

VERÄNDERUNGEN IN DER BERUFS- UND ARBEITSWELT

Matthias Möhring-Hesse

Auch wenn sie gerade von Theologen immer wieder erzählt wird, bleibt es dennoch eine – wie Max Weber sagt – »Fabel«, dass der Arbeit im interkulturellen Vergleich durch den biblischen Glauben »irgend etwas an neuer Würde hinzugefügt wurde«¹. Immerhin unterscheiden sich aber die biblischen Vorstellungen vom Arbeiten von zeitgleichen Einschätzungen der griechischen und römischen Großkulturen: Arbeit und Tugend, Arbeit und Freiheit, Arbeit und Sinn, schließlich Arbeit und Glauben wurden weder theoretisch noch praktisch getrennt. So ließ sich in den biblischen Traditionen Arbeit als Bereich des Glaubens denken – und in der Folge konnte sie zum ernsthaften Gegenstand theologischer Reflexionen werden. Im Anschluss an die biblischen Überlieferungen entstanden jedenfalls christliche Theologien, die die Arbeit, obgleich des Menschen »Mühe, Qual und Last«, als sittliche Verpflichtung – in der thomistischen Tradition – oder als »Beruf« – in der lutherischen Tradition – auszeichneten.

Diese Theologien haben das neuzeitliche Arbeitsverständnis und die gesellschaftliche Organisation der Arbeit als Lohnarbeit kulturell vorbereitet. Doch als die bürgerliche Gesellschaft die wertschaffende Arbeit entdeckte und ökonomisch als Lohnarbeit auszunützen lernte, brach sie mit solchen Arbeitsethiken und bezeichnete, im Unterschied zu diesen, Arbeit als universales Medium der Selbstverwirklichung und -erfüllung:² Die theologisch vormals aufgegebenen »Mühe, Qual und Last« wurde zur kreativen und autonomen Tätigkeit, durch die Menschen eigene Bedürfnisse befriedigen, eine selbständige Existenz erlangen und sich zu autonomen Persönlichkeiten entwickeln können. Indem aber der Arbeits- und Lebensvortrag der Subjekte zugleich dem Nutzen untergeordnet wurde, den dieser durch den Lohn erst nach der Arbeit bringt, indem ihre Arbeit weiterhin dem Interesse von Arbeitgebern unterstellt wurde, wurde der moderne Arbeitsbegriff ambivalent. Im übergreifenden Nutzenkalkül wurde die emphatische Behauptung von Selbstverwirklichung mit ihrem Gegenteil konfrontiert, nämlich der Rationalisierung von Arbeitsvollzügen unter dem Diktat der Arbeitseffizienz und der fremden Regie von Arbeitgebern – und damit die Vertreibung von Selbstverwirklichung aus dem Vortrag der Lohnarbeit.

Das »Hohe Lied« der Arbeit als Medium der Selbstverwirklichung und -erfüllung hat also seinen Ursprung nicht in der christlichen Theologie. Und die mit Begleitung dieses Lieds durchgesetzte Lohnarbeit folgt nicht dem Reim, den sich die christlichen Theologien auf die Arbeit als sittliche Verpflichtung oder als Gottesdienst gemacht hatten. Bevor man sich in kirchlichen und theologischen Kontexten über die »Veränderungen in der Berufs- und Arbeitswelt am beginnenden dritten

¹ M. Weber, *Wirtschaft und Gesellschaft* 1972, 709.

² Vgl. dazu T. Meireis, *Tätigkeit und Erfüllung*.

Jahrtausend«³ Gedanken macht, sollte man zunächst einmal klären, für wessen Veränderung man sich da interessiert.

1. LOHNARBEIT

In die »Berufs- und Arbeitswelt« gelangt man zumeist, wenn man seine beruflich qualifizierte Arbeitskraft einem Arbeitgeber gegen Lohn vertraglich zur Verfügung stellt. Lohnarbeit ist für die Mehrheit der in der Bundesrepublik lebenden Menschen der Einstieg in die »Berufs- und Arbeitswelt« – und die, also die Lohnarbeit, versteht man nicht besonders gut, wenn man sie für eine besondere Form von Arbeit hält – und dabei einer Ungenauigkeit des Begriffs *Lohnarbeit* auf den Leim geht. Trotz des Suffix *-arbeit* bezeichnet ›Lohnarbeit‹ nämlich keine Arbeit, sondern ein Verhältnis zwischen [zumeist] Arbeitnehmern und Arbeitgebern, wobei unter den Bedingungen dieses Verhältnisses auch gearbeitet wird. Dieses Verhältnis wird durch Einigung von Arbeitnehmern und Arbeitgebern »auf dem Arbeitsmarkt« im Arbeitsvertrag konstituiert, wobei die einen auf dem Arbeitsmarkt als »Verkäufer« und die anderen als »Einkäufer« auftreten.

Zwar intendieren die Arbeitgeber beim »Einkauf« bestimmte Tätigkeiten der Arbeitnehmer; der Vollzug der von ihnen intendierten Tätigkeiten ist aber durch ihren »Kauf« nicht gesichert, sondern muss erst danach durchgesetzt werden. Unter Bedingungen der Lohnarbeit wird deshalb nicht nur gearbeitet, sondern auch Herrschaft ausgeübt – oder genauer, nur in dem Maße und in der Weise gearbeitet, wie bzw. als Herrschaft ausgeübt wird.⁴ Ob Arbeitnehmer die von ihnen erwarteten Tätigkeiten auch selbst intendieren, ist für ihre Einigung mit Arbeitgebern nicht zwingend, weswegen Arbeitgeber eine entsprechende Bereitschaft eben nicht voraussetzen können, sondern durchsetzen müssen. Lediglich das Einkommensinteresse ist bei den Arbeitnehmern systemisch notwendig, so sie auf den Arbeitsmarkt treten, um durch Lohnarbeit ein Einkommen zu erzielen.

Die Arbeit, also das mit Arbeit bezeichnete Tätigsein, ist, obgleich vom Arbeitgeber intendiert, prinzipiell nicht (ver-)käuflich – und deshalb auch nicht Gegenstand des Arbeitsvertrages. Waren ist eigentümlich, dass sie für den Verkauf auf einem Markt erstellt werden und für den Tausch auf Märkten geeignet sind. Diese empirische Definition trifft für die unter Bedingungen der Lohnarbeit tatsächlich geleistete Arbeit gerade nicht zu: Als Vollzug von subjektgebundenem Arbeitsvermögen ist sie Teil des Lebens der diese Arbeit verrichtenden Menschen, das mit welchen Zwecken auch immer gelebt wird; jedenfalls wurde sie nicht zum Zwecke des Verkaufs hervorgebracht. Sie kann nicht getauscht werden, da sie überhaupt erst »nach« der auf den Arbeitsmärkten erzielten Einigung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern vollzogen wird – und zur Enttäuschung von Arbeitgebern auch manchmal nicht vollzogen wird. Zudem ist sie prinzipiell für den Tausch nicht ge-

3 So der ursprüngliche Titel des Vortrags auf dem Symposium »Christen als Sauerteig der Berufswelt? Eine Herausforderung für Diakone im Zivilberuf« im März 2014 in Fulda, auf dem dieser Beitrag basiert.

4 Vgl. dazu R. Edwards, Herrschaft 20–25.

eignet, da sie vom restlichen Leben der sie verrichtenden Menschen nicht abgetrennt, weder aufbewahrt und zurückgehalten, noch beliebig ersetzt oder eingesetzt werden kann. Dass Arbeit nicht ver- und auch nicht gekauft werden kann, zeigt sich gerade den Arbeitgebern: Das, was sie auf dem Arbeitsmarkt gegen Geld nur einkaufen können, müssen sie in die Arbeit, die sie für ihre eigenen Interessen brauchen, umwandeln und dazu Arbeit aus den eingestellten ArbeitnehmerInnen »herauspressen« (Edwards), diese zugleich unter ihre Regie bringen und ihren Produktionsinteressen unterordnen. Dass die unter diesen Bedingungen vollzogene Arbeit keine Ware ist, mehr noch: prinzipiell keine Ware sein kann, ist keine normative, sondern eine analytische Behauptung.

