

Raum der Möglichkeiten

In Zentren für Neue Arbeit zukunftsfähige Lebensstile ausprobieren

Von Frithjof Bergmann, Mai/Juni 1998

Die neuen Technologien kommen auf uns zu, gleich einer großen Welle: Rühren wir uns nicht von der Stelle, dann kann sie uns begraben, aber bewegen wir uns mit Geschick, könnte uns diese Welle höher heben als je zuvor. Ein Hilfsmittel hierzu ist das Konzept der Neuen Arbeit. In Experimenten in den USA bereits erprobt, soll sie den Unternehmen und Arbeitenden einen völlig anderen Umgang mit Arbeit ermöglichen.

Die Pathologie unseres Arbeitssystems, die Krankheiten und Fehlfunktionen, an denen es leidet, umspannt weit mehr als die Arbeitslosigkeit. Die Arbeitslosigkeit ist nur ein besonders augenscheinliches Symptom. Die Krankheit ist mehr wie ein Krebs, der inzwischen jedes Glied und Organ unseres Gesellschaftssystems erfaßt hat. So entstammt auch die Kraft, die uns treibt, der Erde ihre Bodenschätze abzurufen und sie zu Schlacke- und Abfallhaufen zu zermahlen, nicht unseren verwöhnten Sinnen, sondern vornehmlich unserem unersättlichen Appetit, unserem dringenden Bedürfnis nach Arbeitsplätzen. Es ist deshalb eine ganz entscheidende Erkenntnis, daß alle Bemühungen in Richtung zu mehr Bescheidenheit oder eine erträgliche sowie weniger verschwenderische Zukunft auf die Gegnerschaft der Menschen stoßen werden, deren Arbeitsplätze auf dem Spiel stehen. Dieser Widerstand ist so mächtig, daß selbst dann nur symbolische oder triviale Fortschritte gemacht werden können, wenn dieser Widerstand berücksichtigt und angesprochen wird. Auf lange Sicht können Veränderungen in Richtung auf mehr Bescheidenheit und weniger Abfall meiner Meinung nach nur erreicht werden, wenn das derzeitige Arbeitssystem von Grund auf geändert wird. Dies zu erreichen war mein wichtigstes Ziel in den letzten Jahren. Die Bewegung, die sich um diese Gedanken und Ziele gebildet hat, nennt sich New Work. Zur Zeit gibt es Projekte und Ansätze in den Vereinigten Staaten, in Kanada und auch in Deutschland. Doch zunächst zum Ausgangspunkt.

■ Beispiel Flint

Flint ist die Automobil-Herstellungs-Stadt in den USA, das Wolfsburg von Michigan. Die Automobilherstellung durchdringt die ganze Stadt. Mindestens ein Mitglied jeder Familie arbeitet in einer der Fabriken von General Motor's. Man schläft und schnarcht zum Takt des Fließbands.

In dieser Stadt betrug 1982 die Arbeitslosigkeit offiziell 13 Prozent, tatsächlich aber etwa 30 Prozent. Und die Arbeitslosigkeit in Amerika sieht anders aus als in Deutschland: Der besonders betroffene Stadtteil „North-side“ war zum Ghetto heruntergekommen. Die Leute lagen auf der Straße und waren dem Alkohol und den Drogen verfallen. Und es standen weitere große Entlassungswellen bevor.

Ursache hierfür war der Anschub in der Automatisierung durch die erste, umfassende Einführung des Computer Aided Manufacturing (C.A.M.) General Motors hatte sich noch mehr als seine beiden großen Konkurrenten einer Strategie der Rationalisierung und grundsätzlichen technischen Innovation verschrieben. Die Mitarbeiter, mit denen ich später das „Center for New Work“ gründete, erstellten eine umfassende Studie über die Auswirkungen der neuen technischen Verfahren und kamen zu der Einschätzung, daß der erforderliche Arbeitsaufwand um bis zu 50 Prozent reduziert werden könnte. Mit dieser Prognose in der Hand begannen wir nach weiteren Monaten der Vorbereitung unseren „New-Work“-Vorschlag 1984 in die Öffentlichkeit zu bringen.

