



Solidarische Arbeits- und Sozialkultur

Bernd Winkelmann

November 2017

I. Teil: Grundlagen einer humanen Arbeitskultur

1. Die Krise der Arbeit

Unsere hochindustrialisierte Zivilisation ist von einer grundlegenden Paradoxie und einer tiefgreifenden Krise der Arbeit gekennzeichnet: Einerseits haben die modernen Technologien in den letzten zweihundertfünfzig Jahren eine enorme Steigerung der Produktivität und der materiellen Wertschöpfung um das Vielhundertfache ermöglicht. Doch andererseits hat das zu keiner für alle entlastenden und befriedigenden Teilhabe an der Wertschöpfung durch Arbeit geführt, sondern weiterhin zu gravierenden Fehlentwicklungen.

Die entstandenen Fehlentwicklungen lassen sich folgendermaßen zusammenfassen: Die Arbeit überlastet die Arbeitsplatzbesitzenden durch längere Arbeitszeiten, Leistungsdruck, Stress und Ausbeutung („Verdichtung der Arbeit“). Zugleich werden immer mehr Menschen aus der Erwerbsarbeit in Arbeitslosigkeit oder in prekäre Arbeitsverhältnisse abgeschoben.

Die aus Arbeit erwirtschafteten Einkommen sind einerseits durch unterbezahlte Arbeit (Niedrigstlöhne, Zeitarbeit usw.) und andererseits durch überhöhte, nicht durch eigene Leistung gedeckte Einkommen extrem ungleich verteilt.

Eine einseitig auf monetären Gewinn hin orientierte „Arbeitsunkultur“ verhindert vielfach eine befriedigende Entfaltung in Kreativität, Kommunikation und Sinnfindung in der Arbeitswelt. Andere Bereiche sinnvoller Tätigkeit und Wertschöpfung wie Familienarbeit, ehrenamtliche Gemeinwohlarbeit u. ä. werden weiterhin an den Rand gedrängt und unterbewertet.

Die Folgen dieser Entwicklung sind:

1. Ausschluss von motivierten und qualifizierten oder qualifizierbaren Menschen aus einer gesicherten Erwerbsarbeit - und somit eine weitere Spaltung der Gesellschaft.
2. Daraus folgend öffnet sich die Schere zwischen Überangebot, sinkender Kaufkraft und Unterkonsum. Das wiederum führt zu sozial-ökonomischen Crash-Tendenzen der Wirtschaft.
3. Auf Dauer überlastet dies den Sozialstaat und die sozialen Sicherungssysteme.

In Deutschland ist zwischen 1960 und 2000:

- die Arbeitsproduktivität um das Vierfache gestiegen
- das BIP um das Zehnfache
- das Geldvermögen jährlich um etwa sieben Prozent gewachsen.

Die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit lag bei voll Angestellten

- 1880 bei 60 bis 70 Wochenstunden,
- 1980 in der Tendenz bei 35 bis 40 Wochenstunden,
- heute bei 45 bis 55 Wochenstunden.

Nach Berechnungen des DIW liegt das Nettoeinkommen der reichsten 10 Prozent der Deutschen bei 65 bis 70 Prozent des Volksvermögens, die unteren 50 Prozent verfügen über reichlich 1 Prozent – dies mit steigender Tendenz.

4. Bereits heute destabilisiert dies psychisch und sozial jene schwer, die aus Erwerbsarbeit und ausreichendem Einkommen ausgegrenzt worden sind. Jene, die noch Arbeit haben, sind häufig im Arbeitsprozess überlastet (Burnout-Syndrom) und haben Angst um den Arbeitsplatz und die eigene soziale Sicherheit.
5. Die Überbeanspruchung bei der Erwerbsarbeit hat auch Folgen in privaten und gesellschaftlichen Bereichen: Es fehlen immer mehr Humanressourcen in Familie, Gesellschaft und Kultur. In der Folge gehen die Geburten zurück, das zivilgesellschaftliche Engagement, demokratisches Mitwirken und die Kulturteilhabe kommen zu kurz.



Die moderne Produktionsweise hat zwar Wohlstandszuwächse und Bequemlichkeiten gebracht, die es früher nicht gab. Doch sind mit ihr die „*Entfremdung des Menschen in der Arbeit*“ (Karl Marx) und die Spaltung der Gesellschaft nicht überwunden, sondern haben sich systemisch verfestigt.

