



## Qualitätsentwicklung in der Bildungsarbeit



## 7. Theorie-Praxis-Dialog

# Was bedeutet „Entfremdung“?

Geschichte und Aktualität eines Begriffs und  
seine Bedeutung für die gewerkschaftliche Bildung

Berlin-Pichelssee, 14./15. März 2013







Gewerkschaftliche |  
Bildungsarbeit | **Vorstand**

## **7. Theorie-Praxis-Dialog**

# **Was bedeutet „Entfremdung“?**

**Geschichte und Aktualität eines Begriffs und  
seine Bedeutung für die gewerkschaftliche Bildung**

**Berlin-Pichelssee, 14./15. März 2013**



## **Impressum**

### **Verantwortlich**

IG Metall Vorstand, FB Gewerkschaftliche Bildungsarbeit  
Wilhelm-Leuschner-Straße 79  
60329 Frankfurt am Main

### **Redaktion**

Claudia Kaczmarek  
Tom Kehrbaum  
Karsten Meier  
Ulrike Obermayr

### **Fotos und Gestaltung**

Karsten Meier

*Frankfurt am Main, April 2013*

---

# Inhalt

## **Donnerstag, 14.03.13**

Ankommen, Begrüßung, Planung .....	4
Kennenlernen.....	5
Einführung ins Thema .....	7
Was ist Entfremdung? – Vortrag von Prof. Rahel Jaeggi.....	9
Was ist entfremdete Arbeit? – Vortrag von Lukas Kübler .....	18
AG-Phase: Was ist entfremdete Arbeit? .....	24
Vorstellung der Ergebnisse von AG 4 .....	26
Vorstellung der Ergebnisse von AG 3 .....	31
Vorstellung der Ergebnisse von AG 2 .....	37
Vorstellung der Ergebnisse von AG 1 .....	40
Video: „Zum Vergleich“ .....	45
Was ist Arbeit? .....	53

## **Freitag, 15.03.13**

Warm Up.....	60
AG-Phase: Was ist gute Arbeit? .....	60
Vorstellung der Ergebnisse von AG 4 (Film: „Work hard – Play hard“).....	64
Vorstellung der Ergebnisse von AG 1 (Text: Dejours) .....	66
Vorstellung der Ergebnisse von AG 3 (Text zu „Gute Arbeit“).....	71
Vorstellung der Ergebnisse von AG 2 (Texte: Hegel, Durkheim Castell) .....	75
Rückmeldungen .....	82

## **Anhang**

Was ist Entfremdung? .....	88
Was ist entfremdete Arbeit? .....	90
Fragen an Rahel Jaeggi zur Entfremdung .....	92
Textauszüge für AG 1: Christophe Dejours über Leiden in der Arbeit und Kooperation .....	96
Textauszüge für AG 2 zum Thema „Arbeit und Kooperation“ .....	100
Textauszüge für AG 3 zum Thema “Gute/Menschenwürdige Arbeit (Decent Work)”.....	103
Weitere Textauszüge zum Weiterlesen: Karl Marx zum Thema „entfremdete Arbeit“ .....	114
Literatur.....	116

# Donnerstag, 14.03.13

## Ankommen, Begrüßung, Planung

Tom Kehrbaum, FB Gewerkschaftliche Bildung



Das ModeratorInnenteam, Ulrike Obermayr und Tom Kehrbaum, begrüßen die TeilnehmerInnen. Tom stellt die Planungsskizze für die Dialog-Tage vor und moderiert den Donnerstag.

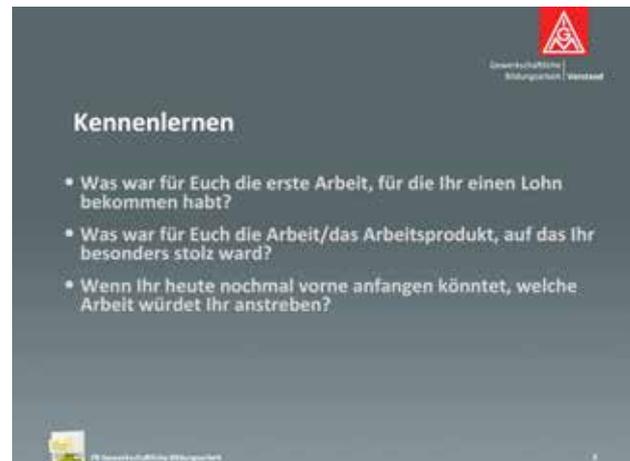


Tom Kehrbaum

## Kennenlernen

Nach der Begrüßung und Vorstellung der Planung geht es gleich in eine thematische Einstiegsphase. Die TeilnehmerInnen (TN) sind aufgefordert sich in drei kurzen Runden mit jeweils einer anderen Person zusammenzufinden und sich gegenseitig je eine der drei Fragen zu beantworten:

- Was war für Euch die erste Arbeit, für die ihr einen Lohn bekommen habt?
- Was war für Euch die Arbeit/das Arbeitsprodukt, auf das ihr besonders stolz ward?
- Wenn ihr heute nochmal von vorne anfangen könntet, welche Arbeit würdet ihr anstreben?





Nach der Partnerarbeit in drei Runden haben die TN die Möglichkeit, sich persönlich vorzustellen.

  
Hochschule  
Würzburg-Schweinfurt

### Persönliche Vorstellung

- Zur Person, Unternehmen, Funktion, Referententätigkeit usw...
- Was mich am Thema Entfremdung besonders interessiert...
- Habt Ihr in den Zweiergesprächen irgendetwas zum Thema Arbeit von Eurem Partner/Partnerin gehört, das Euch überrascht hat?

 Hochschule Würzburg-Schweinfurt

## Einführung ins Thema

Ulrike Obermayr, Leiterin FB Gewerkschaftliche Bildung

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

herzlich Willkommen zu unserem 7. Theorie-Praxis-Dialog zum Thema „Was bedeutet „Entfremdung“? – Geschichte und Aktualität eines Begriffes und seine Bedeutung für die gewerkschaftliche Bildung“.

Wir wollen uns in den nächsten beiden Tagen mit dem Thema „Entfremdung“ beschäftigen und im Besonderen in Bezug auf unseren Arbeitsbegriff. Historisch gesehen gibt es den Entfremdungsbegriff von Marx, man kann den Ursprung der entfremdeten Arbeit aber schon in der Bibel sehen. Im Ersten Buch Moses, Kapitel 3, Vers 17 bis 19, sagt Gott bei der Vertreibung aus dem Paradies zu Adam: „Verflucht sei der Acker um deinetwillen. Mit Mühsal sollst du dich von ihm nähren dein Leben lang. Dorn und Disteln soll er dir tragen und du sollst das Kraut auf dem Feld essen. Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen bis du wieder Erde werdest. Du bist Erde und du sollst zu Erde werden.“ Um die weibliche Dimension nicht auszulassen, geht dem der Vers 16 voraus, wo Gott zu der Frau sagt: „Ich will dir viel Mühsal schaffen, wenn du schwanger bist. Unter Mühe sollst du Kinder gebären und dein Verlangen soll nach deinem Mann sein, aber er soll dein Herr sein.“ Die Übersetzung ist von Luther und die Rollenverteilung dürfte ihm im Grunde recht gewesen sein – aber das ist ja nicht ganz unwichtig, diesen Kontext nochmal herzustellen.

Ich persönlich habe einen ganz anderen Zugang zum Thema bekommen. Ich habe Europäische Ethnologie studiert und wir haben uns sehr viel mit Entfremdungserfahrungen im Alltag beschäftigt. Ich habe mir überlegt, welches Thema mich da besonders beeindruckt hat und mir ist eingefallen, dass ich mich lange, etwa zwei Jahre, mit Sitten und Gebräuchen rund um das Thema Tod und Trauer beschäftigt habe.



Ulrike Obermayr

Das hat mich sehr nachdenklich gemacht. Es gab in unserem Kulturrahmen eine Vielzahl von Gebräuchen, dass man die Uhr angehalten, den Spiegel umgedreht hat, Kleidungsrituale, genaue Abläufe, wie man von den Menschen vor der Beerdigung Abschied genommen hat, bis hin zu dem Leichenschmaus, die den Menschen im ländlichen Raum bis weit in das letzte Jahrhundert hinein einen Rahmen geboten haben. Ich will gar nicht bewerten, ob diese Rituale gut gewesen sind oder nicht. Mir war das teilweise fremd und zu reglementierend. Festzustellen ist aber, dass die Auflösung dieser ritualisierten Abläufe in der Konsequenz dazu geführt hat, dass das Sterben und der Abschied uns als Vorgang fremd geworden sind, dass das kollektive

Erleben von Tod und Trauer verschwunden ist und dass das Sterben und Trauern nicht mehr öffentlich stattfindet, sondern weitestgehend im Verborgenen liegt. Das war eine Entfremdungserfahrung, die mich sehr beeindruckt hat.

Diese Vorsilbe „Ent-“ hat eine Bedeutung im Deutschen und kommt in vielen Wörtern vor: entwässern, entleeren, entsorgen, entmenschlichen ... Also bei all diesen Wörtern ist es mit dem „ent-“ so, dass ein Gegenteil hergestellt wird, also entmenschlicht heißt ja inhuman, entfremden heißt aber nicht, dass das Fremde überwunden wird oder sich auflöst, sondern dass ein Fremdsein hergestellt wird. Es gibt also schon eine Nachdenklichkeit bei dem Begriff selbst. Der Kapitalismus heute hat sich ja sehr verändert und hat sehr viel dafür getan, dass sich die erwerbsabhängigen Menschen mit den Produkten, die sie herstellen, identifizieren. Aber das ist im Grunde nur ein Aspekt.

Wenn ich auf eigene Erfahrungen schaue, so habe ich über viele Jahre in einem Briefzentrum in der Spätschicht gearbeitet. Da werden in Riesenkästen Briefe für den bundesweiten Versand oder für das Ausland sortiert. Das war eine Abteilung mit 100 Frauen und die Arbeit war sehr mechanisch – ich kann mich da an einen grünen Gummidaumen erinnern, an aufgerissene Nagelhäute, an Rückenschmerzen, an Müdigkeit, an Stupidität und daran, dass ich die Postleitzahlen auswendig gelernt hatte und dass es für mich ein großes Drama war, als die neuen Postleitzahlen kamen. Und es erschüttert mich, wie wenig von der vielen Zeit, die ich dort verbracht habe, in der Erinnerung geblieben ist.

Entfremdungserfahrungen sind begrifflich schwierig zu fassen. Ich glaube, dass es sich lohnt, genauer auf die eigenen Erfahrungen zu schauen, um sich dann damit zu beschäftigen, was das für uns als Gewerkschafter heißt und wie wir das zum Gegenstand der Bildungsarbeit machen können.

In den klassischen Einstiegsseminaren wie dem A1, und in anderen Seminaren sind, zumindest von der Anlage her, Momente im Konzept vorgesehen sind, wo man sich mit der Frage der Entfremdung auseinandersetzt. Ich erinnere nur an die Methode der Alltagszeichnungen. Da geht es ja um die eigene Zeitsouveränität, wie der eigene Alltag strukturiert ist. Mit der Frage des Alltags war man schon direkt im Thema, wenn man sich das z.B. angeguckt hat bei einer Mutter, die alleinerziehend ist, oder einem Familienvater. Was ist da eigentlich noch an frei verfügbarer Zeit übrig? Die ist ja dann schon auf ein Maß zusammengeschrumpft, wo man dann relativ schnell in der Diskussion der Frage von Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Fragen unserer eigenen Kultur ... Das hat vielleicht etwas mit Stress und der Frage der psychischen Gesundheit zu tun, deren Beantwortung in letzter Zeit auch von den Gewerkschaften vorangetrieben wird und auch Gegenstand von Bildungsarbeit ist.

Die hat noch einmal eine neue Qualität bekommen, nicht ohne Grund, aber da fehlt mir manchmal auch der Gesamtzusammenhang, die Einbettung in einen gemeinsamen Arbeitsbegriff. Das ist mir in der Durchsicht unserer Themen, bei unseren Kampagnen, noch einmal aufgefallen, dass da die Verbindungslinien fehlen und dass sich das Thema dieses 7. Theorie-Praxis-Dialoges durchaus dazu eignet, den Dingen auf den Grund zu gehen. So viel erst einmal zum Einstig, ein paar Ideen von meiner Seite oder das, was mich bei dem Thema umtreibt.

## Was ist Entfremdung? – Vortrag von Prof. Rahel Jaeggi

(siehe dazu auch die Zusammenfassung im Anhang S. 88 und Antworten auf Fragen S. 92)



Rahel Jaeggi

Zunächst nochmal herzlichen Dank an Tom, dass er uns eingeladen hat und so hartnäckig drangeblieben ist.

Der Umstand, dass wir das Thema auf das Verhältnis von Arbeit und Entfremdung geschoben haben, hat verschiedene Gründe. Es geht hier nicht nur um eine gewerkschaftliche Veranstaltung, in der man auch über Arbeit reden sollte, sondern auch, dass ich in meiner Arbeit zur Entfremdung über Arbeit noch nicht viel gesagt habe. Das hat damit zu tun, dass es mir

<sup>1</sup> Prof. Dr. Rahel Jaeggi ist Lehrstuhlinhaberin für Praktische Philosophie, Rechts- und Sozialphilosophie an der Humboldt-Universität, Berlin. Sie promovierte mit dem „Versuch einer Rekonstruktion des Entfremdungsbegriffs“ an der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität, Frankfurt a. M., wo sie auch mit einer Arbeit zum Thema „Kritik von Lebensformen“ habilitiert wurde.

in dem Buch zunächst einmal um eine begriffliche Sortierung ging, was man unter dem Begriff versteht. Bei dem Bemühen, den Entfremdungsbegriff zu sortieren, lag es ganz nahe, dass man auch über entfremdete Arbeit redet. Weil einer der klassischen Orte, wo über Entfremdung geredet wird, Marx und seine Diagnose der entfremdeten Arbeit ist.

Ich habe immer gedacht, ich sollte die Resultate meines Nachdenkens über den Entfremdungsbegriff und das Entfremdungsphänomen direkter auf Arbeitsverhältnisse anwenden. Lukas Kübler und ich bereiten zur Zeit ein Projekt vor, in dem wir den Begriff „Arbeit“ stärker zum Gegenstand machen. Arbeit ist in der Philosophie aus uns unerfindlichen Gründen gar kein Thema mehr und wir wollen uns darum bemühen, das wieder zu einem Thema zu machen und neu aufzunehmen. Die Diskussion über Arbeit als einen zentralen Begriff für das, was man unter Gesellschaft versteht und einen zentralen Begriff, mit dem man umgeht und über den man nachdenken sollte. Der Begriff „Arbeit“ ist ein zentraler in der Frage, wie dieses Gesellschaft beschaffen ist, welche Probleme wir mit ihr haben und wie sie beschaffen sein sollte.

Unser Wunsch ist es, dieses Projekt mit der Hans-Böckler-Stiftung als Kooperationspartner durchzuführen, weil man über das Thema Arbeit doch besser nachdenkt, wenn man den Horizont etwas erweitert – nicht nur im Literaturstudium, aber auch nicht nur durch die Arbeitserfahrung, die es so im universitären, akademischen oder auch künstlerischen Feld gibt. Hier wird sehr viel über Prekarität von Arbeit und über neue kreative Arbeit und deren Problematik geredet. Da gibt es durchaus schon eine Solidarisierungsbewegung, selbst unter Künstlern, die so etwas neu thematisieren wollen. Aber ich glaube, das ganze breite Spektrum dessen, was Arbeit ist, vor Augen zu haben, ist ganz fundamental.



Das aber jetzt nur als kurze Einleitung in die Einführung in Arbeitsgruppen-Aufgaben, die erste Entfremdungsortierung vornehmen sollen. Diese Einführung findet in zwei Teilen statt. Ich sage kurz etwas über Entfremdung generell, das sich auf meine Vorarbeiten und Forschungen bezieht. Lukas Kübler übernimmt dann und geht auf die entfremdete Arbeit im spezielleren Sinne ein.

Einer der Wege ist u. a., sich klar zu machen, was das eigentlich für verschiedene Entfremdungsphänomene sind, die man als solche verstehen könnte? Der andere Weg, der ja auch schon sehr scharfsinnig eingefordert worden ist, ist die Verständigung darüber: Was ist eigentlich der Gegenbegriff zur Entfremdung? Also wenn man sich entfremdet, wovon entfremdet man sich eigentlich? Sinnvollerweise sollte man als Gegenbegriff zur Entfremdung gerade nicht so etwas wie Heimat, ursprüngliches Vertrautsein, Ganzheit, Fülle der Entwicklung der eigenen Fähigkeiten oder auch Rückkehr zu dem, was eigentlich das Wesen des Menschen oder der Sinn des menschlichen Lebens ist, verstehen. Das ist eine Vorstellung von Entfremdung als Entfremdung von etwas, zu dem man zurückkehren könnte, das es schon gibt und von dem man sich im Sinne dieses „Ent-“, entfernt hat. Sie folgt dem Glauben, es sei besser, man könne sich wieder zurückfallen lassen in das warme Nest eines nicht entfremdeten Zustands. Dieser Vorstellung folge ich nicht.

Meine kompakte These ist: Der Gegenbegriff zur Entfremdung ist Freiheit. Freiheit aber in einem sehr komplexen Sinne verstanden, in dem Freiheit eben nicht nur die Freiheit von etwas – von bestimmten Formen der Unterdrückung, von bestimmten Formen der Einflussnahme ist –, sondern Freiheit in einem sehr komplexen Sinne, der zu etwas frei sein und sich in bestimmten Verhältnissen verwirklichen zu können, miteinbezieht. Das ist sozusagen die Headline über meiner Entfremdungsforschung.

Entfremdung ist eine bestimmte Art und Weise des Freiheitsverlustes. Umgekehrt zeigt uns der Umstand,

DER GEGENBEGRIFF ZU  
ENTFREMUNG IST  
FREIHEIT - NICHT VON  
ETWAS, SONDERN ZU  
ETWAS!

dass wir uns in unseren Beziehungen zu uns entfremden können, aber auch zu dem, was wir tun, und zur Welt, die uns umgibt, wie komplex der Freiheitsbegriff ist, wie voraussetzungsreich es ist, sich überhaupt in seinem Leben frei fühlen zu können, sein Leben als sein eigenes Leben leben zu können.

Was wir alle wollen ist, in unserem Leben über das, was wir machen, frei entscheiden zu können. Dazu gehört auch die Frage ist, ob man sich mit dem, was man da tut, identifizieren kann, also das zu seiner eigenen Sache machen kann, stolz darauf sein kann und sich auch mit der Art der Tätigkeit identifizieren kann. Man könnte sich fragen: Was hat denn das mit Freiheit zu tun? Ein Beispiel: Der von der Entfremdung her in den Blick geratene Freiheitsbegriff sagt, Verhältnisse von Indifferenz sind eine der Dimensionen von Entfremdungserfahrung – Indifferenz als Gleichgültigkeit zu dem, was ich tue, womit ich zu tun habe, wie die Welt aussieht, in der ich mich bewege. Solche Gleichgültigkeitserfahrungen sind eine Dimension von Unfreiheit. Das nur, um in einer vielleicht nicht selbstverständlichen Weise über Freiheit zu reden, die so etwas beinhaltet.

Die Gegenthese, die sagen würde, je gleichgültiger mir die Welt um mich herum ist, was ich eigentlich mache, mit wem ich zu tun habe und wie mein Arbeitsplatz aussieht, desto freier bin ich, denn da kann mir ja niemand was anhaben. Das wäre sozusagen ein sehr schmaler, oder wie wir in der Philosophie auch gerne sagen, ein negativer Begriff von Freiheit. Während der Begriff von Freiheit, der hier im Gegensatz zu Entfremdung steht, ein positiver wäre. Positiv in dem Sinne, dass alle Verhältnisse – wie ich mich in meiner Welt zu dem, was ich tue, zu demjenigen, dem ich das tue, zu dem, was ich herstelle, was meine Tätigkeiten sind, was die Rollen sind, die ich in der Gesellschaft einnehme, die Art und Weise, wie ich mich zu diesen verhalte –

ein fundamentaler Bestandteil von Freiheit ist.

Mich interessiert Entfremdung als Selbstverhältnis, als etwas, was

eine persönliche Erfahrung ist. Die These ist eigentlich: Entfremdung ist ein fundamentaler Bestandteil dessen, was wir selbst sind, als was wir uns selbst empfinden, und ob wir überhaupt als Individuen handlungsfähig sind in dem, was wir tun. Und das wiederum hat mit der Frage zu tun, ob wir mit anderen zusammen handlungsfähig sind. Das ist ein weiterer Aspekt dieser sehr breiten Auffassung von Freiheit als Gegenbegriff zur Entfremdung. Die Art und Weise, wie wir uns zu anderen in Beziehung setzen können, die Art und Weise, wie wir mit anderen über das, was wir tun, nachdenken, über die Dinge verfügen und diese gestalten können, ist ein weiterer wichtiger Teil dessen, was es heißt, frei zu sein.

Dies als erster Versuch einer Begriffsbestimmung von Entfremdung, nämlich Entfremdung als Indifferenz und Entzweiung, Machtlosigkeit und Beziehungslosigkeit sich selbst und einer als gleichgültig und fremd erfahrenen Welt gegenüber. Man kann sagen, alle diese verschiedenen Beziehungen und die Art und Weise, wie die aussehen, wie die gestaltet sind, wie man sich in diesen erfahren kann, haben etwas mit Entfremdung zu tun. Und das Interessante aber auch Verwirrende am Entfremdungsbegriff ist, dass alle diese Phänomene der Gleichgültigkeit und Entzweiung als Bruch zwischen meinen Erfahrungen und dem, was ich aus der Welt zurückgespiegelt bekomme, erfahren werden. Ein Bruch ist auch in den Sozialverhältnissen, in denen ich mich befinde, vorhanden.

ENTFREMDUNG IST EIN VERHÄLTNIS ZU MIR SELBST UND ZU ANDEREN, IST INDIFFERENZ UND ENTZWEIUNG!



Dann ist da auch noch der Aspekt der Machtlosigkeit, den man auch als Entfremdung definieren kann. Entfremdet bin ich in Verhältnissen, die ich mir nicht zu eigen machen kann, über die ich nicht verfüge – bis zu dem von Marx so poentiert ausgearbeiteten Motiv, dass entfremdete Verhältnisse solche sind, in denen die Individuen sich zu dem Produkten der eigenen Tätigkeit nicht ins Verhältnis setzen können.

Bei Entfremdung geht es nicht nur darum, wie man sich an seinem Arbeitsplatz und zu dem Produkt seiner Tätigkeit verhält, sondern auch um das soziale Gefüge. Die sozialen Beziehungen haben sich verändert und führen dazu, dass Individuen sich entfremdet fühlen. Und deshalb macht es Sinn, den Entfremdungsbegriff erst einmal so breit in einer Struktur anzulegen, einem Muster der Machtlosigkeit gegenüber Verhältnissen, an denen man gleichzeitig mitgewirkt hat. In die-

sem fundamentalen Erstaunen, dass sich etwas verselbständigen kann, wofür man einerseits verantwortlich ist und andererseits nicht verantwortlich ist. Das ist Teil der Komplexität dieses Begriffs.

EIN WEITERER ASPEKT:  
ENTFREMUNG IST  
MACHTLOSIGKEIT IN  
GESELLSCHAFTLICHEN  
VERHÄLTNISSEN.

Entfremdung ist nicht nur selbst als Begriff komplex und hat unscharfe Rändern, man weiß auch nie ganz genau, ob man über das Gleiche spricht, wenn man metaphorisch von Gefühlen des Unwohlseins, von sozialem Leid oder von sozialen Erfahrungen redet, in denen einem etwas nicht passt. Man kann bei solchen Äußerungen etwas verfolgen. Im Moment hat die „Depression“ Hochkonjunktur. Sehr viele Erschöpfte können sich in ihrer Diagnose wiederfinden. Zu anderen Zeiten ist die Physis Unwohlsein auf den Begriff Entfremdung projiziert worden. Und es war egal, ob man Marx gelesen hat oder nicht, irgendwie ist das alles mit da rein gekommen.

Es ist eine interessante Sache, die Sache begriffsgeschichtlich zu verfolgen und die Motive und die Unschärfen darin entdeckt. Es war nicht so, dass in den 70er Jahren auf einmal alle von Entfremdung gequatscht haben und der Begriff dann unscharf wurde. Es war eher der Umstand, dass da so viele verschiedene Erfahrungen in den Begriff eingegangen sind, die dann auch, was die Philosophiegeschichte angeht, ganz unterschiedliche Stränge der Diskussion und der Theoriebildung erfasst haben, so dass man am Ende gar nicht mehr sagen konnte, wem und zu was der Begriff eigentlich gehört. Einer der klärenden Versuche wäre zu sagen, na ja, das ist doch Marx, dann beschränken wir uns doch mal darauf, was bei Marx steht. Aber erstens ist auch das nicht so leicht und trennscharf

herauszufinden, und zweitens stimmt es auch nicht. Denn was den Begriff für die neue Linke so interessant gemacht hat, war die Kritischen Theorie und die großen Rezeption der marxischen Frühschriften ab der 30er Jahre des 20. Jahrhunderts. Auch in der Frage, ob es im Sozialismus eigentlich noch Entfremdung gab, war gerade auch die Auseinandersetzung mit dem Entfremdungsbegriff immens wichtig, weil er gewissermaßen eine Waffe war, um zu zeigen, dass das vielleicht nicht genau der Sozialismus ist, den man als neuer Linker haben wollte. Man muss sich immer klar machen, diese Diffusion des Begriffs, die verschiedenen Merkmale, die in ihn eingegangen sind, waren in dieser Funktion, die er historisch hatte, immer schon alle enthalten. Insofern gewinnt man nichts, wenn man sagt, man reklamiert jetzt nur einen Autor als denjenigen, der das Copyright auf den Begriff hat und dann kriegt man das viel klarer. So ist das nicht.

Deshalb macht es Sinn, sich erst einmal von ganz alltäglichen Erfahrungen auszugehen. Ich habe auf dem Handout auch ein paar Phänomene, die man, wenn man sich auf eine erste Suche begibt und sich fragt, was ist denn nun alles genau das, was man als Entfremdung kritisiert, dann wird man auch da wiederum ganz verschiedene Erfahrungen finden. Diese sind alle auch auf Arbeitsverhältnisse übertragbar. Das hat noch nicht direkt mir Arbeit zu tun und ist noch nicht die marxische Dimension der entfremdenden Arbeit. Aber ich glaube oder hoffe, dass ihr übereinstimmen werdet, dass

*ES MACHT SINN, VON ALLTÄGLICHEN ERFAHRUNGEN AUSZUGEHEN.*

mindestens ein Teil dieser Phänomene etwas mit dem, was man unter Entfremdung verstehen könnte, zu tun haben kann – also so etwas wie be-

stimmte Arten des Rollenverhaltens, des Konformismus oder des Verhaltens von Leuten, bei denen man das Gefühl hat, da hätte jemand anderes für das, was sie jetzt gerade so erzählen, das Drehbuch geschrieben.

Aber auch die Rede von falschen Bedürfnissen ist mit Entfremdung in Verbindung gebracht worden und hat da auch einen guten Ort, auch wenn es schwierig ist, über so etwas wie falsche Bedürfnisse oder inauthentische Wünsche zu reden und dann überhaupt ausweisen zu können, warum ein bestimmtes Bedürfnis eigentlich falsch und ein anderes richtig sein soll. Auch so etwas wie Instrumentalisierung von Verhältnissen, also Leute, die ihre Freunde nur als Mittel zum Zweck benutzen – im Sinne von, ich bin jetzt mit dem befreundet, weil ich dann in der Karriereleiter ein Stück höher komme. Oder die ihre Tätigkeiten in einer Art und Weise betreiben, wo man das Gefühl hat, die machen das eigentlich nie, weil sie in der Tätigkeit eine Art von Sinn erblicken, sondern immer nur, weil sie glauben, das bringt sie in bestimmten Hinsichten ein Stück weiter. Also in der Wissenschaft gibt es den Typus von Wissenschaftler, die ihre eigene Forschungsagenda vorgeben lassen durch das, was gut finanzierbar ist oder was gerade Reputation verspricht. Und es gibt andere, die sind tatsächlich intrinsisch, die haben ein Interesse an der Sache selbst und nicht nur daran, als was diese Sache im Sinne ihrer weiteren Karriereschritte fungieren könnte. Auch diese Aspekte wird man ohne Probleme im Umfeld des Entfremdungsbegriffs lokalisieren können. Es sind bestimmte Weisen der Herauslösung aus sozialen Zusammenhängen, also Veränderung der sozialen Beziehungen wie „Das ist mir hier ganz fremd geworden“, „Ich kann mich hier gar nicht mehr zuhause fühlen!“ – und da kommt die Zuhause-Metapher doch irgendwie ins Spiel. Aber im Sinne von man weiß eigentlich gar nicht mehr, welche Arten von Beziehungen hier herrschen – so hat auch Ulrike vor-

hin eingeleitet. Die durch unsere Fremdheit bestimmten Erfahrungen wie gegenüber dem Tod, diese Art von Beziehungsverlust, die sich darin ausdrückt, dass man nicht mehr über eine gemeinsame Sprache oder gemeinsame Handlungsweise zur Bearbeitung und Thematisierung von bestimmten Vorgängen verfügt. Es findet eine Entpersönlichung bzw. Versachlichung statt, wenn es z. B. nur noch um Geld geht und nicht mehr um persönliche Eigenschaften, die den Dingen anhaften.

Wenn es um Beziehungen geht, ist Geld immer ein gutes Beispiel für ein Medium, das Versachlichung oder Entpersönlichung hervorbringen kann. Beispiel: Wenn ich ins Hotel gehe, dann muss meine Kreditkarte funktionieren oder ich muss das Geld haben, um für die Übernachtung zu zahlen. Wenn ich früher getrampt bin und Adressen von Bekannten und Freunden hatte, dann musste ich persönliche Beziehungen haben oder aufbauen. Man musste mit den Leuten abends in der Küche sitzen und reden, damit sich die Beziehung herstellt, die dazu führt, dass man da mal eine Nacht bleiben kann. Da ist die Ablösung der persönlichen Beziehung durch Geld offensichtlich, wobei man auch an diesem Beispiel schon sieht, dass die Sache ambivalent ist, weil es natürlich auch sehr angenehm ist, nicht darauf achten zu müssen, mit wem man sich gut versteht, um bestimmte Dinge überhaupt in die Wege leiten zu können.

Die andere sehr bekannte Dimension von Entfremdungserfahrung ist die schon seit der Goethe-Zeit wichtig gewordene Erfahrung, das Leiden und das Beschweren darüber, dass die Ganzheitlichkeit, der ganze Mensch verlorengegangen ist. Bei Goethe und Humboldt ist das das humanistische Bildungsideal, dass der Mensch umfassend gebildet sein soll. Er soll alles Mögliche können, er soll Künstler sein und in seinem Beruf dies und jenes können. Aber genau diese Diagnose des Verlustes

von Ganzheit ist ja dann sehr schnell übertragen worden auf Entqualifizierung von Arbeitstätigkeiten. Das Individuum ist

ENTFREMUNG ALS  
VERLUST VON „GANZ-  
HEITLICHKEIT“

nur noch Rädchen im Getriebe, Rädchen in einem Getriebe, das es selber nicht beherrscht. Das gibt es als generelle Entfremdungserfahrung, die eine bestimmte Funktionsweise von Gesellschaft beschreibt, aber auch sehr spezifisch auf Arbeitsverhältnisse bezogen. Wenn ein Gesamtprozess des Produzierens so aufgeteilt ist, dass jeder Einzelne nur noch einen Knopf drückt, dann ist Ganzheit verlorengegangen und auch die Kontrolle über das eigene Produkt verloren gegangen. Und man fragt sich, was bin ich in dieser Gesellschaft? Man fühlt sich als ein Rädchen, das selber gar keinen umfassenden Anteil hat, und gleichzeitig auch als jemand, der reduziert ist auf eine bestimmte Funktion, auf bestimmte Rollen, auf bestimmte Tätigkeiten. So laufen wir gewissermaßen alle nebeneinander her.

Zum letzten Punkt, nämlich dem der systemischen Zwänge, was ich eingangs schon als die Poente gerade auch der marxischen Entfremdungsdiskussion erwähnt habe. Hier geht es um das Gefühl von Verselbstständigung oder auch das Faktum der Verselbstständigung, dass bestimmte Effekte der eigenen Handlung Konsequenzen entwickeln, über die weder das einzelne Individuum noch eine denkbare Gruppe von Individuen verfügen könnte. Das ist sozusagen dieses Symptom des „wir sind alle in einem System gefangen, in dem kein Einzelner gewollt haben kann, was am Ende herauskommt“. Das ist, glaube ich, eine der ganz wesentlichen Dimensionen von Entfremdungserfahrung.

