

Klaus Peters, 2005

Arbeit ist gut! Aber was ist gute Arbeit?

Arbeitnehmerinteressen im Umbruch

Vortrag bei einer Tagung der Sozialakademie des ÖGB in Wien-Mödling, November 2005.

Inhalt:

1. Zwei Typen von Interessen
2. Arbeit ist schlecht!
3. Es ist schlecht, wenn Arbeit schlecht ist.
4. Vorläufige Definition für Gute Arbeit
5. Wenn das Gute schlecht wird ...
6. ...nicht das Schlechte für gut halten!
7. „Nur gemeinsam sind wir stark!“

[Bibliographische Angaben]

Im Titel meines Referates steht als Erstes die Behauptung, daß Arbeit gut ist. Das war eigentlich provokativ gemeint. Ich weiß nicht, ob die Provokation angekommen ist. Ich kenne eine ganze Reihe von Betrieben und Unternehmen, wo man das nicht ganz ungefährdet behaupten darf, ohne empörte Reaktionen bei Kolleginnen und Kollegen auszulösen. Wir leben in einer Situation, in der der Leistungsdruck in den meisten Fällen zunimmt, die Arbeitsplatzsicherheit abnimmt und sich die faktischen Arbeitszeiten – mit faktischer Arbeitszeit meine ich die Arbeitszeit, die tatsächlich gearbeitet wird, nicht die, die auf dem Papier stehen – ausdehnen. So daß es viele Orte gibt, an denen man nicht unwidersprochen oder unbehelligt davon reden kann, daß Arbeit gut ist.

Auf der anderen Seite gibt es sehr viele Menschen, die keine Arbeit haben, und die vielleicht der Behauptung, daß Arbeit gut ist, etwas abgewinnen können. Und zwar in dem Sinne, daß es gut ist, einen Arbeitsplatz zu haben.

Wenn in gewerkschaftlichen Zusammenhängen oder betriebsrätlichen Zusammenhängen davon die Rede ist, daß Arbeit gut ist, sollte es allerdings einen tieferen und gründlicheren Sinn haben, von der Güte von Arbeit zu sprechen. Was uns sicherlich besonders nahe liegt, ist, diese Behauptung so zu verstehen, daß damit eine Forderung verbunden wird. Nämlich: Arbeit ist gut unter bestimmten Bedingungen. Die müssen erst einmal erfüllt sein.

Solche Bedingungen lassen sich relativ leicht aufzählen. Ich habe mal ein paar abgeschrieben von dem zur Zeit bei der IG Metall in Deutschland laufenden Projekt, das auch diesen Namen trägt – „Gute Arbeit“:

Version: 2007-05-18

Die einfachen Bestimmungen guter Arbeit

Gute Arbeit bedeutet, daß...

**Arbeit die Gesundheit und Lebensqualität fördert;
jeder seine Fähigkeiten einbringen
und weiter entwickeln kann;
Familie und Beruf miteinander vereinbar sind;
die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
bis zum Rentenalter erhalten bleibt;
gutes Entgelt für gute Arbeit gezahlt wird.**

Da wird zum Beispiel aufgezählt: gute Arbeit bedeutet, daß Arbeiten Gesundheit und Lebensqualität fördert. Gute Arbeit bedeutet, daß jeder seine Fähigkeiten einbringen und weiter entwickeln kann. Daß Familie und Beruf miteinander vereinbar sind. Daß die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter erhalten bleibt. Und daß gutes Entgelt für gute Arbeit gezahlt wird. Ich nenne das die einfachen Bestimmungen guter Arbeit, weil ich glaube, daß man sich auf diese Bestimmungen relativ gut einigen kann, auch wenn man im Zweifel sehen wird, daß sie schwer zu erfüllen sind.

Daß ich diese Bestimmungen ergänzungsbedürftig finde, liegt daran, daß diese Bestimmungen in dieser Form eigentlich immer schon richtig gewesen sind. Ich glaube aber, daß wir heute, unter den heutigen Bedingungen, auf eine ganz besondere Art und Weise mit der Forderung nach guter Arbeit auftreten müßten, daß sich die Frage, was an Arbeit gut ist, und ob Arbeit gut ist, heute auf eine andere Art und Weise stellt, als das früher der Fall war. Und ich möchte mich deswegen in meinem Referat der nicht ganz einfachen Aufgabe unterziehen, zu bestimmen, was sich in diesem Problembereich verändert hat. Insbesondere auf dem Hintergrund der Umstrukturierungen in den Unternehmen, die auf dieser Tagung das Thema sind.

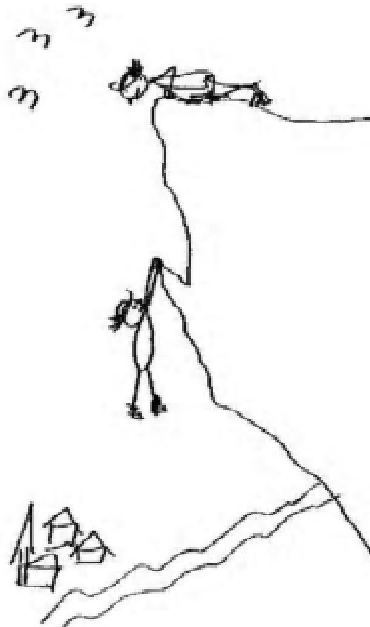
1. Zwei Typen von Interessen

Für diese Erörterung benötige ich eine theoretische Unterscheidung, die etwas ungewöhnlich ist. Ich habe mir vorgestellt, daß ich sie am einfachsten erklären kann, wenn ich sie anhand einer Filmszene zu erklären versuche, die von dem Humoristen und Zeichner Lloriot stammt.¹

Lloriot hat in den sechziger und siebziger Jahren kleine Fernsehspots fabriziert für den Tabak Stanwell. Ich weiß nicht, ob jemand sich an diese Dinge erinnern kann. Die endeten immer mit dem Slogan „Drei Dinge braucht der Mann: Feuer, Pfeife, Stanwell“. Dem ging jeweils eine kurze Geschichte vor-

¹ Die Idee dazu stammt von Jörg Stadlinger.

aus. Einer dieser Spots bedient sich einer Szene, die ich mit meinen eigenen bescheidenen zeichnerischen Mitteln nachempfunden habe. Nämlich dieser.