Der Kerngedanke war: Anstatt die Hälfte der Arbeiter in die Arbeitslosigkeit zu entlassen, sollte jedem Arbeiter ein halbes Jahr Arbeit in einer der Fabriken zugesichert werde. In dem zweiten halben Jahr sollten die Gewerkschaft U.A.W und der Betrieb dann gemeinsam den Arbeitern eine andere Arbeit ermöglichen. Was die Menschen in dieser freien Hälfte des Jahres tun würden und die erforderlichen Mittel, sie zu dieser Tätigkeit in die Lage zu versetzen, wurde zum eigentlichen Inhalt und Aufgabe von „New Work“. Dabei sollte das damals gerade erst entstandene Center zwei Aufgaben erfüllen:

³⁵₁₇es sollte auf systematische Art und Weise die Arbeiter in der Suche nach dem Inhalt dieser anderen Arbeit unterstützen;

³⁵₁₇es sollte dafür sorgen, daß die Arbeiter diese andere, mehr Phantasie und Kreativität in Anspruch nehmende Arbeit nicht umsonst, sondern für Bezahlung tun könnten.

■ Vom Job zur Berufung

Im Gegensatz zu der Mitte der achtziger Jahre viel diskutierten Vier-Tage-Woche war die Essenz unseres Vorschlages nicht eine Reduzierung der Arbeitszeit. Im Mittelpunkt unserer Bestrebungen stand von Anfang an das, was die Menschen in der Zeit tun würden, die sie nicht in den Fabriken verbringen. Wir vertraten den Standpunkt, daß nicht allein Ärzte, Pfarrer, Künstler oder Wissenschaftler eine Berufung haben könnten, sondern daß auch die „Blue-Dollar-Workers“ aus der Montagegrube unter dem Auto hervorkommen und an etwas arbeiten könnten, an das sie wirklich glauben, daß ihnen eine Aufgabe ist. Wir verwendeten deshalb für diese Arbeit den aus dem Religiösen stammenden Begriff „Calling“. Der Satz der am häufigsten mit der Neuen Arbeit verbunden wird ist deshalb auch die Forderung, daß man wenigstens zum Teil Arbeit – bezahlte Arbeit – tun sollte, die man wirklich will. Aber was wollen Fabrikarbeiter nach zwanzig Jahren am Fließband „wirklich, wirklich tun“? Natürlich wußten dies die Leute, die zu dem neu gegründeten Zentrum für Neue Arbeit kamen, nicht. An dieser Stelle muß jedoch betont werden: man muß nicht Fabrikarbeiter sein, um dies nicht zu wissen! Im Gegenteil: Nicht zu wissen, was man wirklich, wirklich will, ist sehr weit verbreitet. Man kann letztlich sogar sagen – und hier wird schlagartig die Verbindung zwischen der Neuen Arbeit und der Philosophie sichtbar – dies nicht zu wissen, ist Teil des menschlichen Ge-

schicks, ist tief verankert in der menschlichen Natur. Der Begriff, der unsere Arbeit in Flint von Anfang an begleitete, stammt zwar nicht im wörtlichen Sinn, aber in der Substanz aus der Gedankenwelt von dem Philosophen Hegel: Die Armut der Begierde. So bestätigte sich in den vielen Monaten des aufmerksamen Zuhörens, daß die Fabrikarbeiter wirklich nicht wußten, was sie wirklich, wirklich wollten, erwies sich als weit aufwendiger und schwieriger als anfangs gedacht.

Doch eben dieser Prozeß der vielen Stufen und Phasen, die Auseinandersetzung mit der Frage selbst, war für viele Arbeiter das entscheidende Moment. Langsam lernten wir, daß schon das tägliche Leben mit dieser Frage, Veränderungen verursacht. In das Leben hinauszuziehen, um zu finden, was man wirklich, wirklich will, gibt einem ein souveränes Selbstgefühl. Die meisten der Flint-Arbeiter erfuhren zuvor ihr Leben als ein schrittweises Kapitulieren, erst dies und dann jenes aufzugeben. Im Kontrast dazu zieht die Neue Arbeit aus gegen die Apathie, die Indifferenz, die Lähmung, kurz: die Armut der Begierde.