Zum Thema der Geschichte des Begriffs will ich jetzt nichts sagen, da sich das nachlesen lässt und für uns jetzt nicht so eine große Rolle spielt. Ganz knapp nur zur Perspektive, die ich jetzt darauf werfe. Das eine ist sozusagen der Versuch, diese Erfahrungen zu ordnen und sich zu fragen: Wie genau versteht man erstens die Dimension der Verselbstständigung? Wie genau versteht man das Problem, dass man durch Gleichgültigkeitsbeziehung zu seiner Umwelt selbst unfrei wird? Wie genau versteht man das Problem, dass man in bestimmten Weisen des Rollenverhaltens sich als entfremdet bezeichnen kann oder bezeichnet werden kann, wenn es doch gleichzeitig so ist, dass die Einnahme bestimmter sozialer Rollen auch das ist, was uns zu dem macht, was wir sind? Man kann ja lange darüber jammern, ich bin jetzt aber hier nur die Gewerkschaftsfunktionärin, ich bin jetzt aber hier nur die Professorin, alle sehen mich nur so, ich möchte auch gerne noch etwas anderes sein. Aber die Frage ist, wie viele verschiedene Rollen man gleichzeitig annehmen kann und wie sich das Verhältnis zwischen den Rollen

gestaltet und in welchem Umfang man da eigentlich was ausleben kann. Auch steckt die Frage dahinter, ob man die Rolle und die Funktion, die man z. B. in einer arbeitsteiligen Gesellschaft für und in dieser Gesellschaft einnimmt, schon als entfremdend auffassen muss? Ich würde sagen: Nein! Denn das Rollenverhalten ist umgekehrt etwas, das uns überhaupt zu etwas macht, und die Vorstellung, dass man irgendetwas hinter, unter, über, jenseits dieser Rollen wäre, ist illusorisch. Das heißt, wenn man über Entfremdung redet, über solche eben auch immer beschränkte, spezialisierte Teilhabe, durch die man etwas wird, aber sich darin gleichzeitig auch entfremdet fühlen kann, muss man versuchen, mithilfe der Entfremdungstheorie einen Weg zu finden, diese Zwiespältigkeit in den Griff zu kriegen.

Ich will jetzt noch ganz schnell zu der Frage kommen, die vorhin schon angeklungen ist. Der Entfremdungsbegriff war mal sehr bedeutend und permanent in Auseinandersetzungen präsent und ist es dann sehr viel weniger geworden. Heißt das, dass es keine Entfremdung mehr gibt, dass sich die Gesellschaft



so verändert hat, dass es keine Entfremdung mehr gibt oder haben wir nur den Begriff verloren? Und wenn wir nur den Begriff verloren haben, hat das vielleicht mit dem Begriff selbst zu tun und mit dem Umstand, wie man ihn in Bezug auf veränderte gesellschaftliche Verhältnisse versucht zu fassen? Ich habe das schon in verschiedenen Beispielen angedeutet. Eine Entfremdungstheorie, die sagen würde, Rollenverhalten an sich schon ist entfremdend, scheint mir falsch zu sein. Eine Entfremdungstheorie, die sagen würde, Versachlichungsphänomene, also der Umstand, dass ich einfach auch mit meinem Portemonnaie ins Hotel gehen kann, mich nicht drum kümmern muss, was da für persönliche Verhältnisse herrschen, das hat auch ein Element von moderner Freiheit. Wir können uns unser Leben nicht mehr richtig vorstellen, wenn es so wäre, dass wir in jedem Schritt unseres Lebens nur in persönlichen und sehr dichten Beziehungen leben würden. Das sind verschiedene Hinweise darauf, dass man am Entfremdungsverständnis selber auch etwas tun muss, darüber nachdenken muss, wie man damit heute überhaupt noch mit ihm agieren kann. Der philosophisch bestimmt schwerwiegendste Punkt ist der, dass viele Vorstellungen von Entfremdung so etwas zu suggerieren scheinen wie, es gibt ein Wesen des Menschen, ein Wesen, das wir irgendwie erkennen können, von dem wir uns entfremdet haben, zu dem wir aber zurückkehren sollten. Das ist, glaube ich, eine Vorstellung, die aus verschiedenen Gründen, nicht nur philosophischer Natur, ganz problematisch ist. Und wenn man mit dem Entfremdungsbegriff heute arbeiten will, sollte man vieles dafür tun und der Vorstellung entgegenzutreten, dass der Mensch ein Wesen hätte, von dem man sich entfremdet hat, indem man bestimmte gesellschaftliche Rollen und andere Dinge eingeht. Und auch der Vorstellung von Entfremdung als Heimatverlust, dass früher alles runder, ganzer, über-

schaubarer gewesen wäre und das das geissermaßen der nichtentfremdete Zustand sei. Ich glaube, beides ist ein Problem.

Der zweite Punkt jenseits aber jenseits dieser begrifflich theoretischen Probleme, die man mit dem Begriff Entfremdung haben kann, ist der Punkt, dass sich die Gesellschaft verändert hat, dass sich u. a. die Arbeitsverhältnisse verändert haben, dass man sagen könnte – und es gibt auch Soziologen, die genau in diese Richtung Thesen entwickelt haben –, dass in gewisser Weise die Entfremdungskritik heute vollkommen eingegangen sei in das, was neue Techniken von Herrschaftsausübung sind. Dass das, was heute Arbeit problematisch macht, z. T. sogar etwas damit zu tun habe, dass in den 70er Jahren so massive Kritik an der Entfremdung von Arbeitsverhältnissen vorgebracht worden ist. Viele der Zumutungen, die heute an Arbeitnehmer gestellt werden – z. B. dass sie sich ganzheitlich einbringen müssen, resultierten gerade aus einer solchen Kritik. Bedeutet das, dass heute Entfremdung abgeschafft ist, weil heute die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit wieder so schön verlaufen? Weil heute schon jeder Betriebswirtschaftler lernt, dass man verschiedene emotionale, affektive, kreative Dimensionen der Persönlichkeit mit in ein Unternehmensmanagement einbeziehen muss, wenn man will, dass die Leute wirklich gut arbeiten? Man könnte sagen, in gewisser Weise gibt es gar keine Entfremdung mehr, weil es heute nur noch diese ganzheitliche, umfassende, in allen ihren Lebensäußerungen in die Arbeit integrierte Persönlichkeit gibt. Man kann aber andererseits auch sagen, das ist die Verschärfung von Entfremdung. Aber auch das führt dazu, dass man von diesem simplen Bild wegkommen muss, „Entfremdung heißt der Arbeiter an der Stanze, der immer nur das gleiche macht, und wenn er die Fabrik verlässt, dann ist er nicht mehr bei seiner Arbeit“, um

solche modernen Entfremdungserfahrungen überhaupt fassen zu können. Das ist die Aufgabe, die man heute zu vollziehen hat, wenn man über Entfremdung nachdenkt.

Es geht darum, zu versuchen, Entfremdung als etwas zu verstehen, was die Beziehung zu uns selbst falsch, schlecht, defizitär macht, und Entfremdungsverhältnisse zu fassen, die uns macht- und sinnvoll vorkommen und gleichzeitig entmächtigend und sinnlos. Der Schlüssel dazu ist, damit in einer Art und Weise umzugehen, die nicht so gebunden sind an Wesensbestimmungen des Menschen und auch nicht an dieses klassische Bild von Fragmentierung, Rädchen im Getriebe, Arbeiter an der

Stanze. Man muss sich die Art der Beziehungen ansehen, die sich im Verhältnis zu uns und zur Welt als Verzerrung

ES GEHT UM ART UND QUALITÄT VON BEZIEHUNGEN, NICHT UM EIN ABSTRAKTES „WESEN“ DES MENSCHEN

und Verformung einer solchen Aneignungsbeziehung darstellen. Das ist der theoretische Schlüssel dazu, um zu verstehen, wann eigentlich Verhältnisse entfremdet sind oder nicht. Was die Arbeitsverhältnisse angeht, müssen wir uns darüber klarer werden, welche Dimensionen an Arbeit hängen und was, wenn wir von entfremdeter Arbeit reden, eigentlich das Problem sein könnte. Auch hier glaube ich, kann man eine andere Perspektive einnehmen, die es einem ermöglicht, nicht in diesem Dilemma stehen zu bleiben, entweder sind diese neuen Arbeitsverhältnisse die Aufhebung der Entfremdung oder es ist nur eine besonders subtile Verschärfung von Entfremdung. Da sollten wir genauer und kleinteiliger herauszukriegen, was die Individuen leidend macht. Das hängt umgekehrt sehr stark mit der Frage zusammen, was Arbeit eigentlich ist und was

Arbeit für Individuen und für die Gesellschaft und für die Stellung der Individuen in der Gesellschaft bedeutet. Damit kommen wir jetzt zum Thema der entfremdeten Arbeit.

## Was ist entfremdete Arbeit? – Vortrag von Lukas Kübler

(siehe dazu auch die Zusammenfassung im Anhang S. 90)

Ich werde kurz ein paar Vorschläge machen, wie man eigentlich bei Marx das Verhältnis von Arbeit und Entfremdung verstehen kann. Zu diesen Vorschlägen gibt es auch eine Liste, die in Tabelle 1 zu finden ist (siehe rechte Seite). Wie ihr seht, ist die Liste unten auch noch offen und wir wollen nachher Arbeitsgruppen organisieren, in denen die Beziehung hergestellt werden soll zwischen unseren Vorschlägen hier, wie man die Ursachen von Entfremdung verstehen könnte, welche Arten von Entfremdung es in der Arbeit geben könnte und euren Erfahrungen, was ihr denkt, was in dieser Liste fehlt, was man zusätzlich aufführen müsste usw. Das möchte ich vorweg schicken. Wie bezieht sich der allgemeine Begriff der Entfremdung, den Rahel vorgestellt hat, eigentlich auf den Begriff der entfremdeten Arbeit? Da könnte man sagen, es gibt bereits mit Beginn der Industrialisierung, spätestens schon seit dem 18. Jahrhundert ein Bewusstsein darüber, dass es sich dabei um eine neue Form von Arbeit handelt. Eine Form von Arbeit, die viel stärker mechanisch und in einzelne Schritte zergliedert ist sowie von Individuen gemacht wird, die sehr stark spezialisiert sind. In diesem Zusammenhang taucht auch schon die Befürchtung

**ENTFREMUNG IST DER ZENTRALBEGRIFF DER KRITIK AN KAPITALISTISCH-INDUSTRIELLEN ARBEITSVERHÄLTNISSEN**

des Verlustes des ganzen Menschen, taucht der Begriff der Entfremdung in Bezug zur Arbeit auf.

Die interessante Entwicklung, die auch mit Marx zu tun hat, ist, dass im 19. Jahrhundert der Entfremdungsbegriff vor allem zu Begriffen wie Ausbeutung und Lohnknechtschaft zum



Lukas Kübler

Zentralbegriff der Kritik von kapitalistisch-industriellen Arbeitsverhältnissen wird. Man könnte sagen, da gibt es unterschiedliche Dimensionen, die artikuliert werden und im Begriff der Entfremdung zusammengefasst werden, die alle mit Sinn- und Freiheitsverlust durch kapitalistische Lohnarbeit zu tun haben – z. B. die Mechanisierung, die Maschinisierung der Produktion, die Vereinfachung von Arbeitstätigkeiten und die Wiederholung der immer gleichen Arbeitsschritte. Andererseits auch die Intransparenz marktvermittelter ökonomischer Prozesse, d. h., dass darüber, was eine Fabrik produziert, im Wesentlichen entscheidet, was verschiedene Leute kaufen wollen. Damit geht die Kontrolle der Menschen, die in der Fabrik arbeiten – auch in einer gewissen Weise die Kontrolle der Unternehmer und Kapitalisten, die dahinter stehen – über in die Frage: Was wollen Menschen eigentlich kaufen? Es gibt auf jeden Fall einen Verlust an Bestimmung darüber, was produziert wird, und der Entfremdungsbegriff hebt darauf ab, dass gerade in der

<sup>2</sup> Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Philosophie der Philosophische Fakultät der Humboldt-Universität, Berlin

**Eine vorläufige Liste von für kapitalistische Arbeit charakteristische Entfremdungserfahrungen und ihren Ursachen**

	<b>Typische Erfahrungen</b>	<b>Ursachen (in der Struktur der kapitalistischen Arbeitsorganisation)</b>	<b>Typische Phänomene</b>
<b>Mechanisierung der Produktion</b>	Beschränkung auf stupide, entqualifizierte Tätigkeiten; nur mechanisch koordinierte Kooperation; Verlust der Beziehung zum ganzen Produkt; Sinnverlust	Zerlegung „ganzheitlicher“ Arbeitsprozesse, innerbetriebliche Arbeitsteilung	Industrielle Fertigung; entqualifizierte Arbeit, Taylorismus
<b>Prekariat</b>	Abhängigkeit, Fremdbestimmung, Unsicherheit	Doppelt freier Lohnarbeiter: verfügt zwar frei über seine Arbeitskraft, aber nicht über Produktionsmittel; Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt; fehlender sozialer Schutz	Proletarisierung im Frühkapitalismus; Scheinselbstständigkeit; Leiharbeit; Kündigungsdrohung; Erwerbsarmut
<b>Fremdbestimmung</b>	Autonomieverlust, Identifikationsverlust	Verwertungslogik des Kapitals; Profitorientierung der Produktion, Ausbeutung der Arbeit, strukturelle Asymmetrie des Verhältnisses von Arbeit und Kapital	Innerbetriebliche Kontrollmechanismen, „Kommando und Disziplin des Kapitals“ (Marx): Sanktionen
<b>Verdichtung und Intensivierung der Arbeit</b>	Überforderung, Erschöpfung, Burnout, Psychopathologien, Berufskrankheiten	Produktivitätssteigerungen durch Aktivierung der Arbeitenden und Optimierung der Arbeitsabläufe: „reelle Subsumtion der Arbeit unter das Kapital“ Marx	Benchmarking, Aufbau von Strukturen innerbetrieblicher Konkurrenz, „dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit“ (Marx), „unternehmerisches Selbst“
<b>Missachtung und Exklusion</b>	Identitäts- und Statusverlust, Verlust der Selbstachtung	Arbeitslosigkeit; soziale Abwertung bestimmter Tätigkeiten; Erosion erkämpfter sozialer Schutzmechanismen des Normalarbeitsverhältnisses)	Entwertung klassischer Berufsbilder; Leiharbeit; Niedriglohnverhältnisse/ Erwerbsarmut

industriellen Fabrikarbeit ein starker Kontrollverlust der Arbeitenden über ihre eigene Tätigkeit passiert. Weil es eine strikte Fabrikdisziplin gibt, und wenn man sich den Vergleich mit traditionellen oder auch feudalen Arbeitsverhältnisse vor Augen führt, wo Bauern ihr eigenes oder vom Adel gepachtetes Land bewirtschaften, dann treten sie zwar einen Teil des Produkts ab, und doch ist es so, dass sie in einer gewissen Weise selbst darüber entscheiden, auch im Einklang mit den Erfordernissen der Jahreszeiten, der Ernte usw., wann welche Arbeitsschritte passieren. Ganz anders ist es in der Fabrik, da müssen die Leute erst einmal dazu erzogen werden, jeden Morgen anzutreten. Sie müssen daran gewöhnt werden, dass das Fließband eine gewisse Geschwindigkeit hat usw. All diese Aspekte werden damit zusammengefasst und thematisiert.

Das Interessante bei Marx ist, dass er, wann er den Begriff der Entfremdung zum ersten Mal in Zusammenhang mit Arbeit thematisiert. Das ist 1844 in den Ökonomisch-philosophischen Manuskripten, die aber erst in den 30er Jahren des 20. Jahrhunderts wiederentdeckt und -veröffentlicht wurden. Das ist eine interessante Ungleichzeitigkeit. Der frühe Marx führt den Begriff der Entfremdung ein, diese Ideen werden aber

MARX' FRÜHE SCHRIFTEN  
SIND ERST 90 JAHRE SPÄ-  
TER WIEDERENTDECKT  
WORDEN - DANN ABER  
MIT GROSSER RESONANZ

erst bekannt, nachdem die Arbeiten des späteren Marx zur Entfremdung nicht mehr viel sagen diese schon sehr wirkmächtig in der Arbeiter- und

Arbeiterinnenbewegung geworden sind. Es gibt hier eine gewisse Ungleichzeitigkeit. Die Wiederentdeckung der frühen Schriften von Marx haben eine große Resonanz ausgelöst und es gab Strömungen innerhalb des Marxismus', die sich auf diese frühen Schriften

beriefen, um eine innermarxistische Kritik – z. B. an Richtlinien in den Kommunistischen Parteien in Europa – zu formulieren. Viele Marxistinnen und Marxisten, die gerade von der Kritik des real existierenden Sozialismus ausgingen, haben sich für diese Entfremdungsschriften von Marx interessiert, weil sie darin Quellen erblickten, den Marxismus gewissermaßen wieder stärker auf Marx zurückzuführen.

**Marx unterscheidet** in diesen Manuskripten **vier Formen von Entfremdung der kapitalistischen Arbeit**. Das ist die

- **Entfremdung vom Produkt der Arbeit,**
- **die Entfremdung von der Tätigkeit im Arbeitsprozess,**
- **die Entfremdung vom menschlichen Gattungswesen – ein sehr rätselhafter Begriff bei Marx – und**
- **die Entfremdung von den anderen Menschen.**

Ich werde jetzt darüber gar nichts weiter sagen, denn das werden wir uns heute Nachmittag in der Arbeitsgruppenarbeit nochmal genauer angucken. Das sind eben sehr schwierig zu verstehende, aber auch sehr spannende Texte bei Marx. Ich will im nächsten Schritt eher noch vom späteren Marxschen Werk ausgehen, denn ich denke, man kann das als den Versuch verstehen, ein genaueres und besseres Verständnis von den inneren Problemen der kapitalistischen Arbeitsorganisation zu gewinnen. Meiner Meinung nach, nimmt Marx dort die früheren Überlegungen auf. Er verwendet nicht mehr den Begriff der Entfremdung, aber wir können in dieser Losung der Konstruktion, die in Tabelle 1 zu finden ist, gewisse Bezüge auch zu den frühen Texten herstellen.

Ich möchte mit den ersten vier Zeilen (siehe Tabelle auf Seite 19) anfangen. Die fassen vier Arten von Entfremdungserfahrung in der Arbeit zusammen, die

man bei Marx findet. Und bei Marx gibt es eben, und das ist das Interessante an seinem Entfremdungsbegriff, dass Marx versucht zu zeigen, dass diese Arten von Erfahrung nicht einfach unausweichlich sind, sondern dass es Möglichkeiten gibt, Arbeit anders zu organisieren. Wir können auch die moderne Arbeit anders organisieren. Und dann gäbe es genau diese Arten von Entfremdungserfahrung nicht. Und diese Entfremdungserfahrungen sind für Marx offensichtlich etwas, das überwunden werden sollte.

Die erste Dimension, ist z. B. die Mechanisierung der Produktion. Typische Erfahrungen, die damit einhergehen, sind die Beschränkung auf stupide entqualifizierte Tätigkeiten. Es gibt den Verlust der Beziehung zum ganzen Produkt, da man nur noch in ganz kleinen definierten Schritten an der Produktion beteiligt ist. Dazu kommt noch ein Verlust an Sinn, da man die Tätigkeit als ganze nicht mehr sehen kann. Die Ursache dafür ist, dass industrielle, maschinelle Produktion dazu tendiert, ganzheitliche Arbeitsprozesse in einzelne

Schritte zu zerlegen und innerbetrieblich Formen von weitreichender Arbeitsteilung einzuführen. Typische Phänomene sind z. B. der Fordismus und der Taylorismus, also die Einführung von Fließbandarbeit und die Zerlegung von Arbeitshandlungen in ihre Einzelteile. Bei allen Aspekten industrieller Fertigung taucht diese Problematik irgendwo auf, auch wenn sie sich im Detail unterscheiden kann. Der zweite große Entfremdungskomplex, den auch Marx thematisiert, ist der der Prekarität der Lohnarbeiterinnen und Lohnarbeiter. Ihre soziale Situation ist eine der Unsicherheit. Es ist die Abhängigkeit davon, Beschäftigung zu finden. Das sagt ja schon dieses unglückliche Wort vom Arbeitgeber und vom Arbeitnehmer. Also man ist darauf angewiesen, dass einem jemand Arbeit gibt. Das wird eben auch tatsächlich als eine Art von Fremdbestimmung erfahren. Die Ursachen dafür sieht Marx im doppelt freien Lohnarbeiter, der zwar anders als feudale Bauern frei darüber entscheiden kann, wo er arbeitet und bei wem er anheuert und nicht mehr an seine Scholle gebunden ist. Aber zugleich



ist diese doppelt freie Lohnarbeit eben auch frei von jeglichen Arbeitsmitteln und Produktionsmitteln, um selbständig ökonomisch tätig zu werden. Verschärft wird diese schwierige und schutzlose Stellung noch durch die interne Konkurrenz der Arbeitenden auf dem Arbeitsmarkt untereinander – und zur Marxschen Zeit auch durch die völlige Abwesenheit von sozialen Sicherheitsmechanismen.

Typische Phänomene, die ebenfalls damit zusammenhängen, sind innerbetriebliche Kontrollmechanismen. Marx nennt sie „Kommando und Disziplin des Kapitals“. Arbeiter sind der Herrschaft inh der Fabrik ausgesetzt, weil sie die Lohnarbeit zum Überleben brauchen und nicht einfach kündigen können.

Das Prekäre heutzutage zeigt auch solche Phänomene der Proletarisierung, der Erosion von sozialen Struk-



turen. Leiharbeit, Scheinselbständigkeit, die im Raum stehende Kündigungsdrohung, all dies sind heute Phänomene des fehlenden sozialen Schutzes. Damit hängt auch die Möglichkeit zusammen, von anderen bestimmt zu werden, gegen den eigenen Willen zu Dingen gezwungen zu werden. Immer haben wir es vor allem damit zu tun, dass Arbeitende davon abhängig sind, Beschäftigung zu finden. Das führt auch dazu, dass sie nicht frei entscheiden können, wo sie hinziehen, wo sie leben wollen, wie viel sie arbeiten wollen usw.

Die Produktion, in der die Arbeitenden Beschäftigung finden, ist profitorientiert und darauf angelegt, die Arbeitskraft möglichst weitgehend auszubeuten, d. h. möglichst produktiv zu machen. Darin gibt es eine strukturelle Assymetrie zwischen Arbeit und Kapital. Durch die Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt zwischen den Arbeitenden werden diese vereinzelt. Sie müssen sich aber kollektiv organisieren, um überhaupt ein angemessenes Gegengewicht gegenüber der Macht des Kapitals zu erreichen. Ausdruck und Phänomene sind eben diese innerbetrieblichen Kontrollmechanismen, wo man ganz klar sieht, dass Arbeiterinnen und Arbeiter aufgrund der äußeren Umstände immer wieder gezwungen werden, Dinge zu tun, die sie aus sich selbst heraus nicht tun würden. Der vierte Aspekt, den Marx hervorhebt, ist, dass es in dem ganzen Kontext, den ich jetzt schon geschildert habe zu einer starken Verdichtung und Intensivierung der Arbeit kommt. Marx nennt das die „dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit“. Arbeitende werden dazu gebracht, immer produktiver zu sein, weil diese Produktivitätssteigerung für die Unternehmen notwendig ist, um am Markt zu bestehen, sich gegenüber den Konkurrenten durchzusetzen. So etwas hat eben Folgen wie Überforderung, Erschöpfung, heute spricht man von Burnout, psychische Krankheiten. „Berufkrankheiten“ sind keine neue Erscheinung, es gibt sie spätestens seit es ka-

pitalistische Arbeitsverhältnisse gibt. Heute wird die Verdichtung und Intensivierung der Arbeit über den Aufbau von Strukturen innerbetrieblicher Konkurrenz vorangetrieben. Da konkurrieren dann einzelne Teams oder Arbeitsgruppen miteinander. Aber natürlich gibt es auch klare Vorgaben wie Akkordarbeit. Alle diese Dinge sind Ausdruck dessen.

Interessant ist jetzt, dass wir mit der fünften Zeile, die ich hier eingefügt habe, eine Art von Dimension der Entfremdung haben, die heute sehr wichtig ist, die Marx aber so noch nicht sehen konnte. Das sind Erfahrungen von Missachtung und Exklusion. Menschen stellen, z. B. wenn sie arbeitslos werden, fest, dass damit auch ein Verlust an Achtung durch andere und auch ein Verlust an Selbstachtung einhergeht. Ihre Identität, ihre Stellung ist dann nicht mehr klar. Das zeigt uns, dass sich auch die Bedeutung von Arbeit seit Marx gewandelt hat. Ich habe noch ein Zitat aus dem Handout von dem französischen Soziologen Robert Castel, der spricht von „Dignifizierung der Arbeit“. Er sagt, dass die Einebnung frühkapitalistischer Verhältnisse durch die Schaffung eines Sozialstaates, die Schaffung von sozialen Anspruchsrechten, dazu geführt hat, dass wir heute unter Arbeit auch etwas verstehen können, was nicht nur negativ und entfremdet ist, sondern was uns in gewisser Weise auch unseren Platz in der Gesellschaft einräumt, was auch eine Quelle für Selbstwertschätzung, von Wertschätzung durch andere sein kann. Castel sagt, es ist sehr ambivalent. Es gibt natürlich immer noch die alten Formen von Ausbeutung, von Entfremdung. Ich denke, wenn wir heute über Entfremdung reden wollen, dann müssen wir genau diese Zweideutigkeit sehen, dass es einerseits immer noch die alten Formen von Prekarität, von Fremdbestimmung, von Verdichtung usw. gibt, die teilweise heute nur in neuem Gewand erscheinen, indem z. B. der Sozialstaat abgebaut wird, indem be-

stimmte Arbeitsrechte wie Kündigungsschutz usw. wieder abgeschafft, zumindest verringert werden. Auch haben wir neue Phänomene, die wir als Folgen von Missachtung und Exklusion ansehen können, die mit dem Verlust von Arbeit zusammenhängen, oder mit der sozialen Abwertung von bestimmten Tätigkeiten. In diesem Sinne ist dann die Erosion oder der Abbau des Sozialstaates nicht nur mit Blick auf die alten Entfremdungsmechanismen fatal, sondern auch damit, dass dadurch die Stellung von vielen Menschen in der Gesellschaft schlechter wird und dass sie dadurch auch psychisch die Erfahrung machen, nicht mehr so viel wert zu sein.

Das ist ein erster Vorschlag, welche Dimensionen im Begriff der entfremdeten Arbeit zusammenkommen.

Wie haben uns das so vorgestellt, dass wir jetzt in Gruppenarbeit gehen, wo ihr euch diese unterschiedlichen von uns vorgeschlagenen Aspekte von Entfremdung der Arbeit nochmal genau ansehen und kritisch mit euren eigenen Erfahrungen abgleichen könnt. Und auch darüber nachdenken könnt, was fehlt, wo ihr eure Erfahrungen nicht wiederfindet. Leitfragen zur Gruppenarbeit sind:

- **Worin seht ihr bei eurer Arbeit oder in eurem Arbeitskontext Anzeichen von Entfremdung, wenn ihr 20 Jahre oder an den Anfang eures Arbeitslebens zurückblickt, welche Veränderungen seht ihr, die ihr mit Entfremdung in Verbindung bringt?**
- **Wie findet ihre eure Erfahrungen in der in Tabelle 1 versammelten Vorschlägen wieder? Wie würdet ihr die Tabelle ergänzen?**
- **Was sind für euch typische Merkmale von Entfremdung, die ihr bei euch oder euren Kolleginnen und Kollegen beobachtet? Was sind die Ursachen dieser Entfremdungserfahrung?**

## AG-Phase: Was ist entfremdete Arbeit?

Um die lebensgeschichtlich unterschiedlichen Erfahrungen mit Arbeit und ihr innewohnenden Entfremdungsphänomene zu heben, teilt sich das Plenum auf nach Altersgruppen (Jünger – Ältere). Dazu stellen sich alle TN kreisförmig nach Lebensjahren auf und die Moderation zieht Teilungsgrenzen, sodass vier ungefähr gleichstarke Gruppen entstehen. Die AGs haben eine Stunde Zeit für die Bearbeitung der Fragen.





## Vorstellung der Ergebnisse von AG 4

Schichtarbeit	AG 4
Konkrete Arb.-Anweisung	Peter
Mißachtung erlernter Fähigkeiten	Gerd
	Edmund
	Ralf
Gruppenarbeitschaft	
Freiraum, wenn:	
Prekariät sprengt Gruppen	
Unverzichtbares als Anreiz	
Mitbestimmung fehlt	

### Gruppenmitglieder:

- Ein Thema für uns war Schichtarbeit. Da haben wir gesagt, das entfremdet wohl. Einmal weil es die Sache, an der man arbeitet, stückelt. Da fängt es schon an, dass man sich von dem Ganzen zurückzieht. Es ist auch eine Entfremdung von der Familie. Wenn man eine Familie hat und die Kinder eine Woche nicht sieht, dann ist das auch eine Entfremdung. Das halbe Leben spielt sich ohne die Familie ab.

Dann tauchte der Punkt „konkrete Arbeitsanweisung“ in unserer Diskussion auf. Der ist so zu verstehen, dass du im Gegensatz zu einer normalen Gruppenarbeit, wo du selbst bestimmst wann, wieviel und was du tust oder auch, wo eine Aufgabe gestellt wird und du siehst eben zu, dass du sie zügig machst, kannst aber selbst bestimmen, was kommt als erstes und als letztes. Oder wenn es um Fehler-Finden in Anlagen geht, dann kannst du es selber zeitlich gar nicht bestimmen, du siehst eben selbst zu. Das Gegenteil davon ist die ganz konkrete Arbeitsanweisung. Es gibt zwar immer noch eine

Arbeitsgruppe und ein Arbeitsvolumen, aber du hast keine Chance mehr, das selbst zu irgendwie regeln, sondern du musst dich an diese Arbeitsanweisungen halten.

Das nächste war die Missachtung erlernter Fähigkeiten. Ein Beispiel: Wenn jemand eine Ausbildung zum Anlagenelektroniker. Ein junger Mann, der lernt drei oder dreieinhalb Jahre, ist Anlagenelektroniker, hat ausgelernt und jetzt arbeitet er an der Stanze, wie heute Morgen gesagt worden ist, oder an der Presse, er macht nur Einlegearbeiten. Er steht dann acht Stunden da und legt nur die Teile ein, holt sie wieder raus oder staubt sie ab, wie auch immer. #00:04:00-2#

Zur Gruppenarbeit: Die Gruppenarbeit hat zwei Seiten einer Medaille. Die eine Seite ist natürlich, dass man in der Gruppenarbeit auf einmal alle Tätigkeiten machen kann, da haben wir das Beispiel Autobau. Das war früher so, dass man immer nur eine Tätigkeit gemacht hat, in der Gruppe konnte man sich das dann aufteilen, wer was macht. Und das war ein gewisser Freiraum. Auf der anderen Seite steht aber ein Fragezeichen hinter der Freiheit. Die Produktion hat erhöht und man hat letztendlich der Gruppe auch wieder die Aufgabe erteilt, es in einer gewissen Zeit zu schaffen. Die Vorgaben, die konnte man nicht selber erstellen. Also wenn man 40 Autos am Tag bauen musste, dann waren es eben 40 Autos. Da konnte man nicht sagen, wir bauen nur 30. So hatte man einerseits mehr Entscheidungsfreiheit, gleichzeitig wurde der Arbeitsruck erhöht. Dieser Druck hat sich auch zwischen Kollegen aufgebaut. Wenn z. B. jemand krank wurde oder öfter krank war, dann war da schon ein Fragezeichen: Können wir das noch mit dem schaffen oder können wir es nicht?

- Es kommt darauf an, ob die Gruppe stark ist oder ob sie schwach ist. Mit schwachen Gruppen können die Arbeitgeber so etwas machen, wie zu sagen, da fehlen zwar drei Leute, aber ihr müsst trotzdem alles machen. Bei starken Gruppen geht das nicht so einfach. Die Praxis bei Daimler Benz hat uns gezeigt – ich weiß das, weil ich oft mit denen Seminare mache – dass die Welt der Arbeitsgruppen total unterschiedlich ist. Die einen entwickeln eine Macht als Gruppe gegenüber Anforderungen, die viel zu hoch sind. Und die anderen sind nicht in der Lage, diesen Anforderungen zu begegnen, sondern die sagen o.k., wir versuchen es, wir machen es ...

Das Entscheidende ist für mich ist, ob man es als Gewerkschafter in der Gruppe hinkriegt, die Macht

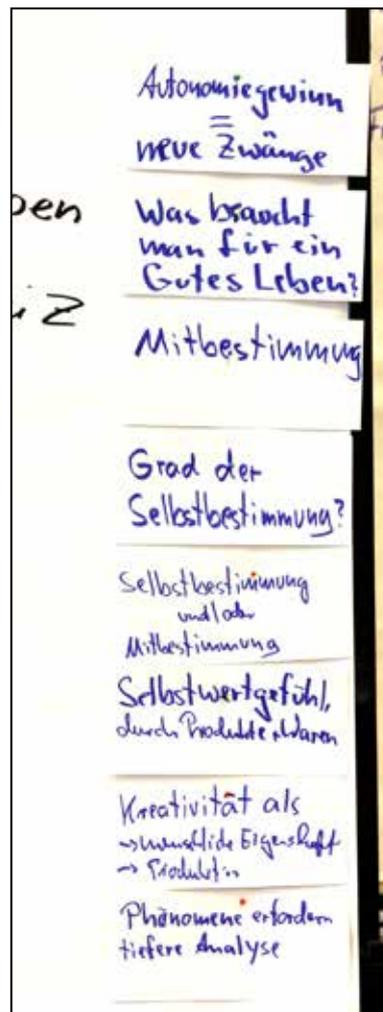
innerhalb der Gruppe zu organisieren. Was schwierig ist. Damit möchte ich überleiten zum nächsten. Wenn nämlich die wirtschaftliche Situation schlechter wird oder ich habe da Leiharbeiter zwischen, die die Stückzahl oder den Akkord versauen und unbedingt übernommen werden wollen als Festangestellte oder ihre Befristung, die sie bisher haben, verlängert haben wollen. Wenn man solche Leute dazwischen hat, dann fällt die stärkste Gruppe in sich zusammen.

