

Journal Arbeit

1. Jg./Nr. 1
Frühjahr 2001

**Auflage:
10.000**



„Der Epochenbruch hat längst stattgefunden: die Wissensgesellschaft ist bereits Realität. Lernen, permanentes Einstellen auf Veränderungen, sind keine Fragen persönlicher Ambitionen des Einzelnen mehr, sondern die Überlebensgrundlage für unsere gesamte Gesellschaft und zwar in allen Arbeits- und Lebensbereichen.“

Harald Schartau

LIT

Die Zukunft der Arbeit – die Arbeit der Zukunft

ARBEITEN IM JAHRE 2010

Szenarien der nahen Zukunft: Karlheinz Steinmüller entwirft Visionen virtueller Arbeitsteilung

Seite 4

Interview mit Harald Schartau über Neue Arbeit

Seite 6

ZUKUNFTSMODELLE

Neue Arbeit und ihre gesellschaftliche Dimension von Frieder Otto Wolf

Seite 8

Eva Senghaas-Knobloch über neue Modelle jenseits der Erwerbsarbeit

Seite 10

ZUKUNFT EUROPÄISCHER ARBEIT

Wohin steuert Europa? Die Zukunft des Wohlfahrtsstaats nach dem Ende der Vollbeschäftigung von Wilfried Kruse

Seite 33

In Holland stehen sie Schlange nach Büchern: Voskuils Leben der Wichtelmänner ist der Bestseller im Nachbarland

Seite 35

ARBEITSWIRKLICHKEIT

Ulrich Beck zur Brasilianisierung Westeuropas

Seite 14

Scheinselbständigkeit als Trend von Josef Reindl

Seite 16

Arbeiten bis zum Umfallen: Überstunden im Rekord von Bärbel Kerber

Seite 18

Andreas Drinkuth über intelligente Formen der lokalen Produktion

Seite 26

EDITORIAL

Eine neue Zeitschrift herausbringen im Zeitalter des Internets, noch dazu im Zeitungsformat, bedarf der Erklärung.

Am Anfang stand eine Anfrage des LIT Verlages. Dieses Angebot fiel sofort auf fruchtbaren Boden, weil die Sozialforschungsstelle Dortmund bereits unterwegs war, sich die Frage der Zukunft der Arbeit in einem erweiterten Rahmen zu widmen.

Als NRW - Landesinstitut der Arbeitsforschung mit starken Anwendungsbezug war es schon immer unser Interesse, den Zeitgeist mehr unter der Perspektive der Praxis diskursiv zu beeinflussen.

Im Zeitalter der Medienrevolution heißt das für ein Forschungsinstitut, die Frage des Transfers, der praktischen und öffentlichen Wirkung, einen stärkeren Raum einzuräumen. Neben unseren Buchreihen u.a. im LIT - Verlag, einer wissenschaftlichen Zeitschrift ARBEIT (Lucius Verlag), einen regelmäßigen ARBEITSWELTREPORT (sfs), einem

erweiterten Internetauftritt (www.sfs-dortmund.de) mit Verweisen zu zahlreichen Netzwerken und Kooperationspartnern, haben wir eine Veranstaltungsreihe sfs-Forum „Arbeit der Zukunft“ in Angriff genommen, hinzu kommt jetzt das Journal Arbeit im Zeitungsformat – ein Experiment.

Im ersten Heft wollen wir die Arbeit sowohl auf den Boden der Tatsachen, als auch unter der Perspektive der Anforderungen aus der Zukunft diskutieren.

Die Zukunft der Arbeit denken, heißt, den Horizont überschreiten: keine Weltkarte sei eines Blickes wert, die das Land Utopia nicht enthält, empfand Oscar Wilde. Und jede noch so kühne Utopie hat ihren Fahrplan – fügte Ernst Bloch hinzu. Das Künftige denken ist also nicht nur private Spinnerei, bunte Wachträumerei oder eine Kreativübung des forschenden Geistes.

Im Schwerpunkt widmen wir uns der Zukunft der Arbeit aus drei Blickwinkeln: Es gibt Beiträge, die den

Rahmen eines Übergangs in der Gesellschaft beschreiben. Ist die Arbeitsgesellschaft noch modernisierbar? Wie sieht die Arbeitspolitik der Zukunft aus? Oder sind wir auf dem Weg zur einer Tätigkeitsgesellschaft oder zur Wissensgesellschaft? Daneben finden Sie Artikel, die die gegenwärtige Arbeit beschreiben und daraus eine Erweiterung des Blickwinkels aus einer neuen Perspektive (z.B. Lokale Produktion) gewinnen.

Im Schwerpunktteil „Arbeit und Region“ werden Ansätze zur regionalen Verankerung von Netzwerken und neuen Arrangements vorgestellt.

Der Blick nach Holland eröffnet eine Serie, in der das „Arbeiten in Europa“ behandelt wird. In seinem monumentalen Bestseller stellt Voiskuil den Status der Arbeit im modernen Leben in Frage und Dick Linthout geht auf Spurensuche nach dem calvinistischen Arbeitsethos im holländischen Poldermodell und im Arbeitsleben.

Schließlich runden Kurz-

berichte und aktuelle Debatten aus der Praxis, über die Gewerkschaften, Rezensionen und Online-Splitter aus der WWW-Welt das Heft ab. Wir sind gespannt auf ihre Reaktionen. Natürlich können Sie auch digital Auszüge aus dem Journal Arbeit gewinnen: unter www.journal-arbeit.de finden Sie alles weitere an Informationen.

Hierüber können Sie uns auch ihre Stellungnahme mitteilen. Und bitte: fordern Sie kostenlose Exemplare der Zeitschrift direkt beim Verlag an und verteilen Sie diese weiter. Nur so kann ihr Erfolg garantiert werden.

Gerd Peter, Olaf Katenkamp

Themen der nächsten Ausgaben

Herbst 2001:

Lernen in der Wissensgesellschaft
Einsendeschluss für Manuskripte:

30. Juni 2001

Frühjahr 2002:

Arbeit und Mobilität

Einsendeschluss für Manuskripte:

31. Dezember 2001

Herausgeber
● Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut (sfs)
● Evinger Platz 17, D-44339 Dortmund
● Dr. Gerd Peter
Verantwortlicher Redakteur: Olaf Katenkamp
Redaktion: Bernd Benikowski, Gerd Busse, Ingrid Goertz, Olaf Katenkamp, Almut Lahn, Michael Niehaus, Elke Brinkmann-Pytlik, Martina Riezler, Detlef Ullenboom
Layoutentwurf: Ingrid Goertz
Foto Titelseite: Schott Glas

Auflage: 10.000
Verlag:
● LIT Verlag,
● Greverer Straße 179 - 48159 Münster
● Telefon: 0251 - 235091 - Telefax: 0251 - 231972
● Email: lit@lit-verlag.de - <http://www.lit-verlag.de>

Anschrift der Redaktion:
c/o Sozialforschungsstelle Dortmund,
Evinger Platz 17
44339 Dortmund
Telefon: 0231 / 8596 - 238 oder -241
Telefax: 0231 / 8596 - 100
Email: goertz@sfs-dortmund.de
Internet: www.journal-arbeit.de
www.sfs-dortmund.de

Die Meinung einzelner Autoren gibt nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.
Das *Journal Arbeit* erscheint halbjährlich. Über Institute, Redaktionen, Verbände etc. erfolgt eine kostenlose Verteilung. Gerne nimmt der LIT Verlag Sie in den Verteiler auf. Bitte geben Sie an, wieviele Exemplare Sie benötigen.
Versandkosten bei Einzelbezug: 10 DM pro Jahr. Ein Bestellschein befindet sich auf der Rückseite dieses Heftes.

EDITORIAL	Seite 2
Impressum/Publizistische Ziele	Seite 2

DIE ARBEIT DER ZUKUNFT

Cyberworker im Jahre 2010

Szenarien der nahen Zukunft über den Unternehmer seiner selbst, die virtuelle Unternehmung und Wissensmanager.

Von Karlheinz Steinmüller Seite 4

Neue Arbeit und lebenslanges Lernen

„Der Epochenbruch hat längst stattgefunden: die Wissensgesellschaft ist bereits Realität.“ Das Interview mit dem Arbeitsminister des Landes NRW, Harald Schartau (SPD)

Von Elke Brinkmann-Pytlik Seite 6

Arbeit ohne Abspaltung?

Findet eine breite gesellschaftliche Debatte über neue Arbeit statt und wie sieht sie aus? Über die Gestaltung neuer Wertschöpfungsverhältnisse und rückwärtsgewandte Reformen.

Von Frieder Otto Wolf Seite 8

Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft?

Die Produktivität in Deutschland steigt ungebrochen - die Arbeitslosigkeit auch: Neue Modelle zur Vollbeschäftigung und rund um die Erwerbsarbeit. Von Eva Senghaas-Knobloch

Seite 10

Vollbeschäftigung - eine Redefinition der Arbeit

Die Brasilianisierung ist auf dem Vormarsch: die Seele der Demokratie retten durch neues Bürgergeld. Über die ungewollten Folgen neoliberaler Weltmodelle

Von Ulrich Beck Seite 14

ALTE ARBEIT – NEUE ARBEIT

Scheinselbstständigkeit

Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs von Josef Reindl

Seite 16

Die Grenzen der Belastbarkeit. Arbeiten ohne Ende

Überstunden bis zum Umfallen - für viele eine Normalität. Noch nie war ihre Anzahl so hoch. Von Bärbel Kerber

Seite 18

Die Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung - Die Semantik der Simplifizierung hat ausgedient. Neue Konzepte versanden im Organisationsalltag der Gewerkschaften.

Von Joke Frerichs Seite 20

Länger arbeiten - aber wie?

Die Lebensarbeitszeit soll verlängert werden - nur weiß keiner, wie es gehen soll. Neue Aktionsprogramme braucht das Land.

Von Frerich Frerichs Seite 22

ARBEIT UND REGION

Die Region als kollektiver Unternehmer - eine Antwort auf die Globalisierung?

Die Gewerkschaft als Spinne im Netz der neuen Ökonomie. Kompetenzinitiativen in Nürnberg und Dortmund.

Von Klaus Dörre Seite 24

DER ARBEITSMINISTER IM GESPRÄCH

Der Betrieb wird in Zukunft der zentrale Ort sein, an dem Arbeitnehmer ihre Arbeit verrichten. Aber mehr Teilbeschäftigte werden neue Arbeitsmöglichkeiten wie Telearbeit oder Home-Offices nutzen. Gleichzeitig wird der Arbeitsplatz zum Ort, an dem nicht nur gearbeitet wird: völlig neue Weiterbildungssysteme entstehen. Qualifikation muss zum integrativen Bestandteil des Arbeitsalltages werden und in den Betrieben stattfinden. Die Weiterbildung in Seminaren fernab des Betriebes wird bald der Vergangenheit angehören.

Seite 4



ENDE DER VOLLBESCHÄFTIGUNG?

Die letzten Jahre zeigen: Es gibt kein Zurück zur Vollbeschäftigung. Die Unternehmen brauchen nur einen Bruchteil der Beschäftigten, um ein Vielfaches herzustellen. Zugleich drängen immer mehr Arbeitswillige, Arbeitssuchende auf den Markt: Frauen, Jugendliche, Studenten oder Rentner. Worauf bauen die neuen Modelle der Wohlfahrt?

Seite 10



„DAS BÜRO“ (J.J.Voskuil)

Seit Jahren hat in den Niederlanden kein Roman für soviel Gesprächsstoff gesorgt wie die Lebensbeichte des „wissenschaftlichen Beamten“ J.J. Voskuil (74). „Das Büro“ ist in den Niederlanden ein Kultroman nachdem die Holländer Schlange stehen vor dem Buchladen. *JournalArbeit* sprach mit dem medienscheuen Autor über sein Buch, den Trost, den es seinen Lesern spendet, über die himmelschreienden Dinge, die er an seinem Institut gesehen und erlebt hat, sowie über Sex im Büro.

Seite 37

Ortsnahe Produktion als Alternative zum Globalisierungswettlauf - Lokale Netzwerke in einer globalen Produktion. Neue Innovationsprozesse für nachhaltiges Wirtschaften.

Von Andreas Drinkuth Seite 26

Entwicklungschancen von „Low-Tech“-Unternehmen - Einfache Produkte intelligent produzieren. Die Mobilisierung von Know-how in einem totgesagten Sektor.

Von Hartmut Hirsch-Kreinsen Seite 28

„Wir fördern Wissen zu Tage“

Von der Steinkohleförderung zum regionalen Kompetenzzentrum für Arbeit und Wirtschaft - das Zentrum Minister Stein in Dortmund-Eving Ein einmaliges Unternehmen in der Wissenschaftslandschaft.

Von Guido Becke und Gerd Peter Seite 30

ARBEITEN IN EUROPA

Zukunft europäischer Arbeit und Beschäftigung

Wohin steuert Europa? Die aktuelle Debatte über Beschäftigung und Arbeit in Europa.

Von Wilfried Kruse Seite 33

Ein Leben für die Wichtelmänner

Ein Kult-Autor beschreibt den Alltag in einem Forschungsinstitut in sieben Bänden: Apelkool und die Bureaumanie der Niederländer. Über einen ungewöhnlichen Bestseller der Nachbarn

Von Gerd Busse Seite 35

Ein Roman über das Leben

J.J. Voskuil über sein Monumentalepos „Das Büro“. Gerd Busse führte das erste deutsche Interview mit dem medienscheuen Literaten aus Holland

Optimale Konflikte im Nachbarland – maximale Leistung nebenan

Niederländer „overspannen“ leicht, Deutsche leiden dagegen an Kreislaufstörungen. Über Unterschiede in der deutsch-niederländischen Arbeitskultur. Von Dik Linthout

Seite 39

SERVICE

Kursbuch Arbeit

Abheben zum Flug oder Abstürzen? Reportagen aus der Working Class und Momentaufnahmen zur neuen Arbeit

Von Helmut Martens Seite 41

Entführung in die Wirklichkeit

Der Wandel von Arbeit im Spiegel der Literatur: Max von der Grüns „Irrlicht und Feuer“ und Douglas Couplands „Microsklaven“.

Von Christoph Dörrenbächer Seite 43

Brave new works? „Die Herren der Zäune“.

Ein schottischer Roman über die skurrile neue Arbeitswelt. Von Detlef Ullenboom

Seite 45

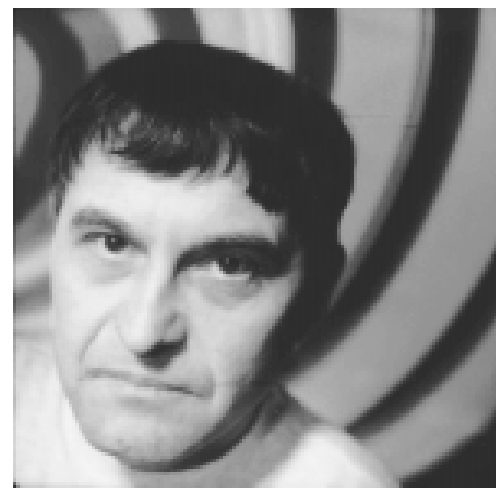
Online-Tipps

Seite 46

Ratgeber „111 Tipps für Arbeitslose“

Seite 47

Cyberworker im Jahre 2010



Karlheinz Steinmüller

Von Karlheinz Steinmüller

Die Arbeitswelt befindet sich heute in einem Wandel, so rasant wie seit Beginn der industriellen Revolution nicht mehr. Globalisierung und Internet, wachsender Individualismus, die Alterung der Gesellschaft und Innovationen auf allen Gebieten verändern die Arbeitsinhalte und die Arbeitsorganisation. Die Grenzen zwischen abhängiger Beschäftigung und selbstständigen Tätigkeiten verwischen, Dienstleistungen und der Umgang mit Wissen werden mehr und mehr zum zentralen Moment von Arbeit. Und damit verändert sich auch der Typus des Arbeitenden. Wir erleben die Geburt des Cyberworkers.

1. Der Unternehmer seiner selbst

Die folgenden kleinen Szenarien sollen einen Einblick in die rasanten Veränderungen vermitteln. Da diese Veränderungen die ganze Breite der Wirtschaft erfassen, wurden bewusst nicht die typischen Berufe der New Economy (Web-DesignerIn, InformationsbrokerIn...), sondern eher unspektakuläre, traditionelle Branchen als Ausgangspunkt gewählt.

Bertram C. ist einer der neuen Selbstständigen. Er arbeitet oft zehn Stunden am Tag und bleibt bis auf gelegentliche Spaziergänge in seinem Häuschen. Aber er hat es geschafft und ist froh darüber, als ehemaliger Physiotherapeut nach der Gesundheitsreform IV überhaupt eine neue Existenz gefunden zu haben. Ein Jahr intensiver Neuorientierung und diverse Telekurse liegen hinter ihm. Im Internet kennt er sich inzwischen besser aus als in seiner Heimatstadt. Durchschnittlich die Hälfte der Zeit steht er einer deutsch-japanischen Medizintechnikfirma als freier Berater zur Verfügung. Er unterstützt sie bei der Entwicklung von Home-Fitness-Geräten, wobei er auf seine Erfahrungen als Physiotherapeut zurückgreifen kann. Die Aufträge für die andere Hälfte akquiriert er von einer Internet-Börse für Fitness-Studio-Technik, die hauptsächlich von Mittelständlern genutzt wird. Ab und zu stellte er einen Artikel über die Gefahren des Bodybuilding ins Netz - offensichtlich ohne irgendeinen Effekt.

Besonders dann, wenn eine neue Genera-

tion Home-Fitness-Geräte auf den Markt kommen soll, wird es für Bertram stressig: Videokonferenzen mit den japanischen Ingenieuren nach Mitternacht, Abstimmungen mit den russischen Software-Entwicklern am frühen Vormittag. Am späten Nachmittag liefert der LogisticService von einem nahen Prototyping Center das Gerätemuster, das er als Erst-Tester ausprobieren soll.

Während im Industriezeitalter Kolonnen von Arbeitern an Fließbändern schufteten und Kompanien von Angestellten Bürohallen füllten, sind im Informationszeitalter „vernetzte Einzelkämpfer“ gefragt: ein neuer Typus von Beschäftigten, die von den früheren Experten die hohe Fachkompetenz, von den früheren Arbeitern die hohe Teamfähigkeit, von den früheren Künstlern die hohe Kreativität und von den früheren Schwarzmarkt-



Telediagnostik im virtuellen Team: „Vernetzte Einzelkämpfer“ als Troubleshooter. Claudia Z. bietet einen Teleservice mit Ferndiagnose. (Bundesanstalt für Arbeitsmedizin/DASA, Foto: Hermann Stamm)

händlern die hohe Flexibilität geerbt haben. Vor allem ist jemand wie Bertram C. ein „Unternehmer seiner selbst“, der die „Ich AG“ durch alle Fähigkeiten des Berufslebens steuert, in sich selbst investiert, durch Fortbildung („Kompetenzaufbau“), seinen persönlichen Markt und die Wünsche seiner Kunden genau verfolgt und zur Not auch einmal alte Investitionen abschreibt.

Die klassische Erwerbsbiografie – erst die Ausbildung, dann das Arbeitsleben, zum Schluss die Rente – gehört der Vergangenheit an. Unterbrechungen und Umorientierungen sind die Regel. Jobben und Praktika während der Ausbildung, Lehrgänge und Weiterbildungen während der Erwerbstätigkeit, Unterbrechungen durch Arbeitslosigkeit, Umschulungen, vielleicht ein „Sabbatical“, wenn man es sich leisten kann und selbst der Ruhe-

stand wird zum „Unruhestand“: Senior-ExpertInnen sind gefragt und erhalten entsprechende Vergütungen, und viele Senioren ziehen das Ehrenamt dem bloßen Dauerurlaub vor.

2. Die virtuelle Unternehmung

Mit der Arbeit verändern sich auch die Organisationsstrukturen im Unternehmen. Mit dem Abbau von Hierarchien, Outsourcing und projektbezogenen Teams versuchen die Unternehmen den erhöhten Anforderungen an Flexibilität zu entsprechen. Obwohl viel Schindluder mit Schlagwörtern wie *Change-Management* oder *lernfähige Organisation* getrieben wird, ist die allgemeine Tendenz hin zu anpassungsfähigen Organisationsformen unverkennbar. Im idealtypischen Fall entstehen sogenannte „virtuelle Unternehmen“: temporäre, hierar-

chielose Kooperations-Netzwerke von Firmen mit freien Mitarbeitern, die auf ein zeitlich begrenztes Unternehmensziel ausgerichtet sind und die Kunden explizit einbeziehen und durch Informationstechnologien verknüpft sind.

Auch Claudia Z. ist eine der neuen Selbständigen. Während der zweiten Dot-com-Krise wurde sie aus einer Softwarefirma schrittweise „freigesetzt“: erst kam sie in eine outgesourcte Abteilung, dann war sie nur noch auf Teilzeit beschäftigt, zum Schluss freie Mitarbeiterin. Seit diesem Tiefpunkt hat sie eine kleine Firma für Tediagnostik und technischen Support für das „Facility Management“ aufgebaut. Denn immer mehr Häuser – Privathäuser, Fabrikations- und Bürogebäude – werden nicht nur mit hochwertiger Steuerungstechnik ausgestattet, sondern auch an das Netz angeschlossen. Streikt die Klimaanlage oder nur die Waschmaschine, kann die Fehlfunktion in der Regel aus der Entfernung identifiziert und oft per Fernwartung behoben werden. Claudias Geschäftsidee baut darauf auf, dass nach Auslaufen der Gewährleistungsfristen die Hersteller von Steuerungseinheiten für intelligente Häuser Wartungsdienstleistungen zu Preisen anbieten, die in der Höhe an Leasing-Raten herankommen. Wer ein technisches Problem hat, sich aber nicht vom Hersteller ausplündern lassen will, kann sich an Claudia Z. wenden.

Tatsächlich besteht Claudias Firma aus ihr allein. Allerdings verfügt sie über ein virtuelles Team. Wenn Claudia beispielsweise nicht die entsprechende Diagnose-Software in ihrem elektronischen Archiv findet, nutzt sie ihr „Netzwerk“. Eine „Kompetenz-Plattform“ im Internet enthält Angaben über die spezifischen Fähigkeiten ihrer Partnerinnen, darunter viele in den USA und Japan. An diese leitet sie gegebenenfalls die Aufträge weiter oder arbeitet direkt mit ihnen zusammen. Sie diskutiert mit ihnen die Probleme und behebt sie mit ihrer Unterstützung. In der Regel erfährt der Kunde nicht einmal, dass ein dritter die Fehlerquellen in seiner Technik aufspürt. Und immer öfter wird Claudia darauf angesprochen, irgendwo in Australien den „troubleshooter“ zu spielen.

Angesichts dessen, wie selbstverständlich Menschen miteinander in Kontakt treten und kooperieren, scheint es fast als könnte Karl Marx doch noch Recht behalten. Marx hatte den Kommunismus als eine Gesellschaft beschrieben, in der es weder Kapitalisten noch ausbeuterische Unternehmen gibt, sondern nur noch die „freie Assoziation der Produzenten“: die Arbeiter organisieren sich ohne die

Knute des Kapitals in Teams und produzieren, was andere benötigen.

Aber darin erschöpft sich die Ähnlichkeit schon, nicht nur, weil Claudia Z. bei ihren Start-up-Investitionen möglicherweise auf Wagniskapital angewiesen ist. Auch 2010 wird das Wirtschaftsgeschehen (und vor allem das an den Börsen!) nicht von den vielen kleinen, flexiblen virtuellen Unternehmen, den „Cybercorporations“, geprägt, sondern von den großen multinationalen Konzernen, den „Hypercorporations“, die zu immer größeren Einheiten fusionieren. Somit findet eine Polarisierung in sehr kleine und ungeheuer große Unternehmen statt.

3. Von der Arbeits- zur Wissensteilung
E-Commerce treibt nicht nur die Rationalisierung der internen Geschäftsvorgänge voran, Binnen- und Außenkommunikation der Unternehmen verschmelzen. Gab es früher vielfach unterbrochene Informationsketten von Zulieferer über den Produzenten und den Groß- und Einzelhändler zum Endkunden, bilden sich nun über das Internet „Hyperlink“-Strukturen heraus. Zunehmend fließt Information mehr oder weniger ungehindert vom Kunden zum Zulieferer – insbesondere, wenn es um die kundenindividuelle Massenproduktion (mass customization) geht.

Harry B. arbeitet seit seiner Umschulung mal zu Haus, mal im Büro, mal beim Kunden, wobei er stets Zugriff auf das firmeninterne Intranet hat. Als „Stoffkreislauf-Architekt“ gehört er zu einem kleinen Unternehmen, das sich auf die Umnutzung alter Industriegelände spezialisiert hat. Manches Kleinkraftwerk, manche Wasseraufbereitungsanlage kann – entsprechend nachgerüstet – noch genutzt und in ein Kreislaufkonzept eingebunden werden. Allein Datenbanken über die alten Standorte, Recherchen im Web nach Firmen mit geeignetem Stoffinput-/Stoffoutput-Profil und die ausgeklügelte Produktions-Simulationssoftware genügen nicht, um die richtigen Firmen, Textilrecycler, BioWare-Anbieter, Nahrungsmittelhersteller zu finden, für die eine Anbindung Sinn machen würde. Persönlicher Kontakt überwindet die Vorbehalte zwischen den Firmen oder auch zu hohe Erwartungen, Ängste vor Verlust von Geschäftsgeheimnissen oder ganz alltägliche Missverständnisse.

Fragt man Harry nach seiner Tätigkeit, bezeichnet er sich häufig als „Wissensmanager“ oder – halb scherzhaft – als „Informationskreislauf-Architekten“. Denn es

ist seine Aufgabe, Wissen etwa über Produktionsverfahren aus den achtziger Jahren aufzufinden, zu bewerten und zu strukturieren, an die richtigen Firmen zu verteilen und im Netz zu dokumentieren. Harry ist viel mit seinem „Car Office“ unterwegs, einem mit Internet und allen anderen Kommunikationsschikanen ausgerüsteten Wagen. Er hat sich daran gewöhnt, Staus zu lieben: dann hat er wirklich Ruhe zu arbeiten und trägt keine Verantwortung für Terminverschiebungen. Letztlich konnte er sich in einer Totalsperre sogar ein halbes Stündchen Online-Shopping gönnen.

Wissen ist in der Informationsgesellschaft zugleich Input und Output und strukturierendes Prinzip der Wirtschaftstätigkeit. Während die Arbeitsteilung, die Spezialisierung von Arbeitstätigkeiten, die Industriegesellschaft auszeichnet, kommt es nun – wie das Beispiel von Harry B. zeigt – zur Spezialisierung der Prozesse der Wissensgenerierung, der Wissensumformung und -verteilung. 2010 könnten in Deutschland etwa 35 Prozent aller Beschäftigten auf den sogenannten „vierten Sektor“, wissensbasierte Dienstleistungen, entfallen.

4. Cyberwork – Speerspitze der Zukunft
Realistischerweise ist für die Zukunft davon auszugehen, dass nur ein beschränkter Anteil der arbeitenden Cyberworker wie Bertram C., Claudia Z. oder Harry B. sein wird. Im Jahr 2010 werden noch über die Hälfte der Beschäftigten in klassischen Arbeitsverhältnissen tätig sein: unbefristete Arbeitsverträge, Arbeitszeit und Arbeitsentgelt nach Flächentarif, fester Arbeitsplatz im Betrieb. Doch die Anzahl der ZeitarbeiterInnen und Teleworker, der Neuen Selbständigen im Netz und der Multi-Jobber wächst. Von ihnen geht ein Veränderungsdruck aus, der bereits heute das Sozialsystem und das Arbeitsrecht erfasst hat und Gewerkschaften, Arbeitgeber und Politik zunehmend in Zugzwang bringt.

Literatur

Ernst, Heiko et al. (Hrsg.): 2020. So werden wir leben, Düsseldorf/Berlin 2000
Hauser, Evelyn: „The Future of Cyberwork“, in: Employment Relations Today, Winter 2000, S. 61-71
Steinmüller, Angela und Karlheinz: Visionen. 1900 – 2000 – 2100. Eine Chronik der Zukunft, Hamburg 1999
Zukünfte Nr. 34, Thema „Die Selbst GmbH. Auf dem Weg zur individuellen Unternehmergesellschaft?“, Gelsenkirchen 2001

*Dr. Karlheinz
Steinmüller
ist am SFZ –
Sekretariat für
Zukunftsfor-
schung - tätig.*

Interview mit Harald Schartau

Neue Arbeit und lebenslanges Lernen

Von Elke Brinkmann-Pytlík

In der Wirtschaft können wir zurzeit viele Veränderungen beobachten. Viele Wissenschaftler sprechen bereits von einem Epochenumbruch. Wo sehen Sie als Arbeitsminister die gravierendsten Veränderungen?

Der Einzug der Informations- und Kommunikationstechnologien hat alle Arbeitsprozesse grundlegend verändert. An immer mehr Arbeitsplätzen ist das intelligente Intervenieren und kompetente Regulieren von komplexen Produktionsvorgängen gefragt. Im Gegenzug verschwinden einfach strukturierte Tätigkeiten zunehmend aus der Arbeitswelt. Und ganz unabhängig von dem Qualifikationsniveau gilt: Wir können bei fast keinem Arbeitsplatz mehr davon ausgehen, dass das, was dort heute passiert, in absehbarer Zeit noch genauso passieren wird. Das heißt: Die Halbwertszeiten des beruflichen Wissens werden immer kürzer. Der Epochenumbruch hat also längst stattgefunden; die Wissensgesellschaft ist bereits Realität. Damit ist das Lernen, das permanente Einstellen auf Veränderungen, keine Frage der persönlichen Ambitionen des Einzelnen mehr, sondern zur Grundlage, man könnte auch sagen: zur Überlebensgrundlage für unsere gesamte Gesellschaft geworden, und zwar in allen Arbeits- und Lebensbereichen.

An welchen Orten findet die Arbeit der Zukunft Ihrer Meinung nach statt? Wie sieht ein Arbeitsplatzmodell im 21. Jahrhundert aus?

Auch wenn viele schon die Vision vom virtuellen Unternehmen beschwören: Der Betrieb wird auch in Zukunft der zentrale Ort sein, an dem die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Arbeit verrichten werden. Allerdings werden mehr Teilbeschäftigte neue Arbeitsmöglichkeiten nutzen und zum Beispiel in Telearbeit oder von Home-Offices aus arbeiten. Gleichzeitig wird der Arbeitsplatz zum Ort, an dem nicht nur gearbeitet wird. Es ist meine feste Überzeugung, dass wir in der Informationsgesellschaft völlig neue Weiterbil-

dungssysteme brauchen. Qualifikation muss zum integrativen Bestandteil des Arbeitsalltages werden und in den Betrieben stattfinden. Die gelegentliche Weiterbildung in Seminaren fernab des Betriebes wird deshalb bald der Vergangenheit angehören.

Worin sehen Sie heute die stärksten Arbeitsbelastungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer? – Und was kann man dagegen tun?

Wir haben uns in der Vergangenheit daran gewöhnt, das Thema Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz als Abwehr physischer Belastungen und Gefährdungen zu sehen, und das hatte und hat auch seine Berechtigung.



Harald Schartau (Minister für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW)

Aber von mindestens ebenso großer Bedeutung sind die psychischen Belastungen, die die Arbeit mit sich bringen kann. Im Unterschied zu den körperlichen Beanspruchungen kann man hier allerdings Ursache und Wirkung nicht so einfach aufeinander beziehen, so dass man diesen Bereich nur sehr schwer quantifizieren kann. Aber es ist nicht zu übersehen, dass Überforderung, Stress, schlechtes Betriebsklima, fehlende Führungsverantwortung, mangelnde Teamarbeit

oder gar Mobbing Faktoren sind, unter denen heute viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer leiden. Nicht wenige werden davon auch krank.

Wir setzen deshalb alles daran, Rahmenbedingungen dafür zu schaffen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch bei zunehmendem Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck motiviert arbeiten können. Und dass sie sich durch permanente Qualifikation für die Herausforderungen gewappnet fühlen. Ein moderner Arbeitsschutz, der sich wie bei uns als Partner der Betriebe versteht, und sie auch in diesen Fragen berät, spielt da natürlich eine entscheidende Rolle, aber auch unsere umfangreichen Programme zur betrieblichen Modernisierung und zur Qualifikation. Denn Betriebe können nur dann wettbewerbsfähig sein, wenn sie begreifen, dass ihr größtes Kapital zufriedene und engagierte Mitarbeiter sind. Und wir helfen ihnen, dieses Kapital zu pflegen.

Wohin geht der Trend bei der Arbeitszeit?

Es gibt mittlerweile eine breite Palette von Möglichkeiten, betriebliche Interessen mit denen der persönlichen Lebensgestaltung zu verbinden. Nur wird sie noch zu wenig genutzt. Ich glaube aber, dass es hier zu einem Umdenken kommen wird und dass Instrumente wie Arbeitszeitkonten, neue Schichtmodelle und Varianten des Teilzeit-Modells in ein paar Jahren viel stärker verbreitet sein werden, als dies heute der Fall ist. Wir lassen jedenfalls keine Gelegenheit ungenutzt, um auf die Vorteile hinzuweisen, die mit flexiblen Arbeitszeiten verbunden sind, und fördern auch die Umsetzung in die betriebliche Praxis. Vor diesem Hintergrund bin ich auch ganz ruhig, was die Auswirkungen des neuen Teilzeitgesetzes der Bundesregierung angeht. Ich glaube, dass man sehr wohl Lösungen finden kann, die beide Seiten, die Arbeitnehmer und den Betrieb, zufrieden stellen. Am Beispiel der Niederlande kann man übrigens sehr gut sehen, dass neue Arbeitszeiten nicht

die wirtschaftliche Entwicklung hemmen, sondern Beschäftigung fördern. Und dort waren die anfänglichen Bedenken ähnlich groß wie jetzt bei uns.

Welches sind Ihrer Meinung nach die größten „Bedrohungen“ für die Arbeit der Zukunft?

Wenn wir über die Arbeit der Zukunft sprechen, müssen wir wissen, dass wir uns dabei Langmut nicht leisten können. Die technologischen Rahmenbedingungen verändern sich rasant schnell, die Produkt- und Innovationszyklen werden immer kürzer. Wir müssen die Menschen an dieses beschleunigte Tempo heranzuführen, ihnen klar machen, dass nur dauernde Qualifikation und ständige Lernbereitschaft die Arbeit der Zukunft auch beherrschbar machen wird. Der Verlust von Qualifikationen wäre also eine Bedrohung, obwohl ich bezogen auf den Einzelnen immer lieber von den Chancen der Wissensgesellschaft sprechen würde.

Bezogen auf den Standort insgesamt gibt es unverändert Forderungen, auf die Internationalisierung damit zu antworten, dass Standards gesenkt und Schutzvorschriften über Bord geworfen werden müssen, und das wird von vielen ebenfalls als Bedrohung gesehen. Ich glaube aber, dass gerade die zunehmende Europäisierung uns auch die Aufgabe aufgibt, soziale Standards in Europa zu verankern. Europa darf nicht nur über den EURO geeint werden, sondern braucht auch ein gemeinsames soziales Profil. Wir müssen uns darauf verständigen, unter welchen Bedingungen die Menschen in einem freizügigen gemeinsamen Wirtschaftsraum leben und arbeiten. Der kleinste gemeinsame Nenner wäre dabei kein besonders überzeugendes Konzept!

Sie sprechen vom „Tor zur Wissensgesellschaft“ und vom „Lebenslangen Lernen“. Wo genau befinden wir uns heute?

Heute ist es leider immer noch oft so, dass die berufliche Erstausbildung nicht nur als Eintrittskarte in den Arbeitsmarkt, sondern als lebenslang vorhaltender Wissensvorrat gesehen wird. Hier müssen wir umdenken. Lebenslanges Lernen muss zum Alltag werden, und vor diesen Hintergrund muss auch über das Verhältnis von Erstausbildung und Weiterbildung neu nachgedacht werden.

Gefordert sind aber nicht nur die einzelnen Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer, sondern auch die Betriebe: Nach Erhebungen des Instituts für Arbeit und Technik haben bisher nur acht Prozent der nordrhein-westfälischen Unternehmen Weiterbildung und Qualifizierung zu einem zentralen Element ihrer Arbeitsorganisation gemacht. Damit entspricht nur eine kleine Minderheit dem Leitbild des „lernenden Unternehmens“. Es kann aber nicht sein, dass die Wirtschaft es einerseits versäumt, genügend für Aus- und Weiterbildung zu tun, andererseits aber nach der Politik ruft, wenn plötzlich Fachkräfte fehlen. Ich würde also sagen: Die Erkenntnis um die Bedeutung des lebenslangen Lernens wächst, aber sie wächst noch zu langsam. Die Systeme sind noch nicht so aufgestellt, dass lebenslanges Lernen in der Breite zur Selbstverständlichkeit wird. Aber ich bin zuversichtlich, dass wir hier in gemeinsamer Verantwortung die Voraussetzungen verbessern können. In Nordrhein-Westfalen wollen wir jedenfalls vorangehen und über unser Bündnis für Arbeit dazu auf breiter Front Initiativen verabreden.

Wie definieren Sie eine „menschenswürdige Arbeitslosenpolitik“?

Der beste Weg ist für mich, Arbeit und Qualifizierung statt Arbeitslosigkeit zu finanzieren.

Denn nichts ist menschenunwürdiger als Arbeitslosigkeit und der Verlust an Kompetenz und Selbstwertgefühl, der damit verbunden ist. Ich will deshalb dafür sorgen, dass Arbeitslosigkeit erst gar nicht entsteht, beziehungsweise dass Menschen, die ihren Arbeitsplatz verloren haben, den Kontakt in die Arbeitswelt nicht verlieren. Ein Instrument dazu sind Transfergesellschaften. Sie funktionieren so: Nach einer betriebsbedingten Kündigung werden Menschen nicht arbeitslos, sondern schließen einen Vertrag mit einer Transfergesellschaft. Die Transfergesellschaft organisiert den Übergang in eine neue Arbeit durch individuelle Qualifizierung, Praktika und Mobilitätsberatung. Diese Transfergesellschaften wollen wir flächendeckend einrichten. Aber auch Job-Rotation und Zeitarbeit bieten Chancen für Arbeitsuchende, schnell wieder in einen Betrieb zu kommen, und oft wird aus einem solchen Einstieg ein neues Arbeitsverhältnis.

Wie ordnen Sie die Arbeit der Gewerkschaften und der Betriebsräte in den

Gesamtzusammenhang „Zukunft der Arbeit“ ein?

Der Wandel der Arbeitswelt wird auch die Rolle der Gewerkschaften und der betrieblichen Interessenvertretungen verändern. Ich glaube, dass sie sich wieder stärker gestaltend in die arbeits- und gesellschaftspolitische Diskussion einbringen müssen. Ansatzpunkte hierzu gibt es in der Bildungs-, Forschungs- und Technologiepolitik. In diesen Feldern werden die Blaupausen für die zukünftige Entwicklung entworfen. Fort- und Weiterbildung sind Zukunftsthemen, denen sich die Gewerkschaften und Betriebsräte in besonderer Weise widmen müssen. Dabei darf es nicht nur um betriebsspezifische Qualifikationen gehen, es kommt auch darauf an, gesellschaftliches Orientierungswissen zu vermitteln und in „Employability“ zu investieren. Die Gewerkschaften werden in einer Zeit sich schneller ändernden Bedingungen ein, wenn nicht der wichtigste Dienstleister für Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen sein. Eine Profilierung als „das“ Kompetenzzentrum für alle Fragen zum Thema „Arbeit“ wäre dafür die Voraussetzung.

