

DER BEGRIFF «ARBEIT» MUSS NEU DEFINIERT WERDEN

■ Christian Urech

Die Arbeitsgesellschaft im traditionellen Sinn hat ausgedient, seit Vollbeschäftigung und herkömmliche Arbeitsbiographie keine Selbstverständlichkeit mehr sind und stattdessen Teilzeitarbeit, der Wechsel zu neuen Berufen, Erwerbslosigkeit und Frühpensio- nierung von der Ausnahme zur Regel werden. Diese Entwicklung zwingt uns, den Zusammenhang oder Nichtzusammenhang von Arbeit und Vollbeschäftigung einerseits und sozialer Sicherheit andererseits neu zu überlegen. Sozialwissenschaft, Arbeits- und Organisationspsychologie, Wirtschafts- und Sozialethik denken längst in diese Richtung vor. Die Wirtschaft greift deren Ideen zunächst noch vereinzelt und eher zögernd auf, während die Politik nach wie vor weitgehend dem alten Denken verhaftet ist und von einem traditionellen Arbeitsbegriff ausgeht.

Vielleicht wird bald schon wahr, was uns noch utopisch in den Ohren klingt: Die Menschen in der Schweiz sind im Durchschnitt nur noch während 20 monetarisier-

ten, d.h. bezahlten Arbeitsstunden pro Woche tätig. Als Norm gelten 15 Arbeitsjahre im Leben; mit diesem Pensum muss eine Person zwei bis drei Menschen unterhalten, die bis 120 Jahre alt werden. Zunehmende Technisierung und Computerisierung erlauben es, mit immer weniger Aufwand immer mehr zu produzieren. Die Entwicklung unserer Gesellschaft scheint unaufhaltsam in eine Richtung zu gehen, die – im Produktionssektor – immer mehr Arbeitskräfte überflüssig macht. Der Arbeitsmarkt der Zukunft braucht vor allem hochqualifizierte SpezialistInnen; Menschen mit anderen als den geforderten Ausbildungen und «erwünschten» Begabungen, Menschen, deren Stärken, vielleicht weil sie schon etwas älter sind, nicht in der von der Wirtschaft verlangten Dynamik, Flexibilität und Mobilität bestehen, fallen aus dem Arbeitsmarkt heraus. Das, was «strukturelle Arbeitslosigkeit» genannt wird, hat einen Beigeschmack des Unausweichlichen: die nachgefragten und die angebotenen Qualifikationen sind einfach nicht in Übereinstimmung zu bringen. Dagegen hilft weder der Glaube an unbeschränktes (quantitatives) Wirtschaftswachstum noch das gebetsmühlenartige Zurückwünschen der Vollbeschäftigung. Hingegen wird der Bedarf an menschlicher Arbeit in anderen Bereichen, in denen bisher weitgehend unbezahlte Arbeit geleistet wurde, eher grösser.

Ein vielgehörtes Rezept gegen diese Misere lautet: die geringer werdende (Erwerbs-)Arbeit auf mehr Hände und Köpfe zu verteilen. Über das «Wie» herrscht allerdings noch grosse Uneinigkeit.

«Mir stellt sich die Frage: Was passiert, wenn uns die klassische Lohnarbeit ausgeht? In gewissen Wirtschaftszweigen ist sie ja bereits heute massiv zurückgegangen. Wir produzieren immer mehr mit weniger Arbeitskraft – und mehr, als wir brauchen. Die Menschen werden sich in Zukunft nicht mehr primär über ihre Arbeit definieren können. Sie müssen ihre soziale Rolle neu bestimmen, und sei es auch nur teilweise.

Wodurch aber wird die disziplinierende und identitätsstiftende Kraft der Arbeitswelt ersetzt? Durch Selbstdisziplinierung oder durch soziale Kontrolle? Hier wird es interessant: Wir stehen mitten in einem Entwicklungsprozess und können ihn beeinflussen.»