Loriot hat mir ausdrücklich genehmigt, diese Szene für die Darstellung meiner These zu verwenden. Meinen Versuch, seine Kunst nachzuahmen, hat er allerdings nicht kommentiert

Also, die Lage ist hoffentlich erkennbar. Jemand hängt an einer Felsenspitze, ich habe da unten noch so einen Kirchturm hingemalt, damit man sieht: Es geht sehr tief runter! Da drüber ist ein Plateau und vom Plateau lehnt sich jemand zu dem nach unten herunter. Es entsteht etwas, was die Wissenschaft eine Kommunikationssituation nennen würde. Und nun spielt sich folgender Dialog ab: der oben ruft runter: Brauchen sie Hilfe? Und dann antwortet der von unten: Nein! Dann ruft der von oben: Brauchen Sie ein Seil oder eine Pickel? Und der antwortet von unten: Nein! Brauchen Sie eine Ziehharmonika? Nein! Brauchen Sie Tee mit Zitrone? Nein! Brauchen Sie eine Wärmflasche oder frische Unterwäsche? Antwort: Nein! Und dann kommt der Werbespot: Drei Dinge braucht der Mann ... Feuer, Pfeife, Stanwell.

Unter philosophischem Gesichtspunkt ist diese Szene deswegen interessant, weil ihre Komik unter anderem daher rührt, daß man ja zu sehen glaubt, was dieser Mensch braucht. Er scheint eigentlich nur ein einziges Interesse haben zu können, nämlich möglichst schnell aus dieser seiner Lage herauszukommen. Und nun spielt sich ein einigermaßen absurder Dialog ab. In dem Moment, wo er sagt, daß er keine Hilfe braucht, überlegt sich offenbar der, der vom Plateau oben zu ihm herunterguckt, ob der sich vielleicht für was anderes interessiert als dafür, aus seiner Lage herauszukommen. Und er macht ihm Vorschläge. Mit Seil und Pickel ist er ja noch relativ dicht an der Situation dran, aber mindestens bei der Ziehharmonika ist er ziemlich weit weg. Denn dafür braucht man zwei freie Hände. Und bei der warmen Unterwäsche oder dem Tee mit Zitrone ... na, ja ...

Wir können darum an dieser Stelle eine Überlegung anstellen über die Natur menschlicher Interessen. Das Interesse an Tee mit Zitrone ist verschieden vom Interesse an der Ziehharmonika und das Interesse an der Ziehharmonika ist wiederum verschieden von dem Interesse an frischer Unterwäsche. Und man könnte jetzt sagen: das Interesse, aus dieser Lage heraus zu kommen, ist ein weiteres Interesse, das man auch noch haben kann. Sozusagen ein viertes oder fünftes Interesse. Aber daran ist etwas schief. Und diese Schiefheit, die interessiert nun wiederum mich.

Das Interesse, aus dieser Lage herauszukommen, ist – wenn man sich nicht in dieser Filmszene aufhält, sondern in der Realität – nämlich so beschaffen, daß es alle anderen Interessen zudeckt. Man könnte sagen: erstmal muß ich aus der Lage rauskommen. Wenn ich dann raus bin, dann kannst du mich noch mal fragen, ob ich eine Ziehharmonika haben möchte oder Tee mit Zitrone. Aber erstmal sieh zu, daß ich aus dieser Lage herauskomme. Das heißt: das Interesse, aus dieser Lage herauszukommen, ist ein Interesse, das alle anderen Interessen zudeckt. Und eben das ist zugleich das Schlimme an dieser Situation. Denn das Interesse, aus dieser Lage herauszukommen, ist zugleich das Interesse, wieder in eine Lage hineinzukommen, in der man sich wieder für frische Unterwäsche und Tee und Ziehharmonika interessieren kann.

Es gibt hier also ein Interesse, das sich durch sein Verhältnis zu anderen Interessen von diesen anderen Interessen unterscheidet – eine Art Interesse zweiter Ordnung. Ich möchte deswegen von zwei Interessentypen sprechen. Ich will sie auch gleich benennen, aber vorher noch ein zweites Beispiel für den Unterschied geben, für das man kein Bild braucht.

Es gibt eine Parallele zur Situation eines Gefangenen, einem Menschen, der in einem Gefängnis sitzt. Der ist eben deswegen daran gehindert, zu tun, wofür er sich interessiert. Er kommt nicht raus. Also entwickelt er ein einziges Interesse, nämlich raus zu kommen. Hauptsache, ich komme hier raus. Da hat man dasselbe Verhältnis: ein Interesse an einer Befreiung aus einem Knast, das einerseits alle anderen Interessen vorläufig zweitrangig macht, andererseits aber gerade das Interesse daran ist, sie wieder erstrangig zu machen.

Die gewöhnlichen Interessen für Dieses und Jenes nenne ich *WAS-Interessen*, und das Interesse ‚zweiter Ordnung‘, also das Interesse, wieder in eine Lage zu kommen, in der man den eigenen *WAS-Interessen* nachgehen kann, nenne ich *DASS-Interessen*.

WAS-Interessen:

Interessen an diesem und jenem

DASS-Interessen:

**Interesse daran,
den WAS-Interessen nachgehen zu können.**

Für diese etwas stolperige Bezeichnung bin ich selber verantwortlich, es gibt dafür noch keine Fachtermini. Ich habe mir gedacht, bevor ich irgendwelche Fremdwörter dafür einführe, sage ich das so. Das ist vielleicht etwas näher

an unserem eigenen nachvollziehenden Denken dran, als wenn man dafür gleich wieder englische oder lateinische Fachausdrücke vorschlägt, was im Übrigen auch gar nicht mein Ehrgeiz ist.

Wenn man sich dieses Verhältnis von WAS-Interessen und DASS-Interessen – ich hoffe, wir können uns in dieser Diskussion heute Nachmittag mal provisorisch auf diese Weise verständigen –, wenn man sich dieses Verhältnis anschaut, stellt man fest, daß menschliches Interesse eigentlich immer beide Seiten hat. Es hat immer die Seite des WAS-Interesses, aber immer auch die Seite des DASS-Interesses. Das heißt: Die Interessen bringen es eigentlich mit sich, daß sie nicht nur verschieden sind, sondern daß ich zu jedem Interesse das sozusagen zugeordnete DASS-Interesse habe, daß ich dem Interesse, das ich habe, auch nachgehen kann.