Welche „Zukunft der Arbeit“ geben Sie dem Land Nordrhein-Westfalen?

In unserem Land wird schon heute deutlich, dass es Unsinn ist, einerseits von new, andererseits von old economy zu sprechen. Viele Unternehmen, die aus Branchen mit einer langen und großen Vergangenheit kommen, bieten heute weltmarktfähige Produkte an, die tradiertes Know-how mit technologischer Innovation verbinden - denken Sie nur an den Stahlbereich. Dieser Aspekt ist meiner Meinung nach in der Vergangenheit oft unterbewertet worden, denn vielfach wurde über moderne Arbeit nur noch im Zusammenhang mit der Medien-, Bio- oder Gentechnologie geredet. Ich sehe die Stärken des Landes aber gerade in der Verbindung unserer Industriebranchen mit neuen Technologien. Das müssen wir zu einem unverwechselbaren Standortprofil ausbauen. Mit dem neuen Zuschnitt des Arbeitsministeriums, das ja erstmals Arbeits- mit Qualifikations- und Technologiepolitik verbindet, haben wir jetzt auch hervorragende Möglichkeiten, diese Zukunftsentwicklung ganz kräftig anzuschieben.

Herr Minister, ich bedanke mich für das Gespräch.

ARBEIT

Es geht darum, die gesellschaftliche Neudefinition der Arbeit zu gestalten!

Arbeit ohne Abspaltung?

Von Frieder Otto Wolf

Die Debatte hat sich längst verlagert. Auch wenn mancher es noch nicht gemerkt zu haben scheint. Dass „der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht“, erweist sich als eine Legende. Offenbar tritt die Legende immer in Zeiten der tief greifenden Umstrukturierung der gesellschaftlichen Arbeit auf. Arbeit hat sich verändert: Fabrikarbeit im Sinne einer räumlichen Konzentration fremdbestimmter Arbeitskräfte ist längst nicht mehr. Auch die arbeits- und tarifvertraglich geregelte Lohnarbeit hat ihre Dominanz im Bereich der abhängigen Erwerbsarbeit verloren. Die Verhältnisse außerhalb der Erwerbsarbeit rücken in den Blick von Wertschöpfungsstrategien - nicht nur als Absatzsphäre für Konsumgüter oder Wertschöpfungsbereich für Dienstleistungen. Das private Milieu, der Lebenszusammenhang der arbeitenden Subjekte gehört zunehmend zu den Voraussetzungen einer gelingenden Selbstausbeutung.

Das mögliche Ende der „strukturellen Arbeitslosigkeit“ ist in der europäischen Diskussion über Beschäftigungspolitik bereits in Sicht. Diskussionen darüber, was Vollbeschäftigung künftig heißen kann und soll, ersetzen die Debatten darüber, wie die „überflüssigen“ Bevölkerungsteile zu ernähren und zu unterhalten seien. In strategisch wichtigen Bereichen steht wieder die Diskussion über den Mangel an Fachkräften im Vordergrund. Die stärkere berufliche Integration von Frauen, die Reaktivierung und Requalifizierung älterer ArbeitnehmerInnen, die systematische Organisation der Einwanderung und eine bessere Ausbildung der jungen Generation drängen sich unübersehbar auf die politische Tagesordnung.

Wir könnten von einer versäumten Chance reden: Was der nachhaltige Sinn der Erwerbsarbeit sei und wie menschliches Glück jenseits der Funktionalität „guter Arbeit“ aussehen könnte, ist nicht zum Gegenstand einer breiten gesellschaftlichen Auseinandersetzung geworden. Al-

lerdings war die Hoffnung naiv, einer erdrückenden Mehrheit von Menschen einen anderen Blick auf ihren Broterwerb dadurch nahe bringen zu können, dass sie mit dessen bevorstehenden Wegfall bedroht wurden.

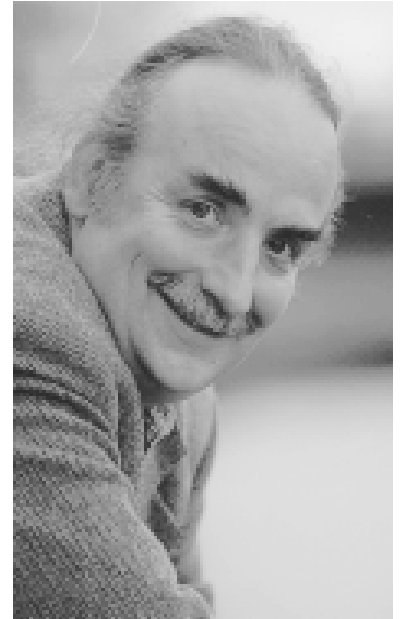
Wir leben und arbeiten bereits nach dem Umbruch - das haben die meisten längst nachvollzogen. Auch wenn sie sich weigern, es wirklich zu glauben und sich daher darüber freuen, dass wissenschaftliche ExpertInnen oder Interessenorganisationen immer noch so tun, als könnten wir in die 50er und 60er Jahre zurück. Allerdings gibt es nur noch wenig Anlass, den vielfältigen Versprechungen zu glauben, von denen die Durchsetzung des Umbruchs begleitet war. Klein ist nicht schön, flexibel nicht frei, feminisiert nicht frauenfreundlich, dematerialisiert nicht ökologisch nachhaltig, dezentralisiert nicht basisdemokratisch, selbstorganisiert ist nicht selbstbestimmt. Je kleiner die Einheiten sind, in denen gearbeitet wird, desto mehr steigt der Druck und die Versuchung in Richtung auf Selbstausbeutung, desto schwieriger wird der Aufbau von praktischen Solidaritäten oder die Durchführung von Arbeitskämpfen. Je flexibler der Arbeitsprozess und die Nutzung des Arbeitsvermögens wird, desto mehr wachsen die Anforderungen an den vollen Einsatz der Individuen. Je größer der Frauenanteil in den Beschäftigungsfeldern wird, desto mehr bilden sich neue Gestalten geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung heraus. Diese sichern einem Teil der Männer weiterhin strategische Vormachtpositionen. Je weniger die Wertschöpfung an die unmittelbare Transformation materieller Gegenstände geknüpft und an die Verausgabung von Energie gebunden ist, desto größer wird u.U. der „ökologische Rucksack“ der genutzten Arbeitsmittel (Computer, Handys) oder der vorausgesetzten Tätigkeiten selbst (etwa im Ferntourismus).

Die Ablösung alter Unternehmenshierarchien durch Franchise-Netzwerke oder andere Formen eines

Wettbewerbes kleinerer Einheiten hat die strategische Planungsmacht der global operierenden Unternehmenszentralen weiter gestärkt. Nischen, in denen die bisherigen Kontrollsysteme noch Spielräume gelassen haben, wurden abgeschafft. Durch den verstärkten Rückgriff auf die Selbstorganisation kleinerer Gruppen oder auf Einzelne als „Unternehmer ihrer selbst“ wurde nicht Herrschaft abgebaut oder Selbstbestimmung ermöglicht. Zentralisierte Machtressourcen übertreffen alles Bisherige, was neue Gestalten ökonomischer und politischer Herrschaft hervorbringen kann. Was war ein Henry Ford als Verkörperung des damaligen „Industriemagnaten“ gegen Bill Gates, die neue Verkörperung des globalen Großunternehmers? Was waren die Chicagoer Schlachthöfe als Ausgangspunkt des „Fließbandsystems“ im Vergleich zu Silicon Valley als „Wiege der Netzwerkökonomie“?

Es spricht wenig dafür, diesen Umbruch in eine apokalyptische Perspektive zu rücken. Nicht die finale Katastrophe bildet seinen bevorstehenden Fluchtpunkt, sondern ein neues „labiles Kompromissgleichgewicht“ von ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Verhältnissen. Die zentrale Frage betrifft die Gestaltung des neuen relativen Gleichgewichts. Welche Interessen werden dabei berücksichtigt? Und mit welchem Gewicht wirken sie auf das Ergebnis ein?

Statistiken oder die inneren „Rückmeldungen“, welche die Gewerkschaften von ihren verbliebenen Mitgliedern erhalten, können täuschen. Immer noch scheinen - wenn wir die sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten mitzählen - die „alten“ arbeits- und tarifvertragsrechtlich definierten Verhältnisse der Lohnarbeit vorzuherrschen. Neue Verhältnisse (neue Selbstständige, „Ego-UnternehmerInnen“) betreffen nur eine Minderheit. Das stimmt



Frieder Otto Wolf, Berlin

ARBEIT

zwar, doch auch wieder nicht. Das liegt an den Zukunftserwartungen und an der wahrgenommenen sozialen Gliederung. Die spezifisch deutschen 630 DM-Jobs, alle anderen Formen informeller und prekärer Beschäftigung sowie der größte Teil der weiblichen Teilzeitbeschäftigung werden den „neuen Verhältnissen“ zugeschlagen. Anders als die rechtlich gesicherte und unbefristete Vollzeitlohnarbeit werden sie als möglichst zu vermeidende Ausnahmen behandelt. Solange an dieser Sicht von den so genannten „atypischen Arbeitsverhältnissen“ festgehalten wird, ergibt sich statistisch für Deutschland, dass die alten „typischen“



Das nächste Jahrzehnt wird eine Periode der aktiven Gesellschaftspolitik. (Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Foto: Hermann Stamm)

Arbeitsverhältnisse deutlich in die Minderheit geraten sind. Wichtiger ist die Zukunftsperspektive: Wer jetzt keine Arbeit hat - ob als Jugendlicher beim Eintritt in die Erwerbsarbeit, als Frau bei der Rückkehr nach einer Familienphase oder als Erwerbsloser - muss damit rechnen, zunächst in ein „neues“ Arbeitsverhältnis zu kommen.

Die aktuelle Debatte findet sich auf der Ebene der Reflexion über „gesellschaftliche Leitbilder“, in den Kontexten regionaler Entwicklungsdiskussionen oder der „Lokalen Agenda 21“. Die Fragen von Aufspaltung oder Solidarität der unterschiedlichen Fragmente der abhängigen Arbeit werden vor allem daran erörtert, wie abhängige Erwerbsarbeit und Sorge für Familie und Kinder in den entwickelten Industriegesellschaften verwirklicht werden können, ohne ärmere südliche Länder in die Ausbeutung oder katastrophale Zwangsabkopplung vom Weltmarkt zu drängen. Dazu gehört der Gedanke, wie innerhalb der reichen Industriegesellschaften ergebnisreiche Formen der Wertschöpfung ausgebaut werden können, die nicht auf einer primären Ausbeutung billiger Handarbeit im Süden oder auf einem Raubbau an natürlichen Ressourcen einschließlich der Biodiversität beruhen. Noch näher liegt die Frage der alternativen Bewegungen der 80er Jahre, wie künftig gewährleistet werden kann, dass unbezahlte Formen gesellschaftlich notwendiger Arbeit (Betreuung von Kindern oder Pflege von Kranken und Alten im Familienzusammenhang) anerkannt und honoriert werden.

Zu einem „sinnvollen“ Lebensentwurf gehört es, verschiedene Arten von Beiträgen zur Weiterentwicklung der eigenen Gesellschaft produktiv miteinander zu verbinden, ohne dabei immer auf den möglichen monetären Ertrag zu schauen. Fragen zu stellen, bedeutet keineswegs die gängigen Lösungen zu akzeptieren, die dafür immer wieder diskutiert werden (z.B. der Übergang zu einer zentral auf „Lizenzvergabe“ aufgebauten „immateriellen Ökonomie“ oder die Verabschiedung von Systemen der sozialen Sicherung). Es wird dadurch möglich, ernsthaft zu erörtern, wie das gemeinsame Erbe der Menschheit an Natur, Kultur und wissenschaftlicher Erkenntnis sinnvoll durch Initiativen und Kreativität erweitert, reproduziert und verbessert

werden kann. Wie kann eine angemessene Honorierung dieser Verbesserungen sichergestellt werden? Wie müsste ein System sozialer Sicherung aussehen, zu dem alle Beteiligten an der gesellschaftlichen Wertschöpfung einen fairen Beitrag leisteten? Wie kann unser gesellschaftliches Leben eingerichtet werden, sodass die Würde aller Menschen umfassend respektiert und den anderen Lebewesen durch die Menschen kein vermeidbarer Schaden angetan wird?

Die institutionalisierte Politik und die gesellschaftlichen Organisationen scheuen noch davor zurück, diese Fragen ernsthaft zu stellen. Oder sie stellen sie nur dort, wo sie zugleich alte Antworten für tragfähig und durchsetzbar halten: Zurück zur Arbeitsdisziplin, zurück zur klassischen Arbeitsteilung in der Familie, zurück zum engen Gemeinwesen der Nachbarschaft... Nur blamieren sich diese rückwärts gewandten „Reformen“ bereits bei ihrer Durchsetzung. Was die Durchsetzung aber nicht verhindert, selbst wenn dadurch nur unnötiges Leiden erzeugt und gesellschaftspolitisch Zeit verloren wird. Gerade für die europäischen Länder, die wie Deutschland in den 90er Jahren durch das Festhalten an alten Verhältnissen und rückwärts gewandte Scheinlösungen den Umbruch verlangsamt haben, wird das nächste Jahrzehnt eine Periode der aktiven Gesellschaftspolitik.

Neue Wertschöpfungsverhältnisse müssen gestaltet und sozial bzw. kulturell eingebettet werden. Wer dabei mitwirkt und im Prozess Gewicht entwickelt, bleibt weitgehend offen. Es ist höchste Zeit, dass sich die gegenwärtigen Fragmente eines gemeinsamen Interesses der abhängigen Arbeit darüber verständigen, wie sie ihre unverkürzte Vielfalt einbringen und sie wieder zu einem gewichtigen Gestaltungsfaktor werden können. Das Feld Arbeitsgestaltung – ihre Nachhaltigkeit, ihre Verteilung und ihr Anteil am gesellschaftlichen Reichtum – wird dafür von entscheidender Bedeutung sein. Die gesellschaftliche Neudefinition der Arbeit entwickelt sich zum Herzstück der einzuleitenden Bestimmung der neuen Gesellschaften im 21. Jahrhundert.

*Frieder Otto Wolf lehrt am
Institut für Philosophie, Berlin*

ARBEIT

Eckpunkte einer aktuellen Debatte

Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft?

Von Eva Senghaas-Knobloch

Seit den 70er und 80er Jahren verweisen hartnäckig hohe Quoten von Arbeitslosigkeit auf Krisensymptome jenes ökonomisch-sozialen Entwicklungsmodells reifer Industriegesellschaften, das von der französischen „Regulationsschule“ als „Fordismus“ bezeichnet und von Hannah Arendt schon 1958 mit dem Begriff der Arbeitsgesellschaft politisch kritisiert worden ist. In der fordistischen Arbeitsgesellschaft ist Erwerbsarbeit zum Dreh- und Angelpunkt gesellschaftlicher Fortschrittsvisionen und individueller Lebensentwürfe geworden. Dem nach Henry Ford genannten ökonomisch-sozialen Entwicklungsmodell des Fordismus entspricht ein Akkumulationsregime, das auf einer Verbindung von ständiger Produktivitätssteigerung in der industriellen Massenproduktion mit einem wachsenden Massenkonsum beruht. In den 90er Jahren ist dieses Entwicklungsmodell ebenso wie das mit ihm verbundene Ideal einer strikt zergliederten, hierarchischen Arbeitsorganisation sowie die Herausbildung kollektiver industrieller Beziehungen und eines staatlich getragenen Wohlfahrtsregimes unter erheblichen Druck geraten.

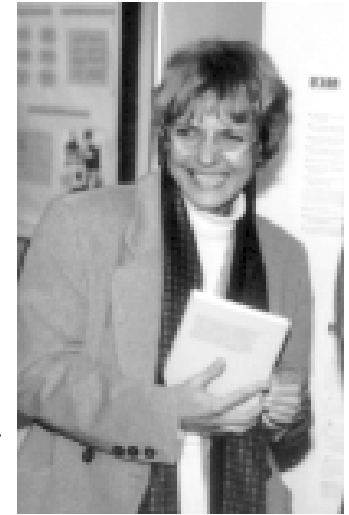
Allein in Westdeutschland hat sich zwar in den letzten 40 Jahren das Bruttoinlandsprodukt mehr als verdreifacht. Zugleich zeigte jedoch die Entwicklung der registrierten Erwerbsarbeitsstunden, also des Arbeitsvolumens, das für die Erwirtschaftung des wachsenden Bruttoinlandsprodukts benötigt wird, ein säkulares Sinken. Die Bundesrepublik Deutschland mit ihrer extrem hohen Exportneigung, gemessen an der mittelgroßen Bevölkerungszahl, wies eine besonders hohe durchschnittliche Produktivitätssteigerung auf. Die bevölkerungsstarken USA zeigten beispielsweise für die Zeitspanne zwischen 1983 und 1995 eine Steigerung von 10,5 Prozent, das kleine Dänemark von 23,1 Prozent, aber die Bundesrepublik Deutschland von 37

Prozent (!). Zwar ist es durch allgemeine Arbeitszeitverkürzung in den letzten Jahrzehnten gelungen, das entlohnte Arbeitsvolumen umzuverteilen, so dass in Westdeutschland die Zahl der Erwerbstätigen nicht sank. Doch seit den 70er Jahren ist es in der Bundesrepublik Deutschland

land nicht mehr gelungen, die rezessionsbedingten Anstiege von Arbeitslosigkeit im jeweils folgenden Aufschwung wieder auf das vorangegangene Ausgangsniveau zurückzuführen. Auch qualitativ hat sich die Situation in den 90er Jahren verändert. Neue Organisations- und Managementkonzepte zielen speziell auf die „human resources“, statt - wie in der Hochphase des Fordismus-Taylorismus - in den Beschäftigten nur eine Restgröße im Maschinisierungsprozess oder eine potenzielle Störgröße zu sehen. Auch diese qualitative Veränderung ist oft mit einem Abbau von Arbeitsplätzen – insbesondere je-

ner mit geringen Qualifikationsanforderungen – verbunden. Im übrigen findet sich auf der Seite der Individuen ein wachsendes Anspruchsniveau, und zwar auf befriedigende Arbeit mit größeren Freiheitspielräumen.

Will man angesichts dieser Ausgangsdaten die vorhandenen Ansätze und Strategien zum Abbau von Erwerbsarbeitslosigkeit beurteilen, so müssen jene vier Funktionen beachtet werden, die der Erwerbsarbeit als Dreh- und Angelpunkt für die Lebensorientierungen der einzelnen und für das Gemeinwesen nach wie vor zukommen: Erwerbsarbeit sichert die alltägliche Existenz. Dabei ist zu beachten, dass in allen Industrieländern die Erwerbsquote der männlichen Bevölkerung gesunken ist, während die Erwerbsquote der weiblichen Bevölkerung ansteigt. Gesamtgesellschaftlich drückt sich darin eine Tendenz zur Individualisierung, d. h. zur Relativierung tradierter Einschränkungen, Bindungen und Verpflichtungen



Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch, Bremen



Kann die monetarisierte Wirtschaftstätigkeit den tatsächlichen Bedarf nach Arbeitsteilung heute noch befriedigen?

zugunsten selbstverantwortlicher Lebensplanung aus. Erwerbsarbeit hat, zweitens, auch eine psychosoziale Funktion. Sie weitet den Horizont, dient als Antrieb zur Aktivität, wird als Zeitgerüst im Alltag gebraucht und steht mit dem sozialen Status in Verbindung. Drittens hat in der Bundesrepublik die Erwerbsarbeit eine grundlegende Bedeutung hinsichtlich der sozialstaatlichen Arrangements. Und viertens ist immer stärker an Erwerbsarbeit - und nicht an anderen Tätigkeitsarten - subjektiv die Erfahrung bürgerschaftlicher Integration gebunden. Jede Strategie zum Abbau von Arbeitslosigkeit unter neuen Rahmenbedingungen muss folglich Antworten finden, die diese vier Funktionen beachten. Sie muss sich auch mit den Kritiken an der Nicht-Verallgemeinerbarkeit und an der immanenten Beschränktheit des Fordismus auseinandersetzen. Seine Vernachlässigung von Natur als Wirtschaftsfaktor ist in den 70er Jahren spektakulär durch den Bericht „Grenzen des Wachstums“ an den Club of Rome hervorgehoben worden. Die immanente Beschränktheit zeigt sich auch in der Geringerschätzung von Tätigkeiten, die als weiblich gelten oder Frauen zugeschrieben werden: die Tätigkeiten, die aus der existentiellen Angewiesenheit der Menschen rühren, Tätigkeiten der Pflege und der personenbezogenen Dienstleistungen.

Das Spektrum der öffentlich diskutierten Ansätze zum Abbau von Arbeitslosigkeit lässt sich in zwei Gruppen aufteilen. Eine Gruppe ist erwerbsarbeitszentriert, die andere an einer Neubewertung aller Tätigkeiten orientiert, die für ein politisches Gemeinwesen bedeutsam sind. Eine Verständigung in der Debatte ist deshalb außerordentlich schwierig, weil eine Neubewertung von Tätigkeitsarten zentrale Koordinaten unseres arbeits-, sozial- und demokratiepolitischen Verständnisses berührt.

Dominant in der politischen Arena sind nach wie vor erwerbsarbeitszentrierte Strategien. Und innerhalb dieser Gruppe sind es nach wie vor die auf Wachstum und Investitionsförderung ausgerichteten Strategien. *Deregulierung*, verstanden als das Beiseiteräumen von Hemmnissen für Investitionen setzt auf das Wirtschaftswachstum, das Beschäftigungswirksamkeit erzielen soll.

Ausgeblendet wird in dieser Strategie jedoch die Notwendigkeit, sich auf die Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlagen zu besinnen. Und höchst fragwürdig ist die Chance, mit den vorgeschlagenen Maßnahmen bürgerschaftliche Integration zu befördern, wenn durch Deregulierung zwangsläufig die Unterschiede in Einkommen und Lebenschancen erheblich vergrößert werden.

Eine zweite erwerbsarbeitszentrierte Strategie setzt auf *Arbeitszeitverkürzung* und strebt die Umverteilung des verfügbaren Arbeitsvolumens in bewährter Weise an. Allerdings wird dabei nicht die Frage gestellt, wieweit eine solche Arbeitszeitumverteilung reichen kann. Zudem scheinen neue technisch gestützte (Tele-)Arbeitspolitiken in der Praxis der Unternehmen die allgemeinen Arbeitszeitregelungen mehr und mehr zu unterlaufen.

Während die Strategie der Arbeitszeitverkürzung

Erwerbsarbeitszentrierte und neubewertungsorientierte Ansätze zum Abbau von Arbeitslosigkeit

auf eine regulierte Abnahme des Arbeitskraftangebots setzt, steht hinter der Strategie der *negativen Einkommensteuer* (z. B. Scharpf) die Idee der Wiedererschaffung verloren gegangener Arbeitsplätze. Die Problem-diagnose hinter dieser Strategie bezieht sich auf den Anteil jener Arbeitsloser, die wenig oder keine Aussicht mehr auf offizielle Beschäftigung haben. Sie verfügen nicht über die Qualifikationen, Fähigkeiten oder Voraussetzungen, die an den immer produktiver werdenden Arbeitsplätzen gestellt werden. Hier besteht das Hauptproblem hinsichtlich der Kriterien von Gemeinnützigkeit, nach denen entschieden werden müsste, welche Arbeitsplätze durch öffentliche Zuschüsse auf ein akzeptables Lohnniveau gehoben werden sollten.

Energieeffizienzerhöhung als vierte Strategie, so Ernst Ulrich von Weizsäcker, orientiert sich an einer Problem-diagnose, derzufolge die menschliche Arbeit generell zu teuer, der Verbrauch von natürlichen Ressourcen der Umwelt zu billig sei. Hier geht es darum, den Preis der Lohnarbeit durch Entlastung entsprechender Abgaben und Steuern zu senken und zugleich Natur als Produktionsfaktor in ihr eigenes Recht einzusetzen.

Als Brücke zwischen diesen erwerbsarbeitszentrierten Strategien zum Abbau von Arbeitslosigkeit und

den an Neubewertung orientierten kann die Strategie der Übergänge und *Übergangsmärkte*, wie sie Günther Schmid vertritt, verortet werden. In der Perspektive dieser Strategie ist Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit spezifischen Lebensphasen und ihren Risiken zu sehen. In der Strategie der verbesserten Übergänge von einer zur anderen Lebensphase geht es darum, durch systematische Ausgestaltung von Instrumenten die Rahmenbedingungen zu verbessern, in denen Menschen zwischen Kurz- und Vollzeitbeschäftigung, zwischen privatem Haushalt und Erwerbstätigkeit, zwischen Erwerbstätigkeit und Rente sowie zwischen Bildung und Beschäftigung wechseln können. Ansatzweise sind solche Instrumente als Kurzarbeit, Jahresarbeitszeitverträge, Lohnkostenzuschüsse, Weiterbildungsfonds und familienbedingte Teilzeitarbeit schon vorhanden. In dieser Strategie werden auch Tätigkeiten, die nicht Erwerbsarbeit sind, systematisch respektiert.

Wenn man die verschiedenen erwerbsarbeitsorientierten Strategien zum Abbau von Arbeitslosigkeit beurteilen will, muss man sich über die deutlichen Unterschiede in der Problemdiagnose und in der Akzentsetzung der einzelnen Strategien verständigen. Es geht um die unterschiedliche Beantwortung der Frage, wie die monetarisierte Wirtschaftstätigkeit den tatsächlichen Bedarf nach Arbeitsleistung befriedigen kann: ob durch mehr Ungleichheit oder mehr Umverteilung, durch Preiskorrekturen oder durch neue Effizienzziele. Die zweite Gruppe der Strategien, die den verengten Blick auf Erwerbsarbeit aufgeben und neue sozial- oder demokratiepolitische Perspektiven eröffnen, stützen auf eine Neubewertung der Vielfalt von Tätigkeiten in einem Gemeinwesen. Diese bedingt grundlegende Neuverständigungen im politischen Raum, vor allem über ein gerechtes Reziprozitätsverhältnis. Auf welcher Basis sollen Anrechte legitimiert, auf welcher Basis kann bürgerschaftliche Integration befördert und soziale Sicherung gestaltet werden?

Aus einer ökonomisch-arbeitspolitischen Perspektive heraus ist in dem neuen Bericht an den Club of Rome die Strategie einer *neuen Vollbeschäftigung* entworfen worden. Nach Orio Giarini und Patrick M. Liedtke basiert diese auf einer Schichtung von drei Ebenen anerkannter produktiver Ar-

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund) und Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

Gerhard Bäcker, Rolf G. Heinze, Gerhard Naegele

Die Sozialen Dienste vor neuen Herausforderungen
Bd. 1, 240 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2579-5

Bernhard Rosendahl

Bericht zur sozialen Lage älterer Menschen in Dortmund im Auftrag des Landesinstituts Sozialforschungsstelle Dortmund

Bd. 2, 296 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2550-7

Hans Vollmer, Georg Langenhoff, Wolfgang Skorvanek, Bernhard Rosendahl

Bericht zur sozialen Lage in Dortmund

Bd. 3, 216 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2691-0

Manuela Michel

Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivilbeschäftigten der alliierten Stationierungstreitkräfte

Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach

Bd. 4, 184 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2356-3

Rüdiger Klatt

Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung

Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten

Bd. 5, 1995, 136 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2581-7

Ulrike Hellert

Erfolgreich durch Arbeitsmotivation

Motivationspsychologische Maßnahmen bieten Chancen für Mitarbeiterinnen und Betriebe

Bd. 6, 104 S., 24,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2679-1

Frerich Frerichs

Älterer Arbeitnehmer im Demographischen Wandel – Qualifizierungsmodelle und Eingliederungsstrategien

Bd. 7, 200 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2725-9

Michael Bürger

Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln

Eine Fallstudie

Bd. 8, 160 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2945-6

Wolfgang Kapp, Helmut Martens

Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß

Theoretisch-methodische „Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland. Forschungsbericht

Bd. 9, 304 S., 48,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2936-7

Monika Reichert, Gerhard Naegele (Hrsg.)

Alterssicherung in Nordrhein-Westfalen: Daten und Fakten

Bd. 11, 312 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3186-8

Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter

Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung

Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen

Bd. 12, 216 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3208-2

Cordula Sczesny

Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung

Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern

Bd. 13, 104 S., 29,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3293-7

Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny

Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen

Entwicklungen in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt

Bd. 14, 192 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3294-5

Klaus Kock (Hrsg.)

Bausteine für eine gewerkschaftliche Regionalpolitik

Erfahrungen und Beispiele aus dem östlichen Ruhrgebiet

Bd. 15, 104 S., 24,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3351-8

Thomas Kauss, Sabine Kühnert, Gerhard Naegele, Waldemar Schmidt, Eckart Schnabel

Vernetzung in der ambulanten geriatrischen Versorgung – die Schlüsselstellung des Hausarztes

Bd. 16, 304 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3648-7

Monika Reichert (Hrsg.)

Häusliche Pflege in Nordrhein-Westfalen

Bd. 17, 296 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3675-4

Dietmar Köster

Strukturwandel und Weiterbildung älterer Menschen Eine Studie des neuen alters im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung und des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales NRW

Bd. 18, 216 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3881-1

Katrin Krämer

Betriebliche Gesundheitsförderung Konzeption. Wirkungen. Evaluation

Bd. 19, 152 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3963-x

Ursula Ammon, Maria Behrens (Hrsg.)

Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren

Dokumentation einer Tagung der Sozialforschungsstelle Dortmund und der FernUniversität Hagen am 26.11.1996 in Dortmund

Bd. 20, 152 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3964-8

Christine Fromm

Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung

Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der Sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes

Bd. 21, 184 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4146-4

Bernhard Rosendahl

Kommunalisierung und korporative Vernetzung in der Implementation der Pflegeversicherung

Wirkungsanalyse regionaler Pflegekonferenzen in Nordrhein-Westfalen

Bd. 22, 320 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4195-2

Josef Hilbert, Gerhard Naegele (Hrsg.)

Qualifizierte Dienstleistungen

Internationale Erfahrungen und Herausforderungen für den Strukturwandel im Ruhrgebiet

Bd. 23, 232 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4368-8

Arno Georg, Frerich Frerichs

Ältere Arbeitnehmer in NRW

Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze

Bd. 24, 216 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4399-8

Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hrsg.)

Arbeit – Alter – Region

Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung. Beiträge aus FfG und sfs

Bd. 25, 304 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4247-9

Petra Bröscher

Gewalt – Erfahrungen im Leben alternder Frauen

Bd. 26, 160 S., 29,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4354-8

Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Ulla Schwitalla, Rainer Skrotzki, Walter Wicke (Hrsg.)

Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozesses in Klein- und Mittelbetrieben

Bd. 27, 192 S., 29,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4680-6

Birgit Mütterich

Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule

Bd. 28, Sommer 2001, 256 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4753-5

Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter

Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien – Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?

Bd. 29, 168 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4754-3

Eckehart Ehrenberg, Wilfried Kruse

Soziale Stadtentwicklung durch große Projekte?

EXPOs, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover

In der jüngeren Vergangenheit versuchen Städte immer häufiger, große Projekte zu nutzen, um sich in der schärfer werdenden Konkurrenz um Standorte und Ressourcen besser zu positionieren.

Am Beispiel der Olympiade in Barcelona 1992, der Weltausstellungen von Sevilla 1992 und Hannover 2000 und unter Einbezug des „Hauptstadt-Projekts“ Berlin wird vor allen Dingen danach gefragt, was mit den sozialen Verhältnissen in einer Periode geschieht, die oft als „Krise der Stadt“ bezeichnet wird. Das Ergebnis: Das Erfordernis einer „Sozialen Stadtentwicklung“ ist aktueller denn je. Hierzu werden differenzierte Vorschläge gemacht, die von der Notwendigkeit und Möglichkeit der bürgerschaftlichen Beteiligung ausgehen.

Bd. 30, 392 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5083-8

Bd. 30, 392 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5083-8



Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke

Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie

Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext“ (REKO)

Bd. 31, 112 S., 29,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5084-6

Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hrsg.)

Beratung ohne Forschung – Forschung ohne Beratung?

Bd. 32, Sommer 2001, 112 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5405-1

Marion Vortmann

Freiwilliges Engagement älterer Menschen

Bd. 33, Sommer 2001, 168 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5406-x

* unv. PE

LIT VERLAG Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

beit, die sich nach dem Grad staatlicher Intervention und Regelung unterscheiden. Der Staat soll für die Organisation an der ersten Sparte von bezahlter Arbeit zuständig sein. Diese umfasst etwa 20 Stunden pro Woche für alle Menschen im Alter zwischen 18 und 70 Jahren. Die dort erbrachten Leistungen berechtigen jedes Individuum zu einem Mindesteinkommen, das für die Deckung der absolut notwendigen Ausgaben reicht. Eine zweite Sparte soll sich aus allen bezahlten Beschäftigungen zusammensetzen, die neben oder anstelle der erstgenannten Arbeit treten. Diese Sparte soll möglichst frei von staatlichen Interventionen sein, ausgenommen der Geltung eines gesetzlichen Rahmens. Die dritte Sparte von Arbeit konstituiert sich aus Eigenarbeit und nicht bezahlter Freiwilligentätigkeit. Während die Strategie in einer sozialpolitischen und demokratiepolitischen Perspektive fragwürdig ist, enthält sie doch eine konzeptuelle ökonomische Innovation. In den Blick gerät, wie gesellschaftlicher Reichtum in monetarisierten und in nicht-monetarisierten Tätigkeitsbereichen geschaffen wird. Problematisch an der Strategie ist vor allem die Kategorisierung besonderer Gruppen, beispielsweise Frauen mit kleinen Kindern, für die eo ipso eine Arbeit in der ersten Sparte mit geringen Qualifikationsanforderungen vorgesehen ist. Es bleibt unersichtlich, wie ein Übergang von der Beteiligung an der ersten in die zweite Sparte möglich werden soll. Und es ist darüber hinaus fragwürdig, ob der Staat tatsächlich die ihm zugedachte Rolle als Arbeitsplatzbeschaffer sinnvoll spielen kann.

Während der Bericht an den Club of Rome mit einem neuen Wohlstandskonzept argumentiert, geht es in der sozialpolitischen Strategie, die wie Claus Offe auf ein Bürgergeld oder Grundeinkommen allein auf Basis von Bürgerschaft setzt, um eine neue Wohlfahrtsorientierung. Die „Moder-

nisierungsfalle“ speist sich aus der wachsenden Abhängigkeit von Geldeinkommen als Folge zurückgedrängter oder entmutigter Tätigkeiten. Eine Politik des Bürgergeldes stellt demgegenüber nützlichen Tätigkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit auf Basis individueller Entscheidungen in Aussicht, wieder Anerkennung und Bedeutung zu bekommen. Zentral für diese Argumentation ist, dass nicht vorher Kategorien für Bevölkerungsgruppen (etwa Frauen mit kleinen Kindern, Alleinerziehende etc.) gebildet werden, sondern die Strategie auf gesicherte individuelle Optionen abstellt.

Die Notwendigkeit zu einer Grundsicherung wird auch in einer dritten Gruppe von *demokratiepolitischen Strategien* in den Mittelpunkt gestellt. Diese bemüht sich entweder unter dem Vorzeichen eines neuen Gesellschaftsvertrags (Dahrendorf) oder mit dem Begriff der Bürgerarbeit (Beck; Mutz) um eine Ermutigung und materielle Absicherung zum Tätigsein für Belange des Gemeinwesens als freier Bürgergesellschaft. Im Vordergrund steht hier nicht die gleichberechtigte und gleichgeachtete Teilhabe am Marktgeschehen – wenngleich diese Teilhabe auch als wichtig erachtet wird. Bedeutsam ist die Ressourcensicherung für eine Teilhabe am politischen Handeln, also an der Gestaltung des Zusammenlebens im Gemeinwesen durch bürgerschaftliches Engagement.

Die politische und gesellschaftliche Anerkennung einer pluralen Ökonomie und eine institutionalisierte Unterstützung zur existenzsichernden Kombination verschiedener Tätigkeitsarten wäre gleichbedeutend mit der Überwindung des alten Modells der fordistischen Lohn-Arbeitsgesellschaft. Eine Anerkennung der Pluralität von Tätigkeiten für ein „gut funktionierendes“ Gemeinwesen wäre geeignet, die bürgerschaftliche Integration zu befördern, zum psychosozialen Wohlbefinden beizutragen, sowie

für alle ein Anrecht auf soziale Sicherung und auf ein persönlich erwirtschaftetes Geldeinkommen zu gewährleisten. Allerdings stellt sich die dringliche Frage, auf welchem Niveau sich Grundeinkommen und soziale Sicherung geldlich bewegen können und sollen. Die Bedeutung von Geldeinkommen wird auch in einer nachfordistischen Gesellschaft groß sein, denn mit Geldeinkommen sind individuelle Freiheitsräume verbunden. Wichtig sind auch Fragen nach der konkreten Institutionalisierung einer pluralen Ökonomie unter den Vorzeichen europäischer und weltwirtschaftlicher Einbindung. Die politischen Aufgaben innergesellschaftlichen Zusammenhalts, vor denen Gesellschaften wie die Bundesrepublik heute stehen, bringen darüber hinaus Probleme auf die politisch-öffentliche Agenda, die in der fordistisch-industriellen Gesellschaft verdeckt waren: Die beobachtbare Erosion bisher tief verankerter kultureller Selbstverständlichkeiten bezieht sich insbesondere auf die Veränderung der industriegesellschaftlichen Geschlechterordnung und verlangt neue Antworten auf das Faktum existenzieller Angewiesenheit. Von großer Bedeutung für Chancen-, Verteilungs- und Bedürfnisgerechtigkeit in der Gesellschaft ist es, wie mit Menschen in verschiedenen Lebensphasen umgegangen wird, die unmittelbar auf konkrete Fürsorge angewiesen sind. Eine sensible und innovative Politik zum Abbau von Arbeitslosigkeit kommt nicht an diesen elementaren Fragen gesellschaftlichen Zusammenhalts vorbei und muss sich auf das Gesamtspektrum von notwendigen Tätigkeiten für das Gemeinwesen beziehen.

Aktualisierte Kurzfassung eines Beitrags der Autorin in ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 1999, Heft 2.

Prof. Dr. Eva Senghaas-Knobloch lehrt Arbeitswissenschaft an der Universität Bremen und forscht im Forschungszentrum Arbeit, Umwelt, Technik, artec

ARBEIT

Die Brasilianisierung Westeuropas

Vollbeschäftigung – eine Redefinition von Arbeit

Von Ulrich Beck

Die ungewollte Folge der neoliberalen Utopie des freien Marktes ist die Brasilianisierung des Westens. Bemerkenswert ist die aktuelle Entwicklung *der Arbeit* in der Weltgesellschaft: Neben der hohen Arbeitslosigkeit in den Staaten Europas findet ein Übergang von der Arbeits- zur Wissensgesellschaft statt. Wie aber sieht das neue Bild der Erwerbsarbeit aus? Das Herausragende ist die neue Ähnlichkeit von Entwicklungsprofilen der Erwerbsarbeit in der sogenannten Ersten und der Dritten Welt. Es ist der Einbruch des Prekären, Diskontinuierlichen, Informellen in die westlichen Bastionen der Vollbeschäftigungsgesellschaft. Damit breitet sich im Zentrum des Westens ein sozialstruktureller Flickenteppich aus: die Vielfalt, Unübersichtlichkeit und Unsicherheit von Arbeits-, Biographie- und Lebensformen des Südens.

