



Hans Holzinger

**Von nichts zu viel –
für alle genug**

Perspektiven eines neuen
Wohlstands

 oekom

Hans Holzinger
Von nichts zu viel-für alle genug

ISBN 978-3-86581-794-5

232 Seiten, 12 x 18 cm, 18,95 Euro

oekom verlag, München 2016

©oekom verlag 2016

www.oekom.de

Kapitel VIII: Tätigkeitswohlstand Oder: Plädoyer für die Vielfalt der Arbeiten

Laut Studien zur ›Stone Age-Economy‹ verbrachten Menschen in der Steinzeit täglich etwa nur zwei Stunden mit Arbeit, den Rest des Tages konnten sie sich der Geselligkeit und dem Nichtstun hingeben. Noch in der Antike war körperliche Arbeit verpönt, die freilich von Sklaven verrichtet werden musste. Erst mit dem sich ausbreitenden Christentum kam es zur Aufwertung von körperlicher Arbeit – Josef, der Vater von Jesus war ein Handwerker.

In der katholischen Kirche wurde Arbeit neben das Gebet gestellt – ›Ora et labora‹ lautete etwa das Gebot der Benediktinermönche, die sich im Mittelalter um die Kultivierung von Land Verdienste erworben haben. Mit dem protestantischen Arbeitsethos wurde Arbeit endgültig zum für alle erstrebenswerten Ziel. In Absetzung von der untätigen, von Abgaben der Bauern lebenden Adelsschicht der Feudalgesellschaft emanzipierte sich das Bürgertum durch eigene Arbeit und gewann erstmals auch politische Macht.

Der produktive Einsatz von Kapital in Form von Maschinen und Fabrikhallen markiert – so *Ulrike Herrmann* in ihrer historischen Analyse ›Der Sieg des Kapitals‹ – auch den Beginn des modernen Kapitalismus, in dessen Zuge die Landarbeiter in die Städte zogen, um als neues Industrieproletariat Arbeit zu finden. Es waren politische Kämpfe und soziale Bewegungen, die in der Folge den Arbeitern und Arbeiterinnen mehr Rechte brachten – vom Verbot der Kinderarbeit über den Zehn-Studentag bis hin zu Kranken- und Arbeitslosenversicherungen. Nicht zu vergessen: das Versammlungs- und Streikrecht.¹

Die Bewegung für einen Sozialismus sowie für einen sozial reformierten Kapitalismus hatten jedoch eines gemeinsam: das Hohe Lied auf die Produktivkraft der Werktätigen. So kam es nicht von ungefähr, das ausgerechnet der Schwiegersohn von Karl Marx, *Paul Lafargue*, die erste Schmähschrift gegen diesen Arbeitseifer verfasste. 1883 erschien sein Buch ›Das Recht auf Faulheit‹.

¹ Errungenschaften, die in den Ländern nachholender Industrialisierung heute Stück für Stück erst erkämpft werden müssen und wohl auch bei uns immer wieder gefährdet sind. Die Zunahme der prekären Arbeitsverhältnisse verweist darauf ebenso wie die sich erneut ausbreitende Schwarzarbeit – immer wieder werden beispielsweise Fälle von Arbeitsmigranten aus Osteuropa, die zu Hungerlöhnen bei Bauunternehmen schufteten, bekannt.

Das Arbeitsethos ist bis heute ungebrochen. Arbeitsbereitschaft und Arbeitsfähigkeit – die sogenannte ›Employability‹ – gelten auch im modernen Wohlfahrtsstaat, der ja zugleich ein Wettbewerbsstaat ist, als unhinterfragte Leitwerte. Auch Programme zum ›Life Long Learning‹ oder die Wachstumsstrategie der Europäischen Union, die diese zur wettbewerbsfähigsten Region der Erde machen will, zeugen davon.