Der das sagt, ist Arbeits- und Organisationspsychologe; Christoph Baitsch hat den Lehrstuhl «Management des technischen Wandels und Personalentwicklung» an der Universität Chemnitz inne, in der ehemaligen DDR, mitten in der wirtschaftlichen «Wüste», wo es vielleicht gerade deshalb mehr Platz für unkonventionelle Ideen gibt als anderswo.

«Jobless Growth»

Auch der in England lebende deutsche Sozialwissenschaftler Ralph Dahrendorf, Mitglied des britischen Oberhauses, ist der Ansicht, dass das Wirtschaftswachstum u.a. traditionelle Arbeitsplätze auf Lebzeiten in zunehmendem Masse überflüssig mache. Für ihn besteht vor diesem Hintergrund eine vordringliche Aufgabe heute darin, den Anschluss von Menschen zu verhindern, das heisst, alle einzuschliessen in die Chancen des Arbeitsmarktes und der politischen und sozialen Teilnahme an der Gesellschaft. Für Dahrendorf geschieht das Verschwinden dieser traditionellen Arbeitsplätze nicht nur in der Produktion, sondern auch in den klassischen, notwendigen Dienstleistungen des Handels und Vertriebs. Das Resultat sei «jobless growth», Wachstum ohne Arbeitsplatzvermehrung. Was aber tun die Menschen mit ihrer Zeit, woher kriegen sie ihren Lebensunterhalt und ihr Selbstbild? Dahrendorf antwortet darauf in einem Interview der Zeitschrift «du»: «Das wird in den nächsten hundert Jahren anders aussehen als in den letzten hundert Jahren. Vor rund hundert Jahren gab es keine Arbeitslosigkeit, sie ist eine Erfindung des späten 19. Jahrhunderts. Vorher hatten die Menschen kompliziertere Leben. Auch die Industriearbeiter hatten meistens noch eine Beziehung zum Land oder zu anderen Lebenstätigkeiten. Jetzt kommt eine Zeit, in der wir wieder in andere Lebensformen hineinkommen – nicht alle, aber eine wachsende Zahl. Diese Lebensformen werden eher denen ähneln, die

Hingegen wird der Bedarf an menschlicher Arbeit in anderen Bereichen, in denen bisher weitgehend unbezahlte Arbeit geleistet wurde, eher grösser.

Frauen in den letzten Jahrzehnten gekannt haben, als denen der Männer; das heisst, es werden nicht Karrieren sein, sondern Kombinationen von Teilzeitarbeit, gelegentlichen Arbeitsverträgen, von unbezahlter Arbeit und freiwilliger Tätigkeit für den Allgemeinnutzen, von einer ganzen Fülle von Dingen.»

Die Bedeutung von Arbeit wandelt sich nicht erst heute

Werfen wir einen Blick zurück. Zu Beginn der Industrialisierung wurden die Arbeitszeiten masslos ausgedehnt, um die rentable Nutzung der Maschinen sicherzustellen. In der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts wurde in der Schweiz durch kantonale Fabrikgesetze der Maximalarbeitstag allgemein auf 13 Stunden beschränkt. Bis zum 1. Weltkrieg kam es zur weiteren Verkürzung der Tages- und Wochenarbeitszeit. Gleichzeitig wurde die Arbeitszeit immer stärker normiert: die Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeit sollte für alle Arbeitskräfte gleich sein, die Arbeits- mit der Betriebszeit übereinstimmen. Der vorindustrielle Handwerker hatte seinen persönlichen Produktionsrhythmus noch weitgehend selber bestimmt; Arbeitszeit und Freizeit waren noch keine klar getrennten Bereiche. Die aufkommende Fabrikgesellschaft löste die Zeit aus ihren traditionellen kulturellen und religiösen Sinnbezügen. Die Uhrzeit wurde zum Massstab des Arbeitsprozesses, und die Arbeiterschaft wurde zu Regelmässigkeit und Pünktlichkeit, zur Uniformität und Fremdbestimmtheit erzogen.

Lange Zeit blieb diese Idee einer Normalarbeitszeit mit klar vorgegebenem Arbeitsbeginn, Arbeitsende, Ferienansprüchen usw. fast unbestritten. Erst im ausgehenden zwanzigsten Jahrhundert entwickelte sich mit steigendem Wohlstand ein zunehmendes Bedürfnis, über grössere Anteile der eigenen Lebenszeit zu verfügen.