Was – im Gegensatz zur Arbeit – auf dem Arbeitsmarkt von Arbeitnehmern gegen Geld angeboten, von Arbeitgebern gegen Geld nachgefragt und dessen »Tausch« im Arbeitsvertrag vereinbart werden kann, ist ein Vermögen der Arbeitnehmer und ihrer Bereitschaft, dieses Vermögen unter den vertraglich gesetzten Bedingungen für eine vertraglich gesetzte Zeit Arbeitgebern für deren Interessen zur Verfügung zu stellen. Dieses Vermögen nennt man seit Marx Arbeitskraft⁵ – und ist ein Teil des konkreten Menschen eigenen Arbeitsvermögens, nämlich der Teil, der sich in irgendeiner Form, etwa durch Zeugnisse, objektivieren lässt und in Folge der Objektivierung zum Gegenstand arbeitsvertraglicher Vereinbarungen genommen werden kann. Das Arbeitsvermögen von Menschen, und als Teil davon deren Arbeitskraft, ist nicht einfach da, sondern das Ergebnis vorheriger Arbeit, da Menschen ihr Arbeitsvermögen und damit auch ihre Arbeitskraft erst ausbilden müssen, bevor sie es »besitzen«. Dabei interessiert Arbeitnehmer und Arbeitgeber an der Arbeitskraft nicht, was diese ist, sondern was diese als Vermögen, anderes hervorzubringen, vermag. Arbeitnehmer »haben« dieses Vermögen, »besitzen« es aber nicht – zumindest nicht in dem Sinne, wie sie möglicherweise Zeugnisse als Objektivierung ihrer Arbeitskraft besitzen. Im Vollzug ihrer Arbeitskraft veräußern arbeitende Menschen nämlich nicht einen inneren Besitz, sondern arbeiten in Verausgabung ihrer Arbeitskraft zugleich an dieser – und müssen diese darüber hinaus immer wieder neu erstellen.⁶

Bei der Arbeitskraft geht es daher nicht nur um das, was Arbeitgeber und Arbeitnehmer gegen Geld ver- bzw. einkaufen, sondern zugleich auch um das Vermögen, das ihre »Besitzer« als Individuen mit ausmacht und das sie sich als Teil ihrer selbst immer wieder neu erarbeiten müssen. Weil es aber den ersten Sachverhalt, also die (ver-)käufliche Arbeitskraft, nicht ohne den zweiten Sachverhalt, das subjektgebundene Vermögen, gibt, ist auch Arbeitskraft nicht eine Ware, auch wenn sie auf Arbeitsmärkten ver- bzw. gekauft wird. Im Gegensatz zur Arbeit wird sie mit dem Ziel ihrer Veräußerung erstellt, werden zumindest ihre Objektivierungen, also etwa möglichst gute Schul- und Ausbildungsabschlüsse, zu diesem Ziel intendiert. Doch ist sie, ähnlich wie die Arbeit selbst, ein an Menschen hängendes Vermögen, über das weder die »ursprünglichen« Besitzer im Moment des Verkaufes einfach verfügen, noch die Verfügung an ihre Arbeitgeber abtreten können. Deshalb bedürfen die Arbeitgeber auch nach dem erfolgreichen »Kauf« von Arbeitskraft der dau-

5 K. Marx, Das Kapital 181; vgl. H. Braverman, Produktionsprozess 45–54.

6 Vgl. dazu O. Negt/A. Kluge, Geschichte und Eigensinn 90f.

ernden Mitwirkung der Arbeitskraftbesitzer, wie die wiederum auch nach dem »Verkauf« an ihrer eigenen Arbeitskraft und damit eben an sich selbst arbeiten müssen, um den Arbeitgebern überhaupt Arbeitskraft zur Verfügung stellen zu können. Als der objektivierte Teil eines umfassenderen Arbeitsvermögens kann die Arbeitskraft nicht isoliert, sondern nur im gleichzeitigen Vollzug der nicht objektivierbaren, deswegen aber auch nicht vertraglich zu vereinbarenden Teile des Arbeitsvermögens realisiert werden. Arbeitgeber müssen also »mehr« nutzen können, als was sie gegen Geld kaufen können; und ihre Arbeitnehmer müssen im Vollzug der ihnen »abgekauften« Arbeitskraft »mehr« von sich geben, als sie »verkaufen« konnten.

Durch den Arbeitsvertrag wird Lohnarbeit allerdings nicht »geschaffen«; mit dem Arbeitsvertrag wird vielmehr »nur« ein vorgegebenes gesellschaftliches Verhältnis vollzogen: Gesellschaftlich wird *erstens* zugelassen, dass einzelwirtschaftliche Akteure die Ergebnisse fremder Arbeit zu eigenen Zwecken aneignen und dafür deren Träger unter ihre Regie nehmen können, sofern sie deren Arbeitskraft gegen Lohn oder Gehalt »einkaufen« und so die Träger dieser Arbeitskraft »aus freien Stücken« gewinnen konnten. Obgleich Arbeitskraft an Menschen hängt und deshalb nicht von ihnen getrennt werden, so aber nicht eigentlich ver- und gekauft werden kann, muss *zweitens* der »Handel« mit dieser Arbeitskraft zugelassen und Arbeitskraft dazu wie eine Ware behandelt werden. Die Ware Arbeitskraft beruht also auf einer Fiktion, Arbeitskraft könne wie andere Waren gekauft und verkauft werden. Als Grundlage für einen massenhaften Tausch dieser Quasi-Ware funktioniert diese Fiktion aber nur dann, wenn sie gesellschaftsweit akzeptiert wird und auf diesem Wege allgemeingültig ist.⁷ Dazu reicht es nicht, dass die jeweiligen Verkäufer und Käufer diese Fiktion teilen. Vielmehr muss ihr gesamtes soziales Umfeld Arbeitskraft als Ware betrachten, so dass Verkäufer ihre Arbeitskraft überhaupt auf entsprechenden Märkten anbieten und Käufer auf eben diesen Märkten deren Angebot nachfragen (können). *Drittens* müssen hinreichend viele Träger von Arbeitskraft in dieses Verhältnis hinein gezwungen werden, ohne dass sie dadurch die Freiheit als Vertragspartei, die rechtliche und legitimatorische Grundlage ihrer Abhängigkeit, verlieren. Zumindest für die Mehrheit der Bevölkerung, genauer: für alle mit Ausnahmen derer, die über ausreichend große Vermögen verfügen können, wurden dazu alle alternativen Einkommensquellen ausgetrocknet, so dass sie »aus freien Stücken«, nämlich zum Zweck des Einkommenserwerbs, aus der ihnen einzig zugängliche Einkommensquelle schöpfen, ihre Arbeitskraft »verkaufen« und ihren Lebensunterhalt aus dem Erwerbseinkommen selbständig bestreiten müssen. Das auf diesem Wege bestehende Verhältnis ist kein »Selbstläufer«, sondern braucht der ständigen (Neu-)Ordnung, um unter sich stetig verändernden Bedingungen fortzubestehen.

Indem Lohnarbeit als ein gesellschaftliches Verhältnis geschaffen wird, wird dieses Verhältnis zugleich reguliert – und dadurch eine Ordnung gesetzt, in welchem Rahmen sich Lohnarbeit bewegen darf und welchen Auflagen sie genügen muss. So wird durch staatliches Recht zugelassen, dass sich Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag in die Abhängigkeit ihrer Arbeitgeber begeben. Zugleich werden sie aber durch besonderes Arbeitsrecht vor deren Willkür geschützt. Dieses besondere Recht sichert zwar grundsätzlich das Weisungsrecht der Arbeitgeber, ist dann aber damit beschäf-

7 Vgl. K. Polanyi, *great transformation*.

tigt, dieses Weisungsrecht einzuschränken. Der Gesetzgeber hat damit die einzelnen Arbeitnehmer mit Rechten ausgestattet, die entweder die Dispositionsgewalt ihrer Arbeitgeber einschränken oder aber ihre Position gegenüber deren Weisungen stärken. Trotz seines Weisungsrechtes ist den Arbeitgebern also keineswegs alles erlaubt, um die von ihnen intendierten Arbeitsleistungen, deren Inhalt, Umfang, Ort, Zeit und Lage zu bestimmen und gegenüber den Beschäftigten durchzusetzen. Zudem werden die Möglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer gestärkt, sich den Weisungen ihrer Arbeitgeber zu widersetzen bzw. auf deren Weisungen Einfluss zu nehmen. Zugleich wurde ein kollektives Recht geschaffen, das entweder an die Arbeitnehmer als Arbeitsmarktpartei »vor« Abschluss ihrer Arbeitsverträge (Tarifrecht) oder aber an die Beschäftigten »nach« Vertragsabschluss (Mitbestimmung) adressiert ist. Das kollektive Arbeitsrecht ermöglicht es den Arbeitnehmern, ihre Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten auszusetzen und gemeinsame Interessen gegenüber den Arbeitgebern gemeinsam und dadurch mit größerer Macht zu vertreten. Dabei hat die betriebliche Mitbestimmung auch die Funktion, die Einhaltung des individuellen Arbeitsrechts zu kontrollieren – und trägt so maßgeblich dazu bei, dass das individuelle Arbeitsrecht nicht nur gilt, sondern in den Unternehmen wirksam wird.