Die politische Ökonomie der Unsicherheit

In einem semi-industrialisierten Land wie Brasilien repräsentieren die lohn- und gehaltsabhängig Beschäftigten in einem formalisierten Vollzeitbeschäftigungsverhältnis nur eine Minderheit an wirtschaftlich Aktiven. Die Mehrheit arbeitet unter prekären Erwerbsbedingungen. Die Menschen sind ambulante Verkäufer, Kleinhändler und -handwerker, verdingen sich als Dienstboten oder sind "Arbeits-Nomaden", die zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern, Beschäftigungsformen und Ausbildungen hin- und herpendeln. Wie die Entwicklung in den sogenannten "hochentwickelten" Vollbeschäftigungsgesellschaften zeigt, bildet diese nomadische "Multi-Aktivität" - bislang im Westen vornehmlich ein Kennzeichen der Frauenarbeit - eine sich rapide ausbreitende Entwicklungsvariante später Arbeitsgesellschaften des Westens.

Die Entwicklung in Deutschland steht für die Entwicklung im westlichen Europa: In den 60er Jahren gehörte erst ein Zehntel der Arbeitnehmer der Gruppe der prekär Beschäftigten an. In den 70er Jahren waren es ein Fünftel, in den 80er Jahren ein Viertel, und in den 90er Jahren bereits ein Drittel. Wenn diese Entwicklungs-

geschwindigkeit anhält, dann wird in zehn Jahren nur noch jeder zweite abhängig Beschäftigte einen dauerhaften Vollzeitbeschäftigungsplatz einnehmen, während die andere Hälfte *brasilianisch* arbeitet.

Hier zeigt sich, was im Rahmen einer politischen Ökonomie der Weltrisikogesellschaft entfaltet werden muss. In der politischen Ökonomie der Unsicherheit drückt sich das neue Machtspiel und Machtgefälle zwischen territorial fixierten politischen Akteuren (Regierungen, Parlamenten, Gewerkschaften) und nicht territorial gebundenen wirtschaftlichen Akteuren (Kapital-, Finanz- und Handelsmächte) aus. Der Handlungsspielraum der Staaten ist auf das Dilemma geschrumpft, entweder zunehmende Armut mit hoher Arbeitslosigkeit zu bezahlen (wie in den meisten europäischen Ländern) oder eklatante Armut für etwas weniger Arbeitslosigkeit hinzunehmen (wie in den USA).

Das hängt damit zusammen, dass die Erwerbsgesellschaft sich ihrem Ende zuneigt, je mehr die Menschen durch den Einsatz intelligenter Technologien ersetzt werden. Die steigende Arbeitslosigkeit lässt sich nicht länger auf zyklische Wirtschaftskrisen zurückführen, sondern auf die Erfolge eines technologisch avancierten Kapitalismus. Das alte, wirtschaftspolitische Instrumentarium versagt.

Die politische Ökonomie der Unsicherheit bedingt einen *Domino-Effekt*: Was sich in guten Zeiten wechselseitig ergänzt und gestärkt hat – Vollbeschäftigung, sichere Renten, hohes Steueraufkommen, Spielräume staatlicher Politik –, gefährdet sich nun wechselseitig: Erwerbsarbeit wird prekär; die Grundlagen des Sozialstaates zerfallen; die Normalbiographie wird brüchig; Altersarmut ist vorprogrammiert; aus den leergefegten Kassen der Kommunen kann der anschwellende Sturm auf die Sozialhilfe nicht finanziert werden.

Entsprechend geraten die orthodoxen Verteidigungsstrategien in die Defensive: überall wird Flexibilität eingeklagt. Ein Arbeitgeber soll seine Arbeitnehmer leichter "feuern" können. Risiken des Staates und der Wirt-

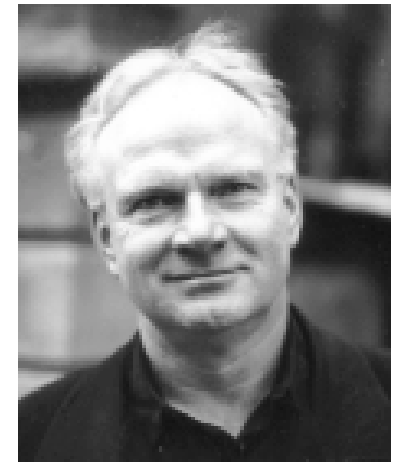
schaft werden auf die Individuen umverteilt. Verfügbare Jobs werden kurzfristig, leichter kündbar. Und schließlich: "Freue dich, dein Wissen und Können ist veraltet, und niemand kann dir sagen, was du lernen musst, damit du in Zukunft gebraucht wirst."

Die Folge: Je mehr Arbeitsbeziehungen dereguliert und flexibilisiert werden, desto schneller verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Risikogesellschaft, die weder für die Lebensführung des einzelnen noch für Staat und Politik kalkulierbar ist. Zugleich wird es wichtiger, die politische Ökonomie des Risikos in ihren widersprüchlichen Folgen für Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zu enträtseln. Eines jedenfalls ist klar: Endemische Unsicherheit ist das Merkmal, das die Lebenswelt und Lebensgrundlage der Mehrheit der Menschen – auch in der scheinbar wohlhabenden Mitte! – in Zukunft kennzeichnet.

Unter dem Einfluss der politischen Ökonomie der Unsicherheit ändert sich das Erscheinungsbild der Gesellschaft also dramatisch. In schmalen Zonen spitzen sich extreme Eindeutigkeiten zu: im obersten Oben und im untersten Unten, das eigentlich kein Unten mehr ist, sondern ein Außen. Dazwischen entfalten, mischen und verschachteln sich Uneindeutigkeiten. Mehr und mehr Menschen leben sozusagen zwischen den Kategorien von arm und reich.

Auf die Dauer kann nicht darüber hinweggetäuscht werden, dass die Grundlagen hochgepriesener Sozialstaatlichkeit, die alltägliche Demokratie, und das Selbstbild der Arbeitsbürger-Gesellschaft zerfallen.

Das Experiment Euro beginnt damit in einem historischen Augenblick, wo mit dem unwiderruflichen Verlust der Vollbeschäftigung im klassischen Sinne das Selbstverständnis und das politische Nachkriegsprojekt Europas zur Disposition steht. Wenn der globale Kapitalismus in den Ländern des Westens den Wertekern der Arbeitsgesellschaft auflöst, zerbricht ein historisches Bündnis zwischen Kapitalismus, Sozialstaat und Demokratie. Niemand täusche sich: Der Eigentümer-Kapitalismus, der auf nichts als Gewinn zielt



Ulrich Beck, München

und die Beschäftigten, den Sozialstaat und die Demokratie ausgrenzt, gibt seine eigene Legitimität auf. Die neoliberale Utopie ist eine Form demokratischen Analphabetentums.

Der einzige potente Gegner des Kapitalismus ist – der „Nur-noch-Gewinn-Kapitalismus“ selbst. Hiobsbotschaften am Arbeitsmarkt gelten als Siegesmeldungen an der Wall-Street. Das dahinter stehende Kalkül ist einfach. Wenn die Arbeitskosten sinken, steigt der Gewinn.

Doch nicht, dass der technologisch avancierte Kapitalismus nationalstaatliche Schranken niederreißt und mit immer weniger Arbeit immer mehr produziert, sondern dass er politische Initiativen zu einem neuen europäischen Gesellschaftsmodell und Gesellschaftsvertrag blockiert, raubt ihm seine Legitimation. Wer heute über Arbeitslosigkeit nachdenkt, darf nicht als Gefangener der alten Begriffe sich im Streit über den „zweiten Arbeitsmarkt“, die „Senkung der Lohnkosten“ oder die „Staatsquote“ verlieren, sondern muss fragen: Wie wird Demokratie jenseits der Vollbeschäftigungsgesellschaft möglich? Was als Ende und Verfall erscheint, muss umgemünzt werden in eine Gründerzeit für neue Ideen und Modelle, die Staat, Wirtschaft und Gesellschaft für das 21. Jahrhundert öffnet.

Das Recht auf diskontinuierliche Erwerbstätigkeit

Der *pessimistische Optimist* André Gorz argumentiert: Wenn alle Rezepte nichts mehr nützen, dann bleibt nur, die *Krise* anzuerkennen und zeigt zur Grundlage der neuen Normalität zu machen. „Wir verlassen die Arbeitsgesellschaft, ohne die Umrisse einer neuen zu suchen“, schreibt Gorz und Umrisse einer alternativen Gesellschaftsentwicklung auf, die Sicherheit und Freiheit für alle neu aufeinander abstimmt. „Wir wissen, wir fühlen, wir begreifen, dass wir alle potentielle Arbeitslose sind, potentielle Unterbeschäftigte, Teilzeit-Arbeiter, Jobber, prekär Beschäftigte. Aber was jeder von uns einzeln weiß, ist noch nicht zum Bewusstsein unserer gemeinsamen, neuen Wirklichkeit geworden.“

André Gorz entwirft einen Perspektivenwechsel. Er dreht den Mangel an Arbeit herum und begreift ihn als Wohlstand an Zeit, im Mangel an Wachstum entdeckt er den Aufruf zum selbst Tätigwerden.

Ich schlage vor, noch einen entscheidenden Schritt weiter zu gehen: Die Antithese zur Arbeitsgesellschaft ist die Stärkung der politischen Gesellschaft der Individuen, der aktiven Bürgergesellschaft vor Ort, einer zu-

gleich lokalen und transnationalen Bürgerdemokratie in Europa. Diese Gesellschaft der aktiven Bürger, die nicht mehr im Container des Nationalstaats verbleibt und deren Aktivitäten vor Ort und zugleich über Grenzen hinweg organisiert sind, kann im Kleinen lokale Antworten auf die großen Herausforderungen der Zweiten Moderne – Individualisierung, Globalisierung, schrumpfende Erwerbsarbeit und ökologische Krise – finden und entwickeln. Auf diese Weise werden oft konfliktvoll in kommunalen Projekten (ökologische Initiativen, Agenda 21, Arbeit mit Obdachlosen, Theater-, Diskussions- und Kulturzentren) kommunale Demokratie und Identität belebt.

Eine Vision, die Zeitsouveränität und erfahrbare politische Freiheit in selbstorganisierten Aktivitätsnetzen ermöglicht, sieht sich zahlreichen Fragen und Dilemmata ausgesetzt: Wie organisiert man Spontaneität? Ist das nicht eine Ideologie, die den Staat, insbesondere den Sozialstaat, von seiner Verantwortung für die Versorgung seiner Bürger entlastet?

Zivilgesellschaft und Direktdemokratie setzen voraus, dass die Bürger Energie für Engagement aufbringen und einsetzen können. Sind damit nicht diejenigen ausgeschlossen, die am sozialen und politischen Leben nicht teilnehmen können, weil sie wirtschaftlich unter Druck oder am Abgrund stehen und kulturell ausgegrenzt sind? Entspringt die Idee der Bürgerdemokratie also nicht einer Mittelschichtsidylle? Und: Wird auf diese Weise nicht vielleicht sogar kontraproduktiv ein Billiglohnsektor eröffnet, der zum Abbau regulärer Erwerbsarbeit beiträgt?

Die Belebung der kommunalen Demokratie ist an vier Voraussetzungen der Arbeitsteilung in der *multiaktiven* Gesellschaft gebunden:

1. Eine Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollerwerbsarbeit für alle.
2. Jede und jeder, Frauen und Männer sollen ein Bein in der Erwerbsarbeit haben, so weit sie das wollen.
3. Elternarbeit, Arbeit mit Kindern werden ebenso wie künstlerische, kulturelle und politische Bürgerarbeit gesellschaftlich anerkannt, indem sie beispielsweise Ansprüche auf Rente und Krankenversicherung gewähren.
4. Das gleichzeitige Engagement in Erwerbs- und Bürgerarbeit setzt damit schließlich auch eine Umverteilung der Familienverpflichtungen zwischen Männern und Frauen voraus.

Wie aber wird eine postnationale und zugleich politische Bürgergesell-

schaft in Europa möglich? Nur wenn es gelingt, das neue Prekäre der Beschäftigungsformen in ein Recht auf diskontinuierliche Erwerbstätigkeit, ein Recht auf wählbare Zeit, auf eine in tarifliche Rahmenbedingungen eingebette-

te neue Arbeitszeit-Souveränität umzuwandeln, können neue Freiräume in der Abstimmung von Arbeit, Leben und politischem Handeln entstehen und gesichert werden: Jedem Menschen wird es ermöglicht, sein Leben über einen Zeitraum von einem oder mehreren Jahren im Übergang von Familie, Erwerbstätigkeit, Muße, politischem Engagement mit den Ansprüchen und Anforderungen anderer abzustimmen und selbsttätig zu gestalten.

Die rückwärts gewandte Vollbeschäftigungsnostalgie ist die letzte Bastion, die mit Zähnen und Krallen verteidigt wird, damit die wirklich großen, drängenden Fragen der Zweiten Moderne nicht offen hervorbrechen: Wie können die Grenzen des Wachstums in lebbarere Lebens- und Arbeitsformen umgesetzt werden? Wie werden ein politisches Europa, eine europäische Verfassung und Bürgergesellschaft möglich, die es erlauben, die europäische Idee der Demokratie für das globale Zeitalter neu auszubuchstabieren? Welche Antworten zwischen Protektionismus und Gleichgültigkeit finden die Länder auf die möglichen Bevölkerungswanderungen von den armen in die reichen Regionen der Welt?

In dem Maße, in dem der Verlust der Arbeitsmitte Gesellschaft und Demokratie gefährdet, können diese Fragen die neue Mitte einer zu errichtenden, zugleich lokalen und transnationalen Welt-Bürgergesellschaft bilden.

Die Gegenthese zur Arbeitsgesellschaft ist nicht die Freizeit- oder Muße-Gesellschaft. Diese bleiben dem Wertimperialismus der Arbeit, negativ gewendet, verhaftet. Es ist die selbsttätige, selbstbewusste, politische Bürgergesellschaft, die Do-it-yourself-Kultur, die einen neuen, dichten Begriff des Politischen entwickelt, erprobt und verwirklicht.

Aus: Ulrich Beck(Hg.): *Schöne, neue Arbeitswelt, Zukunft von Arbeit und Demokratie*, Frankfurt am Main/New York 2000, Campus-Verlag

Bürgerarbeit und Bürgergeld

1. Bürgerarbeit wird belohnt durch Bürgergeld, Qualifikation, Rentenansprüche oder sogenannte Favor Credits: Vergünstigungen in sozialen Einrichtungen, z.B. der gebührenfreie Besuch des Kindergartens für ein Kind, wenn die Eltern Freiwilligenarbeit in anderen Bereichen geleistet haben.
2. Bürgergeld wird finanziert durch kommunale Mittel und aus dem Erlös der selbst erwirtschafteten Mittel durch Bürgerarbeit. Analog zur Sozialhilfe bzw. zum Arbeitslosengeld wird ein Minimum des Bürgereinkommens („gesetzlich fixierte Basisfinanzierung“) festgelegt.
3. Bezieher von Bürgergeld sind aktive Bürger, die in Freiwilligeninitiativen gemeinnützig tätig sind. Sie sind keine Arbeitslosen und werden nicht gleichgesetzt (Beispiele wären die „Dresdner Tafel“, Tauschringe, Eigenarbeit).

Ulrich Beck ist Professor für Soziologie an der Universität München

ÄLTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

Ein deutsches Phänomen und ein verkorkster Diskurs

Scheinselbstständigkeit

Von Josef Reindl

Der erste Einstieg in Maßnahmen gegen die Erosion des sozialpflichtigen Beschäftigungsverhältnisses, den Arbeitsminister Riester als das Korrekturgesetz bezeichnete, war ein Fehltritt. Schuld an diesem Desaster tragen die politisch Verantwortlichen und die Diskursschöpfer aus der Wissenschaft. In die Rede von den Scheinselbstständigen gehen Annahmen ein, die nie empirisch überprüft wurden, aber hartnäckig weitertransportiert werden.

Die Annahmen lauten:

- Die Scheinselbstständigen sind nicht aus freien Stücken scheinselbstständig. Hätten sie eine echte Wahl, sie würden das Normalarbeitsverhältnis vorziehen.
- Zwischen Auftraggeber und Scheinselbstständigen existiert ein Interessenantagonismus, der deshalb nicht zum Tragen kommt, weil der Scheinselbstständige Angst hat, seinen Auftrag zu verlieren.
- Die Scheinselbstständigkeit breitet sich deshalb aus, weil neben ökonomischen Prozessen der Dezentralisierung die Wächter über die sozialversicherungspflichtige Arbeit aufgrund begrenzter Ressourcen ihrer Pflicht kaum nachkommen können.

Die politischen Akteure haben auf diese Hypothesen ein Gesetzeswerk aufgesetzt. Ihr Versagen ist zugleich das Versagen der Diskursschöpfer. Keine der drei Annahmen ist in der Form haltbar. Ihre Widerlegung ist ein Plädoyer für einen anderen Politikansatz.

Motivationen und Selbstdeutungen der Scheinselbstständigen

Die „neue Gründungswelle“ wird mit einem „objektivistischen“ und einem „subjektivistischen“ Argumentationsmuster erklärt. Das objektivistische Muster wird in der Hauptsache von gewerkschaftlicher Seite und „arbeitnehmerorientierter Wissenschaft“ vertreten. Danach sei für die Zunahme selbstständiger und scheinselbstständiger Existenzen in erster Linie die Arbeitsmarktkrise und die Dezentralisierung der Unternehmen verantwortlich. Der Weg in die Selbstständigkeit entspringe als defensive Überlebensstrategie eher

der Not als dem eigenen Wunsch. Das subjektivistische Muster, das im neoliberalen Spektrum und bei der „post-modernen Wissenschaft“ bemüht wird, deutet die Ausbreitung selbstständiger Erwerbsformen als Resultat eines Wertewandels, der mit den Begriffen Individualisierung und Selbstverwirklichung umschrieben wird. Die objektivistische Denkrichtung übersieht, dass es unbenommen aller Zwänge immer Menschen geben muss, die diese Wahl treffen. Und die subjektivistische negiert, dass der freie Wille sich in einer Welt von Gegebenheiten entäußert und trotz des Wertewandels noch mit dem Selbsterhaltungswillen verschränkt ist.

Die Wahl der Selbstständigkeit ist die freie Entscheidung der Betroffenen aus „materialistischen“ Motiven heraus. Die meisten Selbstgründer rechnen sich in der (Schein-)Selbstständigkeit eine höhere Revenue als in der Lohnarbeit aus. Sie vergleichen potenzielle Erträge mit denen der Lohnarbeit, wobei die abhängige Arbeit oft nicht gut abschneidet. Dies gilt für den hochqualifizierten, hochpokernden „free-lancer“, ebenso wie für die proletarischen Kleinstunternehmer, die mit Füßen gegen die Lohndrift nach unten abstimmen. Bei diesen Abtrünnigen verfängt das Lockmittel des sozialen Schutzes nicht mehr. Sie verrechnen die Kosten, die Fiscus und Parafisci der Lohnarbeit aufbürden, mit den Erträgen, die ihnen später winken, und sie befinden utilitaristisch, dass sich das für sie nicht lohnt.

Die neuen Selbstständigen sind die Vorreiter eines egoistischen und materialistischen Habitus. Der Gedanke an gesellschaftliche Solidarität, daran, dass z.B. die Gesunden für die Kranken und die Jungen für die Alten in die Pflicht genommen werden, ist ihnen fremd. Sie sind nur bereit zu geben, wenn der „return on investment“ hoch genug ist. Deshalb rangiert die Lebensversicherung vor der staatlichen Rente. Viele neue Selbstständige schätzen realistisch ein, dass sie, den Zumutungen der Lohnarbeit nicht gewachsen

sind. Ihre Arbeitskraft ist nicht zuge richtet für einen Arbeitsprozess, der keine Poren mehr hat, sondern die Beschäftigten einem Dauerstress unterwirft. Statt sich fremdgemachtem Stress zu unterziehen, machen sie sich ihren Stress lieber selber.

Die handlungstreibenden und -orientierenden Kalkulationen der (Schein-)Selbstständigen gehen selten auf. Die subjektive Selbstsicht ist nicht die von „modernen Tagelöhnern“, sondern die von nutzenmaximierenden Akteuren. Diese versuchen sich jenseits des Normalarbeitsverhältnisses, das sie als unrentables Knechtsverhältnis empfinden, einzurichten. Sie begreifen sich nicht als Opfer, sondern als Täter ihres Erwerbslebens.

Die Dyade Auftraggeber - Auftragnehmer

Wenn es die Absicht des Gesetzgebers gewesen sein sollte, die Scheinselbstständigen zu ermutigen, aus ihren „Ketten“ auszubrechen, dann hat sich diese Intention ins Gegenteil verwandelt. Es sind nur wenige Fälle bekannt, in denen freie Mitarbeiter ihre Anstellung im Gefolge des Korrekturgesetzes durchsetzen wollten. In der Mehrzahl bewerten die Betroffenen staatliches Handeln als Angriff auf ihre selbstgewählte Existenzweise. Ihre Willensrichtung geht weitgehend konform mit der ihrer Auftraggeber, beide schätzen Bindung und Abhängigkeit (Bindungsdynamik oder -logik zwischen Auftraggeber und -nehmer). Was alle Welt als den Schein in der Selbstständigkeit kritisiert, nutzt beiden Parteien. Das Paradoxe an der gegenwärtigen ökonomischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklung ist, dass sich in den zerfasernden Strukturen neue Festigkeiten bilden. Die Stammebelegschaftsbildung, der tonangebende Unternehmen abschwören, wird auf einer anderen Ebene reproduziert. Ob es der Stammebelegschaftsarbeiter ist, der „feste Freie“, der gelistete Subunternehmer oder der Dauerwerkverträger, die Unternehmen sind bestrebt, einen Kreis stabiler Satelliten aufzubauen. Sie haben kein Interesse an der Fluktuation ihrer pe-

ÄLTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

riperen Glieder, an „self-employment hopping“, sie wollen den zuverlässigen „Partner“. Die Dezentralisierung der Unternehmensstrukturen zieht eine Repersonalisierung der Beziehungen zu den Außenstellen des Betriebes nach sich. Diese Entwicklung kommt den neuen Selbstständigen entgegen, weil ihnen ein kontinuierlicher Auftragsfluss winkt, weil Sicherheit in ihre labile Grundsituation kommt. Was sie in den Augen des Gesetzgebers zu Scheinselbstständigen stempelt, ihre Abhängigkeit von einem Auftraggeber, ist für sie die wichtigste Münze in ihrem ökonomischen Existenzkampf.

Es ist mithin falsch, a priori von einem Interessengegensatz zwischen Auftraggeber und Scheinselbstständigen auszugehen. Eher sollte man von einer Dyade sprechen, einer festen Konfiguration, die von beiden gewollt ist und in der sich Interessendifferenzierungen und Konflikte abspielen. Wer den Scheinselbstständigen helfen will, muss versuchen, auf die Kräfteverhältnisse in der Dyade Einfluss zu nehmen.

Die Sisyphusarbeit der Prüfbehörden
Wer mit Mitarbeitern der AOK, der LVA und BfA gesprochen hat, die das Prüfgeschäft der Sozialversicherungsträger zu erledigen haben und über Schein oder Sein der Selbstständigen entscheiden, wird bemerkt haben, dass sie diesen Job nicht gerne verrichten. Niemand kennt die Dyade besser als die Betriebsprüfer und Kontrollorgane. Sie wissen längst, dass sie mit ihrer Arbeit dem Scheinselbstständigen nicht zum Glück verhelfen. Sie sehen sich einer Mauer des Schweigens, der Vertuschung und Manipulation gegenüber, die vom Auftraggeber und vom Scheinselbstständigen errichtet wird. In die Zweckbeziehung zwischen Betrieb und Subkontraktor einzudringen, gleicht einer Sisyphusarbeit. Es kommt so gut wie nie vor, dass Auftragnehmer ihren Status aus freien Stücken überprüfen lassen und aus der Beziehung herausdrängen. Erst wenn sie den Auftrag verloren haben, kommt es für sie in Betracht, Prüfer zu alarmieren oder den Rechtsweg

einzuschlagen. Das lapidare Statement der Kontrolleure lautet: „Die Scheinselbstständigen wollen gar nicht angestellt werden.“ In der Kumpanei zwischen beiden Parteien liegt der Misserfolg der Prüfbehörden begründet und nicht vordergründig in mangelnden Ressourcen. Es kommen zu wenig Hinweise, die die Prüfer veranlassen könnten, genauer hinzugucken. Die alle vier Jahre stattfindenden Betriebsprüfungen der LVA und BfA sind bürokratische pro-forma-Kontrollen, auf die alle Betriebe vorbereitet sind. Die zuverlässigste Informationsquelle für Prüfer sind Denunzianten, i.d.R. konkurrierende Firmen, die sich auf diese Weise gegen den unlauteren Wettbewerber zu Wehr setzen.

Hinter vorgehaltener Hand drücken die Vor-Ort-Akteure der Betriebsprüfungsorgane und Einzugsstellen ihre Genugtuung über den gescheiterten Versuch des Gesetzgebers aus, ihnen mit der Umkehrung der Beweislast unter die Arme zu greifen. Wo die Amtsermittlung an unüberwindbare Hindernisse stößt, bedarf es einer anderen Handhabung, eines anderen Grundsatzes. Die Vermutungsregelung, die den „Verdächtigen“ dazu zwingt, Stellung zu beziehen, wäre ein wirksameres Instrumentarium als die standardisierte Betriebsprüfung. Favoreisiert wird von den Akteuren der Sozialversicherungsträger ein anderer Ansatz im Umgang mit Scheinselbstständigkeit: die Verallgemeinerung der Sozialversicherungspflicht.

Der Gesetzgeber wollte ohne Frage die Arbeit der Prüfbehörden erleichtern und effektivieren. Er hat die Waffen geschärft, aber zurückgezogen, als der öffentliche Protest einsetzte. Inzwischen - nach der Reform der Reform - sind sie so stumpf geworden, dass der Umgang mit ihnen zur Belastung für den Anwender geworden ist. Es wäre besser, mit ausgestreckter Hand auf die Scheinselbstständigen zuzugehen. Polizeilogik, die ansonsten in vielen Sphären der Gesellschaft ihre Anhänger hat, ist in der Sphäre der Wirtschaft kaum vermittelbar.

Sozialpolitik als vergebliche Korrektur der Arbeitspolitik

Der im Kontext der Diskussion über das Korrekturgesetz geäußerte Verdacht, „leere Kassen“ der Sozialversicherung hätten das Handeln der Politik weit mehr gesteuert als echtes Interesse an der verbesserten Situation der Scheinselbstständigen, hat jenseits seines polemischen Beigeschmacks einige Plausibilität. Warum unterwirft man die „überführten“ Scheinselbstständigen dem Sozialversicherungs-, aber nicht dem Arbeitsrecht? Warum gewährt man sozialen, aber keinen arbeitsrechtlichen Schutz? Warum behandelt man sie sozialversicherungsrechtlich als Arbeitnehmer und arbeitsrechtlich als Selbstständige? Einsichtige Argumente gibt es für diese Zwitterstellung nicht. Die Vermutung, der Staat wolle nur abkassieren, erhärtet sich, vergegenwärtigt man sich die derzeit vorherrschende Wirtschafts- und Arbeitspolitik. Sie ist - grosso modo - darauf gerichtet, Marktkräfte zu entfesseln und Barrieren einzureißen, die dem „ökonomischen Imperialismus“ (Bourdieu) im Weg stehen. Als überfällige Modernisierung wird die Zersplitterung der Unternehmen gefeiert, deren Kehrseite die Umwandlung der Arbeits- in eine Werkvertragsbeziehung ist. Als Förderung der Wagniskultur wird die Deregulierung des Existenzgründungsgeschehens gelobt, deren Folge ein jährlicher Konkursrekord ist. Der Staat bringt - zugespitzt formuliert - in seiner Rolle als „Wettbewerbsstaat“ den „Scheinselbstständigen“ mit hervor, den er in seiner anderen Rolle als „Sozialstaat“ bekämpft. Dies ist ein klassisches „double bind“, das Betroffenen nicht zu vermitteln ist.

Ähnlich wie der Staat agieren Gewerkschaften und Betriebsräte. Sie dulden die Atomisierung der Unternehmen und die Existenz einer Reservearmee aus Scheinselbstständigen. So gut wie nie sind es Betriebsräte, die die Prüfbehörden auf den Einsatz Scheinselbstständiger aufmerksam machen. Gleichzeitig gehören die Gewerkschaften zu den eifrigsten Befürwortern der „Polizeilogik“ und der sozialpolitischen Intervention. Statt die Scheinselbstständigen als potenzielle Klientel zu entdecken und dem Management bei den Strategien externer Personalflexibilisierung auf die Finger zu sehen, rufen sie die Instanz an, die ihnen die Suppe miteingebrockt hat.

aus: Leviathan 28 (2000) 4, pp.413-433



Scheinselbstständigkeit - ein Problem zwischen Schein und Sein der Selbstständigen

Josef Reindl ist
Mitarbeiter im
Institut für
Sozialforschung
und Sozial-
wirtschaft e.V.
(ISO), Saarbrücken

ÄLTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

Arbeiten ohne Ende

Die Grenzen der Belastbarkeit

Von Bärbel Kerber

Überstunden sind zum Alltagsphänomen geworden. Scheinbar freiwillig arbeiten die Leute bis zum Umfallen. BetriebsrätInnen und SozialwissenschaftlerInnen betrachten das mit Sorge.

Die Anzahl der Überstunden, die ein Arbeitnehmer oder eine Arbeitnehmerin heute durchschnittlich leistet, ist auf dem höchsten Stand seit der Wiedervereinigung. Die Bundesanstalt für Arbeit prognostiziert für dieses Jahr einen Anstieg der bezahlten Überstunden um 110 Millionen auf insgesamt 1,91 Milliarden.

Vielen Mitarbeitern geht das an die Substanz. „Immer wieder befinde ich mich in Ausnahmesituationen, die nur durch äußersten Arbeitseinsatz zu bewältigen sind“, gesteht ein Angestellter. In der Anonymität eines betriebsinternen E-Mail-Forums schildern Beschäftigte ihren Berufsalltag. „Es ist wie bei einem Waldbrand. Das Aufhalten der näherkommenden Flammen ist eine maßlose

Überforderung. Aber es hilft nicht, die Arbeit muss einfach getan werden“, ist dort zu lesen.

Paradoxes spielt sich ab: Die Leute arbeiten bis zur Erschöpfung. Der Job bereitet ihnen schlaflose Nächte und Streit mit der Familie. Sogar der Chef bittet sie, der Gesundheit zuliebe endlich Feierabend zu machen. Trotzdem schufteten sie weiter.

Was hier vorgeht? Die sogenannte Vertrauensarbeitszeit hat in vielen Betrieben Einzug gehalten. Es gibt hier keine Regelungen mehr für die Arbeitszeit. Stempeluhren wurden abgeschafft. Wie viel oder wie wenig die Beschäftigten arbeiten, bleibt ihnen selbst überlassen. Hauptsache, das Ergebnis stimmt. Das neue Motto heißt: „Macht, was ihr wollt, aber seid profitabel.“ Moderne ArbeitgeberrInnen setzen auf Selbstverantwortung, auf Vertrauen statt Kontrolle.

Größere Selbständigkeit, eigene Entscheidungsbefugnis und Verantwortlichkeit sind die Vorteile. Überstunden nicht selten die Nachteile. „Vertrauensarbeitszeit läuft in aller Regel schlicht auf eine de-facto-Verlängerung der Arbeitszeiten ohne jedwede zeitliche oder finanzielle Kompensation hinaus“, stellten die Arbeitszeitforscherin Christa Herrmann und ihre KollegInnen in einer Studie am Sozialwissenschaftlichen Forschungsinstitut der Universität Erlangen-Nürnberg fest. Schon in jedem dreißigsten Betrieb wird die Arbeitszeit nicht mehr aufgeschrieben.

Nachgerechnet hat auch Alexandra Wagner vom Institut für Arbeit und Technik: Fach- und Führungskräfte arbeiten heute durchschnittlich neun Überstunden pro Woche. „Die tatsächlichen Arbeitszeiten sind nicht etwa gesunken, sondern sogar gestiegen.“ Gleitzeitkonten quellen über, Urlaube werden wieder und wieder verschoben, die 35-Stunden-Woche wird zur Farce.

Bei dem Unternehmen IBM wurde der Betriebsrat hellhörig. Er beobachtete „extreme emotionale Belastungen“ bei seinen Mitarbeitern und beschloss, etwas dagegen zu tun. Man ermutigte sie, ihre Erfahrungen niederzuschreiben, um diese anonymisiert über das E-Mail-System allen KollegInnen zugänglich zu machen. Dabei wurde deutlich: Wie von selbst arbeiten die Leute länger als sie eigentlich müssen. Es herrscht Druck auch ohne Zwang. Die Arbeitnehmer verspüren eine Art inneren Chef, der sie gegen ihren Willen festhält.

Die E-Mail-Aktion bestärkt den IBM-Betriebsrat darin, zum Innehalten und Nachdenken über das „Arbeiten ohne Ende“ anzuregen. Entsprechend lautete der Titel der Aktion „IBM - Ich besinne mich“. Später folgte die Kampagne „Meine Zeit ist mein Leben“. In Zeitkarten trugen die MitarbeiterInnen ein, wie viele Stunden sie mit Arbeit verbrachten und wie viele sie privat zur Verfügung hatten. Auch Samstage und Sonntage wurden einbezogen. „Wir konnten im Betrieb etwas zu einem öffentlichen Thema machen, was zuvor als rein persönliches Problem aufgefasst wurde - zum Teil sogar als eine persönliche Peinlichkeit“, erklärt der Düsseldorfer IBM-Betriebsrat Wilfried Glißmann.

Schuld an einer solchen „Verdichtung der Arbeitsintensität“ sei der „Einsatz neuer Managementtechniken“, lassen die Soziologen Martin Baethge, Joachim Denking und Ulf Kadritzke in einer Studie der Universität Göttingen verlauten. Sogenanntes „Business Reengineering“ ist populär geworden: Projektteams oder Profit Center werden geformt. Die MitarbeiterInnen dürfen und sollen hier weitgehend autonom die Verantwortung für Geschäftsprozesse übernehmen.

Das Management ersetzt Zeitvorgaben durch Zielvorgaben - zum Beispiel Umsatzvorgaben. Kundennähe wird zum neuen Leitbild erklärt. So ergeben sich für jeden einzelnen Sachzwänge. Die Beschäftigten sehen sich plötzlich in einer Doppelrolle: Sie sind gleichzeitig Angestellter sowie Unter-



Der Trend heute: Arbeiten bis zum Umfallen

ALTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

nehmerInnen. „Es ist nicht mein Arbeitgeber, der mich nötigt, weiter zu arbeiten. Es ist auch weniger der Gruppendruck der KollegInnen, die sind auch landunter. Ich selber bin es, die ihre Projekte nicht platzen lassen will,“ erklärt eine Projektleiterin.

Eine „eigenartige Mischung aus Fremd- und Selbstausbeutung“ beobachtet der Industrie-Soziologe Ulf Kadritzke von der Fachhochschule für Wirtschaft in Berlin. Ein Betroffener: „Es wird im Laufe der Zeit ein Arbeitslevel erreicht, das jeden, der nach vernünftigem Maß zu arbeiten versucht, zum Außenseiter oder Versager stempelt. Viele haben resigniert.“

„Gefühle lassen hier Beschäftigte über ihre psychischen und physischen Grenzen hinausgehen“, erklärt die Sozialwissenschaftlerin Angela Schmidt, die in einem Technologie-Unternehmen arbeitet. Emotionale Aufputzmittel seien hier am Werk. Zum einen ist da die Angst, den Job zu verlieren. Zum anderen wirkt als Motor ein Hoch- bzw. Glücksgefühl: In dem Maße, in dem Verantwortung und Selbstständigkeit zunehmen, steigt die emotionale Identifizierung mit der Arbeit. Das Gefühl, gebraucht zu werden, Dinge bewegen zu können, äußert sich in Stolz, Begeisterung und Euphorie. Ein solches „High“ bewirkt, ähnlich wie bei einem Jogger, dass man über seine Grenzen hinausgeht und sich dabei großartig fühlt.

Besonders beliebt ist die neue Selbstständigkeit bei BerufsanfängerInnen, denen ein Arbeiten rund um die Uhr noch nichts auszumachen scheint. Die „Suche nach den Grenzen der persönlichen Belastbarkeit und die Hingabe an die Firma“ sind nach Meinung Kadritzkes für die ersten fünf Berufsjahre charakteristisch. Bereitwillig wird auf Kino, Kneipen und Partnern verzichtet.

Zweifel kommen erst auf, wenn die Kraft aufgebraucht und die Gesundheit angegriffen ist. Ein Betroffener zieht Bilanz: „Es ist das Leben einer Zitrone, die ausgequetscht wird bis kein Saft mehr in ihr ist und dann weggeworfen wird.“ Burn-Out-Syndrom, Tinnitus-Erkrankungen oder Hörsturz sind Alarmzeichen, die schon mancher 30jährige verspürt. Wer hohem Arbeitsdruck ausgesetzt ist, hat nicht selten Kreislaufprobleme, hohen Blutdruck oder Herzbeschwerden.

Der Marktmechanismus, der in die Abteilungen hineingetragen wird, kann zudem eine Eigendynamik entwickeln, die sich in sozialer Ausgrenzung manifestiert - von Psychologen auch „Peer-to-Peer-Pressure“ genannt. Aus Angst, ihre Zielvorgaben nicht erfüllen zu können, drängen die Starken die Schwachen hinaus. Opfer sind insbesondere ältere Kollegen, die in langsamerem Tempo arbeiten. Ein feindseliges Klima bis hin zu Mobbing ist die Konsequenz. Gesundheitsprobleme werden verschwiegen. Wer krank wird, schleppt sich dennoch zur Arbeit. In den Jahren 1997 bis 1999 waren die Krankenstände so niedrig wie noch nie seit 1970, meldeten die Krankenkassen.

Wenn Freizeit und Arbeit verschwimmen, bleiben Spannungen im Privatleben nicht aus. Wer stets spät nach Hause kommt und an Wochenenden über den Papieren brütet, gefährdet unweigerlich seine sozialen Beziehungen. Ein IBM-ler erzählt: „Die Familie macht ernste Bemerkungen: Schlage doch dein Bett in der Firma auf, du kommst doch eh nur zum Schlafen nach Hause.“ Ulf Kadritzke warnt: „Wenn einem der Betrieb auch zu Hause innerlich nicht mehr loslässt, wenn das Leben jenseits der Arbeit zur Restgröße verkommt“, sieht

er die Grenzen der zumutbaren Belastung erreicht.

Viele leiden dennoch still weiter. Weil sie glauben, selbst Schuld zu sein. Angela Schmidt, die wissenschaftlich mit dem IBM-Betriebsrat zusammenarbeitet, erklärt das Phänomen: Sie haben „das Gefühl, berechtigten Ansprüchen aus eigenem Verschieden nicht zu genügen.“ Einzugeschieden überfordert zu sein, empfänden sie als Offenbarung eigener Unfähigkeit.

Ein weiteres Übel ist, dass lange Arbeitszeiten als Indiz für Leistungsbereitschaft und Loyalität gelten. Wer pünktlich Feierabend macht, gilt als faul und desinteressiert. Weil aber überarbeiteten Menschen die Zeit für Familie, Freunde und Hobbies fehlt, befürchten Kadritzke, Baethge und Denkinger, „eine kulturelle Verarmung und persönliche wie soziale Entfremdung“. Ein neues gesellschaftliches Leitbild fordert deshalb Kadritzke, das auf einer „selbstbestimmten Balance zwischen Arbeit und Leben“ basiert.



Überstunden-Rekord - Wer nicht von der Karriereleiter hinunterfallen will, muss hart arbeiten.

