

Zeitschrift: Widerspruch : Beiträge zu sozialistischer Politik
Band: 13 (1993)
Heft: 25

Artikel: Verfall der Arbeitsgesellschaft und der Aufstieg post-ökonomischer Werte
Autor: Gorz, André
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-651874>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 13.10.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

André Gorz

Verfall der Arbeitsgesellschaft und der Aufstieg post-ökonomischer Werte

Die Haltungen zur Arbeit haben sich in der gesamten industrialisierten Welt während den letzten fünfundzwanzig Jahren mit zunehmender Geschwindigkeit verändert. Für die überwiegende Mehrheit der Menschen – und, in Japan, für eine schnell wachsende Minderheit – haben Job, Karriere oder Beruf aufgehört, die wichtigste Dimension ihres Lebens zu sein. Sie identifizieren sich nicht länger mit ihrer beruflichen Beschäftigung oder ihrer Arbeitsrolle, fragen sich, ob diese überhaupt noch eine Bedeutung hat, sie finden ihre privaten oder öffentlichen Betätigungen, welche ihre verfügbare Zeit ausfüllen, wichtiger als die Arbeit, mit der sie ihren Lebensunterhalt verdienen, und möchten lieber weniger lang arbeiten als mehr Geld verdienen.

Dieser Wertewandel – der nicht verwechselt werden sollte mit einem mangelnden Interesse dem Arbeiten gegenüber – ist von zahlreichen Autorinnen und Autoren beschrieben und kommentiert worden. Viel seltener sind allerdings jene, die ihn in einen grösseren Zusammenhang zu bringen suchten. Ich werde mich deshalb auf die Gründe zu konzentrieren versuchen, welche hinter diesem kulturellen Wandel liegen, indem ich sie mit der veränderten Natur und sozialen Bedeutung der Arbeit und der Arbeitsbeziehungen verbinde.

Der Niedergang der Produktionsarbeit

Die Industriearbeiterklasse schrumpft seit über zwanzig Jahren rapide zusammen. Gegenwärtig macht sie weniger als 17 Prozent der erwerbstätigen Personen in den USA aus, 20 Prozent derjenigen in Grossbritannien (gegenüber 30 Prozent vor zehn Jahren), zwischen einem Viertel und einem Drittel in den andern wichtigeren Ländern Westeuropas. Mehr noch, die modernen verarbeitenden Industrien beschäftigen eine viel grössere Zahl an Angestellten als an Produktionsarbeitern. In Frankfurt/a.Main beispielsweise sind von 130'000 in der Industrie Beschäftigten nur 35'000 Produktionsarbeiter gegenüber 95'000 Angestellten. Auf der andern Seite beschäftigen die Dienstleistungsindustrien 120'000 Arbeiter für Transport, Reinigung, Bedienung, Reparatur und Instandhaltung. Die meisten von ihnen sind ungelernete oder angelernte Arbeitskräfte. Die Verschiebung von der Produktionsarbeit zu Dienstleistungsjobs für Arbeiter oder Angestellte hat tiefgreifende Auswirkungen sowohl auf die Bedeutung der Arbeit wie auch auf das

soziale Bewusstsein und den Zusammenhalt der Arbeitenden.

Die traditionelle Arbeiterklasse konnte aus der von ihr verrichteten Arbeit ein Gefühl der Macht beziehen. Die Arbeiter beherrschten die Naturkräfte und verwandelten die materielle Welt durch den geschickten Einsatz ihrer körperlichen und geistigen Fähigkeiten. Bis zu einem gewissen Grad kontrollierten sie die Werkzeuge, die sie gebrauchten, und sie konnten das handgreifliche Resultat ihrer Arbeit als Vergegenständlichung ihrer individuellen und kollektiven Macht erfahren. Indem sie sich mit ihrer Arbeit und ihrem Gewerbe identifizierten, konnten sie die Würde ihrer Arbeit und die soziale Macht behaupten, die sie – als Bergarbeiter, Kesselschmiede, Zimmerleute, Maschinisten, Eisenbahner usw. – aus ihrer Zahl, ihrer Solidarität und ihrer unerlässlichen Bedeutung für die Wirtschaft ziehen konnten.