Aber: was taten die Arbeiter, wenn sie nach und nach einem langwierigen Prozeß wußten, was sie wirklich wirklich wollten? Ein paar Beispiele:

³⁵₁₇Ein Fließbandarbeiter hat ein Yoga-Studio eröffnet und dies zur Yoga-Lehr- und Lernanstalt ausgebaut,

³⁵₁₇eine andere Frau hat sich mit Hilfe des Zentrums für Neue Arbeit über Balinesische Kunstformen (Musik, Puppenspiel, Tanz und Töpferei) informiert und hat diese Gebiete mit Erfolg auf stetig ansteigendem Niveau bei sich zu Hause unterrichtet,

³⁵₁₇verschiedene Gruppen von Arbeitern gründeten kleine Herstellungsbetriebe – zum Beispiel einen Betrieb, in dem Metallbeschläge für Boote erzeugt werden,

³⁵₁₇eine Handvoll von junge Männern organisierte eine Agentur für Senioren, die den Grundgedanken der Neuen Arbeit auf diesem Kontext anwandte: Sie versuchten nicht diese Menschen in den sogenannten Ruhestand abzuschieben, sondern ihnen zu helfen, daß sie das tun, was sie wirklich, wirklich wollten.

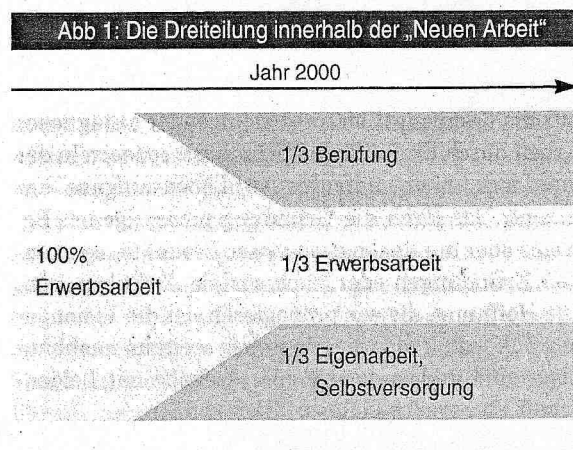
Doch nicht nur die Arbeiterinnen haben Vorteile – auch die Betriebe. Durch die Entwicklung und Ausbildung des selbständigen Denkens und Handelns, das Training in Kreativität, das jeder Mitarbeiter in der Neuen Arbeit erhält, bindet das Unternehmen zum Beispiel begabte und kreative Mitarbeiter an sich. Ein weiterer Vorteil liegt in der Betriebskultur: Statt mit größeren Entlassungen drohen zu müssen, die die Produktivität und die Motivation der Arbeiter schwächen, hat der Unternehmer mit der Neuen Arbeit eine Alternative zu den Entlassungen zu bieten. Ein massiver Grund ist auch der sich erweiternde Markt. Denn wenn unsere Gesellschaft sich weiter spaltet in die immer kleiner werdende Anzahl der Hyperreichen und die zunehmende Zahl der Elenden, dann werden immer weniger Menschen die erzeugten Produkte kaufen können. Wenn man jedoch nicht nur die alte Arbeit reduziert (was die Kaufkraft weiter verringert), sondern anstatt dessen „neue Arbeit“ hinzufügt (mit neuer Betätigung und neuem Einkommen), dann gibt es dadurch mehr Kunden und mehr Käufer. So war für Flint – etwas schematisch ausgedrückt – der Grundgedanke: fügt man zu der Hälfte der alten Arbeit eine zweite Hälfte der Neuen Arbeit hinzu, verdoppelt man die Einkaufskraft.