Dr. Bärbel Kerber, Freie Journalistin
(z.Zt. London)

Jahrbuch für Arbeit und Menschenwürde

herausgegeben von der
Wissenschaftlichen Arbeitsstelle des
Oswald-von-Nell-Breuning-Hauses

Wissenschaftliche Arbeitsstelle des
Oswald-von-Nell-Breuning-Hauses (Hrsg.)

Anpassung und Sehnsucht

Strategien der Ohnmacht in Zeiten des
Ökonomismus

Bd. 1, 120 S., 24,80 DM*, br.,
ISBN 3-8258-4288-6

Wissenschaftliche Arbeitsstelle des Oswald-
von-Nell-Breuning-Hauses (Hrsg.)

Zeitgeist(er): Ringen um Arbeit - Zeit - Leben

Die Interessen von lohnabhängigen und sozial
benachteiligten Menschen und Gruppen sind der Blick-
winkel der Wissenschaftlichen Arbeitsstelle im Os-
wald-von-Nell-Breuning-Haus, die zugleich in der
Tradition der christlichen Arbeiterbewegung steht.
Vor diesem Hintergrund will das Jahrbuch für Ar-
beit und Menschenwürde den sich vollziehenden
Wandel der Arbeitsgesellschaft begleiten und kom-
mentieren. Akutelle Diskussionsbeiträge, Schwer-
punktthemen und Impulse für die politische Praxis
in Kirchen, Verbänden, Gewerkschaften, sozialen
Projekten und Wissenschaft sollen den Zusammen-
hang von Arbeit und Menschenwürde aufspüren
und stärken. Der zweite Band des Jahrbuches wirft



unter dem Titel „Zeitgeister: Ringen um Arbeit -
Zeit - Leben“ einen kritischen Blick auf aktuelle Ent-
wicklungen im Kontext der Wahrnehmung und des
Erlebens von Zeit. Auf der einen Seite erleben Men-
schen einen enormen Beschleunigungsdruck und
auf der anderen Seite nimmt die Sehnsucht nach
Entschleunigung zu. Das Jahrbuch thematisiert die
Zeit und jene Geister, die ihre Wahrnehmung und
Gestaltung bestimmen. Damit wirft es die Frage
nach Gestaltungsräumen, Freiräumen, nach Leben
und Arbeiten auf und es versucht, aus unterschied-
lichen Perspektiven Reflexionen und Antworten zu
bieten.

Bd. 2, Sommer 2001, 120 S., 24,80 DM*,
br., ISBN 3-8258-5152-4

* unv. PE

LIT VERLAG

Münster - Hamburg - London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

ÄLTERE ARBEIT - NEUE ARBEIT

Arbeiten im Alter

Länger arbeiten – aber wie?

Von Frerich Frerichs

Das Thema „Arbeit und Alter“ wird wieder aktuell: mit den Konsolidierungsbestrebungen der Rentenfinanzen sind einschneidende Veränderungen bei der Gestaltung des Rentenzugangs vorgenommen. Sie zielen auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit ab.

Die bereits seit Anfang der 90er Jahre prognostizierte Alterung und Schrumpfung des Erwerbspersonenpotenzials führt zur verstärkten Diskussion der zukünftigen Stellung älterer ArbeitnehmerInnen auf den inner- und außerbetrieblichen Arbeitsmärkten. Dynamische Entwicklungen in der Arbeitslandschaft tragen dazu bei, dass ältere ArbeitnehmerInnen im Erwerbsleben zahlreichen Veränderungen und neuen Herausforderungen ausgesetzt sind: Globalisierung, Flexibilisierung oder verstärkte Dienstleistungsorientierung. In diesem Zusammenhang werden Fragen bezogen auf die Leistungs- und Innovationsfähigkeit dieser Beschäftigtengruppe aufgeworfen sowie arbeitsmarkt- und personalpolitische Fragestellungen hinsichtlich ihrer Integration in die Erwerbsarbeit thematisiert.

Forschungsstand in Deutschland

In Deutschland sind in der jüngsten Zeit verstärkt Anstrengungen unternommen worden die neuen Herausforderungen aufzugreifen. Die Enquete Kommission des Deutschen Bundestages „Demographischer Wandel“ hat Modelle zur Ermöglichung lebenslanger Qualifizierungsprozesse am Arbeitsplatz oder die Nutzung des Erfahrungswissens Älterer vorgestellt. Der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung 1994 eingerichtete Förderschwerpunkt „Demographischer Wandel und die Zukunft der Erwerbsarbeit am Standort Deutschland“ fördert zahlreiche Forschungsverbände zur Alterserwerbsarbeit wie u.a. den Verbund „Begrenzte Tätigkeitsdauer und neue Arbeitszeitmodelle für Ältere“ oder „Innovation bei veränderten Altersstrukturen“.

Defizite

Ungeachtet dieser Aktivitäten und trotz der Heraufsetzung der Altersgrenzen, fehlt es an einer systematischen Diskussion in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik darüber, ob eine Förderung der Alterserwerbsarbeit tatsächlich gewollt ist. Wenn ja, wie kann diese effektiv umgesetzt werden?

Eine Ausgliederung älterer ArbeitnehmerInnen aus dem Erwerbsleben ist in der Praxis der Normalfall. Im Rahmen des „Gesetzes über einen gleitenden Übergang in den Ruhestand“ und durch neue tarifvertragliche Vereinbarungen findet eine frühe Ausgliederung statt. Dringend ist eine gesellschaftliche Zieldiskussion notwendig, mit welcher Zeitperspektive und welchen sozialen Gruppen von ArbeitnehmerInnen eine Integration in die Erwerbsarbeit erreicht werden kann und soll.

Bisher wurden die vielfältigen Aspekte der Alterserwerbsarbeit in den unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen eher nebeneinander behandelt, und sie haben sich nicht gegenseitig befruchtet. Die zunehmende Komplexität der Fragestellungen erfordert im Themenfeld „Alter und Erwerbsarbeit“ ein interdisziplinäres Arbeiten, wenn den gesellschaftlichen, sozialen und individuellen Herausforderungen adäquat begegnet werden soll.

Aktionsprogramme europäischer Nachbarländer

Demographischer und ökonomischer Wandel in der Arbeitswelt, Druck auf die Rentenfinanzen und die Heraufsetzung der Altersgrenzen für den Rentenzugang trifft nicht nur auf Deutschland, sondern auf fast alle europäischen Mitgliedstaaten zu. In zahlreichen Ländern wie z.B. Frankreich, dem Vereinigten Königreich, Finnland und den Niederlanden sind bereits Frühverrentungsprogramme weitgehend eingeschränkt bzw. ist eine *Anhebung der Altersgrenzen* für den Rentenbezug vorgenommen worden. Finnland, Schweden und

Österreich haben bereits in den 90er Jahre damit begonnen, Forschungsprogramme aufzulegen, um die Alterung der Erwerbsgesellschaft zu begegnen.

Herauszuheben ist das finnische Aktionsprogramm „FinnAge: Respect for the Aging“ und das österreichische Nachfolgeprogramm „Altersgerechte Arbeitsplätze“. Das nationale schwedische Programm „Work after 45“ und das norwegische Programm „Working Life, Aging and Life course – Work environment and Personnel Policy“ eröffnen breite Handlungsperspektiven auf nationaler Ebene. Eine stärkere Vernetzung dieser Projekte und ein intensiver internationaler Austausch ist vor dem Hintergrund ähnlicher Problemlagen dringend angezeigt.

Zeit zum Handeln und Forschen

Die neuen Entwicklungen stellen veränderte Anforderungen an alle Akteure im Handlungsfeld. Die Betriebe müssen ihre Personal- und Arbeitspolitik auf sich wandelnde Alters-, Beschäftigten- und Arbeitsstrukturen ausrichten. Sie sind es, die eine verlängerte Erwerbsphase ihrer Beschäftigten berücksichtigen müssen. Vom Staat wird erwartet, dass er arbeitsmarktpolitische Impulse für ältere Erwerbstätige gibt und Anreize für die Neugestaltung der Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik auf betrieblicher Ebene schafft.

Zuletzt sind die älteren ArbeitnehmerInnen persönlich gefordert, in den nächsten Jahren auf die veränderten Bedingungen zu reagieren, die die notwendigen Qualifizierungsanstrengungen über die Dauer der gesamten Erwerbsphase oder eine arbeitszeitliche Flexibilität ermöglichen.

Ebenen des Handlungsbedarfs

Insgesamt ergibt sich ein vielfältiger beschäftigungs- und sozialpolitischer Handlungsbedarf auf unterschiedlichen Ebenen. Renten-, Altersgrenzen-, aktiver Arbeitsmarkt-, betrieblicher Beschäftigungs-, Qualifizierungs-, Personalentwicklungs-, Arbeitszeit- und Humanisierungspolitik - dieser Maßnahmenmix erfordert ein abge-

stimmtes Handeln der jeweiligen AkteurInnen. Besonders herauszugreifen sind die Maßnahmeebenen präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz, Qualifikation und Qualifizierung sowie Arbeitszeitpolitik.

1. Präventiver Arbeits- und Gesundheitsschutz

Die Ebene des präventiven Arbeits- und Gesundheitsschutzes orientiert sich an den Erfordernissen einer zeitlich verlängerten Beschäftigungsperspektive. Maßnahmen zur Anpassung der Arbeitsanforderungen, -belastungen und -organisation an das veränderte Leistungsvermögen und Maßnahmen zur Reduzierung der alterstypischen betrieblichen Risikofaktoren zählen u.a. dazu. Angesprochen sind die Bereiche Ergonomie, Arbeitsumfeldgestaltung, Umstrukturierung von Arbeitsaufgaben, Arbeitszeit, Arbeitsorganisation und Mitarbeiterführung. Ergebnisse aus dem Beratungsprojekt „TransAlt - Transfer altersintegrativer Modelle in den Betrieb“ das von den Instituten AIQ (Arbeit, Innovation, Qualifikation), der Forschungsgesellschaft für Gerontologie und der Technologieberatungsstelle NRW durchgeführt wurde, zeigen anhand von fünf Betrieben (aus der Metallindustrie bzw. dem Pflegebereich) auf, wie die Verknüpfung von Qualifizierungskonzepten mit Möglichkeiten des altersgerechten Tätigkeitswechsels unter direkter Einbeziehung der älteren Beschäftigten erreicht werden kann.

2. Qualifikation und Qualifizierung

Die zweite Ebene beschäftigt sich mit den Bemühungen um die betriebliche Qualifikation. Sie umfassen alle Altersgruppen, um die bislang vorherrschende selektive Qualifizierungspraxis, die ältere Beschäftigte benachteiligte, zu überwinden. Unter gerontopsychologischen Gesichtspunkten wird die veränderte Leistungsfähigkeit der älteren Beschäftigten zum Ausgangspunkt für die Ausgestaltung von Qualifizierungsmaßnahmen. Die altersbedingte Leistungsreduktion im Bereich abstrakt-logischen Denkens fällt geringer aus, die Wahrscheinlichkeit einer Leistungssteigerung auf dem Gebiet problem- und handlungsorientierten Denkens, das Erfahrungswissen einbezieht, ist höher, wenn Lernaktivitäten nicht unterbrochen wurden und eine Berufstätigkeit unter lernförderlichen Bedingungen stattfand. Unter sozialpolitischen Gesichtspunkten muss es daher um die präventive Vermeidung

von Dequalifizierung gehen.

3. Arbeitszeitpolitik - flexible Arbeitszeitmodelle

Die Arbeitszeitpolitik ist einer *grundlegenden Neuorientierungsdebatte* zu unterziehen. Betriebliche Arbeitszeiten können künftig nicht mehr allein unter den Aspekten von Arbeitsmarkt- und Humanisierungswirkungen betrachtet und gestaltet werden. Unter demographischen Gesichtspunkten muss es um ein Gesamtkonzept der Neuorganisation von Lebensarbeitszeit gehen. Dieses sollte sich auf lebenszyklisch unterschiedliche Zeitbedürfnisse und -präferenzen in lebensbiographischer Dimension ausrichten und nicht - wie der gleitende Ruhestand - am Ende der Erwerbsphase stehen. Erforderlich sind eine partielle Destandardisierung des Lebenslaufs und der Lebensarbeitszeit sowie flexible Übergänge und Gestaltungsräume innerhalb und zwischen den einzelnen Phasen. Beispielhaft für mögliche betriebliche Gestaltungspotenziale kann hier der Ergänzungsvertrag der Debis-AG genannt werden, in dem u.a. eine Verknüpfung von Langzeitkonten mit Qualifizierungsmaßnahmen vorgenommen wurde.

Neue Forschungsbedarfe

Die neuen Herausforderungen an die Beschäftigungsförderung älterer ArbeitnehmerInnen bringen neue Forschungsbedarfe mit sich, und trotz vieler Forschungsaktivitäten gibt es noch erhebliche Defizite. Vonnöten sind grundlagenorientierte Forschungsanstrengungen, z.B. in dem bisher vernachlässigten Bereich der Frauenalterserwerbsarbeit. Dieses Defizit besteht, obwohl die Erwerbstätigkeit von Frauen in den mittleren und höheren Altersgruppen in den letzten Jahrzehnten deutlich angestiegen ist und weiter ansteigen wird.

Die Entwicklung der Erwerbchancen und Arbeitsbedingungen für ältere Erwerbstätige in den stark wachsenden Dienstleistungsbranchen wurde bisher äußerst unzureichend untersucht. Eine am industriell-gewerblichen Bereich ausgerichtete Arbeitsforschung dominiert weiterhin.

Die Heraufsetzung der Altersgrenzen ist mit ihren Auswirkungen auf die Erwerbssituation Älterer kaum thematisiert worden. Es gilt zu prüfen, wie dieser zentrale sozial- und arbeitsmarktpolitische Richtungswechsel sich auf die psychische und soziale Situation älterer ArbeitnehmerInnen und auf deren Arbeitsmarktsitu-

ation auswirkt. Wir stehen vor einer Situation wie zu Beginn der 80er Jahre - nur mit umgekehrten Vorzeichen: Nicht die Verkürzung der Erwerbsphase durch Vorruhestandsprogramme erfasst erstmals im größeren Umfang die älteren Kohorten der Erwerbstätigen, sondern deren Verlängerung. Wie manifestiert sich bei älteren Erwerbstätigen ein entsprechender Wandel von Einstellungen und Verhaltensweisen? Besteht tatsächlich die Bereitschaft, weiter zu arbeiten? Wie können beide Aspekte gefördert werden?

Defizite in der Forschungslandschaft bestehen auch bei Untersuchungen zu den psychischen und sozialen Folgewirkungen von Arbeitslosigkeit im höheren Erwerbsalter. Bezogen auf den Übergang in den Ruhestand ergibt sich im Hinblick auf die geänderten sozial- und rentenrechtlichen Rahmenbedingungen in mittelfristiger Perspektive eine völlig neue Situation. Arbeitslosigkeit ist für ältere Arbeitslose ab 55 Jahren immer weniger eine zeitlich begrenzte und finanziell z.T. recht erträgliche Übergangsphase in den Ruhestand, sondern wird zu einem längeren Dauerzustand mit allen prekären finanziellen Folgen (z.B. weitreichenden Rentenabschlägen). Nun gilt es, die Konsequenzen für die älteren Erwerbstätigen fortlaufend, branchen- und beschäftigtengruppenspezifisch zu erforschen.

Blick in die Zukunft

In größerem Umfang als bisher sind praxisorientierte Untersuchungen voranzutreiben. Dies bezieht sich z. B. auf notwendige Wirkungsstudien zu arbeitsmarktpolitischen Fördermaßnahmen in internationalem Vergleich, die bisher nicht systematisch vorgenommen wurden. Zwar liegt statistisches Material über die Einbeziehung älterer Arbeitsloser in Maßnahmen nach dem SGB III vor, doch fehlen detaillierte Analysen über die Beteiligung älterer ArbeitnehmerInnen an speziellen Fördermaßnahmen (z. B. „Soziale Betriebe“, Unterstützung zur Unternehmensgründung). In einzelnen Betrieben, bei Modellprojekten anderer AkteurInnen oder staatlichen Initiativen sind positive Handlungsansätze bezogen auf Qualifizierung, Arbeitszeitgestaltung, Personalentwicklung und Gesundheitsförderung zu erkennen. Die Transferforschung muss prüfen, ob diese Ansätze eine größere Breitenwirksamkeit entfalten können.

Frerich Frerichs
ist Mitarbeiter
im Forschungs-
institut für
Gerontologie an
der Universität
Dortmund

ÄLTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

Neue Konzepte versanden im Organisationsalltag

Die Zukunft gewerkschaftlicher Interessenvertretung

Von Joke Frerichs

Gewerkschaften sind viel stärker ein „Kind des Taylorismus“, als ihnen lieb sein dürfte. Sie entstanden als Selbsthilfeorganisationen in der Frühphase der Industrialisierung und erlebten ihre Blütezeit mit der aufkommenden Massenproduktion. Parallel zur tayloristischen bzw. fordistischen Produktionsweise haben sich in den Gewerkschaften organisationale Strukturen und Politikformen herausgebildet, die bis in die Gegenwart hinein prägend sind. Dazu gehört das Denken in Hierarchien ebenso wie eine überholte Arbeitsteilung, die angesichts komplexer Problemstellungen häufig kontraproduktiv ist. Es dominiert eine Vorliebe für „standardisierte“ und „selektive“ Problemlösungen. Bis in die Rhetorik hinein wird eine „Semantik der Simplifizierung“ favorisiert. Die Vorstellungen von Solidarität gründen immer noch in der Überzeugung, die Lage der Beschäftigten sei - mehr oder weniger - identisch. „Individualisierung“ und „Subjektivität“ werden eher als Bedrohung denn als Herausforderung und Chance empfunden. Mit der Differenz und Vielfalt von Problemlagen und Beschäftigteninteressen tun sich Gewerkschaften schwer.

Organisationsreform als Überlebensstrategie

Wer in der Gewerkschaft eine Funktion übernimmt, muss damit rechnen, mit Haut und Haaren gefressen zu werden. Es gibt so etwas wie eine „Automatik der Funktionsakkumulation“. Das führt dazu, dass beruflich stark engagierte und interessierte Beschäftigte sich scheuen, Aufgaben zu übernehmen. Also gerade die Gruppe von Beschäftigten, die man gewinnen will und deren Kompetenzen für die Weiterentwicklung der eigenen Politik so wichtig wären. Einem „Engagement auf Zeit“ stehen hauptamtliche Funktionäre immer noch skeptisch gegenüber. Die Folge ist, dass die wenigen (insbesondere ehrenamtlichen) Funktionäre, die sich engagieren, restlos überlastet sind und viele von ihnen resignieren.

All die angesprochenen Probleme sind seit Jahren bekannt. Sie werden auch bearbeitet. Jedoch: Mit ihren Ansätzen zur Organisationsreform haben die meisten Gewerkschaften es nicht sonderlich ernst gemeint. Das kommt schon darin zum Ausdruck, dass die eigenen Vorstände sich aus diesen Prozessen oft weitgehend rausgehalten haben. Die Folge war, dass fast alle Organisationsentwicklungsprozesse der Gewerkschaften schon frühzeitig als mehr oder weniger gescheitert galten. Aus ihnen wurden keine weitreichenden Schlussfolgerungen abgeleitet. Viele Organisationsbereiche reproduzieren vor allem eines: ihre eigene Überlebensstrategie. Konzeptionelle Arbeit wird klein geschrieben und für innovative Politikansätze fehlen Zeit und Mut. Der Rest versandet im Organisationsalltag. Wer Neues wagt, kann sich eines organisationsinternen Echos aus Argwohn und Misstrauen sicher sein.

Betriebe als Terrain

Wie sieht es nun in den Betrieben aus - also in einem Politikfeld, in dem vor allem die Handlungsfähigkeit gewerkschaftlicher Interessenvertretung unter Beweis gestellt werden muss? In fast allen Betrieben ist es in den letzten Jahren zu einem betriebspolitischen Politikwechsel gekommen. Fast immer unter dem Zwang der Verhältnisse. Das Szenario war fast immer das gleiche: Absatzkrise, Entlassungen, Reorganisation, Produktinnovation. Die Betriebsräte haben sich in ihrer Mehrheit aktiv an der Gestaltung beteiligt. Oft schien ihnen dies die einzig verbliebene Alternative zu sein. Der bis dahin dominierende Politiktyp einer reaktiven Schutzpolitik reichte nicht mehr aus. Damit die betrieblichen Umstrukturierungsprozesse zu Erfolgen führten, mussten die Betriebsräte sie unterstützen, mitgestalten, für Akzeptanz unter den Beschäftigten sorgen und die teils schmerzhaften Einschnitte mittragen. Oft geschah dies in Form von Standortsicherungsabkommen. Jenseits der meist spektakulären ar-

beitspolitischen Umbrüche wie der Einführung von Gruppen- oder Teamarbeit, neuer Lohn/Leistungskriterien oder flexibler Arbeitszeiten vollzog sich in den Betriebsräten selbst ein Veränderungsprozess.

Der Sprung ins kalte Wasser

Für die meisten Betriebsräte stand fest, dass die gravierenden Veränderungen in den Betrieben ohne Mitwirkung der Betriebsräte zu noch mehr Nachteilen für die Belegschaften geführt hätten. In vielen Fällen war es das Management selbst, das die Betriebsräte aufforderte, die notwendigen Maßnahmen mitzutragen. Es kam zu relativ weitreichenden Beteiligungsangeboten seitens des Managements, mit dem Ziel, die Betriebsräte einzubinden und deren Gestaltungskompetenz zu nutzen. Betriebspolitisch von Bedeutung dürfte darüber hinaus sein, dass die Betriebsräte als „moralische Instanz“ der Betriebe den Maßnahmen aus der Sicht der Belegschaften Legitimation verschaffen.

Obwohl es in vielen Betriebsräten heftige Auseinandersetzungen über diesen Kurs gegeben hat, erschien er oft relativ alternativlos. Anpassungsprozesse an veränderte Marktbedingungen ließen sich kaum verhindern; gegen den Markt lässt sich schlecht agieren. Durch ein kritisches Co-Management hofften viele, verloren gegangenes betriebspolitisches Terrain zurückzuholen. Denn viele Betriebsräte hatten in den Augen der Belegschaften an Ansehen eingebüßt, da es ihnen nicht gelungen war, vorausgegangene Entlassungen und massive soziale Einschnitte zu verhindern. In den meisten Fällen erwarteten sie von den Betriebsräten einen aktiveren und wahrnehmbaren Part im betriebspolitischen Geschehen. Seitens der Betriebsräte implizierte dies neue Arbeitsformen: Interessenvertretung bedeutete nun insbesondere die Mitarbeit in Steuerkreisen, Projekten, Arbeitsgruppen, um durch die Präsenz in strategierelevanten Praxisfeldern Machtpositionen neu zu besetzen und den eigenen Einfluss geltend zu machen.



Joke Frerichs,
Köln

ÄLTE ARBEIT - NEUE ARBEIT

Um es gleich vorwegzunehmen: Auf diese Aufgabe waren die meisten Interessenvertretungen kaum vorbereitet. Notwendige interne Verständigungsprozesse über die strategischen Implikationen einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik fanden kaum statt. Für viele Betriebsräte bedeutete dies den berühmten „Sprung ins kalte Wasser“. Es gab betriebsrats-



Gravierende Veränderungen in den Betrieben erfordert Umdenken bei Betriebsräten und Gewerkschaftlern.

intern kaum Steuerungs- oder Kontrollmechanismen, um die Vielzahl der parallel zu bewältigende Aufgaben zu strukturieren. Es fehlte an fachlicher, methodischer und sozialer Kompetenz, um komplexe Arbeitsfelder in eine bearbeitbare Form zu bringen. Für viele war die Arbeit in Projekten über einen längeren Zeitraum ungewohnt. Etliche Betriebsräte klagten über Zeitmangel, Überforderung und Isolierung. Die traditionelle Kommissions- bzw. Ausschussarbeit erwies sich gegenüber den neuen Arbeitsformen als zu unflexibel. Angesichts erodierender Verhandlungsgegenstände waren Methoden der Problemidentifizierung und -lösung

gefragt, die auf der kommunikativen Vermittlung vorhandener Wissensbestände unterschiedlicher Akteure beruhten. Als erfolgreich erwiesen sich Vorgehensweisen wie das Projektmanagement. Mit dieser Methode gelang es, betriebliche Probleme aufzugreifen, zu konkretisieren, systematisch und planmäßig zu bearbeiten und die an der Arbeit Interessierten zu beteiligen und deren Interessensperspektiven rechtzeitig in Verhandlungsstrategien einzubeziehen.

Der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit kam eine Schlüsselfunktion bei der Bewältigung betriebspolitischer Herausforderungen zu. Betriebsnahe Formen der Bildungs- und Beratungsarbeit haben sich nach Ansicht der Beteiligten bewährt. Hier wurde Ernst gemacht mit der vielfach proklamierten Beteiligungsorientierung. Mit Hilfe dieser Formen gelang es, ein neues betriebspolitisches Potential zu erschließen, das über Einzelanlässe hinaus Bestand haben könnte. Das hat jedoch zur Voraussetzung, daß es organisationspolitisch aufgegriffen, verstärkt und in weiteren Lernprozessen weiterentwickelt wird.

Gewerkschaftsarbeit der Zukunft

Aus diesen Beispielen lassen sich zumindest einige Ansätze künftiger Formen der Gewerkschaftsarbeit ablesen. Die Gewerkschaften müssen eine Vielzahl betriebspolitischer Experimente erproben, um vielfach veraltete Strukturen aufzubrechen. Sie sollten an die Stelle traditioneller Formen der „Betreuungsarbeit“ eine „Kultur der lernenden Organisation“ setzen, in der „Lernprozesse mit offenem Ausgang“ möglich sind. Und sie sollten Raum schaffen für die kontinuierliche Bearbeitung strategischer und konzeptioneller Fragen. Was gehört zu den gewerkschaftlichen „Kernkompetenzen“? Wie offen und wie verbindlich müssen künftig Tarifverträge ausgestaltet werden? Was sollte auf der Ebene der Tarifparteien, was in den Betrieben geregelt werden? Was bedeutet eine verstärkte

Beteiligungsorientierung im Hinblick auf Mitglieder und möglicherweise auch (Noch-) Nichtmitglieder für die bestehenden Organisationsstrukturen? Welche Formen der Betriebs- und Bildungsarbeit haben sich bewährt, welche sollten gestärkt und welche abgeschafft werden? Hat die Vertrauensleutearbeit in der bisherigen Form eine Zukunft und wie kann sie attraktiver gestaltet werden? Wie kann das ehrenamtliche Potential der Gewerkschaften stärker integriert werden? All dies sind Fragen, die in nächster Zeit unabweisbar auf der Tagesordnung stehen werden.

Im Spektrum ihrer Kernkompetenzen wie z.B. Tarif- und Betriebspolitik müssen die Gewerkschaften in der Lage sein, interessenpolitische Konzepte und Lösungen zu entwickeln. Diese sind den einseitig an Marktanforderungen und kurzfristigen Profitinteressen orientierten Strategien der Kapitaleseite überlegen sind, weil sie auf den Erhalt menschlicher und natürlicher Ressourcen zielen. Um derartige Entwürfe zu formulieren, müssen Gewerkschaften wieder zu einem Ort lebendiger Diskurse mit den eigenen Mitgliedern und Repräsentanten der verschiedensten gesellschaftlichen Gruppen werden.

Die Zukunftsdebatte der IG Metall könnte der Beginn einer solchen Diskussion sein. Dabei müssen die Gewerkschaften den schwierigen Spagat zwischen mehr Öffnung, Beteiligung und Effizienz schaffen und akzeptieren, dass sie nicht auf allen Gebieten gleichzeitig kompetent sein können. Kompetenz lässt sich immer weniger in den traditionellen Organisationsformen bündeln. Neue Kooperationsbeziehungen wie Netzwerke sollten erprobt werden. Deren Ziel muss sein, eine demokratische Öffentlichkeit gegen die Eindimensionalität von Globalisierungsimperativen zu aktivieren. Ansonsten drohen Handlungszwänge, denen eine gewerkschaftliche Gegenmacht auf Dauer nicht gewachsen sein dürfte.

*Dr. Joke Frerichs ist
Mitarbeiter im
Institut zur
Erforschung
sozialer Chancen
(ISO), Köln*

ARBEIT UND REGION

Was leisten Netzwerke?

Die Region als kollektiver Unternehmer – eine Antwort auf die Globalisierung?

Von Klaus Dörre

Noch immer gilt die wirtschaftliche Globalisierung vielen als Mysterium, vor dem sie erstarren wie das Kaninchen vor der Schlange. Die „neue kapitalistische Revolution“ (Alain Tourain) hat offenbar alle gesellschaftlichen Gruppen erfasst. Gleich ob Arbeitnehmer, Manager, Gewerkschafter oder Politiker – sie alle erscheinen als Getriebene in einem Spiel, dessen Regeln nicht mehr in der nationalen Arena gemacht werden. Und doch gibt es unterhalb der erstarrten Oberfläche Bewegung. In vielen Regionen haben sich Netzwerke aus ansässigen Unternehmen, Gewerkschaften, Industrieverbänden, Kammern, Arbeitsämtern, Beschäftigungsgesellschaften, Wissenschaft und lokaler Politik gebildet, die in gezielter Industriepolitik eine Antwort auf den beschleunigten Strukturwandel sehen. Und, oh Wunder: In manchen dieser Netzwerke agieren die als „Traditionshüter“ verschrieenen Gewerkschaften geradezu als Motor der Modernisierung.

Die Gewerkschaft als „Spinne im Netz“ - Das Beispiel Nürnberg

ehmen wir das Beispiel Nürnberg. Dort sieht sich die lokale IG Metall seit zwei Jahrzehnten mit dem Niedergang der - noch immer strukturprägenden - Elektroindustrie konfrontiert. Allein zwischen 1992 und 1996 gingen dort 10.000 Arbeitsplätze verloren. Dynamisches Wachstum in neuen Branchen genügt nicht, um den Arbeitsplatzverlust in den Krisensektoren zu kompensieren. Viele alte Traditionsbetriebe weisen Mängel bei Logistik und Arbeitsorganisation auf. In den überwiegend konzernabhängigen Metallbetrieben müssen selbst profitable Geschäftsfelder um ihr Überleben fürchten.

Diese Krisensituation wurde zum Katalysator eines regionalen Netzwerks mit zwei Gravitationszentren. Das erste Zentrum bilden sogenannte *Kompetenzinitiativen*. In einem beispiellosen Kraftakt haben sich Kommunen, Kammern, Gewerkschaf-

ten und Arbeitsämter der Region zunächst auf vier Initiativen in den Bereichen Telekommunikation, Verkehr, Umwelt/Energie und Gesundheit/Medizin geeinigt. Inzwischen ist die Initiative „neue Werkstoffe“ hinzugekommen. Zu den Clustern gehören 20 bis maximal 60 regionale Unternehmen.

Das zweite Zentrum bilden Kooperationsverbände, die an den Schnittstellen von Betrieb, Arbeitsmarkt und Region arbeiten. Dort operieren wichtige Akteure mit einem gewerkschaftlichen Selbstverständnis. Dazu gehört der *Firmenverbund zur Förderung der beruflichen Weiterbildung (ffw)*, eine Regiestelle für überbetriebliche Ausbildung, die sich mit der Reorganisation kleiner und mittlerer Unternehmen (KMU) befasst. Tätig wird der ffw nur, wenn alle Betriebsparteien beteiligungsorientierten Lösungen zustimmen. Die *Gesellschaft für Personalentwicklung und Qualifizierung (GPQ)* agiert an der Schnittstelle von Betrieb und Arbeitslosigkeit. Im Falle von Entlassungen übernimmt sie Betroffene, die nicht sofort eine Anschlussbeschäftigung finden. Sie garantiert befristete Anstellungen, unterstützt Qualifizierungsmaßnahmen und die Erschließung neuer beruflicher Perspektiven. Beim Nürnberger Wirtschaftsreferat ist das *Netzwerk für Arbeit und Qualifizierung* angesiedelt. Wo sich im Kontext von Fusionen, Ausgründungen und Personalabbau Schwierigkeiten andeuten, ist das Netzwerk mit einer Task Force zur Stelle. Die Funktion der „Krisenfeuerwehr“ wird inzwischen breit akzeptiert. Das Netzwerk kooperiert mit ca. 100 Betrieben aus der Region. Zu seinen Aufgaben gehört die Bündelung regionaler Innovationspotenziale sowie die Lobbyarbeit gegenüber Entscheidungszentren auf Landesebene. Dach des Netzwerks ist das *Wirtschaftsforum (Reif)*, in dem die Städte des mittelfränkischen Raums (Nürnberg, Fürth, Erlangen) zusammengeschlossen sind. Bei allen Aktivitäten ist die lokale IG Metall nicht



Klaus Dörre, Recklinghausen

nur „im Boot“: sie aktiviert, sie fördert Produkt- und Prozessinnovationen, sie definiert regionale Kernkompetenzen, sie sorgt für die Abfederung von Krisenprozessen und sie betätigt sich auch in der politischen Öffentlichkeit als Netzwerkbotschafter.

Wettbewerbs-Regionalismus oder: Was leisten die Netzwerke?

Inzwischen ist Nürnberg kein Einzelfall mehr. Vergleichbare Ansätze gibt es in Chemnitz, Dortmund und vielen Orten. Doch was leisten die Netze? Kritiker sehen in den regionalpolitischen Initiativen nichts anderes als eine Facette des globalen Standortwettbewerbs. Und tatsächlich: Mit dem „small is beautiful“ der 80er Jahre hat der heutige Wettbewerbs-Regionalismus wenig gemein. Seinem Selbstverständnis nach gibt er den Konkurrenzdruck der Weltmärkte an subnationale Einheiten weiter. Er zwingt territoriale Einheiten, ihre eigenen Stärken zu definieren und sie im Wettbewerb mit anderen Regionen weiterzuentwickeln. Doch das ist nur die eine Seite der Medaille: Regionen entstehen nicht von selbst. Sie werden gemacht, politisch konstruiert. Mittelfranken oder das Ruhrgebiet sind nicht schon deshalb Regionen, weil sie auf eine lange industrielle Tradition zurückblicken können. Spontan sorgen die wirtschaftlichen Strukturbrüche für eine innere Differenzierung dieser Räume. Politisch handlungsfähig werden kleinräumli-

che Einheiten erst, wenn es wichtigen Akteuren gelingt, einen Minimalbestand gemeinsamer Interessen zu definieren.

Exakt das leisten die Netzwerke. Faktisch repräsentieren sie die Keimform einer neuen, dezentralen Regulationsebene. Sie übernehmen Steuerungsleistungen, die auf der einzelbetrieblichen Ebene nicht mehr erbracht werden. Sie beheben Qualifikationsdefizite, schaffen relative Sicherheit in Krisensituationen, fördern die horizontale Kooperation zwischen Unternehmen und helfen, das Innovationsdefizit der heimischen Industrie zu beseitigen. Auf diese Weise wird die Mikroregion zum Ort neuer Kompromissbildungen. Mehr noch: Man redet miteinander. Die „Macht der Kommunikation“ verändert das persönliche Verhältnis zwischen den Repräsentanten gegensätzlicher Kollektivinteressen. Im Idealfall entsteht eine Kultur der Kooperation, die Interessengegensätze abschwächt. Erst ein politisch definierter regionaler Konsens ermöglicht, dass Forderungen nach sinnvoller Wirtschaftsförderung an übergeordnete Entscheidungsträger herangetragen werden können. Im Idealfall sorgen die regionalen Netzwerke für eine Sozialisierung wichtiger unternehmerischer Funktionen. Zuvor entscheidungsverschlossene Bereiche des Wirtschaftslebens werden für die Gesellschaft geöffnet. Es entstehen neue Balancen zwischen Wettbewerb und Kooperation, die leicht zerbrechen, wenn der Vertrauensvorsprung missbraucht wird, den die Kooperationspartner einander gewähren.

Grenzen der Netzwerke

Genau das ist die Achillesferse der regionalen Netze. Neben Identitätskonflikten etwa der gewerkschaftlichen

Akteure und internen Konkurrenzen um Geschäftsfelder sehen sich viele regionale Initiativen gegenwärtig vor allem mit zwei Problematiken konfrontiert. Erstens lockert der Übergang zur Shareholder-Value-Steuerung die „Bodenhaftung“ vieler strukturprägender Unternehmen. In Betrieben und Proficentern, die von ihren Zentralen über Gewinnziele geführt werden, stellt sich häufig ein Trend zur Kurzfristigkeit von Unternehmensentscheidungen ein, die das lokale Management gegenüber den Vorteilen regionaler Kooperationsbeziehungen regelrecht erblinden lässt. Wenn es darum geht, international operierende Unternehmen auf ihre regionale Verantwortung zu verpflichten, fehlen den Netzwerken daher die Ansprechpartner. Zweitens sind die industriepolitischen Initiativen in der Regel am Leitbild eines evolutionären Strukturwandels orientiert. Das gilt insbesondere für die gewerkschaftlichen Akteure. Ihnen liegt daran, dass neue entstehende Leitbranchen das „überschüssige“ Arbeitskräftepotenzial der Altindustrien auffangen. Das ist in vielen Regionen aber nicht der Fall.

Der ökonomische Wandel verläuft radikaler. Mit der sogenannten „New Economy“ entstehen Sektoren, die einen überdurchschnittlich jungen, hoch qualifizierten, partizipationsfähigen Arbeitstypus zumeist männlichen Geschlechts privilegieren, der sich auch kulturell vom ehemals dominierenden Beschäftigtentypus der Altindustrien abgrenzt. Mit dieser Kluft haben vor allem die Gewerkschaften zu kämpfen. Da sie ihre Mitglieder nahezu ausschließlich in den Altindustrien haben, fällt ihnen zumeist die Aufgabe der Krisenfeuerwehr zu. Indem sie – z.B. bei Entlassungen und Betriebsschließungen –

für ein Minimum an sozialer Sicherheit sorgen, erleichtern sie paradoxerweise den Wandel hin zu Wirtschaftsbereichen, in denen sie faktisch nicht präsent sind.

Perspektiven der Netzwerke

Macht es unter diesen Bedingungen überhaupt Sinn, beschränkte Kräfte für regionalpolitische Experimente mit ungewissem Ausgang einzusetzen? Diese Frage wird gerade unter den gewerkschaftlichen Akteuren in vielen Netzwerken kontrovers diskutiert. Tatsächlich ist gegenwärtig noch völlig offen, ob und mit welchen Instrumenten es gelingen kann, den radikalen Strukturwandel industriepolitisch zu gestalten. Zum Versuch, aktiv Einfluss zu nehmen, gibt es dennoch nur schlechte Alternativen. Wenn z.B. das Dortmund-Projekt mit seiner Zielzahl von 70.000 Arbeitsplätzen vor allem in der New Economy auch nur annäherungsweise gelingt, wird es den sektoralen Wandel in der Region in einer Weise beschleunigen, die den Gewerkschaften nur eine kurze Frist lässt, um den Sprung in die neue Arbeitswelt organisatorisch und politisch zu bewältigen. Können Netzwerkaktivitäten – etwa bei der Bereitstellung qualifizierter Fachkräfte – „Brückenköpfe“ in der New Economy schaffen? Könnten sie auch den Gewerkschaften eine Plattform bieten, um in diesem Bereich überhaupt wahrgenommen zu werden? Diese Fragen werden sich nur praktisch beantworten lassen. Eines ist jedoch schon heute klar: Je mehr sich kurzfristige Kostenvorteile erschöpfen, desto stärker werden auch New-Economy-Unternehmen darauf angewiesen sein, die Wettbewerbsvorteile regionaler Kooperationsbeziehungen für sich zu nutzen. Daran lässt sich anknüpfen.