Wir verbringen, wie der Freizeitexperte *Reinhold Popp* betont, bezogen auf den gesamten Lebenslauf heute zwar nur mehr zehn Prozent unserer Lebenszeit im Beruf. Doch in jener Lebensphase, in der Erwerbsarbeit und Familiengründung zusammenfallen, wird die Zeit knapp. Es bleibt für immer mehr Menschen wenig oder keine Zeit für freiwilliges Engagement oder Muße. Und: Die zehn Prozent Berufszeit bedeuten ja nicht, dass wir nun 90 Prozent Freizeit hätten. Einen wesentlichen Anteil unserer Zeit nehmen die Versorgungsarbeiten in Anspruch, ohne die die Gesellschaft und die Wirtschaft nicht überlebensfähig wären. Die Suche nach neuen Arbeitszeitmodellen, die alle Lebenssphären für Männer und Frauen gut vereinen lassen, sind daher ein Gebot der Stunde. Wir haben bereits davon gesprochen.

›Glaubst du es gibt ein Leben nach der Arbeit?‹ So die Frage eines zusammengekauerten Mannes an das neben ihm am Fluss sitzende Glückschweinchen in einer vielsa-

genden Karikatur. Die Vertröstung auf das Leben jenseits der Arbeit – im Urlaub oder gar in der Pension – ist eine gefährliche Falle. Wir leben jetzt und die Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Teil unseres Lebens. Wir haben daher das Recht auf ein gutes Leben *in* der Erwerbsarbeit und *außerhalb* dieser.

Der französische Soziologe *Andre Gorz* hat bereits in den 1980er-Jahren davon gesprochen, dass wir aufgrund der mikroelektronischen Revolution in Zukunft viel mehr Zeit für jene Tätigkeiten haben würden, die uns wirklich erfüllen. In seinem Buch ›*Wege ins Paradies*‹ beschreibt der Autor Zukunftsperspektiven, in denen die Lebenserwerbsarbeitszeit auf die Hälfte reduziert ist.

Wann werden wir dort ankommen? Eine durchaus berechtigte Frage angesichts der gegenteiligen Trends der zunehmenden Arbeitsverdichtung, eine wichtige Frage aber auch in Bezug auf ein gutes Leben für alle.

Integrationsfaktor Erwerbsarbeit

Dass alle Bürger und Bürgerinnen für sich und ihre Lieben selber sorgen können und – durch Steuern – auch zum Gemeinwohl beitragen, macht durchaus Sinn und gehört zur Würde des Menschen. In einer Gesellschaft, in der vornehmlich Erwerbsarbeit die materielle Absicherung garantiert und auch die zentrale identitätsstiftende Institution darstellt, ist Arbeitslosigkeit daher nicht nur

ein finanzielles Problem (verringertes Einkommen), sondern auch ein soziales (verringerte Anerkennung).

Arbeitslose fühlen sich häufig sozial ausgeschlossen und gesellschaftlich abgewertet. Arbeitslosigkeit ist somit keiner Gesellschaft zuträglich, vor allem in der Form von Dauerarbeitslosigkeit, in der Menschen über längere Zeit oder überhaupt von Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden. Vollbeschäftigung soll demnach auch aus sozialhygienischen Gründen weiterhin als erstrebenswertes Ziel gelten, auch wenn die Vollbeschäftigung der Zukunft durchaus mit weniger Erwerbsarbeit zusammengehen könnte.

Problematisch ist daher, wenn unser gesamtes Denken dem Primat des Schaffens von Arbeitsplätzen unabhängig von deren Qualität untergeordnet wird. Denn Arbeit im Sinne von Tätig-Sein ist mehr als ein Job zum Geldverdienen. Immerhin verbringen wir als Erwachsene in der Regel etwa die Hälfte unserer Wachzeit am Arbeitsplatz. Das Motto: ›Hauptsache Arbeit, egal welche!‹ greift zu kurz.