■ Erweiterung des Flint-Modells

Zusätzlich zu dem Projekt in Flint haben wir in den letzten Jahren ganz andere Aktionen und Projekte mit Menschen in ganz anderen Situationen und mit anderen Schwierigkeiten angeregt. Mit großer Energie haben wir zum Beispiel Projekte mit Obdach- und Arbeitslosen - „chronisch Arbeitslosen“, wie es in Amerika heißt – in den gefürchtesten Vierteln von Großstädten wie New York, Detroit oder Vancouver durchgeführt. Selbstverständlich mußte hier der Ansatz, die gesamte Orientierung anders sein als in Flint: der Ausgangspunkt war eben nicht, daß die Leute den Abstieg von gut bezahlter, von Gewerkschaften abgesicherter Arbeit vor sich sahen, sondern sie hatten nichts. Sie waren im Prinzip am einem Nullpunkt, wenn nicht sogar nach einer Lebensgeschichte von Armut, Krankheiten und Drogen unter dem Nullpunkt – ein Stück im Negativen.

In diesem Kontext haben wir Stück für Stück den Komplex von Erfahrungen und Ideen, aber auch die Erfindungen und Technologien zusammengetragen, die wir jetzt unter dem Titel „High-Tech-Self-Providing“ weiter ausbauen. Diese Art der Selbstversorgung – das bringt auch schon der Begriff zum Ausdruck – hat jedoch nichts mit der Arbeit zu tun, unter dem seit Urzeiten die Bauern im biblischen Schweiß ihres Angesichts gestöhnt haben. Stattdessen nutzt dieses Selbstvorsorgen mit Klugheit und Bedacht, aber auch mit Lust die fortschrittlichsten Technologien. Der Vorschlag besteht darin, Hochtechnologie zu entwickeln und zu nutzen, um Selbstversorger zu werden.

Die hier zugrunde liegende Einsicht war folgende: Die Millionen von Menschen, die auf der Straße leben, würden unter den Bedingungen der sich weiter entwickelnden Automatisierung und Globalisierung nie wieder vollzeitige und befriedigende Erwerbsarbeit finden und sich damit auch kaum ein Dach über dem Kopf leisten können. Also machten wir es ihnen möglich, an dem Bau des Gebäudes, in dem sie später leben würden, selbst mitzuarbeiten. Die Absicht war, damit die Miete bedeutend herabzusetzen – modellhaft gesprochen: zu halbieren. Die ersten Pläne hierzu legten wir 1986 vor – in der Zwischenzeit haben sich Projekte mit ähnlicher Ausrichtung in Städten wie z. B. San Francisco und Los Angeles bewährt.



Doch „High-Tech-Self-Providing“ ist viel umfassender als Bauen. Vom Anfang an waren Werkstätten in die Projekte miteinbezogen, in denen die Bewohner Eigenarbeit leisten konnten. Außerdem entwickelten wir eine „Urban Agriculture“: Auf neu entwickelten, extrem ertragreichen Pflanzensubstraten werden mit vergleichsweise sehr geringem Arbeitseinsatz große Mengen von Lebensmitteln erzielt. Auf kleinstem Raum, mitten in der Stadt, gewißermaßen im Nebenbei. Ganz besonders interessant erschienen mir auch die Möglichkeiten durch Benutzung von Computern – zum einen um das Handwerkliche zu erweitern (also z. B. sich mit „Computer Aided Manufacturing“ selbst Kleider und Schuhe und Möbel zu machen), zum anderen aber auch, um sich in Angelegenheiten der Gesundheit und der Erziehung selbstständiger zu machen.

Die Arbeit mit Obdachlosen war dabei für uns nur ein Gebiet. Außerdem haben wir sehr konzentriert mit gestrauchelten oder strafentlassenen Jugendlichen, aber auch mit Wohlhabenden, die ihr Geld als „nicht genug“, als nicht befriedigend erlebten (z. B. mit Ärzten) und andererseits sogar mit Indianerstämmen die Grundideen der Neuen Arbeit angewandt.