- Soviel zu den zwei Seiten. Und dann haben wir noch etwas, was vielleicht nicht direkt mit dem Arbeitsleben zu tun hat. Unverzichtbarkeit als Anreiz. Es wird uns ja immer deutlich gemacht, dass wir ohne bestimmte Dinge nicht gehen kön-



nen. Nehmen wir mal iPhone oder moderne Handys die jedes halbe Jahr gewechselt werden. Ich weiß nicht, ob das auch eine Art von Entfremdung ist. Da herrscht ein Druck, dass man ohne diese Sachen nicht mehr auskommt. Das ist eine komische Verhaltensweise, dass man meint, wenn man nicht das modernste Handy hat, dann ist man irgendwie raus aus der Gesellschaft, man gehört nicht dazu. Da erhöht sich auch der eigene Druck. Ob das nicht auch eine eigene Entfremdung ist zu dem guten Leben. Was braucht man für ein gutes Leben? Braucht man das wirklich? Und entfremdet und das nicht schon von dem Leben, was man als Leben bezeichnet?

- Ich denke immer bei Beispielen von Fremdbestimmung vom Höhlenbewohner her, wo kommen wir her, vielleicht aus der Savanne, vielleicht aus dem Garten Eden oder so. Aber wir haben ja mal eine Stelle gehabt, an der wir angefangen haben. Jetzt stehen wir in einer ganz anderen Gesellschaft. Und in dieser Gesellschaft fehlt u. a. Mitbestimmung. Diese Gesellschaft und diese fortschrittliche Zeit könnte ja so sein, wie sie wollte, wenn sie Mitbestimmung hätte. Mitbestimmung über unseren Stundensatz, Mitbestimmung über den Einsatz der Mittel über-



Karten-Mitschriften von Tom Kehrbaum

haupt in der Firma. Nicht nur, wann beginnt und endet die Arbeitszeit, sondern auch: wann will ich Geld einsetzen? Wem gehört die Firma? Wie wird der Gewinn verteilt? Wenn wir das alles hätten, wäre das vielleicht ein ganz neuer Gesichtspunkt. Aber die Aufgabe war, innerhalb einer halben Stunde etwas zu erarbeiten.

### Rahel Jaeggi:

Bei Entfremdung geht es nicht nur um so etwas wie Entqualifizierung und Fragmentierung von Arbeitsprozessen, sondern wir müssen im größeren Rahmen über Entfremdung nachdenken wollen. Marx ist oft vorgehalten worden, dass er ein Handwerkerideal von Arbeit zu restaurieren. Als ob Entfremdung hauptsächlich dadurch entsteht, dass wir in einer arbeitstei-



ligen, industrialisierten Gesellschaft produzieren und alles, was diesen einheitlichen Vorgang des Herstellens eines Produktes, das man vom Anfang bis zum Ende mitverfolgen will, über das man dann auch verfügt und weiß, was damit geschieht, wenn man noch den kennt, dem man es verkauft hat und so. Dieser eher romantische Kitsch, der bei manchen konservativen Entfremdungstheoretikern eher eine Rolle spielt. Und manchmal ist Marx so gelesen worden, als ob gerade sein Frühwerk davon bestimmt sei, dass er genau diesem Ideal des vormodernen Handwerkers folge. Marx wollte aber keinesfalls zurück zu diesen einfacheren Arbeitsverhältnissen.

Eine der Herausforderungen der heutigen Diskussion von Entfremdung, ist über Phänomene der Entfremdung diskutieren zu können unter Bedingungen einer arbeitsteiligen industrialisierten Gesellschaft. Dann kann das eben nicht so sein, dass einfach nur die Fragmentierung und die Mechanisierung der Produktion alleine schon Entfremdung ist, sondern da muss es andere Elemente geben, die dazu führen, dass man das als Entfremdung bezeichnen kann. Ich fand es sehr interessant, wie ihr in der Gruppe den Verlust an Selbstbestimmung am Beispiel der konkreten Arbeitsanweisung herausgestellt habt.

Auch die Diskussion um die Gruppenarbeit hatte diese Fragestellung. Die Elemente von Sinnverlust und Identifikationsverlust hängen mit der Dimension des Machtverlusts zusammen.

Was ich von dem AG-Bericht noch mitnehme, dass es auch positive Effekte der Gruppenarbeit und Abbau von Entfremdung gibt. Eine höhere Kompetenz, die die Leute erwerben, einen größeren Freiraum, den sie haben, oder wie eben auch nochmal gesagt wurde, da gibt es auf einmal wieder die Möglichkeit, Urlaubsfotos in der Gruppe zu zeigen etc.

Auf der anderen Seite ist mir noch nie so klar geworden, wie sehr das mit der Frage der Macht zusammen hängt. Dass die Frage, wie man sich als Gruppe in diesem jetzt angereicherten Arbeitsbereich fügt und ob man als Gruppe stark genug ist, um sich dann gegenüber erhöhten Stückzahlen etc. zur Wehr zu setzen. Dass, was ich dabei interessant fand, ist diese Art der Ermächtigung. Betont wurde, dass die Leute in funktionierenden Gruppenarbeitsprozessen selbstbewusster werden, ermächtigt sind, auch nachher besser verhandeln können. Das waren Gruppen, denen konnte man von der Betriebsleitung aus ja auch nicht mehr so leicht etwas sagen, weil sie wussten, was sie können und was sie sind. Die waren dann auch stärkere Verhandlungspartner.

Noch eine Bemerkung zur Bedürfnisdiskussion: Klaus Dörre hat in einer Diskussion in Jena gesagt, wir sollten mal über sinnvolle Arbeitsverhältnisse nachdenken. Wenn die Leute sinnvoller arbeiten, wenn die Leute sich in ihrer Arbeit wohlfühlen, das als sinnvolle Arbeit empfinden, dann konsumieren sie auch nicht mehr so viel. Das hat er so als These rausgehauen. Ich finde ich aber schwierig zu sagen, was eigentlich „künstliche Bedürfnisse“ sind. Was sind gesetzt künstliche Anreize, denen wir eigentlich nicht nachgeben sollten? Das Telefon ist zum Telefonieren da, und Kleidung ist da, um warmzuhalten. Was braucht der Mensch wirklich, braucht er nur ein Fell, um warm zu sein? Da wird es unglaublich schwierig. Wenn man von der anderen Seite her fragt, wie sind eigentlich diese Bedürfnisse entstanden? Welchen Mangel in anderen Bereichen des Lebens und dessen was man so tun kann, gilt es zu füllen? Das würde seine Kompensationsthese stützen und sagen, ja das stimmt vielleicht, dass das Ersatz ist für bestimmte andere Dinge, nur sollte man nicht versuchen von daher zu argumentieren, dass man sagt, diese und jene Güter sind aber das, was wir wirklich brauchen

und das ist alles künstlicher Mist, der aufoktroziert und aufgeschwätzt worden ist, sondern man sollte sich eher fragen: Was ist eigentlich bei der Bildung dieses Wunsches nach diesem Konsumgut schiefgegangen oder was führt eigentlich dazu, dass das so gewünscht wird? Das ist auch das, was ich mit der Perspektive bei Entfremdungsverhältnissen meine, man sollte sich nach dem Wie dieser schiefgegangenen Beziehung fragen und nicht immer nach einer Art von Gütern, die man braucht oder nicht braucht oder auch Fähigkeiten, die man unbedingt haben sollte oder nicht haben sollte. Man begibt sich auf schwieriges Terrain, wenn man sagt, das ist richtig, das ist falsch.

#### **Gruppenmitglied:**

Du hast das Problem schon angesprochen. Es geht nicht um falsche Bedürfnisse, sondern um Pseudobefriedigung. Die Bedürfnisse sind ja ganz ursprünglich, die haben wir schon immer, was vielleicht auch das Mensch-Sein ausmacht. Aber es gibt Bedürfnisse, die werden mit den Mitteln, mit denen wir versuchen sie zu befriedigen, nur pseudobefriedigt. Ich glaube auch, dass ein Handy da nicht befriedigen kann und das nächste auch nicht. Das ist das Problem. Und wir tun es trotzdem und wir brauchen es auch. Religion ist ja auch so eine Möglichkeit, etwas zu finden, was man sich auf eine andere Art nicht befriedigen kann.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 3

### Gruppenmitglieder:

- Uns ist es schwer gefallen, zu gewichten. – Der erste Punkt wendet sich vor allem an die Kollegin und Kollege Wissenschaftler. Lenkt euren Blick weg von der Stanze. Alle Verwaltungs-, Forschungs- und sonstigen Tätigkeiten sind im ähnlichen Prozess begriffen wie die Mechanisierung bei der Stanze. Ob das Konstruktions-, Entwicklungs- oder Verwaltungsprozesse sind oder, wie wir geschrieben haben, standardisierte nichtgewerbliche Aufgaben (Stichwort SAP), die werden heute alle erfasst. Früher wussten Kollegen, wo brauche ich was für welchen Zeitpunkt. Das ist heute alles EDV-mäßig hinterlegt und Menschen treten nur noch in Aktion, wenn irgendwo ein Fehler auftritt. Wenn ein Kunde etwas bestellt, dann löst das schon im hintersten Lager die Überprüfung aus, ob die Teile dafür da sind. Also nicht immer nur an Stanzen denken.

Das stellt auch nochmal klar, dass so etwas wie die Konstruktion zerlegt wird in Teilkonstrukteure und einen Projektleiter oder eine Projektleiterin, die das dann zusammenführen muss. Die Konstruktion wird zum Teil sogar international geteilt, also in drei Kontinenten und immer nacheinander vertaktet. Da wird an den gleichen Teilen im Netz weiterentwickelt und wenn du nach 16 Stunden wieder an deinem Teil weiterarbeitest, dann ist auch noch die Frage, ob du es noch als dein Teil ansiehst, wenn inzwischen zwei andere daran rumgefummelt haben.

Wir sind auch auf die Frage der Gruppenarbeit gekommen. Wir sind aus der übereinstimmenden Sicht derer, die damit Erfahrung hatten, zum Schluss gekommen, dass die Gruppe eine gewisse Zeitautonomie hatte – z. B. konnte man Zeit herausarbeiten, um sich Urlaubsfotos zu zeigen. Dann wurde die Arbeit wieder geteilt, die Takte verkürzt



- ③
- Arbeitsteilung: Zerlegung von Konstruktionen (z.T. international) + Entwicklungsprozesse
  - fehlende Loyalität der Firma
  - Standardisierung von nichtgew. Aufgaben
  - kurze Takte
  - Erfahrung(s)wissen: Verlust von Wertschätzung
  - Betriebliche Hierarchie beschränkt Gestaltung + Kontrolle
  - Fehlende Sozialkompetenz
  - soziale Kontakte im/außer Betrieb
  - Neue Produkte erfordern Qualifikation + Selbstgefühl

und nichts war mehr mit freier Zeiteinteilung. Ein einziges Beispiel wurde genannt, dass es an verschiedenen Arbeitsplätzen Rotation gibt, aber auch das ist eigentlich keine Gruppenarbeit mehr. Im Gegenteil hat das Ganze zu einer Verkürzung der Arbeitstakte geführt, also damit als Ausdruck einer weiteren Arbeitsteilung in der Produktion. Vorangetrieben natürlich auch durch Rationalisierung.

- Bei Daimler hat man früher in der Perlenkette die Achse gebaut und 1995 haben noch zwei Leute die Achse gebaut. Die haben die Teile dann alle selber geholt und dann zusammengebaut. Die Kollegen haben dann zur Toilette gehen und ihren Kaffee trinken können – im Rahmen von gewissen Vorgaben, die aber gestaltbar waren. Das Gleiche galt für uns als Dreher. Wir hatten einen großen Tisch und dann haben wir selbstständig gearbeitet. Da sind Kollegen zu mir gekommen und haben gesagt, das

und das Teil brauche ich an meinem LKW. Und dann haben wir das gemacht. Heute kriege ich die Teile hingelegt und habe keinen Einfluss drauf. Oder es wird einfach einer Arbeitsgruppe zugeteilt. Das ist zwar auch noch Gruppenarbeit, aber in einer anderen Form. Also wir haben festgestellt, dass die Gruppenarbeit wieder rückläufig ist. Mit einer größeren Entfremdung von der Arbeit.

- Der Trend hin von der klassischen Arbeitsteilung zu ganzheitlichen Arbeitsaufgaben ist wieder rückläufig, sogar so rückläufig, dass es immer größere Linienführung gibt. Immer kürzere Taktzeiten, noch mehr Zerlegung, und das macht keinen Halt vor klassischen gewerblichen Arbeitsbereichen, sondern auch in den, ich sage mal geistigeren Arbeitsbereichen wie in der Konstruktion, in der Verwaltung und in initiativen Bereichen. Auch dort werden Arbeitsaufgaben zerlegt, standardisiert und von neuen Techniken gesteuert. Bei uns ist es so, dass Entwicklungsaufgaben standardisiert, zerlegt werden. Die werden morgens angefangen und wenn es Nacht ist von einem Konstrukteur in einem Land der Welt weitergeführt. Da ist also gar keine Identifikation mehr, kein Einfluss auf das Einzelne. Einige Berufsgruppen bilden sich da neu, die das nur noch zu steuern haben.

#### Rahel Jaeggi:

Darf ich mal nachfragen? Mich interessiert, worauf das zurückzuführen ist, dass es wieder rückläufig ist. Die These der anderen Arbeitsgruppe war ja, dass die weitere Zerlegung der Arbeit unproduktiv wäre und deshalb Gruppenarbeit eingeführt wurde. Also die Idee, dass Endfragmentierung zu besseren Resultaten führt. Was ist denn das, was jetzt dazu geführt hat, dass wieder rückgängig zu machen?

**Erläuterungen vonseiten der Gruppe:**

- Einmal die Technik. Es gibt heute andere Techniken, die es ermöglichen, z. B. Entwicklungsaufträge weltweit durchzuführen. Auch die Technik innerhalb der Produktion wird anders. Man ist ja durch die Gruppenarbeit ein Stück weit weg von der Robotertechnik gegangen und man geht heute wieder in die Robotertechnik rein.

Das andere ist, dass in der Hierarchie durch Gruppenarbeit etwas aufgebrochen ist. Das ist zwar keine echte Selbstbestimmung und Mitbestimmung in den Gruppen, aber eine Teilmitbestimmung. Das wird von der Seite des Unternehmens als störend empfunden und es wird befürchtet, die Belegschaft wäre nicht mehr so loyal gegenüber dem Unternehmen. Fakt ist jedoch, dass das Unternehmen selbst sich nicht loyal gegenüber den Menschen verhält. Der Mensch wird heute immer mehr instrumentalisiert – wie ein Zahnrad im Getriebe. Und wenn es nicht mehr funktioniert, wird es repariert oder rausgeschmissen bzw. ausgewechselt.

**Teilnehmer(innen):**

- Die Frage ist, was hier Philosophie ist oder Markteinflüsse. Sind die Kaufleute an der Macht, dann rechnen die und zwar kurzfristig. Da kommen halt Perlenketten ... Sind da mehr die Praktiker an der Macht, die sagen, es rentiert sich, wenn ich flexibler arbeite, und wenn ich ein neues Produkt kriege, kann ich schneller reagieren als mein Wettbewerber. Das lässt sich aber nicht so einfach rechnen. Das rechnet sich nur dann, wenn ich nach einiger Zeit wirklich nach vorne komme. Oder wenn ich ein Gesundheitsprogramm auflege, das kann ich nicht kurzfristig rechnen bzw. das sind erst einmal Kosten, die sich erst nach einiger Zeit rentieren, wenn der Mann oder die Frau zehn Tage weniger

krank wird. Es kommt auf die jeweilige Führung an, welche Philosophie verfolgt wird.

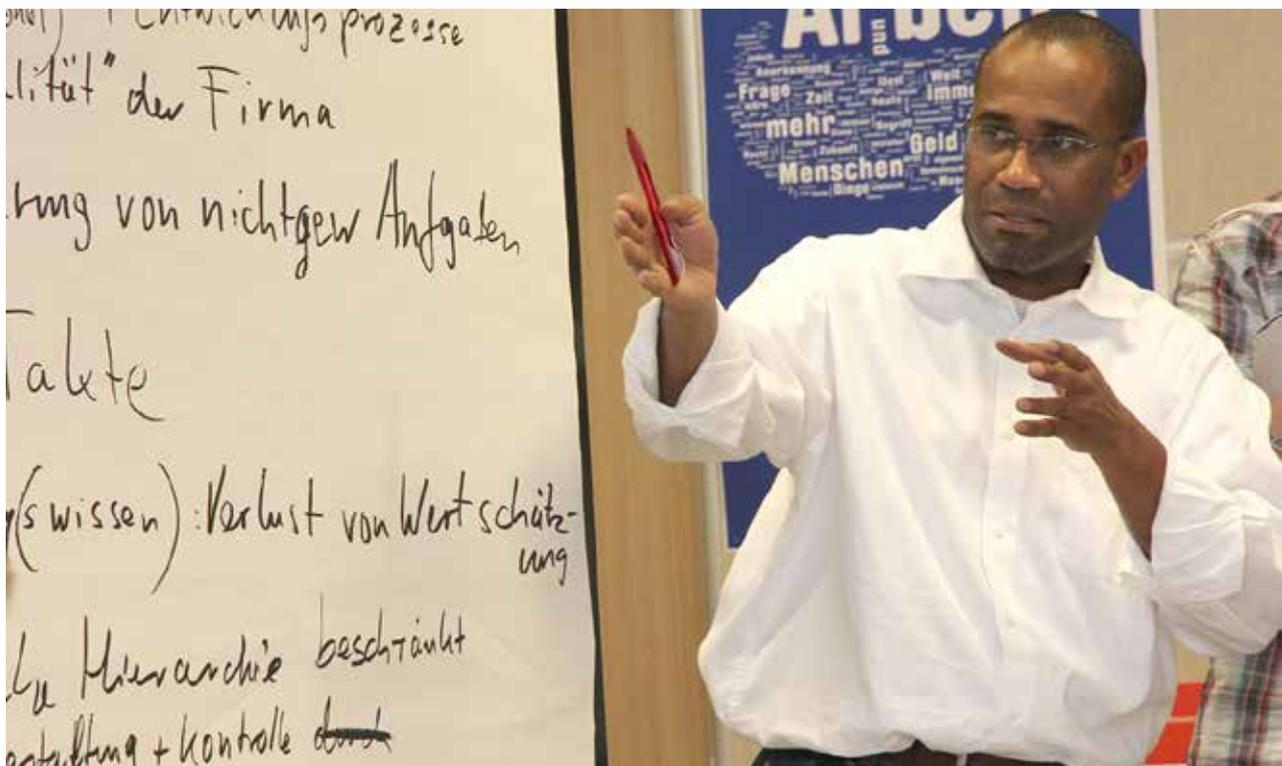
- Der Zusammenhang hin zu Gruppenprozessen und weg von Gruppenprozessen, das sind immer Zyklen. Mir ist aufgefallen, dass das damit zusammenhängt, was gerade für eine Welle von Absolventen von dem BWL-Personal an den Universitäten in die Betriebe stürmen. Da ist dann Gruppenarbeit der Hype in der Personalforschung. Das kennen sie aus den paar Jahren Studium und diese Absolventen versuchen dann Gruppenarbeit umzusetzen. Dann kommt die nächste Generation, bei denen ist der Trend alles kleinteilig zu organisieren, im Mikro-Zeit-Management. Das kommt aus den Ingenieurwissenschaften. Und dann wird versucht, das umzusetzen. Dann gibt es eine direkte Redundanz zwischen den Ausbildungsstätten und den tatsächlichen Auswirkungen im Betrieb.

**Gruppenmitglieder:**

- Vielleicht noch ein paar Sätze zu den weichen Faktoren, die auch Einfluss auf die Entfremdung haben, die wir hier unten auch ausgearbeitet haben. Fehlende Sozialkompetenzen meint ja auch gewisse Fragen der Kommunikation, Information im Betrieb, die für die Beschäftigten zur Entfremdung führen kann. Ich sage mal, wir haben da zweierlei Jacken bei uns im Betrieb. Autoritärer Führungsstil, wo die Konturen der Entfremdung scharf werden, das passt wieder in das alte Bild. Da ist der Chef, das ist der, der bestimmt. Auf der anderen Seite gibt es – wo wir sagen, das ist das bessere – einen kooperativen Führungsstil, wo die Konturen der Entfremdung nicht so scharf werden. Letztendlich zeigt das auch noch einmal, dass die Entfremdung nicht nur etwas mit dem System zu tun hat, sondern auch mit den Menschen, die dort arbeiten. Wenn ich jetzt

an Meister denke, dann kriegen sie ihr Verhalten ja nicht von außen aufgedrückt, sondern sie machen das aus sich selbst heraus. Ich denke, dass man da auch nochmal drüber reden müsste, nicht nur das System anzugucken, nicht nur die harten Faktoren in der kapitalistischen Produktionsweise. Wir haben es immer auch mit Menschen zu tun, die Einfluss nehmen und wo die Beschäftigten das unterschiedlich erfahren, ob sie entfremdet werden oder nicht. Das geht weiter bei den Fragen der sozialen Kontakte der Beschäftigten untereinander, die sich auch geändert haben und sich weiter ändern. Dinge, die früher gepflegt wurden, ob es nun Urlaubsfotos anschauen ist oder nach der Arbeit ein Bier trinken zu gehen – da gibt es einen Trend zu immer mehr Individualisierung, sich z. B. zu Hause vor den PC zu setzen oder etwas allein zu machen.

- Wir haben noch was vergessen. Das Erfahrungswissen, sei es von einem Jugendlichen, der kommt hoch, motiviert mit hohem Wissen, und wird von einem Erfahrenen geblockt, der fühlt sich dann total verkannt. Und umgekehrt genauso, wenn der Ältere sagt, meine Erfahrung wird ja nicht mehr gefragt. Da muss man halt versuchen, dass die Arbeiter zusammenkommen, damit sich alle wohlfühlen. Es ist die Frage, auf welche Art das Erfahrungswissen in den Betrieben weitergegeben wird.
- Das möchte ich noch ein wenig ergänzen. Der Verlust von Wertschätzung. Jeder macht seine Arbeit und macht sie gut. Aber es gibt eigentlich nicht mehr diese Wertschätzung, dass man die Arbeit gut gemacht hat, sondern man hat sie einfach zu machen. Das gilt auch hinsichtlich der Wertschätzung der Erfahrung, des Wissens.



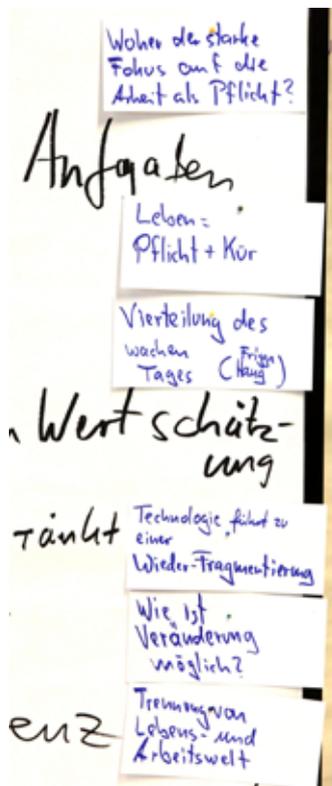
- Ich kann mich gerade mit diesem Punkt nicht verbinden. Ich sage auch zu dem Ganzen, ich war dabei, ich war daran beteiligt und ich habe mich die ganze Zeit gefragt, was ist mit mir selbst passiert in Sachen Entfremdung? Als Konstrukteur habe ich Prozesse gesteuert und überprüft. Bei mir, ich bin Elektroingenieur, interner Auditor und ich mache eine eintönige Arbeit. Ich habe das sogar als Chance empfunden, um meine Kreativität anderweitig zu leben. Ich habe mich dann zur Betriebsratswahl gestellt und bin anderweitig aktiv geworden. Ich empfinde Entfremdung auch als eine Chance hin zu einer eigenen Balance. Wie kann ich eine eigene Balance finden und leben, so dass Entfremdung zu meinem Leben gehört? Also nicht zu bewerten, Entfremdung ist gut oder Entfremdung ist schlecht, sondern mit

Aufmerksamkeit zu spüren, es geschieht etwas, ich mache etwas Eintöniges und muss einen Ausgleich dafür finden.

**Rahel Jaeggi:**

Ich brauche da nicht viel zu ergänzen, ihr wisst ja eh schon alles. Und da tauchen alle Punkte, um die es gehen könnte, schon massiv und sehr kompakt auf. Das am Schluss aufgebrauchte Problem kann man vielleicht so übersetzen, dass es eigentlich nicht darum geht,

das Reich der Notwendigkeit/das Reich der Arbeit zu reduzieren, sondern das Reich der Freiheit weiter auszudehnen. Dort können wir dann nicht-entfremdet tätig sein. Das ist ja eine alte Debatte und es gab bei André Gorz schon ganz früh den Slogan von der kreativen Arbeitslosigkeit und die Vorstellung, die jetzt auch von vielen Leuten, die für das Grundeinkommen eintreten, verfochten wird, zu sagen: Lasst uns mal die Konzentration von der Arbeit wegnehmen und die Freizeit sinnvoller nutzen. Das ist ja ein richtiger Punkt zu fragen, wie es eigentlich dazu kommt, dass die Arbeit immer mehr und belastender wird, obwohl das gar nicht nötig ist. Man könnte sie anders verteilen, auch müssten wir mit der heutigen Technik insgesamt nicht mehr so viel arbeiten. Ich bin ein bisschen gespalten, was die Vorstellung angeht, die Arbeit einfach zu verkürzen. Dann wäre zwar noch eine Entfremdung



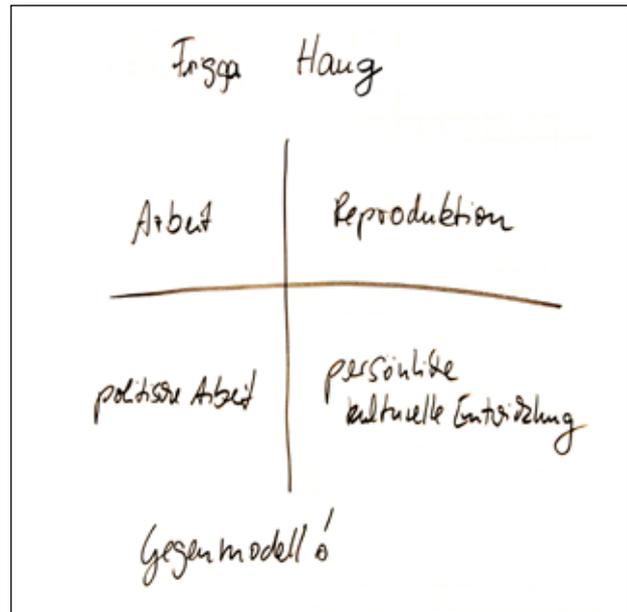
durch eine nicht besonders herausfordernde Tätigkeit da, aber es bliebe Zeit für ein echtes Leben woanders. Ich frage mich dann, was passiert da im Reich der Freiheit? Es wird, glaube ich, einerseits immer Arbeiten geben, die man nicht aufwerten kann, indem man sagt, wir erklären jetzt mal eben, dass das Reich der Notwendigkeit eigentlich das Reich der Freiheit ist. Insofern muss man da auch differenzieren und sich fragen, wie verteilt man diese Arbeiten. Andererseits bin ich skeptisch bei der Frage, was es heißen soll, dass man sich im Reich der Freiheit entfalten kann, wenn man es nicht umgekehrt auch als eine Art von Arbeit versteht, von der man dann vielleicht fordern sollte, dass diese anders bewertet und auch entlohnt wird. Ich denke, Arbeit heißt immer auch so etwas wie Anteilhabe an dem, was Gesellschaften erreicht haben und können. Bis hin zu der Anteilhabe daran, was eine Gesellschaft auch technisch kann, welche Art von Kenntnissen, von Fähigkeiten, von Möglichkeiten sie historisch entwickelt hat. Deshalb würde ich mich ungern davon verabschieden, dass man die Art und Weise, daran teilzuhaben, als den unwichtigeren Teil unserer Existenz deklariert und sagt, das gute Leben diskutieren wir getrennt davon.

#### Teilnehmer:

Mir fällt dazu das Vier in einem-Konzept von Frigga Haug ein, das vorschlägt die wache Zeit in vier Bereiche zu teilen und dies gesellschaftlich auch so zu organisieren. Dabei ist jeder Teil gleich wichtig und erfordert ganzen Einsatz, ist gutes Leben wie gleichzeitig Mühsal und Anstrengung.

#### Rahel Jaeggi:

Da geht es um die Frage: Was ist eigentlich Arbeit, was ist Erwerbsarbeit, welcher Teil der Arbeit ist in welcher Art und Weise gesellschaftlich relevant? Was ich interessant fand bei dem Beispiel, sich als Betriebsrat zu



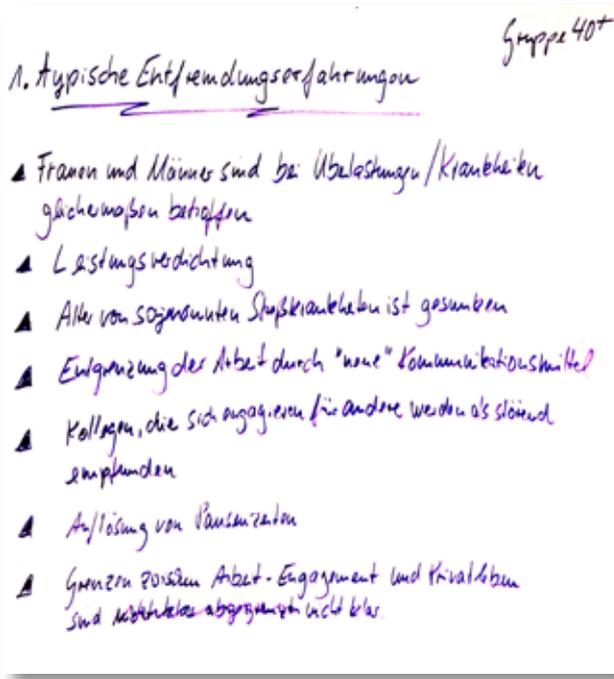
engagieren, ist, sich auf eine andere Art und Weise zu dem Feld Arbeit in Beziehung zu setzen und das mit zu gestalten. Das ist etwas anderes als zu sagen, na ja, mein Job ist egal und ansonsten mache ich meinen Kleingarten. Das ist vor dem Hintergrund eines breiteren Entfremdungsverständnisses eine Form von nicht entfremdeter Arbeit, in der es einen Teilaspekt der Tätigkeit gibt, der möglicherweise nicht so aufgeladen ist mit Identifikationspotential, und auf der anderen Seite genau über das sich politisch ins Verhältnis setzen zu den Dingen, die einen betreffen. Das ist doch eine sehr ambitionierte Art, sich zu den Verhältnissen, die den Arbeitsplatz oder auch sonst das soziale Leben beeinflussen, in ein Gestaltungsverhältnis zu setzen.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 2

### Gruppenmitglieder:

- Wir haben uns länger mit der ersten Frage beschäftigt, wo es um typische Entfremdungserfahrungen geht. Da war ein wichtiger Punkt, dass Frauen und Männer, im Gegensatz zu früher, heute gleichermaßen von Überlastung und Krankheiten durch die Arbeit betroffen sind. Das hat man früher eher den Männern zugeschrieben. Mittlerweile trifft das bei der gestiegenen Frauenerwerbsarbeit eben auch auf Frauen zu. Dann sage ich etwas zu dem zweiten Punkt. Uns war wichtig, dass wir insgesamt einen kontinuierlichen Prozess der Leistungsverdichtung sehen. Diese Leistungsverdichtung hat ganz unterschiedliche Facetten, die sind heute Morgen auch schon in der Eingangsrunde angesprochen worden. Diese Leistungsverdichtung ist für uns auch eine ganz wesentliche Ursache für Entfremdungserfahrungen im Arbeitsprozess.
- Das geht weiter mit sogenannten Stresskrankheiten. Die Leute, die davon betroffen sind, werden auch immer jünger. Dazu kommt das Thema Entfremdung, Arbeit durch neue Kommunikationsmittel. Man legt ja immer Wert auf die ganzen Spielgeräte, die man auch zu Hause hat, auf Handy, auf I-Pads oder diesem ganzen Kram. Damit wächst man auf, das ist völlig normal, dass man so etwas benutzt. Und





Klingeln in Pausen zu ignorieren, heute darauf reagiert wird. Es wird kontinuierlich durchgearbeitet, und sei es nur – falls du selbst nicht davon betroffen bist –, wenn du im Großraumbüro bist, dass neben dir am Arbeitsplatz zehn Leute stehen und irgendwelche Geschichten durchsprechen, Konzepte regeln. Das dazu führt, dass du selber nicht zur Ruhe kommst. Die Grenze zwischen Arbeitsengagement und Privatleben ist nicht klar. Das Abschalten oder das Ausgrenzen der Arbeit aus dem Privatbereich ist nicht mehr so ausgeprägt wie früher. Wenn die Leute heute aus dem Betrieb raus gehen, dann unterhalten sie sich nicht über Freizeit, sondern unterhalten sich darüber, was sie am nächsten Morgen machen oder über die Probleme, die sie während der Arbeitszeit noch nicht gelöst haben. Das findet selbst am Abend, in der Freizeit statt.