Marianne Gronemeyer beschreibt den Zusammenhang von Tätig-Sein und Sinn wie folgt: »Der tätige Mensch erschafft den Gegenstand nicht nur, sondern verleiht ihm im Schaffensakt auch Sinn und Bedeutung, im Gegenzug erfährt er seinen Nutzen. Und wie jemand, der mit Überflüssigem beschäftigt ist, überflüssig wird, so wird je-

mand, der Brauchbares hervorbringt, selbst gebraucht, und wer Sinnvolles tut, dem wächst Sinn und Bedeutung zu.«

Nun gibt es eine Sichtweise, die meint, dass man, sofern man motiviert ist, in jeder Arbeit (s)einen Sinn finden kann. Die persönliche Einstellung zur Arbeit ist sicher wichtig, doch sie allein entscheidet nicht über die Arbeitszufriedenheit. Es geht wesentlich sehr wohl um die Arbeitsbedingungen.

Arbeit mit fairer Entlohnung

Als ›Gute Arbeit‹ wird jene Arbeit bezeichnet, von deren Einkommen man gut leben kann und deren Entlohnung als gerecht empfunden wird. Zu ›Guter Arbeit‹ gehört aber auch, dass diese abwechslungsreiche Tätigkeiten bietet, die weder unter- noch überfordern und deren Inhalte und Ergebnisse als sinnvoll erfahren werden.

Es geht also zunächst um eine faire Einkommensverteilung. Wenn Spitzenmanager (einige davon werden auch Frauen sein) das 3-500-fache eines normalen Angestellten verdienen, dann kann dies weder leistungsgerecht noch fair sein. Laut Berechnungen müsste beispielsweise eine Krankenschwester mit einem durchschnittlichen Gehalt über 400 Jahre arbeiten, um das Jahressalär eines Vorstands der Deutschen Bank zu verdienen. Das wirkt in der Tat demotivierend – für die Krankenschwester. Bei

meinen Vorträgen oder Vorlesungen erfrage ich des Öfteren die als fair empfundene Einkommensspreizung. Mehrheitlich wird ein Verhältnis von 1 zu 5, 1 zu 10 oder manches Mal 1 zu 20 genannt; nie jedoch ein Verhältnis von 1 zu 100 oder mehr.

Was jemand verdient, hängt somit keineswegs nur davon ab, was jemand leistet, sondern auch davon, welcher *Wert* welcher Arbeit beigemessen wird. So sind Dienstleistungs- und Sozialberufe mit einem hohen Frauenanteil in der Regel geringer bezahlt als technische Berufe mit einem hohen Männeranteil. Man spricht sogar von einem neuen Dienstleistungsproletariat, das vom Paketzusteller mit wenig Arbeitsrechten bis hin zur Kassierin im Discountmarkt reicht.

Ein paar Zahlen: In Österreich entfallen auf die 20 Prozent der Beschäftigten mit den höchsten Einkommen über 50 Prozent der Einkommenssumme. In Deutschland beziehen die obersten zehn Prozent fast ein Drittel der Bruttolöhne, »während sich das einkommensschwächste Zehntel 0,5 Prozent des Gesamteinkommens teilen muss«, so warnen die Armutsforscher *Michaela Moser* und *Martin Schenk*. Bei den Vermögen ist die Situation noch krasser: dem reichsten Zehntel der ÖsterreicherInnen bleiben 54 Prozent, den reichsten zehn Prozent der Deutschen sogar 61 Prozent des gesamten privaten Geldvermögens. Leistungsgerecht kann dies nicht sein.

Eine andere Zahl: Das reichste Prozent der ÖsterreicherInnen besaß 2012 469 Milliarden Euro, fast doppelt so viel wie der Staat verschuldet ist. Die Vermögen sind trotz Finanzkrise seit 2008 weiter stark angestiegen.



