

Prof. Dr. Adelheid Biesecker

Kooperative Vielfalt und Gleichwertigkeit. Das Ganze der Arbeit und seine (Neu-)Verteilung

(Vortrag im Rahmen der Veranstaltungsreihe "Hauptsache Arbeit? Maßstäbe. Modelle. Visionen." im Museum der Arbeit in Hamburg am 21.02.2000)

Vorbemerkung:

Im Flyer zu dieser Veranstaltungsreihe heißt es:

"Es ist Zeit, ein tragfähiges Modell zur Neuorganisation von Erwerbs-, Haus- und Familienarbeit zu entwickeln und zu realisieren. Wir möchten die gegenwärtig in Fachkreisen diskutierten Modelle und Rezepte zur Neuorganisation von Arbeit einer breiten Öffentlichkeit bekannt machen. Es geht uns dabei nicht nur um die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, sondern besonders um die Frage, welche Funktionen und welchen Sinn Arbeit in Zukunft haben kann - wie sie verteilt und bewertet werden wird."

a) Dazu ist schon viel in dieser Veranstaltungsreihe gesagt worden - was kann ich dazu Neues beitragen? Zwei Dinge sind mir dazu eingefallen:

- mein eigener Zugang - als Wirtschaftswissenschaftlerin, die sich bemüht, das Bild und die Realität unserer Ökonomie zu erweitern;
- mein eigener Zugang - als aus der Perspektive der Nachhaltigkeit auf das Problem Blickende. Nachhaltigkeit, auch "Zukunftsfähigkeit" genannt, ist für mich das übergeordnete Kriterium gesellschaftlicher Gestaltung. Nachhaltigkeit hat dabei drei Kerndimensionen:
 - die ökologische Dimension: Erhalt der Evolutionsfähigkeit der natürlichen Mitwelt
 - die soziale Dimension: partizipativer und demokratischer Erhalt der Gesellschaft
 - ökonomische Dimension: Sicherung der Wertschöpfung für ein gemeinsames "gutes Leben".Häufig werden noch eine kulturelle Dimension (Ermöglichung eines gesellschaftsübergreifenden, alle Künste einschließenden Diskurses) sowie die entwicklungspolitische Dimension (Ausdehnung der sozialen Dimension, d.h. der Forderung nach Partizipation und Demokratie, auf die Länder des Südens) ergänzt.

Nachhaltigkeit ist kein fertiges Konzept, sondern ein offener Prozeß, der die Beteiligung aller als ExpertInnen braucht. Daher gibt es kein Rezept zur Entwicklung einer nachhaltig lebenden und wirtschaftenden Gesellschaft. Ich werde daher hier keine Rezepte, auch nicht für den spezifischen Bereich der Neugestaltung von Arbeit, vorstellen, sondern kann nur Schritte angeben, die entweder schon gegangen werden oder die ich mir vorstellen kann. Dabei sind Irrwege nie ausgeschlossen.

b) Diese Veranstaltungsreihe hat u.a. zum Ziel, Maßstäbe zur Überprüfung neuer Arbeitsmodelle zu entwickeln. Sie begann mit den von Eva Senghaas-Knobloch verwendeten vier Maßstäben bzw. Kriterien:

- eigenes Einkommen
- psycho-soziale Funktion
- soziale Sicherung
- bürgerschaftliche Integration.

Inzwischen sind aus diesen vier Maßstäben elf Kriterien geworden. Gegen Ende meines Vortrags komme ich auf diese Kriterien zurück, um sie mit den von mir verwendeten zu vergleichen und uns gemeinsam die Möglichkeit zu geben, diese Kriterien eventuell zu ergänzen oder zu verändern.

c) Meine Gedanken, die ich hier vortragen möchte, kreisen um folgende *zentrale These*: In einem zukunftsfähigen Arbeitskonzept gibt es vielfältige Formen von Arbeit, die in einer kooperativen Vielfalt gleichwertig miteinander verbunden sind. Es ist die Aufgabe eines "neuen Gesellschaftsvertrages", die

Verteilung dieser verschiedenen Arten von Arbeit und ihre Gleich-Wertigkeit auf der Folie von Gerechtigkeit (soziale, Geschlechter-, Generationen-Gerechtigkeit sowie Gerechtigkeit zwischen den Ländern des Nordens und des Südens), Lebensfreundlichkeit und Naturgemäßheit zu gestalten.