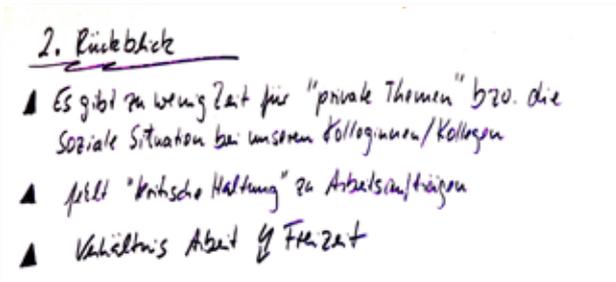
dann breitet einem der moderne Arbeitnehmer den Teppich aus, gibt einem auch solche Spielgeräte, ob das ein Blackberry ist, Hauptsache eine Internetverbindung, die einem rund um die Uhr, Zugriff auf das Firmennetzwerk gibt – und das wird fleißig genutzt.

- Ich wollte nochmal ergänzend dazu sagen, dass wir zu dem Punkt festgestellt haben, dass wir als Betriebsräte selber kein gutes Beispiel sind. Wir machen selbst keine Pause, wir nehmen den Krempel mit. Von daher brauchen wir gar nicht so weit zu gu-

- Die Kollegen, die sich für andere einsetzen und sie darauf aufmerksam machen, in welchem Zustand sie sich gerade befinden, wird oft als Störung empfunden, weil sie einen daran hindern, sich durch die Arbeit selbst zu „verwirklichen“.

Dann haben wir auch festgestellt, dass Pausen eigentlich gar nicht mehr stattfinden, dass also, wenn das Telefon klingelt, wo es früher üblich und auch ein gewisser Gruppendruck war, das





cken, wie es den von uns betreuten Kollegen geht, wir sind selbst Beispiel genug.

- Also im Prinzip ist es so, dass die Kolleginnen und Kollegen auch in den Pausen bzw. in den nicht stattfindenden Pausen oder im zwischenmenschlichen Bereich kaum noch miteinander reden. Also ich weiß nicht mehr, was der Kollege am Morgen macht, wie es seiner Frau geht, was mit seiner Familie ist, was die Kinder machen, wie es denen in der Schule geht. Und so entfremdet man sich peu a peu von seinem sozialen Umfeld, was eigentlich eine wichtige Struktur ist und dass man eigentlich zum Thema Solidarität braucht.

Da fehlt die kritische Haltung zu Arbeitsaufträgen. Es wird nicht mehr groß gefragt wird, macht es Sinn oder nicht. Sondern allein der Gedanke kostet Zeit, da mache ich lieber schon mal los. Man will keine Ressourcen verschwenden, sondern knüppelt einfach schon mal los, um keine Zeit zu verlieren.

- Und das Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Ich habe so eine Geschichte aus meinen Kindertagen erzählt. Als Kind ging ich los, da hatten sie morgens Kanalisation gelegt und die Straße gebaut, und als Fünfjähriger bin ich mit auf den Bagger rauf und war dann der Größte. Irgendwann kam ein Bauarbeiter mit einer Kiste Bier im Arm und ist im Bauwagen verschwunden. Es dauerte keine zehn Minuten, da war die Baustelle leer. Alle saßen im

Bauwagen und haben mal 'ne Runde Skat gespielt. Und wenn der Chef vorbeikam – das war der örtliche Bauunternehmer, den es heute auch nicht mehr gibt – brauchte der gar nichts mehr zu sagen, der hat die Tür aufgemacht, zugemacht und weg war er. Der hatte den Tag abgehakt. So etwas findet heute nicht mehr statt, dass sich mal hingesetzt wird und miteinander kommuniziert wird. Es ist selbstverständlich geworden, während der Arbeitszeit zu arbeiten. Die dunkle Seite der Macht ist heutzutage gut darin, *durch* Einführung ganzheitlicher Produktionssysteme noch mehr Taylorismus zu schaffen.

- Für mich ist es ein konkretes Merkmal, dass etwas nicht stimmt, wenn die Leute sich mit ihrer Arbeit und ihrer Firma identifizieren. Wobei damit weniger gemeint ist, dass man aufgeht in seiner Arbeitstätigkeit, sondern dass man aufgeht in der Firma. Ich bin jetzt nicht mehr ich, sondern ich bin jetzt VW oder Opel. Und dass sich mein Leben nur noch danach ausrichtet, dass ich in meiner Funktion als Mitarbeiter in diesem Betrieb funktioniere. Da sind wir bei der Frage, was der Arbeitsbegriff ist. Was ist denn eigentlich Arbeit? Ich hatte im Betrieb eine Arbeit und ich war Betriebsrat. Und Betriebsratsarbeit war für mich keine Arbeit, sondern das war eher eine Befreiung von der Arbeit. Es ging darum, das Leben von mir und anderen zu gestalten. Arbeit ist, finde ich, ein relativ negativer Begriff und ich trenne ihn von dem, was mir Spaß macht. Und wenn ich zur die Uni gehe, dann sage ich, ich gehe irgendwie spielen und nicht ich gehe auf die Arbeit.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 1

### Erläuterungen vonseiten der Gruppe:

- Die Frage ist, was ist Entfremdung? Es gibt ja ein Spannungsverhältnis zwischen objektiven Verhältnissen und meiner subjektiven Wahrnehmung. Das ist ja die Geschichte der Identifikation mit der Firma, in der ich arbeite. Und das Spannungsverhältnis und was das Spannungsverhältnis ausmacht, das ist das Entfremden, wenn ich die Ausbeutung nicht mehr wahrnehme, sondern mich nur noch in der Gesellschaft beweisen muss. Und ich habe diesen schönen Begriff des falschen Bewusstseins – der Begriff ‚falsch‘ ist ja schon öfter gefallen und die Frage, was ist objektiv. Es ist sehr spannend, sich damit auseinander zu setzen, was wirklich objektive Verhältnisse sind und was uns von diesen Verhältnissen entfremdet und dafür sorgt, dass wir die Verhältnisse nicht so wahrnehmen, wie sind.
- Mir ist aufgefallen, dass wenn es um Entfremdung und schlechte Arbeitsverhältnisse geht, häufig das

Betriebsklima angesprochen wird. Das ist einer der wichtigsten Punkte, dass es zwischen den Kolleginnen und Kollegen ein gutes Klima gibt. Und wenn das stimmt, wenn das passt und die nicht zu entfremdet zueinander sind, dann geht auch jemand nicht gerne aus dem Betrieb raus. Auch wenn der Lohn mal nicht ganz stimmt – das Betriebsklima wird immer wichtiger. Ich glaube, das ist eine Gegentendenz zu der eigentlichen Entfremdung, die stattfindet. Mobbing usw. kennt man ja. Und das andere, sind die Zwänge, denen wir ausgesetzt sind – nicht nur wir als Arbeiter und Arbeiterinnen, sondern auch die Unternehmer selber.

Eine Sache ist mir auch noch wichtig, die hier gar nicht steht: Wenn ich Lohnarbeit mache, also allein dass ich nicht das Produkt in den Händen halte, sondern dass ich einen abstrakten Lohn, das universelle Tauschmittel Geld dafür erhalte, dieses Verhältnis, dass ich durch diese Lohnarbeit





schon getrennt bin von den Menschen, mit denen ich da zusammenarbeite und dem Produkt. Das sind die Sachen, die Marx auch beschrieben hat, dass das ganze Lohnarbeitsverhältnis mit an dieser Entfremdung beteiligt ist und auch mit daran schuld ist, dass ich überhaupt entfremdet und das auch nicht verwinden kann. Mir fällt aber auch auf, dass die Lohnarbeit gar nicht so als Problem angesehen wird.

- Für mich ist das aber schon so, denn in diesem abstrakten Tauschprozess, der nicht ganz nachvollziehbar ist, stellt sich das her, diese Entfremdung. Lohn ist ja schon dieses Abstraktum unserer Arbeit und dann komme ich noch auf einen Punkt. Du hattest gesagt, dass auch andere Arbeit entlohnt werden könnte. Vorhin wurde von der Verteilung der notwendigen Arbeit gesprochen. Und dann frage ich mich, inwiefern überhaupt noch entlohnt werden müsste, wenn ja nur die notwendige Arbeit verteilt werden muss. Spielt dann der Lohn überhaupt noch eine Rolle und wäre das dann nicht eine Möglichkeit ...?

- Ich habe diese Karte hingehängt, emotionale Entfremdung. Das ist das, womit ich mich u. a. im Studium auseinandergesetzt habe. Ich möchte es kurz greifbar machen. Es ist sehr theorielastig. Ich behaupte, dass der Übergang vom Kindsein zum Jugendlichen und zum Erwachsensein auch schon Arbeit ist – das Hervorbringen eines Selbstverhältnisses, die Subjektivität. Im Gender-Bereich habe ich da ein paar Literaturen gefunden, die beschreiben das u. a. als sexuelle Arbeit. Das ist jetzt auch ein Reizwort. Sexuell bedeutet eigentlich, diese Subjektivität, die ausgebildet wird. Es wird aber auch als Subjektivierung beschrieben.

Und dann wollte ich noch etwas bezüglich der Bachelor-Master-Systemeinführung sagen. Was das bedeutet, für die, die jetzt darin studieren bzgl. der Anforderungen an die Erwerbsarbeit. Hier findet eine Entsolidarisierung statt, die Leute im Bachelor-Master-System sind Konkurrenten und leben das auch schon so. Das ist meine eigene Wahrnehmung. In den Bibliotheken, wird sich um Plätze gestrit-



ten, um die Literatur wird sich gestritten, die begreifen sich nicht mehr als Studierendenschaft allgemein. In den Arbeitsgruppen, in denen man arbeiten muss, tut man so, als ob man ein gemeinsames Arbeitsgruppenergebnis geschaffen hat, dabei ist das alles die Aneinanderreihung von Einzelergebnissen. Und im Endeffekt ist das für mich die Vorbereitung auf die Erwerbsarbeit, die sich in Transformation befindet. Mit Transformation meine ich, dass man „Arbeitskraftunternehmer“ wird. Man addiert Arbeit und denkt wie der Unternehmer, aber die eigentlichen Verhältnisse bleiben bestehen. Das meine ich mit emotionaler Entfremdung. Kurzes Beispiel: Ich musste die ganzen Module schaffen im Studium. Um das zu gewährleisten, entgrenzt man sich. Indem man sich hinsetzt, von morgens um 8 bis abends um 22 Uhr oder noch länger. Mein Anspruch ans Studium war auch,

selbst denken zu wollen. Wenn man das noch gewährleisten will, dann entgrenzt man sich noch weiter. Und wenn man dann noch ehrenamtlich aktiv sein will ... Ich habe wenig Beziehung zu meinen Eltern halten können, zum Freundeskreis. Das meine ich mit emotionaler Entfremdung. Das zielt auf die sozialen Beziehungen letztendlich. Darum sollte es gehen - das haben wir schon beschrieben – die Grenzziehung. Die Grenzziehung bezieht sich auf uns. Das fällt uns immer schwerer. Grenzziehung bedeutet Arbeitsvermögen *und* Reproduktionsvermögen.

- Dieses Missverhältnis, dass man eigenes Interesse hat, etwas zu tun, vor allem im Bereich der Ausbildung, egal welche Art von Ausbildung das ist, ob das betrieblich, schulisch oder universitär ist, man macht das aus einem eigenen Interesse, man möchte vorankommen. Eigentlich interessiert einen das auch, was man macht, man hat ein Interesse, eine Erkenntnis für sich selbst zu gewinnen. Und dann wird man an diesem Punkt gebracht, wo das Interesse eigentlich scheißegal ist. Man hat einen Stapel Papier, den muss man so schnell wie möglich in den Kopf reinpumpen. Und auf standardisierten Antwortbögen, am besten Multiple Choice, wiedergeben und kann danach löschen, was man gemacht hat. Man arbeitet ein halbes Jahr daran, sich das Zeug in den Kopf rein zu hauen, dann kotzt man es aus und dann vergisst man es. Weil man den Platz eben auch braucht, um sich im nächsten halben Jahr den nächsten Scheiß reinzupumpen und diesen wieder zu vergessen. Das wird von Stufe zu Stufe immer schwieriger. Das ist nicht in Relation zu dem Zweck, dem das Studium dienen soll, nämlich sich mit was zu beschäftigen. es ist ein einziger Zwang, der von außen entsteht. Das Studium ist inzwischen ein Bausteinsystem, in dem man Eckpunkte anei-



- inander setzt, die nach gewissen Stundenzahlen sortiert sind, um dann gewisse Noten zu erreichen, mit denen man dann vielleicht die Möglichkeit hat, irgendetwas anderes zu erreichen, das man sich noch nicht überlegt hat, weil man ja noch damit beschäftigt ist, das Zeug in sich rein zu fressen ... Also ihr merkt schon, die Entfremdung ist da sehr sichtbar.
- Ich möchte gerne noch einen Punkt hinzufügen: Die Studierendenschaft, alle die in Ausbildung stehen, also Schule, gewerbliche Ausbildung, alle, verlieren dahingehend das Solidaritätsgefühl. Ich mache es am Bachelor-Master-System fest, da ist weniger Zeit, um ein Ehrenamt auszufüllen oder nebenbei zu machen. Mittlerweile gibt es Studiengänge, wo es schon Credit-Points dafür gibt, damit man sich gesellschaftlich irgendwie betätigt, in der Pflege, Fürsorgearbeit, haste nicht gesehen. Also die Leute machen es nur für Belohnung, für Credit-Points.
  - Ich fand es interessant, die Entwicklung von der ersten bis zur letzten Gruppe zu sehen, das Thema der Entgrenzung und dass nicht klar ist, was ist Arbeitswelt, wie definieren wir Arbeit und greift das über in andere Bereiche.
- Ich fand es auch spannend in unserer Gruppe, welche These da vertreten wurde. Entfremdete Arbeit ist, wenn ich mich mit meiner Arbeit identifiziere. Das fand ich total merkwürdig. Ich konnte nicht nachvollziehen, was damit gemeint ist. Wenn ich mich mit meiner Arbeit identifiziere, ist es doch das, was ich haben möchte, um nicht entfremdete Arbeit zu haben.
- Dass der Entfremdungsbegriff auch deswegen so weitläufig ist oder gerade auch zwischen unterschiedlichen Generationen und Anforderungen an die Arbeitswelt so viel umfasst.

**Rahel Jaeggi:**

Es geht um diese Entgrenzungsfrage, um die Arbeits- und Freizeitfrage in einer ganz anderen Art und Weise. Ich finde auch, die Provokation von Entfremdung ist, wenn ich mich identifizieren muss, so gut, weil es im nächsten Schritt ja die Frage aufwirft: Gibt es richtige und falsche Weisen der Identifikation? Was ist an dieser Identifikation, wie sie uns hier zugemutet wird, falsch? Ist es einfach so, weil sie uns von außen aufgedrückt wird und weil es funktionalisiert wird? Oder ist auch im Innenverhältnis dieser Identifikation etwas anders als an der „richtigen“ Identifikation, von der man vielleicht gar nicht so leicht loslassen kann? Die ganze Geschichte mit Arbeit, Freizeit und die Grenzen, wodurch ihr glaubt, dass das passiert, wie diese Mechanismen einreißen. Wir sind an der Uni die Vorreiter nicht nur der Prekarisierung, sondern auch der Identifikation und dieser Art von Entgrenzung, weil im akademischen Bereich alles darauf beruht, dass es genau die Entgrenzung gibt und dass das immer gleichzeitig als Vorteil dieser Art von Arbeit empfunden wird, aber sie gleichzeitig bestimmte Konsequenzen hat und auch Nachteile mit sich bringt. Deshalb interessiert es mich einfach, wie das in anderen Bereichen ist. Wenn ich als Ingenieur tätig bin, sollte es doch vielleicht leichter sein, die Tür zuzumachen und nach Hause zu gehen.

Den anderen Arbeitsauftrag begreife ich als Frage, über Solidarität und Entsolidarisierung als Entfremdungsphänomen nachzudenken. Das sind ja nicht einfach nur Haltungen, die zufällig entstehen oder die Leute sind alle so schlecht geworden, sind nicht mehr so kritisch zu Arbeitsaufträgen, interessieren sich nicht mehr so füreinander und sind nicht mehr bereit füreinander einzustehen. Sondern das hat ja Grundlagen in bestimmten Mechanismen. Diese Dimension, die auch ein biss-

chen davon wegführt, die Frage der entfremdeten Arbeit als Frage des Selbstverhältnisses und des Verhältnisses zur eigenen Arbeit zu behandeln, die ein bisschen den Blick weitet für Arbeit als kooperatives Verhältnis, das sollten wir auf jeden Fall weiter mitführen.

Und die letzte Sache mit der Lohnarbeit. Das finde ich eine ganz schwierige Frage. Wenn man sagt, Lohnarbeit ist entfremdend, wenn man sich das historisch anguckt, wenn man sagt, in Gesellschaften muss gearbeitet werden und die Arbeit wird organisiert, dann sind viele der Vorgänge für Lohnarbeit eben nicht besonders attraktiv. Marx hat das mit der doppelt freien Lohnarbeit nicht nur zynisch gemeint. Er hat schon gemeint, das sei auch frei. Er hat gesehen, dass es ein emanzipatorischer Fortschritt ist, dass der Arbeiter nur noch seine Arbeitszeit verkauft. Dass das ein Vertrag ist. Und es ist dann auch klar, dass es ein Vertrag ist, der unter unfreien Bedingungen geschlossen wird. Aber den Stand muss man erst einmal haben, um sich zu fragen, was ist nach der Lohnarbeit? Warum ist Lohnarbeit jetzt wieder das neue Zwangsverhältnis, das man durch eine andere Form von Organisation der Arbeit überwinden sollte? Soll man jetzt unentfremdet Naturalien miteinander austauschen? Das ist kompliziert.

## Video: „Zum Vergleich“ (von Harun Farocki)

[http://www.youtube.com/watch?v=7fkwU\\_sHHUU](http://www.youtube.com/watch?v=7fkwU_sHHUU) (Teil 1)

<http://www.youtube.com/watch?v=8R2DsF7aXtA> (Teil 2)

### Einführung (Rahel Jaeggi):

Was ist eigentlich das Problem an entfremdeter Arbeit und was kann eigentlich gegenüber einem nichtentfremdeten Zustand entfremdet sein in Bezug auf Arbeitsverhältnisse? Die Frage kann man schlecht beantworten, wenn man nicht ein Verständnis davon hat, was Arbeit eigentlich ist. Oder anders gesagt: Hinter der Entfremddiagnose der Arbeit steht eben eine bestimmte Vorstellung Arbeit, meistens eine aufgeladene Vorstellung davon, was Arbeit für Individuen, für die Gesellschaft, für das menschliche Leben be-

deutet. Also alle möglichen Annahmen darüber, was Arbeitssinn und was Arbeit ist oder auch sein sollte – und beides verschränkt sich miteinander. Deshalb dachten wir, in sich in einem Klärungsprozess sich darüber zu verständigen, wie man eigentlich Arbeit definieren kann.

Wir wollen jetzt als erstes Teile aus dem Film von Harun Farocki zeigen. Es ist ein Film, in dem anhand eines einzigen Produktes – der weltweiten Produktion von Lehmziegeln – versucht wird verschiedene Weisen der Herstellung darzustellen.



Ziegelproduktion in Burkina Faso (Bau einer Krankenstation), ...



... in Indien, ...



... Frankreich ...



... und Deutschland ...

**Diskussion:**

- Ganz am Anfang, in Afrika, da hat das ganze Dorf gearbeitet – Oma, Opa, Onkel, Tante, Kinder – alle haben etwas gemacht. Die Arbeit war verteilt, die notwendige Arbeit wurde erledigt, ob sie nun Spaß machte oder nicht, aber alle waren dabei. Ich hatte das Gefühl, die haben sich nebenher noch das Neueste vom Tage erzählt und stetig geht es dann irgendwie weiter. Und am Schluss – je moderner das wurde, desto mehr „Freude“ haben die Leute gehabt, das hat man ihnen richtig an den Gesichtern angesehen. Da frage ich mich, wo würde ich gerne arbeiten, wo hätte ich mehr Freude, etwas zu tun? Da kommt man schon ins Grübeln über die



Sinnhaftigkeit von dem einen oder dem anderen. Aber so isses, oder? Da müsste ich nach Afrika ziehen, oder?

- Neben Entfremdung gibt es ja noch anderes wie Gesundheit, Freizeit usw. Diese Arbeit in Indien, die war vielleicht weniger entfremdet als die Arbeit, die wir da am Schluss gesehen haben, aber vom gesundheitlichen Aspekt und den Möglichkeiten, bei der Arbeit zu verunglücken war das natürlich schlechter. Das ist auch spannend, Entfremdung nicht losgelöst zu sehen, sondern im Verhältnis zu allen Arbeitsbedingungen.
- Ich finde das auch eine Chance für Afrika und für Europa. In Afrika hat Arbeit noch einen traditionellen Wert, da existieren noch tatsächliche Arbeitsverhältnisse. Das kann auch für uns ein Beispiel sein, das wir nicht vergessen sollten.
- Ich habe das noch nicht so ganz verstanden. Bei Afrika, das verstehe ich dann noch, was die Tradition angeht, dass die Art und Weise, wie die Ziegel hergestellt werden, traditionell ist. Aber ich glaube, dass das keine positive Tradition in sich trägt. Das ist total anstrengend und macht einen ziemlich früh kaputt, glaube ich – auch in Indien. Ich sehe da nichts Positives drin, sich körperlich so zu verausgaben. Das kann mal irgendwie ganz nett sein, das zwischendurch mal zu machen. Ich könnte mit meiner Tochter im Garten mal so was ausprobieren. Aber das ist doch etwas völlig anderes, als abhängig zu sein, wenn man ein Haus haben will, so arbeiten zu müssen. Jeder, der da mitgearbeitet hat, würde gerne tauschen mit dem, der in der industrialisierten Produktion mal auf dem Stuhl sitzen kann. Dass er da allein ist, hat dann auch andere Seiten, natürlich, aber das Traditionelle ist, glaube ich, eher eine unangenehme Notwendigkeit.

- Ich will gar nicht bewerten, wo bessere Arbeitsbedingungen existieren. Ich will nur auf den Aspekt Empathiefähigkeit eingehen. Da habe ich in Burkina Faso ganz viele Menschen gesehen, die miteinander tätig waren. Ich habe es so wahrgenommen, dass es auch Freude bereitet, die Tätigkeit auszuführen und auch dahingehend zu gucken, wo kann ich jetzt helfen, wo kann ich jetzt gerade mein Tätigsein einbringen. Alle haben miteinander ein Haus erbaut. Das bedeutet Zusammenarbeit. In Deutschland wurden nur noch Knöpfchen gedrückt, teilnahmslos, gelangweilt – nur noch Überwachung.
- Entfremdung aufzulösen ist nicht ein Zurück in irgendeinen konstruierten Naturzustand des Menschen, wo er mit der Natur eins war und sich noch nicht entfremdet hat. Sondern es geht ja eher darum, die Entfremdung und das Elend in einem neuen Dritten aufzuheben. Sowohl die Alleinstellung und das Gesundheitsfördernde, was man am Schluss gesehen hat, wie das Gemeinschaftliche, wie es am Anfang war. Es spricht ja nicht dagegen, einen Arbeitsprozess selbst in einer halb- oder vollautomatisierten Fabrik kollektiver, gemeinschaftlicher zu gestalten. Dass nicht einer allein in der Produktion sitzt, sondern dass, auch wenn es nicht zwangsläufig notwendig ist, da zwei sitzen oder mehr, dass die kommunizieren können und gemeinsam ihre Arbeit machen, das ist ja sinnvoll.
- Ich wage jetzt mal eine ganz wilde These, dass nämlich unsere moderne westliche Arroganz es erscheinen lässt, als wäre das, was die in Afrika machen, anstrengend. Wir sehen das mit der körperlichen Anstrengung, weil wir da von hier aus draufgucken. Wenn die Menschen dort mit modernen Produktionsmitteln konfrontiert würden, was ja in der Entwicklungshilfe immer so gerne gemacht wird, werden die Techniken nicht angekommen, weil sie sagen, das wollen wir so nicht, wir machen das so, wie wir das bisher gemacht haben.
- Wir haben vorhin diskutiert, dass wir ganzheitlich arbeiten wollen. Und jetzt sehen wir Leute, die ganzheitlich arbeiten. Und die ersten Diskussionsbeiträge waren: Oh, wie ist das aber schwer, wie ist das aber gefährlich und ist das eigentlich besser? Das ist spannend. Erst theoretisch diskutieren und bei der praktischen Arbeit dann sagen: Nee, so aber nicht. Man muss das Ganze im Zusammenhang und von einem ganz anderen Standpunkt sehe, ohne die einzelnen Teile zu verlieren. Es geht nicht darum was hier bei uns oder bei denen besser ist, sondern was anders ist? Natürlich möchte ich lieber ganzheitlicher als teilheitlicher arbeiten, aber die Afrikaner haben eben auch nur eine Krankenstation und sonst nichts. In der Zeit haben sie weder eine Wasserleitung, noch einen Lastwagen, noch ein Radio, noch eine schöne beheizte Wohnung. Das ist dann die Kehrseite der Medaille. Wenn wir alle zusammen nur ein Haus bauen, dann haben wir eben das andere nicht.
- Da gehen mir jetzt viele Sachen durch den Kopf, wenn ich das so sehe. Drei Aspekte will ich nennen: Arbeitsteilung, da könnte man viel drüber nachdenken, was Arbeitsteilung da bedeutet. Welche Rolle spielt z. B. dieses Produkt, das Haus in der Lebenswelt? Auch nochmal verglichen mit den Materialien. Und dann die Frage der Technologie, Technologie als Segen oder Fluch? Ich habe auch auf dem Bau gearbeitet. Also ich bin vom Gymnasium runter und habe ein halbes Jahr auf dem Bau gearbeitet und das ist schon harte Arbeit. Ich habe da meine Arbeitskraft verkauft, aber ich habe den Marktplatz von unserem Nachbardorf mit gebaut. Ich war ja nicht so fit als Hilfsarbeiter und musste mit dem Presslufthammer rummachen, bubb, bubb,

bubb, bubb, bubb. Und beim Arbeiten mit dem Presslufthammer habe ich eine Rabatte kaputt gemacht. Die war gerade frisch gebaut und ich habe da eine Macke reingehämmert. Links geschaut, rechts geschaut, keinen gesehen, weitergemacht. Aber wenn ich heute zu diesem Marktplatz laufe, dann suche ich diese Macke. Ja, die ist immer noch da. Und ich will nicht sagen, dass ich stolz auf diese Macke bin, aber sehe mein Produkt an diesem Marktplatz. Und ich versuche, mich in die Leute in Afrika reinzusetzen, die gemeinsam dieses Haus herstellen. Das ist anstrengend, dreckig, das sieht man, aber was machen sie? Sie bauen ein Haus. Ein Haus ist ja das Urbedürfnis überhaupt. Gegen die Unbill des Wetters, gegen die Kräfte der Natur will sich der Mensch schon immer schützen. Das ist eigentlich ein Produkt, das nicht durch Werbekampagnen in die Welt gesetzt wurde, sondern durch ein Urbedürfnis. Und ich glaube, das geht irgendwann dann in die Lebenswelt über, dass die jeden Tag dieses Haus sehen und sie ein- und ausgehen. Und das Bewusstsein, dass es in der Gemeinschaft und füreinander hergestellt wurde, ist für mich ein schönes Sichtbarwerden der Idee der Arbeitsteilung. Die vielleicht dann Marx auch mit seinem Gattungsbegriff angesprochen hat, Arbeit ist gesellschaftliche Arbeit. Und es heißt ja nicht: Das Sein bestimmt das Bewusstsein, sondern es heißt das *gesellschaftliche* Sein bestimmt das Bewusstsein. Das kann im positiven Sinne auch bedeuten: Ich bin mir bei allem bewusst darüber, dass wir es zusammen gemacht haben. Die in dem afrikanischen Dorf sehen das vermutlich. Bei der Herstellung der Backsteine in der Fabrik sieht nur einer zu. Und bei unseren Häusern sind die verputzt und alles sieht total technologisch aus. Man sieht das Produkt, oder die Arbeit an dem Produkt, nicht mehr. Das ist mir bei dem Film ziemlich deutlich

geworden. Dann könnte man aber jetzt fragen, und da habe ich auch keine Antwort: Ist die Technologie Segen oder Fluch? Technologische Entwicklung, da könnte man eigentlich sagen: Super, dann muss ja nur noch einer arbeiten, nicht mehr das ganze Dorf. Aber irgendwas läuft da eben schief. Hängt das mit den Eigentumsverhältnissen zusammen? Eigentlich können wir es uns durch die technologische Entwicklung schöner machen, aber irgendwie funktioniert das nicht.

- Wie empfinde ich persönlich Entfremdung? Früher haben wir weniger Bandscheibenprobleme gehabt als heute. Wir sagen, die Arbeit war schwerer. Ich war 1987 in Nicaragua, habe dort unentgeltlich gearbeitet. Also ist Lohn auch nicht das Non-Plus-Ultra. Ich war glücklich. Bei 40 Grad im Schatten mit Schweißbrenner haben wir Busse repariert, damit die Busse fahren und die Kinder in die Schule kommen. Und ich war glücklich, als ich morgens in meine Schweißerei gekommen bin und meine Companeros haben gesagt: Oh Angelo, mucho trabacho. Und dann kam zuerst in eine alte Büchse Kaffeepulver und Wasser rein und dann habe ich das mit dem Schweißbrenner warm gemacht. Und die Ehrlichkeit, die Freundlichkeit? Wir waren stolz wie kleine Kinder, als wir uns in den Bus reingesetzt haben und konnten die ersten Kinder damit fahren. Das Gefühl einer Wertschätzung und des Miteinanders. In dem Moment, wo ich nicht mehr miteinander arbeite, und selbst das, was ich einbringe, wird auch noch durch das Kapital abgeschöpft, macht das unglücklich. Oder ich bringe mein Wissen in Standards ein, um besser zu werden, dann geht der Arbeitgeber hin und entlässt mich, denn er hat ja mein Wissen ... Ein Vorstandsvorsitzender von Daimler hat einmal gesagt, wir müssen das Gold aus unseren Köpfen holen – und nicht mehr zurückgeben.

- Ich habe mich gerade gefragt, welche Sehnsucht wir eigentlich haben, wenn wir uns nach diesen Verhältnissen zurück- oder hinsehen. Ich bin mir trotzdem ziemlich sicher, dass die vor Ort nicht unbedingt die Technologie ablehnen würden, ich würde sie zumindest ungern ablehnen. Ich bin froh, wenn ich nicht ständig schwere Sachen heben muss. Die Technologie ist nicht unbedingt zu verdammen, sondern die Frage ist: Wie können wir das, wonach wir uns da sehnen, dieses gemeinschaftliche Produzieren für uns auch in diese technologisierte Welt einbringen. Dann vielleicht auch die Technologie abschaffen, die wir als sinnlos erachten. Ich weiß, dass ich mal in meinem Zimmer gesessen habe und mir ist mit einem mal klar geworden, dass alles, was um mich herum im Zimmer ist, gemacht worden ist. Das ist erstmal total banal. Man lebt ja mit diesen Gegenständen und sie sind für mich entfremdet, es sind halt Dinge. Aber dass Subjekte dahinterstehen, menschliche Erlebnisse und Erfahrungen, Tausende und Abertausende, die gesamte Menschheit eigentlich in einem einzigen Ding zu finden ist, das finde ich eine total spannende Erkenntnis. Wenn man sich fragt: Wer hat eine Plastiktüte hergestellt? Was braucht man denn für eine Plastiktüte? Man braucht verschiedene Bestandteile, man muss das in Form pressen, dazu braucht man Maschinen, die Maschinen müssen aber erst mal gebaut werden, damit man die Plastiktüte überhaupt herstellen kann. Dann müssen die Arbeiter irgendwie zur Arbeit kommen, d. h. sie müssen auf Straßen fahren, da müssen Busse fahren usw. Man kommt sozusagen einmal um die ganze Welt, wenn man sich eine Plastiktüte anguckt. Wir machen gesellschaftliche Produktion schon die ganze Zeit und sind uns nicht bewusst darüber. Vielleicht hat die Lohnarbeit etwas damit

zu tun, weil wir Lohn erhalten, erfahren wir die Befriedigung und den Reichtum der gesellschaftlichen Produktion nicht mehr?

