

Menschenwürde in der Arbeitswelt – Lebenselixier einer nachhaltigen Entwicklung

(Beitrag beim Forum 2 der 3. Jahrestagung des Forums „Neue Politik der Arbeit“ am 4./5. März 2005 in Berlin zum Thema „Nach dem Epochenbruch: „Übergänge zu einer neuen Politik der Arbeit“ und „Menschenwürde in der Arbeitswelt“.)

– 10 Thesen –

These 1: Der „Epochenbruch“ ermöglicht und erfordert ein neues Leitbild. Dieses bildet sich seit ca. 20 Jahren schon heraus: es ist das Leitbild der „nachhaltigen Entwicklung“.

- Nachhaltigkeit ist ein komplexes Lebensprinzip, über das die beteiligten Menschen ihre Lebensgrundlagen langfristig sichern. Sie handeln dafür die Kriterien für ein „gutes Leben“ miteinander aus. Für die produktiven Tätigkeiten in der Gesellschaft bedeutet Nachhaltigkeit, diese Prozesse so zu gestalten, dass die produktiven Potenzen – die Produktivitäten der menschlichen Arbeit sowie der Natur – erhalten bleiben. Das erfordert ein kooperatives Miteinander aller Elemente des gesellschaftlichen (Re)Produktionsprozesses.
- Nachhaltigkeit ist gleichzeitig ein Gerechtigkeitsprinzip. Es beinhaltet die intergenerationale sowie die intragenerationale Gerechtigkeit. Darin eingeschlossen ist die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern. Das erfordert sorgendes/vorsorgendes Handeln sowie eine den Kriterien des auszuhandelnden Konzeptes des gemeinsamen „guten Lebens“ entsprechende Verteilung von Rechten und Pflichten unter den Gesellschaftsmitgliedern.

These 2: In diesem Konzept einer nachhaltigen Entwicklung verbirgt sich gegenüber dem in der Epoche des Fordismus üblichen Ökonomie-Begriff (Ökonomie ist Marktökonomie) ein erweitertes Ökonomieverständnis: Ökonomie ist Versorgungs-, Markt- und soziale Ökonomie. Die sorgenden und vorsorgenden Tätigkeiten in den Familien, in der Gesellschaft und gegenüber der ökologischen Natur werden nicht nur einbezogen, sondern sind zentral. Von ihnen aus wird auf marktökonomische Prozesse als diese Tätigkeiten unterstützend geblickt. Ökonomie ist ein kooperatives Geflecht dieser verschiedenen ökonomischen Räume.

These 3: Dieses Konzept von Nachhaltigkeit beinhaltet auch ein erweitertes Arbeitskonzept. Arbeit ist nicht nur, wie im fordistischen (und neoliberalen) Verständnis Erwerbsarbeit, sondern auch Versorgungsarbeit, Bürgerschaftliches Engagement und Eigenarbeit. Schafft erstere Waren und Dienstleistungen für den Markt, so stellen die anderen Lebensprozesse („Humankapital“), gesellschaftliche Stabilität („Sozialkapital“) sowie Eigenprodukte her. Der Blick auch hier von den sorgenden Tätigkeiten aus macht die heutige geschlechtliche Arbeitsteilung sowie die Hierarchie in den Tätigkeiten deutlich – es zählt nur, „was Geld bringt“, und die sozial-weiblichen Tätigkeiten bringen eben kein Geld. In einem nachhaltigen Konzept von Arbeit dagegen sind alle Tätigkeiten gleichwertig miteinander verknüpft.

These 4: Diese Überlegungen münden in ein erweitertes Verständnis der Arbeitswelt. Arbeitswelten finden sich in allen ökonomischen Bereichen: in den For-Profit-Unternehmen des Marktes, in den Haushalten, in den Nonprofit-Unternehmen sowie

den informellen Zusammenhängen der Zivilgesellschaft, in Einrichtungen der Eigenarbeit. Arbeitswelten gibt es somit „innerhalb und außerhalb der Betriebe und der Wirtschaft“, wie es im Text für dieses Forum heißt. Wenn wir über „Menschenwürde in der Arbeitswelt“ nachdenken, geht es um alle diese Arbeitswelten.

These 5: Was aber ist „Menschenwürde“? Darüber ist viel nachgedacht worden. In unserem Zusammenhang ist es die Möglichkeit, sich gleichwertig mit anderen an der Gesellschaftsgestaltung zu beteiligen und darüber das eigene „gute Leben“ zu sichern. Das schließt die Befähigung zu dieser Beteiligung ebenso ein wie eine gerechte Verteilung der Beteiligungschancen und der damit verbundenen Einkommen. Menschenwürde ist Frauenwürde und Männerwürde. Sie schließt ein hierarchisches Geschlechterverhältnis, wie es sich auch im Fordismus etabliert hat und wie es durch den Neo-Liberalismus gefestigt, sogar verschärft wird, aus. Dagegen gelten Gleichwertigkeit und Gleichberechtigung. Menschenwürde als „Lebenselixier“ der Menschen in einer nachhaltigen Gesellschaft schließt ebenso ein hierarchisches Mensch-Natur-Verhältnis aus. Eine Würde, die auf Naturzerstörung basiert, ist keine Würde. Vielmehr gilt es, ein kooperatives Verhältnis zur Natur zu entwickeln, die menschlichen Tätigkeiten mit den (re)produktiven Prozessen der ökologischen Natur als „Mitgestaltungsgesellschaft“ zu organisieren.