In den wissenschaftlichen und politischen Debatten wird der Sozialstaat mit seinen Transferleistungen als Gegenstück zum Lohnarbeitsverhältnis mitsamt der ihm innewohnenden Nötigung zur Lohnarbeit ausgewiesen. Tatsächlich aber gehört er innigst zu genau diesem Verhältnis – und trägt zur Nötigung, zur Lohnarbeit wie auch zu deren Regulierung bei. Indem er seine Transferleistungen an die Bereitschaft knüpft, Arbeitskraft zu veräußern (Arbeitslosengeld II), oder von vorgängiger Lohnarbeit (Sozialversicherungsleistungen) abhängig macht, verschärft er bei den Menschen, die nicht über ausreichend hohe Vermögen verfügen, die Nötigung, dem Arbeitsmarkt – wie man sagt – »zur Verfügung zu stehen«. Zugleich sichert er aber die typischen, mit der Lohnarbeit verknüpften Risiken – und sichert auf diesem Wege, dass Menschen dem Arbeitsmarkt auf Dauer »zur Verfügung stehen« können. Dazu muss er allerdings typische Situationen schaffen, in denen er die von diesen Risiken Betroffenen – zumeist befristet und unter genauen Kontrollen und Auflagen – von der Nötigung befreit, ihre Arbeitskraft zu veräußern. Dies gilt zumal für die Zeit vor Beginn und nach dem Ende des Erwerbslebens: Damit Menschen überhaupt etwas auf den Arbeitsmärkten anbieten können, das von Arbeitgebern nachgefragt wird, müssen sie erzogen, gebildet und ausgebildet werden. Zu diesem Zweck und für eine befristete Zeit werden sie dazu von der Nötigung zur Lohnarbeit befreit – und im Gegenzug andere, vor allem ihre Eltern, verpflichtet, sie zu alimentieren. Vom Zwang zur Lohnarbeit werden außerdem Erwerbstätige oberhalb einer – nicht ganz harten – Altersgrenze befreit und ihnen – als Lohn eines mehr oder weniger langen Erwerbslebens – der Ruhestand bis zu ihrem Tode zugestanden. Im Gegenzug werden die jüngeren und deshalb aktiven Erwerbstätigen angehalten, ihnen durch Beiträge aus ihren Erwerbseinkommen eine auskömmliche Rente zu zahlen. Diese und andere Entgegenkommen begrenzen zwar die Nötigung zur Lohnarbeit, setzen sie aber keineswegs außer Kraft. Sie wirken – im Gegenteil – daran mit, Bedingungen dafür zu schaffen, dass das gesellschaftliche Verhältnis der Lohnarbeit auf Dauer möglich ist und in individuellen Arbeitsverträgen immer wieder neu vollzogen werden kann; und sie wirken zugleich daran mit, dieses Verhältnis zu regulie-

ren und der Lohnarbeit Auflagen zu machen. Als ein gesellschaftliches Verhältnis greift Lohnarbeit mithin weiter aus, als es das Suffix *-arbeit* anzeigt: Sowohl Arbeitslosigkeit, als auch Rente gehören zur Lohnarbeit hinzu, weswegen etwa Arbeitslose nicht einfach nicht Lohnarbeiter, sondern »erwerbsfähige« Personen sind. Als solche werden sie vom bundesdeutschen Sozialstaat auch behandelt – und scharf von den *nicht* erwerbsfähigen Erwerbslosen gesondert.

Historisch gesehen wurde Lohnarbeit als ein gesellschaftliches Verhältnis für einzelwirtschaftliche Unternehmen »geschaffen«, die den Zuschuss fremder Arbeit brauchen, um ihre einzelwirtschaftlichen Zwecke, letztlich die Erzielung von Profit, zu erreichen. Allerdings haben sich auch nicht-einzelwirtschaftliche Akteure, allen voran der Staat, dieses Verhältnisses bedient, um Menschen mit der Erfüllung ihrer Aufgaben unter ihrer Weisung zu beauftragen. Auch die Kirchen, ihre Wohlfahrtsverbände und diakonischen Einrichtungen haben sich der Lohnarbeit bedient, um ihre Dienstleistungen im gewünschten Umfang und mit der gewünschten Professionalität bereitzustellen. Zwar kennen sie eigene, d. h. durch Kirchenrecht gesetzte amtliche oder nichtamtliche Dienstverhältnisse etwa für die Mitglieder katholischer Orden, Kongregationen oder Säkularinstitute; auch nutzen sie bei Kirchenbeamten und Geistlichen öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Doch längst schon können sie auf diesen Wegen ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht decken, weswegen sie sich – und dies sogar mehrheitlich – privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse bedienen und so zu Arbeitgebern werden. Lohnarbeit taugt also nicht nur für einzelwirtschaftliche Unternehmen, ist mithin nicht an deren Gewinninteresse gekoppelt. Zudem besteht Erwerbsarbeit nicht nur in Form abhängiger Beschäftigung, sondern wird auch in formaler Selbständigkeit betrieben. Zwar wird auch diese Form von Erwerbsarbeit durch gesellschaftliche Ordnung geschaffen und ermöglicht, wobei der Selbständige als sein eigener Arbeitgeber betrachtet wird, der die Ergebnisse seiner eigenen Arbeit mit deren Abnehmern gegen Geld tauscht, das ihm wiederum als sein Arbeitslohn dient. Diese Sicht der selbständigen Erwerbsarbeit ist hoch idealisiert, sofern gerade die in jüngerer Zeit entstandene Selbständigkeit zumeist eine verborgene Form abhängiger Beschäftigung ist, sofern die Selbständigen in Abhängigkeit von einem einzigen Abnehmer stehen und folglich unter dessen Weisung ihre Arbeitskraft und – damit untrennbar verbunden – auch ihr Arbeitsvermögen veräußern.

Haben Diakone an der »Berufs- und Arbeitswelt« Anteil, teilen sie als Erwerbstätige oder als Arbeitslose das Schicksal der Mehrheit der in der Bundesrepublik lebenden Erwachsenen, die – weil ohne (ausreichendes) Vermögen – zur Veräußerung ihrer Arbeitskraft genötigt werden und die sich seit Kindertagen durch Ausbildung eines entsprechenden Arbeitsvermögens darauf vorbereitet haben bzw. darauf vorbereitet wurden. Obgleich diese »Welt« von der Mehrheit der Erwachsenen und mithin auch von den meisten ihren Glaubensschwestern und -brüdern geteilt wird, spielt sie in ihrer Kirche keine maßgebliche Rolle. Diese hat sich jenseits dieser Welt, gleichsam in der »Freizeit« der Glaubenden »eingerrichtet«. Ob als Arbeitnehmer oder als Arbeitslose, Diakone teilen zudem ein gesellschaftliches, dabei wesentlich auch sozialstaatlich reguliertes Verhältnis – und sollten für dieses Regelwerk aufmerksam sein, wenn sie ihre »Berufs- und Arbeitswelt« verstehen wollen. Zudem teilen sie mit ihren Kolleginnen und Kollegen eine Welt der Herrschaft – und sollten deswegen mit den Machtasymmetrien in dieser Welt rechnen und sich entsprechend

in dieser Welt positionieren. Schließlich arbeiten sie, wenn sie denn beschäftigt sind, unter Bedingungen der Lohnarbeit – und veräußern dann an Arbeitsgegenständen und mit ihren Kolleginnen und Kollegen eigenes Arbeitsvermögen, dies unter der Regie von Arbeitgebern und zu deren Interesse. Dass Diakone dies alles tun, dafür gibt es gute theologische und ebenso gute kirchliche Gründe. Sofern sie sich deshalb für ihr Diakonat bewusst die Arbeitswelt als die von der Mehrheit der Menschen geteilte Welt als Wirkungsfeld suchen, oder sofern sie ihr Diakonat auch »nur« in der für unsere Gesellschaft normalen Welt zu leben versuchen, werden sie sich für die säkularen Veränderungen der Lohnarbeit als relevante Herausforderungen ihres Diakonats interessieren.

2. SÄKULARE VERÄNDERUNGEN IN DER LOHNARBEIT

Die sich Ende der 1970er Jahren bis Anfang dieses Jahrhunderts von Periode zu Periode aufstockende Arbeitslosigkeit steckt der Bundesrepublik immer noch »in den Knochen«. Zwischen denen mit und denen ohne Beschäftigung verläuft, so wird analysiert, die wichtigste Spaltungslinie in der bundesdeutschen Gesellschaft. Folglich ist es, so wird geschlussfolgert, die wichtigste Aufgabe einer auf allgemeine Inklusion zielenden Politik, die Menschen ohne Beschäftigung in eben diese zu bringen. Gedacht wurde so – parteiübergreifend – nicht erst seit den Hartz-Gesetzen im Rahmen von Gerhard Schröders Agenda 2010. Ignoriert wird mit dieser Analyse die Spaltung innerhalb der Lohnarbeit und die Exklusion durch Lohnarbeit. Unter dem Begriff der »Prekarisierung« soll darauf als eine der säkularen Veränderungen in der »Berufs- und Arbeitswelt« aufmerksam gemacht werden (2.1), um dann die Entgrenzung der Lohnarbeit (2.2) und deren Subjektivierung (2.3) anzusprechen.