Dr. Klaus Dörre
ist Institutsleiter
des Forschungs-
instituts für
Arbeiterbildung
e.V. (FIAB),
Recklinghausen

Hamburger Beiträge zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

herausgegeben von Prof. Dr. Martin Kipp, Prof. Dr. Peter Faulstich und Prof. Dr. Tade Tramm (Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg)

Ulrike Hellert

Humane Arbeitszeiten

Bd. 1, Sommer 2001, 250 S., 49,80 DM* br., ISBN 3-8258-5498-1

Martin Börner

Personale und situative Determinanten des Arbeitsplatzsuchverhaltens und der erfolgreichen Einmündung von Erwerbslosen in eine Beschäftigung

Bd. 2, Sommer 2001, 400 S., 59,80 DM* br., ISBN 3-5258-5499-x

Iris Franke-Diel

Umweltschutzgerechtes Verhalten in Organisationen

Bd. 3, Sommer 2001, 350 S., 49,80 DM* br., ISBN 3-8258-5500-7

Hamburger Beiträge zur beruflichen Aus- und Weiterbildung

herausgegeben von Prof. Dr. Martin Kipp, Prof. Dr. Peter Faulstich und Prof. Dr. Tade Tramm (Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg)

Christine Zeuner

Erwachsenenbildung in Hamburg

1945 - 1972

Institutionen und Profile

In dieser Untersuchung wird die Profilierung einer Erwachsenenbildungslandschaft im historischen Kontext von „Modernisierung“ anhand von Leitinstitutionen der Erwachsenenbil-

dung in der Freien und Hansestadt Hamburg für den Zeitraum von 1945 bis 1972 beispielhaft rekonstruiert. Es wird nachgewiesen, dass bereits vor der „Realistischen Wende“ Erwachsenenbildungsinstitutionen in großer Vielfalt gegründet wurden. Angebote zur allgemeinen und politischen Erwachsenenbildung standen neben berufsbezogener und betrieblicher Weiterbildung – öffentlich gefördert wie privatwirtschaftlich organisiert. Ein regionalhistorischer Ansatz liefert eine Interpretationsfolie für die Klärung von Fragen nach Interdependenzen und Kooperationen von Institutionen der Erwachsenenbildung.

Bd. 1, 360 S., 49,90 DM* br., ISBN 3-8258-5080-3

Andrea Purpus

Frauenarbeit in den Unterschichten

Lebens- und Arbeitswelt Hamburger Dienstmädchen und Arbeiterinnen um 1900 unter besonderer Berücksichtigung der häuslichen und gewerblichen Ausbildung

Im Mittelpunkt dieser sozialhistorischen Regionalstudie stehen die Lebens- und Arbeitsbedingungen Hamburger Dienst-

mädchen und Arbeiterinnen an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert. Die Autorin widmet sich hierbei besonders den damaligen berufsbildenden Bestrebungen für die „unbemittelten“ Mädchen und Frauen: In einer Zeit, in der eine geregelte Ausbildung für Mädchen noch in den Kinderschuhen steckte, soll diese Studie unter berufspädagogisch-historischem Blickwinkel Interesse an der Erziehung und Ausbildung für eine hauswirtschaftliche bzw. gewerbliche Tätigkeit für Frauen wecken. Dabei gelingt es der Verfasserin durch ein breit angelegtes Quellenmaterial einzelne zeitgeschichtliche Momente zu konkretisieren und den Aspekt der Authentizität zu verdeutlichen.

Bd. 2, 376 S., 49,90 DM* br., ISBN 3-8258-5031-5

* unv. PE

LIT VERLAG

Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251-23 50 91 Fax 0251-23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

Lokale Netzwerke in einer globalen Produktion

Ortsnahe Produktion als Alternative zum Globalisierungswettbewerb

Von Andreas Drinkuth

Am Anfang einer Innovation steht eine neue Idee. Meine Idee war: Kann eine ortsnahe lokale Produktion eine Alternative zum Globalisierungswettbewerb sein? Ich verstehe unter „ortsnahen (oder lokalen) Produktionen“ regional verankerte Wertschöpfungsprozesse von Gütern und Dienstleistungen, die zu einer nachhaltigen und zukunftsfähigen Wirtschaftsweise - unter sozialen und ökologischen Gesichtspunkten - beitragen und sich im internationalen Wettbewerb behaupten können. Von besonderer Bedeutung sind hierbei lokale Kooperationen verschiedener Akteure und Einrichtungen, die vor allem regionale Ressourcen und Kompetenzen berücksichtigen. Es bedarf spezieller Innovationsstrategien, die lokale und regionale Wertschöpfungskreisläufe fördern.

Die erwarteten Produktivitätszuwächse und die Globalisierung erfordern zunehmend weniger menschliche Arbeit zur Herstellung der meisten Güter. Gleichzeitig gefährden unzureichende nationale wie internationale soziale und ökologische Standards und Steuerungsinstrumente Arbeitsplätze und Umwelt in den hochentwickelten Industrienationen.

Ein zusätzlicher beschäftigungs- und umweltförderlicher Beitrag in Ergänzung zu den globalen Wettbewerbskonzepten könnte deshalb in der Stärkung lokaler und regionaler Ökonomien („ortsnahe Produktionen“) liegen. Es könnten Produktionskonzepte und Technologien eingesetzt werden, die Ressourcen schonen und die qualifikationsintensiv sind. Ortsnah organisierte Produktionen würden damit zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit beitragen und eine nachhaltige Wirtschaftsweise fördern.

Was ist eine lokale Produktion?

Hinter der lokalen Produktion verbirgt sich auch ein gewerkschaftspolitisches Thema: Die IG Metall und andere Einzelgewerkschaften fordern seit vielen Jahren eine „regionale

Strukturpolitik“.

Einige Leitfragen zur lokalen Produktion sind:

- Welche ortsnahen Produktionsformen und Dienstleistungskonzepte können trotz globalen Wettbewerbs bestehen?
- Lässt sich mit regional erzeugten Produkten und Dienstleistungen ein „verlagerungsresistentes“ Know-how vor Ort aufbauen?
- Lassen sich mit örtlich vorhandenem Know-how und Engagement umweltfreundlichere Produkte und Dienstleistungen, vor allem für einen regionalen Markt, erbringen?
- Können Low-Scale-Technologien und Produktionsweisen eine wirtschaftliche Alternative zur Logik der Skalenerträge sein? (Low-Scale-Technologien sollen es ermöglichen, produktiv in kleinen Größenordnungen zu produzieren, z.B. für den lokalen Markt. Sie müssen flexibel und multifunktional sein und sollten die Entfaltung von Qualifikationen und Kreativität unterstützen.)

Das Projekt „ortsnahe Produktion“ sollte mit neun weiteren Projekten das Forschungsprogramm „Produktion 2000 plus“ vorbereiten. Aus dieser Diskussion heraus entstand das Konzept „ortsnahe Produktion“. Eine Arbeitsgruppe, in der ca. 30 Beispiele recherchiert wurden, stellte Typologien zusammen und versuchte, Forschungsthemen daraus abzuleiten.

Typologien und Beispiele lokaler Produktionsformen

Wir wollten nach Produktionskonzepten suchen, die sich teilweise vom Globalisierungswettbewerb vieler Unternehmen abkoppeln und eine ergänzende Alternative zur alleinigen Ausrichtung nationaler Ökonomien an diesem Ziel bieten. Unsere Ausgangsthese war, dass sich lokale Produktionen dafür eignen.

Die Beispiele, deren besondere Stärke in den lokalen Produktionsformen liegen, haben wir unter sechs Typologien zusammengefasst. Aus ihnen



Andreas Drinkuth, Frankfurt

werden wichtige Rahmenbedingungen für lokale Produktionsformen und forschungspolitischer Handlungsbedarf abgeleitet.

1. Maßfertigung statt Massenproduktion

Diese Typologie umfasst Kooperationen von Handwerksbetrieben, die sich auf ihre meisterlichen Fähigkeiten besinnen und sich mit individuellen Kollektionen gegenüber der Massenproduktion absetzen.

2. Regionale Wertschöpfungsketten auf Basis nachwachsender heimischer Rohstoffe

Die Schloß-Mühle im Odenwald hat eine Kooperation mit ca. 200 Bauern und 400 Bäckern im Umkreis von ca. 80 Kilometern als integrierte Wertschöpfungskette entwickelt. In der Schloß-Mühle wird das Korn gemahlen, das die Bauern im ökologisch integrierten Getreideanbau anbauen, dafür erhalten sie eine Absatz- und Preisgarantie.

3. Regionale Kompetenzcluster als Teil einer Wertschöpfungskette

Die „Gladbacher Textilpartner“ in Mönchengladbach sind ein kleines Netzwerk von Textilveredlern und Teil einer Textilkette. Die Betriebe werden durch ein Netzwerk regionaler Persönlichkeiten (Kirche, Bürgermeister, IG Metall u.a.) unterstützt, die mit den Geschäftsführern den „Wundertisch der Gladbacher Textilpartner“ bilden.

ARBEIT UND REGION

4. Lokale Dienstleistungen - Lokale Nutzungsmischung

Die „Kreuzberger Mischung“ beschreibt die enge Nachbarschaft von Arbeiten und Wohnen und ist ein Konzept für lokale Produktionen und Dienstleistungen in Großstädten.

Beispiele für integrierte Dienstleistungsangebote sind das Gebäude- oder Facility-Management, aus einer Hand, Angebote für die nachhaltige Sanierung von Häusern oder von ganzen Wohnvierteln bis hin zu lokalen Dienstleistungen im Nicht-Profit-Bereich.

5. Local-Content-Konzepte

Local-Content-Auflagen betreffen normalerweise global operierende Unternehmen, die im Ausland neue Produktionsstandorte aufbauen und Unternehmen des Gastgeberlandes an der Wertschöpfung beteiligen müssen. Es kann aber auch die gewollte Kooperation von großen Finalproduzenten mit lokalen Zulieferern sein, um dadurch die eigene Wettbewerbsposition zu verbessern.

6. Produktion an verteilten Standorten auf der Grundlage einheitlicher Plattformen

Global verfolgt diese Typologie der VW-Konzern. Auch andere Global Player (z.B. Reifenhersteller Conti, Elektrolux aus Schweden) nutzen die Plattformstrategie, um die Vorteile der Massenproduktion (economies of scale) mit flexiblen Produktions-

weisen ortsnahe zu speziellen Angeboten für regionale Märkte zu kombinieren.

Rahmenbedingungen für lokale Produktionsformen

Merkmale von lokalen Produktionsformen in den von uns untersuchten Beispielen sind u.a.

- Direkte persönliche Kontakte und Beziehungen zwischen den Partnern von Netzwerken und zu den KundInnen
- Kleinindustrien und Handwerksbetriebe, die sich mit ihren Produkten und Dienstleistungen vor allem um Qualitätsleistungen für einen regionalen Markt bemühen
- Vorhandensein eines in seiner Struktur speziellen lokalen Arbeitsvermögens
- Raumnahe Beschaffung und Zulieferung von Rohstoffen und Vorprodukten
- Regionale Zulieferer im ortsnahen Umfeld von „global players“, die eine besondere Stärke in der Zusammenarbeit mit regional verfügbare Kompetenzen entwickeln
- Regionale Endfertigungen und Endmontagen unter Nutzung standardisierter (in großen Stückzahlen hergestellter) Komponenten bzw. Plattformen

Verallgemeinert bestehen lokale Produktionsformen aus vertikalen und / oder horizontalen Kooperationsnetzen von Unternehmen und Institutionen, die ortsnahe zusam-

menarbeiten.

Der Vorteil lokaler Produktionsformen besteht u.a. in kurzen Kommunikations- und Transportwegen zu Netzwerk-Partnern, Zulieferern und Kunden. Erfahrungen und Wissensbestände können leichter zu gemeinsamen Lösungen verarbeitet und als Produkte und Dienstleistungen vermarktet werden. Die Unternehmen können dynamischer und innovativer reagieren. Entscheidend ist die unmittelbare persönliche Kommunikation in lokalen Geschäftsbeziehungen und die besondere Kenntnis des lokalen Marktes. Das macht regionale Kooperationen verschiedener Unternehmen flexibel und leistungsfähig, die damit auf ihren regionalen Märkten gute Chancen haben, sich gegenüber global operierenden Unternehmen zu behaupten. Solche Strukturen sind weitgehend „verlagerungsresistent“ und schaffen sichere Arbeitsplätze.

Lokale Produktionsformen bedürfen zusätzlicher Rahmenbedingungen, möglichst verkörpert durch Institutionen, die eine Zusammenarbeit pflegen, wie z.B. Industrie- und Handelskammern, Ausbildungszentren, Finanzinstitutionen, regionale und lokale Behörden, Marketinggesellschaften, klein- und mittelständische Unternehmen, Gewerkschaften.

Andreas Drinkuth,
IG Metall Hauptvorstand, Frankfurt/Main

Frau und Beruf

herausgegeben von Prof. Dr. Ulrike Detmers (FH Bielefeld)

Ulrike Detmers

Erfolgsfaktoren von Unternehmerinnen

Die wirtschaftliche Ideologie ist mannzentriert, obwohl die Wirtschaft weibliche Potenz und Kompetenz immer genutzt hat, um einzel- und gesamtwirtschaftlich gegenüber Konkurrenten wettbewerbsfähig zu sein. Der Beitrag der Frauen zum Sozialprodukt ist nicht erst heute bedeutsam, sondern er ist seit dem Mittelalter von wesentlichem Belang.

Einen spezifischen Beitrag zum Sozialprodukt liefern und liefern Unternehmerinnen. Wirtschaftliche Grundeinstellungen und statistische Leistungsdaten dokumentieren den weiblichen Leistungsbeitrag allerdings bis heute nicht klar und deutlich. Somit erscheint es einleuchtend, daß Schriftstücke über weibliches Unternehmertum kaum zu finden sind. Dabei ist es angesichts der sozialwissenschaftlichen Vernachlässigung dieser wirtschaftlichen Gruppe außerordentlich interessant, typische Erfolgsfaktoren zu dokumentieren. Tief greifende Einzelfallstudien belegen den Erfolg von Frauen im Management.



Bd. 1, 112 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4816-7

Ulrike Detmers (Hrsg.)

Männerwelt Wirtschaft:

Zur Stellung der Frau in der Wirtschaft

„Circa 80 Prozent unserer Umsätze verdanken wir Frauen, und deshalb ist es richtig, zukünftig verstärkt Führungspositionen mit Frauen zu besetzen.“ Diese Position vertritt Dr. Hans Joachim Körber, Vorstandssprecher der Metro AG, Deutschland, Deutschlands größtem Handelskonzern. Auf generelles Unverständnis stößt die inkonsequente Erschließung weiblichen Humankapitals durch Entscheidungsträger und Meinungsführer der Wirtschaft.

Die Beiträge des Sammelbandes entstammen einer ExpertInnentagung, bei der das Thema Frau und Wirtschaft in den Blickpunkt gerückt wurde. An die Schilderung des Arbeitsmarktes für Frauen schließt sich ein frauenpolitisches Statement der Bundesministerin Dr. Christine Bergmann an. Gegenstände weiterer Aufsätze sind die exemplarische Beschreibung eines Hochschulbeitrags zur Gleichstellung, die rechtliche Stellung der selbständigen Frau, Alterssicherung von Frauen, parteiliche Positionen über Frauen, Männer und Familie, Führungsfrauen sowie rechtliche effektive Maßnahmen zur Entwicklung von wirtschaftlicher Geschlechterdemokratie und Rollenliberalisierung. Ulrike Detmers ist Professorin an der FH Bielefeld.



Bd. 2, 144 S., 34,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5124-9

* unv. PE

LIT VERLAG

Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251-23 50 91 Fax 0251-23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

Einfache Produkte intelligent produzieren

Entwicklungschancen von „Low-Tech“-Unternehmen

Von Hartmut Hirsch-Kreinsen

In der Debatte um die industrielle Entwicklung gelten jene Industriezweige als zukunftsweisend und wachstums-trächtig, die sich durch die verstärkte Nutzung neuer Technologien und eine hohe Intensität von Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten auszeichnen. Sie rangieren unter dem Label „High-Tech“. Übersehen wird dabei, dass es offenbar in allen hoch industrialisierten Ländern einen nach wie vor relativ großen und entwicklungsfähigen Sektor gibt, der als „Low-Tech“ charakterisiert werden kann. Gemeint sind damit Unternehmen, die einfache und technologisch ausgereifte Produkte herstellen.

Nach Daten des Stifterverbands (1999) schließt der Low-Tech-Sektor mindestens neun industrielle Branchen ein. Bei diesen handelt es sich u.a. um Teile der Chemischen Industrie, das Ernährungsgewerbe, das Holz-, Papier- und Druck- sowie das Textilgewerbe.

Der Sektor hat etwas weniger als 700.000 Beschäftigte und weist einen Anteil von einem knappen Fünftel an der Gesamtbeschäftigung des Verarbeitenden Gewerbes auf, wohingegen der Umsatz bei einem Viertel des Gesamtumsatzes des verarbeitenden Gewerbes liegt.

Der industrielle Low-Tech-Sektor operiert unter schwierigen Konkurrenz- und Marktbedingungen. Aufgrund der technologischen Reife der Produkte können diese in vielen industrialisierten Ländern problemlos hergestellt werden - sie sind leicht imitierbar. Nicht übersehen werden dürfen die bestehenden Entwicklungspotenziale der Unternehmen, die auf der Nutzung ihrer spezifischen Wissensbasis beruhen.

Basis der Argumentation sind die Ergebnisse empirischer Erhebungen, die in der zweiten Hälfte der 90er Jahre bei mehr als einem Dutzend von Unternehmen mit einfachen Produkten durchgeführt wurden. Bei diesen Produkten handelt es sich beispielsweise um einfache Dichtringe, Steckverbindungen für Elektroleitungen, Haushaltssicherungen, Büroartikel, Wellpappekartonagen, hoch standardisierte Küchenmöbel und Badewannen. Das Verbundprojekt „Einfache Produkte in-

telligent produzieren“ wurde vom BMBF im Programm „Produktion 2000“ gefördert.

Industrielle Kompetenz der Low-Tech-Produktion

Produzierende Unternehmen verfügen über eine spezifische industrielle Kompetenz. Mit diesem Begriff ist die Fähigkeit eines Unternehmens gemeint, einen Produktionsprozess in seinen verschiedenen Dimensionen - Produkt, Verfahren, Organisation und Personal - zu beherrschen, weiterzuentwickeln und geänderten Bedingungen anzupassen. Folgt man den Thesen von Laestadius über die Besonderheiten der Low-Tech-Produktion, so dominiert in diesem industriellen Sektor ein Typus industrieller Kompetenz, der als praktische bezeichnet werden kann. Praktische industrielle Kompetenz beweist sich bei der Lösung technischer Alltagsprobleme und bei intelligenten Variationen für altbekannte Problemstellungen. Sie umfasst beispielsweise:

- die Fähigkeit zum alltäglichen Umgang mit spezifischen Produktmaterialien wie die Entwicklung und Verarbeitung von speziellen Stahllegierungen mit dem Ziel, besonders langlebige Produkte wie Landmaschinen herzustellen;
- das Know-how und die Erfahrung, einen störungsfreien Einsatz komplexer Produktionsanlagen und deren ständige Verbesserung zu gewährleisten. Dies trifft auf die Herstellung einfacher Dichtringe und die Produktion von Haushaltssicherungen zu;
- die Beherrschung der Prozesskette und Logistik als Voraussetzung für eine verstärkte Marktorientierung und die Flexibilisierung der Arbeitsprozesse, z.B. Produktion und Vertrieb von Küchenmöbeln.

Bedeutsam bei den Low-Tech-Betrieben ist eine Kompetenz, die durch arbeitsalltägliches Lernen, empirisches Experimentieren und nur begrenzte systematische Unterweisung geschaffen wird. Träger dieser Kompetenz ist die Arbeitskraft und sie steht nur zum Teil in Form organisatorischer Regeln-



Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen, Dortmund

gen und objektiver Wissensbestände wie technische Normen und Standards, schriftliche Arbeitsanweisungen, Dokumentationen, Dateien zur Verfügung. Insofern weist sie Merkmale auf, die Michael Polanyi mit dem bekannten Begriff des „impliziten Wissens“ beschrieben hat.

Mobilisierung praktischer industrieller Kompetenz

Die untersuchten Unternehmen verfolgen ein relativ weites Spektrum von Rationalisierungsstrategien. Dabei geht es ihnen einmal um klassische Rationalisierungsziele wie Kostensenkung, Durchlaufzeitverkürzung und verbesserte Liefertreue. Zum anderen finden sich Zielsetzungen wie Qualitätssteigerung, verstärkte Produktorientierung, Flexibilisierung der Produktionsprozesse, Verkürzung der Lieferzeiten und eine generell verbesserte Marktorientierung. Diese Zielsetzungen sind ohne die Aktivierung des in den Unternehmen vorhandenen Wissens und der Nutzung ihrer spezifischen industriellen Kompetenz auf Dauer nicht realisierbar. Die Unternehmen versuchen ihre einfachen Produkte „intelligent“ zu produzieren, indem sie die spezifische Wissensbasis der Belegschaft nutzen und ausbauen.

Erweiterung der Mitarbeiterkompetenzen

Die Neugestaltung der Arbeitsorganisation, verbunden mit der Weiterentwicklung der Mitarbeiterqualifikation spielt in nahezu allen untersuchten Betrieben eine zentrale Rolle. Die Arbeitskräfte sollen damit in die Lage versetzt werden, autonome Rationalisierungs- und Innovationskompetenzen zu entwickeln.

Die Vergangenheit der Low-Tech-Betriebe ist durch einen hohen Grad an Arbeitsteilung, mehrheitlich angelegerte Arbeitskräfte und stark wiederho-

ARBEIT UND REGION

lende Verrichtungen charakterisiert. Insofern ist ein nachhaltiger Bruch mit den bisherigen Arbeitsstrukturen zu beobachten.

In den Betrieben wird dieser Weg durch ein Bündel verschiedener Einzelmaßnahmen verfolgt, die insgesamt auf eine Autonomie- und Motivationssteigerung und Qualifizierung der Produktionsbelegschaft hinauslaufen. Zentraler Ansatzpunkt ist hierbei die Einführung verschiedener Formen der Gruppenarbeit, die insgesamt auf den Einbezug der Beschäftigten in einen kontinuierlichen Rationalisierungsprozess hinauslaufen.

Die Untersuchungen in den Betrieben zeigen, dass solche Maßnahmen ihre gewünschten Effekte nur dann entfalten, wenn sie von weiteren Reorganisationsmaßnahmen begleitet werden. Zu nennen ist insbesondere die Einführung neuer Lohnformen, die sich an den kollektiven Arbeitsvollzügen der Arbeitsgruppen und ihrer Leistungsziele orientieren. Weiterhin finden sich teilweise weitreichende Qualifizierungsmaßnahmen, die auf ein „Upgrading“ der bislang nur angelerneten Arbeitskräfte zielen. Und schließlich sind in einer ganzen Reihe von Unternehmen Versuche erkennbar, die skizzierten Umstellungen mit einem Wandel des Führungsstils bis hin zur Mitarbeiterbeteiligung zu verbinden und damit Kompetenzen in die Werkstatt zu verlagern.

Folgt man den Angaben der interviewten Managementvertreter sind die Rationalisierungs- und Innovationseffekte der veränderten Arbeitsstrukturen beträchtlich. Es wird von einer deutlichen Steigerung der Arbeitsleistung, der Verbesserung der Qualität und einer gestiegenen Flexibilität der Produktion gesprochen.

Bei der Fertigung standardisierter Leiterplatten wurden die Leistungseffekte quantifiziert: Innerhalb von drei Jahren konnten die Fehlerquote mehr als halbiert und die Durchlaufzeiten auf weniger als ein Viertel reduziert werden. Diese Effekte sind deshalb bemerkenswert, da es sich hierbei um ausgesprochene Low-Tech-Fertigungsbereiche mit manuellen Montageprozessen und angelerneten Arbeitskräften mit einem hohen Frauenanteil handelt, denen ursprünglich kaum Entwicklungspotenziale eingeräumt wurden.

Produkt- und prozessorientierte Organisationsformen

Die technisch-organisatorische Modernisierung der Produktionsprozesse in ihrer Gesamtheit stellt ein weiteres

zentrales Maßnahmenbündel der Unternehmen dar. Dabei handelt es sich beispielsweise um die Einführung neuer Produktionstechniken und die Abkehr von der bisherigen funktionalen Struktur zugunsten einer produkt- und prozessorientierten Organisationsform. Hinzu kommt eine Standardisierung und Bereinigung des Produktspektrums, um vereinfachte Produktionsabläufe realisieren zu können. In nahezu allen untersuchten Betrieben geht man davon aus, dass eine erfolgreiche Umstellung der Ablauforganisation ohne eine Mobilisierung von Wissen und Erfahrungen nicht möglich wäre.

Die Neustrukturierung der Betriebsorganisation ist in einigen der untersuchten Unternehmen eingebettet in eine Strategie, alle zentralen Produktionsfunktionen im Unternehmen zu halten. Nur durch eine weitreichende Beherrschung der Wertschöpfungskette seien nach Ansicht des Managements dieser Unternehmen die Sicherung und die Weiterentwicklung von Know-how und Erfahrung möglich. Aus diesem Grund verfolgt ein untersuchter Möbelhersteller eine „Ein-Standort-Strategie“, die zu dem Erhalt einer großen Fertigungstiefe bzw. zur Integration früher externer Fertigungsbereiche geführt hat.

Ausbau von Kooperationsbeziehungen

Die Rationalisierungsstrategien der Unternehmen beschränken sich allerdings nicht nur auf innerbetriebliche Zusammenhänge, sondern richten sich zunehmend auf überbetriebliche Produktions- und Absatzbeziehungen. Der Ausbau von Kooperationsbeziehungen zu anderen Unternehmen wird für die Low-Tech-Unternehmen unverzichtbar. Dadurch können die Beschränkungen der eigenen Ressourcen überwunden und neue weitergehende Produktivitäts- und Innovationspotenziale erschlossen werden. Die Kooperation gewinnt mit Zuliefererunternehmen für die Low-Tech-Hersteller eine wachsende Bedeutung. Traditionell lockere Lieferantenbeziehungen werden ausgebaut und intensiviert, um Lieferzeiten zu optimieren, Lagerkosten zu reduzieren und vor allem um gemeinsame Entwicklungspotenziale für die Erweiterung und Modifikation der Produktpalette auszuloten.

Umgekehrt sehen die Unternehmen eine enge Kooperation mit ausgewählten Kunden als immer wichtiger an. Nur auf diesem Wege können Kundenbeziehungen stabilisiert werden und vor allem Kundenanforderungen und

-interessen unmittelbar in eine Weiterentwicklung der Produkte eingehen. Die Kooperationsbeziehungen sind auch problematisch, da das Management vieler Unternehmen sich vor Know-How-Verlust an potenzielle Konkurrenten fürchtet. Insofern diese Gefahr nicht als ausgeschlossen angesehen wird, verzichten insbesondere kleinere Unternehmen oftmals auf die Kooperation mit anderen Unternehmen.

Wissensarbeit in Low-Tech-Unternehmen?

Diese Befunde lassen sich mit der neueren Debatte um den Wandel von Arbeit hin zur „Wissensarbeit“ in einer aufkommenden „Wissensgesellschaft“ verknüpfen. Nach Willke verändern „Wissen im allgemeinen und Expertise als systematisiertes und organisiertes Wissen im besonderen die soziale Ordnung kontinuierlich“. Wissen und Expertise sind einem „Prozess der kontinuierlichen Revision“ unterworfen und Innovationen werden zum alltäglichen Bestandteil der Wissensarbeit.

Die beschriebenen Rationalisierungs- und Innovationsstrategien der Low-Tech-Unternehmen fügen sich insofern in dieses Bild ein, als sie ihre verfügbaren Kompetenzen nicht nur intensiv nutzen, sondern kontinuierlich weiterentwickeln und ihre Organisation entsprechend gestalten. Damit wird deutlich, dass sich Wissensarbeit und wissensbasierte Innovationsstrategien nicht allein auf schnell expandierende neue Wirtschaftssektoren wie professionalisierte Dienstleistungen oder Softwareproduktion beschränken lassen. Ohne Frage sind diese Sektoren in besonderer Weise als wissensbasiert anzusehen, da sie wissenschaftlich-theoretisches Wissen entwickeln und nutzen. Offensichtlich finden sich auf der Basis praktisch orientierter Wissenstypen solche Phänomene gerade auch in jenen industriellen Sektoren, die in der Perspektive der Wissensgesellschaft als veraltet und wenig zukunftsweisend angesehen werden. Daher kann nicht von einer fortlaufenden Erosion dieser Sektoren ausgegangen werden. Vielmehr ist zu fragen, wie sie sich im Rahmen des sozioökonomischen Strukturwandels neu positionieren und möglicherweise mit neuen High-Tech-Branchen verbinden.

*Hartmut Hirsch-Kreinsen,
Professor für Soziologie, Lehrstuhl Technik &
Gesellschaft, Universität Dortmund*

ARBEIT UND REGION

Von der Steinkohlenzeche zum regionalen Kompetenzzentrum für Arbeit und Wirtschaft - das Zentrum Minister Stein (ZMS) in Dortmund-Eving

„Wir fördern Wissen zu Tage“

Von Guido Becke und Gerd Peter

Einst war eine ausreichende Energieerzeugung und Energieumwandlung im großen Maßstab der Motor für industrielle Entwicklung am Ort und den wirtschaftlichen Aufschwung ganzer Branchen. Sichtbare Zeichen: die Fördertürme für die heimische Steinkohle im Ruhrgebiet und die damit verknüpften Hochöfen und Gasometer in Städten wie Duisburg, Essen, Gelsenkirchen oder Dortmund.

Heute ist der Prozess der Wissens-erzeugung, -verarbeitung und des Wissensmanagements zu der zentralen Ressource für eine neue Ökonomie geworden, die altindustrielle Strukturen nicht nur im Revier ablösen oder zumindest fit machen will für die globalen Herausforderungen des neuen Jahrtausends. Die zahlreichen Technologiezentren in Nordrhein-Westfalen (NRW) sind Symbol hierfür. Eines der erfolgreichsten ist in der ehemaligen Montanstadt Dortmund auf einem Gelände in unmittelbarer Nachbarschaft der Universität angesiedelt.

Nur zu selten werden das Erfahrungswissen des Alten und das Know-How des Neuen in eine schöpferische Verbindung gebracht. Wirtschaftliche Innovationen und gesellschaftliche Reformen laufen oftmals unverbunden nebeneinander her, konkurrieren um Ressourcen und politische Anerkennung. Gesellschaftliche Spaltung ist eine reale Gefahr, der Kampf um die neue Mitte überschattet mögliche Synergien, die gerade die Verbindung von alt und neu hervorbringen würde.

Das Kompetenzzentrum „Minister Stein“ hat sich zum Ziel gesetzt, dies zu demonstrieren und Entwicklungen hierzu zu unterstützen. In einer public-private partnership von 18 öffentlichen und privaten Instituten bzw. Einrichtungen ist auf dem ehemaligen Zechengelände eine überregional weit beachtete Kompetenzplattform für Wissenschaft, Beratung und Bildung mit über 300 qualifizierten Arbeitsplätzen und Dienstleistungen entstanden. Dazu kommen

weitere hundert Arbeitsplätze in der näheren Umgebung.

Das Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) und die Gesellschaft zur Förderung der Sozialforschung in Dortmund e.V. (GFS) waren Initiatoren für ein zunächst so genanntes Arbeits- und Sozialwissenschaftliches Zentrum (ASZ). Die sfs verband einen Prozess des tiefgreifenden internen Organisationswandels bis hin zu teilautonomen Forschungsgruppen und flachen Hierarchien mit einer stärkeren Hinwendung zur Auftragsforschung und Beratung. Innerhalb weniger Jahre konnte das Finanzvolumen auf 12 Millionen Mark verdoppelt werden. Aus dieser inneren Entwicklung heraus ergriff die Sozialforschungsstelle die Initiative zur Zentrumsbildung Minister Stein.

Das Zentrum Minister Stein für Wissenschaft, Beratung und Qualifizierung (ZMS) besteht aus rechtlich selbständigen Instituten, Beratungs- und Dienstleistungsunternehmen sowie Weiterbildungsträgern und Transfer-einrichtungen. Deren gemeinsames Interesse liegt darin, den regionalen Strukturwandel zu unterstützen und zu begleiten. Im Unterschied zu „klassischen“ Technologiezentren legt das ZMS seinen Schwerpunkt auf soziale Innovationen.

Das regionale Kompetenznetzwerk des ZMS ist dabei auf vier Tätigkeitsfeldern aktiv. Zum einen zeichnet sich das Zentrum durch anwendungsorientierte Wissenschaft aus, d.h. Institute des ZMS forschen mit und für PraxispartnerInnen aus der Wirtschaft, Verbänden, Politik und Verwaltung. Das breite Forschungsspektrum umfasst u.a. Sozialforschung im Hinblick auf den Wandel der Arbeitsgesellschaft, sozialpolitische und gerontologische Forschung sowie wissenschaftliche Studien und Expertisen im Bereich der Stadt- und Regionalentwicklung bzw. Raumplanung.

Ein zweites Tätigkeitsfeld bildet die Beratung von Unternehmen. Diese zielt vor allem darauf ab, die Innova-



Guido Becke und Dr. Gerd Peter

tions- und Wettbewerbsfähigkeit kleiner und mittlerer Unternehmen, gerade auch in neuen Handlungsfeldern und Märkten, zu fördern. Die Beratung bezieht sich auf Organisationsveränderungen bzw. organisationale Lernprozesse, Fragen der Personalentwicklung, die Einführung und Gestaltung von Multimedia-Dienstleistungen und Telearbeit oder auf ökologische Innovationen.

Das ZMS ist drittens im Bereich Qualifizierung tätig. Weiterbildungs- und Supervisionsangebote machen zum einen betriebliche Fach- und Führungskräfte fit. Sie zielen zum anderen darauf ab, Arbeitslose, vor allem Langzeitarbeitslose, MigrantInnen, Frauen und Jugendliche, in den Arbeitsmarkt zu integrieren bzw. ihnen neue Berufsperspektiven und Beschäftigungschancen zu eröffnen.

Schließlich arbeiten einige ZMS-Institute zum Bereich Wissensmanagement bzw. Wissenstransfer. Hierbei geht es darum, Dialogprozesse zwischen Wissenschaft und Praxis einzuleiten oder zu unterstützen, innovative und konsensfähige Problemlösungen für den regionalen bzw. gesellschaftlichen Strukturwandel zu erörtern.

Das ZMS ist ein Netzwerk unabhängiger Institute, das sich selbst organisiert. ZMS-interne Diskussionen und Entscheidungen erfolgen im Rahmen eines Koordinationsgremiums, das vierteljährlich tagt. Darüber hinaus werden bei Bedarf themenbezogene Arbeitskreise gebildet. Diese unterstützen beispielsweise die Aktivitäten für ein gemeinsames Standortmarketing und die Weiterentwicklung des ZMS-Profiles. Die gemeinsamen institutsübergreifenden Aktivitäten und Entscheidungsprozesse werden durch die GFS koordiniert und moderiert. Der Vorstand der GFS, dem Entscheidungsträger aus Politik, Wirt-

ARBEIT UND REGION



Wo Kohle gefördert, kommt heute Wissen zu Tage. Ein Wissenschaftspark der besonderen Art: das Dortmunder Zentrum Minister Stein (ZMS) (Foto-Etage, Bremen)

schaft, Verwaltung, Verbänden und Wissenschaft angehören, unterstützt die regionale Verankerung des ZMS.

Die Zusammenarbeit zwischen den einzelnen Instituten erfolgt vor allem in interdisziplinären, zeitlich begrenzten, vorwiegend über eingeworbene Drittmittel finanzierte Verbundprojekte, wie z.B. der Kooperationsinitiative Metall (KIM). Durch Verbundprojekte lassen sich Synergien in Forschung, Beratung und Qualifizierung aufbauen, um den regionalen Strukturwandel zu begleiten und innovative Impulse für eine zukunftsfähige Entwicklung der Arbeitsgesellschaft zu setzen.

Dortmund ist eine Stadt im Aufbruch. In einem ehrgeizigen Aktionsprogramm, dem von Thyssen finanziell und McKinsey konzeptionell unterstützten Dortmund-Projekt, versucht die ehemalige Stadt von Kohle, Stahl und Bier einen Sprung nach Übermorgen, als eine der großen E-Cities des europäischen Kontinents. E-Commerce, Logistik, Mikrostrukturtechnik stehen im Mittelpunkt der öffentlichen

Debatte. Von ihrer Förderung erwartet man sich in den nächsten Jahren 70.000 neue Arbeitsplätze.

Auch wenn dies nicht im vollen Umfange gelingen sollte, ist der Aufbruch einer Stadt der Schwerindustrie in neue High-Tech-Bereiche und E-Commerce-Dienstleistungsfelder ein soziales Experiment ohne gleichen. Neben den technisch-ökonomischen Innovatoren werden eine Ergänzung durch eine Kompetenzplattform für employability und sozialintegrative Innovationen dringend benötigt.

Das Zentrum Minister Stein wird in den nächsten Jahren beweisen müssen, dass Innovationen durch Gerechtigkeit im regionalen Zusammenhang mit der Dynamik allgemeiner Entwicklung nicht nur Schritt halten und sich behaupten, sondern zusätzlich wichtige Impulse endogener Regionalentwicklung geben können.

*Dr. Gerd Peter, Geschäftsführender Direktor des Landesinstituts Sozialforschungsstelle (sfs) Dortmund.
Guido Becke, Geschäftsführer der Gesellschaft zur Förderung des Strukturwandels in der Arbeitsgesellschaft e.V. (GFS), Dortmund*

Arbeitsgestaltung – Technikbewertung – Zukunft

herausgegeben von
Eva Senghaas-Knobloch und Wilfried Müller

Wilfried Müller, Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.)
Arbeitsgerechte Softwaregestaltung
Leitbilder, Methoden, Beispiele
Bd. 1, 220 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-89473-902-9

Hellmuth Lange, Eva Senghaas-Knobloch
Springen aus dem Stand
Akteure der Arbeits- und Technikgestaltung in der Transformation
Bd. 2, 240 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2326-1

Wilfried Müller (Hrsg.)
Der ökologische Umbau der Industrie
Beiträge zur sozialwissenschaftlichen Umweltforschung
Bd. 3, 250 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2440-3

Hellmuth Lange (Hrsg.)
„Man konnte und man mußte sich verändern“
Natur- und ingenieurwissenschaftliche Fachkräfte aus der DDR in der Marktwirtschaft der BRD. Veränderungen der beruflichen Umstände und Wege ihrer Bewältigung
Bd. 4, 190 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2474-8

Magdalene Deters
Organisationsentwicklung und Technikanwendung
Sozio-technisches Handeln in Industrieunternehmen am Beispiel von CAD
Bd. 5, 304 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2685-6

Hellmuth Lange, Wilfried Müller (Hrsg.)
Kooperation in der Arbeits- und Technikgestaltung
Bd. 6, 208 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2701-1

Eva Senghaas-Knobloch, Brigitte Nagler, Annette Dohms
Zukunft der industriellen Arbeitskultur
Persönliche Sinnansprüche und Gruppenarbeit
Die Arbeitskultur ist nicht manipulierbar. Sie bildet sich nicht aus Anweisungen des Managements, sondern aus dem, was die Beschäftig-



ten daraus machen. Sie entsteht aus der Art, wie die Beschäftigten angesichts formaler Vorgaben in der betrieblichen Zusammenarbeit ihr berufliches Selbstbild gewinnen, ihr betriebliches Handeln motivieren und ihre Orientierung im Betrieb finden.