These 1:

Das heute vorherrschende Ökonomie- und Arbeitsverständnis läßt den Blick auf die ganze Arbeit nicht zu: Denn Ökonomie wird nur verstanden als autonome Marktökonomie, Arbeit nur als Erwerbsarbeit. Die Kosten dieses Wirtschaftens werden größtenteils auf die soziale Lebenswelt und die natürliche Mitwelt abgewälzt. Beide gelten als unhinterfragte Existenzbedingungen der Marktökonomie. Ökonomie ist nur monetär definiert. Die Handlungsprinzipien, die in dieser Marktökonomie gelten, sind: Eigennutz, Konkurrenz, Wachstum und Kurzfristigkeit. Ökonomisches Handeln ist auf individuelles Nutzenmaximieren hin orientiertes Handeln (**vgl. Abb. 1**).

These 2:

Dieses enge Ökonomie-Verständnis spaltet Arbeit in (männliche, öffentliche anerkannte) Erwerbsarbeit und (weibliche, private, nicht anerkannte) reproduktive Nicht-Arbeit. Erstere ist wertvoll, letztere nicht. Um "die ganze Arbeit" in den Blick zu nehmen, ist daher ein erweitertes Ökonomieverständnis nötig, wie es im Konzept vom "Vorsorgenden Wirtschaften" entwickelt wurde. Hier wird Ökonomie als eingebettet in die soziale Lebenswelt und die natürliche Mitwelt verstanden. Sie hat jetzt drei Dimensionen: die physische, die soziale, die monetäre. Neben dem "männlichen Zwilling" (Marktökonomie) wird der "weibliche Zwilling" sichtbar: die Versorgungsökonomie (**vgl. Abb. 2**). Aus dem Blickwinkel dieses Ökonomiekonzepts erweist sich die bestehende Ökonomie als geschlechtsspezifisch geteilt und geschlechtshierarchisch organisiert.

These 3:

Im Konzept des "Vorsorgenden Wirtschaftens" sind es gerade die versorgungsökonomischen Tätigkeiten, die die Grundlage allen Wirtschaftens bilden. Im Spiegel der Versorgungsökonomie wird deutlich, daß die Marktökonomie Mittel für Lebenszwecke sowohl der Menschen als auch der natürlichen Mitwelt ist. In der Versorgungsökonomie gelten andere Handlungsprinzipien als in der Marktökonomie: Sorgen/ Vorsorgen, Kooperieren, Orientieren am für das Leben Notwendigen bzw. am guten Leben, Langfristigkeit. Bei der Gestaltung einer zukunftsfähigen Wirtschaftsweise kommt es darauf an, die Marktökonomie wieder in die Gesellschaft einzubetten, sie mit der Versorgungsökonomie zu koordinieren, die Handlungsprinzipien "passend" zusammenzuführen.

These 4:

Die Entdeckung des "Ganzen des Wirtschaftens" läßt jetzt auch die Entfaltung eines erweiterten Arbeitskonzepts zu (**vgl. Abb. 3**): Neben Erwerbsarbeit (1) (produktives Ergebnis: Waren und Dienstleistungen) werden Versorgungsarbeit (2) (produktives Ergebnis: Lebensmöglichkeiten), Gemeinwesen- oder BürgerInnenarbeit (3) (produktives Ergebnis: Gemeinschaftsgüter) und Eigenarbeit (4) (produktives Ergebnis: Selbstversorgung, Autonomie) sichtbar. Das "Ganze der Arbeit" wird somit durch eine Vielfalt von Arbeitsformen geprägt, die alle ihre je spezifische Produktivität besitzen.