Die derzeit geringe Arbeitslosigkeit in Deutschland liegt in hohem Maße am andauernden Exportüberschuss der deutschen Wirtschaft.

- Fast jeder vierte Arbeitsplatz wird durch Exportproduktion generiert.
- Wegen eines hohen Technologiestandards und Lohndumping können Waren billiger produziert und exportiert werden.
- Der Exportüberschuss schwächt die Wirtschaft in den importierenden Ländern und verstärkt die dortige Arbeitslosigkeit.

Durch die zunehmende Digitalisierung und Roboterisierung wird es auch in Deutschland wieder zur verstärkten Arbeitslosigkeit kommen.

► Die Ursachen dieser Gesamtentwicklung liegen auf zwei Ebenen:

- zum einen in einem einseitig materialistischen Arbeitsverständnis: Arbeit diene allein der Herstellung von Gütern bzw. Dienstleistungen und dem finanziellen Einkommen (mentale Ebene).
- zum anderen liegen sie im Profitmaximierungsprinzip der kapitalistischen Wirtschaftsweise und den entsprechenden Abschöpfungs- Bereicherungs- und Externalisierungsmechanismen zu Gunsten der Kapitaleigner und zu Ungunsten der abhängig Beschäftigten (strukturelle Ebene).

2. Das ganzheitliche Verständnis von Arbeit und Wertschöpfung als Grundlage einer neuen Arbeits- und Sozialkultur

Um das einseitige Arbeitsverständnis und die Entfremdung des Menschen in der Arbeit zu überwinden, muss zunächst erkannt werden, dass Wertschöpfung nicht nur in Erwerbsarbeit geschieht, sondern ebenso und noch mehr in den anderen Bereichen menschlicher Tätigkeit. In der Gesellschaft gibt es vier Bereiche einer umfassenden Wertschöpfung:

Bezahlte Lohn- bzw. Erwerbsarbeit
(Arbeitnehmer, Angestellte, Selbstständige...)

Unentgeltliche Eigenarbeit
(Familienarbeit, Haus, Garten...)

Ehrenamtliche Gemeinwohlarbeit
(Zivilgesellsch. Gruppen, Vereine, Care-Arbeit, Parteien, Kirchen...)

Reproduktive Wertschöpfung
(Freizeit, Kultur, Hobby, Muße...)

Würde man die Wertschöpfung in den nicht entlohnenden Bereichen in Geldwerte umrechnen, lägen diese wahrscheinlich über den Werten der Wertschöpfung aus Produktion und Erwerbstätigkeit. Weiterhin ist es wichtig zu sehen, dass es auch in der Erwerbsarbeit – wenn sie denn befriedigend sein will – um eine **ganzheitliche Wertschöpfung** geht. Diese wird in vier Bereichen gefunden.

Materieller Wert

Produktivität, Entlohnung, Gewinn ..

Sozialer Wert

soziale Einbindung und Anerkennung, soziale Sicherheit ...

Psychischer Wert

Kreativität, Kommunikation, ganzheitliche Betätigung, Verantwortung ...

Ideeller/ethischer Wert

individuelle Sinnfindung, dem Guten, der Gemeinschaft dienen, spirituelle Sinnerfahrung ...

Kriterien für eine umfassende Wertschöpfung am Arbeitsplatz

1. die lebensdienliche Zweckhaftigkeit der Produkte bzw. Dienstleistungen,
2. die Wirtschaftlichkeit des Arbeitsplatzes,
3. eine leistungsgerechte Entlohnung der Arbeit,
4. eine möglichst ganzheitliche Betätigung auch in der Erwerbsarbeit,
4. eine partnerschaftliche und kooperative Arbeitskultur in den Betrieben,
5. eine möglichst hohe Sinnerfüllung und Werteerfahrung in der Arbeit.

Erst wenn eine solche ganzheitliche Wertschöpfung und die ausgewogene Entfaltung des Menschen in **a l l e n** Bereichen des Tätigseins möglich ist und die monetäre Wertschöpfung den nicht monetären Bereichen genug Raum lässt, wäre die „Entfremdung des Menschen in der Arbeit“ tatsächlich überwunden!