■ Aufgabe mit Leidenschaft

Wie könnte eine andere Zukunft aussehen? An die Stelle des bisherigen Systems von 100 Prozent Entlohnung für 100 Prozent Arbeitszeit tritt beispielsweise bei der Produktivitätssteigerung statt der Entlassung von 20 Prozent der Beschäftigten eine Arbeitszeit von 80 Prozent der bisherigen für alle. Dafür erhalten die Beschäftigten nur noch 80 Prozent der bisherigen Entlohnung. Zusätzlich aber erhalten sie 20 Prozent der bisherigen Arbeitszeit für das High-Tech-Self-Providing, das Leistungen oder Produkte oder Ersparnispotenziale für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Ausgleich der entfallenen 20 Prozent Entlohnung erbringt. Die Anzahl der Beschäftigten bleibt also ebenso unverändert wie die individuelle Arbeitszeit. Aber das Ergebnis für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ändert sich: sie erhalten weniger Lohn in Gestalt von Geldzahlungen, statt dessen erarbeiten sie Geldwerte Leistungen, die die verringerte Entlohnung ausgleichen.

Neben der bisherigen Erwerbsarbeit und dem High-Tech Self-Providing tritt in einer zweiten Phase eine Arbeit, die weiter oben als „Calling“ bzw. „Berufung“ vorgestellt wurde. Denn nicht zuletzt aus dem High-Tech-Self-Providing erwächst bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Wunsch, einmal das zu tun, was man wirklich wirklich will. In diesem Tun realisiert sich eine Freiheit, die einem nicht mehr allein die Wahl zwischen verschiedenen – möglicherweise gleich schlechten – bereits vorhandenen Alternativen oder Produkten läßt oder nur die Kompensation unbefriedigender alltäglicher Arbeit durch Freizeit oder Urlaub ist, sondern in der man sich einer individuellen Lebensaufgabe annimmt. Das kann die Gründung eines eigenen Betriebs oder die Realisation neuer Produkte, das können Erfindungen oder auch soziale Aufgaben sein. Die Hoffnung, die wir propagieren, ist die Vision einer Zukunft, in der die Menschen weitaus unabhängiger sind und in der sie eine Aufgabe mit Leidenschaft und großer Liebe erfüllen können.

■ Zentrum für Neue Arbeit

Damit dies möglich wird, ist eine völlige Umbewertung der bisherigen Maßnahmen, Eingriffe und Programmen zur Linderung der Arbeitslosigkeit notwendig. Der Aufwand von Geld und anderen Ressourcen muß dafür eingesetzt werden, daß die Entlassung bzw. Erwerbsarbeitszeitverkürzung als Wechsel von einer Arbeit zu einer anderen Arbeit erlebt wird. Dazu notwendig ist vor allem ein Platz, ein Gebäude, ein Zentrum für Neue Arbeit. Ein sichtbares und mit den Händen greifbares Stück Architektur, welches da sein muß als dreidimensionaler Ausdruck eines neuen Anfangs. Die Bauart, der Stil sollten andeuten, daß es ein Bahnhof sein könnte, von dem alle 15 Minuten Züge in eine bessere, lebenswertere, fröhlichere Zukunft fahren. Das Gebäude sollte eine Vorbereitungsanstalt sein für Unternehmer, aber für phantasievolle, lebendige und kraftvolle Unternehmer. Und eben nicht nur das: hier würden die Menschen vorbereitet und ausgebildet für die Neue Arbeit. Eine Abteilung, nicht weit vom Eingang sollte der „Raum der Möglichkeiten“ sein – mit Plakaten, Schränken voller raffinierter Erfindungen, Videokassetten über erstaunliche Technologien, Beschreibungen von neuen sozialen Erfindungen und möglichen Institutionen, die der immer häufiger werdenden Entmutigung etwas entgegenstellen. Über Räume, die trainieren zum selber denken und Entschlüsse treffen, kommt man in Räume, in denen mit großem Ernst das Zentrale betrieben wird: Das unterstützte Suchen und Finden von dem, was man „wirklich, wirklich will“.

Um die Arbeitnehmer von der Realität und den Zukunftsmöglichkeiten dieses Unterfangens zu überzeugen, müßte dem Zentrum für neue Arbeit ein Kreditverein oder eine Art Stiftung angegliedert sein, die die Ideen, die hier entwickelt werden auch finanzieren kann.