Neben dem individuellen Bedürfnis nach mehr «Zeitsouveränität» werden von Arbeitnehmerseite auch kollektive Zielsetzungen in die daraus resultierenden Diskussionen um eine stärkere Flexibilisierung des Arbeitszeitgefüges eingebracht. Das durch die verkürzten Arbeitszeiten entstandene Arbeitsvolumen soll den Arbeitsmarkt entlasten. Das Interesse der Arbeitgeber dagegen besteht darin, mit einer raschen Anpassung des Arbeitseinsatzes auf Schwankungen in Markt und Produktion reagieren zu können. Ob und wie diese Erwartungen – Erhöhung der Wohlfahrt der ArbeitnehmerInnen, verbesserte betriebliche Nutzung des Arbeitseinsatzes sowie Entlastung des Arbeitsmarktes – miteinander vereinbar sind, ist allerdings eine noch offene Frage.

Für den Arbeits- und Organisationspsychologen Christof Baitsch braucht es ganz verschiedene Arbeitszeitmodelle, um der Arbeitslosigkeit etwas entgegenzustellen;

ein Beispiel wäre etwa die Lösung der VW-Werke mit einer Vier-Tage-Woche zu 28 Stunden, verbunden mit einem Lohnverzicht, aber nicht im Ausmass der Arbeitszeitverkürzung. 42 Stunden oder gar keine Arbeit sei für ihn als Alternative indiskutabel, betont Baitsch in einem Interview. Baitsch hat Mühe mit Modellen, die alles über den gleichen Leisten schlagen. Er findet verschiedene Modelle besser, unter denen gewählt werden kann, ohne diskriminiert zu werden. Was sich aber nur verwirklichen lasse, wenn sich nicht nur Spezialisten, Kirchen und NationalökonomInnen um die Arbeitslosen kümmern würden, sondern auch die Politik.

Zum VW-Modell sagt Baitsch: «Die meisten ArbeitnehmerInnen möchten nicht mehr zum alten Modell zurück. Sie sind jetzt Selbständigerwerbende oder haben Nebenjobs angenommen, die nicht mehr klassisch entlohnt werden und deshalb auch nicht steuerlich erfassbar sind. Vertreter des Staates und anderer durchorganisierter Institutionen sehen sich dadurch gefährdet. Wenn die disziplinierende Funktion der Arbeit, die bei einer 40-Stunden-Woche noch zum Tragen kommt, plötzlich wegfällt und die Menschen merken, dass sie selbst-

bestimmt leben können, wird das nicht überall gern gesehen.»

Baitsch erwähnt das Beispiel eines Kleinbetriebes mit zwölf Angestellten. Der Besitzer habe mit diesen vereinbart, dass niemand entlassen werde: «Der Arbeitseinsatz und die Entlohnung hängen von der Auftragslage ab. In flauen Zeiten verpflichten sich die Leute, einander das Wissen, das sie haben, weiterzugeben: der Elektronik-Ingenieur dem -entwickler, der Kauffrau und umgekehrt. Das erfordert absolute Transparenz der Löhne und Aufgaben.»

Die rasche Zunahme von Teilzeitstellen – namentlich bei Frauen – und aktuelle Wünsche um eine bessere Vereinbarkeit von Familienaufgaben (Kindererziehung) und beruflichen Tätigkeiten haben die Diskussionen um neue Arbeits(zeit)formen zusätzlich angeregt. «Auch vor dem Hintergrund knapper Arbeitsplätze verliert die Vollbeschäftigung in Form der traditionellen 40-Stunden-Woche immer mehr an Selbstverständlichkeit, und es wird bereits heute von einem “Mythos Vollbeschäftigung” gesprochen. So können beispielsweise Phasen intensiver Erwerbstätigkeit mit Phasen der Weiterbildung oder des familiären Rückzugs abgewechselt werden, sofern die sozia-