► These

Die materielle und monetäre Wertschöpfung in den hochentwickelten Ländern ist groß genug, um für alle Erwerbsfähigen auskömmliche Arbeitsplätze bereitzustellen und zugleich wesentlich größere Freiräume für die nichtmonetären Bereiche der Wertschöpfung zu schaffen.

Voraussetzung dafür wäre allerdings, die kapitalistischen Ausbeutung-, Bereicherungs- und Externalisierungsmechanismen aus dem Wirtschaften herauszunehmen und eine leistungsgerechte und solidarische Teilhabe aller durchzusetzen.

3. Der besondere Wert der Erwerbsarbeit

Trotz der hohen Wertschöpfung in anderen Bereichen hat die geregelte Erwerbsarbeit ihren besonderen Stellenwert. Sie ist unerlässlich für den ökonomisch-gesellschaftlichen Prozess einer hochentwickelten arbeitsteiligen Gesellschaft. Dieser besteht im Zusammenwirken von

Arbeit – Produktion – Einkommen – Konsum – Teilhabe am Steuer- und Sozialsystem

In der Erwerbsarbeit erhält der Arbeitende nicht nur die Mittel für den eigenen Lebensunterhalt, sondern ebenso für die Bedienung des Sozial- und Steuersystems und damit für das Funktionieren eines solidarischen Gemeinwesens. Zudem erfährt hier der Arbeitende in der Regel am stärksten eine öffentliche gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung und das Gefühl der sozialen Integration.

Diese Werte sind so grundlegend für die psychische Gesundheit des Einzelnen wie für das Funktionieren der Gesellschaft, dass für alle erwerbsfähigen Menschen Arbeitsplätze gesichert bzw. geschaffen werden sollten. Nur wenn **a l l e** arbeitsfähigen Bürger in diesen ökonomischen Grundprozess einbezogen sind, ist ein Gemeinwesen ökonomisch und sozial stabil.

Insofern sollten Arbeitsplätze, die einen hohen sozialen und sinnbefriedigenden Wert haben, auch über eine reine Wirtschaftlichkeit hinaus gesichert bzw. „erfunden“ werden. Zum Beispiel Fahrkartenschalter in kleineren Bahnhöfen, multifunktionale Läden in kleinen Ortschaften, Dienstleistungen im sozialen pflegerischen Bereich u. ä.

Hier ist neben der monetären Wirtschaftlichkeit der soziale und kommunikative, der dem Gemeinwohl dienende und damit sinnerfüllende Wert der Arbeitsplätze zu erkennen und zu fördern.

Dies wäre ein sozialkultureller Beitrag zur Humanisierung der Gesellschaft. Da die kapitalistische Praxis jede nicht profitsteigernde Arbeit wegrationalisiert, muss sie überwunden werden.

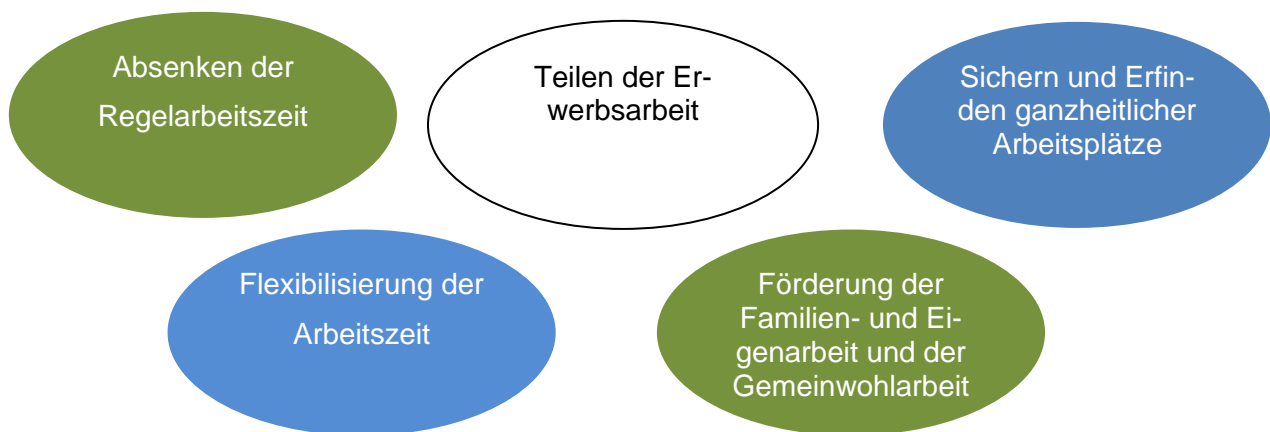
Wissenschaftliche Untersuchungen der letzten Jahre bestätigen die Wichtigkeit eines ganzheitlichen Arbeitsverständnisses. In einer 2009 von Johannes Siegrist und Kollegen vorgelegten Studie wurden Arbeitsbedingungen, Stressbelastung am Arbeitsplatz und Parameter der seelischen Gesundheit international verglichen. Demnach haben Länder mit vergleichsweise günstigsten Arbeitsbedingungen wie in Skandinavien, die niedrigsten psychosozialen Probleme und weisen den niedrigsten Anteil von Personen mit depressiven Störungen auf. (Joachim Bauer „Arbeit, warum unser Glück von ihr abhängt...“, Seite 194)