Dieses Gefühl der Macht ist am schwinden, und mit ihr der Zusammenhalt der Arbeiterklasse. Für diese Veränderung gibt es verschiedene Gründe. Nicht nur schrumpft die Industriearbeiterklasse als Folge der Automatisierung rapide. Auch ihre traditionellen fachlichen Fertigkeiten und Berufe verschwinden. Die Automatisierung zerstört nicht nur ungelernete Industriestellen, sondern auch handwerkliche Fertigkeiten wie diejenigen von Werkzeugmachern, Fräsern, Drehern, Maschinenschlossern, Zimmerleuten, Gipsern usw. Die meisten Produkte sind nicht mehr die Vergegenständlichung von körperlichen und geistigen Fähigkeiten von Arbeitern, sondern ergeben sich aus dem Funktionieren komplexer Maschinerien und computergesteuerter Fertigungssysteme. Die Arbeiter gestalten nicht länger selbst die gegenständliche Welt, sondern kontrollieren, bedienen, füttern und unterhalten Systeme, auf die menschliche Fertigkeiten übertragen worden sind.

Diese Entgegenständlichung von Arbeit hat es für die Arbeitenden zunehmend schwieriger gemacht, das Produkt als Resultat ihrer eigenen menschlichen Macht zu sehen. Diese Schwierigkeit wird gesteigert durch die Tatsache, dass die Produktionseinheiten immer kleiner und spezialisierter werden. Die riesigen Industrieanlagen, welche vollständige komplizierte Produkte vom Anfang bis zum Ende herstellten, werden ersetzt durch weitgehend automatisierte Montageeinheiten, zu denen die verschiedenen Elemente oder Komponenten des Endprodukts 'genau auf Zeit' geliefert werden, und zwar durch eine Anzahl von Subunternehmen oder spezialisierten Zulieferfabriken, die in verschiedenen Teilen des Landes oder des Kontinents angesiedelt sind. Organisation ist eine der wichtigsten Produktionskräfte geworden. Die blosse Grösse und Komplexität des Produktionssystems machen einen Stab von Organisatoren und Koordinatoren notwendig, die sich von den direkten Produzenten unterscheiden. Die Computerisierung hat die Organisationsarbeit stark erleichtert und zu einer noch grösseren Komplexität und funktionalen Spezialisierung der Subsysteme des Produktionssystems geführt.

Als Folge davon können Produktionssysteme nicht länger von den funktional spezialisierten Untergruppen verstanden werden, deren Arbeit koordiniert wird. Endzweck und Sinn der Arbeit sind dem Selbstverständnis

der Untergruppen entfremdet. Funktionale Spezialisierung bedeutet, dass Arbeitende sich nicht im Hinblick auf ein von ihnen erzeugtes Produkt *selbst spezialisieren*, sondern dass sie so *spezialisiert werden*, damit sie den Anforderungen eines Systems genügen, dessen Komplexität das allgemeine Verständnis übersteigt.

All dies schliesst eine Kontrolle der Arbeitenden auf Fabrik- oder Büroebene nicht aus. Aber es bedeutet, dass das übergeordnete Ziel, die Natur und die Organisation des Produktionssystems, nicht mehr von innerhalb einer Untergruppe und ihrer Arbeitsrolle verstanden und angefochten werden können. Sie können nur verstanden und angefochten werden, wenn Arbeitende, anstatt sich mit ihrer Arbeitsrolle zu identifizieren, sich davon distanzieren und sie in einen grösseren Zusammenhang setzen. Dies macht es erforderlich, dass die Gewerkschaften sich nicht ausschliesslich darauf konzentrieren, die Mitglieder als Arbeitende an ihrem Arbeitsplatz zu verteidigen. Es erfordert, dass die Gewerkschaften die Bedürfnisse, Bestrebungen und Interessen der Arbeitenden berücksichtigen, welche diese als Individuen, BürgerInnen, Anrainer, Eltern, KonsumentInnen usw. jenseits ihres Arbeitsplatzes entwickeln.

Die veränderte Bedeutung der Arbeit - Krise der sozialen Identität

In der Vergangenheit lernten die Leute einen Beruf oder eine Fertigkeit und erwarteten, diese für den Rest ihres Lebens auszuüben. Sie waren die "Besitzer" oder Meister ihres Könnens, verbesserten es durch Erfahrung, wechselten die Arbeitgeber und arbeiteten nicht das ganze Jahr hindurch, um sich so ihre Unabhängigkeit von ein- und demselben Arbeitgeber und vom Lohnverhältnis zu sichern. Einen Beruf ausüben beinhaltete eine Lebensweise, eine Position in der Gesellschaft und eine unverwechselbare Gruppenidentität, von der die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft zeugte. Sich mit der eigenen Arbeit zu identifizieren führte dazu, eine entschiedene Kultur und soziale Position zu behaupten. Dies ist nicht länger so.