Das Verhältnis, in dem sich die DASS- und die WAS-Interessen zueinander verhalten, kann aber höchst unterschiedlich sein. Die DASS-Interessen können sich stärker bemerkbar machen. Oder schwächer bemerkbar machen. Ebenso können sich die WAS-Interessen stärker oder schwächer bemerkbar machen. Das ist ein flüssiges Verhältnis.

Erkennbar ist es an den beiden Extremsituationen. Die eine haben wir auf dem Bild gesehen. Da decken die DASS-Interessen sozusagen sämtliche WAS-Interessen zu: Hauptsache, ich komme hier raus. Alles andere interessiert mich erst hinterher.

Es läßt sich aber – der Philosoph Spinoza hat es als Erster erkannt (im 17. Jahrhundert) – es läßt sich auch eine Situation denken, in der die Dinge genau umgekehrt herum liegen. In der nämlich die WAS-Interessen die DASS-Interessen zudecken. Spinoza hat das am Fall des guten Essens diskutiert². Er sagt: Jemand, der ißt, der möchte eigentlich essen, weil ihm das Essen schmeckt. Und nicht, um das Verhungern zu verhindern. Wenn ihm das Essen schmeckt, dann verhindert er nebenbei auch sein Verhungern. Aber wenn das Essen gut ist und er mit dem Essen zufrieden ist, dann wird es uninteressant und geradezu zu einem störenden Nebengedanken, daß er dabei nebenbei auch sein Verhungern verhindert.

Dies wäre das entgegen gesetzte Extrem zum Mann an der Felsenspitze.

Wenn es mir in meinem Leben gut geht und ich frei bin – Spinoza benutzt dies geradezu zur Definition der Freiheit – dann werde ich auf meine DASS-Interessen gar nicht mehr aufmerksam, und das ist eigentlich eine gute allgemeine Beschreibung all dessen, was im Leben gut ist: daß mir gar nicht mehr bewußt ist, daß ich DASS-Interessen habe. Sondern daß ich in meinen WAS-Interessen aufgehe.

² Dieser Hinweis in meinem Vortrag war nicht ganz korrekt. Spinoza benutzt (Ethica IV, propositio 63) ein ‚exemplum aegri et sani‘, also den Unterschied zwischen Krank- und Gesundsein und schreibt: „Der Kranke ißt, was ihm zuwider ist (i.e. die bitteren Pillen) aus Angst vor dem Tod; der Gesunde aber hat Freude am Essen und genießt deswegen sein Leben besser, als wenn er Angst vor dem Tod hätte und den Tod direkt zu vermeiden versuchte“ - durch das Essen. Auch der Gesunde vermeidet durch das Essen seinen Tod, aber, sagt Spinoza: „indirecte“ – und eben das ist der alles entscheidende Unterschied. Für dieses ‚indirecte‘ habe ich in meinem Vortrag die Wörter ‚beiläufig‘ oder ‚nebenbei‘ verwendet.

ZWEI MÖGLICHE EXTREMSITUATIONEN:

I. *Negativ:*

**Meine DASS-Interessen machen
meine WAS-Interessen uninteressant!**

II. *Positiv:*

**Meine WAS-Interessen machen
meine DASS-Interessen uninteressant!**

Ich nenne noch mal das Beispiel. Ich selber finde es besonders einleuchtend. Ich hoffe, daß auch andere es einleuchtend finden:

Wenn man ein besonders gutes Essen ißt, dann verhindert man mit diesem guten Essen nebenbei auch das Verhungern, aber gut ist es eigentlich, wenn man daran gar nicht extra denken muß. Wenn sich das Interesse, das Verhungern zu verhindern, nach vorne schiebt, ist es nur ein Zeichen von Unglück. Von Unglücklichsein. Von Armsein. Von Unfreisein. Gut ist es, wenn man das sozusagen nebenbei erledigen kann. Indem man seinen WAS-Interessen nachgeht sozusagen beiläufig auch die DASS-Interessen erledigen. Daß man sich um die nicht eigens kümmern muß.

Die DASS-Interessen treten immer in den Vordergrund, wenn irgendwas gestört ist. Wenn die Freiheit beraubt ist, - wenn eine Lebensgefahr da ist, - wenn ich in Lebensbedingungen gerate, die gefährden, daß ich meinen Interessen nachgehe.

2. **Arbeit ist schlecht!**

Und jetzt will ich das natürlich mit der Frage nach der guten Arbeit verbinden.

Die schnellste Verbindung scheint mir zu sein, wenn man sich daran erinnert, daß im 19. Jahrhundert Bedingungen bei der Arbeitszeit gegeben waren, bei denen die Interessenverteilung der Lage des Mannes an der Felsenspitze entsprach. Die Arbeitszeit war so lang, daß jede Möglichkeit, dem Menschen, dem arbeitenden Menschen, genommen war, neben der Arbeit noch irgendwelchen anderen Interessen nachzugehen. Die Zeit, die übrig blieb außerhalb der Arbeitszeit, die reichte grade mal, um die Arbeitskraft wieder herzustellen. Um zu essen, zu schlafen, Kinder zu zeugen. Aber die Frage, was man denn tun würde, wenn man mehr Zeit hätte, wofür man sich denn interessieren würde, wenn man mehr Zeit hätte, die hat sich praktisch nicht gestellt. Praktisch hieß die Aufgabe: Wir müssen erstmal darum kämpfen, *daß* sich diese Frage überhaupt stellt!

Auf dem Hintergrund meiner Interessensunterscheidung wird man also sagen können: Der Kampf um die Verkürzung des Arbeitstages ist ein Kampf für eine größere Gewichtung der WAS-Interessen und um ein Zurücktreten

von DASS-Interessen. Je kürzer der Arbeitstag wird, desto mehr stellt sich im Leben der Menschen die Frage: Was wollen wir mit dieser freien Zeit anfangen? Was sind denn unsere Interessen, wenn wir denen mal nachgehen können. Dieses allmähliche Gewichtigerwerden der WAS-Interessen ist geradezu eine Bestimmung des Erfolgs der Arbeiterbewegung, der Gewerkschaften.