Die Arbeitskultur unter dem alten Produktionsregime extremer Arbeitsteilung und strikten Weisungsstrukturen war dadurch geprägt, daß die Beschäftigten in der Produktion ihre persönlichen Sinnansprüche bei der Arbeit oft nur inoffiziell oder verquer zum Ausdruck bringen konnten.

Was geschieht, wenn neue Marktbedingungen, lean production und Gruppenarbeit in den Unternehmen neue Strukturen und Organisationskonzepte, breite Aufgabenzuschneide und Selbstverantwortlichkeit erforderlich machen? Die Autorinnen sind in zwei Werken der Automobilindustrie in einer subjektorientierten empirischen Untersuchung der Frage nachgegangen, wie sich WerkerInnen und MeisterInnen die neuen Organisationskonzepte in ihrer täglichen Arbeit aneignen. Im Buch wird dargelegt, wie die Beschäftigten Gruppenarbeit erleben, welche neuen persönlichen Perspektiven sich ihnen eröffnen und mit

welchen neuen Konflikten sie zurecht kommen müssen. Dabei ergeben sich überraschende Befunde über die subjektive Geltung von Werten und zu Gerechtigkeitsidealen in der betrieblichen Sphäre. Eva Senghaas-Knobloch ist Professorin für Politik an der Universität Bremen.

Bd. 7, 240 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-2869-7

Hellmuth Lange, Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.)
Konstruktive Sozialwissenschaft
Herausforderung Arbeit, Technik, Organisation
Bd. 8, 224 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3454-9

Ingrid Rügge, Bernd Robben, Eva Hornecker, F. Wilhelm Bruns

Arbeiten und begreifen: Neue Mensch-Maschine-Schnittstellen
Bd. 9, 208 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3850-1

Brita Modrow-Thiel
Ressourcenreichtum als Voraussetzung und Folge von Lernfähigkeit am Beispiel von Innovationen in kleinen und mittleren Unternehmen
Bd. 10, 400 S., 59,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4232-0

Christel Kumbruck
„Angemessenheit für situierte Kooperation“
Ein Kriterium arbeitswissenschaftlicher Technikforschung und -gestaltung
Bd. 11, 520 S., 69,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4455-2

Eva Senghaas-Knobloch (Hrsg.)
Macht, Kooperation und Effektivität in betrieblichen Veränderungsprozessen
Mit Beispielen aus Aktionsforschung und Prozeßberatung in Klein- und Mittelbetrieben
Bd. 12, Sommer 2001, 220 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5487-6

Jan Dirks
Internationales positives Regulieren in der Handels-schiffahrt im Kontext der Globalisierung
Eine Untersuchung der STCW 95 Konvention
Bd. 13, Sommer 2001, 280 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-5488-4

* unv. PE

LIT VERLAG

Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

Sozialforschung, Arbeit und Sozialpolitik

herausgegeben von
Prof. Dr. Gerd Vonderach (Universität Oldenburg)

Gerd Vonderach, Vera Herrmann, Eileen Beyer
Lebensgeschichte und berufliche Rehabilitation
Eine empirisch-soziologische Untersuchung in
Berufsförderungswerken
Bd. 1, 248 S., 38,80 DM, br., ISBN 3-8258-2805-0*

Gerd Vonderach (Hrsg.)
Landarbeiter im alten Deutschland
Zur Sozialforschung und Sozialgeschichte einer
vergangenen Gesellschaftsklasse
Bd. 2, 200 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-2890-5*

Karl Friedrich Böhrer, Bruno Hildenbrand
Landwirtschaftliche Familienbetriebe in der Krise
Unter Mitarbeit von Karl-Ernst Bühler, Roswitha Hietel,
Christine Jauch, Brigitte Löhr-Heinemann und Falko
Seegel
Bd. 3, 224 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-2891-3*

Gerd Vonderach
**Arbeitsnachweisbewegung und erste Arbeitsmarkt-
statistik**
Der Beginn der landesweiten Koordinierung der
Arbeitsvermittlung und die Anfänge der
Arbeitsmarktberichterstattung in Deutschland vor
hundert Jahren
Bd. 4, 128 S., 28,80 DM, br., ISBN 3-8258-2892-1*

Achim Hahn
Wohnen als Erfahrung
Reflexionen und empirisch-soziologische
Untersuchungen zur Pragmatik des Wohnens
Bd. 5, 192 S., 29,80 DM, br., ISBN 3-8258-3386-0*

Michael Steinbusch
Die Schneegrenze
Wohnen zwischen Stadt und Land
Bd. 6, Sommer 2001, 128 S., 34,80 DM, br.,
ISBN 3-8258-5433-7*

Ethik und Wirtschaft im Dialog

herausgegeben von Thomas Bausch (Berlin), Dietrich
Böhler (Berlin), Horst Gronke (Berlin), Hans H.
Hinterhuber (Innsbruck), Wolfgang Kuhlmann (Aachen),
Manfred Nitsch (Berlin), Thomas Rusche (Hannover) und
Michael Stitzel (Berlin)

Dietrich Böhler, Rudi Neuberth (Hrsg.)
Herausforderung Zukunftsverantwortung
Hans Jonas zu Ehren
Bd. 1, 2. erw. Aufl., 140 S., 24,80 DM, br.,
ISBN 3-89473-550-3*

Thomas Rusche
**Philosophische versus ökonomische Imperative einer
Unternehmensethik**
Bd. 2, 3. Aufl., 120 S., 29,80 DM, br.,
ISBN 3-89473-371-3*

Thomas Bausch, Dietrich Böhler, Horst Gronke, Thomas
Rusche, Michael Stitzel, Micha H. Werner (Hrsg.)
Zukunftsverantwortung in der Marktwirtschaft
In diesem Buch der *Zukunftsverantwortung in der Marktwirtschaft* set-
zen sich Autoren aus unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen und
persönlichen Erfahrungszusammenhängen mit Fragen auseinander,
deren Relevanz unbestritten ist, auf die zufriedenstellende Antworten
bislang allerdings nur ansatzweise erkennbar sind. Wie ist die ethische
Situation der Menschheit in der hochtechnologisch bedingten, markt-
und geldwirtschaftlich globalisierten Gefahrenzivilisation beschaffen?
Werden die nachkommenden Generationen den vielfältig verwobenen
Natur-, Kultur- und Technikzusammenhang *Welt* noch lebenswert vor-
finden? Erstmals in der Geschichte hat es die Menschheit in den Hän-
den, ob künftige Generationen noch leben können und kollektiv moral-
fähig sind, also Verantwortung für die Nachkommen wahrnehmen
können.
Der Titel *Zukunftsverantwortung in der Marktwirtschaft* zeigt an, daß
es nicht um eine totale Neukonzeption des Gesellschaftssystems in Rich-



tung einer unbestimmten Utopie geht, sondern um die Gestaltung re-
aler, dezentral marktwirtschaftlicher Handlungsbedingungen. Der Grund-
konsens aller Autoren besteht in dem moralischen Impetus, Jetzt-Inter-
esse und Zukunftsverantwortung, Effizienz und soziale Gerechtigkeit
miteinander zu harmonisieren. Dieses Buch benennt Kontroversen und
trägt sie aus. Es ist keine Lektüre für Schwärmer, sondern für Realisten
und alle, die für realistisches Engagement offen sind.

Entstanden ist der Band im Rahmen des Hans Jonas-Zentrums an der
Freien Universität Berlin und seines Freundeskreises e.V., vor allem in
der Forschungsgruppe EWD – *Ethik und Wirtschaft im Dialog*, die sich
bemüht, Brücken zu schlagen zwischen ethischen Postulaten und öko-
nomischer Realität. Unter den wissenschaftlich bzw. politisch promi-
nenten Autoren finden sich neben Hans Jonas und Johannes Rau Na-
men wie Wilfried Erbguth, Reinhard Loske, Gerhard Schröder, Peter
Ulrich.

Bd. 3, 536 S., 69,80 DM, br., ISBN 3-89473-679-8*

Thomas Rusche
Unternehmensethische Diskurse
Bd. 4, Sommer 2001, 160 S., 34,80 DM, br.,
ISBN 3-89473-680-1*

Franz Furger
Sozialethik und Ökonomik
Gesichtspunkte der christlichen Sozialethik
Bd. 5, 160 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-2105-6*

Stephan Wittmann
Praxisorientierte Managementethik
Gestaltungsperspektiven für die Unternehmensführung
Bd. 6, 232 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-2101-3*

Friedrich Ludwig Nill
**Strategische Unternehmensführung aus ethischer
Perspektive**
Mit einem Vorwort von Prof. Dr. Hans Hinterhuber
Bd. 7, 240 S., 58,80 DM, br., ISBN 3-8258-2300-8*

Jens Peter Brune, Dietrich Böhler, Werner Steden
**Moral und Sachzwang in der Marktwirtschaft: Setzen
ökonomische „Sachzwänge“ der Anwendung morali-
scher Normen legitime Grenzen?**
Eine Abhandlung und kritische Beiträge mit dem Ziel,
den wirtschaftsethischen Diskurs zu lernen
Bd. 8, 152 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-2613-9*

Jean-Paul Harpes, Wolfgang Kuhlmann (Hrsg.)
Zur Relevanz der Diskursethik
**Anwendungsprobleme der Diskursethik in Wirtschaft
und Politik. Dokumentation des Kolloquiums in Luxem-
burg (10.-12. Dez. 1993)**
Bd. 9, 384 S., 59,80 DM, br., ISBN 3-8258-2616-3*

Stefan Kaletsch
Menschenbild, Moral und wirtschaftliche Entwicklung
Bd. 10, 184 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-3804-8*

Max M. Schlereth
Unternehmerisches Sein zwischen Realismus und Kunst
Ein philosophischer Versuch zur Unternehmensführung
Bd. 11, 244 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-4361-0*

Bremer Schriften zur Konversion

herausgegeben von Prof. Dr. Wolfram Elsner
(Konversionsbeauftragter des Senators für Wirtschaft
und Häfen der Freien Hansestadt Bremen)
Schriftleitung: Dipl.-Ök. Marion Salot

Klaus Ellerbrock, Jürgen Löser
Die bremische Konversionsförderung
Gutachten im Auftrag der Freien Hansestadt Bremen
Bd. 1, 144 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-3713-0*

Wolfram Elsner
Konversion als Innovation
Die bremische Konversionsförderung 1992 bis 1995.
Evaluierungsbericht
Bd. 2, 224 S., 39,80 DM, br., ISBN 3-8258-3714-9*

Marion Salot, Wolfram Elsner
**Die Konversion im Lande Bremen. Konversionsbericht
1996**
Branchenentwicklung, Projektförderung und Analyse der
mittelfristigen betrieblichen Konzepte
Bd. 3, 80 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-3807-2*

Hubertus Schick Konversion und Qualifizierung (I)
**Qualifizierungsmaßnahmen für ehemalige Zivilbeschäf-
tigte der US-Army in Bremerhaven. Darstellung und
Bewertung der Maßnahmen im Rahmen des EU-Pro-
gramms KONVER (1993 – 1995)**
Bd. 4, 112 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-3808-0*

Gerlinde Hammer
Konversion und Qualifizierung (II)
Qualifikationsbestands- und Qualifikationsbedarfsanalyse
für Konversionsprozesse in den wehrtechnisch
orientierten Unternehmen des Landes Bremen
Bd. 5, 112 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-3819-6*

Das Bremische Konversionsprogramm
Texte, Richtlinien, Entwürfe, Stellungnahmen
Bd. 6, 200 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-3540-5*

Frank Rosenthal
Unternehmenskonversion: Grenzen und Möglichkeiten
Das Beispiel der Firma Deutsche System-Technik (DST)
Bd. 7, 104 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-3852-8*

Carsten Sieling
Regionale Strukturpolitik und Konversion
Eine vergleichende Untersuchung von
Konversionsstrategien in Bremen und Lancashire
Bd. 8, 304 S., 49,80 DM, br., ISBN 3-8258-4301-1*

Joachim Schuster
Die internationale Rüstungsindustrie
Perspektiven für die Rüstungsproduktion und Konversion
nach 2000
Bd. 9, 128 S., 34,80 DM, br., ISBN 3-8258-4722-5*

RKW und Ernst & Young
**Betriebswirtschaftliche Analyse ausgewählter Konver-
sionsprojekte**
(Im Auftrag des Senators für Wirtschaft und Häfen)
Bd. 10, Sommer 2001, 150 S., 34,80 DM, br.,
ISBN 3-8258-4723-3*

Manfred Wegner
**Beschäftigungs- und Qualifizierungsgesellschaften und
regionaler Strukturwandel am Beispiel der Rüstungs-
konversion**
Bd. 11, Sommer 2001, 150 S., 34,80 DM, br.,
ISBN 3-8258-4724-1*

Wolfram Elsner, Marion Salot
**Die Konversion im Lande Bremen 1990 bis 2000 –
Abschlussbericht 2000**
Bd. 12, Sommer 2001, 150 S., 34,80 DM, br.,
ISBN 3-8258-4725-x*

* unv. PE

LIT VERLAG Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

Ein Kommentar

Zukunft europäischer Arbeit und Beschäftigung

Von Wilfried Kruse

Bei ca. 16 Millionen Arbeitslosen in der Europäischen Union verwundert es nicht, dass sich die europäische Debatte und Politik auf *Beschäftigung* konzentriert. Wo bleibt aber die Debatte um die *Arbeit*, die zuletzt in den 70er Jahren vehement geführt wurde?

Dass wir endlich zwischen *Beschäftigung* und *Arbeit* einen Unterschied machen müssen, lehrten uns schon die verheerenden Irritationen über die „Zukunft der Arbeitsgesellschaft“. Das schlichte Ergebnis dieser Debatten ist: Es mangelt nicht an *Arbeit*, sondern an *Beschäftigung*, d. h. an kontraktierter, bezahlter Arbeit. Es wurde tatsächlich vor allem über die Zukunft der Beschäftigtengesellschaft gestritten.

Arbeit und Beschäftigung galten nahezu ununterscheidbar als zentrale gesellschaftliche Integrationsinstanzen der Arbeiterschaft. Im historischen Auseinandertreten von Arbeit und Beschäftigung offenbart sich die aktuelle Krise unserer Gesellschaften. Dadurch ist die gesellschaftliche Integration komplexer geworden, denn: Wer eine Beschäftigung hat, hat noch lange keine Arbeit, die ihn/sie zur Gesellschaft zugehörig und anerkannt macht. Millionen von Menschen leisten gesellschaftlich wichtige Arbeit, ohne in einem kontraktierten Beschäftigungsverhältnis zu stehen.

Mehr Arbeits-Qualität im Post-Taylorismus?

Als Dreh- und Angelpunkt eines neuen Wettbewerbsmodells muss der qualifizierte Beschäftigte in verantwortungsbewusster Kooperation mit anderen qualifizierten Beschäftigten angesehen werden. Diese Aufwertung bedeutet eine der tiefgreifendsten Revisionen in der Geschichte der betrieblichen Verhältnisse. Der „ganze Mensch“ rückt ins Zentrum des betrieblichen Interesses: seine Kreativität, Eigeninitiative, Motivation, Kooperationsfähigkeit, Verantwortungsbereitschaft und Identifikation – alles, was heute „neumodisch“ *Kompetenzentwicklung* genannt wird. Er bildet die zentrale Ressource für Pro-

duktivitätssteigerung, Modernisierung und Rationalisierung. Mit der ökonomistischen Fiktion wird Schluss gemacht, dass die Arbeitnehmer ihre Persönlichkeit am Werkstor vergessen und nur noch am Lohn interessiert sein könnten, wie der berühmte taylorische Mr. Smith. Schön und gut. Diese gewaltsame Auftrennung der Personen zwischen der Arbeit und ihren Sphären außerhalb barg einen gewissen Schutz, den die Gewerkschaften sukzessive zu einem tariflichen Normen-System entwickelten. Heute wacht nicht nur der Chef nachts schweißgebadet auf, weil er den Alptraum hatte, etwas nicht richtig entschieden zu haben, sondern auch der Monteur, dem dies bisher relativ „egal“ war. Neue Tätigkeitsfelder entstehen, alte Berufsbilder und Arbeitsformen verschwinden. Nicht alle werden die Perspektive einer anforderungsreichen, qualifizierten Arbeit haben.

Man muss nicht Rifkins Katastrophen-Szenarios teilen, um nachzuvollziehen, was er vor dem Hintergrund der amerikanischen Entwicklung schreibt:

„Die Unternehmen werden völlig umstrukturiert, um sie an die neuen digitalen Technologien anzupassen. In diesem Prozess werden Abermillionen Menschen entlassen werden. Der Unterschied zwischen dem Industrie- und dem Informationszeitalter besteht in folgendem: Die Industrie baut auf Massenarbeit, die Information beruht auf gutausgebildeten Spezialisten, die in Teamarbeit sich selbst ihre Ziele setzen.“

Vom Ende der „einfachen Massenarbeit“ zu den „bad jobs“

Die Weichenstellungen hin zur Informationsgesellschaft lassen bereits auf der Ebene der ansässigen Erwerbsgesellschaft die Problematik einer *neuen Polarisierung* aufscheinen.

Die industriellen Entwicklungen rechtfertigen möglicherweise einen gewissen Optimismus, was die Requalifikation der Arbeit betrifft. Aber die Expansion der *Dienstleistungen* ist keineswegs identisch mit einer starken Vermehrung von qualifizier-



Dr. Wilfried Kruse ist Koordinator des Bereichs „Europäische Arbeitspolitik“ in der Sozialforschungsstelle Dortmund und Chairman von euroNET:WORK_{education}.

ter und anforderungsreicher Arbeit. Unendlich viele Dienstleistungen sind „McJobs“: im Bereich von Transport, Hotel, Gaststätten, Pizza-Diensten etc. Noch wurde der Frage nicht systematisch nachgegangen, welche Art von Arbeit geschaffen wird, wenn es um „personennahe Dienstleistungen“ geht. Skepsis ist angebracht. In diesen Sektoren expandiert die Beschäftigung.

Ent-Sicherungen

Im Zuge der „Reifung“ des industriegesellschaftlichen Arbeitssystems konnten – jedenfalls gilt das für seine wohlfahrtsstaatliche Fassung – vielfältige vertraglich mehr oder weniger gute Normative erreicht werden; was im Ergebnis eine gewisse Sicherheit für das eigene Verhalten und im Hinblick auf die Zukunft bedeutete.

Das entstehende neue Arbeits-Regime scheint sich für das Individuum als *Zwang zum Risiko* auszuwirken: Selbst der in der „Peripherie“ eines Unternehmens tätige Arbeitnehmer ist einem permanenten Risiko ausgesetzt. Er/Sie kann immer weniger auf Arbeitsroutinen, klar abgegrenzte Kompetenzbereiche oder angeeignete Wissensbestände zurückgreifen. Die Folge: kontinuierliche Veränderungen des innerbetrieblichen sozialen Umfeldes und latente Gefahr des Arbeitsplatzverlustes. Soziale Bindungen und Vertrauensbildung werden durch Flexibilisierungen und verschärfte Konkurrenz eher erschwert, die Voraussetzungen für Verlässlichkeit, Stetigkeit und die Bereitschaft

ARBEITEN IN EUROPA

zur Identifikation weniger greifbar. Es steht zu befürchten, dass dies das Vertrauensverhältnis zum Unternehmen erodieren lässt und moderne Arbeitsbeziehungen insgesamt mit dem Vorzeichen der Oberflächlichkeit und Beliebigkeit versieht. Richard Sennet, bekannter Theoretiker dieser Ent-Sicherung, betont den Verlust für die Individuen:

„Der moderne Kapitalismus propagiert, dass jedermann mehr wagen sollte. Jeder möge ein Unternehmer seiner Arbeitskraft sein. Unsicherheit wird in dieser Rhetorik als etwas Positives verkauft. Aber tatsächlich erleben die Leute etwas anderes: Sie empfinden den Zwang, ständig Risiken einzugehen, als deprimierend.“

Der selbst initiierte Bruch mit dem Gewohnten, Sicherheit Vermittelnden und das Handeln auf der Grundlage eines nicht klar definierbaren eigenen Standorts und ungesicherter Informationen über Erfolgs- oder Misserfolgsaussichten einer geplanten Veränderung wird zu einer Handlungsnorm der modernen Informationsgesellschaft. Selbst die ziel- und erfolglose Bewegung ist immer noch besser als keine, da sie im Rahmen des neuen sozialen Imperativs eine Demonstration von Risikobereitschaft darstellt.

Diese Beobachtungen wurden vor allem in den Vereinigten Staaten von Amerika gemacht. Obwohl vieles von dort zu uns kommt, haben die europäischen Gesellschaften aufgrund ihrer anders geprägten kulturellen Verarbeitungsformen und politischen Konsensmodelle Chancen, gesellschaftlich unerwünschten Mechanismen und Effekten der neuen Wettbewerbs- und Arbeitsorganisations-Modelle entgegenzusteuern und ihre Chancen wahrzunehmen.

Neue Autonomien in der Arbeit?

Eine dem modernen Kompetenzprofil entsprechende Arbeit ist tatsächlich anforderungsreich, verantwortungsvoll und fordert „den ganzen Menschen“. Es ist die moderne Version von Levis' Faussonne, dem Tausend-sassa-Monteur.

„Abgesehen von vereinzelt begnadeten Momenten, die das Schicksal für uns bereithalten mag, ist die Liebe zur eigenen Arbeit (leider ein Privileg weniger Menschen) die weitestgehende konkrete Annäherung an irdisches Glück: eine Wahrheit, die nicht vielen einsichtig ist ... Man kann und muss dafür kämpfen, ... dass die Arbeit selbst keine Strafe ist.“

Levi ist apodiktisch. Da die Identifizierbarkeit mit der Arbeit zentral für die Persönlichkeit ist, müssen sich die gesellschaftlichen Verhältnisse dementsprechend ändern. Bis zu diesem

Zeitpunkt bleibt die Nichtidentifikation mit der Arbeit, sei sie auch noch so verständlich, eine ständige Quelle des Selbsthasses. Der doppelte Bezug auf die Arbeit und ihr Produkt ist konstitutiv.

Heute wird als die perfektste Verkörperung dieses Arbeitertyps jener *freelance* angesehen, der zu den umworbene Arbeitskräften gehört: kompetent, flexibel und eigenverantwortlich: die „Ich-AG“, wie er im neuen Manager-Jargon genannt wird – ein Arbeitstyp, der in seinen Vertragsformen aus den kollektiven Sicherungssystemen aussteigt.

Identifikation und Lohn

Gelingende Persönlichkeitsentwicklung, gesellschaftliche Integration und gesellschaftlicher Zusammenhalt müssten in einem engeren Verweisungszusammenhang gesehen werden als bisher. Bourdieu und seine KollegInnen diagnostizieren in der Gegenwartsgesellschaft Frankreichs ein Leiden an der Gesellschaft - vielfach und unauflösbar verschlungen mit Arbeit. Dieses Leiden hat vor allem mit einer versagten gesellschaftlichen Anerkennung zu tun. In den differenzierten Leidensgeschichten, die oft um den Verlust eines Arbeitsplatzes kreisen, wird deutlich, dass die gesellschaftliche Anerkennung, wie sie erfahren oder vermisst wird, sich nie nur auf Beschäftigung oder Arbeit bezieht, sondern immer auf beides. Dieses zentrale Faktum wird oft vergessen, wenn es um die Vermehrung von Beschäftigungsverhältnissen geht, etwa im Zusammenhang mit „verbesserten Beschäftigungsmöglichkeiten für Niedrigqualifizierte“ - eine Perspektive, die an aktueller Bedeutung gewinnt. Im Kontext dieser Argumentation, die sich - finanzpolitisch betrachtet - auf die Frage der Subventionierung von „bad jobs“ reduzieren lassen könnte, wird über die Qualität von Arbeit kaum ein Wort verloren. Arbeit „verpuppt“ sich in Beschäftigung, die ihrerseits als Attraktion ein spezifisches Mehr an Einkommen hat als die Subsistenz für Arbeitslosigkeit: gesellschaftliche Anerkennung durch eine Art von *Lohngerechtigkeit*, die immer eine interne Meßlatte für die Konkurrenz zwischen den Arbeitenden war.

Damit bleibt die gute Arbeit im Sinne ihres Anforderungsreichtums, ihres entwickelten Grades von Verantwortung und Autonomie gesellschaftlich ungleich verteilt. Und dort, wo eine neue Qualität von Arbeit anzutreffen ist, unterliegt sie oftmals Beschäftigungsbedingungen, die kollektive wohlfahrtsstaatliche Siche-

rungen vermissen lassen und damit extrem individualisierend wirken.

Und?

Wie sind diese beiden Welten zusammenzubringen? Und die dritte noch hinzu, nämlich jene der Ehrenämter. Die bisherige Diskussion versäumt viel zu oft, den Zusammenhang zwischen der *Arbeitsqualität* und der *Identifikation mit der Arbeit* und der *gesellschaftlichen Anerkennung* von Personen - die bislang offenbar vor allem über Beschäftigung verläuft, - neu zu denken und zu definieren. Das Auseinandertreten dieser Sphären führt dazu, dass die differenzierten Ansprüche der Personen „verpuffen“ und die gesellschaftliche Sprengkraft eines neuen Verständnisses von Arbeit nicht wirksam werden kann. In der Verkürzung von Arbeit auf Beschäftigung treffen wir auf eine der problematischsten Universalformeln unserer gegenwärtigen Gesellschaft.



„A work well done“: Hochqualifizierte SpezialistInnen profitieren von der neuen Technologie-Welle

Literatur

Sennett, Richard, Der charakterlose Kapitalismus, in: DIE ZEIT Nr. 49/1998.

Primo Levi: La Chiave a stella, Torino 1978 (dt. Ausgabe: Der Ringschlüssel, Berlin 1997)

ARBEITEN IN EUROPA

Der Niederländer **J. J. Voskuil** beschreibt den Arbeitsalltag an einem Forschungsinstitut

Ein Leben für die Wichtelmänner

Von Gerd Busse

Mal ehrlich: wer von uns würde einen Roman lesen, der in sieben Bänden und auf 5.000 Seiten daherkommt und - unter dem schlichten Titel *Het Bureau* („Das Büro“) - im wesentlichen nichts weiter als den Arbeitsalltag an einem kleinen Amsterdamer Forschungsinstitut für Volkskunde beschreibt, und zwar minutiös, über 30 Jahre hinweg?

Für unsere niederländischen Nachbarn hat sich diese Frage längst erledigt. Bislang gingen 250.000 Exemplare der Einzelbände des Romans - der siebte und damit letzte ist soeben erschienen - über die Ladentheke, zu Stückpreisen zwischen 50 und 100 Gulden. Die Bilder glichen sich: Jedesmal, wenn ein neuer Band ausgeliefert wurde, bildeten sich lange Schlangen vor den Buchhandlungen. Noch Wochen danach konnte man auf niederländischen Arbeitsfluren Zeuge angeregter Diskussionen über die neuesten Entwicklungen im berühmtesten Büro des Königreichs werden.

Betrachtet man den Kult, der seit Jahren um den Roman und seinen Autor J. J. Voskuil (74) veranstaltet wird, scheint es fast so, als ob die Niederländer eine Art *Bureaumanie* erfasst hat, eine nahezu unheilbare Krankheit, die über die Lektüre bereits weniger Häppchen des Romans übertragen wird und zu unstillbarem Lesehunger führt.

Ein typischer Fall ist mein Arbeitskollege und Schreibtischnachbar Sjaak, Senior-Wissenschaftler am „Institut für Angewandte Sozialwissenschaft“ im niederländischen Nimwegen. Freunde hatten ihm den Roman empfohlen. Bei seinem nächsten Gang in die Städtische Bücherei ließ er sich kurzentschlossen den ersten Band aus. Schon nach wenigen Seiten hatte er sich mit dem „Morbus Voskuil“ infiziert. Bald zeigte sich auch bei ihm das klassische Symptombild: Ringe unter den Augen aufgrund exzessiven nächtlichen Voskuil-Konsums, eine Neigung zur Grübelei über die Sinnhaftigkeit seiner Arbeit, ja

des Daseins überhaupt, sowie ein zunehmender Realitätsverlust. Dieser machte sich etwa darin bemerkbar, dass er stundenlang über die Frage fachsimpelte, ob Bart Asjes - eine der Romanfiguren und heimlicher Held meines Arbeitskollegen - es wohl jemals schaffen werde, einen Aufsatz zu publizieren und, wenn ja, wie man sich einen solchen Aufsatz dann im einzelnen vorzustellen habe. Die wissenschaftlichen Arbeiten seines erstaunten Zimmernachbarn interessierten ihn dagegen schon lange nicht mehr.

Worum geht es in *Het Bureau*? Im Mittelpunkt des Romans steht ein gewisser Maarten Koning - ebenso deutlich als Alter ego seines Schöpfers Voskuil erkennbar wie das „P.J. Meertens-Instituut“, an dem Voskuil 30 Jahre seines Lebens zubrachte und das ihm die reale Vorlage für das „Bureau“ lieferte. Die Geschichte oder besser das Martyrium Konings beginnt im Jahre 1957 mit seinem Eintritt in die Welt der Wissenschaft: einem kleinen, halbvergessenen Volkskundeinstitut in Amsterdam, das sich solch obskuren Dingen wie der Verbreitung von „Wichtelmännchen-Überlieferungen“, der „regionalspezifischen Bezeichnung des Blitzes“ oder dem Umgang des Volkes mit der „Nachgeburt des Pferdes“ verschrieben hat. Forschungsprojekte, bei denen selbst die leidgeprüften „Evaluatoren“ in schallegendes Gelächter ausbrechen, als sie später auf ihrer Spürtour nach Einsparpotenzialen in der niederländischen Wissenschaftslandschaft auf das „Bureau“ stoßen.

Wissenschaft ist für Maarten *Apekool*, ausgemachter Blödsinn, eine Freizeitbeschäftigung für hochbezahlte intellektuelle „Parasiten, die ihre Zeit mit dem Kultivieren sinnloser Hobbys verbringen“. Er hätte Bauer werden sollen, fernab jeglicher Zivili-

sation, oder wenigstens Schalterbeamter - aber er bleibt seiner Arbeit treu, tiefunglücklich, doch aus Pflichtgefühl. Seine Arbeit, das ist das Übertragen von Fragebögen auf Karteikarten und das Zeichnen von „Karten“, wobei es ihm ein Rätsel bleibt, was er damit weiter tun soll. Also schreibt er alles auf, was er nicht versteht - in der Hoffnung, es dann doch irgendwann zu verstehen. Aber als er es schließlich versteht, scheint dies auch nur „*Apekool*“ zu sein.

Und wenn er nicht gerade Karteikarten füllt, geht es „ins Feld“, d.h. zu den „Korrespondenten“ im Land, deren Geschichten über „früher“ er aufzeichnet, um sogenannten „Kulturgrenzen“ auf die Spur zu kommen. Oder aber er nimmt an irgendwelchen öden Sitzungen wissenschaftlicher Museumskommissionen oder heimatgeschichtlicher Arbeitsgruppen teil, auf denen er dann den Wissenschaftler mimen muss. Zur Erholung von diesen Strapazen gönnt er sich gelegentlich einen feuchtfröhlichen Gedankenaustausch mit dem flämischen Kollegen in Antwerpen. Oder er besucht eine der regelmäßig stattfindenden internationalen Konferenzen zum „Europäischen Atlas“, wo man sich über Dinge wie die „Europäische Karte des Pfluges“ oder der „Jahrfeuer“ streitet.

Maarten hasst dieses Leben, doch wenigstens, so redet er sich ein, richtet er mit seinem Tun keinen Schaden an, jedenfalls „nicht mehr Schaden als



30 Jahre auf den Spuren der Wichtelmänner
(Foto: Hans van Koolbergen)

ARBEITEN IN EUROPA

ein Priester, der nicht mehr an Gott glaubt, aber nichtsdestotrotz den Leuten Woche um Woche weismacht, dass das Leben einen Sinn hat.“ Seine Arbeit ist für ihn eine Strafe: „Im Tausch für mein Gehalt, das zu hoch ist, werde ich acht Stunden am Tag eingeschlossen. Das ist eine moderne Bestrafungsmethode für Leute wie mich, die an der Gesellschaft parasitieren.“

Seine Kollegenschar macht ihm die Haftverbüßung dabei auch nicht leichter. Da ist beispielsweise der schlitzohrige Institutsleiter Beerta, ein wissenschaftlicher Scharlatan, der sich alle Welt zum Freund halten will - und sei es um den Preis der Selbstverleugnung. „So ging es immer,“ erinnert sich Maarten später, „Beerta steckte zurück, bis er wie ein Haufen Dreck in der Ecke lag, um dann, wenn keiner mehr auf ihn achtete, lächelnd wiederaufzustehen.“ Aus ganz anderem Holz sind da seine Kollegen geschnitzt: etwa der mürisch-autoritäre Balk oder das zänki-

Untergebenen - allen voran die beiden „wissenschaftlichen Beamten“ Ad Muller und Bart Asjes - sind sie allerdings die reinste Wohltat. Während Ad bereits kurz nach Dienstantritt an chronischem Faulfieber zu leiden beginnt und über Jahre hinweg immer wieder wochenlang der Arbeit fernbleibt, hat Bart sich darauf verlegt, solange mit seinem Chef über selbst den winzigsten Arbeitsauftrag zu diskutieren, bis dieser das Handtuch wirft und dessen Job gleich miterledigt. Es gibt Tage, da würde Maarten die ganze Brut am liebsten an die Wand stellen.

Publiziert wird natürlich so gut wie gar nichts am Bureau - pro Wissenschaftler gerade einmal zwei Veröffentlichungen in drei Jahren, wie der neue Direktor Maarten bei Amtsantritt vorrechnet. Doch das ist nur der Schnitt: So bringt etwa das Sorgenkind Bart Asjes in 20 Jahren nur einen einzigen Artikel zustande, der aber noch vor Drucklegung wieder eingestampft werden muss, um größeren Schaden vom Bureau abzuwenden. Und das, was das Licht der Welt erblickt, ist meist auch das Papier nicht wert, auf dem es geschrieben steht.

Obwohl der berufliche Leidensweg Maartens auf höchst bissige und amüsante Art geschildert wird, ist *Het Bureau* alles andere als eine bloße Satire auf den modernen Wissenschaftsbetrieb. Es ist eine im Wesen zutiefst melancholische Betrachtung über das Leben im Allgemeinen und den Status, den darin die Arbeit im Besonderen einnimmt. Der überwältigende Erfolg, den der Roman in den Niederlanden hat, scheint zu belegen, dass Maarten sein Schicksal mit Zehntausenden seiner Anhänger teilt - kleinen, unbedeutenden Büromenschen, die wie er tagtäglich daran scheitern, ihr Leben unter dem Druck erzwungener menschlicher Kontakte zu organisieren, die versuchen, ihrer eigenen Arbeit am „Europäischen Atlas“ eine tiefere Bedeutung abzurufen und bei alledem einen Rest von Selbstachtung zu wahren.

Mit *Het Bureau* hat J. J. Voskuil offenbar die Stimmung einer ganzen Nation getroffen. Der Charakter der Arbeit hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten nicht nur in den Niederlanden dramatisch gewandelt, und zwar eigentlich, so sollte man meinen, zum Besseren. Arbeit ist heute keine Maloche mehr und weniger monoton, seit uns Maschinen die Durchführung schwerer Arbeiten und immer gleicher Handgriffe und Denkroutinen abnehmen, Hierarchien sind längst durch kleine Teams mehr oder weniger gleichberechtigter Individuen ersetzt. Sie können sich an ihren ergonomisch wertvollen Arbeitsplätzen frei über ihre Projekte entfalten, und Stechuhren lassen sich fast nur noch im Museum besichtigen. All diese Verbesserungen mögen Arbeit erträglicher machen - eines haben sie offenbar nicht bewirkt: ihr einen Sinn zu geben.

Solche Einsichten sind auch meinem Kollegen Sjaak aus den Niederlanden nicht fremd - doch sie helfen ihm wenig. Denn er stellt sich derzeit die bange Frage, was um alles in der Welt er bloß lesen soll, jetzt, wo er auch den siebten und letzten Band des Romans verschlungen hat, dessen Titel, „Maarten Konings Tod“, jede Hoffnung auf eine Fortsetzung zunichte macht. So mag er es mit eben jenem Maarten Koning halten, der sich im Anschluss an eine „Kommissionssitzung“ einmal fragt: „Großer Gott, warum läßt Du das zu, warum vernichtest Du es nicht, was hat ein solches Leben noch für einen Sinn?“

Mehr Informationen unter:
<http://huizen.dds.nl/~jdfvh/voskuil.html>



Blick hinter die Kulissen von *Het Bureau*: Treppenaufgang des Amsterdamer Volkskunde-Instituts (Foto: Cor Mooij)

sche, nur auf den eigenen Vorteil bedachte Fräulein Haan, die Maarten das Leben zur Hölle machen, wo sie nur können. Verglichen mit seinen

nen Arbeit am „Europäischen Atlas“ eine tiefere Bedeutung abzurufen und bei alledem einen Rest von Selbstachtung zu wahren.

ARBEITEN IN EUROPA

Ein Roman über das Leben:

J.J. Voskuil über sein Monumentalepos „Das Büro“

Von Gerd Busse

Seit Jahren hat in den Niederlanden kein Roman für soviel Gesprächsstoff gesorgt wie die Lebensbeichte des ehemaligen „wissenschaftlichen Beamten“ J.J. Voskuil (74) über seine 30jährige berufliche Tätigkeit an einem Institut für Volkskunde in Amsterdam (siehe auch den vorstehenden Beitrag). Der erste Band des siebenbeteiligten Zyklus mit dem Titel *Het Bureau* erschien 1996; seither hat sich „Das Büro“ in den Niederlanden zum Kultroman entwickelt. *JournalArbeit* sprach mit dem Autor über sein Buch, den Trost, den es seinen Lesern spendet, über die himmelschreienden Dinge, die er an seinem Institut gesehen und erlebt hat, sowie über Sex im Büro.

Herr Voskuil, inzwischen sind 250.000 Exemplare Ihres Romans *Het Bureau* über den Ladentisch gegangen. Haben Sie eine Erklärung für diesen Riesenerfolg?

Die einzige Erklärung, die mir dafür einfällt, ist die, dass Menschen ihre eigene Arbeitssituation in *Het Bureau* wiedererkennen. Das hatte ich absolut nicht erwartet, zumal ich den Roman auch nicht so sehr wegen der Arbeitssituation geschrieben hatte als vielmehr wegen der menschlichen Beziehungen, die man dort antrifft. Im Nachhinein stellte ich fest, dass eine ganze Menge Leser ihren Beruf in dem meinen erkennen und vor allem die menschlichen Beziehungen darin. Ich habe das von Leuten gehört, die im medizinischen Bereich arbeiten, von Theologen und sogar von Elektrikern. Es ist merkwürdig: Auch wenn sie etwas ganz anderes machen, scheint ihr Beruf dennoch dem meinen zu ähneln.

Was ist das eigentliche Thema des Romans?

Im Kern geht es um folgendes: Als ich das „Bureau“ einmal verlassen hatte, stellte ich fest - und das hatte ich nicht erwartet -, dass ich dort schon nach wenigen Monaten keinen Platz mehr hatte. Ich betrat es als jemand, der dort früher mal gearbeitet hatte, aber es war deutlich zu spüren, dass man mich - obwohl das Verhältnis zu den Kollegen optimal gewesen war -

lieber nicht mehr sah. Kaum hatte ich einen Nachfolger, entschied sich ungefähr die Hälfte der Leute für seinen neuen Stil und sah in mir ein Problem. Das hatte ich mir nicht träumen lassen, und ich war zutiefst geschockt. Die 30 Jahre, die ich dort gearbeitet hatte, waren plötzlich verschwunden, hatten sich verflüchtigt: ich hatte nicht gelebt. Ein oder zwei Jahre später, das Problem beschäftigte mich gerade, träumte ich, dass ich begraben wurde und aus meinem Grab noch einmal nach oben sah....