Individuelle Arbeitszeitmodelle – ihr Potential gemäss der McKinsey-Studien

Anhaltende Arbeitslosigkeit, gesellschaftlicher Wertewandel (zunehmende Freizeitorientierung, Selbstverwirklichung in Arbeit und Freizeit etc.) und Konkurrenzdruck verschaffen der bedarfs- und interessenorientierten Arbeitszeitgestaltung und damit der Teilzeitarbeit verstärkte Beachtung. Wie eine Studie von McKinsey & Company Deutschland zeigt, ist Teilzeitarbeit – richtig gehandhabt – ein schnell einsetzbarer und wirksamer Ansatz gegen Arbeitslosigkeit und Personalkostendruck. Sie kann beispielsweise als Alternative zum Sozialplan Kosten wie Image-Verlusten entgegenwirken. Unter richtiger Handhabung verstehen die Autoren flexibel zugeschnittene Lösungen für einzelne Unternehmensbereiche, Abteilungen und sogar – im Zuge der Individualisierung der Personalwirtschaft – für einzelne Arbeitsplätze, die den Interessen von ArbeitnehmerInnen wie Arbeitgebern entgegenkommen. Nach dieser Studie ist jeder vierte Arbeitsplatz teilbar, wenn die Interessen von Unternehmen wie MitarbeiterInnen gleichermaßen berücksichtigt werden, d.h. wenn die Arbeitsplätze aus Unternehmenssicht wirtschaftlich teilbar sind wie aus Arbeitnehmersicht für dieselben eine Teilbarkeit gewünscht wird. Volkswirtschaftlich gesehen könnte dies für den Arbeitsmarkt eine erhebliche Entlastung bedeuten, und betriebswirtschaftlich ergeben sich für die einzelnen Unternehmen Einsparungen, die deutlich über dem

Zusatzaufwand liegen. So wird bei genauem Zuschnitt auf die betrieblichen Erfordernisse durch höhere Arbeitsleistung, geringeren Absentismus, weniger Überstunden etc. ein Bruttoersparnis erzielt, die – abzüglich des Zusatzaufwandes – bei 20% der Personalkosten der in Teilzeit wechselnden MitarbeiterInnen liegt.

Der Umsetzung flexibler Teilzeitmodelle stehen aber die traditionellen Arbeitsweisen und Abläufe sowie ein durch das Leistungsethos geprägtes Menschenbild entgegen, die sich in krassem Widerspruch zu dem oben erwähnten Wertewandel befinden und sich nur langsam verändern. Des Weiteren besteht die Gefahr, dass die Unternehmen mit der flexiblen Arbeitszeit einen auf die betrieblichen Notwendigkeiten ausgerichteten Ablauf mit entsprechender Verfügbarkeit der ArbeitnehmerInnen verstehen, der Handlungsspielraum somit ganz beim Unternehmen liegt, während die MitarbeiterInnen eine grösstmögliche Zeitsouveränität erwarten. Eine Annäherung dieser unterschiedlichen Positionen stellt eine der Kernaufgaben der Einführung von flexibler Arbeitszeit dar, ist aber unumgänglich, will man auf die veränderten Bedürfnisse der MitarbeiterInnen reagieren und damit sowohl die soziale Verantwortung für personelle Belange übernehmen wie auch (volks-)wirtschaftlich gesehen Kosteneinsparungen und Produktivitätsfortschritte erzielen.

(Quelle: ZKB-Studie «Jung sein im Betrieb»)

le Absicherung von der Erwerbstätigkeit abgekoppelt wird. Arbeitszeitflexibilisierung – als integraler Bestandteil einer Humanisierung der Arbeitswelt – erhöht nicht nur die persönliche Autonomie in der Arbeit, sondern ermöglicht auch die Abfederung der Pensionierung sowie eine simultane Weiterbildung und Berufstätigkeit, die das geforderte “lebenslange Lernen” zum Wohle von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen unterstützt. Dabei zeitigen Arbeitsflexibilisierungsmodelle neben den sozialen auch ökonomische Wirkungen. Voraussetzung ist neben der Teilbarkeit von Arbeitsplätzen auch die Akzeptanz neuer Arbeitszeitmodelle ebenso durch die Unternehmen wie durch die Beschäftigten. Zusätzlich zu individuellen Wünschen spielt aber auch das soziale Dürfen – d.h. Entkoppelung der Betriebs- und Arbeitszeit sowie Loslösung der Karrierechancen von der Bedingung der Vollarbeitszeit – eine grosse Rolle», schreiben die Autorinnen der ZKB-Studie «Jung sein im Betrieb».