Bislang existiert ein derartiges Zentrum nicht, sondern nur einzelne Puzzleteile in Projekten an vielen Orten. Es ist jedoch nur noch eine Frage der Zeit, bis es sich in Deutschland realisieren wird – ob nun in Chemnitz, in Dessau, in Wolfen, in München oder in Kassel (siehe auch Impulse, S. 76). Eins hat die Neue Arbeit in jedem Fall aber jetzt schon gezeigt: Die Idee, daß uns irgendwie die Arbeit ausgehen könnte, ist ein Mißverständnis von Arbeit. Denn Arbeit ist unendlich. Man könnte sich mehr Arbeit mit Kindern machen, man könnte mehr erfinden. Man könnte mehr entdecken. Man könnte neue Produkte erzeugen. Man könnte Gärten auf den Dächern anlegen und damit die Städte verändern. Man könnte neue Arten von Blumen züchten, neu Arten von Gemüse. Goethe sagte einmal, daß er mit der Hand aus dem Rhein getrunken habe. Das würde heute keiner tun. Aber diesen Zustand könnte man ändern, man könnte daran arbeiten.

Zum Autor

Prof. Dr. Frithjof Bergmann ist Gründer und Direktor des Center for New Work. Er ist Inhaber des Lehrstuhls für Philosophie und Anthropologie an der University of Michi-

gan, Ann Arbor, USA. Neben Lehraufträgen in Princeton, an der University of Chicago, in Stanford und in Berkeley hatte er auch eine Gastdozentur an der Gesamthochschule Kassel inne.

Kontakt

Frithjof Bergmann,
Director,
Center for New Work,
2200 Fuller Road
1204 B,
Ann Arbor,
Michigan 48105

Kontakt in Deutschland

³⁵
17 Zentrum für Neue Arbeit
Elke Wiepen
60318 Frankfurt am Main
Tel. 0171/3819674
Fax 069/95520086

³⁵
17 Schweisfurth-Stiftung
Südliches Schloßrondell 1
80638 München
Tel. 089/171826
Fax 089/171816

Fundort:

Bergmann, Frithjof: Raum der Möglichkeiten. In Zentren für Neue Arbeit zukünftige Lebensstile ausprobieren. In: Politische Ökologie. 1998, H. 54, S. 55-58.

Ergänzende Hinweise im Internet am 17.10.2008:

<http://www.politische-oekologie.de/>

<http://www.schweisfurth.de/>

<http://www.neuearbeit-neuekultur.de/>

[http://de.wikipedia.org/wiki/Flint_\(Michigan\)](http://de.wikipedia.org/wiki/Flint_(Michigan))

<http://www.cityofflint.com/>

<http://newwork-newculture.joergbeger.net/>

<http://www.blauburg-verlag.de/3935550626.html>

<http://www.arbor-verlag.de/infos-zur-person-4>

<http://www.lsa.umich.edu/umich/v/index.jsp?>

[vgnextoid=27839826ab1f5110VgnVCM1000009db1d38dRCRD&linkTypeBegin=contentlinkTypeEnd&vgnnextchannel=7fb2013205c55110VgnVCM1000003d01010aRCRD&highlightChannelBegin=7fb2013205c55110VgnVCM1000003d01010aRCRDhighlig](http://www.lsa.umich.edu/umich/v/index.jsp?vgnextoid=27839826ab1f5110VgnVCM1000009db1d38dRCRD&linkTypeBegin=contentlinkTypeEnd&vgnnextchannel=7fb2013205c55110VgnVCM1000003d01010aRCRD&highlightChannelBegin=7fb2013205c55110VgnVCM1000003d01010aRCRDhighlig)

[htChannelEnd&assetNameBegin=Bergmann,FrithjofassetNameEnd](#)
<http://www.lsa.umich.edu/philosophy/people/professoremeritus/emmeritus>
<http://www.umich.edu/news/index.html?Releases/2003/Sep03/r092903d>