These 5:

Das "Ganze der Arbeit" in einem zukunftsfähigen Arbeitskonzept ist jedoch mehr als die Summe dieser verschiedenen Arbeitsarten: Es ist ein "kooperatives Ganzes" ohne Hierarchie, das durch

Verbindungslinien zwischen den einzelnen Arbeiten gekennzeichnet ist. Solche Verbindungslinien lassen sich folgendermaßen herstellen:

- als Verbindung der bisher getrennten Bereiche von Produktion und Reproduktion (intersektorale kooperative Verbindung) (5). Beispiele sind: Erzeuger-Verbraucher-Kooperationen, Kooperationen in der Region in einem Bedürfnisfeld;
- als Umverteilung der verschiedenen Arbeitsformen und damit als Neugestaltung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung (interpersonale kooperative Verbindungen) (6). Basis ist eine starke Erwerbsarbeitszeitverkürzung, damit Männer Zeit für Versorgungsarbeit haben und Platz machen für Frauen in "guter Erwerbsarbeit". Ein Beispiel findet sich in dem VW-Modell.
- als Eröffnung von Optionen, die jederfrau und jedermann gleichberechtigt die Teilnahme an den verschiedenen Arbeitsarten ermöglicht (intrapersonale kooperative Verbindung) (7). Beispiele sind: familienfreundliche Arbeitszeitmodelle, Sabbaticals, das Modell des "New Work" von Fritjof Bergmann.

These 6:

Bei der Gestaltung dieses kooperativen Arbeits-Körpers treten vier grundlegende Fragen auf:

- Fragen der Neubewertung der einzelnen Arbeitsarten;
- Fragen der Umverteilung und Neuverteilung von Arbeiten;
- Fragen der Bestimmung des guten Lebens, das wir gemeinsam und mit Vorsorge für künftige Generationen leben wollen;
- Fragen der Konfliktlösung.

Hierzu sind gesellschaftliche Beratungen, Moderationsprozesse, Diskurse, z.B. in Form von Runden Tischen, notwendig. Die Arbeit die hier geleistet wird, ist "Arbeit der Verständigung, der Moderation oder Mediation" (8). Sie führt uns in den politischen Raum - denn aus der Notwendigkeit dieser Arbeit, die im Prozeß der Gestaltung der BürgerInnen-Gesellschaft immer wichtiger wird, lassen sich Anforderungen an die Politik formulieren. Diese hat die Aufgabe, daran mitzuhelfen, daß die Arbeiten möglich sind, d.h., daß Zeit, Geld und Räume dafür zur Verfügung stehen.

These 7:

Die Neubewertung und Neuverteilung der verschiedenen Arbeitsarten bringt das Einkommen in den Blick: Nötig ist auch die Neugestaltung der Einkommensstruktur. Die zentrale Frage lautet: *Wie lassen sich neue Formen des Einkommens finden, die mit den vielfältigen Formen des Arbeitens so kombiniert werden, daß alle Gesellschaftsmitglieder Einkommens-, Versicherungs- und Rentenansprüche aus eigener Existenz als (Wirtschafts-)BürgerInnen haben und auf dieser Basis zur gesellschaftlichen Arbeit beitragen?* Es geht also um die Koordination des "Ganzen des Arbeitens" und des "Ganzen des Einkommens". Die Kriterien dieser Koordination sind:

- Gerechtigkeit (soziale Gerechtigkeit (Beteiligungs- und Verteilungsgerechtigkeit), Geschlechtergerechtigkeit, Generationengerechtigkeit, Gerechtigkeit zwischen den Ländern des Nordens und des Südens).
- Lebensfreundlichkeit
- Naturgemäßheit.

Die Struktur des Gesellschaftsvertrages zeigt **Abb. 4**.

These 8:

Die Gestaltungsaufgabe ist dabei dreifach:

- Arbeits- bzw. Arbeitsstrukturpolitik (Gestaltung der verschiedenen Arten von Arbeit als "gute Arbeit"; Gestaltung der kooperativen Form von Arbeit und Bereitstellung der notwendigen Infrastruktur wie Kindergartenplätze, Häuser der Eigenarbeit, Erwerbsarbeitszeitverkürzung).
- Einkommenspolitik bzw. Einkommensstrukturpolitik (Gestaltung der Lohnstruktur und Lohnhöhe, Gestaltung des BürgerInnen-Einkommens, Bereitstellung der Möglichkeiten für Eigenversorgung).
- Neugestaltung des Verhältnisses von Arbeit und Einkommen. Hier geht es um mehrere große Probleme:
 - um das Problem der Arbeitspflicht für BürgerInnen-Einkommen. Gem. meiner Argumentation braucht es diese Arbeitspflicht nicht. Das BürgerInneneinkommen steht allen qua BürgerInnen-Status zu. Menschen, die eine gesicherte Existenz haben, tragen von sich aus gerne zur Gesellschaftsgestaltung bei;
 - um Formen, die die Männer in die Versorgungsarbeit hineinbringen. Insbesondere hier geht es um die Konkretisierung der Geschlechtergerechtigkeit. Nancy Fraser hat hier einmal vorgeschlagen, daß nur diejenigen einen Erwerbsarbeitsplatz bekommen sollen, die auch Versorgungsarbeit leisten. Das kommt einem Zwang zur Versorgungsarbeit gleich. M.E. kommt es aber eher darauf an, die Optionen für Männer, Versorgungsarbeit zu leisten, zu öffnen - Möglichkeitsräume für sie zu schaffen;
 - um das Problem der Macht, denn Neuverteilung von Arbeit und Neubewertung bedeutet, bisher durch gute Erwerbsarbeit errungene Machtpositionen aufzugeben. Im zukunftsfähigen Arbeitsmodell hat Macht keinen Platz - in der heutigen Realität jedoch schon. Deshalb ist für den Weg vom heutigen zum neuen Arbeitsmodell Gegenmacht nötig - das kann kooperative Macht von Frauen im Sinne von Hannah Arendt sein, das muß sicherlich auch zum Teil staatliche Macht sein.

Während es zwischen Erwerbsarbeit und Lohn eine Reziprozität gibt, gilt das nicht für die anderen Arten von Arbeit und das BürgerInnen-Einkommen. Dieses steht, wie schon gesagt, m.E. den BürgerInnen als Mitglieder der Gesellschaft zu. Auf seiner Basis sind die Gesellschaftsmitglieder in der Lage, ihren Beitrag zur Gesellschaftsgestaltung (= Arbeit) zu leisten. Wie dieses BürgerInnen-Einkommen konkret ausgestaltet werden könnte, ist strittig und muß noch genauer geklärt werden. Wichtig ist, daß seine Höhe derart ist, daß es lebensfreundlich ist, d.h. ein selbstbestimmtes teilnehmendes Leben in der Gesellschaft ermöglicht. Wichtig ist auch, daß Berechnung und Auszahlungsweise für die Menschen würdigend gestaltet sind. (Daraus folgt z.B., daß es eher steuerfinanziert und keinesfalls über die Sozialämter ausgezahlt wird).

These 9:

Die konkrete Ausgestaltung dieses Gesellschaftsvertrages ist Sache der Praxis und braucht viel Zeit. Es geht nicht um einen großen Entwurf, sondern um viele "kleine neue Gesellschaftsverträge", die heute schon geschlossen werden:

- z.B. in Tarifverträgen, die Arbeitszeitverkürzung mit neuen Arbeitsplätzen kombinieren. So ist eine Umverteilung zwischen Männern und Frauen und älteren und jüngeren Menschen möglich;
- z.B. in "Eheverträgen", in denen Männer Versorgungsarbeit übernehmen;
- z.B. in Betriebsvereinbarungen, in denen sich Unternehmensleitungen verpflichten, Beschäftigte für Gemeinwesenarbeit bezahlt frei zu stellen (im Rahmen des sog. "Münchener Modells" von Gerd Mutz und im Rahmen der Konkretisierungsversuche des Modells "New Work" wird an solchen Vereinbarungen gearbeitet);
- z.B. in Betriebsvereinbarungen zur Vereinbarung von "Familie und Beruf";
- z.B. in gesetzlichen Regelungen, die einen Rechtsanspruch auf (qualifizierte) Teilzeitarbeit vorsehen (wie in den Niederlanden).

These 10:

Wie läßt sich diese Vorstellung eines zukunftsfähigen Arbeitsmodells mit den bisher in dieser Vortagsreihe entwickelten Maßstäben bzw. Kriterien beurteilen? Wie stehen die von mir selbst genannten Kriterien zu diesen Kriterien? Einen Überblick darüber vermittelt folgende Aufstellung:

Checkliste für Maßstäbe und Kriterien

Antwortet das Modell auf diese Frage? Wenn ja, wie?