2.1 Prekarisierung⁸

Einem Kern von dauerhaft Beschäftigten stehen in den Betrieben und Unternehmen Beschäftigte gegenüber, deren Beschäftigung in unterschiedlichen Hinsichten (z. B. Beschäftigungsumfang und -stabilität) von denen des Kerns abweichen. Eine Segmentierung der Arbeitsmärkte lässt sich zwar schon seit einigen Jahrzehnten beobachten. Nachdem die Beschäftigten in den Unternehmen als zentraler Kostenfaktor ausgeschaut wurden, hat sich der Trend deutlich verschärft. In dessen Folge hat sich Lohnarbeit zunehmend ausdifferenziert, so dass man immer weniger weiß, wie jemand lebt und arbeitet, wenn man weiß, dass er oder sie erwerbstätig ist. Dabei haben die Erwerbstätigen gerade keine vergleichbaren Chancen, in ihrer und durch ihre Lohnarbeit vergleichbare Lebens- und Teilhabechancen zu erwerben. So kann man immer weniger wissen, ob jemand tatsächlich mit gleichen Chancen zur bundesdeutschen Gesellschaft »dazu gehört«, wenn man nur weiß, dass er oder sie über eine Lohnarbeit »verfügt«. Die bestehende Ordnung der Lohnarbeit, die als Ordnung von den Einzelfällen absehen muss, lässt diese Spaltung zu und wirkt zugleich

8 Vgl. dazu R. Castel, Stärkung des Sozialen, ferner U. Brinkmann, Prekäre Arbeit.

in den unterschiedlichen Normalfällen der gespaltenen Lohnarbeit zunehmend unterschiedlich und verstärkt so deren Spaltung.

Besondere Aufmerksamkeit verdient die »prekäre Beschäftigung«, bei der aber nicht eigentlich die Beschäftigung prekär ist. Prekär, also verwundbar und unsicher, sind die Lebenslagen der Beschäftigten. Jedoch ist die Art ihrer Beschäftigung treibende Ursache ihrer prekären Lebensverhältnisse. In den letzten Jahrzehnten haben die vom sogenannten »Normalarbeitsverhältnis« [unbefristete, beruflich qualifizierte Vollzeitbeschäftigung mit existenzsicherndem Einkommen und daraus erwachsenden ausreichenden Ansprüchen auf Soziale Sicherung] abweichenden Beschäftigungsformen zugenommen: Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, befristete Beschäftigung und Leiharbeit, aber auch neue Formen der Selbständigkeit und flexible Arbeitszeitmuster, Telearbeit oder Werkverträge. Zwar verursacht nicht jedes derart abweichende Beschäftigungsverhältnis prekäre Lebenslagen, wie übrigens auch nicht jedes Normalarbeitsverhältnis prekäre Lebenslagen verhindert. Atypische Arbeitsverhältnisse sind jedoch ein guter Indikator für die Prekarität verursachende Beschäftigung. Ein zunehmender Anteil der Beschäftigten und eben davon ein übergroßer Anteil von atypisch Beschäftigten verdienen im Gegensatz zu anderen Beschäftigten keine ausreichend hohen Einkommen, um davon ihre Existenz und die Existenz der mit ihnen in ihren Haushalten zusammenlebenden Menschen zu sichern, – und sind deswegen auf sozialstaatliche Unterstützung angewiesen. Ein wachsender Anteil erwirbt durch seine Lohnarbeit keine ausreichenden Ansprüche auf Soziale Sicherung etwa im Alter. Benachteiligt sind ein wachsender Anteil und dabei eben besonders die in atypischen Beschäftigungsverhältnissen bei der dauerhaften Sicherheit ihrer Beschäftigung. Und ein wachsender Anteil der Beschäftigten ist gegenüber der Mehrheit der anderen ArbeitnehmerInnen hinsichtlich der Möglichkeit benachteiligt, ihre Beschäftigungsfähigkeit auf Dauer zu gewährleisten – und damit die Chancen, auf dem Arbeitsmarkt die eigene Arbeitskraft erfolgreich »anbieten« zu können.

Die zunehmende Prekarisierung von Lohnarbeit hat vor allem zwei Ursachen: *Einerseits* wurde in der arbeitsmarktpolitischen Reform der letzten Zeit die Lohnarbeit politisch dereguliert – und dies in der Hoffnung, die Beschäftigung auszuweiten und so die gesellschaftliche Integration über Lohnarbeit zu verbessern. Dabei wurde aber der Zugang zu atypischen Formen der Beschäftigung und in den Niedriglohnbereich erleichtert und mehr noch: zunehmend mehr Menschen in genau diese Formen der Beschäftigung und in den Niedriglohnbereich gedrängt. *Andererseits* setzen die Unternehmen darauf, ihre Kernbelegschaften zu reduzieren und die Kosten der Beschäftigung zu senken – und auf diesem Wege, ihren Wettbewerb auf ihren Absatzmärkten auf Kosten ihrer Beschäftigten zu bewältigen. Dazu nutzen sie die ihnen durch politische Deregulierung angebotenen Möglichkeiten – und drängen einen Großteil ihrer ArbeitnehmerInnen in Formen von Beschäftigung, die sie ihrer Stammbeschaft »ersparen«.

Angetreten die durch die verfestigte Massenarbeitslosigkeit verursachte Spaltung zu überwinden und Erwerbslose durch Aktivierung in Beschäftigung zu bringen, hat die seit Gerhard Schröders »Agenda 2010« betriebene Arbeitsmarktpolitik des »Fordern und Fördern« die Spaltung in und durch Lohnarbeit mitverursacht, zumindest aber gefördert. Dadurch, dass etwa die Zumutbarkeitsregeln bei der Un-

terstützung von Erwerbslosen verschärft wurden, werden diese angehalten, jedwede ihnen zugängliche Arbeit anzunehmen. Um Erwerblose in die Nähe von Beschäftigung zu bringen oder auch nur um Gegenleistung für gewährte Unterstützung einzufordern, wurden zudem neue Formen erzwungener Arbeit geschaffen. Diese sind zwar – wie die Arbeitsgelegenheiten – keine Lohnarbeit; gleichwohl werden die auf Lohnarbeit angewiesenen Menschen vor diesen Formen der Arbeit nicht geschützt, sondern – im Gegenteil – in diese andere Arbeit hineingezwungen.

Sofern mit dem Begriff Spaltung auf abweichende Formen der gesellschaftlichen Teilhabe, also der Möglichkeiten, mit allen anderen in einer Gesellschaft auf Augenhöhe leben und gleichberechtigt die jeweils eigenen Interessen vertreten, realisieren und durchsetzen zu können, verwiesen werden soll, relativiert sich dann durch die Spaltung *innerhalb* der Lohnarbeit und durch die Spaltung *zwischen* Lohnarbeit und davon abweichenden Arbeitsverhältnissen mit geringeren Einkommen, geringeren Rechten und geringerer Sicherung die allgemein skandalisierte Spaltung zwischen »Arbeitsplatzbesitzern« und Erwerbslosen. Mehr noch: Jene Spaltungen der bundesdeutschen Gesellschaft überlagern diese Spaltung – und »einen« zumindest tendenziell Erwerblose und jene, die offiziell als erwerbstätig gelten, jedoch nicht wie der »Kern« der Erwerbstätigen beschäftigt sind.

2.2 Entgrenzung der Arbeit⁹

Wenn auch einige Berufe davon schon immer ausgenommen wurden, war die Lohnarbeit über lange Zeit hinweg in Raum und Zeit scharf begrenzt. Man ging in einen Betrieb – und war nur an diesem Ort »auf der Arbeit«. Man hatte eine bezifferte »Arbeitszeit« – und hatte außerhalb dieser Zeit »Freizeit«. Diese Grenzen waren nicht nur im Arbeitsvertrag abgesprochen. Auch gesellschaftlich – etwa beim Versicherungsschutz – wurden diese Grenzen eingefordert; und sie wurden gesellschaftlich – etwa in der Stadtplanung und in der Organisation der öffentlichen Mobilität – aufgegriffen. Inzwischen werden sowohl die zeitlichen als auch die örtlichen Grenzen der Lohnarbeit eingerissen, so dass die Veräußerung des Arbeitsvermögens zunehmend in Zeiten und an Orten angefordert wird, wo vormals »Freizeit« war: Arbeitsaufgaben werden mit nach Hause oder sonst wohin genommen und dort per Diensthandy und Notebook und über das Intranet der Firma erledigt; Kassiererinnen stehen auf Abruf bereit, um Zuhause bei Bedarf alles stehen und liegen zu lassen und an ihre Kassen zu eilen. Rigide Arbeitszeitregime werden u. a. durch großzügige Zeitkontenregelungen gelockert. So oder so ähnlich werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Arbeiten und Leben porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Arbeit aus. Lohnarbeit nimmt zunehmend das Leben außerhalb der Lohnarbeit ein und unterwirft es ihrem Diktat.¹⁰

⁹ Vgl. dazu K. Gottschall, Entgrenzung von Arbeit und Leben.