These 6: Mit dieser Interpretation von Menschenwürde sind Menschenbilder verbunden, die nicht zum neo-liberalen „homo oeconomicus“ passen. Dieser ist eigennützig auf seinen maximalen Nutzen bedacht, andere Menschen sowie die ökologische Natur sind Mittel für seine Zwecke. Die ökonomische Wissenschaft kennt viele andere Menschenbilder, in denen das sozial-ökologische Eingebundensein der Menschen, ihre Fähigkeit zu moralischen Urteilen, sorgenden Beziehungen und gemeinschaftlichem Handeln betont werden. Auch die Politik kennt solche Menschenbilder: so skizzierte der scheidende Bundespräsident Johannes Rau in seiner letzten Berliner Rede am 12. Mai im vergangenen Jahr sein Menschenbild mit den Begriffen „Vertrauen, Verantwortung und Solidarität“. Menschen, die eine nachhaltige Entwicklung voranbringen, haben solche Eigenschaften. Sie sind im übrigen nicht „Arbeitskraftunternehmer“, sondern eher „LebenshaushälterInnen“. Denn ihre Lebensregeln richten sich an Prinzipien wie Vorsorge, Kooperationen, Orientierung am „guten Leben“ aus – und das sind alte und neue Prinzipien haushälterischen Wirtschaftens.

These 7: Welche Rolle spielt nun für diese Menschen die Arbeit in den verschiedenen Arbeitswelten? Eva Senghaas-Knobloch unterscheidet vier Funktionen der Erwerbsarbeit für das Individuum, die ich hier für „das Ganze der Arbeit“ übernehme und durch eine Funktion erweitere:

- Arbeit sichert das individuelle Einkommen (Einkommensfunktion).
- Sie stabilisiert die Menschen psychisch und sozial (psychosoziale Funktion).
- Sie garantiert die soziale Absicherung in der Gesellschaft (soziale Sicherungsfunktion).
- Sie integriert die Individuen als Bürgerinnen und Bürger in die Gesellschaft (bürgerschaftliche Integrationsfunktion).

Hinzufügen möchte ich:

- Arbeit begründet die Autonomie der Individuen (Autonomiefunktion).

Mit Autonomie meine ich hier Selbstbewusstsein, Selbstachtung, Selbstbestimmung.

These 8: Die aktuelle Entwicklung im Gestaltungsprozess von Arbeit ist von der Einlösung dieser Funktionen nicht nur weit entfernt, sondern sie ist gegen diese Funktionen

gerichtet, zerstört sie. Das liegt nicht nur an der Erwerbsarbeitsfixierung aller Maßnahmen, sondern an der ganz anderen Perspektive auf Arbeit: sie ist Produktionsfaktor, nicht menschliche Lebensäußerung. Der Lohn ist Kostenfaktor, nicht Lebensmittel für die Menschen. Produktionsfaktoren, Kostenfaktoren haben aber keine Menschenwürde.

These 9: Zur Gestaltung menschenwürdiger Arbeitswelten ist nach dieser Überlegung mindestens nötig:

- Eine Aufwertung der bisher abgewerteten Tätigkeiten, insbesondere eine Aufwertung der sozial-weiblichen Versorgungsarbeit (z.B. über ein BürgerInnen-Einkommen).
- Eine Umverteilung von Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit, so dass Männer mindestens 50% der Versorgungsarbeit übernehmen und Frauen einen entsprechenden Anteil der „guten“ Erwerbsarbeit (z.B. Gender-Mainstreaming in allen Bereichen).
- Die Entwicklung von Tätigkeitsmodellen, derart, dass die Menschen zwischen den verschiedenen Tätigkeiten wechseln können, ohne Einkommen und Anerkennung zu verlieren.
- Die Einbettung dieser drei Schritte in Strukturen der Bildung und Weiterbildung derart, dass das Praxiswissen der Menschen als Wissensbestand aufgenommen und weiterentwickelt wird.
- Eine Infrastruktur, die die Teilnahme an diesem kooperativen Tätigkeitsmodell auch und gerade für Mütter und Väter ermöglicht; desgleichen passende Arbeitszeitmodelle.

Begleitet werden müsste ein solches Programm durch die Ausgestaltung der einzelnen Tätigkeitsarten als „gute Arbeiten“ („gute“ Erwerbsarbeit ist ein Teil davon, aber auch „gute“ Versorgungsarbeit, „gutes“ „bürgerschaftliches Engagement“, „gute“ Eigenarbeit). Vor allem aber ist eine Anerkennungskultur wichtig, in der Menschen ihrer selbst Willen, nicht wegen ihrer Rollen anerkannt und gewürdigt werden. Menschen, die sich gewürdigt fühlen, haben von sich aus den Wunsch, zur gesellschaftlichen Tätigkeit beizutragen. Sie sind aktive, kreative Gesellschaftsmitglieder, die ihre Erfahrungen und ihr Wissen einbringen. Nachhaltige Entwicklung braucht diese Beiträge. Insofern ist (die Gestaltung des Ganzen der Arbeit unter dem Übergreifenden Kriterium der) Menschenwürde ein Lebenselixier für nachhaltige Entwicklung.

These 10: Das ist das Konzept. In der praktischen Durchführung gibt es viele Hindernisse. Eins dieser Hindernisse ist Macht, ein anderes sind Interessen. M.E. liegt jedoch das Haupthindernis in den Beteiligten selbst, in den „mental Modellen“, denen sie anhängen und in denen die alten Strukturen überdauern. Das gilt auch für die Gesellschaften. Von daher besteht eine Hauptaufgabe darin, das neue Leitbild der Nachhaltigkeit zu verbreiten, zu kommunizieren, in den Köpfen der Menschen zu verankern.