1. Materielle Existenzsicherung:	Ja, durch BE
2. Psychische Gesundheit:	Ja, durch intra-personelle Kooperation
3. Soziale Sicherheit:	Ja, durch Grundrente bzw. Anspruch auf Rente durch alle Arten von Arbeit
4. Gesellschaftliche Integration und	politische Partizipation: Ja, durch GemA
5. Ökologische Nachhaltigkeit:	Ja, durch häusliche Handlungsprinzipien
6. (Ent)kommerzialisierung:	Ja, durch VA, GemA, EiA
7. Geschlechtergerechtigkeit:	Ja, durch inter-personelle Kooperation
8. Wohlfahrts- und Gerechtigkeitsorientierung:	Ja, durch Orientierung am "Guten Leben" und GemA
9. Globale Gerechtigkeit:	?, konzeptionell ja, aber nicht konkretisiert
10. Regionale Orientierung:	Ja, durch intersektorale Kooperation
11. Interkulturelle Integration:	?, konzeptionell ja, durch die Gleichwertigkeit aller Arbeiten, aber nicht konkretisiert
12. Generationengerechtigkeit:	Ja, durch neue Arbeitszeitmodelle
13. Zukunftsfähigkeit als Verständigungsprozeß:	Ja, durch Verständigungs-A bzw. Mediation

These 11:

Ist das nicht alles Utopie - pures Wunschenken? Nein - die vielen Beispiele, die es heute schon gibt, die vielen in der Praxis geschlossenen kleinen neuen Gesellschaftsverträge machen deutlich: Es geht hier um die Entwicklung der Gesellschaft zur BürgerInnengesellschaft, weg von der Erwerbsarbeitsgesellschaft, hin nicht nur zu einer Tätigkeitsgesellschaft, sondern zu einer Mitgestaltungsgesellschaft, zu der alle beitragen und an der alle teilhaben.

These 12:

Aber ist das nicht dennoch Illusion? Setzt das nicht ein viel zu positives Menschenbild voraus? Sind wir aber nicht alle "Lügner"? Es stimmt - mein Konzept setzt ein aktives Menschenbild voraus, es sieht Menschen als sich gern an der Gesellschaftsgestaltung in Kooperation mit anderen und ohne deren Abwertung beteiligend an. Das heutige Menschenbild wird meist anders dargestellt - passiv, eigennützig, nur auf Konkurrenz aus. Aber: Wir sind nicht zur Konkurrenz geboren - wir werden dazu gemacht! Die gesellschaftlichen Institutionen sind so, daß wir auf Konkurrenz und Eigennutzmaximierung getrimmt werden, daß wir die soziale Lebenswelt und die natürliche Mitwelt gering schätzen - daß wir zu "Lügnern" gemacht werden. Zwei Beispiele:

- Der ehemalige niedersächsische Ministerpräsident Glogowski sagte zu seiner Entschuldigung bezüglich der verschiedenen Gelder, die er angenommen hat und an die er sich nicht mehr erinnern konnte: Er habe einen 16-stündigen Arbeitstag - da könne er sich doch nicht auch

noch um solche Dinge kümmern. Die Institution eines langen Erwerbsarbeits-Tages, wahrscheinlich auch noch über viele Jahre, machte ihn also zum "Lügner".

- In der Grundausbildung der Ökonomie-StudentInnen lernen diese (zumindest gem. der gängigen Auffassung), daß ökonomisches Handeln bedeutet, opportunistisch zu handeln - d.h. eigennützig mit List. Und listig sein bedeutet, daß ich in Handlungen mit anderen immer versuche, sie übers Ohr zu hauen, in meinem Interesse die Unwahrheit zu sagen. Auch hier gilt: Die universitäre Ausbildung im Bereich der Wirtschaftswissenschaft macht Menschen zu "Lügnern".

•

Es gibt auch anderen Auffassungen - z.B. die, daß Menschen gerne arbeiten, daß sie sich gerne um andere kümmern, daß sie neugierig auf Neues sind. Nur ist diese Auffassung noch nicht verbreitet. Das neue Arbeitskonzept bietet ihrer Entfaltung Möglichkeiten.