¹⁰ In der aktuellen arbeitssoziologischen Literatur wird der Begriff »Entgrenzung« unterschiedlich benutzt. Im Folgenden wird er in einem engen Sinn verstanden – und meint daher »lediglich« die Überschreitung von bisherigen räumlichen und zeitlichen Grenzen und damit die räumliche und zeitliche Ausweitung der Lohnarbeit über die Grenzen eines Betriebs und die Grenzen der »Arbeitszeit« hinaus.

In den Unternehmen wird die Notwendigkeit für gemeinsame Zeiten und gemeinsame Räume betont – und wird die Gemeinsamkeit der Arbeit bis in die Raumgestaltung hinein gefördert. Die Entgrenzung der Lohnarbeit geschieht hingegen individuell, wenn auch für alle gleichermaßen: Die einzelne Arbeitnehmerin, der einzelne Arbeitnehmer hat sich jenseits der räumlichen und zeitlichen Grenzen ihrer und seiner Lohnarbeit deren Erfordernissen zu fügen und Arbeitsaufgaben mit in ihre und seine »Freizeit« zu nehmen oder die »Freizeit« von den Erfordernissen der Lohnarbeit her einzurichten. Dadurch werden kollektive Zeiten außerhalb der Lohnarbeit aufgegeben; sie werden zunehmend unwahrscheinlich und fragil. Ob nun in den privaten Beziehungen oder in den sozialen Verhältnissen, ob in der Partnerschaft oder der Pfarrgemeinde, im Ortsbeirat oder in der Bürgerinitiative: Der Rohstoff der dortigen Beziehungen, gemeinsame Zeit an gemeinsamen Orten, wird von der Lohnarbeit her unwahrscheinlich und unsicher gemacht, damit aber diesen Beziehungen und die sie ausmachenden Bereiche der Gesellschaft Schaden zugefügt.

Dadurch, dass erwerbstätige Menschen immer weniger außerhalb der Lohnarbeit »arbeitslos« sind und anderswo nicht »ganz da« sein können, dass sie zudem nicht mit anderen Menschen in verlässlicher Weise gemeinsam dasein können, werden andere gesellschaftliche Bereiche, von den Familien über die Kirchengemeinden, Verbände und Parteien bis hin zur politischen Öffentlichkeit dem fremden Regime der Lohnarbeit unterstellt, ihre Integration unter dieser »Fremdherrschaft« zunehmend schwieriger und unwahrscheinlich. Die auf Lohnarbeit hin orientierte Gesellschaft wird so mehr denn je zur Arbeitsgesellschaft und kann in der Folge immer weniger noch etwas anderes als Arbeitsgesellschaft sein.

2.3 Subjektivierung der Arbeit¹¹

Über lange Zeit wurde die unter Bedingungen der Lohnarbeit geleistete und von Arbeitgebern beim »Einkauf« von Arbeitskräften intendierte Arbeit als Vollzug der von Arbeitgebern »eingekauften« und von Arbeitnehmern »verkauften« Arbeitskraft gesehen – und in den betrieblichen Prozessen unter der Herrschaft von Taylors wissenschaftlicher Betriebsführung auch entsprechend geplant. Im Zuge tayloristischer Arbeitsorganisation wurden Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge zergliedert und diese in hierarchische Systeme betrieblicher Herrschaft eingeordnet. Die Beschäftigten wurden auf diesem Wege vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und nur mit einem Detail von dessen Produktion beauftragt; zudem wurden sie aus der Verantwortung für die Produktion entlassen, mit der Ausführung fremder Pläne beauftragt und unter fremde Kontrolle gestellt. Die tayloristisch ausgerichteten Unternehmen wollten nicht viel von ihren Beschäftigten, nur geringe Qualifikationen und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer Kompetenzen.

Bei näherem Hinsehen ließ sich diese Sicht der unter Bedingungen der Lohnarbeit zu leistenden Arbeit bereits in der Vergangenheit nicht halten – und zwar

¹¹ K. Lohr/H. Nickel, Subjektivierung von Arbeit, ferner M. Moldaschl/G. Voß, Subjektivierung von Arbeit.

selbst dort nicht, wo die Arbeitsbedingungen nach den Prinzipien wissenschaftlicher Betriebsführung gestaltet wurden. Denn im normalen Arbeitsalltag mussten die Beschäftigten organisatorische Friktionen oder technische Störfälle aus eigener Kraft und Erfahrung bewältigen und Irrationalitäten der vorgegebenen Arbeitsorganisation kompensieren. Nur weil die Beschäftigten in der Lage waren, vorab nicht definiertes und vertraglich vereinbartes Arbeitsvermögen einzusetzen, konnten (auch) in tayloristisch zugeschnittenen Arbeitsprozessen die von Arbeitgebern intendierte Veräußerung von »eingekaufter« Arbeitskraft stattfinden. Allerdings konnten die Beschäftigten ihr Arbeitsvermögen auch zu eigenen Zwecken und damit subversiv einsetzen.

Die bereits in der Vergangenheit unzureichende Deutung der unter Bedingungen von Lohnarbeit geleisteten Arbeit wird in der Gegenwart erst recht zum Problem. Die Beschäftigten verfügen über ein im Vergleich zu früheren Zeiten höheres Arbeitsvermögen und – in Abhängigkeit davon – über höhere Ansprüche an ihre eigene Arbeit. Sie verweigern zunehmend stupide Tätigkeiten und bestehen darauf, auch während ihrer Lohnarbeit Subjekte ihres eigenen Tuns sein zu können; im Gegenzug bringen sie höhere Qualifikationen in ihrer Arbeit zum Einsatz und übernehmen mehr Verantwortung. Unter diesen Bedingungen rechnet es sich für die Unternehmen nicht, einzig die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft einzufordern – und alle anderen Fähigkeiten ihrer Beschäftigten auszuschließen. Qualifizierte Beschäftigte in zergliederte Produktionsprozesse einzufügen, verschenkt nicht nur deren Qualifikationen und Motivationen, sondern bringt häufig sogar als Folge von Verweigerung und innerer Immigration niedrigere Arbeitsergebnisse. Die Autonomieansprüche der Beschäftigten in einem hierarchischen System betrieblicher Herrschaft zu ignorieren, treibt zudem die Kosten der Kontrolle in die Höhe, ohne die Risiken von Widerstand und Verweigerung zu mindern. Gleichzeitig hat mit der Technisierung und Informatisierung der Produktion die Komplexität der Arbeitsgegenstände und –mittel deutlich zugenommen. Das Mehr an Kapital und Maschinerie führt zwar zu einem sinkenden Arbeitsvolumen, führt aber zugleich zu größeren Anforderungen an die in den Betrieben verbleibende Arbeit.

In den Unternehmen besteht deshalb eine gegenüber der tayloristischen Arbeitsorganisation radikal veränderte Strategie der Nutzung der beschäftigten ArbeitnehmerInnen: Man sucht nicht mehr nur die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern sucht darüber hinaus das subjektive Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten zu nutzen – und das möglichst umfassend. In der industrie- und arbeitssoziologischen Literatur wird diese veränderte Nutzungsstrategie seit längerem reflektiert – u. a. im Begriff »Subjektivierung«. Mit diesem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte einfangen, von denen der erste eine notwendige, der zweite dagegen eine mögliche Ausformung subjektiver Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen: *Erstens* werden im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen veräußert und wird auf diesem Wege Arbeit zum Vollzug von subjektivem Arbeitsvermögen und damit notwendig von Subjektivität; zusätzlich und *zweitens*, allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der arbeitenden Menschen gegeben, werden die Beschäftigten so zu Subjekten ihrer eigenen Arbeit.