Hamburg: Schulden- und Vermögensstand-Uhr (Foto: Holzinger)

Hamburg ist bekanntlich die Stadt mit den meisten Millionären in Deutschland. Dem Schuldenstand der Stadt von 23 Milliarden Euro im Jahr 2012 stand ein Vermögen der zehn reichsten Hamburger von 37 Milliarden Euro gegenüber, wie einem GEO-Magazin über die Hansestadt zu entnehmen ist. An der Universität von Hamburg steht

daher nicht nur eine Uhr, die den laufenden Schuldenstand der Stadt anzeigt, sondern auch den Vermögensstand ihrer reichsten Bewohner und Bewohnerinnen. Beide Größen nehmen laufend zu: Die Schulden der Stadt um 19 Euro pro Sekunde, die Vermögen der zehn reichsten Hamburger um 299 Euro pro Sekunde.

Eine zu hohe Vermögenskonzentration bei Wenigen ist nicht nur unfair, sie destabilisiert auch das Wirtschaftssystem. Der Ökonom *Raimund Dietz*, der sowohl den Zusammenbruch der Sowjetunion als auch die Finanzkrise von 2008 vorhergesagt hat, prognostiziert weitere Krisen, falls es nicht zu einem Abgleich zwischen privaten Vermögen und öffentlichen Schulden kommt.

Die empirische Gleichheitsforschung besagt, dass Gesellschaften mit geringeren Vermögens- und Einkommensspreizungen in allen sozialen Bereichen wie Bildung, Gesundheit oder Rechtsbewusstsein besser abschneiden. Die 2012 erschienene Studie ›Gleichheit ist Glück‹ der britischen Sozialforscher *Kate Picket* und *Richard Wilkinson* wurde mittlerweile weltweit rezipiert.

Und 2014 hat der französische Ökonom *Thomas Piketty* in seinem Bestseller ›Das Kapital im 21. Jahrhundert‹ eindrucksvoll dargelegt, wie Vermögen und Einkommen immer mehr auseinanderdriften und was dies für Gesellschaften bedeutet. Was hat dies nun mit Tätigkeitswohlstand zu tun, könnten Sie fragen.

Burnout und Arbeiterschöpfung

Wenn der erwirtschaftete Reichtum das gemeinsame Werk aller Arbeitenden ist, dann wirken zu große Vermögensunterschiede demotivierend. ›Gute Arbeit‹ erfordert daher eine faire Verteilung des Erwirtschafteten. Ebenso wichtig sind Arbeitszeiten, die eine Balance mit den anderen Lebensbereichen wie Familie oder Erholung ermöglichen, was ebenfalls über eine faire Verteilung des Wirtschaftsprodukts finanzierbar wäre. Dem ist leider nicht immer so, wie wir im Kapitel zu *Zeitwohlstand* bereits gesehen haben.

Der Neurobiologe *Joachim Bauer* zeigt in seinem Buch über ›Arbeit. Warum unser Glück von ihr abhängt und wie sie uns krank macht‹ auf, dass Burnout alles andere als eine Modeerscheinung ist, sondern dass sich immer mehr Arbeitende in der Tat ausgebrannt fühlen. Gründe liegen im permanent steigenden Termindruck, in der Zunahme der Tätigkeiten, die parallel verrichtet werden müssen – dem sogenannten ›Multitasking‹ –, nicht zuletzt auch in fehlender Anerkennung und Kommunikationskultur in den Betrieben. Die Psychologin *Rotraud Perner* kommt zu ähnlichen Befunden, wenn sie von der ›gestressten Seele‹ spricht.

Persönliche Dispositionen spielen in Bezug auf die Anfälligkeit für Burnout eine Rolle – manche können mit Belastungssituationen besser umgehen als andere, wahr-

scheinlich auch sich besser abgrenzen als andere, wenn es darum geht, neue Aufträge zu übernehmen. Doch es geht darum, die Arbeitsbedingungen in einer Weise zu gestalten, dass Überforderung für alle hintangehalten wird. Denn psychische Erkrankungen, die laut Weltgesundheitsorganisation mittlerweile hinter Herz-Kreislauf-Erkrankungen und Störungen des Bewegungsapparates an dritter Stelle in der Häufigkeitsskala der Erkrankungen rangieren, sind nicht so leicht zu beheben als etwa eine Grippe oder eine Magenverstimmung.