Nicht nur sind die meisten handwerklichen Fertigkeiten wegautomatisiert worden. Die neuen Fertigkeiten, die deren Platz übernommen haben, werden ebenfalls mit wachsender Geschwindigkeit hinfällig. Praktisch alle Fachkenntnisse oder beruflichen Kompetenzen sind provisorisch geworden. Die Menschen müssen sich ständigen technologischen Veränderungen anpassen, müssen bereit sein, sich neu auszubilden, um ihren Job zu behalten, oder müssen andernfalls einen anderen, weniger qualifizierten Job akzeptieren. Die grosse Mehrheit wird, wenn über fünfzig Jahre alt, als entbehrlich betrachtet. Jobs und soziale Positionen sind grundsätzlich unsicher geworden. Sie verleihen nur noch selten ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer unverwechselbaren Gruppe, das Gefühl, einen sicheren Platz und eine Identität in der Gesellschaft erlangt zu haben. Weder Geburt noch Ausbildung, noch Arbeit können dies weiterhin sichern. Individuen sind dazu gezwungen, ihre Identität selbst zu bestimmen - wenn sie dazu fähig sind. Sie sind durch eine sich ständig ändernde, zusammenhangslose soziale

Umgebung zu lebenslänglicher Selbstbestimmung gezwungen. Anstatt die Individuen in Schutz zu nehmen, wird die Gesellschaft zu einer Quelle von Risiken und von Unsicherheit. Sie zwingt die Menschen dazu, autonomer, selbstbezogener und individualisierter zu sein als zuvor, und ihre Identität in Tätigkeiten und sozialen Beziehungen ausserhalb ihrer Arbeit zu suchen.

Der Zerfall traditioneller sozialer Bindungen und Solidaritäten muss in diesen Zusammenhang gestellt werden. Er ist nicht bloss eine kulturelle Veränderung, sondern eine Widerspiegelung objektiver Veränderungen im materiellen Gewebe der Gesellschaft. Das gleiche gilt für die Haltung der Menschen zur Arbeit. Sich damit zu identifizieren, ist für die meisten praktisch unmöglich, wenn man die Knappheit, Ungewissheit und Unsicherheit ihrer Jobs berücksichtigt, die schnellen Wechsel der verlangten Fertigkeiten und Kenntnisse, und die begrenzte Reichweite von zunehmend spezialisierten beruflichen Kompetenzen.

Diese Bemerkungen werden nicht entkräftet durch die Karrieren, welche fortgeschrittene Industrie- oder Dienstleistungsunternehmen ihren Kernbelegschaften anbieten. Die 'flexible Spezialisierung', die sie verlangen, bedeutet, dass die Sicherheit des Arbeitsplatzes von der Willfährigkeit und Fähigkeit der Beschäftigten abhängig gemacht wird, ihre Kenntnisse und ihr Know-how regelmässig auf den neuesten Stand zu bringen und eine grössere Vielseitigkeit zu entwickeln. Jobs verlangen von den Arbeitenden Zielstrebigkeit, Verantwortungssinn und persönliches Engagement. Dennoch bieten sie ihnen nicht die Möglichkeit, sich mit ihrer Arbeit zu identifizieren, oder mit dem Produkt, das sie herstellen. Beides ist vorbestimmt durch das Produktionssystem. Die vielseitigen, mehrfach begabten, flexiblen Arbeitenden sind funktional spezialisiert, um einem komplexen Fertigungs- oder Dienstleistungssystem zu dienen, welches ihre Initiative verlangt; dennoch haben sie keine Kontrolle - wie sie Facharbeiter ehemals besaßen - über die Natur und den Gebrauchswert des Endprodukts, und in vielen Fällen ist ihre Fertigkeit bloss von Wert für jene Firma, für die sie arbeiten.