Um das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten umfassend nutzen zu können, greifen Unternehmen zu neuen Formen der Arbeitsgestaltung. Auf dem Weg etwa von Gruppenarbeit, partizipativer Organisations- und Managementkonzepte oder Projektarbeit werden Gelegenheiten geschaffen, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitsvermögen einsetzen können bzw. müssen, zudem eine hohe Arbeitsmotivation und Kreativität aufbringen können sowie großen Arbeitseinsatz zeigen. Aufgaben der Beschäftigten werden vervielfacht und die kognitiven Ansprüche an ihre Arbeit erhöht; deren Einsatz und deren individuelle Leistungen werden aufgewertet; ihnen werden Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Arbeit sowie zur Rotation auf jeweils anspruchsvollere Positionen gegeben. Gerade im Bereich höher qualifizierter Arbeit sind entsprechende Arbeitsbedingungen – neben hohen Arbeitsentgelten – Bedingung dafür, dass die Beschäftigten zur Veräußerung ihres Arbeitsvermögens bereit sind und diese nicht nur im eigenen, sondern zugleich im Interesse ihrer Unternehmen einsetzen. Allerdings sind diese Formen der Arbeitsgestaltung weit weniger verbreitet, als man vor zwei Jahrzehnten¹² wegen ihrer betriebswirtschaftlichen Rationalität erwarten durfte.

Die veränderte Nutzungsstrategie ist jedoch keineswegs an veränderte Formen der Arbeitsgestaltung gebunden. Auch an den Kassen der Discounter oder in der Montage stark zergliederter und in diesem Sinne noch bzw. wieder tayloristisch organisierter Produktionsprozesse wird von den Beschäftigten erwartet, »alles zu geben« und d. h. mehr als die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft einzusetzen. So sind auch nicht nur die hoch qualifizierten Arbeitnehmer Adressaten der veränderten Nutzungsstrategie; entsprechende Erwartungen richten sich ebenso an niedrig bis durchschnittlich qualifizierte Arbeitnehmer.

Das gleiche Ziel, das subjektive Arbeitsvermögen der Beschäftigten möglichst umfassend zu nutzen, wird gegenüber den unterschiedlichen Gruppen der Beschäftigten unterschiedlich umgesetzt. Zumindest einen Teil der hochqualifizierten und deshalb nur schwer ersetzbaren Arbeitnehmer sucht man dadurch zu gewinnen, dass man ihnen hohe Einkommen und gute Arbeitsbedingungen zugesteht sowie nicht zuletzt eine vergleichsweise hohe Autonomie im Vollzug ihres Arbeitsvermögens einräumt. Damit können diese Beschäftigten aus der veränderten Nutzungsstrategie ihrer Unternehmen Gewinn ziehen, so dass die ihnen abgeforderte Veräußerung ihres Arbeitsvermögens auch in ihrem eigenen Interesse liegt. Bei dem anderen Teil der weniger gut qualifizierten und deshalb – zumal unter Bedingungen der Massenarbeitslosigkeit – vergleichsweise leicht ersetzbaren Arbeitnehmer lässt sich das Ziel, deren Arbeitsvermögen möglichst umfassend in Anspruch zu nehmen, bereits durch deren Angst vor Verlust ihrer Arbeitsplätze sicherstellen, ohne dass ihnen die Arbeitgeber bei Einkommen und Arbeitsbedingungen entgegenkommen müssten. Gleichwohl wird man auch bei dieser Gruppe der Beschäftigten Bereitschaften, eigenes Arbeitsvermögen mehr oder weniger freiwillig einzusetzen, finden können, sofern mit der erweiterten Nutzungserwartung wenigstens die Anerkennung der subjektbezogenen Anteile des Arbeitsvollzugs und damit der Subjektivität der Beschäftigten verbunden ist.

Sofern »Subjektivität« Einzug in die Lohnarbeit hält, tut sie dies als Mittel zum

12 Vgl. H. Kern/M. Schumann, Ende der Arbeitsteilung.

Zweck von Unternehmen, die sie als Instrumente zur umfassenden Nutzung des Arbeitsvermögens ihrer Beschäftigten einsetzen. Wenn man von den Beschäftigten mehr, nämlich den Einsatz ihrer subjektgebundenen und für die Unternehmen im Detail unbekanntem und unberechenbaren Fähigkeiten will, dann muss man diese Fähigkeiten – wohl oder übel – anerkennen. Diese Bedingung für die umfassende Nutzung von Arbeitsvermögen konditioniert im Gegenzug die Gewähr von Selbstkontrolle und Subjektanerkennung: Nur solange die Beschäftigten ein über ihre Arbeitskraft hinausgehendes Arbeitsvermögen besitzen und nur solange dessen möglichst umfassende Nutzung für die Unternehmen profitabel ist, werden es sich diese leisten, die Subjektivität ihrer Beschäftigten anzuerkennen oder gar ihnen die Kontrolle über deren Arbeit in deren eigene Hände zu legen.

Dadurch, dass dieselbe Nutzungsstrategie bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen unterschiedlich durchgesetzt wird, haben sich die Arbeitsbedingungen einmal mehr auseinander entwickelt: Bei den einen bestehen Chancen zur – wie man früher sagte – Humanisierung der Arbeit und d.h. auch zu einer weitreichenden Anerkennung ihrer Autonomie; bei den anderen dagegen werden – an den Kassen der Discounter oder an tayloristisch zugeschnittenen Produktionsstätten – selbst basale Interessen ignoriert, sie ihrer eigenen Arbeit zunehmend »entfremdet«, obgleich sie sich in dieser Arbeit mehr denn je »entäußern« müssen. Offenbar spiegelt sich die Polarisierung bei den Arbeitsbedingungen auch in der Entwicklung der Arbeitseinkommen, insofern in den vergangenen Jahren die überdurchschnittlich hohen Erwerbseinkommen gewachsen und zugleich die unterdurchschnittlich niedrigen Einkommen gesunken sind.

3. GESELLSCHAFTLICHE FOLGEN

Lohnarbeit ist, so wurde eingangs geschrieben, ein gesellschaftliches Verhältnis – und wird immer schon durch eine gesellschaftliche und maßgeblich über den Sozialstaat laufende Ordnung bestimmt. Als ein gesellschaftliches Verhältnis wirkt die Lohnarbeit – ganz allgemein – auch auf die sie regulierende Gesellschaft und nicht zuletzt auch auf den Sozialstaat zurück; die angesprochenen Veränderungen der Lohnarbeit verändern deshalb – ganz konkret – die bundesdeutsche Gesellschaft in einer öffentlich kaum bemerkten Weise.

3.1 Pluralisierung

Wie angedeutet haben sich die Formen der Beschäftigung und von Erwerb außerhalb formaler Beschäftigung vervielfältigt. Zwar besteht weiterhin die eingangs angeführte formale Struktur der Lohnarbeit, die die Mehrheit der Beschäftigten erfüllen. Diese formale Struktur der Lohnarbeit prägt aber zunehmend weniger eine gemeinsame Realität derer, die unter diesen Bedingungen erwerbstätig sind. Sie ermöglicht immer weniger gleiche und ähnliche Erfahrungen in der Lohnarbeit und in der Veräußerung von Arbeitsvermögen; sie prägt zunehmend weniger gleiche oder ähnliche Interessenlagen; und sie erschließt immer weniger eine gemeinsame sozial-

staatliche »Existenz«, also eine gleiche oder ähnliche sozialstaatliche Absicherung. In der Folge wissen wir auch zunehmend weniger von Menschen, wenn wir denn wissen, dass sie beschäftigt oder nicht beschäftigt sind.

Die eine »Arbeitswelt« ist mithin zu einer soziologischen Abstraktion geworden; eine erfahrbare Realität ist sie nicht. Die ArbeitnehmerInnen bevölkern »Arbeitswelten« im Plural – und stoßen u. a. als LeiharbeiterInnen auf die Grenzen zwischen diesen Welten, die sie nicht überschreiten können. Die Rede von der einen »Berufs- und Arbeitswelt« ist also dem damit bezeichneten Sachverhalt unangemessen. Gerade wenn wir aus der Theologie oder der Kirche und dann eher von außen auf diesen Sachverhalt schauen, müssen wir schon genauer schauen – und dabei von vornherein entscheiden, in welche der verschiedenen »Arbeitswelten« wir besonders schauen, von welchen der »Arbeitswelten« her wir uns unsere Vorstellungen von Lohnarbeit bilden. Insofern ein theologisches Unternehmen, werden wir dabei durch die »Option für die Armen« gedrängt, den Blick in die unteren, die abgesonderten, in die benachteiligten Bereiche der Lohnarbeit zu nehmen und von dem dort sichtbaren »Elend der Welt« (Bourdieu) Lohnarbeit zu verstehen. Für Diakone mag dies bei der Entscheidung relevant werden, in welchen »Arbeitswelten« sie ihre Beschäftigung, zu welchen »Arbeitswelten« sie in ihrer Erwerbsarbeit Kontakt suchen.