Das ist auch die Schlussepisode des Romans...

Richtig. Ich sah nach oben und erkannte die Menschen nicht, die sich von meinem Grab entfernten. Das war die Situation, wie ich sie nach meiner Pensionierung erlebte. Darüber musste ich ein Buch schreiben: Ich musste begreifen, warum mein Leben einen solchen Verlauf genommen hat. Dazu musste ich mich an das erinnern, was ich verdrängt hatte. Denn man erlebt in den erzwungenen menschlichen Kontakten an seinem Arbeitsplatz Dinge, die irgendwie nicht stimmig sind, d.h. jemand tut etwas außerhalb des Rahmens, dem man ihm zugewiesen hat. Gerade diesen Dingen habe ich meine Aufmerksamkeit gewidmet, in der Hoffnung, dass ich am Ende, wenn ich die gesamten 30 Jahre durchgearbeitet hatte, bei diesem Traum landen würde. Und ich bin exakt dort gelandet!

Was ist *Het Bureau*? Eine Berufsautobiographie, ein Büroroman - oder was ist es?

Nein, es ist kein Büroroman, sondern es ist ein Roman über das Leben, wenn auch nur das Leben eines einzelnen Mannes. Doch meines Erachtens gilt das, was er erlebt hat, für jeden Berufstätigen: Man wird alt und irgendwann ausgestoßen. Das eigene Leben wird sinnlos; man sieht sich um, und alles hat sich inzwischen verändert. Man selbst bleibt mit seiner Vergangenheit zurück, die eigentlich niemand mehr haben will. Ich habe an den Reaktionen von Lesern gemerkt, dass es viele Menschen gibt, denen es so ergeht.

Können Sie uns ein Beispiel nennen?



J.J. Voskuil

Ja, in dem Buch gibt es eine Passage, wo Maarten Koning, die Hauptfigur, nach seiner Pensionierung in sein „Bureau“ zurückkehrt, um noch einige Arbeiten abzuschließen. Er hat gefragt, ob er dort ein kleines Zimmer behalten dürfe, und das hat man ihm zugestanden. Eines Tages ist sein Schreibtisch verschwunden; seine Papiere hat man ausgeräumt und in einer Ecke aufgestapelt. Ich habe mich gefragt, wem außer mir wohl so etwas widerfährt. Seither habe ich diese Geschichte bestimmt vier oder fünfmal von Leuten gehört, die dasselbe erlebt haben. Das ist doch erschütternd, das ist doch himmelschreiend.

Der Theologe Erik van Halsema - nebenbei Betreiber einer Website über *Het Bureau* - nannte Ihren Roman ein „Buch des Trostes“, weil viele Menschen in einer vergleichbaren Situation stecken und Trost aus dem schöpfen, was sie dort zu lesen bekommen. Könnte das der Grund sein, weshalb der Roman auf so viele Leser einen so tiefen Eindruck gemacht hat?

Ja, das höre ich oft von Lesern. Menschen klammern sich natürlich an ihre Arbeit, und wenn dort etwas nicht so gut läuft oder wenn sie Probleme mit ihren Kollegen haben, drängen sie es weg, weil sie es nicht zulassen können. Sie meinen, dass es nur ihnen allein so geht, denn darüber wird nicht geredet. Das Buch zeigt ihnen, dass dem nicht so ist, und ich glaube, darin liegt der Trost. Das Gefühl von Einsamkeit, das man hat, das Gefühl, jeden Moment vor die Tür gesetzt werden zu können, erhält hier seine Form, wird sichtbar. Und das bietet Trost.

Wie reagierten die ehemaligen Kollegen des Instituts auf den Roman?

Bei einigen der Kollegen überwog anfangs der Ärger. Die übrigen verhielten sich stiller, fanden es unziemlich, meinten, dass ich Intimitäten erzählt hätte. Das Merkwürdige ist, dass ich überhaupt keine Intimitäten erzählt habe. Der Roman enthält nichts, für das sich jemand schämen müsste. Es ist die Angst des Menschen, als Horrentier in der Gruppe aufzufallen, die Angst, gesehen und beschrieben zu werden. Das wird schnell als Intimi-

ARBEITEN IN EUROPA

tät empfunden, auch wenn es überhaupt nicht um Intimitäten geht. Dem Roman wurde häufiger vorgeworfen, dass darin kein Sex vorkomme. Aber es gibt im Büro auch keinen Sex, zumindest nicht in dem, in dem ich war.

Der Eindruck, der in Ihrem Roman über die reale Vorlage des Bureaus, das P.J. Meertens-Institut in Amsterdam, vermittelt wird, hat dem Institut allerlei Probleme bereitet. So musste der neue Direktor bereits nach kurzer Zeit wieder seinen Hut nehmen.

Er war ein sehr strenger Direktor, der Ordnung in den Laden bringen wollte. Er meinte, dass das Institut nicht genug produzierte und hatte wahrscheinlich den Auftrag erhalten, es zu sanieren und nur noch die besten Leute zu behalten. Daran hat er sich die Zähne ausgebissen, denn so etwas gelingt nie. Erstens ist die Qualität eines jeden Büros doch immer mittelmäßig, und zweitens hat man alle gegen sich, wenn man erst einmal anfängt, Leute zu entlassen. Dass es ihm nicht gelungen ist, hat er der Tatsache zugeschrieben, dass *Het Bureau* erschienen war und alle Welt über das Institut lachte.

Aber dennoch kommt das Meertens-Institut, wenn auch unter dem Namen "Het Bureau", nicht sonderlich gut bei Ihnen weg.

Es erscheint nur deshalb so negativ, weil die Hauptperson Maarten Konig unter einem Institutsdirektor arbeitet, der noch zur Vorkriegsgeneration gehört und - wie die Volkskundler in ganz Westeuropa - altmodischen Ideen über angeblich uralte Traditionen nachhängt. Das findet Maarten lächerlich, und er treibt seinen Spott damit. In den ersten Bänden des Romans werden diese Ideen beschrieben, die uns häufig ziemlich verrückt vorkommen - die "Nachgeburt des Pferdes", die "Wichtelmännchen", um nur zwei zu nennen -, und darüber müssen die Leser lachen. Der Spott über das "Bureau" ist jedoch sehr relativ, er ist nichts weiter als der Konflikt zwischen der alten und der neuen Generation.

Het Bureau ist 5.000 Seiten dick und sieben Bände stark. Wie schreibt man ein solches Buch?

Ich habe jeden Tag von halb elf bis halb sechs gearbeitet, mit sehr wenigen Unterbrechungen und in einem ziemlich hohen Tempo, d.h. ungefähr drei Seiten am Tag. Für die 5.000 Seiten habe ich vier Jahre und drei Monate gebraucht.

Die Literaturkritik hat Ihnen einen "blutleeren Stil" und "Buchhalterpro-

*sa" vorgeworfen. Andere Kritiker loben in *Het Bureau* dagegen die "Identität von Form und Inhalt". Was denken Sie selbst darüber?*

Nun, ich hätte es nicht anders schreiben können. Es geht darum, dass man sagt, was man zu sagen hat. Das muss man nicht auf eine schöne, sondern auf eine effiziente Weise tun. Und es muss so nüchtern wie möglich geschehen - geradeheraus, ohne Umschweife und Verzierungen.

Christoph Buchwald, bis vor kurzem Verlagsleiter bei Suhrkamp, sagte einmal auf die Frage nach einer deutschen Übersetzung des Romans: "Ich bezweifle, ob Voskuils Anspielungen auf die niederländische Büromentalität beim deutschen Publikum ankommen." Ist das, was Sie beschreiben, tatsächlich so typisch Niederländisch?

Ich glaube schon, dass es in einem niederländischen Büro bestimmte Gewohnheiten gibt, die man in einem anderen Land nicht kennt - denn dort herrschen wiederum andere Gewohnheiten. Vielleicht sind die etwas lockere Einstellung und die wenig hierarchischen Verhältnisse für Deutsche ungewohnt. Ich kann mir vorstellen, dass ein Nichtniederländer dabei kurz stutzt, aber wenn er seinen Blick daraufhin den Menschen in dem Roman zuwendet und sieht, wie sie funktionieren, warum sie etwas Bestimmtes tun oder sagen, ist diese Welt für ihn ohne weiteres erkennbar.

*Ein Kollege von mir, der an einem großen sozialwissenschaftlichen Institut in Nimwegen arbeitet, stellt sich bereits seit dem 3. Band des *Het Bureau*-Zyklus die bange Frage, was um alles in der Welt er bloß lesen soll, wenn er den Roman beendet hat. Muss er wieder von vorne anfangen, oder halten Sie noch etwas Neues für ihn in petto?*

Meines Erachtens sollte man, wenn man den Schluss gelesen hat, tatsächlich noch einmal von vorne anfangen. Denn dann hält man erst den Schlüssel in Händen, der nötig ist, um das Buch vom Anfang her zu begreifen. Ich habe aber noch sechs weitere Bücher mehr oder weniger fertig in der Schublade liegen, darunter zwei Romane. In dem einen geht es um einen Freund von mir, der verrückt geworden ist, der andere behandelt die Periode zwischen meiner Studentenzeit und dem "Bureau", als ich sozusagen gar nichts war, nicht wusste, was ich mit meinem Leben anfangen sollte und zögerte, erwachsen zu werden. Schließlich gibt es noch drei Bücher mit Reiseschilderungen sowie ein Buch mit Porträts und einigen losen



J.J. Voskuils Lebensbeichte zur niederländischen Büromentalität sorgt für Gesprächsstoff und lange Schlangen im Buchhandel. (Foto: Han Israëls)

Beiträgen.

Und nun die letzte Frage, die wir Sozialwissenschaftler stets am Ende unserer „leitfadengestützten Interviews“ stellen: Gibt es noch etwas, das bisher nicht zur Sprache gekommen ist und das Sie gern noch loswerden möchten?

Ja, vielleicht noch dies: ich habe eine Abneigung gegen Bücher, bei denen sich der Autor etwas ausgedacht hat. Ich finde, dass ein Buch nur dann eine Existenzberechtigung hat, wenn sein Autor das Buch nötig hat, um ein Problem zu lösen, das er selbst in seinem eigenen Leben hat. Die Autoren, die so schreiben, sind eigentlich die einzigen, die es wert sind, gelesen zu werden - zumindest sind es die einzigen, die ich lese.

Herr Voskuil, ich danke Ihnen für das Gespräch.

Mehr Informationen unter: <http://huizen.dds.nl/~jdfvh/voskuil.html>

Unterschiede in der deutsch-niederländischen Arbeits- und Betriebskultur

Optimale Konflikte im Nachbarland – Maximale Leistung nebenan

Von Dik Linthout

Die Niederländer sind konsensorientierter als wir und haben damit ihr "Poldermodell" in den letzten Jahren zu einem wirtschaftlichen Erfolgsmodell werden lassen. Der Niederländer Dik Linthout, Deutschlandkenner und Autor eines in den Niederlanden vielbeachteten Buchs über uns, die "unbekannten Nachbarn" ("Onbekende bureen", Uitgeverij Atlas, Amsterdam/Antwerpen 2000, demnächst auch auf deutsch im agenda Verlag, Münster), geht den Fragen nach, wo die typisch niederländische Verhandlungs- und Beratungskultur ihre historischen Wurzeln hat, wie sie sich im Arbeits- und Geschäftsalltag äußert und worin sie sich von unserer deutschen Betriebskultur unterscheidet.

Anders als in Deutschland mit seinen feudalen und hierarchischen Traditionen war in den Niederlanden nicht der Adel, sondern das humanistisch denkende, später kalvinistisch orientierte Bürgertum stilprägend. Durch die egalitäre Ausrichtung entwickelten sich bereits frühzeitig städtische Verhandlungs- und Konsens-traditionen; die wachsende Verstädterung, das dichte Verkehrsnetz und die geringen Standesunterschiede verliehen den Gruppen der gesellschaftlichen Mittelschicht verhältnismäßig viel Macht. Und auch der kalvinistische Glaube, der sich in der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts von Frankreich aus über die Niederlande ausbreitete, passte ausgezeichnet in das Gleichheitsdenken: "Wir sind alle Sünder und gleich vor Gott." Calvinisten ließen, was ihren Glauben anbelangte, nicht mit sich spaßen und steckten all ihre religiöse Energie in den Kampf für die Gewissensfreiheit - Anlass genug für heftige religiöse Konflikte und eine Vielzahl von Schismen: drei Holländer, zwei Kirchen - lautet das alte Klischee.

Aufgrund der sogenannten Prädestinationslehre, nach der nicht der Glaube, sondern einzig und allein der

Wille Gottes über das ewige Heil entscheidet, haben Calvinisten ein eher distanzierendes Verhältnis zu ihrem Herrn: Gott wird gesiezt. Die Mitglieder der kalvinistischen Gemeinden registrieren jedes Zeichen der Gnadenwahl mit Argusaugen. Dieses Mitverantwortlichsein für die anderen führte zu sehr vertraulichen und intensiven Umgangsformen, zu Nachbarschaftshilfe und Nachbarschaftskontrolle - die Offene-Gardinen-Kultur ist ein Beispiel dafür -, wobei das Du zur Normalität wurde. Der informelle Umgang miteinander hat sich am Arbeitsplatz unter den Kollegen erhalten und wurde Ende der sechziger Jahre auf die Vorgesetzten ausgedehnt. Das vertrauliche Du kann Deutsche, die zum ersten Mal mit der niederländischen Besprechungs- und Sitzungskultur zu tun bekommen, gelegentlich schon einmal auf dem falschen Bein erwischen. Man redet, wie einem der Schnabel gewachsen ist, gibt unabhängig von seiner hierarchischen Stellung in Besprechungen subjektive Urteile zum Besten, spricht, bevor man dran ist oder verfällt regelmäßig in lautes Nachdenken.

Die niederländische Arbeits- und Betriebskultur ist durchtränkt von diesem historisch gewachsenen Beratungs- und Konsensdenken. In den vielfach flachen - Organisationsstrukturen sind die Chefs eine Art *primus inter pares*. Sie müssen auf vielerlei Ebenen mit ihren Untergebenen über die Durchführung der Tätigkeiten beraten und verhandeln. Anordnungen haben in den Niederlanden nun einmal eine ziemlich schwache Wirkung, und auch der Respekt vor Rollen-Hierarchien ist nicht sonderlich stark ausgeprägt. Abhängig vom beabsichtigten Ziel und um die Umsetzung von Beschlüssen zu beschleunigen, geht man schnell zu einem Ad-hoc-Management über, bei dem die Entscheidungsgewalt an Mitarbeiter delegiert wird, die auf ihrem Gebiet Spezialisten sind, hierarchisch jedoch tiefer stehen. Bei geschäftlichen Verhandlungen kann dies zu Missver-

ständnissen führen, denn bei ihren deutschen Verhandlungspartnern ist die Befehlsgewalt zumeist an die - jeweils höchste - hierarchische Position gekoppelt. Deutsche denken viel stärker in formalen Strukturen - das dient der Berechenbarkeit und Beherrschbarkeit.

Die niederländische Konsensorientierung, das Scheuen des Konflikts und die Vorliebe für den pragmatischen Kompromiss sind auch eine Folge der relativierenden kalvinistischen Einstellung gegenüber irdischen Errungenschaften. Wenn aber alles Irdische Eitelkeit ist, braucht das Ergebnis nicht unbedingt perfekt zu sein; statt dessen huldigt man einer "Mentalität der guten Absicht" - von daher auch die Vorliebe für einen Begriff wie *optimal*. Im feudalistisch-hierarchischen Denken der Deutschen spiegelt die Suche nach einem Mittelweg typisches "Kaufmannsdenken" wider. Deutsche schließen keine "faulen Kompromisse" - vor allem nicht im Hinblick auf den Arbeitsethos. Über den Arbeitsauftrag und das Produkt lässt sich, soweit es sie betrifft, ausschließlich in Kategorien *maximaler Leistung* sprechen.

In der niederländischen Verhandlungskultur werden Konflikte so gut es eben geht getarnt. Man hat Verhaltensmuster entwickelt, deren Zweck darin besteht, starke Emotionen im Zaum zu halten. Dieser in den Niederlanden kultivierte und hochgeschätzte *soft approach* drückt sich in einem bescheidenen, zurückhaltenden Verhandlungsstil aus, im lauten Äußern von Zweifeln und im Gebrauch von Ironie und Understatement.

In einer auf Ausgleich ausgerichteten Arbeits- und Betriebskultur erwarten Chefs von ihren Mitarbeitern Widerspruch - und den erhalten sie, unverblümt und direkt ins Gesicht. Dabei geht es jedoch nicht um Konflikte, sondern um den Austausch von Meinungen. Es gibt immer verschiedene Lösungswege wie auch verschiedene Wege nach Rom führen. Echte Polarisierung und allzu direkte Kritik sind dagegen tabu, das stört die kollegiale Atmosphäre.

ARBEITEN IN EUROPA

“Overspannen” und “Kreislaufstörung”

Die Niederlande sind ein “krankes” Land mit einem Heer von fast einer Million “Arbeitsunfähiger”. Böse Zungen behaupten, dass die niederländische “Polderkultur” mit ihren endlosen Beratungen und Besprechungen dazu führt, Konflikte am Köcheln zu halten und eine echte Aussprache zu verhindern. Psychische Erkrankungen, Arbeitsprobleme und familiäre Konflikte sind legitime Gründe, sich krank zu melden. Das gegenseitige Vertrauen ist groß, es gibt kaum medizinische Kontrollen, und das Gehalt wird in den meisten Fällen in voller Höhe weitergezahlt. Niederländische Arbeitnehmer brauchen ihre Solidarität mit den Kollegen und dem Betrieb nicht durch prophylaktisches Verhalten kundzutun, indem sie sich mit Gripeschutzmitteln vollstopfen, nur um mit halber Kraft vor sich hin zu kränkeln. Sie dürfen sich auskurieren.

Die Niederlande verfügen über eine niedrige Erwerbsquote. Da verhältnismäßig wenig Menschen die Arbeit für alle tun müssen, ist Stress ein wichtiger Krankheitsfaktor: man wird *overspannen*, d.h. Opfer einer Störung des Gleichgewichts zwischen dem, was jemand zu leisten imstande ist, und dem, was er eigentlich leisten müsste. Diesen Zustand würde man im Deutschen irgendwo zwischen Überarbeitetsein und Nervenzusammenbruch ansiedeln. Viele solcher Arbeitnehmer melden sich krank und landen schließlich “in der WAO”, der niederländischen Arbeitsunfähigkeitsversicherung. Vor kurzem wurde in den Niederlanden eine versäumnisgebundene betriebliche Begleitung eingeführt, doch die WAO-Zahlen steigen weiter. “Vertrauen ist gut, Kontrolle ist besser” heißt es dagegen in Deutschland. Dort neigt man dazu, das unkontrollierbar Subjektive auf den objektiv kontrollierbaren Kern zurückzuführen - wer krank ist, hat eine Operation hinter sich, läuft mit einem Gipsbein herum oder hat ein Magengeschwür.

Deutsche gehen weniger entspannt mit ihrer Krankheit um und konsumieren 75 Prozent mehr Medikamente als die Niederländer, weil sie alles in ihrer Macht stehende tun, um gesund zu bleiben. Dennoch sind die deutschsprachigen Gebiete fest im Griff einer mysteriösen Krankheit: der Kreislaufstörung. Dies ist der höchst beunruhigende Name für eine

kaum nachweisbare Form des leichten Kollapses, an dem Deutsche zu bestimmten Zeiten leiden und der nur von deutschen Ärzten diagnostiziert und behandelt werden kann. In den Niederlanden ist diese Krankheit unbekannt.

Poldermodell

Die Gewinne aus der Erdgasförderung der 70er Jahre wurden in erheblichem

Umfang zur Finanzierung des niederländischen Wohlfahrtsstaates genutzt. Die Folge war, dass der Wohlfahrtsstaat im Laufe von nur zehn Jahren vollkommen aus den Fugen geriet, die Lohnkosten explodierten und die niederländische Konsens-Wirtschaft zum Sorgenkind wurde. Man begann, von der “Holländischen Krankheit” oder der “Dutch disease” zu sprechen.

Im Jahre 1982 schlossen die Vorsitzenden der beiden größten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen den sogenannten *Akkoord van Wassenaar*, eine Vereinbarung über Lohnzurückhaltung und Arbeitsplätze. In einer Vielzahl von Körperschaften finden drittelparitätische (“tripartite”) Beratungen zwischen Regierung, Arbeitnehmern und Arbeitgebern statt. Sie bilden das Fundament des sogenannten Poldermodells.

Im “Großen Wörterbuch der Niederländischen Sprache”, dem *van Dale*, heißt es zum Poldermodell: “Verhandlungsmodell, das in den 90er Jahren des 20. Jahrhunderts hantiert wurde.” Der liberale Politiker und jetzige EU-Kommissar Frits Bolkestein benutzte diesen Neologismus zum ersten Mal am 3. Dezember 1996 in einem Interview mit *de Volkskrant*. Seither ist er in alle Weltssprachen vorgedrungen: statt Holland-Modell, miracle hollandais oder Dutch Model heißt es nun überall gleichermaßen Poldermodell.

Der Begriff “Poldermodell” wird mit Harmoniestreben assoziiert, doch der Prozeß selbst verlief in den 80er Jahren nicht ohne soziale Unruhen: 1983 streikten die niederländischen Beamten, und 1990 kam es, infolge der



Blick über die Grenze: Poldermodell der Niederlande. Ein Vorbild für Europa?

WAO-Krise, zum größten Streik, den das Land jemals gesehen hatte. Dieses Jahr bildete auch den Wendepunkt. Für den Erfolg des Poldermodells - eine rasche wirtschaftliche Liberalisierung bei gleichzeitigem Abbau des Sozialstaats - sind die Vereinbarungen über Lohnmäßigung und Beschäftigung (“Arbeit statt Einkommen”) richtungweisend gewesen. Durch Steuersenkungen bei den untersten Einkommensschichten sowie eine gezielte Förderung der Teilzeitarbeit konnte die Arbeitslosigkeit stark gesenkt werden. Eine wichtige Rolle spielte der massive Zustrom junger, hochqualifizierter Frauen auf den Arbeitsmarkt, für die häufig nur Teilzeitstellen zur Verfügung standen.

Dennoch: obwohl sich derzeit von einer optimalen Erwerbsbeteiligung der niederländischen Bevölkerung sprechen lässt, handelt es sich zum Teil lediglich um eine *verborgene* Arbeitslosigkeit, da staatlich geförderte Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen, sogenannte Flexarbeit und Null-Stunden-Stellen, vor allem aber Arbeitsunfähigkeitsregelungen und Frühverrentungen dafür sorgen, dass die Arbeitslosenquote niedrig bleibt.

Übersetzung: Gerd Busse

SERVICE: REZENSIONEN

Engelmann, Jan; Wiedemeier, Michael (Hg.) (2000): Kursbuch Arbeit. Stuttgart und München, Deutsche Verlags-Anstalt, 464 S., 44,- DM

rezensiert von Helmut Martens, Dortmund

Unsere Arbeitsgesellschaft befindet sich im Umbruch. Ihre Zukunft ist offen. Jan Engelmann und Michael Wiedemeier werfen Fragen auf und bieten ein Kursbuch an, das unterschiedliche Angebote eröffnen soll. „Die Reisenden selbst legen Zielorte, Zwischenstationen und Zeitpläne fest“, eine Orientierung wird nicht angeboten, „kein Lotse, nirgends“. 40 Beiträge verschiedener AutorInnen werden offeriert, versehen mit Literaturhinweisen und aufgelockert mit einschlägigen Zitaten: wie dem von Hannah Arendt zum Ende der Arbeitsgesellschaft, das natürlich nicht fehlt, über literarische und philosophische Texte, etwa aus Büchners *Leonce und Lena*, in dem Valerio mit ironischem Unterton das Loblied der Faulheit singt, Schillers ‚Glocke‘ wo noch die überkommene Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern besungen wird, oder von Nietzsche, der schon die Speed-Economy des Börsenmaklers zu beschreiben wusste.

Die Herausgeber verzichten darauf, in ihrer Einleitung einen Überblick über die zusammengetragenen Beiträge zu geben. Der Leser muss selbst blättern und sich durch Abstracts, Quer- und weiterführende Literaturverweise oder eingeschobene Zitate am Rand zum genaueren Nachlesen motivieren lassen. Es ist nicht möglich, einen knappen Überblick über einzelne Beiträge von Kultur-, Literatur- und Politikwissenschaftlern, Soziologen, Ökonomen und Journalisten aus dem Blickwinkel ihrer unterschiedlichen Disziplinen zu liefern. Der Leser findet das ganze Spektrum der aktuellen Debatten. Neben erhellenden Momentaufnahmen und lebendigen Reportagen aus der „Business und Working Class“ liegen in der „Economy Class“ grundlegendere theoretische Reflexionen vor: - Norbert Trenkle oder Bob

Black schreiben über das befürchtete, erhoffte oder als unausweichlich erklärte Ende der Arbeitsgesellschaft. Axel Börsch-Supran argumentiert dagegen, dass das Ende aus Sicht ökonomischer Theorie keineswegs zwingend sei.

- Zygmunt Baumann und Peter Degolla liefern grundlegende Analysen der im Zeichen der neuen Informationstechnologien und New Economy veränderten gesellschaftlichen Konstitution von Zeit und Raum. Das führt sie hin zu unterschiedlich gewichtenden und wertenden Analysen der daraus folgenden Konsequenzen für die Menschen im Alltag.

um die Selbstbehauptung im Erwerbssystem.

- Gegenüber Analysen, die eher die schöne neue Arbeitswelt der herausziehenden Wissensgesellschaft zeichnen, zeigt Oskar Negt, dass durch die gleichen Entwicklungen eher ein Menschenbild wirklichkeitsprägend wird, das mit dem der Aufklärung immer weniger zu tun hat. Richard Sennet befürchtet, die neue Arbeit zerstöre den sozialen Zusammenhalt der Menschen.

Andererseits lässt das „Check in“ der Herausgeber erkennen, dass das Spektrum der aufgeworfenen Fragen auf ein von Chancen und Risiken geprägtes Szenario hinausläuft. Die

Zwischenüberschriften ihrer Einleitung verweisen auf Ambivalenzen der absehbaren Entwicklung. Der Untertitel signalisiert zwar mit der neuen Tätigkeitskultur immerhin vage Umrisse einer aus Sicht der Herausgeber denkbaren Perspektive, doch diese erscheint ihnen höchst unsicher.

So wird zunächst die Dynamik der New Economy (durchschnittlich 35 Prozent Jahresumsatz-Wachstum seit 1990 in den USA) gegen Jeremy Rifkins Warnung vor dem Ende der Arbeit hervorgehoben. Aber niemand vermöge zu sagen, so die Herausgeber, wie resistent

die Anzeigensysteme und Sicherheitssysteme der Informationsökonomie „gegen aufkommende Turbulenzen tatsächlich sind“. Wohin die Reise gehe, wisse keiner. Der DGB fordere den Aufbruch für mehr Beschäftigung, aber ist dies nicht die Forderung nach „Beschäftigungspolitik im

Blindflug“? Am Normalarbeitsverhältnis sei der „Dreiklang ihres (vornehmlich männlichen) Biographiemusters – Ausbildung, „monogame“ Berufstätigkeit, Ruhestand – dissonant geworden“. Die Zahl buntscheckiger Beschäftigungsverhältnisse nehme seit Jahren deutlich zu, Arbeit überschreite ihre vormaligen Grenzen. „Es gibt immer mehr permanently temporarily Beschäftigte und Patchwork-Existenzen. Doch der Flickenteppich taue nur im Märchen zur Schwerelosigkeit. Im realen Leben erfordere er vor allem eine erhöhte individuelle Steuerungskompetenz angesichts sich verdichtender Belastungen und ausgefranstere Arbeitszeiten. Zwar habe Arbeit auch einen spielhaften Charakter angenommen, werde vom „mausklickenden homo ludens bewerkstelligt“, so die Herausgeber; aber diese Veränderung der Arbeit in einer beschleunigten Ökonomie wird nicht eindeutig bewertet. Vielleicht liegt, so die Herausgeber, in der gegenläufigen Forderung nach Entschleunigung auch das Potenzial für einen neuen Kulturkampf.

Die Einleitung führt so zu der Frage nach dem „Take-off einer neuen Tätigkeitskultur“. Wenn die skizzierten Tendenzen stimmen, müsste „die Frage nach der Zukunft der Arbeit anders gestellt werden: Was sind die Treibkräfte dieses kulturellen Wandlungsprozesses? Wo liegen die Fallstricke? Und überhaupt: Was tun wir, wenn wir tätig sind?“ Diese Fragen knüpfen konstruktiv an Hannah Arendts Kritik an der alten Arbeitsgesellschaft an. Die Frage lautet, ob angesichts der Entgrenzung von Arbeit, neben ihr in Zukunft die Chance gegeben sei, „anderweitig tätig zu sein“. Betont wird zunächst im Anschluss an Ulrich Beck, dass mit der fortschreitenden Deregulierung und Flexibilisierung der Arbeit die Arbeits- zu einer Risikogesellschaft wird, für immer mehr Menschen der wohlhabenden Mittelschichten und nicht nur für die am unteren Ende der Jobpyramide. Die weiterführende Frage ist die nach einer Art „Notausgang“ aus der „luftabschnürenden Umklam-



Reisende in Sachen Arbeit: ein Neubeginn oder alles noch einmal?

- Während Suzanne Franks den unverändert schwer zu erkämpfenden gleichberechtigten Zugang von Frauen zum Erwerbssystem abhandelt, geht es bei Thomas Gesterkamp um die Festlegung von Männern auf alte, fast archaisch zu nennende Geschlechterrollen beim Kampf

SERVICE: REZENSIONEN

merung der erwerbsarbeitszentrierten gesellschaftlichen Organisation“. Die Diskussion hierzu, über *Frithjof Bergmann*, *Ulrich Beck* und den *Club of Rome*, zeigt, dass der alte Zwang der Arbeitsgesellschaft schnell „unter der Hand als eine Form pflichtgemäßer Freiwilligkeit“ wieder eingeführt wird. So bleibt die Frage offen, ob eine „neue Tätigkeitskultur genügend Substanz (besäße), um zum Haltepunkt für ansonsten immer flüchtiger werdende Erwerbs-Existenzen zu werden.“

Wie kann ein *Fort-Kommen* aussehen? Das Check-In endet in einer Auflistung der Probleme: unbewältigte Arbeitslosigkeit, Taubheit der New Economy gegenüber Vorschlägen für gesellschaftliche Fortentwicklung statt individuellem Fortkommen, das Anwachsen der „Nicht-Orte“ (z.B Tankstellen und Bahnhofs-Malls) der neu herausziehenden Dienstbotengesellschaft. All dies entspricht dem „Verfügungswahn des allein lebenden Always-ultra-Arbeiters“ und „nicht etwa den weitaus gere-

gelteren Bedürfnissen von Familien mit Kindern“. Der „Reisende“ wird sodann in eine in den letzten Jahren ausufernde Debatte entlassen. Erfreulich, dass in diesem Buch die sonst den Werten der alten Arbeitsgesellschaft stark verhafteten Orientierungen gewerkschaftsnaher Veröffentlichungen fragend ihrer vermeintlichen Selbstverständlichkeit entkleidet werden. Aber man muss kritisch anmerken, dass in Zeiten epochaler Umbrüche Orientierungsbedarfe wachsen. Ein Kursbuch, das es sei-

nen LeserInnen überlässt, zwischen den angebotenen „Reiserouten“, „Wegmarken“ und „Zeitplänen“ eine Orientierung zu finden, ist vielleicht doch etwas zu bescheiden oder es setzt zu sehr auf die „erhöhte individuelle Steuerungskompetenz“ seiner LeserInnen. Wer professionell am Thema arbeitet, findet ein gut gemachtes und anregendes Lesebuch. Wer auf der Suche nach Orientierung an das Thema herangeht, läuft unter Umständen Gefahr, am Ende immer noch ratlos dazustehen.

Siegfried Gehrmann (Ed.)
Football and Regional Identity in Europe
304 S., 68,80 DM*, gb.,
ISBN 3-8258-3409-3

Siegfried Gehrmann (Hrsg.)
Fußball, Region, Europa

Eine populäre Sportart und ihre identitätsstiftende Bedeutung

Thema dieses Buches ist die Bedeutung des modernen Fußballsports für die kulturelle Identität von Regionen. Es geht der Frage nach, inwieweit eine solche Identität von diesem Sport geprägt werden kann und wo die Grenzen eines solchen Bedeutungszusammenhangs verlaufen, welche Traditionen dabei eine Rolle spielen, wie tief diese in der Geschichte verwurzelt sind und auf welchen gesellschaftlichen und politischen Umständen und Voraussetzungen sie beruhen. Als Reaktion auf den europäischen Vereinigungsprozeß und seine nivellierenden Tendenzen ist ein neues Interesse an der Region und ihrer Geschichte erwacht. Aus dem Grunde scheint es geboten, die angesprochene Problematik auch auf einer internationalen, d.h. europäischen, Ebene und in Verbindung mit einer populären Sportart zu erörtern. Dieses Buch präsentiert dazu die Beiträge einer Reihe von Autoren aus Italien, Spanien, Österreich, Frankreich, Belgien, den Niederlanden, England, Schottland, Deutschland und den USA. Es handelt sich dabei durchweg um ausgewiesene Experten auf dem Gebiet der Sozialgeschichte des modernen Sports, insbesondere des Fußballsports. Das bedeutet allerdings nicht, daß sich dieses Buch nur an die wissenschaftlich interessierte Fachwelt richtet. Es richtet sich an alle, die ein Herz für den Fußball haben und damit für die – allen bedenklischen Entwicklungen und kritischen Stimmen zum Trotz – mmer noch „schönste Nebensache der Welt“.

304 S., 48,80 DM*, br.,
ISBN 3-8258-3134-5

Wilhelm Hopf (Hrsg.)

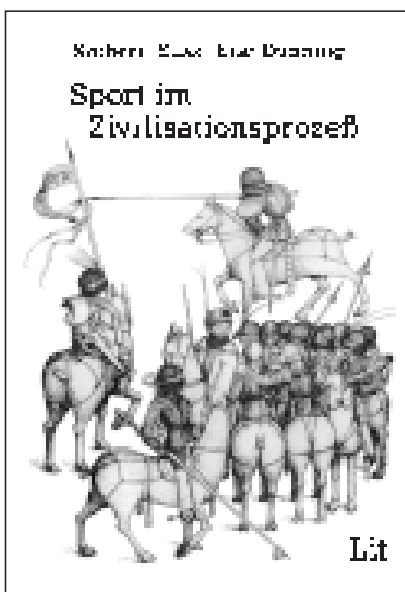
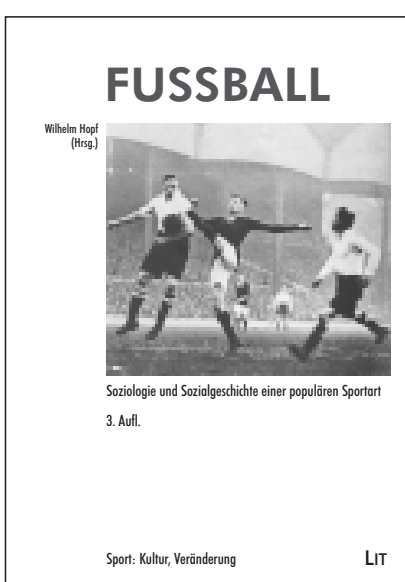
Fußball – Soziologie und Sozialgeschichte einer populären Sportart

„Der Ball ist rund und das Spiel dauert 90 Minuten“. Dieser berühmte Satz von Sepp Herberger beschreibt in klassischer Weise die sichtbare Seite des Fußballsports. Mit einem einfachen Ball entsteht eine Dramaturgie, die bis zur letzten Sekunde alles offen läßt. Der Fußball lebt von dieser Spannung, spannende Spiele sind gute Spiele – auch wenn sie um den Abstieg von schlechten Mannschaften geführt werden.

Die Dramatik liefert Gesprächsstoff, damit entsteht Zusammengehörigkeit im Verein, in der Kommune, in der Nation.

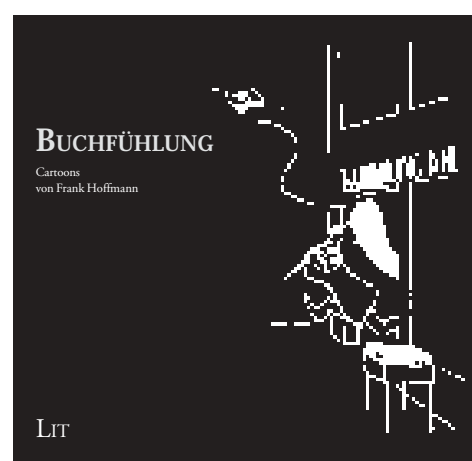
Die Offenheit des Spielverlaufs paßt sich unterschiedlichen Kulturen an. Eines bleibt aber erhalten: die „Magie des Fußballs“.

3. Aufl., 280 S., 19,80 DM*, br.,
ISBN 3-88660-231-1



Norbert Elias, Eric Dunning
Sport im Zivilisationsprozeß
29,80 DM*, br., ISBN 3-88660-100-5

Buchführung
80 Cartoons über Bücher,
Buchhändler, Buchverleger,
Buchleser und Buchnarren von
Frank Hoffmann
96 S., 24,80 DM*, br.,
ISBN 3-8258-5247-4



DER Mann, DIE Frau, DAS auch
Ein Geschenk für Verliebte,
Verlobte, Verheiratete,
Getrennte, Geschiedene,
Enttäuschte ...
100 Cartoons von Frank
Hoffmann
Sommer 2001, 100 S.,
19,80 DM*, br.,
ISBN 3-8258-5415-9



**Stilvoll auf den Schlips
getreten**
Cartoons von Frank Hoffmann
96 S., 19,80 DM*, gb.
ISBN 3-8258-5236-9



* unv. PE

LIT VERLAG Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251-23 50 91 Fax 0251-23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

SERVICE: REZENSIONEN

Entführung in die Wirklichkeit
Der Wandel von Arbeit im Spiegel der Literatur: Max von der Grüns
„Irrlicht und Feuer“ und Douglas Couplands „Microsklaven“
Hedwig Rudolph zum 60. Geburtstag gewidmet.

Christoph Dörrenbächer, Berlin

Die Literatur der Arbeitswelt kennt viele Gesichter. Jürgen Fohrmann zum Beispiel: Nach Krieg und Gefangenschaft kehrt der Held aus Max von der Grüns Roman „Irrlicht und Feuer“ in seine Heimat, das Ruhrgebiet, zurück. Allein auf sich gestellt, ohne Unterkunft und mittellos, wird er Bergmann in einer Kohlengrube. Die Arbeit ist hart und gefährlich. Heiß ist es unterm Tage. Schweiß frisst sich in die Haut und der Staub setzt Gaumen und Kehle zu, klebt in allen Poren. Dazu die Angst: Hält der Ausbau den Sprengungen stand? Lässt sich der Kohlehoebel zähmen? Stimmt die Bewitterung? Dennoch, die Arbeit im Dunkel des Berges, die Kameradschaft der Kumpel ist ein Halt für Jürgen Fohrmann. Denn übertage, in der Enge der Bergarbeitersiedlung, ist wie überall im Deutschland der 50er und 60er Jahre der Wandel von der Untergangs- zur Aufbaugesellschaft (Glaser) in vollem Gange. Doch die Vergangenheit will nicht vergehen und unser Held zweifelt an einer besseren Zukunft, an Konsum und Wohlstand. Und so stolpert Jürgen Fohrmann ratlos durch sein Leben, sucht sich eine neue Arbeit, als seine Zeche dicht gemacht wird, eckt häufig an und ist fast 20 Jahre nach Kriegsende immer noch irgendwie draußen vor der Tür.