Groß sind daher auch die volkswirtschaftlichen Kosten von Burnout, die zum menschlichen Leid der Betroffenen dazukommen. Allein in Österreich gab es laut *Pensionsversicherungsanstalt* 2012 3,4 Millionen Krankentage aufgrund psychischer Erkrankungen; 1999 waren es erst 1,4 Millionen, so die Gesundheitsexpertin *Susanne Kummer*. Die deutsche *Psychotherapeutenkammer* rechnet in einer Studie vor, dass die Anzahl der Krankschreibungen in der Bundesrepublik von 2004 bis 2012 um 700 Prozent und die Anzahl der durch Burnout verursachten betrieblichen Fehltage um ca. 1400 Prozent gestiegen sind. Eine Umfrage des *Deutschen Gewerkschaftsbundes* aus dem Jahr 2011 hat ergeben, dass sich 52 Prozent der Befragten oft in ihrer Arbeit gehetzt fühlen. 63 Prozent gaben an, dass sie seit Jahren immer mehr in der gleichen Zeit leisten müssen.

Der Anteil der Einwohner in den EU-Staaten, die im Laufe eines Jahres an mindestens einer psychischen Störung erkranken, liegt bei 38 Prozent, so *Friederike Habermann* in dem Band ›Zeitwohlstand‹ des *Konzeptwerk Neue Ökonomie*. Und die Studie ›Sick on the Job‹ aus dem Jahr 2012 hat ergeben, dass OECD-weit etwa jeder Fünfte im arbeitsfähigen Alter unter klinisch relevanten psychischen Erkrankungen leidet.

Laut ›*Stressreport Deutschland 2012*‹ finden 12 Prozent aller Berufstätigen in Deutschland ihre Arbeit psychisch belastend. 29 Prozent aller Beschäftigten sagen aus, dass sie auch außerhalb der Dienstzeiten für den Arbeitgeber erreichbar sein müssen. *Joachim Bauer*, dem diese Angaben entstammen, warnt vor einer bedenklichen Entwicklung: Arbeit sei zum einen sinnstiftend und ermögliche soziales Eingebunden-Sein – der Neuropsychologe nennt dies ›Resonanzerfahrungen‹, Arbeit mache aber zusehends auch krank.

Während in der hierarchischen Gesellschaft des angehenden 20. Jahrhunderts die Neurose als wichtigste psychische Erkrankung galt, ist diese im angehenden 21. Jahrhundert durch die Depression abgelöst worden, so der französische Psychoanalytiker *Alain Ehrenberg* in ›Das erschöpfte Selbst‹. Sein deutscher Kollege *Stephan Grünewald* spricht nun von der »erschöpften Gesellschaft« und von einem neuen »Leistungsdiktat«.

Der frühere »Werkstolz« sei durch einen »Erschöpfungsstolz« abgelöst worden. Die Frage, ob unser Tag erfolgreich, befriedigend oder erfüllend war, mache sich nicht mehr an der Qualität der geleisteten Arbeit fest, sondern am Ausmaß unseres eigenen Ausgelaugt- und Gestresst-Seins. So tobe in vielen Unternehmen eine »Erschöpfungskonkurrenz«.