Unter diesen Bedingungen erscheint die Arbeit als das schlechthin Schlechte, nämlich das, was mich daran hindert, meinen WAS-Interessen nachzugehen. Und der Kampf um die Verkürzung der Arbeitszeit ist ein Kampf um mehr Freizeit. Wobei die Freizeit jetzt auftaucht als das Gute, nämlich als der Zeitraum, in dem ich meinen WAS-Interessen nachgehen kann.

Die Arbeit als das Schlechte, Arbeit ist schlecht, hat niemand so deutlich auf den Punkt gebracht wie ein Mensch namens Karl Marx. Ich habe mal, ich überspringe mal eine Folie, die ich jetzt nicht gebraucht habe. Ich habe mal das entsprechende Zitat hier auf eine Power-Point-Folie gebracht und will es mal eben vorlesen. Es ist sozusagen die Definition des Gegenteils von guter Arbeit. Arbeit ist schlecht, wenn...

... die Arbeit dem Arbeiter äußerlich ist, d.h. nicht zu seinem Wesen gehört, daß er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht, sondern verneint, nicht wohl, sondern unglücklich fühlt, keine freie physische und geistige Energie entwickelt, sondern seine Physis abkasteit und seinen Geist ruiniert. Der Arbeiter fühlt sich daher erst außer der Arbeit bei sich und in der Arbeit außer sich. Zu Hause ist er, wenn er nicht arbeitet, und wenn er arbeitet, ist er nicht zu Haus. Seine Arbeit ist daher nicht freiwillig, sondern gezwungen, Zwangsarbeit. Sie ist daher nicht die Befriedigung eines Bedürfnisses, sondern sie ist nur ein Mittel, um Bedürfnisse außer ihr zu befriedigen. Ihre Fremdheit tritt darin rein hervor, daß, sobald kein physischer oder sonstiger Zwang existiert, die Arbeit als eine Pest geflohen wird.³

Arbeit als Pest! Das ist der klare Gegenbegriff gegen die im Titel meines Vortrags stehende Behauptung „Arbeit ist gut“. Die Arbeit ist eine Pest, wenn die Arbeitsverhältnisse so beschaffen sind, - ich übersetze es noch einmal in die etwas skurrile Begrifflichkeit meiner Interessensunterscheidung, - die Arbeit ist eine Pest, wenn sie dazu führt, daß das DASS-Interesse im Vordergrund steht, also: Nichts wie raus aus der Arbeit und her mit mehr Lebenszeit, die ich für mich habe... was heißt: Her mit dem Leben außerhalb der Arbeit! Wenn man darum kämpft und kämpfen muß, dann macht sich die Arbeit als eine Pest geltend.

Und ich sagte schon, daß der Kampf um die Verkürzung des Arbeitstages, der in der Mitte des 19. Jahrhunderts losgegangen ist, und darüber brauche ich hier sicherlich nichts zu erzählen, mit äußerster Erbitterung geführt worden ist bis in unsere Tage hinein – daß der Kampf um die Verkürzung des Arbeitstages ein Kampf darum ist, daß sich an dieser Stelle etwas ändert, und den arbeitenden Menschen mehr Zeit außerhalb der Arbeit zur Verfügung steht. Denn das ist – im Unterschied zu der Zeit, die Marx als hier als das Fremde bezeichnet – die eigene Zeit. Die Zeit, die ich für mich habe. Die Zeit, die ich

³ Karl Marx: Ökonomisch-philosophische Manuskripte aus dem Jahre 1844. MEW Bd. 40, S. 514.

nicht für die Firma opfere, sondern die Zeit, die ich für mich habe. Für mein eigenes Leben habe.

1. Es ist schlecht, wenn Arbeit schlecht ist.

Nun könnte man an dieser Stelle im Wege eines Gedankenexperiments fragen: *Bedeutet das denn, daß es am besten wäre, wenn man überhaupt nicht mehr arbeiten müßte?*

Das ist, glaube ich, eine ziemlich beunruhigende Frage. Weil die unangenehmen Arbeitsverhältnisse den Gedanken, daß es so sei, nahe legen. Man bekommt aus den unangenehmen, aus den schlechten Arbeitsverhältnissen eine Perspektive auf die Arbeit, die heißen würde: *Je kürzer der Arbeitstag, desto besser!* Und ein großer Teil der gewerkschaftlichen Begründungen für immer weitere Verkürzungen des Arbeitstages folgen dieser Logik.

Ich möchte mal ein paar Bedenken anmelden, ob diese Logik denn so stimmt. Die Arbeit ist eine Zeit, die in der Firma verbracht wird, in einem Unternehmen, und für das Unternehmen ein Mittel, Gewinne zu machen, usw. usf. Sie ist deswegen im strengen Sinne immer noch keine eigene Zeit. Gleichzeitig ist es natürlich eigene Lebenszeit, die bei der Arbeit verbracht wird. Und es ist eine Zeit, bei der wertvolle, wichtige Erfahrungen gemacht werden, die den Menschen auch weiterentwickeln können. Und ihn nicht unbedingt kaputt machen müssen, wie das im 19. Jahrhundert der Fall war.

Es gibt sogar Arbeitsverhältnisse jetzt schon, in denen man diese Erfahrung machen kann. Daß die Arbeit eine Bereicherung darstellt und daß es umgekehrt, daß ist etwas, was man – glaube ich – von noch sehr viel Menschen sagen kann, als eine Verarmung erfahren wird, wenn die Arbeit fehlt. Selbst dann, wenn man finanziell dabei über die Runden kommt. Eine der größten Gefahren und ersten Gefahren, die sich in diesem Augenblick stellt, ist, daß das Leben langweilig wird.

Man könnte mit Hilfe meiner Interessensunterscheidung aber auch noch einmal einen logisch bestimmten Grund angeben, dafür, warum die Behauptung, daß der Arbeitstag gar nicht kurz genug sein kann, so nicht richtig sein kann. Ich meine nämlich damit das Positive der beiden Extreme, die ich vorhin genannt habe. Ich hatte gesagt, das Positive Extrem bei der Verteilung von WAS- und DASS-Interessen besteht darin, daß man die DASS-Interessen nebenbei miterledigt, wenn man seinen WAS-Interessen nachgeht. Wenn man das auf die Arbeit überträgt, kommt dabei etwas heraus, was man umgangssprachlich vielleicht unter Vermeidung komplizierter Termini so ausdrücken würde: Das Schönste wäre eigentlich, wenn das Hobby zur Arbeit würde! Also, wenn man so arbeiten könnte, daß man zu der Arbeit ein Verhältnis wie zum eigenen Hobby hat – aber das gleichzeitig noch zum Geldverdienen reicht, - daß also das Geldverdienen bei der Arbeit so eine untergeordnete Rolle spielt wie das Verhungernvermeiden beim guten Essen. Es verschwindet hinter dem Interesse an dem, *was* man tut. Man braucht sich nicht mehr ums Überleben zu kümmern, sondern kümmert sich darum, daß man etwas Interessantes tut (bzw. etwas Gutes ißt), und dabei auch als Individuum seine eigene Individualität entwickelt – nebenbei kriegt man auch noch Geld dafür. Das wäre doch eigentlich das Allerbeste.