Vom Codiersklaven zum Cyberlord

Daniel Underwood hingegen, der Ich-Erzähler in Douglas Couplands Tagebuchroman „Microsklaven“, wächst wohlbehütet im Zeitalter von PC, Computerspielen und Internet auf. Mit Anfang 20 wird „Danielu“, wie er sich selbst nach dem Präfix seiner E-mail-Adresse nennt, Microsoft-Angestellter. Zunächst an der Hotline im Produktservice, steigt er bald zum Bug-Tester

auf und kontrolliert fortan Softwarecodes. Seinen Computer betrachtet er als Teil seiner selbst. Mit dem allgegenwärtigen Wohlstand geht er spielerisch um: Virtueller holzvertäfelte PC-Oberflächen, die an die Partykeller der 70er Jahre erinnern, sind der Hit. Danielu Zuhause ist eine Wohngemeinschaft mit anderen Microsoft-Angestellten und, häufiger noch, sein Arbeitsplatz, der nur wenige Autominuten entfernt auf dem Microsoft Campus in Redmond/Seattle liegt. Ein Science-fiction-Arbeitsplatz in einer gepflegten Parklandschaft mit Zierbäumen, Wasserfällen und kunstvollen Installationen. Es gibt Sportplätze, Freige tränke, eine Bibliothek und ausschließlich Kollegen, deren IQ im dreistelligen Bereich liegt. Doch Danielu und seine WG treibt es fort aus dieser scheinbar perfekten Welt. Mit dem Ziel vor Augen, vom Codiersklaven zum Cyberlord aufzusteigen, gründet die WG eine eigene Softwarefirma. In wilder Bastler-Manier wird die 1.0 Version eines Computer-Legospiels entwickelt und ganz nebenbei auch die Persönlichkeit.

Zwei Helden im Wandel der Arbeit

Jürgen Fohrmann und Daniel Underwood: Zwei Helden aus der Arbeiterliteratur, wie man sie sich unterschiedlicher kaum vorstellen kann. Sie leben an verschiedenen Orten, zu unterschiedlichen Zeiten - ein proletarischer Arbeiter und ein wohlstandsverwöhnter Computerfreak, die in punkto Herkunft und Kultur wenig gemein haben. Und dennoch erzählen beide Figuren zusammen *eine* Geschichte: die Geschichte vom Wandel der Arbeit und vom Wandel der Menschen durch die Arbeit. Sicherlich, ein Roman kann nicht die Wirklichkeit sein. Authentizität ist aller-

dings ein besonderes Anliegen dieser beiden Romane und ihrer Väter. Es kommt nicht von ungefähr, dass die wahren Microsklaven, die aktienlosen Angestellten von Microsoft, das Buch von Douglas Coupland für überaus realistisch halten. Und auch Max von der Grün, Mitglied der „Dortmunder Gruppe 61“, die einst die literarisch-künstlerische Auseinandersetzung mit der industriellen Arbeitswelt suchte, weiß wovon er spricht. Viele Jahre ist er selbst als Bergmann im Adenauer-Deutschland angefahren, war Maurer und Gelegenheitsarbeiter.

Kontinuität im Wandel der Arbeit

Wie lautet nun die Geschichte vom Wandel der Arbeit, die dem Vergleich unserer beiden Romane entspringt? Zunächst einmal ist es eine Geschichte von erstaunlicher Kontinuität im Wandel. Arbeiten unter Zeitdruck, geringe Autonomie, rigide Kontrollmechanismen, Geldknappheit und Monotonie: all dies und noch einiges mehr prägt das Arbeitsleben von Jürgen Fohrmann wie von Daniel Underwood. Frappierend ähnlich sind - trotz einiger sprachlicher Unterschiede - auch ihre entsprechenden Schilderungen. Entfremdung zum Beispiel: Für Daniel Underwood ist es das Gefühl „...mein Körper ist ein Kombi, in dem ich mein Hirn umherfahre, wie eine Vorstadtmutter, die ihre Kinder zum Hockey-Training bringt“, während sich für Jürgen Fohrmann „... der

Mensch zu trennen beginnt, der Kopf vom Körper, Hände und Arme vom Körper.“ Auch die Betriebe, in die Douglas Coupland und Max von der Grün ihre Helden schicken, das Bergwerk hier und die Softwareschmiede dort, sind immer zweierlei: konfliktträchtige Herrschafts- und Zwangsverbände einerseits und funktionierende Sozialsysteme andererseits (Dahrendorf). Sozialsysteme, in denen die informellen Beziehungen, deren ‘Entdeckung’ durch die Hawthorne-Studien so etwas wie die Geburtsstunde der Industriesoziologie war, nichts, aber auch gar nichts von ihrer Wichtigkeit eingebüßt haben: Was für Jürgen Fohrmann die Kameradschaft im Gedinge, ist für Daniel Underwood die Freundschaft im Codierteam.

Neue Lebenswelten...oder Die 24-Stunden-Rallye

Und dennoch, es gibt auch den Wandel jenseits der Form, in der realen Welt, wie im Vergleich unserer beiden Romane. Der präzedenzlose Eintritt zahlreicher Frauen in das Erwerbsleben, den der Historiker Jürgen Kocka konstatiert, findet seinen Niederschlag auch in einer stark veränderten Genderperspektive im Roman. Nur wenige Frauen verirren



Christoph Dörrenbächer, WZB, Berlin



Helden der Arbeit im Spiegel der Literatur.

D i e

SERVICE: REZENSIONEN

sich bei Max von der Grün in die Arbeitswelt. Diese werden zudem ängstlich beäugt, droht doch die Beeinträchtigung männlicher Reproduktion und die Erosion tradierter Rollen. 'Gender mainstreaming extrem' hingegen bei Douglas Coupland: Gleich, ob Amazone der Technik (Rudolph) oder Ritter des mousepad, das Geschlecht der Microsklaven ist eine Quantité négligéable. Und dies nicht nur am Arbeitsplatz, sondern auch im sonsti-

gen Leben - sofern es überhaupt eines gibt. Immer tiefer dringt das System in die Lebenswelt (Habermas): Arbeit, für Jürgen Fohrmann nur das halbe Leben, wächst sich aus zur Totalen, zu einer 24-Stunden-Rallye, um Existenzsicherung, Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit und Verwirklichung im Beruf. Der Rest verkümmert oder wird radikal umgedeutet: „Wer glaubt, dass man 'ein Leben haben' müsste,... so ein Freund an Daniel

Underwood in einer E-mail „...ist vielleicht bloß dumm genug, auf den unhaltbaren 50er-Jahre-Quatsch reinzufallen, der einem erzählen will, wie das Leben sein sollte. Woher wollen wir wissen, dass all die Menschen, die 'nichts vom Leben haben', nicht in Wirklichkeit die Speerspitze neuen menschlichen Empfindens und Wahrnehmens sind?“ Ein schauriger Gedanke! Aber noch ist Microsoft nicht über-

Max von der Grün, „Irrlicht und Feuer“ 5. Auflage 1982, Reinbek bei Hamburg: rororo (Original: „Irrlicht und Feuer“, 1963 Recklinghausen: Georg Bitter Verlag)

Douglas Coupland, „Microsklaven“ 1996: Hamburg: Hoffmann und Campe (Original: „Microserfs“ 1995, New York: Regan Books)

Walter Eucken Ordnungspolitik

Der Band Ordnungspolitik enthält bisher unveröffentlichte Texte von Walter Eucken, der als „geistiger Vater der sozialen Marktwirtschaft gilt“ (Die Zeit). Es handelt sich um Gutachten, die Eucken nach 1945 für die Alliierten entworfen hat. Euckens Ordoliberalismus wird seit Ludwig Erhard von allen Bundesregierungen in Anspruch genommen. Doch Walter Eucken strebte eine andere Wirtschaftsordnung an. Er entwarf – heute in der Krise der Globalisierung hochaktuell – eine Marktwirtschaft ohne Konzernmacht.

Mit einem Nachwort über Werk, Leben und Aktualität Euckens handelt es sich um die einzige Einführung in das Werk des wichtigsten Theoretikers der Wirtschaftspolitik im zwanzigsten Jahrhundert in Deutschland.

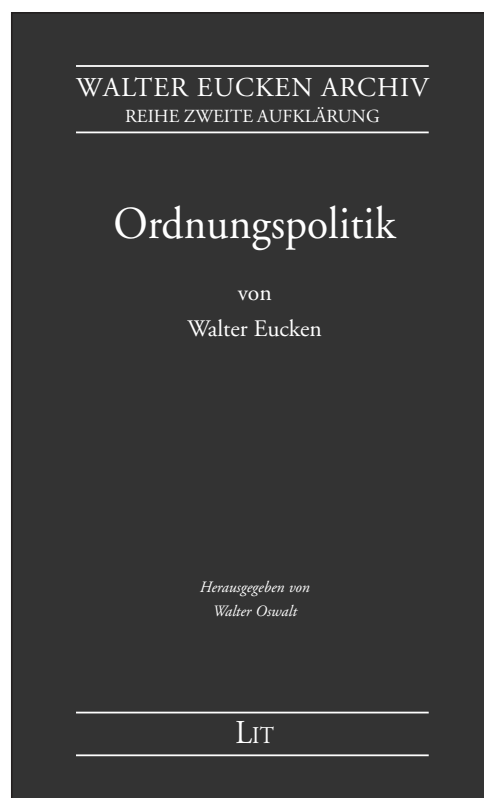
Die Reihe Zweite Aufklärung des Walter Eucken Archivs veröffentlicht aktuelle Weiterentwicklungen und vergessene Schriften des Ordoliberalismus sowie Texte seiner Vorläufer seit dem Beginn der demokratischen Moderne. Die Theorie des Ordoliberalismus geht weit über die Fachgrenzen der Wirtschaftswissenschaften hinaus. Sie ist wie die Aufklärungstradition, die sie erneuert: Angewandte Sozialwissenschaft auf breiter philosophischer Grundlage.

104 S., 24,80 DM*, gb.,
ISBN 3-8258-4056-5

Sandra Schmidt, Adnan Ay

Die Walter Eucken Bibliographie

Mit 32 ganzseitigen Abbildungen
Sommer 2001, 144 S., 79,80 DM*, gb.,
ISBN 3-8258-5356-x



Walter Eucken

Unser Zeitalter der Misserfolge

Herausgegeben vom Walter-Eucken-Archiv. Mit einem Nachwort von Walter Oswalt

„Unser Zeitalter der Misserfolge“ ist Walter Euckens letztes Werk. Es ist eine Vorlesungsreihe zur Wirtschaftspolitik, die Eucken im März 1950 in der London School of Economics gehalten hat. Vor genau fünfzig Jahren starb Eucken kurz vor dem letzten Vortrag. Prägnant und anschaulich diskutiert Eucken – ausgehend vom Problem der ökonomischen Macht – bis heute aktuelle Fragen: Gibt es eine Zwangsläufigkeit der wirtschaftspolitischen Entwicklung?



Worin besteht die soziale Frage? Was ist der Zusammenhang von Währungspolitik und internationalem Handel? Am Ende steht die kritische Analyse der Rolle der Wirtschaftswissenschaften „Das ökonomische Denken ist eine wirtschaftspolitische Macht“. Ein Nachwort von Walter Oswalt analysiert, wie das Konzept der Ordnungspolitik durch Politik und Wissenschaft seit Ludwig Erhard verfälscht und mißbraucht wird. Gleichzeitig zeigt sich die Aktualität Euckens als liberaler Gegner von Wirtschaftsmacht, die damals wie heute die Freiheit des Marktes und der Demokratie bedroht.

Sommer 2001, 106 S., 24,80 DM*, br.,
ISBN 3-8258-4804-3

* unv. PE

LIT VERLAG Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251-23 50 91 Fax 0251-23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

SERVICE: REZENSIONEN

Magnus Mills „Die Herren der Zäune“ (The Restraint of Beasts), A. d. Englischen v. Katharina Böhmer, 216 S., Suhrkamp-Verlag, 36,00 DM

rezensiert von Detlef Ullenboom, Dortmund

Brave new work?

Den Briten Magnus Mills, Jahrgang 54, kann man wohl mit Fug und Recht als *job-hopper* bezeichnen. Er hat in den unterschiedlichsten Berufen gearbeitet, war u.a. Zaunbauer auf dem Land und Busfahrer in London, gegenwärtig verdingt er sich als Monteur bei *British Telecom*. Was ihn von anderen Menschen mit ähnlicher (Berufs-)Biographie unterscheidet, ist die Tatsache, dass er in seiner Freizeit schreibt. Und zwar ziemlich gut. Sein literarisches Debüt, der Roman „Die Herren der Zäune“, wurde daher 1999 auch für den „Booker Prize“ sowie den „Whitbread First Novel Award“ nominiert.

In „Die Herren der Zäune“ geht es um drei Zaunbauer aus Schottland. Tam, Richie und der Ich-Erzähler würden auf den ersten Blick auch gut in ein modernes *startup*-Unternehmen passen: sie arbeiten zusammen, leben zusammen (zwar nur in einem Wohnwagen, aber immerhin) und verbringen ihre ereignisarmen Abende gemeinsam (konsequent und biertrinkend im Pub...) – Kurzum: Arbeit und Leben sind eng verflochten.

Tatsächlich bilden die drei aber nur eine Notgemeinschaft, da sie von ihrem Arbeitgeber zu einem Arbeitseinsatz nach England entsandt worden sind. Tam und Richie, die beiden phlegmatischen Heavy-Metal-Fans, zeigen kaum Arbeitseifer (von eigenen „Initiativen“ zu schweigen, außer, wenn es darum geht, zum Feierabend – hier noch im ursprünglichen Wortsinn gebraucht – zügig in den Pub zu kommen). Sie unterlaufen zudem gern mal die ohnehin schon vorsichtig formulierten Vorschläge („Arbeitsanweisungen“ kann man das kaum nennen) ihres Vorgesetzten durch bloßes Nichtstun.

Anders der Ich-Erzähler: als Vorarbeiter formal mit Autori-

tät ausgestattet, ist er dem Firmen-Chef gegenüber für die schnelle und sorgfältige Ausführung der Aufträge verantwortlich, mehr noch: er *fühlt* sich auch verantwortlich. Schnell sieht er jedoch ein, dass seine Weisungsbefugnis auf den riesigen Weiden abseits jeglicher Behausung (aber nicht nur dort) keinen Pfifferling wert ist. Der Umstand, daß er Engländer ist, Tam und Richie dagegen urwüchsige, stolze Schotten (Tam hat gar „I’m a scot“ auf seinem Unterarm tätowiert) macht die Sache nicht leichter. Man muss sich arrangieren. Das bedeutet zumeist, dass der Vorarbeiter schließlich selbst die Aufgaben erledigt, die er ursprünglich Tam und Richie zugedacht hatte. Und jeder noch so schüchterne Versuch, Tam und Richie zu „vernünftigen“ Handeln zu bewegen, scheitert am Eigensinn und der selbstbewussten Argumentation der beiden Kollegen:

„(...) Tam warf die leere Zigaretenschachtel aus dem Fenster. Ich sagte: ‚Du solltest deinen Müll nicht einfach überall hinschmeißen‘. ‚Warum nicht?‘, sagte Tam. ‚Naja‘, sagte ich, ‚Sieht doch blöd aus, oder etwa nicht? Verschmutzt die Landschaft und so‘. ‚Das ist doch nur so’n Geschiss, und du weißt das‘, sagte er. ‚Nein, ist es nicht‘, sagte ich. ‚Du kannst nicht einfach so überall Müll hinschmeißen.‘ ‚Wenn man’s will, kann man’s auch‘, sagte Tam. ‚Dieses ganze Gelaber über Müll ist doch nur englischer Stuss...‘ Er verstummte kurz und fing dann wieder an. ‚Hier ist Schottland. Du bist in Schottland, und die Berge hier sind Millionen Jahre alt. Ein paar Zigaretenschachteln machen da überhaupt keinen Unterschied, verdammt noch mal. Das ist doch alles bloß verdammt englisches Scheißgelaber.‘ ‚Recht hat er‘, sagte Richie. ‚Ja, scheint so‘, sagte ich. Ich konnte über-

haupt keine Berge sehen.“

Diskussionen dieser Art sind zwar an der Tagesordnung, richtig ernst wird’s jedoch erst, wenn die drei Helden ihrem Boss Donald Rechenenschaft ablegen müssen. Der kühle, berechnende Donald will mit ehrgeizigen Methoden das Unternehmen modernisieren – die unangenehmen Auswirkungen bekommen die Beschäftigten immer wieder hautnah zu spüren: manchmal dadurch, weil Donald mit spitzem Bleistift kalkuliert und seine Angestellten an den Kosten fürs Arbeitsgerät beteiligt, aber eben auch, als er die Wirksamkeit eines Elektrozauns an Richie demonstriert...

„Führung“, „Unternehmenskultur“, „Qualität“, „Service“ – diese Schlagworte sind Motive des Romans, ohne dass einer der Begriffe explizit genannt würde. Mit seinem kurz angebundenen Erzählstil und den knappen Dialogen erzeugt Mills *finest british humour*, knochentrocken, skurril, schräg. Und auch wenn (oder weil?) nebenbei zufällig mal ein paar Personen zu Tode kommen und ebenso nebenbei routiniert unter die Erde gebracht werden: kein Problem, alles klar bis hierher, es kann und darf gelacht werden.

Doch der kleine Zaunbautrupp ist nicht allein auf dieser Welt. Im Hintergrund agieren allwissende, mysteriöse Fleischproduzenten, denen jedes Mittel recht scheint, ihren Profit zu steigern. Auch sie wollen im Zaunbaugeschäft Fuß fassen. Mills gelingt es, nahezu unmerklich eine bedrohliche Stimmung à la „1984“ oder „Schöne neue Welt“ zu erzeugen: Menschen sind uniform, permanent verfügbar und (multi-) funktional. Diejenigen, die sich nicht bedingungslos in die als „gut“ proklamierte Lebens- bzw. Arbeitsweise fügen, werden argwöhnisch beäugt und müssen sich in Verhör ähnlichen Befragungen rechtfertigen.



Letzteres macht aus „Die Herren der Zäune“ mehr als einen nur einen „lustigen Roman“: er ist die Schreckensvision einer Arbeitswelt, in der nichts selbstbestimmt oder gar „unnützlich“ ist, jegliches Tun ist zweckgebunden, vorgegeben und natürlich kontrollierbar. „Wehe, wehe, wenn ich auf das Ende sehe“ – man schließt dieses Buch mit einem leichten Horror.

Zukunftsforschung und Zukunft der Arbeit online

Wie sieht die Welt von morgen aus? Wie werden wir leben und arbeiten, welche Perspektiven bieten die technischen, ökonomischen und auch ökologischen Veränderungen? Diese und andere Fragen stehen im Mittelpunkt der Zukunftsforschung.

Ein guter Ausgangspunkt für virtuelle Reisen in die Zukunft ist das Netzwerk Zukunft: <http://www.netzwerk-zukunft.de>. Das Netzwerk Zukunft e.V. ist ein gemeinnütziger Verein mit lokalen Knoten in Deutschland, Österreich und der Schweiz. Angesichts der globalen, ökologischen und sozialen Probleme sieht das Netzwerk seine Aufgabe darin, Visionen für eine bessere Zukunft mitzuentwickeln, zu sammeln, weiterzugeben und die Durchführung sozialer Experimente zu fördern. Neben der Herausgabe der Zeitschrift ZUKÜNFTTE werden Zukunftsgespräche, Zukunftswerkstätten und verschiedene Veranstaltungen durchgeführt. Einzelne Knotenpunkte des Netzwerkes sind u.a. das Sekretariat für Zukunftsforschung und das Z_punkt büro für zukunftsgestaltung.

Das Sekretariat für Zukunftsforschung (SFZ) in Gelsenkirchen (<http://www.sfz.de>) betreibt Grundlagen- und anwendungsorientierte Forschung, um Spielräume für eine sozial, ökologisch, wirtschaftlich und generativ verträgliche Zukunftsgestaltung aufzuzeigen, z.B. in den Bereichen Stadt- und Regionalentwicklung, Informations- und

Kommunikationstechnologien, Mobilität und Lebensstile. Ziel der Projektarbeit ist es in erster Linie, regionale und dezentrale Lösungsstrategien für globale Problemstellungen zu entwerfen und damit praxisrelevante Kenntnisse und Hilfen für Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu entwickeln. Das SFZ wurde 1990 auf Initiative des NRW-Ministers für Stadtentwicklung, Wohnen und Verkehr gegründet. Die aufwendig gestaltete Internetpräsenz bietet umfangreiches Informationsmaterial und komplette Studien zum downloaden, z. B. über die Auswirkungen des Online-Shoppings auf die Innenstädte oder die Aspekte zukünftiger Mobilität.

Das Z_punkt büro für zukunftsgestaltung (<http://www.z-punkt.de>) entwickelt Szenarien möglicher Zukünfte, die auf kurz-, mittel- und langfristigen Trends basieren und zeigt auf dieser Grundlage konkrete Optionen für zukunftsfähiges Handeln auf. Die Zukunftsstudien zu Unternehmens- und Technologieentwicklungen sowie Umfeld- und Branchenanalysen sollen Unternehmen und staatlichen oder kommunalen Institutionen helfen, gewappnet zu sein für das, was kommen könnte. Z_punkt wurde im Mai 1997 von Klaus Burmeister ins Leben gerufen. Einen Grossteil der Publikationen kann sich der Besucher herunterladen.

Die Publikation „ZUKÜNFTTE - Zeitschrift für Zukunftsgestaltung & vernetztes Denken“, (<http://www.zukuenfte.de>),

herausgegeben vom „Sekretariat für Zukunftsforschung“ in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft für Zukunftsgestaltung - Netzwerk Zukunft e.V., ist die einzige in Deutschland erscheinende interdisziplinäre Zeitschrift für Zukunftsforschung an der Schwelle zum dritten Jahrtausend. Experten nehmen zu grundlegenden Zukunftsfragen Stellung und eröffnen einen gesellschaftlichen Dialog über nachhaltige Perspektiven. Das AutorInnen-spektrum der ZUKÜNFTTE ist dementsprechend breit: etablierte Politiker und Wirtschaftsmanager beteiligen sich ebenso am Dialog wie die „Alternativszene“ und wissenschaftliche Forschungsinstitute. Neben der Inhaltsübersicht gibt es im Internet ausgewählte Leseproben als Appetithäppchen.

Unter der Adresse <http://www.arbeit-buerger-zukunft.de> findet sich das Forum „Zukunft der Arbeits-, Wissens- und Zivilgesellschaft“, hrsg. von Helmut Saiger. Hier gibt es Informationen zur Zukunft der Arbeits- und Zivilgesellschaft, umfangreiche Links zu Institutionen und weiteren Websites zum Thema. Im Mittelpunkt steht eine Textsammlung mit Beiträgen von Ulrich Beck, Gero von Randow, Richard Sennet u.a..

Auf den Seiten <http://www.zukunft-der-arbeitswelt.de> informiert die Arbeitsgruppe „Tour de Transfer“ über erfolgreiche Quatro-Projekte. (Quatro steht für Qualifizierung-Arbeit-Technik-ReOrganisation und ist ein Programm des Landes NRW, gefördert mit EU-Mitteln). Diese Beispiele erfolgreicher Restrukturierungen traditioneller Branchen bieten einen Ausblick in die Zukunft der Arbeitswelt.

Einen vertiefenden Blick in die komplexen Fragen um die Zukunft der Arbeit gewährt das Gemeinschaftsprojekt der Gewerblichen Berufsgenossenschaft und Universität Witten-Herdecke zur Expo 2000: <http://www.zukunft-der-arbeit.com>. Das Angebot gliedert sich in ein Themennetz und einen Themenpark. Mentoren begleiten den Besucher durch

Themennetze, in denen einzelne Aspekte wie Arbeit und Gesellschaft oder Arbeit und Gesundheit von Experten gut verständlich und umfassend dargestellt werden. Im Themenpark demonstriert der HVBG an praxisnahen Beispielen Formen der Arbeitsorganisation und stellt die einzelnen Berufsgenossenschaften vor.

Ein anspruchsvolles und differenziertes Angebot, das ganz sicher einen Besuch lohnt, auch wenn das Projekt nach dem Ende der Expo anscheinend nicht mehr aktualisiert wird.

Ein besonderes Angebot zur Diskussion um die Zukunft der Arbeitswelt ist die virtuelle Bloch-Akademie: <http://www.bloch-akademie.de>. Im Zentrum steht die Utopie der Arbeit, der Diskurs „Wandel der Arbeitskultur“ unter dem Motto „Philosophie trifft Arbeitswelt - Arbeitswelt trifft Philosophie“

Im Mittelpunkt des Diskurses steht der Prozess des Wandels der Arbeitskultur. Welches Verständnis hatten Ernst und Karola Bloch vom Begriff Arbeit, vom Prozess der Veränderung der Arbeitswelt und vom Utopiegehalt menschlicher Arbeit? Diese Frage werden sodann die neuen Herausforderungen und Dynamiken gegenübergestellt: Wie wandelt sich Arbeit und die Vorstellung davon z. B. durch den Einsatz der Informations- und Telekommunikationstechniken? Was bedeutet die schrittweise Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses? Welche Potentiale stecken in dem Verlauf der Virtualisierung der Arbeitswelten? Ist der Weg zu den „neuen Selbständigkeiten“ ein Stück Befreiung oder birgt sie andere Erscheinungsformen der Entfremdung? Welche Utopie der Arbeit ist in der Informationsgesellschaft sozial wünschenswert und innovativ?

Leider sind die meisten Beiträge schon etwas älter. Der Besuch dieser Seiten ist aber für jeden, der sich mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit auseinandersetzen will, ein Gewinn.

von Michael Niehaus



Ratgeber „111 Tipps für Arbeitslose“

DGB-Bundesvorstand (Hg.) (2000). Autoren: Rolf Winkel und Hans Nakielski. Mit einem Vorwort von Ursula Engelen-Kefer. 7., überarb. Aufl., Stand: Dezember 2000. Frankfurt a. M.: Bund-Verlag 2001, 243 S., 18,00 DM / 9,20 Euro. ISBN: 3-7663-3208-2

Was geschieht, wenn man arbeitslos wird? Wer hat Anspruch auf Arbeitslosengeld oder Arbeitslosenhilfe? Wieviel zahlt das Arbeitsamt? Wie setzt man seine Rechte durch?

Trotz rückläufiger Erwerbslosigkeit ist die Zahl der Arbeitslosen immer noch hoch. Für sie und für alle, die von Arbeitslosigkeit bedroht sind, bietet die siebte aktualisierte Auflage des Ratgebers „111 Tipps für Arbeitslose“ Hilfe.

Angesprochen werden Themen wie Arbeitslosengeld, Ar-

beitslosen- und Sozialhilfe sowie das Arbeitslosenrecht oder das Nebeneinkommen bei Arbeitslosen. Es gibt Tipps für ältere Arbeitslose oder arbeitslose Alleinerziehende, Hinweise zu Sperrzeiten bei Kündigungen, zu Abfindungen oder zum Bezug von Wohngeld. Eine gute Hilfestellung bieten die in dieser Ausgabe erstmals aufgenommenen Checklisten und zahlreiche Hinweise zum Ausfüllen der Arbeitsamt-Formulare. Die Schnellübersicht auf Seite 5,

nummerierte Überschriften im Inhaltsverzeichnis (Tipps mit Querverweisen) und das Stichwortverzeichnis am Ende des Buches geben eine gute Orientierung für die LeserInnen.

Der Ratgeber hat eine Gesamtauflagenhöhe von über 600.000 Exemplaren überschritten. Angesprochen sind in erster Linie Arbeitslose und diejenigen, die eine praktische Beratung wünschen und Fallstricke umgehen möchten. Die „111 Tipps“ gehen von konkre-

ten Problemen aus, die für viele Arbeitslose mit gleichen Voraussetzungen gelten. Die Autoren Rolf Winkel (Fachjournalist für Sozialrecht/Sozialpolitik) und Hans Nakielski (Dipl.-Volkswirt/Wirtschaftsjournalist) berücksichtigen die Ende des Jahres 2000 geltende Rechtslage. Die Broschüre des Bund-Verlags ist für 18 Mark im Buchhandel erhältlich.

von Elke Brinkmann-Pytlík

Medienzukunft heute

herausgegeben von Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund) und Prof. Dr. Heinz-Reiner Treichel (Bergische Universität Gesamthochschule Wuppertal)
Redaktion: Kurt-Georg Ciesinger (IBI – Gesellschaft für Innovationsforschung und Beratung, Düsseldorf) und Rainer Ollmann (GAUS – Gesellschaft für angewandte Unternehmensforschung und Sozialstatistik, Dortmund)
Redaktionsassistentin: Ingrid Goertz (sfs)

Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hrsg.)

Vom Druckunternehmen zum Medien-dienstleister

Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft
Bd. 1, 248 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3646-0

Dagmar Siebecke

Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch

Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen
Bd. 2, 288 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3684-3

Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke

Print and Publishing 2001

Bd. 3, 176 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3849-8

Heinz-Reiner Treichel (Hrsg.)

Innovation durch Kooperation

Das Beispiel Medien Zentrum Duisburg
Bd. 4, 248 S., 39,90 DM*, br., ISBN 3-8258-4091-3

Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann

Innovationsintegral Mittelstand

Kompetenzentwicklung in Medienkooperationen
Kleine und mittlere Unternehmen werden aktuell als „Innovationsmotor“ und „Jobmaschine“ diskutiert. In der Realität ist die Innovationskraft dieser Unternehmen jedoch oftmals aufgrund fehlender

Ressourcen eingeschränkt, die notwendige zukunftsgerichtete Qualifizierung wird dem Tagesgeschäft untergeordnet.

Durch Kompetenzentwicklung in zwischenbetrieblichen Kooperationen kann dieses Dilemma aufgebrochen werden. Dargestellt am Beispiel der Umbruchsituation innerhalb der Medienindustrie wird aufgezeigt, wie Innovationen durch strategische Allianzen erfolgreich umgesetzt werden können und wie diese überbetrieblichen Strukturen die notwendige Kompetenzentwicklung unterstützen.

Als Umsetzungsbeispiel und als Richtungsweiser für kleine und mittlere Unternehmen im strukturellen Umbruch werden die Realisierungskonzepte des Medien Zentrums Duisburg dargestellt. In einem durch das Land NRW und die EU im Rahmen des Programms QUATRO geförderten Projekt wurden hier neue Formen der Kompetenzentwicklung in Kooperationen konzipiert und erprobt. Die Erfahrungen des Projektes – Erfolge und Niederlagen – werden im vorliegenden Buch dargestellt und Erfolgsfaktoren für Kooperationen im Mittelstand hergeleitet. Das Medien Zentrum etablierte sich im Projektverlauf nicht nur als virtuelles Unternehmen, sondern wurde selbst zum Weiterbildungsanbieter – ein Indiz dafür, daß die eigene Kompetenzentwicklung hier sehr erfolgreich betrieben wurde.

Bd. 5, 192 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4217-7

Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Marese Feldmann

Verändern neue Medien die Wirklichkeit?

Die Beiträge dieses Tagungsbandes beziehen sich auf die Frage, ob und wie der Einsatz neuer Medien die Wirklichkeit in Wirtschaft und Gesellschaft verändert. Sie verfolgen das Ziel – statt einer weiteren „Mythenbildung“ Vorschub zu leisten – zu einer angemessenen, innovativen Nutzung multimedialer Kommunikationsnetze in Wirtschaft und Gesellschaft überzuleiten, Forschungs- und Handlungsdefizite zu markieren und zu einer notwendigen Säkularisierung und Versachlichung der Debatte beizutragen.

Mit Beiträgen von: Doris Beer, Kurt-Georg Ciesinger, Rita Frentsch, Michael Fromm, Illeana Hamburg, Rüdiger Klatt, Hans J. Kleinsteuber, Barbara Mettler-von Meibom, Britta

Oertel, Michael Schetsche, Antonius Schröder, Heinz-Reiner Treichel, Martin Wind, Michaela Wölk
Hartmut Neuendorff ist Professor für Soziologie an der Universität Dortmund.

Bd. 6, 256 S., 49,80 DM*, br., ISBN 3-8258-4692-x

Markt, Kommunikation, Innovation (MKI)

herausgegeben von Michael Schenk (Forschungsstelle für Medienwirtschaft und Kommunikationsforschung, Universität Hohenheim) und Bruno Neibecker (Institut für Entscheidungstheorie und Unternehmensforschung, Universität Karlsruhe)

Michael Schenk, Hermann Dahm, Deziderio Sonje

Innovationen im Kommunikationssystem

Eine empirische Studie zur Diffusion von Datenfernübertragung und Mobilfunk
Bd. 1, 480 S., 68,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3023-3

Hans Georg Gemünden, Achim Walter, Gabi Helfert

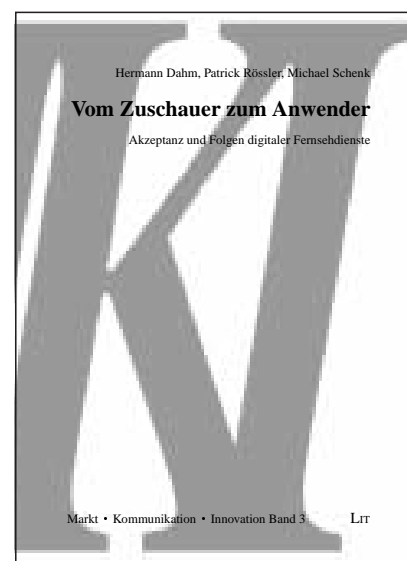
Grenzüberschreitende Geschäftsbeziehungen

Erfolgsfaktoren und Gestaltungsempfehlungen für kleine und mittlere Unternehmen
Bd. 2, 216 S., 38,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3111-6

Hermann Dahm, Patrick Rössler, Michael Schenk

Vom Zuschauer zum Anwender

Akzeptanz und Folgen digitaler Fernsehdienste
Trotz euphorischer Prognosen ist die Vermarktung des digitalen bzw. interaktiven Fernsehens in Deutschland bisher eher von Fehlstarts geprägt. Welche Marktchancen hat das digitale bzw. interaktive Fernsehen in Deutschland? Welches sind die Erfolgsfaktoren für eine Akzeptanz im breiten Publikum? Die vorliegende Untersuchung gibt einen Überblick über die Marktsituation und die techni-



schon Voraussetzungen des digitalen Fernsehens. In einer Befragung unter Multimedia-Pionieren wurden zudem verschiedene Angebotsoptionen des digitalen Fernsehens auf ihre Akzeptanz getestet. Mit Hilfe einer Conjoint-Analyse können erste Anhaltspunkte für die spezifischen Präferenzen der innovativen Anwender gewonnen werden. Die Befunde werden auch mit Ergebnissen anderer Forschungsarbeiten verknüpft. Aus kommunikationswissenschaftlicher Sicht werden schließlich mögliche Chancen und Risiken, welche sich aus der neuen Technologie für Individuum und Gesellschaft ergeben, diskutiert. Michael Schenk ist Professor an der Forschungsstelle für Empirische Kommunikationsforschung an der Universität Hohenheim.
Bd. 3, 146 S., 39,80 DM*, br., ISBN 3-8258-3677-0

* unv. PE

LIT VERLAG

Münster – Hamburg – London

Grevener Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de

Neues Teilzeit- und Befristungsgesetz

Das neue Teilzeitgesetz der Bundesregierung fördert die Umsetzung von Teilzeitarbeit und regelt befristete Arbeitsverträge. Das Gesetz ist eine Umsetzung der beiden EG-Richtlinien über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge.

Neue Regelungen zur Teilzeitarbeit

Zielsetzung ist die Schaffung von Arbeitsplätzen, Förderung der Chancengleichheit von Männern und Frauen und die Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie.

Der Wechsel in Teilzeitarbeit wird erleichtert: Wenn der Arbeitnehmer eine Reduzierung der Arbeitszeit wünscht, muss

dies erfolgen. Ausnahmen: es entstehen erhebliche Beeinträchtigungen für den Arbeitgeber wie bspw. hohe Kosten, organisatorische Probleme, Betriebsgröße (weniger als 15 Arbeitnehmer).

Auch die Rückkehr für die Teilzeitbeschäftigten wird neu geregelt: Teilzeitarbeitende, die wieder Vollzeit oder länger arbeiten wollen, sind bei der Besetzung entsprechender freier Stellen bevorzugt zu berücksichtigen.

Arbeitgeber sind in Zukunft dazu verpflichtet, Arbeitsplätze als Teilzeitarbeitsplätze auszuscheiden. Ein Kündigungsschutz besteht für Arbeitnehmer, die es ablehnen,

von Vollzeit zu Teilzeit zu wechseln und umgekehrt.

Teilzeitbeschäftigte dürfen im Regelfall wegen der Teilzeitarbeit nicht schlechter behandelt werden als Vollzeitbeschäftigte. Dies gilt auch für befristet Beschäftigte.

Neue Regelungen bei befristeten Arbeitsverträgen

Die Befristung eines Arbeitsvertrags bedarf eines sachlichen Grundes. Ohne diesen ist eine Befristung nur bei einer Neueinstellung zulässig. Die Höchstdauer der Befristungen „ohne Grund“ beträgt zwei Jahre. Tarifliche Abweichungen sind möglich. Für Arbeitnehmer ab 58 gelten diese

Grenzen nicht, um die Einstellungschancen dieser von Arbeitslosigkeit bedrohten Altersgruppe zu erhöhen.

Insgesamt gelten im neuen Gesetz erweiterte Informationsrechte für Teilzeit- und befristet Beschäftigte. Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen gefördert werden.

Eine ausführliche Broschüre zum Thema/Gesetz kann schriftlich bestellt werden beim

Bundesministerium für
Arbeit und Sozialordnung
Referat Za 6
Rochusstr. 1
53123 Bonn

Bestellschein

Ja, wir möchten regelmäßig ____ kostenlose Exemplare des Journal Arbeit bei uns verteilen und in Ihren Verteiler aufgenommen werden.

Name der Institution

Ansprechpartner

Straße

Land/Ort

Telefon

Fax

Ort/Datum/Unterschrift

Ja, ich möchte das Journal Arbeit als Einzelheft abonnieren. (Versandkosten 10 DM pro Jahr bei zwei Ausgaben). Mit einer Abbuchung des Betrages von meinem Konto bin ich einverstanden.

Name

Straße

Land/Ort

Kontonummer

Bank

BIZ

Telefon

Fax

Ort/Datum/Unterschrift

Das Abonnement ist zum Jahreswechsel kündbar; Kündigungsfrist bis spätestens sechs Wochen vor diesem Zeitpunkt. Ich kann gegen diese Vereinbarung innerhalb von zwei Wochen widerrufen bei LIT Verlag, Greverer Straße 179, 48159 Münster. Die rechtzeitige Absendung des Widerrufs genügt. Mit meiner zweiten Unterschrift bestätige ich, daß ich dies zur Kenntnis genommen habe.

Ort/Datum/Unterschrift

LIT VERLAG Münster – Hamburg – London

Greverer Straße 179 48159 Münster Tel. 0251- 23 50 91 Fax 0251- 23 19 72 E-Mail: lit@lit-verlag.de http://www.lit-verlag.de