- Ich habe zwei Sachen, über die wir bisher weniger diskutiert haben. Beim ersten Beispiel aus Afrika da ging es sicherlich um ein Gemeinschaftsprojekt, das war eine Krankenstation. Die Kommune hat etwas für sich selbst gebaut. Es ist das, was sie braucht, was sinnvoll ist. Ich habe aber kein Regiment erkennen können. Die Menschen haben teilweise sehr zielgerichtet in kleineren Konstellationen kooperiert, aber es gab auch viele andere zu sehen, die sind etwas suchend durch die Gegend gelaufen. Wo können sie anfassen und sich beteiligen? Es ist für alle Beteiligten eine enorme Vielfalt von Handarbeit



gewesen. Das ist der eine Aspekt, auf den ich hinweisen möchte, auch in dieser ganzen Tagung hier, nämlich die Frage der Zukunft der Hände. Wo bleiben die Hände? Wir haben ja gesehen, die spielen in der weiteren Entwicklung zunehmend weniger eine Rolle. In Burkina Faso waren ganz viele Hände beteiligt, das war ein ganzheitlicher Prozess. Es war auch ein Prozess, wo alle lernen konnten, wie gebaut wird. Und sie haben auch geguckt, wie da was passiert. Auch die Kinder, die zu sehen waren, sind integriert worden. Es war ein Lernprozess. Und jetzt komme ich wieder mit meinem Hegel: Die Arbeit bildet, hat er gesagt. Darauf möchte ich mich stärker beziehen. Ich würde auch in Widerspruch gehen zu einigen Äußerungen, die ich vorher gehört habe, nämlich dass das, was Kinder tun, tatsächlich Arbeit ist. Ich glaube, da gibt es Unterschiede. Eine Sandburg zu bauen ist etwas anderes als Kind an so einem Projekt beteiligt gewesen zu sein. Die Hände sind immer mehr entwertet im Laufe dieser dargestellten Stufen der Herstellung. Und die Kommunikation ist entwertet worden. Was nicht mehr stattfindet ist tatsächlich, seine Fähigkeiten zu entwickeln, zu lernen. Lernen bei der Arbeit heißt ja, seine Fähigkeiten auszuprobieren. Andere haben heute schon darauf hingewiesen, was passiert eigentlich mit den Fähigkeiten von Jüngeren, die werden überhaupt nicht abgerufen. Was macht Arbeitszufriedenheit aus? Ich behaupte, dass das Lernen am Arbeitsplatz, also seine Kenntnisse und Fähigkeiten zu entfalten, ganz stark zur Identitätsbildung und zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt – damit widerspreche ich dem Modell von Frigga Haug. Ich finde es sehr komisch, dass die Persönlichkeit nur eine Rolle spielt bezogen auf kulturelle Entwicklung. Ich bin schon der Meinung, die Persönlichkeit bildet sich auch sehr stark in der Arbeit, auch in der

Produktionsarbeit und in allen anderen Feldern. Das Lernen selbst, wie Arbeit bildet, das ist schon sehr reflexiv. Bildung ist auch ein Arbeitsprozess und die Arbeit bildet auch.

- Ich bin Bauernsohn. Anfang der 60er Jahre bis Mitte/Ende der 70er Jahre fand die große Mechanisierung statt. In den 30er Jahren haben noch mehr als 34 auf dem Hof gelebt und waren versorgt, in den 70ern war es nur noch die Familie. Ich habe aus den 60er Jahren viele Erlebnisse, die wunderschön waren, wie die Heuernte, wo man den ganzen Tag das Heu auf- und abgeladen hat. Und dann war abends das letzte Fuder drin und es kam ein Gewitter und man stand verschwitzt zu sechst im Stalltor und trank ein Bier. Und alle waren stolz auf diesen Tag. Oder Ganzheitlichkeit. Das Schlachten, ein Kotelett wächst halt nicht im Regal, sondern ich weiß, wo das herkommt. Man kann dieses Zusammensein auch mystifizieren. Heute lebe ich in der Stadt. Ich bin dieser ländlichen sozialen Kontrolle ganz bewusst entflohen. Ich bin froh, dass ich heute durch die Stadt gehen kann und keinem begegnen muss, der mich kennt. Gleichzeitig, das ist die andere Seite, es braucht mehr Vermittlungsarbeit, um Kontakt zu anderen Leuten zu halten und zu vermitteln, wer man selber ist und woher man kommt.

Vielleicht ist die Antwort auf die vielen Nichts ist ohne Widersprüche dieses ‚Freiheit-Zu‘. Dieser Wandel von der Objekt- zur Subjektsicht, von der Opferrolle zur aktiven Seite. Wir brauchen einen Diskurs über den Arbeitswertbegriff. Was ist uns Arbeit wert? Wie wollen wir arbeiten, was produzieren? Was brauchen wir? Welche Technik wollen wir nutzen? Wir leben gesellschaftlich sehr atomisiert und gehen sehr unbewusst mit unseren Produktionsmitteln um bzw. werden bei der Beantwortung der wichtigen

Fragen vom Kapital ausgegrenzt. Kürzlich ist diese Kommune in Südspanien mit ihrem kommunistischen Bürgermeister bekannt geworden. Das ist für mich ein weiteres Beispiel für konkrete Utopie. Da verdienen die Menschen in der Kommune nicht so viel wie woanders in Spanien, aber sie bauen ihre Häuser zusammen und sehen zu, dass *alle* gut leben können. Es wird gemeinsam beschlossen, was gemacht wird, – und sie sind völlig unbeschadet durch die Immobilien- und Finanzkrise gekommen. Also gibt es auch in der heutigen Zeit Möglichkeiten und Gesellschaftsmodelle, mit und in denen kollektive, kooperative Formen – mit Arbeitsteilung und Nutzung von Technik – möglich sind.

- Ich möchte nochmal zuspitzen auf einen Punkt: Im afrikanischen Beispiel haben einige Ziegel gemacht, die anderen damit ein Haus gebaut, das Produkt wurde ein gemeinsames. In feudalistischen Zeiten in Europa gab es die Allmende, so ist es hier auch noch. Die Gemeinde hat das gemeinsame Nutzungsrecht des Bodens. Jeder kann seine Schweine darauf treiben und den Boden nutzen. Und es fehlt auch der Kapitalist, der an der Lohnarbeit verdient. Bei allen anderen Beispielen ist das anders, da gibt es Lohnarbeit und Kapital. Ich glaube nicht, dass die körperliche Arbeit als solche das Problem ist. Der Typ, der da auf das Knöpfchen drückt, der geht wahrscheinlich abends ins Sportstudio, damit er ein bisschen körperlichen Ausgleich hat. Es sollte vielleicht ein Transportmittel für das Wasser geben. Denn das geht am nächsten Tag weiter, auch wenn das Haus fertig ist. Aber ist das nur Retro, wenn man sagt, das ist doch eigentlich schön? Ich würde sagen, mit der Aufhebung der Lohnarbeit bzw. des Kapitalismus ist eine Voraussetzung für die Aufhebung von Entfremdung. Aber wenn ich Marx richtig verstehe, sagt er zusätzlich, so lange es Teilung der Arbeit
- gibt, ist Entfremdung da und man müsse eigentlich die Arbeit selbst abschaffen. Aber wenn man in die Richtung geht, bleiben doch noch gemeinsame Aufgaben, also Tätigkeiten im ursprünglichen Sinn. Im Feudalismus gab es das Nutzungsrecht an Produktionsmitteln, im Kapitalismus gibt es das nicht, der Arbeiter hat nicht das Nutzungsrecht an Produktionsmitteln, nur der Kapitalist verteilt das Nutzungsrecht. Aber dieses Nutzungsrecht kann ja im Sozialismus wieder kommen. Wir haben da die Negation der Negation. Dass Erscheinungen, die in der feudalistischen Arbeitswelt vorkommen, wieder in neuer Form auftreten – aber dann wirklich ohne Wasser auf dem Kopf.
- Ich habe das früher auch erlebt, ich habe auch gebaut. Und wenn es nötig war, dann waren 23 Leute samstags da und haben geholfen. Wenn die Menschen gebraucht wurden, dann waren sie da. Das ist heute anders. Für Nachbarschaftshilfe hat heute keiner mehr Zeit, die wenigsten haben Zeit, ich will nicht alle über einen Kamm scheren. Was mir an dem Film aufgefallen ist, da geht es um nützliche Arbeit. Es ist schon ein Unterschied, wenn ich sage, wir machen jetzt nützliche Arbeit. In Afrika, das hat man gesehen, da sind die Leute gekommen. Nur heute hier bei uns ist es anders. Auch wenn nützliche Arbeit gemacht wird, ein Marktplatz oder so etwas, kommen die wenigsten Menschen. Das ist nicht mehr so wie es mal war vor 10 oder 20 Jahren.
- Ich glaube, das ist eine Erziehung, die mit der Industrialisierung stattfindet, diese Erziehung hin zu einem Befehlsempfänger, der kontrolliert wird, oder der in der Angst lebt, kontrolliert zu werden. Ich unterstelle jetzt mal, dass in Afrika das so war, dass die gearbeitet haben, weil sie erkannt haben, für was sie es tun. Und ich unterstelle, dass der

Mensch, den wir gesehen haben, der so skeptisch in die Kamera geguckt hat, weil die Kamera für ihn ein Kontrollinstrument war und für ihn wie eine sichtbare Peitsche der Überwachung. Er hat keinen Spaß daran, Knöpfe zu drücken, sondern er tut es aus Angst davor, bestraft zu werden. Ich glaube, das ist so der Erziehungsprozess, der Entfremdung tatsächlich deutlich macht.

- So schön idyllisch, wie es ausgesehen hat in Afrika mit der Krankenstation, stellt sich bei mir – ich lebe jetzt seit 32 Jahren hier – die Frage: Vieles, was wir nützlich nennen und was wir brauchen, brauchen wir das tatsächlich? Wurden die Leute gefragt, ob sie eine Krankenstation brauchen? Dass die Leute das so gemeinschaftlich bauen, liegt das – wie ich es persönlich dort erlebt habe – liegt das an einer persönlichen Einstellung zur Gemeinschaft? Meine Oma hat noch die Eisenbahnschienen in Zwangsarbeit gebaut und wenn die Peitsche geshwungen wurde, haben die Leute auch gesungen. Deshalb stellt sich für mich die Frage nach der Beteiligung in allen Prozessschritten einer Arbeit von der

Bedürfnisermittlung bis zur Verwendung. Vielleicht brauchen die Menschen keine Krankenstation. Ich weiß noch, wie im Dorf jeder den anderen gepflegt hat, da wo er gewohnt hat. Wenn Menschen erst eine Krankenstation brauchen, weil neue Krankheiten gekommen sind, die sie vorher nicht kannten, dann stellen sich andere Fragen. Wenn sie ein Altersheim bauen und mit Ziegeln bauen, bauen sie gemeinsam ein Altersheim. Oder ist das ein neues Bedürfnis, entstanden durch eine neue Situationen. Bei allem Idealismus stelle ich mir die Frage, haben die Leute das gebraucht, ist es ein ureigenes Bedürfnis, eine Krankenstation zu bauen, oder ist das eine Notwendigkeit, die durch die Art der Krankheiten entstanden ist? Denn unser Verhältnis zu krank und tot war ein anderes. Ich habe Angst vor dem Tod erst hier erlebt, Tod ist für mich eher eine Feier, Tod ist Trinken, ist gutes Essen, bei der Beerdigung lernt man eine neue Frau kennen und heiratet und bei der Beerdigung werden Kinder gezeugt. Das ist etwas anderes als hier.



## Was ist Arbeit?

### Rahel Jaeggi:

Wir wollten aus dem Film eigentlich zwei Dinge rausziehen: Das eine ist das Thema Entfremdung, die man an dem Film ganz gut diskutieren kann. Auch ein weiterer Aspekt der Entfremdung, nämlich die Aus- bzw. Abgrenzung der Reproduktionsarbeit, die Feministinnen die „verschattete Seite der Lohnarbeit“ nennen – wird in dem Film thematisiert. So sind in den ersten Szenen eben die Kinder dabei und haben da mitgearbeitet, in Indien waren sie dabei, haben aber eher ein bisschen gestört. Diese Art der Grenzziehung, die dem vorausgeht, was wir jetzt wieder als Entgrenzung zwischen Arbeit und Freizeit erleben, konnte man da ganz gut sehen. Das zweite Thema, das wir angesprochen wollten, ist: Was ist eigentlich Arbeit? Ist das Arbeit, was wir da sehen? Einewr von euch hat gesagt, das Beispiel Afrika ist doch gar keine Arbeit, es ist auf jeden Fall keine Erwerbsarbeit, keine Lohnarbeit. Die machen alles zusammen, weil sie bestimmte Teile des Gemeineigentums bearbeiten. Aber Arbeit in einem bestimmten Sinne ist das nicht. Und die Frage leitet ganz gut über zu den verschiedenen Versuchen, Arbeit überhaupt zu definieren. Gibt es so etwas wie einen gemeinsamen Nenner dessen, was wir unter Arbeit verstehen? Es gibt ja da auf jeden Fall zwei Perspektiven und man kann sich fragen, welche Art von Tätigkeit ist das und welche Art von Bildungserfahrungen, von Erfahrungen der Überwindung von Widerständen und Erfahrung des Sich-Hineinbildens sind darin enthalten. Diesen Aspekt der Arbeit einerseits zu diskutieren, auf der anderen Seite die Frage, vielleicht muss man Arbeit auch von der Funktion her bestimmen, die sie im gesellschaftlichen Austausch hat. Wie geht das beides zusammen, hat das überhaupt Sinn?

Um all diese Fragen soll es jetzt im Folgenden gehen und wir haben dazu eine zweite Tabelle vorbereitet

(siehe nächste Seite). Da sieht man, dass die dritte Spalte leer ist, wollen wir mit euch im Plenum darüber diskutieren, was da stehen soll. Auch sind unten noch einige Zeilen nicht gefüllt, weil nämlich alles nur Vorschläge für Bestimmungen des Begriffes Arbeit von uns sind, die ihr gern ergänzen könnt.

### Telinehmer:

Was ist ein „Kandidat“?

### Lukas Kübler:

Wenn wir uns zurückerinnern an die letzte Diskussion. Da standen eigentlich schon verschiedene Arbeitsbegriffe im Raum. Was die Leute z. B. in Burkina Faso an mühseliger Arbeit verrichten und dass es auch eine gute Sache sein könnte, wenn sowas verringert wird. Das ist z. B. der erste Kandidat als Definition, als wäre Arbeit als mühevollere Tätigkeit zu definieren. Ein anderer hat dann dagegen darauf verwiesen, dass das, was dort passiert, kein Arbeitsverhältnis sei, d. h. in einer gewissen Weise auch nicht vergleichbar ist mit dem, was wir dann in dem deutschen Betrieb am Schluss gesehen haben. Darin scheint noch ein ganz anderer Aspekt von Arbeit drin zu stecken, Arbeit als Erwerbstätigkeit. Das wäre eine Definition, die stärker die Marx'sche von der Lohnarbeit wäre. Ein anderer Begriff war der der gesellschaftlich notwendigen Tätigkeit ... In der philosophischen Diskussion befasst man sich oft mit der Frage: Wie muss man Arbeit eigentlich fassen, wenn wir eine bestimmte Fragestellung oder ein bestimmtes Problem richtig verstehen wollen? Diese Tabelle listet verschiedene Kandidaten auf, die in der philosophischen Diskussion schon vorgebracht wurden. Die sollen euch dazu einladen, darüber nachzudenken, was für euch erstens Arbeit eigentlich ist, aber auch, was Arbeit eigentlich ist, wenn wir zweitens verstehen wollen, was Entfremdung darin ist. Was ist denn Arbeit eigentlich?

**Arbeitsblatt**

<b>Was ist Arbeit?</b>		
<b>„Kandidat“ für Definition</b>	<b>Gegenbegriff</b>	<b>Gegenbeispiele/Grenze der Definition</b>
Arbeit ist mühevollle Tätigkeit	Muße oder mühelose Tätigkeit	
Arbeit ist, was Menschen tun müssen, um zu überleben (Bearbeitung der Natur und Daseinsvorsorge)	Muße, Freizeit	
Arbeit ist qualifizierte Tätigkeit und bedeutet/beruht auf Entwicklung von menschlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten	Autonomieverlust, Identifikationsverlust	
Arbeit ist Beruf und „Berufung“	Individuell und überindividuell als sinnlos und/oder unpassend empfundene Tätigkeit	
Arbeit ist zweckrationales, instrumentelles Handeln	Spiel, zweckfreies Handeln	
Arbeit ist Tätigkeit für Andere	Selbstbezogene Tätigkeit	
Produktion, Herstellung nützlicher Güter	Unproduktive Tätigkeiten	
Gesellschaftlich notwendige Tätigkeit	Gesellschaftlich überflüssige Tätigkeit	
Arbeit als Erwerbstätigkeit	Unbezahlte Tätigkeit	
Tätigkeit im Rahmen des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs		
Raum für Ergänzungen		

Ein zweiter Weg ist, sich dem Arbeitsbegriff zu nähern, wenn man sich überlegt, was ist der Gegenbegriff dazu ist? Diese sind in der mittleren Spalte aufgeführt. In der rechten haben wir ein bisschen Platz gelassen. Das soll euch dazu anregen, darüber nachzudenken: Wenn wir von solchen Gegensatzpaaren wie Arbeit als mühevoll Tätigkeit versus Muße oder mühelose Tätigkeit ausgehen, gibt es da nicht Gegenbeispiele oder Fälle, die nicht in dieser Unterscheidung aufgehen? Ein Beispiel wäre, zu sagen: Arbeit sollen alle mühevollen Tätigkeiten sein. Ist dann ein Marathon Arbeit? Das ist sicher mühevoll, gerade wenn man nicht besonders gut trainiert ist. Aber Arbeit ist es wahrscheinlich nicht. Da scheint etwas falsch dran zu sein, Arbeit nur als mühevoll Tätigkeit zu verstehen. Wir wollen dazu einladen, darüber nachzudenken.

#### Diskussion:

- Was ist mit mühevoller Tätigkeit gemeint? Du hast es jetzt auf körperliche Arbeit bezogen. Aber es gibt ja auch andere Tätigkeiten, z. B. meine Tätigkeit ist eher geistig, die ist körperlich nicht anstrengend, aber es fühlt sich trotzdem manchmal so an.

Das ist das eine, was man tun kann. Das andere ist, wenn ich mich nochmal darauf besinne, dass wir ja auf unsere Bildungsarbeit schauen wollen, dass wir natürlich sehr stark an dem Thema Erwerbsarbeit interessiert sind. Aber ich sehe natürlich, dass der Arbeitsbegriff weiter zu fassen ist. Für mich ist Arbeit nicht nur Erwerbsarbeit, sondern es gibt auch andere Formen der Arbeit, die nicht nur wichtig sind, sondern die auch gemacht werden. Die ganze Reproduktionsarbeit, die taucht in der Regel in einem enger gefassten Arbeitsbegriff gar nicht auf.

Ich würde schon sagen, dass in einem erweiterten Arbeitsbegriff für mich alles unter den Arbeitsbegriff fällt, was dem Gemeinwesen dient. Irgendwann

hat jemand auch den Begriff der Nützlichkeit eingebracht, den ich nicht nur negativ sehe. Wenn ich den Arbeitsbegriff weiter fasse, dann würde ich sagen, nützliche Dinge fürs Gemeinwesen, da gehört auch die Kindererziehung unbedingt dazu oder die Tätigkeit eines Landwirts im Sinne der Landschaftspflege. Mir fällt es immer leichter, wenn ich den Arbeitsbegriff von der Idee der Bedeutung für das Gemeinwesen ableite.

- Jedervon diesen Begriffen hat immer was für sich und hat immer was gegen sich. Deswegen ist es schwer, das an dieser Tabelle 1:1 abzuarbeiten. Wir kommen ja aus einem relativ engen Arbeitsbegriff, der Erwerbsarbeit, aber jetzt gibt es ja Arbeitsbegriffe, die so weit sind, Beziehungsarbeit und so was, wo im Endeffekt alles, was ich irgendwie mit irgendwem kommuniziere, unter Arbeit fällt. Und dann passiert genau das, was wir am Anfang über Entfremdung gesagt haben. Dann müssen wir uns gar nicht mehr über Entfremdung unterhalten, weil sowieso alles entfremdet ist. Ich persönlich favorisiere eher einen Arbeitsbegriff, der mit Zwängen zu tun hat. Überall wo es Zwänge gibt und wo ich aus Zwang etwas tue – so sind z. B. Kinder da, um die man sich kümmern muss, Kranke müssen gepflegt werden, irgendwas muss produziert werden. Das ist für mich Arbeit. Als ich im Betrieb gearbeitet habe, die Arbeit als Schlosser, das war für mich Arbeit. Die Arbeit als Betriebsrat, das war für mich keine Arbeit. Ich bin nicht freiwillig samstags gekommen, um Überstunden zu machen, und habe drei von vier Wochenenden darauf verwendet, auf Gewerkschaftsseminare und auf Tagungen zu sein. Das war ein Arbeiten an mir selbst und fiel nicht in die Kategorie Erwerbsarbeit, obwohl es bezahlt war, obwohl es während der Arbeitszeit stattfand. In der Arbeiterbewegung neigen wir dazu, Arbeit

zu verherrlichen. Das war ja eher eine Trotzreaktion auf die Verachtung der Arbeit durch die Reichen. Das finde ich ziemlich problematisch. Eigentlich geht es ja eher darum, Arbeit zu minimieren, und nicht das Schöne dann mit diesem negativen Wort zu belegen.

- Ich stürze mich auf die letzte Zeile. Tätigkeit im Rahmen des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs. Arbeit die ich für mich mache, die gehört mir. Wenn ich meine Wände anmale, sind das meine Wände und somit meine Sache, da will ich von keinem Geld dafür haben. Aber wenn ich für meinen Nachbarn was mache, dann erwarte ich eine Gegenleistung. „Tätigkeit im Rahmen des gesellschaftlichen Leistungsaustausches“ trifft m. E. genau den Kernpunkt, was die Arbeit heutzutage ist. Ein Satz einer Dozentin oder Professorin in meinem Ökonomiestudium hat mich lange bewegt, sie sagt: „Eine Volkswirtschaft ist der Austausch von Gütern und Dienstleistungen.“ Nichts anderes passiert da. Da geht es nämlich erst einmal um die Frage der Verteilung. Wir schieben das Lohnarbeitsverhältnis, die Lohnarbeit, die Ausbeutung etc. immer viel zu weit nach vorn. Wir müssen uns erst einmal darüber im Klaren sein, dass sich alles über den Markt vollzieht. Das Netto-Inlandsprodukt ist nichts anderes als die Gesamtarbeit in Summe. Auf der einen Seite das Geld, auf der anderen Seite die Arbeit. Der Gesamtaustausch, der in der Wirtschaft läuft, besagt nur, dass gemessen am eingesetzten Kapital vom Kapitalist versucht wird, von diesem Mehrwert, den die Gesellschaft geschaffen hat, sich – entsprechend dem Maßstab des eingesetzten Kapitals – einen Teil herauszuholen. Dass das abweicht durch Angebot und Nachfrage, ist klar. Aber der Kernpunkt ist dabei, dass das Kapital, was ich eingesetzt habe von Vorleistung und Abschreibung, so tut, als wären

die Produkte, die da ausgespuckt worden sind, Ergebnisse des Kapitals. Das sind sie nicht. Aber der Mehrwert der übrig bleibt, wird verteilt am Maßstab des Kapitals, weil sie zu Recht aus ihrer Position sagen, ich habe ja Geld eingesetzt, das sind die Kosten und da haue ich meine 10 Prozent drauf, wie jeder andere auch versucht, seine 10 Prozent drauf zu hauen. Also die Burschen, die tun doch tatsächlich so, als ob meine Arbeit, die ich verrichte, ihr Eigentum ist. Und dementsprechend verhalten sie sich so, dass sie das auf den Märkten tauschen. Und das trifft auch auf das gegenwärtige Tauschen auf den internationalen Märkten zu.

- Ich glaube, wir müssen eine Trennung ziehen zwischen der allgemeinen Formulierung, was Arbeit ist. Es gibt ein Arbeitssubjekt, es gibt ein Arbeitsobjekt, es gibt ein Produkt der Arbeit und es gibt Arbeitsmittel. Worüber wir uns unterhalten müssen, ist die gesellschaftliche Arbeit, wie sie verteilt wird und wer sie sich aneignet. Du hast Recht mit dem, dass sie die Arbeitskraft vorher gekauft haben und sie deshalb entfremdet ist, aber wir müssen uns klar darüber sein, was wir hier mit Arbeit meinen. Reden wir von einer grundsätzlichen Tätigkeit des Menschen in der Auseinandersetzung mit der Natur oder reden wir von gesellschaftlicher Arbeit.

Ich kann ja nur so rangehen, dass ich feststelle, eine Reproduktionsarbeit, die bei uns ständig stattfindet, z. B. aus der Familie ausgelagert wird und eine öffentliche Tätigkeit wird, z.B. Pflege, Krankenhaus, Bildung. Und nicht nur eine öffentliche Tätigkeit wird, und neue Arbeitskräfte dem Kapital zur Verfügung stehen, sondern, das was wir in der letzten Zeit erlebt haben, auch in Bereichen, wo das Kapital sich selbst reproduziert, also Mehrwert schöpft. Weite

Bereiche der Gesundheit und der Bildung sind ja heute privatisiert und werden zu Profitzwecken organisiert und nicht mehr nur zur Wiederherstellung der Arbeitskraft. Da kommen wir nur ran, wenn wir auf die gesellschaftliche Arbeit sehen und nicht von einem individuellen Arbeitsbegriff ausgehen.

- Ein kurzer Beitrag zu zwei Aspekten: Einmal von Frigga Haug, ihr Modell ist ja hier schon im Kreis. Frigga Haug sagt ja, auch die Geschlechterverhältnisse sind Produktionsverhältnisse. Das wurde hier auch schon benannt. Aber ich möchte noch einmal auf den Aspekt der Subjektivität hinaus, was alles verschleiert wird. Und da bin ich jetzt bei Oskar Negt. Ein jeder von uns, der tätig ist, muss ja erst einmal die Bereitschaft, den inneren Willen entwickeln, etwas zu tun und tätig zu sein. Und das finde ich spannend bei Negt, deswegen bin ich auch bei der Subjektivierung – wie wir heute leben und wie das über unser Vertragswesen abgesichert ist etc. Wir verkaufen ja nicht unsere Arbeitskraft als solche, das ist ja ein Endprodukt, sondern wir verkaufen ja die Bereitschaft dazu, dass wir in der Erwerbsarbeit tätig sind. Deswegen ist für mich immer dieses Selbstverhältnis, die Identitätsbildung wichtig.
- Mir würde es sehr missfallen, wenn man Arbeit negativ kommentiert und behandelt. Arbeit hat einen Wert im Sinne von gesellschaftlicher Partizipation.
- Wir sind ja hier im Theorie-Praxis-Dialog. Das Problem ist ja u. a., dass wir wie verrückt produzieren und hier sind ja viele Experten der aktuellen Produktionssysteme. Aber wir haben theoretisch ein Defizit in der Klärung des Arbeitsbegriffs. Das merken wir ja jetzt auch. Das haben wir als IG Metall, aber nicht nur als IG Metall, das haben wir auch gesellschaftlich. Und zu diesem theoretischen Defizit gehört für mich auch, dass wir teilweise

mit Theorien umgehen, die auch Kinder ihrer Zeit waren. Ich will jetzt nicht Marx verdammen, ganz im Gegenteil. Ich schätze ihn sehr und lese ihn auch nach wie vor. Aber wir sollten versuchen, unsere Wirklichkeit einzufangen. Und da haben wir in der Bildungsarbeit der IG Metall vielleicht ein kleines Problem, weil wir über Jahre hinweg mit einem theoretischen Modell unsere Praxis konfrontiert haben, und das stimmte überhaupt nicht überein. Ich mache das an dem Punkt fest: Wenn wir hier diskutieren, dass wir uns im Grunde so von Arbeit emanzipieren müssen, dass wir nicht mehr arbeiten – also ein tatsächlich utopisches Modell, das selbst Marx sich ja nicht ausgemalt hat, wie wir wissen – dann verlieren wir hier unsere Grundlage. Das ist noch nicht einmal in mittlerer Reichweite. Wir können uns dann als IG Metall auch aufheben, denn wir sind dann nicht mehr notwendig. Wir sind da, weil es Arbeit unter bestimmten Bedingungen gibt, so haben wir uns entwickelt, und unsere Vorfahren haben sich auch entwickelt – und diese Veränderung über Bildungsprozesse eingeleitet. Da haben wir wieder den Zusammenhang. Wenn ihr mal überlegt, was wir an Diskussionen in den letzten zehn Jahren hatten: „Ende der Arbeitsgesellschaft“ – „Abschaffung der Arbeit“ – „Uns geht die Arbeit aus“ ... Parallel dazu haben wir andere Sinnbildungstheorien gehabt – oder Religionsersatz, wie ihr wollt – in der Richtung: Was machen wir denn bei einem Abschied von der Arbeit, wie wir sie von früher oder herkömmlich kannten? Konzentrieren wir uns auf das Spielen, auf das Vergnügen, amüsieren wir uns zu Tode. Geht es nur darum, zu konsumieren, also wie das Wolfsburger Modell als die Vier-Tage-Woche eingeführt wurde?

Im Moment ist das überhaupt nicht trendy, das ist alles unernst. Trendy ist Arbeit an sich selbst, das

ist im Moment der Hype, also Selbstdesign, das Ego-Marketing. Das ist eigentlich die zynischste Form, weil diejenigen, die das theoretisch betreiben, die sagen im Prinzip, sei Selbstverwalter – als käme man aus dem Nichts und als ginge uns die Welt nichts an. Das ist genau die Gleichgültigkeit, in die das zerfällt. Und das kann nicht unsere Position sein.

Unsere Position muss es m. E. eher sein, die Veränderung des Arbeitsbegriffs durch die Praxis zu reflektieren. Denn das ist auch eine Theorie der Praxis. Das muss sie sein. Dazu gehört für mich, jetzt werde ich konkret, dieses Modell, das Hannah Arendt anbietet. Sie unterscheidet Arbeit, Herstellen, also



Herstellen im handwerklichen oder künstlerischen Sinn, und Handeln als gesellschaftliches Handeln, als Freiheit. Nun überlegt mal, wie viel Veränderung hat diese Arbeitswelt alleine in den letzten fünf bis zehn Jahren im Dienstleistungsbereich gebracht? Kein Handwerker ist heutzutage mehr in der Lage, seine Leistung gut zu verkaufen, wenn er nicht auch ein guter Verhandler ist, d. h. die Kategorie des Handelns und Verhandlens ist inzwischen selbst zum Bestandteil von einfachen handwerklichen Tätigkeiten geworden. Du musst dich gesellschaftlich gut verhalten und musst gut verhandeln können, wenn du deine handwerkliche Tätigkeit auch gut rüber bringen willst. Das haben wir in ganz vielen, auch einfachen Dienstleistungsberufen. Da merkt man, da ist ganz viel passiert.

Ich meine, wir müssen bestimmte Unterscheidungen, die von Hannah Arendt, die würde ich auch kritisch überprüfen und fragen, ist das wirklich so, ist die edelste Form das Handeln, die Freiheit, oder ist nicht das Handeln sozusagen schon wieder in die Arbeit zurückgekehrt? Die Arbeit selber ist heute in einer Art und Weise aufgeladen, wo auch das Herstellen in der höchsten Form, die künstlerische Tätigkeit, in allen Bereichen eine große Rolle spielt. Was passiert z. B. im Engineering? Was bedeutet da Kreativität? Was heißt Internet der Dinge? Was heißt die Industriearbeit 4.0? Wir können das im Moment gar nicht richtig einschätzen, aber da geht alles rein. Nach meiner Einschätzung geht es darum, tatsächlich einen neuen Arbeitsbegriff zu denken, der sich unterscheidet von dem sozusagen reinen Vernutzen. Es ist immer mehr von arbeitenden Menschen gefordert, sowohl kreativ zu sein, also letztlich herzustellen – ich bleibe mal dabei – als auch sich gesellschaftlich zu verhalten, als auch zu handeln.

Hier im Raum sind Experten der Arbeitswelt. Wir haben nicht nur Filme, über die wir dann versuchen Theoriebildung zu machen, sondern man merkt ja, es ist hier eine Dichte da, eine Erfahrung und ein Interesse an der Auseinandersetzung. Insofern würde ich das gerne pflegen.

Ich komme jetzt noch zu einer Kategorie, die mir hier fehlt. Ich denke, dass Richard Sennett auch jemand ist, der über Arbeit nachdenkt. Er hat gerade eine Trilogie in Arbeit. Zwei Bände sind erschienen. Der erste Band dreht sich um das Handwerk, auch Handwerk neu zu denken, was das für unsere Gesellschaft heute bedeutet. Und im zweiten Band, da geht um Zusammenarbeit. Die Zusammenarbeit, die fehlt mir hier. Das ist ja das Gesellschaftsbildende. Die Kategorie der Zusammenarbeit halte ich für eine entscheidende, weil das wird das große Problem auch in der kommenden Industrie 4.0 sein. Wie willst du diese Zusammenarbeit noch in irgendeiner Weise selbstbewusst regeln, wenn über das Internet bestimmte Teilarbeiten von Kreativen gemacht werden, die sich gar nicht mehr kennen? Wo keiner weiß, wer eigentlich die Produktionsmittel besitzt. Sind das diejenigen, die herstellen? Wem gehören die noch, wenn du über die Wolke arbeitest und Teilarbeiten zulieferst? Da ist so viel in Bewegung und das sind auch unsere Themen als IG Metall. Wir wissen, wir stehen da vor großen Herausforderungen und Veränderungen und wir bilden uns nicht ein, dass wir die auch nur annähernd schon richtig erkennen können.