Kriterien der Arbeitsaufteilung neu überdenken

Arbeitslosigkeit, Freizeit – in unserer Vorstellung sind das Gegensätze zur bezahlten Arbeit. Das muss aber nicht so sein – und es muss vor allem nicht so bleiben. Wenn auf der einen Seite die einen keine Arbeit mehr finden und andere, die einer bezahlten Arbeit nachgehen, immer stärker belastet sind, auf der andern Seite aber viele gesellschaftliche Aufgaben anstehen, die in der «Freizeit» als unbezahlte Tätigkeiten übernommen werden und die mindestens ebenso anstrengend und nützlich sind wie bezahlte Arbeit, man denke nur an Erziehungsaufgaben und Hausarbeit, dann kann mit der (noch) allgemeingültigen Definition der Arbeit etwas nicht stimmen.

Bereits bestehende flexible Arbeitszeitmodelle

Job-Sharing:

Teilung eines Vollzeitarbeitsplatzes auf zwei Personen.

Bandbreitenmodell:

Wochenarbeitszeit z.B. zwischen 35 und 45 Wochenstunden schwankend, wobei im Jahresdurchschnitt die 40-Stunden-Woche erreicht werden soll.

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit: Arbeitseinsatz ja nach Arbeitsanfall im Betrieb, nur effektiv geleistete Arbeitszeit wird entlohnt.

Jahresarbeitszeit:

Anzahl Stunden pro Jahr werden vertraglich festgelegt.

Zeitkonten:

Ansparen von Resturlauben und Mehrarbeit auf einem Zeitkonto. Die so angesammelte Zeit kann in Langzeiturlauben bezogen werden.

Würden sämtliche zur Existenz und Entwicklung notwendigen menschlichen Tätigkeiten berücksichtigt, hätten zweifellos alle genug «Arbeit». Wie wir gesehen haben, erklärt sich die noch dominierende Auffassung der Arbeit aus der Wirtschaftsgeschichte unseres Landes. Die Schweiz hat sich mangels kommerziell nutzbarer Rohstoffe dank dem Know-how ihrer qualifizierten Arbeitskräfte und der Erbringung von Dienstleistungen in den Wohlstand hinein entwickelt. Arbeit ist vor diesem Hintergrund fest mit dem ökonomischen Nutzen verbunden. All die anderen notwendigen, sozial nützlichen, aber nicht rentablen Aktivitäten fallen aus diesem Arbeitsbegriff heraus. Sie erscheinen irgendwie minderwertig, weil nicht entlohnt, bedeutet doch Entlohnung die Anerkennung des wirtschaftlichen Nutzens einer Tätigkeit, Fähigkeit oder einer Dienstleistung.

Zahlreiche Leistungen, die lange ausserhalb des bezahlten Arbeitsmarktes – hauptsächlich von Frauen – erbracht wurden, zu denken ist hier etwa an Kinderbetreuung und -erziehung, werden nun wenigstens zum Teil von «professionellen Anbietern» übernommen, zum Beispiel von Kinderkrippen und -tagesstätten. Andere Aufgaben, die keinen wirtschaftlichen, aber sozialen Nutzen haben, sind neu hinzugekommen. Beinahe täglich werden wir mit den einschneidenden sozialen Folgen der Wirtschaftsrezession konfrontiert. In vielen, wenigstens vordergründig «nichtrentablen» Bereichen ist der Bedarf an «Arbeitskräften» grösser, nicht kleiner geworden. «Aus diesem Grund sind wir der Meinung, dass wir das Konzept des Nutzens und die Kriterien zur Arbeitsaufteilung unter Berücksichtigung aller menschlichen Tätigkeiten, die für das Funktionieren und die Entwicklung unserer Gesellschaft erforderlich sind, dringend neu überdenken müssen», stellt die Eidgenössische Kommission für Jugendfragen fest, und sie for-

dert: «Es müssen dringend neue Arbeitsteilungsmodelle entwickelt werden, um bezahlte und nicht (oder anders, nicht mit einem Lohn) bezahlte Tätigkeiten besser aufzuteilen.»