Für Grünewald wird der Begriff ›Burnout‹ daher gerne verwendet, er habe den »Nimbus einer Tapferkeitsmedaille«, während die Diagnose ›Depression‹ mit einem Mangelzustand der Niedergeschlagenheit etikettiert sei. Nichts desto trotz sieht auch er – wie Bauer – in diesen Erschöpfungszuständen ein Warnsignal dafür, dass immer mehr Menschen den inneren Kompass und das Gespür für sich selbst verloren haben. Laut einem von Grünewald zitierten *Spiegel-Report* klagt jeder zweite Deutsche über Schlafprobleme, jeder siebte hat schon Schlaf-tabletten geschluckt, jeder zehnte leidet an einer krankhaften Schlafstörung. Die Flucht in die »Überbetriebsamkeit« führe nun dazu, dass wir aufhörten zu träumen, so Grünewald. Doch eine Gesellschaft, in der nicht mehr geträumt wird, verliert die Kraft für Neues.

Aufschlussreich in diesem Zusammenhang ist die historische Studie ›Faktor Freude‹ von *Sabine Donauer*, die zeigt, wie es Konzernen mit Managementmethoden der Unternehmensbindung immer mehr gelungen ist, dass

Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen freiwillig immer länger arbeiten und auch unbezahlt Überstunden machen.

›Der Mensch als Krone der Erschöpfung‹ – dieser sinnige Plakatspruch soll uns daher zu denken geben. Gegensteuern ist angesagt.

Über den *Index ›Gute Arbeit‹* des Deutschen Gewerkschaftsbundes oder den *›Arbeitsklima-Index‹* der Österreichischen Arbeiterkammer können ArbeitnehmerInnen ihre Zufriedenheit am Arbeitsplatz eruieren. Beide Tools stehen Online zur Verfügung und werden auch für Sensibilisierungsschulungen in der betrieblichen Gesundheitsvorsorge sowie in der Betriebsratsarbeit eingesetzt.

Das Ganze der Arbeit sehen

Erwerbsarbeit ist ein wichtiger Teil unseres Lebens und trägt wesentlich zur Sinnfindung und sozialen Integration bei. Der Begriff *›Work-Life-Balance‹* ist daher irreführend. Es geht nicht um Arbeit hier und Leben dort, sondern Arbeit ist ein Wesensbestandteil des Lebens. Wenn schon, dann müssten wir mit dem österreichischen Kabarettisten *Bernhard Ludwig* von *›Work-Love-Balance‹* sprechen, also einer Balance zwischen Tätig-Sein und Zeit für Liebe, für Beziehungen.

Wir müssen jedoch noch einen Schritt weitergehen. Das Ziel liegt darin, dass wir uns als sinnvoll in unserem gesamten Tun erfahren können. Tätigkeitswohlstand be-

deutet demnach zum einen eine ansprechende und gut zu bewältigende Erwerbsarbeit, zum anderen aber auch die Zeit zu haben für die vielen weiteren, notwendigen und erfüllenden Tätigkeiten: Sorge um Kinder oder ältere Menschen, Hausarbeit, Nachbarschaftshilfe, Engagement in einer sozialen oder politischen Initiative. Denkbar werden in einer breiter definierten Tätigkeitsgesellschaft neue Erfahrungen wie die Mitwirkung an einem Gemeinschaftsgarten in der Wohnsiedlung oder in Projekten freiwilligen Engagements.

Dabei sind solche ehrenamtlichen Tätigkeiten ja gar nicht neu; sie werden in der herrschenden Ökonomie nur nicht wahrgenommen. Diese geht von drei Wirtschaftssektoren aus – dem Primärsektor (Land- und Forstwirtschaft), dem Sekundärsektor (Industrie und produzierendes Gewerbe) und Tertiärsektor (Dienstleistungen) – und erfasst nur, was gegen Geld geleistet wird.

Ein alternatives, von der österreichischen Ökonomin *Luise Gubitzer* entwickeltes Sektorenmodell unterscheidet hingegen fünf Wirtschaftsbereiche: den Marktsektor, den Gemeinwohlsektor, den staatlichen Sektor sowie den Eigenwirtschaftssektor und – nicht zuletzt – den illegalen Wirtschaftssektor.

Während der illegale Wirtschaftssektor zurückzudrängen sei, müsse der Eigenwirtschaftssektors in die volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen einbezogen werden,