# Freitag, 15.03.13

## Warm Up

Wir handeln mit den Händen, dazu ein kleiner Wachmacher – Video: „Hand dance Yolanda Be Cool & DCUP, Pa-Par-Americano feat“



<http://www.youtube.com/watch?v=eoLBeEQXFQo>.



An diesem Tag moderiert Ulrike Obermayr.

## AG-Phase: Was ist gute Arbeit?

Am Freitag steht eine zweite AG-Phase auf dem Programm. Unter der Fragestellung, was ist gute Arbeit?, werden unterschiedliche Texte gelesen und ein Film betrachtet:

### Einführung zu AG 1 (Rahel):

Dejour ist ein französischer Theoretiker, Psychiater, der sich seit langer Zeit mit der Pathologie der Arbeit befasst. Das Interessante an Dejour ist u. a., dass er einerseits eine grundlegende Beschreibung dessen macht, was Arbeit überhaupt ist, was es als Tätigkeit auszeichnet, und andererseits eine Pathologiediagnose, was an den gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen krankmachend ist. Er legt in seiner psychiatrischen und theoretisch-psychoanalytisch geleiteten Praxis und Überlegungen den Fokus einerseits darauf, welche Konflikte für die Individuen aus ihren Arbeitsverhältnissen resultieren, andererseits, welche Dynamik sich zwischen psychischen Ausgangslagen und Arbeit entwickeln kann.

Die Textstellen, die wir ausgesucht haben, hat Lukas zum großen Teil übersetzt, denn das meiste davon gibt es nur in Französisch und einige Texte in Englisch (siehe dazu den Abdruck des Textes im Anhang S. 96).

### Einführung zu AG 2 (Lukas):

Als zweite Arbeitsgruppe haben wir den Vorschlag, sich mit Textauszügen von Durkheim und Castel zu beschäftigen. Durkheim und Castel sind französische Soziologen. Durkheim ist einer der Begründer der Soziologie im 19. Jahrhundert. Castel, der am Dienstag leider gestorben ist, hat sich vor allem in den letzten 20 Jahren mit der Frage auseinandergesetzt, was eigentlich passiert ist, als der Sozialstaat und die soziale Absicherung von Arbeitsverhältnissen langsam aufgebaut wurde und was jetzt passiert, wenn sie wieder abgebaut wird. In beiden Texten geht es auch um die Frage, unter welchen Bedingungen die Arbeit als Teil

einer Gesellschaft, als Teil einer Gemeinschaft verstanden wird – dieselbe Frage, die wir vor dem Hintergrund des gestrigen Films diskutiert hatten (siehe S. 100).

### Einführung zu AG 3 (Tom):

Wir haben gedacht, dass wir das Thema „Gute Arbeit“ aus breiter Sicht, auch aus Sicht der IG Metall, nicht außer Acht lassen wollen. Dazu haben wir eine Übersicht vorbereitet, die das Thema aus unterschiedlichster Perspektive beleuchtet. Welche Impulse gibt es international sowie auf europäischer und nationaler Ebene? Was sagen und machen Gewerkschaften, Parteien, Arbeitgeber und andere zum Thema „Gute Arbeit“? (siehe dazu den Abdruck des Textes im Anhang S. 103).

### Einführung zu AG 4 (Daniel):

Wir werden uns Ausschnitte aus dem Film „Work hard - play hard“ von Carmen Losmann ansehen. Hier geht es um neue Formen der Arbeitswelt und ihren Bedingungen. Der Film zeigt die neue Business-Welt, wo Menschen aus dem entwickelten Wissenschaftsbereich mit dieser neuen Arbeitswelt in Kontakt kommen. Dabei geht es u. a. um Assessment-Center sowie um die Gestaltung der Gebäude und Arbeitsplätze. Ich möchte euch zwei Sequenzen aus dem Film zeigen, diskutieren und fragen, ob und wie wir den Film für unsere Bildungsarbeit nutzen können.



Trailer unter: [www.youtube.com/watch?v=Y6qy3aZg-Zk](http://www.youtube.com/watch?v=Y6qy3aZg-Zk)



Fragestellung für AG 1, 2 + 4

- ▲ Was war euch wichtig? – Bietet 3 Kernsätze!
- ▲ Könnt ihr euch vorstellen den Text/ den Film im Seminar einzusetzen? Wenn ja, mit welcher Fragestellung?

⌚ bis 10:45 (inkl. Pause)

**Gruppenbildung bilden sich nach Neigung ...**



... und arbeiten an ihren Texten bzw. mit den Ausschnitten des Films.



## Vorstellung der Ergebnisse von AG 4 (Film: „Work hard – Play hard“)

Im Plenum wird der Trailer des Films noch einmal für alle gezeigt.

### Gruppenmitglied:

Der Film zeigt, wie die neuen Arbeitsorte und ihre Gestaltung aussehen. Auch wie die Arbeitskräfte in IT- und Angestelltenbereichen ausgewählt werden. Es scheint so, als ob die Arbeit kooperativer ist Freiräume für eigene Entscheidungen über Zeit und Raum lässt, aber in Wirklichkeit ist es nur qualifizierte Selbstausbeutung.

### Moderation:

Habt ihr denn auch darüber diskutiert, ob man den Film in der Bildungsarbeit einsetzen kann?

### Gruppenmitglieder:

- Wir haben darüber diskutiert. Das Problem ist, dass noch keine Erfahrungen mit seinem Einsatz vorliegen. Ich werde versuchen, ihn im nächsten Seminar in den Interessengegensatz einzubinden. Aber ich

muss noch genau entscheiden wo, ob davor, mitten-drin oder danach, das weiß ich noch nicht, weil ich den Film noch nicht ganz gesehen habe. Ich werde mit dem Teamkollegen, mit dem ich das Seminar mache, den Film vorher ansehen und dann sprechen wir das genauer ab.

- Also ich könnte mir das auch vorstellen, ihn einzusetzen. Ich würde aber im Vorfeld, er ist ja auch sehr speziell und geht mehr in den Angestelltenbereich rein, nicht so in die Lohnarbeit. Im Vorfeld würde ich noch den Film von der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft zeigen, der in der „Monitor“-Sendung lief. Der Beitrag ist nur fünf Minuten lang und zeigt den ideologischen Hintergrund, vor dem diese neuen Entwicklungen stattfinden. Da kapiert man dann schnell, worum es eigentlich geht.

In der Diskussion haben wir auch die Bauten hier in Berlin, die im Faschismus entstanden sind, angeführt. Da war der Sinn und Zweck der Bauten auch,



Massen zu beeinflussen. Die Kirche hat es ja auch monumental betrieben, was so Architektur und Beeindruckung anging.

- Der Film wird schon in Seminaren zum Thema Personalwirtschaft eingesetzt, insbesondere zu den Themen Personalentwicklung und Personalbemessung und wie man da einen Fuß in die Tür bekommt. Von daher kenne ich den auch. Es ist ein Angestelltenthema, da können Leute von der Stanze nichts mit anfangen. Aber wir in Siemens-Betrieben – mit Softwareentwicklern usw. – kennen diese Problematiken. Von dem Fallbeispiel Unilever, das weiß ich auch aus eigenen Gesprächen, dass 95 Prozent der Angestellten mit ihrem neuen Gebäude und ihren Arbeitsbedingungen überhaupt nicht einverstanden sind, weil es sie ankotzt, dass sie teilweise keinen eigenen Arbeitsplatz mehr haben, dass die Räume unpersönlich sind, dass die Pflanzen fehlen, all das, was den Arbeitsplatz ein bisschen gemütlich macht, so ein bisschen Wohnzimmer auf der Arbeit, das fehlt. Dass diese ganzen Meetingpoints und was es nicht alles gibt, zwar nett sind, aber das, was vorher informell automatisch oder per Zufall geschehen ist, wird jetzt instrumentalisiert. „Das leben wir jetzt, da machen wir was draus und jetzt stellt euch gefälligst dahin und seid innovativ.“ Das funktioniert nicht, wenn man das verordnet.

**Rahel Jaeggi:**

Funktioniert es nicht oder wollen die Leute es nicht?

**Gruppenmitglied:**

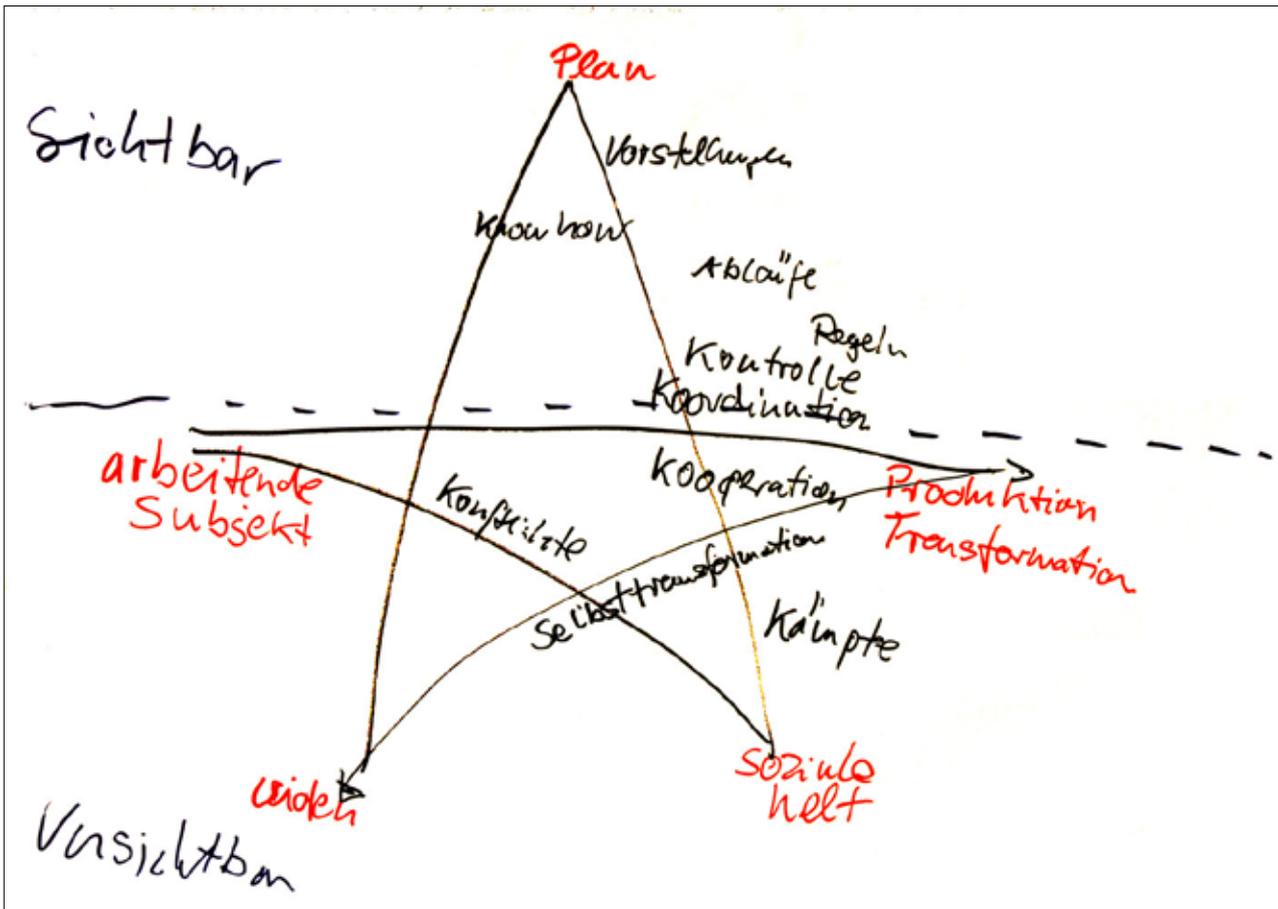
- Die wollen es auch nicht. Also wir wollen ja freiwillig etwas machen. Es gibt eine Managerin, die hat wohl notgedrungen den Betrieb ihres Vaters übernommen, 25jährig und gleich aus dem Studium heraus. Die ist als allererstes hingegangen und hat

die ganzen Raucher wieder in das Gebäude reingeholt und nicht draußen vor der Tür gelassen. Sie hat überall diese Raucherplätze mit den Absauganlagen hingestellt, weil sie gesagt hat: Der Manager, der der Meinung ist, dass beim Rauchen nicht über die Arbeit gesprochen wird, der hat einfach noch nichts mitbekommen. Warum sollen die dann stundenlang irgendwo hinlaufen und rauchen, dann fehlen sie am Arbeitsplatz. So sind die Wege kürzer. – die junge Unternehmerin hat für diese innovative Idee einen Preis gekriegt.

Aber da steckt ja immer etwas dahinter. Das machen die ja nicht einfach nur, weil diese Gebäudekonzepte so schön sind. Wo ich 200 Mitarbeiter habe und ich stelle fest, dass von den 200 im Prinzip nur 120 Mitarbeiter ständig da sind und der Rest im Urlaub oder krank oder auf Dienstreise, plane ich mein Gebäude für 140 Leute und habe dann auch nicht mehr für jeden einen Arbeitsplatz. Dann kommen da z. B. die Buchungssysteme rein. Da hat sich die Siemens AG auch so zwei Prachtbauten hingestellt. Dort soll man sich irgendwo mit seinem Unterschrank einen Arbeitsplatz schaffen, den das Computersystem einem zuteilt. Das machen die Mitarbeiter aber nicht, weil sie es gewohnt sind, im Team zusammenzuarbeiten. Aber wenn dann die fünf, sechs Leute, die zu diesem Team gehören, in unterschiedlichen Bereichen vielleicht auch noch in unterschiedlichen Stockwerken sitzen, ist das einfach nicht möglich und somit kontraproduktiv. Also buchen sie sich so ein, dass sie sich als alte Abteilungen wieder zusammenfinden, wie es vorher schon war. Der Mensch ist immer das Problem, um es mal flapsig auszudrücken. Und vor allem lebt die ganze Führung es auch noch nicht.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 1 (Text: Dejours)

Gruppenmitglied:



- Ich mache mir das einfach und sage, guckt euch das Bild an und lest den Text und dann wisst ihr schon was los ist. Ich fange mal mit der letzten Frage an: Kann man es in der Bildungsarbeit einsetzen? Meine erste Intension – meine persönliche, aber die haben auch viele in der Gruppe geteilt – war, wenn ich den Text in der Bildung hinlege, dann werden die Kollegen, die diesen Text bearbeiten, sagen: Das habe ich doch immer schon gewusst. Denn wir waren alle der Meinung, der Text bringt uns mit schönen Worten das nahe, was wir selber nicht so

formulieren konnten, aber eigentlich immer schon gesagt haben. Er beschreibt so schön die Welt und die Unterwelt der Arbeit, d. h. die Arbeit besteht aus einem sichtbaren und einem unsichtbaren Teil. Ganz klar: Arbeit ist niemals nur Produzieren, denn es ist ja immer auch ein Zusammenleben und da ist auch immer dieses Unsichtbare dabei.

An Arbeit kann man wachsen oder man kann daran kaputt gehen. Und die Arbeit hängt im Wesentlichen vom jewilli Subjektiven ab. Was dann auch heißt, wenn ich meine Subjektivität nicht einbringen



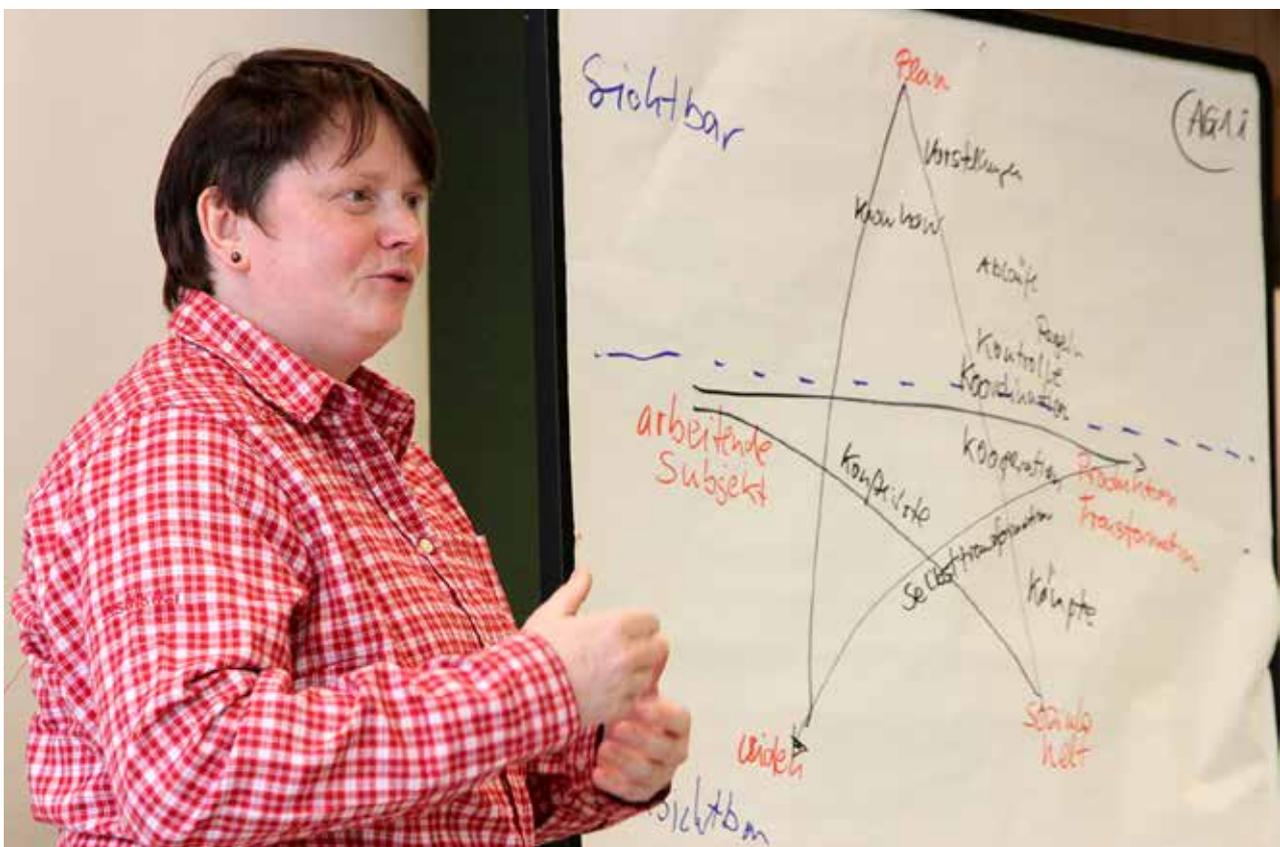
**Teilnehmer:**

Was steht da unten links?

**Gruppenmitglied:**

- „Unsichtbar leiden.“ – Das bezieht sich genau auf die Subjektivität. Der Aufwand erst mal die Arbeitsbereitschaft herzustellen, ist groß. Und daraus kann dann entweder Leiden erwachsen, Burnout, keine Grenzziehung ... Oder die Leidenschaft, dass Arbeit Spaß macht kann. Ich will hinzufügen, dass unsere Bildungsarbeit nicht nur den Reproduktionskreislauf thematisieren, sondern sich vertiefend damit auseinandersetzen sollte: Was bedeutet z. B. eigentlich Reproduktion? Reproduktion ist nicht nur Essen einkaufen und sich Nahrungsmittel

zuführen, sondern da sind wir wieder bei der sozialen Beziehung und einem Gefühl, dass alles dazugehört. Da könnte man z. B. die Ergebnisse der Arbeitsforscherin Kerstin Jürgens, die sich mit den Kategorien Lebenskraft und Arbeitskraft auseinandersetzt, in die Bildungsarbeit implementieren. Um herauszustellen, was es für Menschen bedeutet, sich zu reproduzieren, das hat ja auch etwas mit Entspannung zu tun, mit einem Recht, sich auch mal zurückzunehmen, auch in der Reproduktion nicht nur tätig zu sein, also sich nicht nur um seine Eltern und seine Familie, Partnerschaft und Kinder zu kümmern, sondern auch um sich selbst. Und das macht Kerstin Jürgens.



**Teilnehmerin:**

Es wäre ja vielleicht eine Möglichkeit, das Unsichtbare einfach mit sichtbar zu machen bzw. den Plan halt nicht von Blinden ausführen zu lassen, sondern von den arbeitenden, leidenden Subjekten, die bringen ja alles mit rein. Und wenn sie selber gestalten und planen, dann wäre das ja aufgehoben. Ich finde es auch im Sinne der Demokratisierung der Arbeitswelt usw. eine Möglichkeit, das im Seminar zu diskutieren und voranzubringen. Das finde ich ein gutes Bild.

**Gruppenmitglieder:**

- Genau in diese Richtung geht das ja auch. Es gibt diese Kluft zwischen Plan und Realität und die muss irgendwie gefüllt werden. Das kann fremdbestimmt gefüllt werden, dann führt das zu Leid und zu Fremdbestimmung. Oder es kann in demokratischer Kooperation und Koordination gefüllt werden, dann wird aus diesem Leid die Möglichkeit zu partizipieren und daran zu wachsen. Und wenn Leid entsteht, dann werde ich eben krank, bekomme Burnout usw. Und das Spannende ist, wenn man Gesundheitsarbeit im Betrieb gegen psychische Belastung machen will, dann - so die Antwort in diesem Text - muss man die Arbeit demokratisieren, muss man mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten, mehr Kooperation machen. D. h. Gesundheitsschutz ist Ausbau der Mitbestimmung, wenn man das ganz platt formuliert. Und dann ist ja noch ein spannender Ansatz, diese beiden Themen, die bei uns in den Gewerkschaften nebeneinander stehen zu verbinden.
- Ich will das noch konkretisieren. Das geht es m. E. darum, die Leute zu befähigen, im Gesundheitsschutz dahingehend aktiv zu werden, dass sie zu den Betriebsräten hingehen, Überlastungsanzeigen einreichen und das auch dokumentieren. Das ist

ja die Auseinandersetzung, damit wir psychische Fehlbelastung als Berufskrankheit anerkennen lassen können.

- Der Lukas ist ja der Transformator. Der hat uns ja exklusiv dieses Werk übersetzt. Bildung ist ja auch immer eine Arbeit des Übersetzens. Lukas hat uns aber auch gesagt, dass der Dejour einer der Wenigen ist, der empirischen Langzeitstudien macht – du hattest glaube ich gesagt, er hat die Veränderungen in Arbeitsprozesse in identischen Unternehmen über 15 Jahre verfolgt. Er ist auch einer der Wenigen, die in der Lage waren, eine Antwort darauf zu geben, warum es vor einigen Jahren zu erhöhten Suiziden bei Beschäftigten von France Telecom kam. Er beschreibt in dem Text, dass es eine massive Zunahme von Verschlimmerung mentaler-Pathologien gibt. Und er führt das im Wesentlichen auf zwei Umstände zurück, nämlich auf der einen Seite auf das, was auch in dem Filmtrailer zum Ausdruck kommt, also diese ganzen MTM-Systeme, die ganzen Kontrollsysteme, die immer weitere Zerstückelung von Arbeitshandlungen oder Teilen davon, und zum anderen der Kampf aller gegen alle. Diese zunehmende Individualisierung, das Auspielen aller gegen alle. Das sind seine beiden Thesen.

Kurz nochmal die Frage, was kann man davon sichtbar machen? Ich glaube nicht, dass man alles sichtbar machen kann. Das zeichnet ja gerade die Qualität aus, dass sich hier ein Psychoanalytiker mit dieser Frage befasst. Wenn wir über Entfremdung sprechen, ist dann eine zwingende Voraussetzung, dass Entfremdung gespürt wird oder nicht? Weil die Diskussionen über Entfremdung, die ich in der 60er und 70er Jahren mitbekommen habe, da war das eine abstrakte Kategorie. Da wurde im Prinzip den

Arbeitern, in der Arbeiterbildung zumindest versucht, deutlich zu machen, was für arme Schweine sie sind und dass sie gar nicht merken, wie entfremdet sie sind. Die haben das mitunter gar nicht gespürt. Aber das war ja auch eine Kopfschule und Kaderschmiede, wie auch immer. Ich glaube, da sind wir ein Stück weiter und dass man über Entfremdung heute nicht mehr sinnvoll sprechen kann, wenn nicht auch über Prozesse gesprochen wird, über das, was man empfindet, fühlt oder was belastet.

**Rahel Jaeggi:**

Genau diese Fragen: subjektiv oder objektiv, muss man das spüren oder nicht, und müssen die Individuen wissen, dass sie entfremdet sind? Du sprichst ja zu Recht die 70er Jahre an und mein Lieblingszitat dazu ist Marcuse, der in einer Formulierung gewissermaßen sagt: Je weniger sie das spüren, desto entfremdeter sind sie. Wenn es darum geht, was man heute mit dem Entfremdungsbegriff macht. Ein Teil des üblen Nachrufs dieses Begriffs hängt genau mit dieser Art von Überheblichkeit und Fraternalismus zusammen – „na ihr wisst ja gar nicht, wie schlecht es euch geht, und je besser es euch geht, desto schlimmer ist es!“ Ich glaube, dass man einen Weg dazwischen gehen muss. Man kann umgekehrt nicht sagen, nur weil die Leute es gerade so spüren und auch fast schon artikulieren können, ist es das was wir als Entfremdungsphänomene wahrnehmen sollten. Es gibt da einen Weg, der genau zwischen den beiden Extremen ist. Und der Umstand, dass Dejour Psychoanalytiker ist, hilft, weil er versucht, Symptome sichtbar zu machen. Natürlich spüren die Individuen das, aber sie wissen auch nicht immer ganz genau, was sie da spüren. Das ist eine Art Übersetzungsleistung des Theoretikers und Psychoanalytikers, der Hinweise sieht und geben kann,

dass hier etwas falsch läuft, auch wenn die noch nicht offen auf dem Tisch liegen.

**Teilnehmer:**

Oder das auch in der Bildungsarbeit zur Sprache zu bringen, denn es ist natürlich auch eine Bildungsfrage.

**Moderation (Ulrike):**

Das hört sich ja spannend an. Ich hätte jetzt noch eine praktische Frage: Gibt es den von dem Dejour auch übersetzte Texte, Bücher oder Aufsätze, die man nutzen kann, wenn man sich weiter damit beschäftigen will.

**Rahel Jaeggi:**

Da kann ich ja gleich mal werben. Ich bin gerade dabei, in einer Buchreihe, die ich mit herausgebe, genau das vorzuschlagen, dass wir Übersetzungen vornehmen sollten. Das Problem ist natürlich immer, dass man das finanzieren muss und das machen die Verlage nicht so gerne. Eigentlich bin ich der Meinung, dass das ein echtes Fundstück ist, wenn man das der Öffentlichkeit auf Deutsch zugänglich machen könnte. Wenn ihr noch Stiftungen kennt, die eine solche Übersetzung mit finanzieren könnte, dann lasst es mich wissen.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 3 (Text zu „Gute Arbeit“)

### Gruppenmitglied:

Ich sage Ja zu der These, dass Bildung eine Form der Übersetzung ist. Ich habe versucht, eine Übersetzung zu finden aus der ersten und der zweiten Gruppe zu unserer Arbeit. In der ersten Gruppe wurde daran angesetzt, dass Entfremdung zu merken, zu spüren ist, wenn ich mich z.B. am Arbeitsplatz nicht wohlfühle, weil die Pflanze usw. fehlt. Entfremdung kann ich auch merken, wenn ich nicht mehr selbst bestimme, mitbestimme. D. h. die Leute von Unilever wollen so nicht arbeiten, wollen mit den anderen zusammen arbeiten. Zusammenarbeit und Arbeit ist auch Bildung. In unserer Arbeitsgruppe sind wir auch so herangegangen: Was sind die Entfremdungsformen? Wie kann man den Prozess der Entfremdung spüren? – wenn es z. B. wenig Beteiligung am Arbeitsplatz, keine Mitbestimmung bei den Produkten gibt. Und Entfremdung bei den Prozessen der Rationalisierung, wo Kennziffern entstehen. In der Sprache fängt das schon an, wenn es heißt, dass die Zahlen wichtig sind und dann aufgrund von

Zahlen auch Mitarbeiter entlassen werden. Die Zahlen verdecken die Menschlichkeit in der Arbeit.

Was stellen wir uns unter Guter Arbeit vor? Wenn wir die Plakate sehen, die wir als Gewerkschafter selbst mit entwickelt haben, da gibt es auch viele Kollegen, die können sich nicht damit verbinden, obwohl sie immer noch schwer heben oder in einen Schaltschrank hineinkriechen und verkabeln müssen – ohne dass sie Joga gelernt haben. Mehr Beteiligung, mehr Mitbestimmung, mehr Akzeptanz. Das sind letztendlich Bedürfnisse, die Referenten auch in ihrer Arbeit bei den Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmern abfragen könnten, indem sie sagen: Was wollt ihr, wenn ihr an gute Arbeit denkt? Akzeptanz, Menschlichkeit, Mitbestimmung erweitern, Ethik? Ethik als Thema von Mitbestimmung erschien uns zuerst als schwierig, aber letztendlich hat die Kampagne ‚Respekt‘ da viel in den Köpfen bewegt. Auchb hinsichtlich der Frage, was in einem Betrieb produziert wird? Mitbestimmung beim Produkt, dass anstatt z. B. Panzer Schienenfahrzeuge





für den öffentlichen Nahverkehr gebaut werden, wie die Geschichte der Waffen- und Munitionsfabrik in Heiligendorf. Wir bauen Schienenfahrzeuge und damals waren es Panzer gewesen.

Auch bei dem Begriff „Wachstum“ haben sich in der Gruppe viele entfremdet gefühlt. Wir als Gewerkschaften müssen den Begriff anders darstellen oder uns zumindest Gedanken darüber machen.

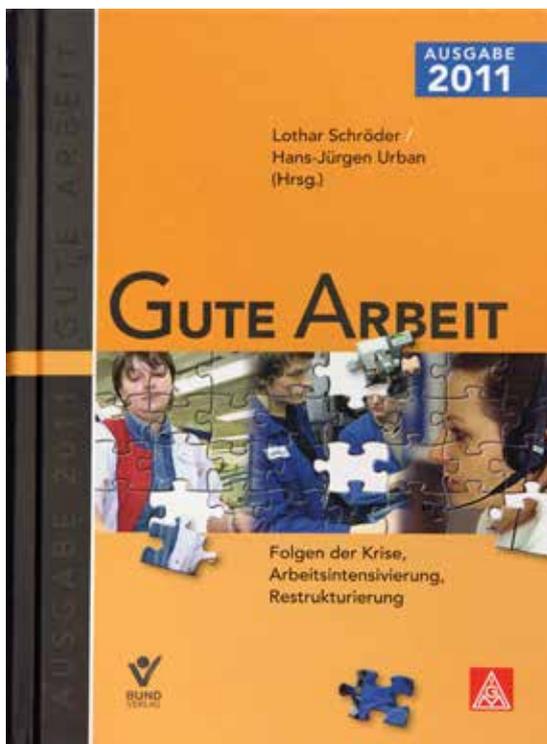
**Moderation (Ulrike):**

Ich würde gerne noch einen Punkt einbringen, der möglicherweise auch für euch interessant sein könnte, ich spreche jetzt nochmal die Kolleginnen und Kollegen von der Uni an. Ich weiß nicht, ob ihr von dem *DGB-Index Gute Arbeit* gehört habt. Das ist insofern interessant, weil das eine der wenigen Untersuchungen über die Situation der Arbeit in dieser Republik ist, wo Beschäftigte jedes Jahr systematisch zu Themenfeldern – wie Qualität von Arbeit, körperliche und psychische Belastungen usw. – befragt werden. Da werden immer so ca. 5.000 Leute befragt. Es gibt eine muntere Debatte über dieses Instrument. Ich habe das Jahrbuch von 2011 mitgebracht. Wer sich mit diesen Fragen beschäftigen will, findet hier einen großen Fundus. Ich weise auf dieses Instrument hin, weil das etwas ist, was von den Gewerkschaften seit Jahren betrieben und leider doch nur in einem sehr

elitären Kreis diskutiert wird. Es gibt eine Gruppe von Expertinnen und Experten, die sich hier mit unterschiedlichen Themen auseinandersetzen und es wird leider in die Debatten, die wir öffentlich führen, nicht so intensiv eingebracht. Deshalb will ich mich dafür stark machen und dazu auffordern, dass sich auch immer wieder in der Bildungsarbeit mit diesem Thema auseinanderzusetzen. 2010 hatte in den Untersuchungen die Frage der prekären Beschäftigungsverhältnisse einen großen Schwerpunkt eingenommen. Das ist schon spannend, was man da alles rausziehen kann.