«Utopische» Arbeitsmodelle

Peter Ulrich, erster Inhaber eines Lehrstuhl für Wirtschaftsethik an der Hochschule St. Gallen, sieht die Lösung dieses Problems in einer Entkoppelung von Erwerbstätigkeit und Existenzsicherung. Er schlägt vor, ein erwerbsunabhängiges Grundeinkommen für alle Bürger einzuführen, das als bedingungslos gewährtes Bürgergeld oder mittels des Konzepts der negativen Einkommenssteuer vergeben werden könnte. Wer gemäss Steuererklärung ein zu definierendes Minimum unterschreite, erhalte «Subjekthilfe» – und zwar unabhängig von den Ursachen des geringen Einkommens. Wer aber aus tiefer arbeitsethischer Überzeugung Einkommen und Erwerbsarbeit nicht entkoppeln wolle, der könne auf das Modell des Bürgerrechts auf eine normierte Lebensarbeitszeit zurückgreifen. Normiert heisse, dass jedermann ein Recht auf eine begrenzte Erwerbstätigkeit hat und umgekehrt an die Pflicht zur Erfüllung einer bestimmten Lebensarbeitszeit gebunden ist.

Ulrich ist überzeugt: Die gesamten Strukturen der Arbeitsgesellschaft müssten reorganisiert werden. Auch für ihn lautet die zentrale Frage: Wie können die Mechanismen der Verteilung von Arbeit und Einkommen so umorganisiert werden, dass alle gesellschaftlich sinnvolle Arbeit ausgeführt wird? Ulrichs «Utopie einer lebensfreundlichen Arbeitswelt» postuliert eine «Ökonomie der Lebensfülle», verbunden mit der Institutionalisierung von Wirtschaftsbürgerrechten, welche den Menschen aus den Selbstbehauptungszwängen der totalen Marktwirtschaft teilweise befreit. Eine Ökonomie der Lebensfülle ziele auf eine Kultur der ganzheitlichen Entfaltung der menschlichen Anliegen. Sie sei getragen von der Idee, nicht den Markt, sondern den Menschen frei zu machen, und beruhe auf einer noch zu entwickelnden Kunst des Genug-haben-Könnens statt des «reichlich pubertär wirkenden» grenzenlosen Habenwollens.

In eine ähnliche Richtung gehen die Vorstellungen von Hans Ruh. Ruh ist der zur Zeit wohl gefragteste Sozialethiker der Deutschschweiz, obwohl oder gerade weil er es wagt, in Alternativen zu denken. Er ist, ähnlich wie Ulrich, davon überzeugt, dass sich der neoliberale Kapitalismus «zu Tode rationalisiert». Ruh meint freilich, dass es in den nächsten Jahrzehnten kaum gelingen dürfte, die Globalisierung der Märkte durch eine ebenso globale Wirtschaftspolitik demokratisch, sozial und ethisch zu steuern. Er entwickelt deshalb ein Widerstandsszenario, wie wir trotz Weltmarkt menschenwürdig und ohne materielles Wachstum wirtschaft-

Nationale Schweizerische UNESCO-Kommission, Manifest der Sektion Bildung und Gesellschaft: Beschäftigung morgen: Auch eine Herausforderung für die Bildungspolitik?

1. Die aktuelle Arbeitslosigkeit ist nicht nur Folge einer Wirtschaftskrise, sondern auch Ausdruck einer gesellschaftlichen Orientierungskrise.