Die Identität, welche fortgeschrittene Unternehmen ihren Beschäftigten bietet, beruht nicht auf der Identifikation mit dem, *was* sie tun, sondern nur mit einer vom Unternehmen vorbestimmten systemgerechten Funktion. Allen seinen Lohnabhängigen wird eine 'Unternehmensidentität' (corporate identity) angeboten, das heisst ein unverwechselbarer Platz und eine Position innerhalb des Unternehmens. Man macht sie fühlen, dass sie zum Unternehmen 'gehören', dass sie dieses als eine Gemeinschaft auffassen sollen, dass sie für ihre Loyalität und ihr Engagement, dem Unternehmen so gut zu dienen, wie sie es können, durch regelmässige Beförderungen und durch die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes belohnt werden. 'Corporate identity' ist offensichtlich ein *Ersatz* für die soziale Identität, welche die Gesellschaft nicht mehr bieten kann. Das Unternehmen bietet sich selbst als Ersatz-Gesellschaft in einer unsicheren sozialen Umgebung an. Aber die Sicherheit, die es seinen Mitgliedern anbietet, ist an eine Bedingung geknüpft: Sie hängt von der Bereitschaft der Arbeitenden ab, den Interessen des Unternehmens Vorrang gegenüber den Interessen der Gesellschaft als Ganzem einzuräu-

men, und ebenso den Gruppeninteressen der Lohnabhängigen des Unternehmens Vorrang einzuräumen gegenüber dem allgemeinen Interesse der ganzen Bevölkerung oder der Arbeiterklasse.

Diese Bedingung kann ihren Niederschlag in der Weigerung des Unternehmens finden, mit den Industrie-Gewerkschaften zu verhandeln, denen Unternehmens-Gewerkschaften vorgezogen werden. Die Beschäftigten des Unternehmens müssen also zwischen ihrer Unternehmensidentität und ihrer Klassenidentität wählen. Erstere wird ihnen nur zugestanden, wenn sie sich selbst als privilegierte Elite zu sehen bereit sind, deren solidarische Bindung zur Arbeiterklasse gelöst werden muss. Corporate identity bedeutet also, was im Französischen zutreffend 'Unternehmenspatriotismus' (patriotisme d'entreprise) genannt wird; er spiegelt sich in Japan in Firmenuniformen und Firmenhymnen, welche zu Beginn jeder Schicht gesungen werden.

In einer Situation, in der es nicht genügend Arbeitsplätze gibt, um die Vollbeschäftigung zu sichern, bedeutet die Identifikation mit dem eigenen Job und der eigenen Karriere das genaue Gegenteil von dem, was es für die traditionelle Arbeiterklasse bedeutete. Sie ist nicht länger ein Weg, um die autonome Macht der Arbeitenden als Klasse zu behaupten; sie ist viel eher ein Weg, die Mitgliedschaft in der Elite der 'Gewinner' zu behaupten, die ihre privilegierte Position ihrer überlegenen Fähigkeit und ihrem Ehrgeiz verdanken.

In einer Situation, in der es nicht genug Arbeit für alle gibt, bedeutet die Verherrlichung von Arbeit eine Beschönigung des selbtherrlichen korporatistischen Eigennutzes einer auserwählten Arbeitseleite. Genau dies haben Arbeitgeber und neoliberale Politiker überall zum Ziel gehabt. Das Unterfangen der Gewerkschaften ist von ganz anderer Art; sie müssen klarmachen, dass die Arbeit der Arbeitseleite dazu führt, dass es immer weniger Arbeit gibt und dass die Privilegien einer Minderheit genau dieser Tatsache geschuldet sind. Es ist sinnwidrig, Arbeit zu verrichten, die dazu führt, dass es für die anderen immer weniger Arbeit gibt, und gleichzeitig Arbeit als die wesentliche Quelle von jedermanns Identität zu preisen. Sich mit dem eigenen Beruf zu identifizieren heisst, ihn als eine soziale Kompetenz zu verstehen, die verantwortungsvoll ausgeübt werden muss. Es bedeutet, die Funktion, die man ausübt, in einem weiteren Zusammenhang zu sehen und die sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Ziele zu hinterfragen, der sie dient. In der gegenwärtigen Situation bedeutet es, die Umverteilung von Arbeit und die Verkürzung der Arbeitszeit als wesentliche Fragen höchster Priorität zu berücksichtigen. Nicht Identifizierung mit der Arbeit, sondern das Bemühen, die Arbeitsrolle in ihrem Zusammenhang zu sehen, kann die Macht und Einheit der Gewerkschaftsbewegung begründen.