**Rahel Jaeggi:**

Ich finde das schon interessant, dass du sagst, das wird nur in elitären Kreisen diskutiert und ist gar nicht so im Zentrum. Das liegt bei ersten öffentlichen Reaktionen auf der Hand, dass man sagt, naja, im Moment gibt es noch andere Probleme als das der Guten Arbeit. Dass es überhaupt so eine Initiative von gewerkschaftlicher Seite gibt, ist erst einmal fast erstaunlich und umso bemerkenswerter, weil es immer als ein Luxusproblem gesehen wird. Erst einmal geht es darum, dass die Leute überhaupt Arbeit haben, dann kommt erst an zweiter Stelle, wie gut die Arbeit ist. Dabei wird gar nicht berücksichtigt, dass wir gar keine Arbeitsgesellschaft mehr sind und da einiges umzustellen ist. Oder auch das Problem der Versorgung, einigermaßen angemessen bezahlter Arbeit überhaupt. Um das Thema weniger elitär zu machen und zu integrieren, ist es wichtig darüber nachzudenken wie es vorhin schon gesagt wurde, Gesundheit und Mitbestimmung scheint einen Zusammenhang zu haben. Genauso glaube ich, dass Gute Arbeit und Gerechtigkeit in der Arbeit als Themen verbunden werden müssen. Es sollte weiterhin nicht so erscheinen, als ob es bei der Guten Arbeit immer nur um ein Sahnehäubchen ginge. Das Thema Prekarität ist genauso ein Verbindungsglied. Die Arbeit, die es gibt,



wird durch Prekarität schlecht. Die beiden Dinge haben etwas miteinander zu tun. Das eine ist nicht ohne das andere zu lösen.

**Teilnehmer(innen):**

- Eine Ergänzung. Ich fand an einigen Beiträge hier interessant, dass wir den Entfremdungsbegriff gefunden haben, ohne von der Entfremdungstheorie zu kommen. Also z. B., dass der eigene Anteil an der Arbeit überhaupt nicht mehr sichtbar ist. Das kann man in Seminaren sehr gut thematisieren. Euer Beispiel war dann, in einem BR 1-Seminar, wenn es um den Interessengegensatz geht, kann man ja fragen: Kennt ihr überhaupt das ganze Produkt, das das Unternehmen herstellt? Oder wer reguliert eigentlich euren Arbeitsablauf? Da entstehen Diskussionen im Seminar. Und der nächste Schritt: Was wollt *ihr* eigentlich? – Ohne den Begriff Mitbestimmung schon einzubringen.
- Zu den Befragungen von DGB und IG Metall: Wir haben vom Betriebsrat mit der Uni in Gera auch eine eigene Befragung durchgeführt. Dabei hätten wir nicht nur hinterfragen müssen, wo es fehlt, sondern auch nach der Wertigkeit und dem Handlungsbedarf. Denn oft meinen wir als IG Metall, wir hätten die Weisheit mit Löffeln gefressen. Aber die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sehen das auf ganz andere Weise. – Ein ähnliches Beispiel: Im Nordschwarzwald sagen uns die Politiker, wir seien jetzt ein Naturpark. Die fragen aber nicht, wollen das alle Leute. Auch als IG Metall sollten wir die Kolleginnen und Kollegen mehr fragen, um zukünftig etwas differenzierter vorgehen zu können.

**Moderation (Ulrike):**

Das ist ein wichtiger Hinweis. Wie kommt man eigentlich zu den Vorstellungen, die Beschäftigte haben. Es

gibt aber in den letzten Jahren auch einen Trend, dass man in der Organisation zunehmend verstanden hat, dass man nichts überstülpen kann, sondern dass man die Leute auch fragen muss. Das ist eine Frage der Beteiligung.

## Vorstellung der Ergebnisse von AG 2 (Texte: Hegel, Durkheim Castell)

### Gruppenmitglieder:

- Wir haben vor allem den Durkheim-Text diskutiert, zum Hegel noch zum Castell sind wir gar nicht richtig gekommen.
- Genau. Wir haben uns vor allem über den Durkheim-Text unterhalten. Also erst einmal ging es darum, dass Hegel sagt, „*die subjektive Selbstsucht, seine eigenen Bedürfnisse zu befriedigen, wird zum Beitrag der Befriedigung der Bedürfnisse aller*“. Also indem ich meine eigenen Bedürfnisse befriedige und arbeiten gehe, werde ich Teil von einem großen Ganzen und damit werden die Bedürfnisse auch



von anderen befriedigt. Weil ja das, was ich herstelle, auch ihnen zur Verfügung steht. Und damit ist eine Arbeitsteilung eingeführt. Durkheim sagt: Ja, die Arbeitsteilung müsste dadurch, dass so viele daran beteiligt sind, zur Solidarität führen, also zu solidarischem Verhalten. Aber das funktioniert irgendwie nicht. Mit dieser Frage haben wir uns auseinandergesetzt. Warum führt Arbeitsteilung nicht zur Solidarität? Warum kommt es zu einem Zustand der Normlosigkeit, also Anomie? Hier steht drin: „*Wenn die Arbeitsteilung nicht die Solidarität erzeugt, dann deshalb, weil die Beziehungen der Organe nicht geregelt sind, weil sie in einem Zustand der Anomie verharren.*“ Also die Organe sind wir sozusagen, die verschiedenen Teile, die miteinander in Korrespondenz stehen, aber ohne sich darüber bewusst zu sein. Wir haben uns gefragt: Wie kommt es zu dieser Anomie? Wie kommt es dazu, dass wir voneinander getrennt sind? Wodurch sind wir voneinander getrennt, welche systemischen Gründe gibt es für unsere Blindheit? Das sind weitreichende Fragen, dass wir in Konkurrenz zueinander stehen und das nicht ohne weiteres überbrücken können; dass unsere kurzfristigen eigenen Interessen, Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes etc. dem entgegenstehen, sich solidarisch zu vereinigen. Oder auch sich dessen bewusst werden zu wollen.

Dann war die Frage, wie wir diese Anomie aufheben und dafür sorgen können, diese Blindheit zu überbrücken? Wir haben darüber diskutiert, dass das mehrere Schritte sein müssen. Zuerst Aufklärung, Transparenz in die Zusammenhänge bringen, das Unsichtbare sichtbar machen.

Wir haben über Gruppenarbeit diskutiert, dass es in einer kleineren Gemeinschaft möglich ist, wieder miteinander in Kontakt zu kommen. Ja, wir sind



wieder beim Thema Gruppenarbeit, wo wir gestern aufgehört haben. Ich fühle mich in diesen Texten von Durkheim bestätigt nach dem Motto: An sich ist diese Art eine Verbesserung, sie muss nur von uns richtig ausgefüllt werden. Letztendendes ist es unabhängig davon, was und wie gerade etwas gemacht wird, wir müssen uns einbringen in all die Sachen, mitbestimmen und sie zum Positiven verändern. Und wenn ich eben nur so ein kleiner Pixel bin, ein bisschen rot, ein bisschen grün, aber das Bild macht das Ganze dann aus. Die Entfremdungstheorie, die wir daraus gewonnen haben: Wenn wir das gemein-

sam machen und auch wertschätzen, was der vor und hinter mir macht, dass man genau darüber die Entfremdung auch stoppen kann. Das fand ich auch sehr spannend.

- Es ist vielleicht die gesellschaftliche Abhängigkeit, die wir bewusster wahrnehmen und auch als ein Stück Freiheit begreifen sollten, denn das macht ja unseren Reichtum aus. Wir könnten ja nie diesen ganzen Reichtum allein schaffen, deswegen ist das eine dialektische Geschichte von einerseits total abhängig zu sein und andererseits darin auch unsere Freiheit finden zu können, unsere Selbstentfaltung.

Das fängt vielleicht in der kleinen Gruppe an, sollte sich aber möglichst weit auf die gesamte gesellschaftliche Produktion ausweiten. Die Erkenntnis, dass alle voneinander abhängig sind, von der gesamten weltweiten Produktion, dahin sollte es letztendlich gehen. Für die Seminararbeit wäre auch wichtig, immer wieder langfristige gemeinsame Interessen zu verdeutlichen und darzustellen. Ich habe das ja mit der Plastiktüte gesagt. Wenn man ein weißes Stück Papier hin pinnt und fragt: Wer ist an dessen Produktion beteiligt? Das wären ersten Schritte, uns darüber bewusster zu werden.

Die nächsten Fragen: Was müssen wir fordern? Welche Schritte müssen wir gehen? Welchen Raum müssen wir uns erobern?

#### **Teilnehmer:**

Es gibt ja einen sehr interessanten Vergleich zu einer lebenden Zelle, z. B. sich im Arbeitsprozess, in der Gruppenarbeit als eine lebende Zelle in einem lebendigen Organismus vorzustellen. Und diese Zelle steht im ständigen Kontakt mit den Nachbarzellen. Das finde ich ein schönes Bild, um die Abhängigkeiten und diese gemeinsame gesellschaftliche Produktion zu verdeutlichen.

#### **Gruppenmitglieder:**

- Ich denke, wir sind da sehr unterschiedlich. Du hast das sehr philosophisch aufgenommen und ich habe versucht, diesen ganzen Text erst einmal unter der Frage 2 – was können wir in der Bildung machen – zu verstehen und über meine tägliche Erfahrung mit Leuten vor Ort. Die kommen nun mal ins Büro, ich schließe auch nicht ab, die sind da. Bei der Bildungsarbeit muss man sich oft rechtfertigen, das sei ja ein Reisebüro. Ich kann da natürlich für meine Funktionärstätigkeit was lernen, ich kann

mich verbessern, ich kann Gesetze lernen oder politisch denken. Und ich kann etwas mitnehmen, um diesen Schatz meinen Kindern weiterzugeben oder anderen Leuten. Mein Fazit zum Thema Bildung ist die Frage, ob man diese Texte so bedingungslos mitnehmen kann? Ich bin der Meinung, die Inhalte ja, in jedem Fall. Aber wenn ich mir ein A1-Seminar vorstelle, ist der Text für neue Teilnehmer schon recht schwer geschrieben.

- Mir geht es auch nochmal um die Bildungsarbeit. Ich habe, nachdem ich lange im Betrieb war, studiert und habe festgestellt, welche Sprache im Studium gesprochen wird und wie die Texte da sind. Das ist nicht immer einfach. Aber man sollte als Referent solche Texte in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verwenden. Man muss sie nur in die normale Sprache übersetzen und dann kann man da auch inhaltlich drüber reden. Diese Übersetzungsleistung muss man bringen. Ich finde die Texte toll, ich würde sie aber nicht zum Lesen geben. Damit bin ich einmal fürchterlich auf den Bauch gefallen. Da sagt einer zu mir: Ich verstehe kein Wort! Das war am Anfang meiner Referententätigkeit, da geht man solche Wagnisse mal ein.

Ich habe viel von Karl Marx gelesen, das war für mich eine ungeheure Anstrengung, diese Texte in eine normale Sprache zu übersetzen, was der überhaupt inhaltlich meint. Manchmal erwische ich mich dabei, dass ich in der Sprache von Karl Marx rede, aber übersetzt, so wie man das heute sagen würde. Das ist mein Plädoyer, denn das sind ja sehr interessante Aussagen, die darin stecken.

#### **Teilnehmer:**

Ich habe das nicht so verstanden, dass sich generell gegen solche Texte ausgesprochen wurde. Das war ja nur eine Momentaufnahme. Aber es geht hier schon

um Begriffe. Es gibt einen Kampf um Begriffe und das sind politische Kämpfe darum, wer sie besetzt. Wir haben den Begriff Beteiligung, wir benutzen den auch. Aber wenn wir in eine Diskussion kommen, was ist überhaupt Beteiligung, dann würden wir erst einmal merken, wie schwierig das ist, das tatsächlich auseinander zu nehmen. Ich möchte dafür werben, solche Texte zu lesen, denn damit haben wir immer die Gelegenheit, unsere Erfahrungen überhaupt in Begriffe zu übersetzen. Das ist ja etwas völlig anderes. Wenn ich den Hegel hier lese – ich habe Marx erst richtig verstanden, nachdem ich mich dem Hegel zugewendet habe. Die Wissenschaft der Logik, das ist nicht so ein einfaches Brot. Aber wenn hier steht „die einseitige Verschlingung der Abhängigkeit aller“, ist das gewaltig. Wer bringt das so auf den Punkt. Wer bringt auf einmal das Wort Geschicklichkeit rein? Bildung und Geschicklichkeit. Ist Geschicklichkeit das Gleiche wie Bildung? Die deutsche Sprache ist eine ungeheuer konkrete Sprache im Unterschied zu anderen Sprachen. Damit ist sie nicht besser, ich will nicht werten, nur Sigmund Freud ist ein genialer Schriftsteller, der wirklich um die Bedeutung der deutschen Sprache wusste. Der hat das Wort ‚Verdrängung‘ zu einem Zeitpunkt entdeckt, als uns in Deutschland die Verdrängung in Form von Bomben auf den Kopf gefallen sind.

Das Wort Bildung kommt vom mittelhochdeutschen *bildunge*, das heißt Formung, Gestaltung. Und natürlich meint es auch dieses Sich-selbst-gestalten. Du hast diese Tagung hier angefangen mit der Bezugnahme auf die Luther-Übersetzung von der Vertreibung aus dem Paradies. Steckt nicht in dem deutschen Wort Geschicklichkeit genau dieser Fluch drin, aber eben positiv gewendet? Hat das nicht auch damit zu tun? Ich will nur ein paar Anregungen geben. Verachtet mir die Meister nicht!

**Rahel Jaeggi:**

Ich habe aus der Diskussion zwei wichtige Sachen mitgenommen, die ich persönlich prägnant und wichtig finde. Das eine ist die Zentralität der Mitbestimmung, die sich in allen diesen Gruppen ausgedrückt hat. Wenn gesagt wird, Gesundheitsvorsorge am Arbeitsplatz ist Mitbestimmung. Genauso ist ja das Resultat der Durkheim-Diskussion. Wenn man die entfremdenden Konsequenzen der Arbeitsteilung verhindern will, ist das im Grunde demokratische Gestaltung der Arbeitsteilung. Jedenfalls kann man das hineininterpretieren. Dass das im Grunde die Lösung ist, um das, was in der Arbeitsteilung in beide Richtungen gehen kann. Sie entfremdend, anomisch werden kann, auf der anderen Seite aber auch ein Potential dafür bietet, tatsächlich miteinander zu kooperieren und Solidarität zu entwickeln, genau aus diesem Umstand der Abhängigkeit voneinander heraus. Nach dem Schritt des Sich-Bewusstmachens folgt ja schnell der Schritt der gemeinsamen Gestaltung eben dieser arbeitsteiligen Verhältnisse. Und ich finde es ein sehr interessantes Ergebnis, dass für die Frage der guten oder der entfremdeten Arbeit die Demokratiedimension oder die Mit- und Selbstbestimmungsdiskussion so zentral zu sein scheint.

Das andere, was ich in der Gruppendiskussion so interessant fand, ist, dass, wenn man mit Durkheim arbeiten will, aber gleichzeitig auch sieht, dass Durkheim eben nicht schon die Antworten auf die Fragen bietet, kommen sehr schnell zentralen Punkte auf. Der Ausgangspunkt ist ja, dass es eigentlich nicht darum geht, die Arbeitsteilung rückgängig zu machen, sondern sie neu zu gestalten. Wenn man nicht zu den romantisch verklärten Bildern zurück will. Wie kann man die gemeinschaftlichen und ganzheitlichen Arbeitsvorgänge in eine neue industrielle arbeitsteilige

Situation transportieren? Genau darauf gibt Durkheim eine Antwort, indem er sagt: Eigentlich kooperieren wir schon. es wurde schon gesagt, ja, wir müssen es dann auch wissen und sehen, dass wir es tun. Und wir müssen es auch wollen. Es reicht nicht, dass wir es faktisch tun, sondern es geht darum, dieses faktische Tun auch bewusst zu wissen und zu wollen. Wir haben auch gesehen, dass es dabei Probleme und Blockaden bei einer solchen Umsetzung gibt. Es geht nicht nur darum, das wir jetzt das alle sehen und einfach mal eben gestalten. Sondern es gibt vielleicht systematische Blockaden, systematische Ursachen dafür, dass wir es nicht sehen können. Das Faktum der Zusammenarbeit ist intransparent. An dieser Schraube müssen wir weiter drehen, um Arbeitsteilung demokratisch und damit nicht entfremdend gestalten zu können. Wir müssen herausfinden, was eigentlich die Gründe sind, die an der Wurzel verhindern, dass wir sehen, wollen und praktisch umsetzen können. Wir haben das Zaubermittel der transparente Mitbestimmung. Man muss sich schon fragen, was ist es, was das verhindert?

#### **Moderation (Ulrike):**

Mein Vorschlag ist jetzt, dass Gelegenheit ist, das, was wir hier von allen Gruppen gehört worden, gemeinsam zu reflektieren. Ich hatte noch einen Input vorbereitet, aber ich finde das jetzt schwierig, das noch hinten dran zu setzen. Was ich aber noch sagen möchte ist, dass das Projekt – bzw. heute ständiger Arbeitsbereich in der IG Metall – Gute Arbeit zu kurz greift. Es gibt durchaus viele Kampagnen in den Bezirken, beispielsweise „Tatort Betrieb“, die die Baden-Württemberger ziemlich vorne gebracht. Aber es gibt auch noch viele andere spannende Sachen: Leiharbeit, Her mit dem schönen Leben, Gemeinsam für ein gutes Leben, Gute Arbeit, Arbeit sicher und fair, Fairteilen... Gute Arbeit aber hat sich sehr stark auf das Themenfeld

Arbeits- und Gesundheitsschutz konzentriert. Auch wenn ich eine Lanze brechen für unsere Arbeits- und Gesundheitsschützer möchte, ist das Thema in gewisser Weise delegiert worden, so nach dem Motto, ihr kümmert euch jetzt um diese Themen, wenn die Leute krank werden. Die politische Dimension aber, das Dach sozusagen, das fehlt. In dem Buch Gute Arbeit z. B. gibt nur einen einzigen Beitrag, der sich auf das Thema Leistungs politik und Arbeitszeitpolitik bezieht. Da



gibt es doch einen direkten Zusammenhang, denn die Leistungsanforderungen, das haben wir ja auch festgestellt, sind ja gestiegen. Wir müssen Leistungs politik als Gestaltungsfeld unter ein stärkeres politisches Dach setzen und sollten diese Zusammenhäng auch in der Bildungsarbeit nicht nur in fachliche Bereiche delegieren. Das ist, glaube ich, eine Schwäche, die wir aufgrund dieser ganzen komplexen Anforderungen haben, dass wir dazu neigen, Jugend-Themen dem Jugendbereich zuzuordnen, Frauen-Thema den Frauen, Gute Arbeit im Gesundheitsschutz zu sehen usw. Das ist so eine Haltung, die macht uns unsere eigenen guten Themen, die wir nach vorne bringen wollen, kaputt. Wir sollten gebündelter und vernetzter vorgehen. Das ist ein Impuls, den ich zur Diskussion stellen möchte.

**Diskussion:**

- Ich fand die Anmerkungen zur Demokratie, Mitbestimmung, Teilhabe usw. das isehr spannend. Und ich glaube, dass nicht nur wir auf dieser Kette sind, sondern auch die Arbeitgeber das wissen, dass ein gutes Betriebsklima etwas mit Teilhabe zu tun hat. Was wir immer mehr in den Betrieben sehen, sind ja diese Scheindemokratieveranstaltungen, die es da gibt, diese ganzen „Kontinuierlichen Verbesserungsprozesse“ usw. Es gibt viele von den Arbeitgebern initiierte Einrichtungen, die so etwas wie Teilhabe, Mitbestimmung vorgaukeln, wo aber ganz klar ist, das letzte Wort über die Entscheidung, wird von oben entschieden. Ich glaube, da müssen wir in den Betrieben aufpassen, um nicht selbst auf diese Schein-Teilhabe reinzufallen, sondern uns das klar zu machen und das auch so benennen und tatsächliche Mitbestimmung einfordern.
- Zu diesem politischen Dach, unter dem Themen bearbeitet werden sollten. So ähnlich, wie Ulrike es beschreibt, läuft es auch bei uns. Wir, die Betriebsräte, schieben den Arbeits- und Gesundheitsschutz im Grunde genommen ab auf die Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Die können aber nur beraten und nichts wirklich durchsetzen. Und wir sind, wenn wir nicht gerade Betriebsrat sind, auch noch in der Rolle, dass wir direkt dem Werkleiter unterstehen, d. h. wir sind Stabsfunktion. Und das ist dann wirklich ein Problem für Fachleute, da etwas umzusetzen. Man muss das wirklich in die breite Masse bringen, dass sich jeder Gedanken darüber macht, wie kann ich den demokratischen Prozess vorantreiben?
- ich sehe das als ein grundsätzliches Problem, das man in den Seminaren feststellt – vielleicht ist es auch ein Teil unserer Kultur geworden, dass wir nicht mehr so gerne Auseinandersetzungen im

Betrieb führen und deswegen gewisse Sachen auf andere delegieren. Sollen die sich doch streiten. Das gilt dann auch für den einen oder anderen Betriebsrat als Gremium. Das gilt auch für mein eigenes Gremium: Wie kann ich die Betriebsräte dahingehend stärken, dass man seine Rechte wieder wahrnimmt und nicht einfach nur in dem Sinne, das steht da und das kannst du im Kommentar zum Betriebsverfassungsgesetz nochmal nachlesen ... Wenn nicht die Bereitschaft besteht, für seine Rechte auch mal einen Arbeitsgerichtsprozess hinterher zu schieben, wo dann auch unterzeichnet wird, dann schweben die Dinge nur so im Raum – und die Arbeitgeber spielen damit auch. Da stehe ich oft davor und habe ein großes Fragezeichen, wie man da mehr anschieben kann.

- Bei den Arbeitsgruppenergebnissen kam ein Aspekt raus, den wir gestern im Zusammenhang mit Entfremdung noch nicht so deutlich gesehen haben. Politische Handlung heißt bei uns reden. Wir sprechen. Wir reden immer von Bildung und Handlung. Aber was wir im Prinzip heutzutage machen, ist Reden. Andere würden sagen, das ist ja Theorie, aber da ist Theorie und Praxis zusammen. Wir haben ja diesen Spruch, der oder die hat das Sagen hat. Damit meinen wir eigentlich die Macht. Aber der Spruch macht deutlich, dass wir uns nur über Sprache sozusagen selbstverständigen können. Und das ist eine wichtige menschliche Eigenschaft, die unbestritten ist. Kommunikation kommt aus der Sozialität heraus. Also wir beziehen uns immer schon auf andere Menschen, auch in unserer täglichen Arbeit. Daher müssen wir tatsächlich auch die Sprache in den Blick nehmen, wenn es um das Erkennen von Entfremdung geht. Das Sehen ist ja auch eine Metapher. Denn wenn wir sagen, Entfremdung sehen, dann interpretieren wir sie

und am besten interpretieren wir gemeinsam. So entsteht Bewusstsein. Aber nicht so wie im Film, wo die Frau sagt: „Ich will das in die DNA einpflanzen!“ Das ist ja entsetzlich. Also gerade hier in Deutschland, nach dem Faschismus, da kommen bei mir solche Bilder hoch, totale Unmenschlichkeit eigentlich. Und das will ich auch noch mal deutlich machen, weil da unsere politische Arbeit schon anfängt: Im gemeinsamen Diskutieren, im Interpretieren dieser Verhältnisse. Das kann so ein Thema sein wie Arbeits- und Gesundheitsschutz, dass wir im Hintergrund haben, was ist eigentlich die Motivation, dass ich mich mit diesem Thema überhaupt beschäftige. Da überdenken wir unsere Argumente ein bisschen, diskutieren noch mit den anderen Kolleginnen und Kollegen und das ist dann die Frage, wer hinterher das Sagen hat, was die Worte dann bewirken. Und das ist ein Prozess.

- Ulrike, du hast ja kritisiert, dass das in dem Projekt Gute Arbeit einseitig in die Schublade Gesundheitsschutz geht. Das hat vielleicht auch etwas mit den Schubladen oder dem bürokratischen Denken in großen Abteilungen zu tun.

Das Interessante an der Entfremdung für mich ist, dass wir auf eine wesentlich komplexere Dimension oder gestoßen sind, was gute Arbeit oder was schlechte Arbeit ist. Überwinden können wir die Entfremdung nicht, aber bearbeiten, genauso wie wir die Ausbeutung nicht aufheben können, aber wir können sie bekämpfen, zumindest graduell. Aber zurück zu dem Punkt: Wir haben gesehen, dass die Frage nach der demokratischen Kontrolle – was, wie, wann und mit wem produziert wird – verbunden werden muss, mit unsere Gefühlen. Was passiert, wenn ich durch die Teilung der Arbeit keinen Überblick mehr habe und mich nicht mehr mit dem Produkt identifizieren kann. Ich finde, wir haben

eine größere Totalität da gesehen, die wir auch in unseren IG Metall-Kampagnen berücksichtigen sollten.

- Ich will noch einmal auf die gestrige Diskussion zurück und was bezogen auf Frigga Haug gesagt wurde: Geschlechterverhältnisse sind Produktionsverhältnisse. Und was wir hier diskutieren, interpretieren einige Forscherinnen so, dass wir in einem großen Wandlungsprozess stehen, was manche Theoretiker als emotionalen Kapitalismus oder immaterielle Produktionsweise ausweisen. Wichtig ist für mich das Bewusstsein, dass wir gerade erst am Anfang dieses Prozesses stehen, dass sich auch die Gesellschaft transformiert. In der Erwerbsarbeit gibt es bei dieser Subjektivierung von Arbeit auch um eine bestimmte Form von Einfühlungsvermögen geht. Das wird immer mehr von den zukünftigen Arbeitnehmern abverlangt. Was auch in dem Film „Work hard – play hard“ abgefordert wird. Das Ausbildungssystem transformiert sich, die Hochschule wird privatisiert, da kommt immer mehr. Wir sind erst am Beginn dieser Transformation. Und wenn wir uns darüber auseinandersetzen, dann müssten wir uns auch über einen neuen Gesellschaftsvertrag auseinandersetzen.
- Die Diskussion in den 80er Jahren bis Anfang der 90er Jahren in Seminaren oder auch im Betrieb war die, dass man darüber geredet hat, wie bringe ich im Betrieb etwas nach vorne, ob das Leistungsbezug war, ob das Arbeitsbedingungen usw. waren. Die Diskussion in den 90er und 2000er Jahren ist für mich eine andere. Da geht es um Abwehrmaßnahmen. Da fühlen die Leute sich klein. Ist doch klar, der, der sich klein fühlt, der kriegt nichts gebacken. Ein Betriebsrat, der sich stark fühlt, aber wo die Leute sich klein fühlen, der kriegt auch nichts gebacken. Der zentrale Punkt ist doch, dass

## Rückmeldungen

die Leute sich als was wert vorkommen. Aber was hat man denn den Leuten eingetrichtert, das spürt man doch im Seminar. Die kommen sich doch alle sehr klein vor. Da muss ein Instrument her, dass die Leute sich was wert vorkommen. Wenn die Kollegen sich klein und wertlos fühlen, kannst du noch so viele Projekte fahren, du kriegst nichts auf die Reihe.

### Moderation (Ulrike):

Es ist wichtig, die Kolleginnen und Kollegen zu fragen. Und in solchen Prozessen, in denen das passiert ist, haben wir richtig viele Leute organisieren können. Da ist ja schon die spannende Frage, wie wird das von den Betroffenen selbst empfunden. Für mich ist die Kampagnenarbeit kein Widerspruch. Das ist eine Form, Politik zu machen, die sich etabliert hat. Man kann viel an Kampagnen kritisieren, aber dass wir sie tun, halte ich zumindest an bestimmten Stellen für richtig. Die Frage ist, ob wir wirklich damit erreichen, was wir wollen. Aber Kampagne heißt ja für mich nicht, dass ich mich nicht grundsätzlich mit einem Thema auseinandersetzen kann. Wir haben ja als Bildungsarbeiter auch die Verpflichtung, dass wir nicht so schnelllebig agieren. Euch ist bestimmt aufgefallen, dass wir beispielsweise die Kurswechseldebatte, die von Berthold Huber angeregt worden ist, intensiv begleitet haben. Das werden wir auch weiter tun, auch wenn die Kampagnen schon wieder ganz anders heißen. Weil wir davon überzeugt sind, dass es wichtig ist, an bestimmten Themen längerfristig dran zu bleiben.

Ich möchte euch jetzt einladen, dass wir noch einmal die letzten zwei Tage schauen? Wie war das? Gab es Anregungen für euch? Oder Dinge, die ihr hier nochmal in den Kreis geben wollt? Und ich habe ein hohes Interesse daran, dass auch Lukas und Rahel uns eine Rückmeldung geben.

### Lukas Kübler:

Mir hat es unglaublich viel Freude bereitet. Es war unglaublich bereichernd. Ich habe mich sehr, sehr wohl gefühlt. Ich nehme sehr viele Anregungen mit und bin sehr darüber, dass wir mitgemacht haben. Ich vermute mal, Rahel geht es auch so. Wir haben gestern Abend noch ein bisschen drüber geredet. Ich bin insgesamt auch total beeindruckt, wie nahtlos das funktioniert hat, die Reflexionsfähigkeit in der Gruppe hat mich wirklich umgehauen. Irgendwie hat nicht alles genau so funktioniert, wie wir es uns vorgestellt hatten,



aber das lag auch daran, dass wir nicht so eine genaue Vorstellung davon hatten, auf was wir uns einlassen. Vieles von dem, was hier in dieser Einteilung ein bisschen im Unsichtbaren steht, war für mich in anderer Weise hier sehr greifbar und sichtbar. Ich bin gerade etwas überfordert, eine so richtig differenzierte Einschätzung zu geben, vor allem weil es eine extrem positive und tolle Erfahrung für mich war. Dafür will ich mich bedanken, auch für das, was ich hier mitgenommen habe.

#### **Rahel Jaeggi:**

Ich kann mich da Lukas anschließen. Ich muss sagen, ich habe ganz selten so viel gelernt in zwei Tagen wie jetzt gerade. Ich finde es wirklich ungeheuer bereichernd. Wir machen ja viele Lehrveranstaltungen, und es ist öfter so, dass ich mit meinen Themen in so halböffentlichen oder öffentlichen Räumen bin. So was wie hier, habe ich da noch nicht erlebt. Diese Art von konzentrierter, ergiebiger Diskussion auf derart hohem Niveau hat mich, wie Lukas das schon sagte, einfach umgehauen. Und nicht nur so, wie ich es eigentlich erwartet hatte im Sinne, na ja, wir haben ein paar theoretische Instrumente, die wir mitbringen, und haben Texte zum Lesen und hier erleben wir jetzt mal die Praxis. Sondern es ist eher so, dass umgekehrt einfach meine und unsere theoretischen Überlegungen, auch die Frage, was wir mit diesem Projekt Arbeit, an dem wir ja weiter interessiert sind und weiter arbeiten wollen, an Reflexion darüber und innere Differenzierung dessen, was man wie erfragen muss, unglaublich gewonnen hat. Was nicht heißt, dass nicht alle die praktischen, d. h. der Kontakt mit Leuten, die viel mehr über praktische Erfahrungen verfügen, dass das nicht auch einen ganzen Teil dazu beigetragen hat, aber ich fand das eben so, dass Theorie-Praxis-Dialog in dem Sinne gar nicht einseitig in dem Sinne von ‚ihr

seid die Praxis, wir sind die Theorie‘, sondern wirklich sehr befruchtend. Ich hätte sehr viel Lust, in solchen Kontexten weiter solche Erfahrungen zu machen. Eine kleine Bemerkung zur Regie. Es wäre gut, diese Broschüren von den Dialog-Veranstaltungen vorher schon mal in der Hand zu haben. Ich würde, wenn ich diese Veranstaltung jetzt nochmal planen würde, ein paar Sachen anders machen. Aber das ist wahrscheinlich immer so. Das hat etwas mit der Diskrepanz zu tun zwischen dem, was man sich vorstellt, und der Realität und der jeweiligen Gruppe. Ich kann nur sagen, dass es für mich eine unglaublich gelungene Veranstaltung war. Ich bin sehr dankbar dafür, dass ihr mich mit sehr nachhaltigem Druck eingeladen habt und dafür gesorgt habt, dass das stattfindet.

#### **Teilnehmer(innen):**

- Die zwei Tage in der Doppelrolle als Betriebsrat und ehrenamtlicher Referent mal Revue passieren lassend, war es für mich wichtig, immer wieder daran erinnert zu werden, welche Arbeit wir da eigentlich tun, sowohl im Betriebsrat als auch als Referenten. Wenn ich an unsere Betriebsräte 1-Seminare denke, da wollen wir ja vermitteln oder sollten vermitteln: Paragrafen, Rechtsprechung, sachbezogene Arbeit – und viel wichtiger oder genauso wichtig ist es, einen Standpunkt, eine Haltung zu entwickeln und genauso das dann auch im Betriebsrat zu leben ... Das Thema hat für mich dazu beigetragen, das immer wieder neu zu reflektieren. Wir nennen diese Arbeit an sich selbst in den Seminaren immer „Selbstverständnis des Betriebsrates“. Allein der § 2 BetrVG, wo es um „vertrauensvolle Zusammenarbeit“ geht und wo drin steht, dass wir zum Wohle des Betriebes und der Beschäftigten handeln sollen, und immer wieder feststellen, das geht eigentlich gar nicht. Viel wichtiger ist es,

den Standpunkt und die Haltung zu haben, die Einstellung zur Arbeit und die Einstellung, die Arbeit so zu entwickeln, dass sie demokratischer wird. Dafür haben mir diese eineinhalb Tage sehr viel gebracht.