Wenn man sich diesen Traum von guter Arbeit, den man damit anvisiert, wenn man sich dem mal kurz hingibt, folgte daraus etwas leider Gottes außerordentlich Kompliziertes für die theoretische Begründung von Arbeitszeitverkürzungen und für den Kampf von Gewerkschaftern und Betriebsräten für die Rechte und Interessen von Arbeitnehmern überhaupt. Ein Betriebsrat, der eine meiner Betriebsratsschulungen besucht hat, hat das mal auf eine sehr drastische Formel gebracht, die sich zuerst ganz einfach anhört, aber bei näherer Betrachtung als äußerst kompliziert erweist. Er hat nämlich gesagt: ‚Es ist Scheiße, wenn Arbeit Scheiße ist‘. Oder – weniger drastisch gesagt –: es ist schlecht, wenn Arbeit schlecht ist. Hier ist noch mal eine andere Formulierung dafür:

**Wenn Arbeit ein notwendiges Übel ist,
ist es von Übel, daß es so ist.**

Diese Formulierungen hören sich alle tautologisch an, so als wenn man da mit zwei Nebensätzen jedes Mal dasselbe sagte. Das ist aber nicht der Fall. Denn hier holt uns wieder die komplizierte Logik des Interessenbegriffs ein. Wenn man das auf das Interesse an der Verkürzung des Arbeitstages bezieht, bedeutet es nämlich, *daß wir nicht nur ein mit dem Arbeitsvertrag notwendig verbundenes Interesse an einer Verkürzung des Arbeitstages haben* – ein notwendig damit verbundenes!, das verschwindet nicht – wir haben nicht nur ein mit der Natur des Arbeitsvertrages notwendig verbundenes Interesse an der Verkürzung des Arbeitstages, *sondern gleichzeitig ein ebenso notwendig damit verbundenes Interesse am Verschwinden dieses Interesses*. Noch einmal: Wir haben nicht nur ein Interesse an der Verkürzung des Arbeitstages, sondern auch ein Interesse am Verschwinden dieses Interesses.

**A. Wenn Arbeit ein notwendiges Übel ist,
ist es von Übel, daß es so ist.**

darum:

**B. Wir haben nicht nur ein Interesse
an der Verkürzung der Arbeitszeit,
sondern auch ein Interesse
am Verschwinden dieses Interesses.**

Ich hoffe, daß es mir gelungen ist, diesen Gedanken einleuchtend zu machen. Ich glaube, daß er ungeheuer komplizierte Folgen für die gewerkschaftliche Strategieentwicklung hat. Wenn die Zeit reicht, werde ich am Ende meines Vortrags zumindest noch mal kurz drauf eingehen.

2. Vorläufige Definition für Gute Arbeit

Vorher möchte ich mich aber noch dem Zusammenhang widmen zwischen dieser Bestimmung und den Reorganisationsprozessen in den Unternehmen, die wir zur Zeit miterleben. Hier sind wir an der Stelle angekommen, wo sich die einfachen Bestimmungen der guten Arbeit, die ich ganz am Anfang hier angeführt habe, der Frage stellen müssen: Was ist an dieser Frage neu? Wo ist jetzt das Aktuelle, das, wo es heute brennt, und wo sich die Fragen heute anders stellen, als früher. Hier ist der Punkt, wo es gewissermaßen zum Schwur kommt.

Ich habe mal einen vielleicht etwas leichtfertigen Definitionsversuch für Gute Arbeit gemacht, den man auf diesem Hintergrund versuchen kann. Ich behalte mir vor, daß ich den noch mal präzisiere. Er lautet: Arbeit ist gute Arbeit, wenn der Unterschied zwischen Arbeitszeit und Freizeit für mich uninteressant wird.

Definitionsversuch:
Arbeit ist gute Arbeit,
wenn der Unterschied
zwischen Arbeitszeit und Freizeit
für mich uninteressant wird!

Damit will ich den Zustand beschreiben, den man meint, wenn man sagt, meine Arbeit ist mein Hobby, oder: ich habe mein Hobby zur Arbeit gemacht. Ich verdiene das Geld nebenbei. Für meine eigene Anstrengung spielt es gar keine Rolle, daß ich damit Geld verdiene. Ich bin so glücklich, daß ich mit meinem Hobby mein Überleben sichern kann. Das ist ein Zustand, der dann erreicht ist, wenn dieser Unterschied uninteressant wird.

Nebenbei gesagt gibt es menschliche Existenzen, die so glücklich sind, daß sie dieses Uninteressant-Werden des Unterschiedes zwischen Arbeitszeit und Freizeit geradezu als einen Bestandteil des Sinns ihres Lebens verstehen. Der große deutsche Gegenwartsschriftsteller und Wissenschaftler Walter Jens hat mal in einem Interview, als er gefragt wurde: „Was war bis jetzt das größte Glück in Ihrem Leben?“ geantwortet: „Ich mußte nie zwischen Arbeitszeit und Freizeit unterscheiden!“ Das war seine Antwort auf die Frage nach dem größten Glück in seinem Leben.

Und in diesem Sinne verstehe ich diese noch etwas problematische Definition von guter Arbeit.

Wenn dieser Zustand erreicht ist, daß ich also nicht mehr darum kämpfen muß, daß ich außerhalb der Arbeit auch noch Zeit habe, sondern die Arbeitszeit als meine eigene Lebenszeit erlebe, und diese ganze blöde Geschichte mit dem DASS-Interesse völlig in den Hintergrund tritt und selber uninteressant wird. DASS-Interesse bezieht sich in dem Fall auf das Geldverdienen. Ja, also daß ich arbeiten muß zum Zweck des Überlebens. Was im Normalfall im Vordergrund steht.