Die endlose Suche nach Identität

In Japan, wo corporate identity eine alte Tradition hat, sind ein sicherer Arbeitsplatz und Karriereaussichten für weniger als 30 Prozent der Arbeitskräfte verfügbar. Der Rest der Leute ist hauptsächlich in weniger qualifizier-

ter, schlechter bezahlter befristeter Arbeit, Teilzeit- oder Gelegenheits-Arbeit beschäftigt. Die Arbeiterschaft ist gespalten in einen Kern von dauerhaften und qualifizierten Beschäftigten, um den eine grosse Masse peripherer Arbeitender kreist, von denen die meisten in Zulieferindustrien oder Serviceunternehmen beschäftigt sind. Die flexible Spezialisierung der Kernbelegschaften geht Hand in Hand mit der zahlenmässigen Flexibilität der peripheren Arbeiterschaft, deren Zahl die Arbeitgeber den Schwankungen der Nachfrage durch möglichst freies und schnelles Anheuern und Feuern anzupassen versuchen. Gemäss weitherum anerkannten deutschen Vorhersagen wird das selbe Muster in Europa und Nordamerika eingeführt. Für jüngere Leute bestehen kaum Aussichten, einen dauerhaften Job zu finden, in dem sie ihre erhaltene Bildung oder Ausbildung anwenden könnten. (In Frankreich beispielsweise finden zwei Drittel der 18- bis 24-jährigen nur Gelegenheits-Arbeit.)

Gemäss einem bemerkenswerten internationalen Forschungsprogramm, das durch Rainer Zoll von der Universität Bremen angeregt wurde (1), wünschen junge Leute einen "sinnvollen, sozial nützlichen Job, der die Chance auf Selbstverwirklichung und Entfaltung der eigenen Persönlichkeit ermöglicht", aber sie halten das für ein unerreichbares Ideal. Arbeitslosigkeit macht es schwierig, überhaupt einen Job zu finden und zwingt dazu, eine Ausbildung zu akzeptieren, die nicht wirklich mit dem übereinstimmt, was man in seinem Leben machen möchte, oder einen Job zu akzeptieren, der keine oder nur geringe Beziehung zu dem hat, was man gelernt hat. In den meisten Fällen wird der akzeptierte Job als nur vorübergehender Notbehelf angesehen. Die überwiegende Mehrheit der in den letzten zwölf Jahren in den Vereinigten Staaten geschaffenen Arbeitsplätze sind denn auch tatsächlich ungelernte, unsichere und schlecht bezahlte Jobs für Sekretariatspersonal, Reinigungspersonal, Servierpersonal, Haushaltshilfen, Pflegehilfen, Verkaufspersonal, Verpackungspersonal und ähnliches. Keine der angebotenen Arbeitsrollen ist konsistent genug, um ihre Wahl zu rechtfertigen. (2) Was die verlangten Kompetenzen betrifft, so sind diese zu speziell oder zu technisch, als dass sie es erlaubten, sich auf sie festzulegen.

Kurz, da die Gesellschaft unfähig ist, den Individuen eine auf ihre Berufsrolle gegründete dauerhafte Position und soziale Identität zu verleihen, sind diese gezwungen, ihre Identität durch freigewählte Tätigkeiten in ihrer verfügbaren Zeit selbst zu bestimmen. Sie sind "zur Autonomie gezwungen" (3). Daher ihr Gefühl, das, was sie ausserhalb der Arbeitszeit tun, sei wichtiger, bedeutsamer und charakterisiere besser, was sie "wirklich" seien, als es ihre Berufsrolle tue.

Deutsche und französische Untersuchungen haben gezeigt, dass dies selbst für eine bedeutende Mehrheit (etwa zwei Drittel) von höheren Managern gilt, eingeschlossen die jüngeren Spitzenmanager, die an den angesehensten Wirtschaftsschulen, technischen Instituten oder juristischen Fakultäten ausgebildet wurden. Interessanterweise ist auch Japan gegenüber solchen Entwicklungen nicht immun. Wie in Europa gibt es auch in Japan einen rasch wachsenden Anteil von sogenannten "freeters" – meist jüngeren

Leuten mit Universitätsabschlüssen –, welche es vorziehen, Gelegenheitsjobs zu erledigen, statt sich einer herkömmlichen Karriere mit ihren vorgegebenen Arbeitsstunden, ihrer Routine, Vorgesetzten und Disziplin zu verpflichten. Wie ihre europäischen Pendants wollen sie sich nicht für den Rest ihres Lebens auf eine Berufskarriere festlegen, welche ihrem Wunsch nach ständiger Entwicklung ihrer Persönlichkeit, nach Offenheit und der Bereitschaft, ihren Horizont zu erweitern (4), entgegenstehen würde. Ihre Suche nach Identität ist nie beendet, die Identifizierungsmuster des/der Heranwachsenden bleiben in ihrem Erwachsenenleben weiter wirksam und lassen erwarten, dass ihr Arbeitsprogramm so flexibel und ihre verfügbare Zeit so ausgedehnt wie möglich sei.