3.2 Exklusion durch Lohnarbeit¹³

Indem Lohnarbeit historisch in einem langwierigen, z. T. gewaltsamen Prozess gesellschaftlich durchgesetzt wurde, wurde sie zugleich zu einer relevanten Struktur der Vergesellschaftung der einzelnen (gemacht). Im Gegenzug zu der Nötigung von Erwerbstätigen wurde den Erwerbstätigen die volle Zugehörigkeit zu ihrer Gesellschaft eingeräumt, sofern sie denn dem Zwang zur Lohnarbeit nachkamen bzw. nachkommen. Dass sie nur über Lohnarbeit mit vollen Rechten und ausreichenden Möglichkeiten der Gesellschaft angehören, drückt sich *erstens* in ihrem Erwerbseinkommen aus. Darüber erhalten sie nicht nur Anteil an dem gesellschaftlich jeweils verfügbaren Reichtum und werden so bei dessen Verteilung »angemessen« berücksichtigt. Zudem können sie über ihr Erwerbseinkommen, nach Abzug von Steuern und Beiträgen, selbständig, also nach eigenem Ermessen und (weitgehend) ohne Auflagen, verfügen. Als Folge ihrer Erwerbstätigkeit erhalten sie *zweitens* sozialen Schutz, sofern bei Eintreten bestimmter Risikofälle Sozialtransfers an die Stelle des ausfallenden Erwerbseinkommens treten. Schließlich und *drittens* erreichen sie über ihre Erwerbstätigkeit soziale Anerkennung – und über den dabei zumeist ausgeübten Beruf soziale Positionen oder über erbrachte Leistungen Wertschätzung. Indem so über die volle Zugehörigkeit der Menschen zur Gesellschaft über deren Erwerbstätigkeit entschieden wird, ist die Bundesrepublik eine Arbeitsgesellschaft. Und für die gilt: Gesellschaftliche Integration, also die volle und mit anderen gleichberechtigte Zugehörigkeit zur Gesellschaft, ist die Kehrseite der gesellschaftlichen Nötigung, eigene Arbeitskraft »verkaufen« zu müssen.

¹³ Vgl. M. Möhring-Hesse, Soziale Exklusion 22–33.

Vor allem im Zuge der Prekarisierung werden die Arbeitsmärkte und die Belegschaften in den Betrieben »gespalten«. Dabei entstehen Beschäftigungs- und Lebensverhältnisse, die nur abweichende Formen der gesellschaftlichen Teilhabe erlauben: Geringere Möglichkeiten, mit allen anderen in einer Gesellschaft auf Augenhöhe leben und gleichberechtigt die jeweils eigenen Interessen vertreten, realisieren und durchsetzen zu können. Damit ist aber nicht mehr nur fehlende Lohnarbeit, also Arbeitslosigkeit, Ursache der gesellschaftlichen Ausgrenzung, wie man vor allem seit den Zeiten der »Agenda 2010« und auch in kirchlichen Dokumenten häufig und vollkommen zu Recht behauptet hat. Als Folge der Spaltung der Beschäftigung ist Lohnarbeit nun selbst zur Ursache von gesellschaftlicher Ausgrenzung geworden: Erwerbstätig zu sein, bedeutet für zunehmend mehr Menschen gerade nicht, mit allen anderen gleichberechtigt zur Gesellschaft dazuzugehören, sondern bedeutet – im Gegenteil – durch die Art und Weise der Erwerbstätigkeit, dass man ihnen die für alle anderen verfügbaren Arbeits- und Lebensmöglichkeiten vorenthält. Besonders beunruhigen sollte daran, dass die Exklusionsgefahren durch die Lohnarbeit durch eine inklusionsfördernde Arbeitsmarktpolitik mit verursacht wurden. Eine Politik unter dem Motto »Hauptsache Arbeit« hat dazu beigetragen, dass ein relevanter Teil der Erwerbstätigen unter dieser Hauptsache zu leiden haben und wegen dieser Hauptsache nicht mit gleichen Rechten und Chancen, in diesem Sinn nicht in »Augenhöhe« mit allen anderen in der bundesdeutschen Gesellschaft leben können. Dass diese Politik auch von kirchlichen Stellen – etwa in einigen von der Deutschen Bischofskonferenz veröffentlichten Dokumenten – »abgesegnet« wurde, sollte uns in Theologie und Kirche zumindest im Nachhinein irritieren.

3.3 Übernutzung von Arbeitsvermögen¹⁴

Das Interesse der Unternehmen an einer ganzheitlichen Veräußerung von Arbeitsvermögen muss nicht immer gegen die Interessen der dieses Arbeitsvermögen »besitzenden« Menschen stehen. Im Gegenteil: Besonders erfolgreich ist der ganzheitliche Einsatz von Arbeitsvermögen immer dann, wenn die Veräußerungsinteressen der Beschäftigten mit den Nutzungsinteressen ihrer Unternehmen »übereingehen«. Insbesondere dann geben die Beschäftigten »alles« – und stellen mit Hinweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. eigene Interessen zurück und setzen selbst die zu ihrem Schutz staatlich gesetzten oder kollektiv ausgehandelten Rechte außer Kraft. So aber verlieren sie gegenüber der von ihren Arbeitgebern intendierten Arbeit zunehmend die Distanz. Obgleich unter Bedingungen der Lohnarbeit geleistet, wird ihnen diese Arbeit zur eigenen Arbeit – und ist für sie infolgedessen von hohem Wert.

Dadurch, dass Arbeitgeber das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten in ihr strategisches Kalkül genommen haben und darin von diesen unterstützt werden, haben deren Belastungen aber nicht abgenommen, sondern – im Gegenteil – eher zugenommen. Die von ihnen geleistete Arbeit wurde – verdichtet und – intensiviert. Unter anderem wurde die Spezialisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation

¹⁴ Vgl. M. Möhring-Hesse, *Erwerbsarbeit* 12–18.

durch eine neue Vielseitigkeit der Arbeit ersetzt: Arbeitsaufgaben werden angereichert – und zwar um Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle, die nicht spezialisiert werden können, und um zusätzliche Aufgaben, die spezialisiert sind, aber in ihrer jeweiligen Spezialisierung nicht zusammenpassen müssen, durch Einsatz von Computern dennoch zusammengeführt werden können. Diese Belastungen bestehen nicht nur kurz- und mittelfristig, sondern dauerhaft. Spätestens dieses »dauerhaft« wird den Beschäftigten irgendwann zum Problem: Menschen, die kurzfristig sowohl den hohen Anforderungen ihrer verdichteten, intensivierten und grenzenlosen Lohnarbeit entsprechen und dabei zugleich die Erwartungen an ihre subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen erfüllen können, sind diesen Anforderungen und Erwartungen auf Dauer nicht gewachsen. Wo sie kurzfristig den Belastungen genügen und sich unter diesen Belastungen sogar als Subjekte ihrer Arbeit verwirklichen, zumindest mit und in ihrer Arbeit zufrieden sind, wächst mit der Dauer der Belastungen die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen aufgebraucht und verschlissen wird. »Burnt out« – ausgebrannt – heißt jetzt das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen.¹⁵

Sind die Beschäftigten »ausgebrannt«, wurde ihr Arbeitsvermögen vernutzt und zerschossen, dann haben sie genau das verloren, was für sie und für ihre Unternehmen von Wert ist. Ohne Arbeitsvermögen hat sich für die Arbeitgeber der einzige Grund erledigt, den Arbeitnehmern Selbstkontrolle zu gewähren und ihre subjektbezogenen Fähigkeiten anzuerkennen, mehr noch: werden diese für die Unternehmen wertlos und deren weitere Beschäftigung uninteressant. Zumal im Bereich niedrig qualifizierter und niedrig entlohnter Arbeit werden deshalb »ausgebrannte« Arbeitnehmer gegen »frische« Kolleginnen und Kollegen ausgetauscht. Auf Dauer besteht das gleichsam ökologische Problem, dass in der ganzheitlichen Nutzung von Arbeitsvermögen zugleich die Voraussetzung dieser ganzheitlichen Nutzung vernichtet wird, dass also nach der Aufwertung der Arbeit weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer mit dem wertvollen Arbeitsvermögen so pfleglich umgehen, dass es immer wieder neu »hergestellt« und angereichert werden kann und so dauerhaft zur Verfügung steht.

Dieses Problem betrifft Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, betrifft sie jedoch nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz für ausgebranntes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die anderen ihr eigenes Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können, und verlieren damit im Unternehmen wie auch auf den Arbeitsmärkten ihren Wert. In dieser unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Lohnarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter den neuen Bedingungen subjektiver Arbeit neu aus. Unter diesen Bedingungen haben allein die Beschäftigten ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d. h. erhalten und immer wieder erneuern können. An der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens sind deren Besitzer auch dann interessiert, wenn sie dieses Interesse im Vollzug ihres

15 D. Cohen, *Unsere modernen Zeiten* 55.

Arbeitsvermögens (noch) nicht vertreten können und an dessen Missachtung selbst (noch) mitwirken.