3. Wenn das Gute schlecht wird ...

Und jetzt würde ich Sie bitten, den Versuch zu machen – es ist teilweise ein psychologisches Experiment, aber teilweise auch ein philosophisches –, diesen Satz zu lesen als einen Satz, der die größte Gefahr formuliert, die von den Umstrukturierungen und Reorganisationen in den Unternehmen für die Vertretung von Arbeitnehmerinteressen ausgeht. Ich glaube, daß wir es zur Zeit in den Unternehmen im Zuge der Reorganisation damit zu tun haben, daß – ich will es mal so nennen – die Arbeitgeberseite diese Geschichte besetzt. Sie schaffen in den Unternehmen Verhältnisse über die neuen Organisationsformen per – eben haben wir es gehört: SBS – Übertragung unternehmerischer Verantwortung an die Mitarbeiter, auch unternehmerischen Risikos auf die Mitarbeiter, daß in den Unternehmen Verhältnisse entstehen, in denen der Unterschied zwischen Arbeitszeit und Freizeit in der Tat uninteressant wird. Und zwar deswegen, weil die Arbeitszeit – ob man es will oder nicht – anfängt, immer größere Teile der Freizeit zu erobern und tendenziell das ganze menschliche Leben in den Griff nimmt.

Ich kann jetzt an dieser Stelle nicht ein zweites Referat über die neuen Organisationsformen in den Unternehmen halten. Wir vertreten da eine bestimmte These von COGITO, die heißt, daß in den Unternehmen Kommando-Anweisungsverhältnisse ersetzt werden durch ein System indirekter Steuerung, bei denen der Unternehmenszweck nicht mehr dadurch erreicht werden soll, daß der Mitarbeiter, der abhängig beschäftigte Mitarbeiter seinen Willen während der Arbeitszeit unterordnet. Sondern der Zweck des Unternehmens soll dadurch erreicht werden, daß die Mitarbeiter auch während der Arbeitszeit tun, was sie selber wollen. Aber unter vom Management vorgegebenen Rahmenbedingungen, auf die sie selbständig reagieren sollen.

Die Arbeitgeber rücken dabei aus der Position des Kommandanten von Untergebenen heraus und werden zu Biotechnikern der Biomasse Mensch oder des Humankapitals. ‚Indirekte Steuerung‘ sagen wir deswegen, weil eine Konfrontation mit Rahmenbedingungen stattfindet, auf die die Mitarbeiter selbständig reagieren sollen. Wenn die Rahmenbedingungen auf eine geeignete Art und Weise arrangiert werden, reagieren die Mitarbeiter darauf selber mit Höchstleistungen.

Was dabei herauskommt, ist eine Vereinnahmung des ganzen Individuums für das Unternehmen und für das Verhältnis von Arbeitszeit und Freizeit eine vollständige Aufweichung der klaren Unterscheidbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit. Man kann das gar nicht mehr genau sagen. Man arbeitet nicht eine bestimmte Zeit am Tag und dann wieder nicht, sondern die Arbeitszeit wird häufiger mal unterbrochen. Zieht sich aber auf der anderen Seite auch durch den ganzen Tag durch. Man geht auch nachts um elf noch mal schnell zur e-mail in bestimmten Situationen. Häufig ist der Übergang zu dieser indirekten Steuerung auch damit verbunden, daß Anwesenheitszeit- und Arbeitszeit bewußt entkoppelt werden. In bestimmten Bereichen gibt es gar nicht mehr genügend Schreibtische für alle Mitarbeiter. Wenn die alle da wären, dann müßten ein paar stehen. Sondern es wird von vornherein damit gerechnet, daß sie auch zu Hause arbeiten. Es ist der Firma egal, ob sie zu Hause arbeiten oder nicht.

Ich erinnere an das Marx-Zitat, wo für das 19. Jahrhundert stand: „Wenn er arbeitet, ist er nicht zu Hause. Und wenn er zu Hause ist, arbeitet er nicht“. Das ändert sich. Aber es ändert sich jetzt nicht im Sinne der Erfüllung einer positiven Utopie, einer positiven Bestimmung. Sondern es ändert sich im Sinne eines – wenn man so will – Absolutwerdens des Übergriffs des Unternehmens auf das menschliche Individuum.

Das beste Beispiel ist die so genannte Vertrauensarbeitszeit. Vertrauensarbeitszeit ist – für diejenigen, die davon noch nichts gehört haben – der vollständige Verzicht auf die Zeiterfassung. Bei IBM in Deutschland ist das 1998/99 gekommen. Damals hat die IBM einen Tarifvertrag mit der damals noch existierenden deutschen Angestelltengewerkschaft geschlossen, in dem der schöne Satz stand, ein Vertrag, in dem der schöne Satz stand: „Vertrauen soll an die Stelle von Kontrolle treten“. Die Mitarbeiter können ab sofort kommen und gehen, wann sie wollen.

Die IBMer wußten, daß damit nicht das Reich der Freiheit bei IBM ausbricht, sondern daß die Verhältnisse, die da eingerichtet werden, ein Mittel sind, die faktische Arbeitszeit auszudehnen. Ohne Rücksicht darauf, was auf dem Papier stand. Es wird von den Leuten, es wird den Leuten tatsächlich das Recht eingeräumt – das ist keine Show, wenn das richtig gemacht wird mit der Vertrauensarbeitszeit, man kann tatsächlich kommen und gehen, wann man will – muß aber zusehen, daß man seine Ziele erreicht. Daß die Ergebnisse stimmen usw. usf. Ein amerikanischer Management-Guru hat diesen Zustand auf die Formel gebracht: Tut, was ihr wollt - während der Arbeitszeit! -, aber seid profitabel!

Das heißt: die Unternehmerfunktion rutscht in den Kopf des Beschäftigten und führt zu einem Effekt, den man nun verblüffenderweise mit den selben Worten wiedergeben kann, mit denen man bestimmen würde, was gute Arbeit im besten aller Fälle wäre. Es begegnet uns hier etwas ziemlich Absurdes: nämlich daß dort, wo wir unsere Gedanken mal wirklich unbescheiden werden lassen und uns so schön wie es nur geht ausmalen, wie es sein könnte, wenn es am allerbesten wäre, daß wir in der Situation auf jemanden treffen, der schon da ist. Nämlich den Arbeitgeber. Der hat das bereits besetzt.