Um dies alles zusammenzufassen: Eine Mehrheit der Menschen *kann sich nicht* mit ihrer Arbeit identifizieren, weil die Wirtschaft nicht genug bezahlte Arbeit benötigt, um allen einen dauerhaften, vollzeitlichen Arbeitsplatz bereitzustellen. Dies *zwingt* einen ständig wachsenden Anteil von Menschen dazu, sich aufgrund ihrer unbezahlten Betätigungen ausserhalb der wirtschaftlichen Sphäre selbst zu definieren zu versuchen. Parallel zur faktischen *Unmöglichkeit*, sich mit einem Job zu identifizieren, entsteht eine wachsende *Unwilligkeit*, sich mit Arbeit zu identifizieren, welche die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und Autonomie nicht fördert. Folglich wird Arbeit zunehmend kritisch befragt, hauptsächlich bezüglich der beiden folgenden Aspekte: Ist die Arbeit, die ich mache, wirklich sinnvoll? Und: Ist es wirklich nötig, meine Arbeit so zu machen, wie man es von mir verlangt?

Dieser zunehmend kritische Ansatz könnte neue Zugänge für gewerkschaftliche Aktionen und Politiken eröffnen, wenn die Gewerkschaften sich selbst breitere und visionärere Ziele setzen würden.

Weniger arbeiten, mehr tun

Es wäre für Gewerkschaften und Sozialisten vollkommen unrealistisch und sinnlos, den entgegengesetzten Standpunkt einzunehmen, weiterhin am Ziel lebenslänglicher Vollzeitbeschäftigung für alle festzuhalten, um damit der Lohnarbeit ihre zentrale Bedeutung im Leben der Menschen zu bewahren. Das wäre aus einer Reihe von Gründen eine Fehlrechnung:

Erstens: In erster Linie sind, wie wir gesehen haben, die funktionale Spezialisierung und die zunehmende Entgegenständlichung der Arbeit nicht vereinbar mit fachlichen Kompetenzen, welche Arbeitende dazu befähigen, *ihre Arbeit als ihr eigenes Tun* und ihre eigene Leistung zu sehen. Die Entwicklung der Arbeit hin zur von Marx so genannten Selbstbetätigung, welche jedem Arbeitenden erlaubt, eine "Totalität von Fähigkeiten" zu entwickeln, ist unvereinbar mit genau jenen technologischen Entwicklungen, welche "Arbeitszeit auf ein Minimum reduzieren" und (ich zitiere weiterhin Marx) deshalb Zeit freisetzen für die "höheren Aktivitäten", die "sich als Selbstzweck gelten".

Zweitens: Lebenslängliche Vollzeitbeschäftigung ist eine vollkommen ungläubwürdige Aussicht geworden. Bereits vor mehr als zwanzig Jahren

hat der kanadische Gewerkschafter Charles Levinson, Präsident der International Chemical Federation (ICF), argumentiert, dass "das Thema nicht länger die Vollbeschäftigung, sondern das volle Einkommen ist". Wirtschaftswachstum schafft nicht länger zusätzliche Jobs. Mehr als fünfundzwanzig Jahre lang haben die Investitionen mehr Arbeit eingespart als geschaffen. Das westeuropäische Bruttosozialprodukt hat sich seit 1960 beinahe verdreifacht, während die jährliche Arbeitsmenge, die ein Vollzeitjob beinhaltet, um ein Viertel abgenommen hat (von 2100 auf weniger als 1600 Stunden), und das gesamte Arbeitszeitvolumen in der Wirtschaft um beinahe 30 Prozent. Ein zwanzigjähriger Lohnabhängiger wird unter den gegenwärtigen Bedingungen weniger als ein Fünftel seines wachen Lebens bei der Arbeit verbringen, verglichen mit einem Drittel vor vierzig Jahren.