3.4 Überbewertung von Lohnarbeit

In den 1980er Jahren hatten einige Intellektuelle das »Ende der Arbeitsgesellschaft« erwartet. Man stellte den Rückgang der Erwerbstätigkeit in Aussicht; und man erwartete die rückgängige Relevanz der Lohnarbeit für die einzelnen, wie auch für ihre sozialen Zusammenhänge. Mit all dem verband man ein Zugewinn an Zivilität der so stark auf Lohnarbeit hin ausgerichteten Gesellschaften wie der Bundesrepublik, ein Zugewinn an Freiheit und Zeitsouveränität, eine neue Arbeitsteilung in den Haushalten zwischen den Geschlechtern oder eine Aktivierung zivilgesellschaftlicher Ressourcen. Tatsächlich ist das angekündigte »Ende der Arbeitsgesellschaft« nicht eingetreten: Die Zahl der Beschäftigten ist ungebrochen hoch – und die bis heute bestehende Arbeitslosigkeit vor allem das Ergebnis eines wachsenden Arbeitskräfteangebots. Nicht zuletzt hat die hohe Massenarbeitslosigkeit dafür gesorgt, dass der individuelle und gesellschaftliche Wert von Lohnarbeit seit Ankündigung ihres Relevanzverlustes dramatisch gestiegen und eben nicht gesunken ist.

Dass Lohnarbeit für die einzelnen wie für ihre gesellschaftlichen Zusammenhänge an Relevanz gewonnen hat, liegt aber nicht nur an der Massenarbeitslosigkeit, also an der »Knappheit« von Beschäftigung. In Reaktion auf die Arbeitslosigkeit und die Schwierigkeiten, die daraus für den bundesdeutschen Sozialstaat erwachsen, hat man arbeitsmarkt- und sozialpolitisch die Lohnarbeit für die Menschen in der Bundesrepublik wichtiger gemacht, die Nötigung in die Lohnarbeit verstärkt und zugleich sozialstaatliche Leistungen mit gegenteiligen Entpflichtungen stark zurückgenommen. In Erwartung zusätzlicher Beschäftigung hat man zudem – wie bereits angesprochen – den Bereich von Niedriglohnarbeit und prekären Beschäftigungsverhältnissen geschaffen und etablierte Begrenzungen der Lohnarbeit geschliffen. »Hauptsache Arbeit« war für derartige Politiken eine in der Öffentlichkeit und in den Parlamenten hinreichend plausible Begründung.

Dadurch hat die Lohnarbeit für die einzelnen, für ihre sozialen Zusammenhänge und die Gesellschaft im Ganzen einen hohen Wert erlangt. Diese Aufwertung der Lohnarbeit trifft auf die beschriebene Bewegung in den Betrieben und Unternehmen, die Arbeit ihrer Beschäftigten möglichst umfassend und möglichst auch jenseits fester Begrenzungen einzufordern. Weil für die Betriebe und Unternehmen, weil gleichermaßen aber auch für ihre Beschäftigten wertvoll, wuchert die Lohnarbeit in die privaten und sozialen Lebensverhältnisse hinein – und bringt dort ihren herausragenden Wert zur Geltung. Private Lebensverhältnisse, aber auch soziale Beziehungen und Organisationen haben sich den Erfordernissen der Lohnarbeit der einzelnen unterzuordnen.

Insgesamt wurde Lohnarbeit so über den Wert gesetzt, den ihr in einer zivilen Gesellschaft eingeräumt werden darf. Sie wurde wertvoller gemacht als die Aktivitäten und Beziehungen in den privaten Lebensverhältnissen und in den anderen gesellschaftlichen Bereichen, ordnet deshalb diese ihren Erfordernissen unter und schädigt diese in ihrem Eigensinn und beeinträchtigt sie in deren Wert für die ein-

zelen und für ihre Gesellschaft. Lohnarbeit »kolonialisiert« die bundesdeutsche Gesellschaft – und verletzt den Eigensinn der diese Gesellschaft neben Lohnarbeit auch ausmachenden Lebensverhältnisse und Bereiche. Die neue Hochzeit der Lohnarbeit wirkt destruktiv auf die Arbeitsgesellschaft, die ihre Hochzeit doch ermöglicht. Politisch ginge es daher darum, die Lohnarbeit wieder in ihre Schranken zu weisen – und sie dazu individuell wie gesellschaftlich zu entwerten. Dazu muss sie neu geregelt, muss deren Ordnung politisch neu ausgehandelt werden.

Hat man in früheren Zeiten die Lohnarbeit im Namen der Subjekte der Arbeit kritisiert und für deren größere Autonomie plädiert, wird heutzutage – im Interesse der Subjekte der Arbeit – eine stärkere Distanz der Arbeitenden zu ihrer Lohnarbeit notwendig: Arbeit sollte unter den Bedingungen von Lohnarbeit nur in dem Maße verrichtet werden müssen, wie das dabei verausgabte Arbeitsvermögen gepflegt, erneuert und erweitert wird. Das ist aber den Arbeitenden nur möglich, wenn sie in der Lohnarbeit nicht alles und noch mehr geben, wenn sie stattdessen etwas von der ihnen eigentlich möglichen Arbeit zurückhalten und mit ihrem Arbeitsvermögen nach eigenem Gutdünken haushalten. Das alles ist ihnen aber nur dann und in dem Maße möglich, wenn sie als Subjekte ihrer Arbeit nicht ganz in ihrer Lohnarbeit aufgehen und entsprechend auch die Differenzen zwischen den eigenen Interessen in der Verausgabung ihres Arbeitsvermögens und den Interessen ihrer Arbeitgeber daran bewusst halten. Sofern unter den Bedingungen subjektiver Lohnarbeit beschäftigt, sollten Diakone von den Gefahren wissen, von der Arbeit und ihren ausgreifenden Ansprüchen »aufgefressen« zu werden und dabei das Diakonat an den »Zivilberuf« zu verlieren. Im Gegenzug können sie aber für sich und womöglich auch für andere zu Zeugen dafür werden, dass man der Überwertung der Lohnarbeit widerstehen, dass man der Lohnarbeit wieder Grenzen setzen – und erst dadurch erfüllt leben kann.

LITERATURVERZEICHNIS

- Braverman, Harry: Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt a. M. [u. a.] (Campus-Verlag) 1977.
- Brinkmann, Ulrich u. a.: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse (hg. Wirtschafts- und sozialpolitischen Forschungs- und Beratungszentrum der Friedrich-Ebert-Stiftung. Abteilung Arbeit und Sozialpolitik), Bonn (Friedrich-Ebert-Stiftung) 2006, URL: <http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf> [1. 12. 2014].
- Castel, Robert: Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat, Hamburg (Hamburger Edition) 2005.
- Cohen, Daniel: Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt, Frankfurt a. M. [u. a.] (Campus-Verlag) 2001.
- Edwards, Richard: Herrschaft im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt a. M. [u. a.] (Campus Verlag) 1981.
- Gottschall, Karin u. a. (Hg.): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag, 2. Aufl., München, Mering (Rainer Hampp Verlag) 2005.

- Kern, Horst/Schumann, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München (Beck) 1984.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (Hg.): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen (Forum Frauenforschung Bd. 18), Münster/Westf. (Westfälisches Dampfboot) ²2009
- Marx, Karl: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals (MEW 23), Berlin (Dietz) 1983.
- Meireis, Torsten: Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen (Mohr Siebeck) 2008.
- Möhring-Hesse, Matthias: Soziale Exklusion durch Erwerbsarbeit und Aktivierungspolitik, in: Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit 40 (2009), H. 4, 22–33.
- Archiv für Wissenschaft und Praxis der sozialen Arbeit: Wenn Erwerbsarbeit zur Hauptsache wird. Zu den destruktiven Folgen der Subjektivierung und Entgrenzung der Arbeit, in: Amos. Internationale Zeitschrift für christliche Sozialethik 5 (2011), H. 2, 12–18.
- Moldaschl, Manfred/Voß, Günther (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. Bd. 2, München, Mering (Rainer Hampp Verlag) ²2003.
- Negt, Oskar/Kluge, Alexander: Geschichte und Eigensinn, Frankfurt a. M. (Zweitausendeins) 1981.
- Polanyi, Karl: The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen, Frankfurt a. M. (Suhrkamp) 1978
- Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriß der verstehenden Soziologie, Tübingen (Mohr Siebeck) ⁵1972.