Und er hat es so besetzt, daß mit dieser, mit der Realisierung dieses Verhältnisses, des Uninteressantwerdens von Arbeitszeit und Freizeit alles wieder in Gefahr gerät, was Arbeiterbewegung, Gewerkschaften jemals auf diesem Feld „gute Arbeit“ erkämpft haben. Wenn man sich auf diesem Hintergrund noch einmal anschaut, die Folie, die ich ganz am Anfang hier gezeigt hatte, die einfachen Bestimmungen guter Arbeit

DIE EINFACHEN BESTIMMUNGEN GUTER ARBEIT

Gute Arbeit bedeutet, daß...

Arbeit die Gesundheit und Lebensqualität fördert;

**jeder seine Fähigkeiten einbringen
und weiter entwickeln kann;
Familie und Beruf miteinander vereinbar sind;
die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten
bis zum Rentenalter erhalten bleibt;
gutes Entgelt für gute Arbeit gezahlt wird.**

...so sind das alles Dinge, die durch den Wegfall der Unterscheidbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit gefährdet sind. Es wird gefährdet, daß Arbeit die Gesundheit und Lebensqualität fördert. Es wird gefährdet, daß jeder seine Fähigkeiten einbringen und vor allen Dingen weiterentwickeln kann, Familie und Beruf miteinander zu verbinden wird erschert. Die Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten bis zum Rentenalter kann nicht erhalten werden, und das Ganze ist auch noch mit sinkenden Löhnen verbunden.

Das heißt: Wir bekommen an dieser Stelle eine hochkomplizierte und in sich widersprüchliche Lage. Und das scheint mir das allerwichtigste zu sein, was man im Blick haben muß, wenn man sich heute über gute Arbeit unterhält. Wenn man solche Forderungen heute durchsetzen will, wenn man die bescheidensten Forderungen – es sind ja alles sehr bescheidene Forderungen – wenn man die realisieren will, dann kommt man nicht darum herum, sich damit auseinander zu setzen, daß die Arbeitgeber ihrerseits schon mehrere Schritte weiter sind und diese Dinge nicht mehr so gefährden, wie sie im 19. Jahrhundert gefährdet wurden, sondern sie gefährden, indem sie das, was eigentlich gute Arbeit sein könnte, nämlich das Zurücktreten der DASS-Interessen hinter den WAS-Interessen für sich besetzen und für sich in Betrieb nehmen.

Wenn man sich der sprachlichen Ausdrücke des jungen Karl Marx bedient, könnte man sagen: sie machen so etwas wie eine Aufhebung der Entfremdung der Arbeit auf entfremdete Art und Weise. Sie bauen sozusagen die Aufhebung der Entfremdung in die Entfremdung ein. Das ist aber jetzt nur noch mal ein neuer sprachlicher Ausdruck für Dinge, die ich bereits gesagt habe, und soll nicht einen neuen Gedanken vorstellen.

Ich glaube, daß wir uns über diese Dinge klar sein müssen und noch viel klarer, als ich das bis jetzt selber darstellen kann. Das gibt es noch jede Menge zusätzlichen Klärungsbedarf über diese Grundkonstellation. Daß die Arbeitgeberseite an dieser Stelle etwas Gutes besetzt, und wir also nicht einfach naiv hinter dem Guten her sein können, sondern sich die Frage stellt: Wie können wir da etwas zurück erobern, was die schon sozusagen besetzt haben, bevor es uns überhaupt klar wurde. Und alle Politik, alle Strategie, alle Antworten, die darauf gefunden werden müssen, müssen sich mit dieser entscheidenden Frage konfrontieren lassen: Tragt ihr dem Rechnung?

4. ...nicht das Schlechte für gut halten!

Ich möchte gerne zum Abschluß noch zumindest mal zwei Aspekte benennen, die für die Strategieentwicklung von Gewerkschaften, aber auch für die Entwicklung von Betriebspolitik unter diesen Bedingungen mir besonders wichtig zu sein scheinen.

Das Erste ist, daß man sich davor hüten muß, sich von den Arbeitgebern in eine Opposition treiben zu lassen zu dem, was gute Arbeit eigentlich sein könnte. Dieser Effekt liegt leider sehr nahe. Es gibt bei vielen Betriebsräten und auch bei vielen Gewerkschaftern, mit denen ich diskutiere, einen spontanen Impuls zu sagen: wir müssen jetzt die Trennung von Arbeitszeit und Freizeit verteidigen. Wir brauchen eine klare Trennung zwischen Arbeitszeit und Freizeit, sonst haben wir in der Arbeitszeitpolitik verloren. Und das ist richtig! Das Problem mit dieser Aussage ist nicht, daß sie falsch ist. Sondern das Problem mit dieser Aussage ist, daß sie gleichzeitig auch falsch ist. Während sie richtig ist! Daß sie nicht nur richtig ist. Man darf sich nicht dabei beruhigen, daß die Aussage richtig ist. Und ich glaube, daß viele von uns in dieser Gefahr schweben. Weil die Folgen, die das Verwischen des Unterschieds von Arbeitszeit und Freizeit hat, ja mit Händen zu greifen sind.

Wenn wir dazu kommen – ich gehe noch mal eine Folie zurück –, wenn wir uns dazu bringen lassen, deswegen das eigentliche Ziel „gute Arbeit“ – in diesem Sinne nämlich, daß das Hobby zur Arbeit wird – ich sag’s noch mal so rum – also das Verschwinden des DASS-Interesses hinter dem WAS-Interesse, das von unserer Seite aus zu denunzieren, dann werden wir uns in einen Gegensatz bringen zu den Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten selbst. Das ist mir dabei wichtig.

Ich hatte auf einer Folie, wenn Sie sich zurückerinnern, geschrieben: Mit dem Interesse an Arbeitszeitverkürzung ist das Interesse am Verschwinden dieses Interesses verbunden. Daran muß man sich erinnern. Wenn die Arbeitgeber sagen: Ihr braucht die Zeit nicht mehr zu erfassen, eure Arbeitszeit, dann bieten sie viel an! Viele stellen das so dar, als wenn das nur ein paar Bequemlichkeiten sind, ja, man kann mal am Vormittag einkaufen gehen oder zwischendurch mal zum Zahnarzt und so und braucht sich nicht gleich frei zu nehmen. Das klingt viel zu harmlos. Es geht um viel mehr. Es geht um eine Identifikation mit der Arbeit, die die Differenz zwischen Arbeitszeit und Freizeit für den Einzelnen gleichgültig machen soll, so daß er die Arbeit als seine eigene erlebt. Dies jetzt alles im Dienste des Unternehmens.