Wir haben ein Produktivitätsniveau erreicht, auf dem die Beziehung zwischen dem Arbeitsvolumen und dem Wohlstandsvolumen gekappt ist. Wachsender Reichtum wird mit schrumpfendem Arbeitsvolumen hergestellt. Der Anspruch auf ein volles Einkommen kann deshalb nicht länger abhängig gemacht werden von ununterbrochener Vollzeitbeschäftigung, noch kann die Kaufkraft, die auf die Bevölkerung verteilt wird, abhängig gemacht werden vom geleisteten Arbeitsvolumen. Was Marx vor 135 Jahren theoretisch vorhersagte, ist Realität geworden: "Sobald die Arbeit in unmittelbarer Form aufgehört hat, die grosse Quelle des Reichtums zu sein, hört und muss aufhören die Arbeitszeit, sein Mass zu sein..." Worauf Marx weiterfährt, indem er aus einem anonymen, 1821 in London publizierten Ricardianischen Pamphlet zitiert: "Wahrhaft reich (ist) eine Nation, wenn statt 12 Stunden 6 gearbeitet werden. *Wealth* ist nicht Kommando von Surplusarbeitszeit (realer Reichtum), sondern *disposable time* ausser der in der unmittelbaren Produktion gebrauchten für *jedes Individuum* und die ganze Gesellschaft." (5)

Die sozialistische Linke muss mit der Tatsache zurechtkommen, dass das, was klassische Ökonomen Mangel an Arbeitsplätzen nennen, kein Fluch ist, sondern die pervertierte Form eines möglichen Segens: Sie bedeutet, dass die Wirtschaft nicht länger die Arbeit der ganzen Erwerbsbevölkerung ganzzeitig und ganzjährig braucht, und dass in der Folge eine beispiellose Menge verfügbarer Zeit potentiell erhältlich geworden ist. Das Thema ist jetzt – politisch und nicht mehr ökonomisch gesehen – , "jedes Individuum und die ganze Gesellschaft" in die Lage zu versetzen, von dieser Befreiung der Zeit zu profitieren, und sie für die Entwicklung von Betätigungen zu nützen, die "sich als Selbstzweck gelten". Das verlangt natürlich, dass alle weniger arbeiten, damit alle ihren Lebensunterhalt arbeitend verdienen können und mehr Zeit zu ihrer Verfügung haben für Dinge, die nicht gekauft werden können oder welche ihren wahren Wert und ihre wahre Bedeutung nur bekommen, wenn sie nicht in erster Linie für Geld getan werden.

Solch eine *allgemeine, doch nicht gleichförmige* Verringerung der Arbeitszeit ist im Einklang sowohl mit dem Allgemeininteresse der Gesellschaft als auch mit dem Anspruch der einzelnen, ihr Leben selbst zu gestalten, sich frei zu verwirklichen, dabei gleichzeitig einen Gemein-

schaftssinn und das Zusammengehörigkeitsgefühl wiederzugewinnen, und zwar durch eine grössere Beteiligung an kommunikativen und kooperativen Tätigkeiten gegenseitiger Hilfe sowie an öffentlichen Angelegenheiten.

Was auf der Tagesordnung steht

Erstens: Das Allgemeininteresse einer demokratischen Gesellschaft von Gleichen gebietet, dass alle sich fähig fühlen sollten, zum Gemeinwohl beizutragen. Wenn Jobs gemäss den Konkurrenzprinzipien verteilt werden, wird die grundsätzliche Gleichheit aller Bürger verneint und die Gesellschaft beginnt auseinanderzubrechen. Jobs werden dann den effizientesten Arbeitssuchenden, den fähigsten oder ehrgeizigsten zugeteilt, und der Rest ist durch mehr oder weniger ständige Arbeitslosigkeit von der Teilnahme am gesellschaftlichen Produktionsprozess ausgeschlossen. Den Reichen persönliche Dienste zu leisten, kann nicht mit einer solchen Teilnahme gleichgesetzt werden. Denen, die mehr oder weniger dauernd arbeitslos sind, wird das Gefühl vermittelt, die Gesellschaft brauche sie nicht, sie besässen keinerlei Fähigkeiten mit irgendeinem sozialen Wert.

Ein garantiertes Mindesteinkommen könnte diese Situation nicht verbessern. Es würde bloss bedeuten, dass die Gesellschaft den 'gesellschaftlich wertlosen' Individuen das Recht zum Überleben zugesteht. Aber dieses Recht ist einseitig erlassen und gibt seinen Nutzniessern nicht das Gefühl, dass sie zu einer Gemeinschaft gehören, dass sie von den andern gebraucht werden, und deren Anerkennung verdienen. Es macht sie nicht zu Gleichen; sie bleiben weiterhin vom guten Willen der andern abhängig. Das 'Recht auf Arbeit' ist deshalb ein grundsätzliches 'Menschenrecht': Es bedeutet, dass die Gesellschaft das Recht aller anerkennt, ihren Lebensunterhalt zu verdienen, und dass die Verteilung von gesellschaftlich sinnvoller Arbeit entsprechend organisiert wird. Eine generelle Arbeitszeitverkürzung ist sowohl Voraussetzung wie Folge einer gerechten Verteilung der Arbeit auf alle Bürgerinnen und Bürger.