4. Prämissen und Eckpfeiler einer neuen Arbeitskultur

So ergeben sich drei grundlegende Prämissen einer ganzheitlichen und solidarischen Arbeitskultur:

1. Die Integration aller Arbeitsfähigen in den ökonomischen Prozess von Arbeit – Produktion – Einkommen – Konsumtion – Steuer- und Sozialabgaben – als verfassungsgemäßes Recht auf Arbeit.
2. Weitestgehende ganzheitliche sinnerfüllende Gestaltung der Arbeitsplätze.
3. Aufwertung und Förderung der Eigen-, Familien- und Gemeinwohlarbeit wie auch eines Lebens in zweckfreier Muße, Freizeit und Kultur.

Eckpfeiler der neuen Arbeitskultur (gesetzliche Neuregelungen)



Durch das Teilen des Volumens der Erwerbsarbeit können für jeden arbeitsfähigen Menschen Arbeitsplätze geschaffen werden. Dies wird möglich durch das Absenken der Regelarbeitszeit, auf z.B. 30 Wochenstunden oder weniger. So entstehen wesentlich größere Freiräume für Familien-, Eigen- und Gemeinwohlarbeit. Hinzu kommen Arbeitsplätze, die wegen ihres ganzheitlichen und sozialen Wertes geschaffen werden.

Die Familien-, Eigenarbeit, der Gemeinwohlarbeit soll durch öffentliche Wertschätzung und durch angemessene finanzielle Mittel stärker gefördert werden (z.B. Kinder- und Pflegegeld, gegebenenfalls „Bürgergeld“ für besondere Leistungen). Dem dient auch eine hohe Flexibilisierung der Arbeitszeit (Arbeitszeitkonten,

Teilzeitarbeit, Sabbatzeiten u. ä.) und ein flexibles Renteneintrittsalter. Die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, Gemeinwohlarbeit, Care-Arbeit, Muße, Kunst und Kultur werden fließend sein – vor allem dann, wenn sich eine regionale Selbstversorgungswirtschaft (Subsistenzwirtschaft) entwickelt. Doch gerade so entsteht eine befriedete und befriedigende Arbeitskultur.

Noch einmal die These: Die materielle und monetäre Wertschöpfung ist für die Realisierung dieser Arbeitskultur in den hochentwickelten Gesellschaften reichlich vorhanden. Für diese Realisierung sind allerdings grundlegende Änderungen der Einkommensordnung und des Steuer- und Sozialsystems zwingend nötig (siehe Teil II und III).

Heinz Bude: Gesellschaft der Angst, 168 Seiten, Hamburg, 2014

Joachim Bauer: Arbeit, warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht, Blessing Verlag 2013

V.i.S.d.P.:

Norbert Bernholt
21335 Lüneburg

nbernholt@t-online.de

Die Faktenblätter werden gefördert durch:

- eed – Brot für die Welt
- Stiftung Die Schwelle

Akademie Solidarische Ökonomie –
in Trägerschaft der Stiftung Ökumene,
Lindensprüstraße 30, 70176 Stuttgart

www.akademie-solidarische-oekonomie.de
www.winkelmann-adelsborn.de