Ich glaube, daß wir uns vor die hochkomplizierte Aufgabe stellen müssen, nicht etwa nur den Unterschied zwischen Arbeitszeit und Freizeit unter diesen Bedingungen wieder zurück zu erobern, sondern vor die Aufgabe stellen müssen, das so zu tun, daß wir dabei gleichzeitig einen Schritt machen hin zu einer wirklichen Aufhebung der Entfremdung oder zu einer wirklichen größeren Erfüllung der eigenen Lebensmöglichkeiten bei der Arbeit und in der Arbeit. Daß sich die Aufgabe so kompliziert stellt. Ich versuche damit zu definieren, was man nicht tun darf, wenn man nicht unter der Latte durchlaufen will, die die Arbeitgeber uns an dieser Stelle hinhalten. Wir werden versuchen müssen, über diese Latte zu springen.

5. „Nur gemeinsam sind wir stark!“

Es gibt noch eine zweite, einen zweiten Hinweis, den ich dazu geben möchte. Ursprünglich habe ich die Differenzierung zwischen WAS- und DASS- Interessen extra zu dem Zweck entwickelt, den folgenden Gedanken anzugeben, angeben zu können: DASS-Interessen sind bei allen Arbeitnehmern dieselben. Die WAS-Interessen sind bei jedem anders.

Alle haben ein Interesse an höheren Löhnen, an kürzeren Arbeitszeiten, an gesunden Arbeitsbedingungen. Wenn ich sage, ich verlange höhere, ich fordere, ich Gewerkschaft zum Beispiel fordere höhere Löhne für euch, muß ich nicht vorher hingehen und fragen: wollt ihr das denn überhaupt? Wollt ihr nicht vielleicht niedrigere? Ich laufe nicht Gefahr, daß ich sie dabei bevormunde.

Wenn ich Aussagen über die WAS-Interessen eines anderen Menschen mache, dann laufe ich in der Tat Gefahr, ihn zu bevormunden. Wenn ich diesen Menschen von seiner Felsenspitze runterhole und der ist oben und ist gerettet und ich sage dann: jetzt habe ich dich da rausgeholt und jetzt spielst du trotzdem nicht Ziehharmonika, dann hat der das Recht, mich darauf aufmerksam zu machen, daß das seine Sache ist, was er mit diesen seinen Möglichkeiten anfängt.

Das heißt, daß durch die Verschiebung im Gewicht zwischen DASS- und WAS-Interessen als Erfolg des Kampfes um die Verkürzung der Arbeitszeit eine Situation entsteht, in der wir immer öfter die politische Macht von Gewerkschaften, die den Interessen von Beschäftigten aufruhet – darüber reden wir ja bei Interessen – die machtpolitische Basis von Gewerkschaftsarbeit – daß die sich selbst in sich differenziert. Und die individuelle Verschiedenheit der WAS-Interessen etwas gefährdet, was für gewerkschaftliche Machtentfaltung absolut grundlegend ist, nämlich die Solidarität.

Es kommt an der Stelle, wo gemeinsames Handeln gefordert ist und politisch notwendig ist, eine Verschiedenheit ins Spiel, die die Gemeinsamkeit der Aktion, die Gemeinsamkeit der Stoßrichtung gefährdet. Nur gemeinsam sind wir stark! Aber was machen wir, wenn wir alle verschiedene Interessen haben, weil die DASS-Interessen, die gemeinsam waren, in den Hintergrund getreten sind, und die WAS-Interessen in den Vordergrund getreten sind? Und da hat jeder andere. Das ist, wenn man diese komischen Wörter mit Daß und Was wegläßt, ist das ein in den Gewerkschaft, in vielen, die ich jedenfalls kenne, bekanntes Problem. Wie gehen wir damit um, daß wir es mit größerer Unterschiedlichkeit zu tun haben in den Interessenbestimmungen der Beschäftigten? Und wie können wir es erreichen, daß trotzdem noch gemeinsames Handeln möglich ist?

An dem Satz „Nur gemeinsam sind wir stark“ ist nichts falsch geworden! Und wenn die Gemeinsamkeiten wegfallen, sind wir nicht mehr stark. Ich möchte auf dem Hintergrund dieser Unterscheidung, die ich hier vorgetragen habe, davor warnen, diese Gemeinsamkeit dadurch wieder herzustellen, daß wir uns auf die Suche nach gemeinsamen WAS-Interessen machen. Ich denke mal, wenn man von so etwas wie einem gewerkschaftlichen Menschenbild sprechen kann, daß zu diesem Menschenbild dazugehört, daß jedes Individuum anders ist. Und daß nicht wünschenswert ist, daß es da zu Angleichungen kommt, sondern daß man ganz im Gegenteil für Arbeitnehmerrechte des-

wegen kämpft, damit jeder die Möglichkeit hat, so verschieden zu werden, wie er gern möchte. Wir brauchen keine gemeinsamen WAS-Interessen, wenn die DASS-Interessen zurücktreten. Übrigens sind sie auch immer noch da. Sondern, ich glaube, das, was wir an dieser Stelle brauchen, ist das gemeinsame Interesse an unser aller Verschiedenheit.

Ich würde mir wünschen – jetzt rede ich nicht von guter Arbeit, sondern von einer guten Gewerkschaft -, daß wir irgendwann eine Entwicklungsstufe erreichen, in der wir sagen können: Unsere Verschiedenheit macht uns stark! ...und die Gewerkschaften sich als der Ort erweisen, an dem diese Wahrheit praktisch wird.

[Bibliographische Angaben]

Klaus Peters (2005):

Arbeit ist gut! Aber was ist gute Arbeit?

Arbeitnehmerinteressen im Umbruch

Vortrag bei einer Tagung der Sozialakademie des ÖGB in Wien-Mödling.

<2005d_GuteArbeit>

HTML-Datei: http://klauspeters.com/s/2005d_GuteArbeit.htm

PDF-Datei: http://klauspeters.com/s/2005d_GuteArbeit.pdf

Version: 2007-05-18.