Zweitens: Die Verkürzung der Arbeitszeit darf nicht gleichförmig erfolgen, wenn sie mit den Interessen der Individuen übereinstimmen soll. Sie muss die Wahl zwischen einem kürzeren *Arbeitstag*, oder einer kürzeren *Arbeitswoche*, oder *Monat*, oder *Jahr*, bieten, eine unbegrenzte Zahl von verschiedenen Lebensstilen erlauben, kurze oder ausgedehnte Unterbrechungen der beruflichen Beschäftigung, Perioden intensiver Arbeit und Perioden von Teilzeitarbeit, um den höchst verschiedenen Bedürfnissen und Ansprüchen entgegenzukommen, von jungen Alleinstehenden und jungen Paaren, von alleinerziehenden Eltern, Studenten und Künstlerinnen, Leuten, die neue Kompetenzen oder Berufe lernen oder künstlerisch tätig sein, oder einen kranken oder sterbenden Freund oder Verwandten pflegen wollen undsoweiter. Und das muss Hand in Hand gehen mit der Entwicklung von öffentlichen Diensten und Einrichtungen, mit Politiken, welche die Chancen und Möglichkeiten für ausgedehnte kooperative Selbstbetätigungen erweitern. "Volle Betätigung", nicht "volle Beschäftigung" – um den Ausdruck

von Jacques Robin zu benützen – steht auf der Tagesordnung, die abnehmende Bedeutung von Beschäftigung, das heisst von Lohnarbeit, und die zunehmende Bedeutung von Selbstbetätigungen, welche gemäss ihrem *Gebrauchswert* zu bewerten sind und nicht gemäss ihrem quantifizierbaren *Tauschwert*, und welche zu einem für die Individuen sowie für die Gesellschaft reicheren Leben führen.

Die Wichtigkeit von Geld mag schliesslich abnehmen, wenn viele Dinge, für die die Menschen infolge von Zeitmangel bislang gezwungen waren, sich auf gekaufte Waren oder Dienstleistungen zu verlassen, jetzt selber mit viel grösserer Befriedigung gemacht werden können. Gegenwärtig hält bereits eine Mehrheit mehr verfügbare Zeit für wertvoller als mehr Geld. Dennoch braucht das Realeinkommen bei verringerter Arbeitszeit keineswegs abzunehmen. Ich möchte hier nicht in die Diskussion einsteigen, wie – um Charles Levinson's Ausdruck zu gebrauchen – die Garantie eines "vollen Einkommens" für alle finanziert werden kann, wenn Vollzeitbeschäftigung nicht länger nötig ist (6). Es genügt zu sagen, dass dies genau die Frage ist, mit der uns die mikroelektronische Revolution konfrontiert – eine Frage, deren Lösung nach phantasievollem sozialistischem Denken und Handeln verlangt. Wenn abnehmende Mengen von Kaufkraft für die Produktion von zunehmenden Reichtümern ausgeschüttet werden, wird das ökonomische Paradigma hinfällig, auf dem der Kapitalismus beruhte. Ein post-ökonomisches Zeitalter hat begonnen, mit seinen post-ökonomischen Werten.

Anmerkungen

- 1) Rainer Zoll u.a. (Hg.), 1989: "Nicht so wie unsere Eltern!" Ein neues kulturelles Modell? Opladen.
- 2) Mechtild Oechsle: Adoleszenz und Identität. In: R.Zoll, op. cit. S. 219 - 230.
- 3) Vgl. Karl H.Hörnig, Anette Gerhardt, Matthias Michailow, 1991 (2. Aufl.): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten - neuer Lebensstil. Frankfurt 1991.
- 4) Vgl. Mechtild Oechsle, in: R.Zoll, op. cit.
- 5) Karl Marx, 1953/1974: Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie (Rohentwurf). Berlin, S. 593.
- 6) Vgl. André Gorz, 1991: Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftsvertrag. In: Und jetzt wohin? Zur Zukunft der Linken. Berlin 1991.

Aus dem Englischen von Stefan Howald; vom Autor durchgesehen.