Die Arbeitslosigkeit als gesellschaftliche Krise wurzelt in einem verkürzten Verständnis von Arbeit als Produktion gegen Bezahlung. Wir brauchen eine neue «Kultur der Arbeit». Diese muss sowohl ein neues Verhältnis der Erwerbsarbeit zu anderen gesellschaftlich notwendigen Tätigkeiten als auch eine neue Verhältnisbestimmung zwischen der Arbeit insgesamt und anderen Dimensionen des sozialen Lebens umfassen.

2. Bisher erfolgreiche Strategien der Wirtschaftspolitik sind heute zu hinterfragen.

Das in den letzten Jahrzehnten sehr eindrückliche quantitative Wirtschaftswachstum bedarf einer Neuorientierung anhand qualitativer Massstäbe der Sozial-, Entwicklungs- und Umweltverträglichkeit. Das bedeutet, dass der nach eigenen Kriterien

und Mechanismen funktionierende Markt reguliert werden muss.

3. Die Arbeitslosigkeit ist sowohl in kultureller als auch in wirtschaftlicher Hinsicht eine Herausforderung an die Lernfähigkeit unserer Gesellschaft.

Zur Überwindung der Arbeitslosigkeit ist ein gesamtgesellschaftlicher Lernprozess notwendig. Die Bewältigung der Beschäftigungskrise kann nicht allein den Selbstheilungskräften der Wirtschaft überlassen werden; vielmehr muss unser ganzes Gemeinwesen dafür Verantwortung übernehmen. Deshalb ist eine breite Diskussion notwendig, die in einen gemeinsamen Lernprozess mündet, der alle gesellschaftlichen Bereiche und Schichten einschliesst. Es geht darum, die gesellschaftliche Wertschätzung der Erwerbsarbeit zu relativieren und Bildungsarbeit, soziale und politische Aktivitäten sowie andere gesellschaftlich wertvolle Tätigkeiten im Gegenzug verstärkt zu honorieren.

4. Das Bildungswesen ist aufgerufen, seinen eigenen Beitrag zum notwendigen gesellschaftlichen Lernprozess zu leisten. Angesichts der gesellschaftlichen Orientierungskrise ist die Herausbildung neuer Wertmuster notwendig. Allen Angehörigen unserer Gesellschaft soll die Fähigkeit vermittelt werden, sich auf gewandelte Anforderungen einzustellen, sich selbständig zurechtzufinden und einen eigenen Beitrag zur Zukunftssicherung zu leisten. Diese neuen Ansprüche, mit denen jedes Mitglied der Gesellschaft konfrontiert ist, sind ebenso wirtschaftlicher wie allgemein sozialer Natur. Deshalb sind sowohl in der beruflichen wie in der persönlichkeitsbezogenen Ausbildung verstärkte Anstrengungen notwendig. Bildung im weitesten Sinne muss einen sehr viel grösseren Stellenwert in der individuellen Lebensplanung erhalten. Ziel ist die Fähigkeit des einzelnen, selbständig und verantwortungsbewusst zu handeln.

ten und leben könnten. Die menschliche Tätigkeitszeit müsse neu aufgeteilt und konzipiert werden (in Freizeit, monetarisierte Arbeitszeit, Eigenarbeit für die Gesundheit, den Haushalt etc., obligatorische und informelle Sozialzeit, Ich-Zeit und Reproduktionszeit (die Tätigkeiten von Mann und Frau für die Entwicklung, Betreuung, Erziehung und Pflege der zukünftigen Generationen). Die Pfeiler des alternativen Wirtschaftens sind für Ruh ein leistungsunabhängiger Grundlohn für alle, ein obligatorischer Sozialdienst und der zweite Arbeitsmarkt. Der zweite Arbeitsmarkt soll ökologische Dienstleistungen (z.B. biologische Landwirtschaft) und menschliche Zuwendungen (z.B. Betreuung von Kranken und Behin-

derten) fördern und die folgenden Defizite abbauen helfen: Ökologische und soziale Leistungen kommen zu kurz; es gibt keine Verteilungsgerechtigkeit; auf das Phänomen der Arbeitslosigkeit hat der Markt keine Antwort; unangepasste und behinderte Menschen werden immer mehr an den Rand gedrängt; dringende gesellschaftliche Anliegen wie Unterschichtung, Armut, Wohnen, Gewaltminderung werden nicht berücksichtigt, Sicherheit, Sinnstiftung, Kultur usw. sind nicht erhältlich; auf den Leistungswillen vieler hochqualifizierter Menschen wie Frühpensionierte, Freiwillige reagiert der Markt nicht.

Die Idee ist offenbar so utopisch nicht mehr. Frankreich plant, einen zweiten Arbeitsmarkt zu schaffen, um die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen. So meldet die Wirtschaftszeitung Cash vom 29. August 1997: "Zehn Experten haben für die franzö-

sische Arbeitsministerin Martine Aubry 22 neue «emplois jeunes» definiert, die in das Förderprogramm, das 350'000 Sozialjobs schaffen soll, passen würden, im Bildungswesen (etwa: «Koordinator für Bildungsprojekte, vor allem für kranke und behinderte Schüler»), im Bereich Familie, Gesundheit, Solidarität (z.B.: «Koordinator für lokale Kinderlobby-Aktivitäten»); im Bereich Wohnwesen, Quartierleben («Polyvalenter Unterhaltsagent – kleinere Reparatur- und Renovationsarbeiten – für Wohnungen abhängiger Personen»); im Bereich Verkehr («Begleiter im öffentlichen Verkehr, z.B. für Kinder und Alte»); im Bereich Kultur («Erleichterung des Zugangs zu Kulturgütern für Ungeübte»); im Bereich Justiz («Strafrechtlicher Vermittler bei Bagatelldelikten, muss z.B. adäquate und nützliche Sühneleistungen anstelle von Haftstrafen vorschlagen und überwachen»); im Bereich Umweltschutz («Regelmässige Kontrolle von Abfallsammelstellen»); im Bereich Öffentliche Sicherheit («Beratung und Betreuung der Opfer von Unfällen und Verbrechen»)."

Ausführlichere Gedanken zum «Traum von einer besseren Arbeitswelt» finden Sie in den folgenden Publikationen:

- pro juventute-Thema 3-95: Einzel- und Familienhilfe. Der Artikel von Hans Ruh in diesem Heft trägt den Titel «Menschsein heisst das Schwache schützen». Das Heft ist erhältlich unter Nummer 01/251 72 44 (verlag pro juventute).
- Neue Wege. Beiträge zu Christentum und Sozialismus Nr. 6/Juni 1997. Das Heft enthält ein Interview mit Hans Ruh unter dem Titel «Perspektiven am Ende der Arbeitsgesellschaft».
- Carlo Knöpfel: arbeitslos – aussichtslos? Überlegungen zu einer menschengerechten Strukturpolitik in der Schweiz. Caritas-Verlag, Luzern 1994. Teil 1 der Broschüre: Vollbeschäftigung – kein Ziel der Wirtschaft (Analyse der aktuellen Situation), Teil 2: Der Traum von einer besseren Arbeitswelt (Reformvorschläge). Gut lesbar und sehr empfehlenswert!

Quellen:

- Sebastian Speich, Rein in den Arbeitsmarkt! Cash, 29. August 1997
- Georges T. Roos, Grundlohn oder Deregulierung als Rezepte. NZZ, 16. September 1996.
- Markus Häfliger, Neue Weltordnung, Umwälzungen in der Arbeitsgesellschaft. «du»: Arbeit. Die Herausforderung. Die Chancen.
- Irene Mahrer-Stich/Interview, Die Stärken eines Menschen sehen. Christof Baitsch: Die Leute können sich immer weniger über ihre Arbeit definieren. Tages-Anzeiger vom 30. Dezember 1996.
- François Höpflinger/Denise Hafner/Sandra Gisin, Jung sein im Betrieb. Ergebnisse einer Befragung im Zürcher Dienstleistungssektor. Zürcher Kantonalbank, Zürich 1997.
- Eidgenössische Kommission für Jugendfragen, Ohne Arbeit keine Zukunft? Die Jugend auf der Suche nach ihrem Platz in der Gesellschaft. Bern, August 1997.