- Mir hat das sehr gut gefallen. Ich habe so was noch nie erlebt, dass eine Referentin so vom Leder zieht – im positiven Sinne. Und da werden Zusammenhänge hergestellt, die ich vorher so noch nicht gesehen habe und kaum folgen konnte. Ich dachte, bin ich jetzt blöde? Was ist das denn für ein Zusammenhang, in einem Satz von da nach da? Also das war für mich schon schnell – wahrscheinlich meine norddeutsche Art, die mich da gehindert hat. Aber ich glaube, du hast einen neuen Teil in mich reingesagt, und ich nehme viele neue Fragen mit. Das ist ganz toll.
- Das Thema an sich, wir haben es ja gemerkt, alle wollten diskutieren und das finde ich auch das Schöne an diesem Dialog. Es sind immer Andere, aber jeder ist interessiert hier. Das macht diese Theorie-Praxis-Dialoge aus. Wie immer zu kurz aber das wird so bleiben, denn es ist so spannend. Ich bin auch sehr dankbar für diese Gespräche mit euch Beiden. Das hilft uns allen. Was ich noch besonders hervorheben möchte, dass diesmal am Freitag noch alle da waren. Das letzte Mal waren es da schon zehn Leute weniger und das finde ich schade für so eine Veranstaltung.
- Für mich ist das hier die erste Teilnahme. Ich hatte vorher mal in Sprockhövel an einer Massenveranstaltung für Referenten teilgenommen, wo auch Oskar Negt dabei war. Als ich die Veranstaltung hinter mich gebracht hatte, habe ich gesagt, das machst du nie wieder. Ich konnte mit dem Mann nichts anfangen. Null. Ich habe ihn nicht verstanden, weil ich auch nicht aus dieser Ecke komme.

Und trotzdem habe ich nun gedacht, du probierst es einfach mal, weil der Kreis ein wenig kleiner ist und weil das Raum gibt, sich mit dem einen oder anderen auszutauschen. Ich war am Anfang ein bisschen überfordert, aber letztendlich habe ich es doch noch in den Griff gekriegt und bin wild entschlossen, den nächsten auch mitzumachen, weil mich das sehr weitergebracht hat. Mit Theorie und Praxis weiß ich nicht, die Grenzen verschwimmen, was dann letztendlich aus praktischer Arbeit in die Theorie dann wieder zurückfließt, das fand ich toll. Super.

- Ich war auch gern hier. Mir hat es sehr gut gefallen. Es sollte nicht eine einmalige Gelegenheit sein. Wir haben bei uns im Saarland diesbezüglich auch so was auf die Reihe gekriegt mit der Reihe „Arbeitswelt trifft Wissenschaft“. Es waren zwei Vorträge an der Uni Saarbrücken und abschließend zwei Tage in Kirkel. Da hat man mehr Zeit gehabt für Diskussionen.
- Ich finde das auch eine tolle Geschichte. Wenn man jetzt noch ein bisschen weitergeht, dann kann es auch sein, dass ich mit dem Thema Arbeit irgendwann so weit bin, dass ich gern arbeite. Zumindest habe ich hier gern gearbeitet. Wir haben als Letztes unseren Dejour gehabt, da möchte ich gern noch mehr sehen. Irgendwie haben wir ein paar Schlaglichter gehabt, die Dunkelheit beleuchtet und einen Weg durchs Dickicht geschlagen, aber wir sind diesen Weg noch nicht gegangen. Das muss ja letztendlich immer in einer Handlungsmöglichkeit münden. Tom hat vorhin gesagt, das Reden ist schon unser Handeln. Das ist mir eigentlich viel zu wenig, weil wenn wir immer nur reden – z. B. als Betriebsrat, hilft das keinem. Ich möchte gerne die Diskussion so weit führen, bis sich uns prak-

tische Handlungsmöglichkeiten erschließen. Und dazu würden wir ein bisschen mehr Zeit brauchen. Wenn wir schon auf diese zwei Tage hier konzentriert waren, ist das so. Aber dem Thema gegenüber hätte ich diesen Respekt ausgeweitet, in dem ich mehr Zeit einfordere.

- Ich möchte die Gelegenheit nutzen, auch euch beiden zu danken. Sehr spannend. Ich frage mich auch, was soll das mit dem Theorie-Praxis-Dialog. Es kann nur ein Impuls sein, wo man zusammen kommt. Wir sind in Niedersachsen und Sachsen-Anhalt dabei, tatsächlich diese Transmission in die RAKs hinzukriegen. Das, glaube ich, ist hier auch das Ziel, dass man einen Impuls bekommt. Die Aufgabe von allen Teilnehmenden ist es, das im RAK oder im TAK, wie ihr die Referentenarbeitskreise auch immer nennt, einzubringen. Da wird das erst fruchtbar. Wie kriegen wir das da rein, wie können wir das übersetzen, wie Edmund sagt. Das ist schon meine Hoffnung, dass das dann auch nachhaltiger wird. Dies ist für mich kein normales Seminar, es ist tatsächlich eine Begegnung von Theorie und Praxis. Schön ist es, wenn es zu Impulsen in unserer Bildungspraxis führt.
- Mir geht es gut. Ich bin sogar ein bisschen emotionsgeladen, denn für mich ist das wie ein Abschluss von einem langen Lebensabschnitt, also Studium, vorher erwerbstätig. Und jetzt ist hier nochmal all das passiert, was mich auch die letzten Jahre ausgemacht hat. Deswegen fand ich das eine großartige Veranstaltung. Ich wünsche mir eigentlich eine inhaltliche Fortsetzung, einen zweiten Teil im nächsten Jahr. Ich habe auch das Bedürfnis, mich noch intensiver damit zu befassen. Mir kam es vor, als ob wir hier unsere Positionen ausgetauscht haben. Aber mir fehlt es noch, konkreter zu fassen, wo wir

hin wollen. Es würde mir jetzt nicht ausreichen, einfach nur nach Hause zu fahren und zu versuchen, das in die Bildungsarbeit zu integrieren. Ich fand es großartig, dass ihr da wart und wie ihr das organisiert habt.

- Ich fand die Veranstaltung auch super. Mir sind während der Veranstaltung andauern Blitze in den Kopf eingeschlagen, über die ich noch nachdenken muss. Das ist total bereichernd. Ich fand auch euch beide, Rahel und Lukas, wirklich gut. Ich habe dich, Rahel, vor kurzem in Jena verpasst. Ich glaube aber, dies hier war um Welten besser als diese andere Veranstaltung. Das ist auch spannend, wenn man so Uni-Veranstaltungen mit solchen Veranstaltungen hier vergleicht. So eine Uni-Veranstaltung hat vielleicht ein Fünftel der Diskussionen, wie wir sie hier haben und das ist viel bereichernder. Ich gehe jedenfalls mit einem großen Lachen heim und werde wiederkommen.

#### **Ulrike Obermayr:**

Ich würde gerne noch was dazu sagen, was uns bei diesem Veranstaltungsformat umgetrieben hat. Es war uns wichtig, dass wir einen etwas exklusiveren Rahmen von Begegnung schaffen zwischen Theorie und Praxis. Wobei unser Verständnis nicht ist, dass für die Theoriebildung die Uni zuständig ist und wir für praktische Bildung, sondern dass das durchaus ein wechselseitiger Prozess ist und dass das auch wichtig ist. Ich glaube, dass wir eine bestimmte Kultur haben, wie wir Debatten führen, uns annähern, uns auch kritisieren, uns wertschätzen. Das ist in der Tat etwas anderes als universitäre Veranstaltungen und das ist das, was ich hier an der Art der Begegnung auch sehr schätze. Es hat mich sehr gefreut, wie ihr Beiden euch darauf eingelassen habt. Da sollten wir auf jeden Fall weiter dran bleiben. Es gibt einfach das Interesse, dieses

Thema Arbeit in der Philosophie zu begleiten, auch von unserer Seite ein paar Impulse zu geben, daran hätte ich ein großes Interesse. Ich will noch mal darauf aufmerksam machen, dass wir im Herbst unseren nächsten Theorie-Praxis-Dialog veranstalten. Wir machen, wenn das geht, immer zwei Veranstaltungen im Jahr. Wir achten dabei darauf, dass wir Kolleginnen und Kollegen, die noch nie hier waren, Plätze ermöglichen. Und wichtig ist uns, dass wir eine Durchmischung hinbekommen. Das noch mal zur Rückmeldung.

Die nächste Veranstaltung wird zum historisch-politischen Lernen sein. Da gehen wir nach Weimer und wollen diesen Ort, der mit Hochkultur und Terror glei-



chermaßen in Verbindung steht, aufsuchen und ihn nutzen, um uns mit historisch-politische Bildung, die wir ja auch machen, auseinanderzusetzen. Das werden wir über drei Tage machen, weil wir auch ein bis zwei Exkursionen planen. Der Termin steht schon fest, das ist 25. bis 27. September. Für das nächste Jahr haben wir noch nicht geplant. Das könne ihr dann über die jeweiligen Kanäle erfahren oder ihr könnt euch einfach an uns wenden, wenn ihr Informationen haben wollt.

Wir haben, wie gesagt, Interesse, dass die Dialog-Inhalt weiter gestreut werden und Viele erreicht. Unsere Hoffnung ist, dass die Themen dann auch in den Referentenarbeitskreisen aufgegriffen werden. Wir machen übrigens auf Wunsch Teilformate dieser Veranstaltung auch in den Regionen. Das hat Tom jetzt ein paar Mal mit dem Thema Interessengegensatz gemacht. Wir machen das auch bei anderen Themen, wenn das gewünscht wird.

**Tom Kehrbaum:**

Ich hatte ja drei Jahre Zeit, mir vorzustellen, wie diese Veranstaltung wird. Aber ich war, ehrlich gesagt, auch froh, als ich die Zusage im letzten Jahr endlich hatte. Das war der 7. Theorie-Praxis-Dialog. Und wenn man so zwanzig Jahre in der Bildungsarbeit unterwegs ist, dann weiß man, dass so ein Kreis immer neugierig ist, auf das Thema und auf die Menschen, die teilnehmen. Aber wie ihr beide euch hier gleich so integriert habt, das fand ich schon bemerkenswert. (Applaus!) Denn das ist eben nicht selbstverständlich. Das war einfach ganz toll.

Es ist keine einfache Sache, einen Theorie-Praxis-Dialog zu machen. Aber Ulrike und ich, wir wollten bewusst einen Raum schaffen, wo wir gemeinsam über unsere Begriffe nachdenken können, mit denen wir tagtäglich handeln. Von uns Gewerkschaftern werden immer klare Antworten verlangt. Die Kolleginnen und Kollegen

wollen das und wenn wir auf dem Betriebsratspodest stehen, dann können wir nicht rumeiern, da müssen wir klare Ansagen machen. Und deshalb brauchen wir auch so einen Raum, wo man auch mal völlig angstfrei in guter, lockerer Atmosphäre eigene Sichtweisen und Begriffe in Frage stellen kann – weil sich eben ständig alles ändert, die Gesellschaft sich in einem ständigen Veränderungsprozess befindet. Diesen Raum wollen wir weiter erhalten, auf jeden Fall. Wir werden dafür sorgen, dass der Raum bleibt.

Ich habe hier wieder sehr viel mitgenommen. Wenn man hört, dass da am Ende auch wieder ein paar Fragen offen sind, dann ist das genau das, was wir eigentlich bewirken wollen. Die Dokumentation ist so angelegt, dass ihr Teile für euch auch im Referentenarbeitskreis multiplizieren könnt, wenn ihr darüber berichtet. Oder in Wochenseminaren mal zu überlegen, ob da ein inhaltlicher Teil aus unseren Dialog-Veranstaltungen eingebaut werden kann – so ist es gedacht.

# Anhang

## Was ist Entfremdung?

Rahel Jaeggi und Lukas Kübler

### Was ist Entfremdung?

#### Annäherung an eine Begriffsbestimmung:

- Entfremdung bedeutet Indifferenz und Entzweiung, Machtlosigkeit und Beziehungslosigkeit sich selbst und einer als gleichgültig und fremd erfahrenen Welt gegenüber. Entfremdung ist das Unvermögen, sich zu anderen Menschen, zu Dingen, zu gesellschaftlichen Institutionen und damit auch zu sich selbst in Beziehung zu setzen. Eine entfremdete Welt präsentiert sich dem Individuum als sinn- und bedeutungslos, erstarrt oder verarmt, als eine Welt, die nicht „die seine“ ist, in der es nicht „zu Hause“ ist oder auf die es keinen Einfluss nehmen kann. Das entfremdete Subjekt wird sich selbst zum Fremden, es erfährt sich nicht mehr als aktiv wirksames Subjekt, sondern als „passives Objekt“, das Mächten ausgeliefert ist, die es nicht kennt.
- Entfremdung ist ein Begriff mit unscharfen Rändern

#### Beispiele/Phänomene:

- Inauthentizität: künstliches oder „unechtes“ Verhalten; Rollenverhalten, Konformismus, falsche Bedürfnisse
- Identifikationsverlust und Instrumentalisierung von Verhältnissen
- Herauslösung aus sozialen Zusammenhängen
- Entpersönlichung und Versachlichung
- Verlust des „ganzen Menschen“, Vereinseitigung und „Rädchen im Getriebe“
- systemische Zwänge, Verselbstständigung: das von Menschen Gemachte wird zur selbstständigen Macht über sie.

### Eine kurze Geschichte der Entfremdungsdiskussion

Entfremdung als Schlüsselbegriff der Sozialphilosophie und einer kritischen Zeitdiagnose der Moderne. Als Ausdruck einer „Krise im Zeitbewusstsein“ (Hegel) wird Entfremdung im 18. Jahrhundert zur „Zivilisationskrankheit par excellence“, zur Chiffre, mit der man sich über die mit der fortschreitenden Industrialisierung einhergehende „Unsicherheit, Zerrissenheit und Entzweiung“ im Verhältnis des Menschen zu sich selbst und zur Welt verständigt. So steht das Deutschland der Goethezeit – exemplarisch in Schillers *Briefen über die ästhetische Erziehung des Menschen* – ganz im Bann einer Diskussion, die sich auf Entfremdung als auf den Verlust des „ganzen Menschen“ und des Reichtums der entwickelten Persönlichkeit und gegen die Vereinseitigung und Fragmentierung des modernen Menschen richtet. Diese Diagnose nun fängt die Marx'sche Entfremdungstheorie – als der vielleicht wirkmächtigsten Aufnahme der Diskussion – ein, um sie kapitalismuskritisch zu wenden.

### Gibt es heute keine Entfremdung mehr – oder nur nicht mehr ihren Begriff?

Heute ist es um den Entfremdungsbegriff aus verschiedenen Gründen eher still geworden. Ob damit allerdings auch das Problem der Entfremdung hinfällig geworden ist, lässt sich bezweifeln.

- Problematik des Begriffs: Wesensbestimmung des Menschen
- Problematik der aktuellen gesellschaftlichen Situation: Unzeitgemässheit angesichts „Künstlerkritik“ und entgrenzter Arbeit, neuen Identifikationszuminungen und Authentizitätswahn?

### **Wiedergewinnung des Entfremdungsbegriffs**

- In der Entfremungsdiagnose verschränken sich die Probleme von Sinnverlust und Machtverlust. Entfremdete Verhältnisse sind Verhältnisse, in denen wir als Subjekte entmächtigt sind. Eine entfremdete Welt ist aber auch eine sinnlose Welt, eine Welt, die von uns nicht als sinnvoll erfahren wird und zu der wir keine bedeutungsvollen Beziehungen haben.
- Dinge oder Verhältnisse, von denen man sich „entfremdet“ hat, sind immer beides, „eigen“ und „fremd“, zugleich. In entfremdete Verhältnisse involviert scheinen wir auf komplizierte Weise immer zugleich Opfer und Täter zu sein. Wir haben hier, das ist das Spezifische „entfremdeter Verhältnisse“, keine Macht über das, was wir selber tun.
- Entfremdung ist eine Beziehung der Beziehungslosigkeit. Entfremdung ist nicht gleichzusetzen mit Fremdheit. Dinge, von denen wir uns entfremden können, sind uns nicht lediglich unvertraut oder gleichgültig. Entfremdung bezeichnet also eine Beziehungslosigkeit besonderer Art: Eine Trennung oder Separierung von etwas, das zusammen gehört, den Bezugsverlust zwischen Größen, die dennoch in einem Verhältnis zueinander stehen. Entfremdung beschreibt damit nicht das Nichtvorhandensein, sondern die Qualität einer Beziehung.

## Was ist entfremdete Arbeit?

Rahel Jaeggi und Lukas Kübler

- Das Bewusstsein dafür, dass mit der beginnenden Industrialisierung die Arbeit eine neue Gestalt gewinnt und dass dieser Gestaltwandel problematische soziale und individuelle Folgen mit sich bringt, ist spätestens seit dem 18. Jahrhundert vorhanden.
- Im 19. Jahrhundert wird „Entfremdung“ zusammen mit Begriffen wie „Ausbeutung“ und „Lohnknechtschaft“ endgültig zu einem Zentralbegriff der Kritik kapitalistisch-industrieller Arbeitsverhältnisse.
- Die Rede von der „Entfremdung“ der Arbeit artikuliert sehr unterschiedliche Erfahrungen von Sinn- und Freiheitsverlust im Zusammenhang mit kapitalistischer Lohnarbeit:
  - Mechanisierung und Maschinisierung der Produktion, der damit einhergehenden Vereinfachung der Arbeitstätigkeit und ihrer Repetitivität
  - Intransparenz marktvermittelter ökonomischer Prozesse
  - Kontrollverlust der Arbeitenden über ihre eigene Tätigkeit.
- Insbesondere bei Marx gewinnt der Begriff einen spezifischen diagnostischen und erklärenden Sinn: In den *Ökonomisch-philosophischen Manuskripten* (1844) soll er kurz gesagt, erklären, was am Kapitalismus fundamental falsch ist: die Art, wie hier Arbeit sozial organisiert ist.
- Marx unterscheidet vier Formen der Entfremdung in der kapitalistischen Arbeit:
  - Entfremdung vom Produkt der Arbeit
  - Entfremdung von der Tätigkeit im Arbeitsprozess
  - Entfremdung vom menschlichen „Gattungswesen“
  - Entfremdung von den anderen Menschen
- Das spätere Marx'sche Werk kann als der Versuch verstanden werden, ein besseres Verständnis von den inneren Problemen der kapitalistischen Arbeitsorganisation zu gewinnen.
- Als Reaktion auf die Probleme der kapitalistischen Arbeitsorganisation (Nr. 1 – 4 in Tabelle auf Seite 19) wird in Westeuropa und den USA durch die Kämpfe der ArbeiterInnenbewegung die soziale Einbettung der Arbeit zu einer politischen Frage: Es werden staatliche Mechanismen des sozialen Schutzes und der Statussicherung der Arbeitenden erkämpft (Normalarbeitstag, Arbeitsrecht, Sozialversicherungen, betriebliche Mitbestimmung etc.).
  - *„Arbeit wird zu einer kollektiven, öffentlichen – also nicht häuslichen, nicht privaten und letztlich auch nicht persönlichen – Tätigkeit. Der Arbeiter besetzt damit auf seine Weise – als Produzent – den öffentlichen Raum, wird darin zur juristischen Person. Er kann also dadurch, dass die Individualisierung des Arbeitsverhältnisses in dieser Form transzendiert wird, zum Rechtsgegenstand oder Rechtssubjekt werden. Das Arbeitsrecht besiegelt sein Bürgerrecht. Dieser Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen, der soziologischen und der rechtlichen Dimension der Arbeit entfaltet sich in der Arbeitsgesellschaft. Die Arbeit fügt sich in ein System von Rechten und Pflichten ein, die durch ihren gemeinschaftlichen Nutzen bestimmt sind und nicht mehr nur durch den wirtschaftlichen Nutzen des Warenverkehrs. Aus diesen sozialen, öffentlichen oder kollektiven Aspekten erklärt sich, dass Arbeit zur Grundlage einer sozialen Bürgerschaft wird. Wie die politische Bürgerschaft ist auch die soziale ein Status, der aus Rechten und Pflichten auf der Basis einer Gemeinschaftszugehörigkeit besteht. Gleichzeitig bleibt natürlich die Arbeit*

*ein Faktor von Entfremdung, Unterordnung und Fremdbestimmtheit, ja Ausbeutung. Moderne Lohnarbeit beruht also auf dem dialektischen Zusammenhang dieser Dimensionen: die Arbeit beherrscht den Arbeiter und ist gleichzeitig das, was ihm Anerkennung verschafft. [...] Dieses für die Arbeitsgesellschaft kennzeichnende Verhältnis zur Arbeit hat nichts Idyllisches; Entfremdung und Ausbeutung wurden nicht völlig besiegt. Gleichzeitig wurde aber die Arbeit, wenn man so sagen darf, dignifiziert, indem sie zur Grundlage von Rechten geworden ist.“ (Robert Castel, Die Krise der Arbeit, S. 67f.)*

- Viele gegenwärtige Entfremdungserfahrungen (Nr. 5 in der Tabelle S. 19) werden nur vor dem Hintergrund dieses erreichten Niveaus der sozialen Einhegung des kapitalistischen Arbeitsverhältnisses verständlich, weil sie die Arbeit selbst verändert und zu einer Quelle der eigenen Identität und sozialer Wertschätzung gemacht haben – wodurch auch die Möglichkeit neuen Leidens entsteht.
- Zitate von Karl Marx:
  - *„Zur Verwandlung von Geld in Kapital muß der Geldbesitzer also den freien Arbeiter auf dem Waarenmarkt vorfinden, frei in dem Doppelsinn, daß er als freie Person über seine Arbeitskraft als seine Waare verfügt, daß er andererseits andre Waaren nicht zu verkaufen hat, los und ledig, frei ist von allen zur Verwirklichung seiner Arbeitskraft nöthigen Sachen.“ (Kapital I, S. 154)*
  - *„Man muß gestehn, daß unser Arbeiter anders aus dem Produktionsproceß herauskommt, als er in ihn eintrat. Auf dem Markt trat er als Besitzer der Waare „Arbeitskraft“ den andren Waarenbesitzern gegenüber, Waarenbesitzer dem Waarenbesitzer. Der Kontrakt, wodurch er dem Kapitalisten seine*

*Arbeitskraft verkaufte, bewies so zu sagen schwarz auf weiß, daß er frei über sich selbst verfügt. Nach geschlossenem Handel wird entdeckt, daß er „kein freier Agent“ war, daß die Zeit, wofür es ihm freisteht, seine Arbeitskraft zu verkaufen, die Zeit ist, wofür er gezwungen ist, sie zu verkaufen, daß in der That sein Sauger nicht losläßt, „so lange noch ein Muskel, eine Sehne, ein Tropfen Bluts auszubeuten“. Zum „Schutz“ gegen die Schlange ihrer Qualen müssen die Arbeiter ihre Köpfe zusammennrotten und als Klasse ein Staatsgesetz erzwingen, ein übermächtiges gesellschaftliches Hinderniß, das sie selbst verhindert, durch freiwilligen Kontrakt mit dem Kapital sich und ihr Geschlecht in Tod und Sklaverei zu verkaufen.“ (Kapital I, S. 272)*

- *„[S]obald die gewaltsame Verkürzung des Arbeitstags mit dem ungeheuren Anstoß, den sie der Entwicklung der Produktivkraft und der Oekonomisierung der Produktionsbedingungen gibt, zugleich vergrößerte Arbeitsausgabe in derselben Zeit, erhöhte Anspannung der Arbeitskraft, dichtere Ausfüllung der Poren der Arbeitszeit, d. h. Kondensation der Arbeit dem Arbeiter zu einem Grad aufzwingt, der nur innerhab des verkürzten Arbeitstags erreichbar ist.“ (Kapital I, S. 369)*

## Fragen an Rahel Jaeggi zur Entfremdung

### Was versteht Karl Marx unter Arbeit?

Auch wenn eine kurze Antwort auf eine solche Frage fast unmöglich ist: Arbeit ist der bewusste und planmäßige Eingriff des Menschen in seine Umwelt, die Transformation dieser zum Zwecke der individuellen wie gesellschaftlichen Reproduktion. Als „ewige Naturnotwendigkeit“ und „Stoffwechsel mit der Natur“ ist Arbeit für Marx aber nicht eine Tätigkeit unter anderen. Sie ist der Schlüsselbegriff von dem her er die Geschichte und die gesellschaftlichen Existenz des Menschen neu zu verstehen versucht. Spezifische Weisen des Arbeitens und der Organisation der Arbeit konstituieren die je spezifische historische menschliche Lebensform in der die Menschen leben.

Drei Aspekte des Marx'schen Arbeitsverständnisses sind dabei folgenreich: *Erstens* gestalten die Menschen, Marx zufolge, arbeitend nicht nur die Welt (indem sie die äußeren und materiellen Bedingungen herstellen und verändern, unter denen sie leben), sondern auch sich selbst. Arbeitend erzeugt der Arbeiter sich und seine Welt (in ihren materiellen und immateriellen, ihren dinglichen wie sozialen Dimensionen) und das bedeutet auch, dass er sich in und durch die Tätigkeiten mit denen er auf seine Umwelt einwirkt verändert; d.h. er erwirbt Kompetenzen und Fertigkeiten, die ihn bis hinein in die Ausstattung seiner Sinnesorgane verändern.

Arbeit ist im Marx'schen Denken (vor allem der Frühschriften) *zweitens* ein Faktor menschlicher Selbstverwirklichung: Indem wir uns arbeitend auf die gegenständliche Welt beziehen, verwirklichen wir *uns selbst* in unseren Fähigkeiten und damit in unserem jetzt konkret gewordenen (und durch die Arbeit erst ermöglichten) Bezug auf die Welt.

Ein *dritter* Aspekt ist der, dass die gesellschaftliche Arbeitsteilung und die Form die diese in verschiedenen Epochen annimmt – das Gemeinwesen als Gemein-

wesen erst herstellt. Die Art und Weise in der Arbeit in Gesellschaften organisiert ist – der Kooperationszusammenhang der Arbeit - ermöglicht und prägt unsere soziale Existenz, die Art und Weise in der wir zusammen leben und uns dabei aufeinander beziehen. Arbeit stellt damit gewissermaßen die materielle Grundlage des Gemeinwesens dar. (Das geht weiter als die häufig gehörte Einsicht, dass Menschen qua Arbeit gesellschaftliche Anerkennung erlangen.)

Man kann an diesem Arbeitsbegriff vieles bezweifeln – für die Frage aber z. B. wie wir uns eine „Arbeitsgesellschaft der die Arbeit ausgegangen ist“ (Arendt) vorstellen können gäbe die Auseinandersetzung mit diesen Aspekten aber sicherlich einiges her.

### Was meint Marx, wenn er von entfremdeter Arbeit spricht?

Das wird vielleicht nur dann richtig deutlich wenn man sich klarmacht, dass Marx die Entfremdungskritik nicht erfunden, sondern ihr eine spezifische Wendung gegeben hat. Die Kritik an der Fragmentierung und Mechanisierung der Arbeit, dem Stumpfwerden und der Verarmung der Tätigkeiten, dem Verlust an Ganzheit (der Persönlichkeit) und Konkretion ist geradezu ein Dauerthema des Zeitalters der beginnenden Industrialisierung. Und es ist auch ein Thema, das Marx (neben dem der Ausbeutung und Verelendung der Arbeiterschaft) klarerweise beschäftigt und das er bekanntlich in den berühmten Analysen der „Philosophisch-Ökonomischen-Manuskripte“ als Entfremdung von der eigenen Tätigkeit, dem Gegenstand, den anderen Menschen und dem „Gattungswesen“ analysiert. In dieser Analyse kommen aber typischerweise zwei Dimensionen zusammen: die des Sinn- und Bedeutungsverlusts und die des Machtverlusts und der Herrschaft. Der eigenen Tätigkeit (und damit mir selbst) entfremdet bin ich nicht nur weil diese unter den Bedin-

gungen industrieller Arbeitsteilung mechanisch und repetitiv geworden ist, qualitativ verarmt statt reichhaltig oder anspruchsvoll; entfremdet bin ich auch deshalb weil ich über die Art und Weise in der ich arbeite nicht verfüge, nicht darüber bestimmen kann. Meine Tätigkeit ist also gleichzeitig (subjektiv) sinnentleert oder verarmt und fremdbestimmt weil jemand anders – egal wie anonym man sich diese Instanz zu denken hat – über die Art und Weise meines Arbeitens entscheidet. Ähnliches gilt für das Verhältnis zum Produkt meiner Tätigkeiten. Auch diesem gegenüber bin ich aus Marx'scher Sicht nicht nur deshalb entfremdet weil ich es unter arbeitsteiligen Bedingungen nicht mehr als Ganzes vor mir habe (wie der einfache Handwerker) sondern deshalb, weil das Produkt mir nicht gehört und ich nicht (mit anderen) über es verfügen kann. Und auch die Entfremdung von den anderen Menschen unter den Bedingungen entfremdeter Arbeit liegt gerade darin, dass weder Resultat noch Bedingungen dieser Kooperation von den Mitwirkenden kontrolliert werden.

Die Frage der Entfremdung bezieht sich dann aber nicht ausschließlich auf die individuelle Ebene der Auseinandersetzung des Individuums mit sich und dem, was er bearbeitet, sondern richtet sich auf die überindividuellen Effekte und Bedingungen der Arbeit. Setzt sich das Individuum arbeitend in ein Verhältnis zu den anderen und zu den Bedingungen unter denen es mit den anderen Menschen lebt so beeinträchtigt Entfremdung eben dieses Verhältnis.

#### **Wann wäre Arbeit nicht entfremdet?**

Das hat Konsequenzen für die Weise in der wir uns die nichtentfremdete Arbeitsverhältnisse vorstellen können. Während eine bestimmte Art von zivilisationskritischer Entfremdungskritik dazu neigt, die angebliche Fülle, die Konkretheit oder „Ganzheit“ und den Reichtum vorindustrieller Arbeitsverhältnisse,

das Handwerker- oder Künstlerideal nichtentfremdeter Arbeit oder des agrarisch-gemeinschaftlichen Zusammenarbeitens zu romantisieren, stellt sich die Sache dann etwas anders dar. Zum Ideal einer Arbeit mit der man „sich identifizieren“ kann kommt dann mindestens die Frage dazu, wer über die Arbeit verfügt, in welche Herrschaftsverhältnisse sie eingelassen ist und wie die sozialen Verhältnisse, die sich so herstellen beschaffen sind. Der Maßstab für „nichtentfremdete Arbeit“ wäre dann jedenfalls nicht alleine ihr Potential für Selbstverwirklichung (in einem individualistischen Sinn) und auch nicht nur eine „Ganzheit“, wie sie sich auch in zeitgenössischen Formen entgrenzter Arbeit durchaus auffinden ließe.

Anders gesagt: Wenn Entfremdung bedeutet, dass ich mir das, was ich arbeitend tue und die Bedingungen unter denen ich es tue nicht aneignen kann, dann muss man die Bedingungen solcher nichtentfremdeter Aneignung differenzierter untersuchen. Das gilt gerade auch angesichts der „entgrenzten Arbeitsverhältnisse“ mit auf den ersten Blick hohem Identifikationspotential bzw. hohen Identifikationserfordernissen, die uns in der heutigen Arbeitswelt manchmal begegnen. Ist nicht im „neuen Geist des Kapitalismus“ die Entfremdungskritik auf eine geradezu zynische Weise aufgehoben? Realisiert sich in den vielfachen Anforderungen des flexibilisierten Kapitalismus hier nicht die erträumte „allseitig entwickelte“ nichtentfremdete Persönlichkeit in ihrer unumschränkten Identifikation mit dem, was der Arbeitsmarkt von ihr verlangt? Um in diesen Verhältnissen das Entfremdungspotential zu lokalisieren braucht man einen differenzierteren Begriff der Entfremdung, der sich von dem die Entfremdungskritik ursprünglich inspiriert habenden Bild des Arbeiters der an der Stanze steht und über Stunden monoton die gleiche Bewegung ausführt löst.

**Stellen wir uns einen Manager vor, der sich durch und durch mit seiner Arbeit identifiziert, sich mit Leib und Seele für sie verausgabt. Inwiefern unterscheidet sich diese Identifikation vom Ideal nicht entfremdeter Arbeit?**

**Ist der Künstler, der von seiner Kunst leben kann, ein nicht entfremdeter Arbeiter?**

Ob der überidentifizierte Manager oder der Künstler als Beispiele für nichtentfremdetes Arbeiten taugen hängt dann von mehreren Umständen ab: Beruht die Identifikation bloß auf internalisiertem Zwang (der Verhältnisse)? Wieviel tatsächliche Handlungsmacht geht mit der Arbeit einher? Welche z. B. aus der Dynamik des Kunstmarkts resultierenden Zwänge prägen das Schaffen des Künstlers und welche Weisen der Aneignung oder des subversiven Unterlaufens solcher Bedingungen stehen in einer bestimmten Konstellation zur Verfügung. Die Effekte der „Subjektivierung der Arbeit“ sind hier sicherlich mindestens ambivalent. Wenn sich schließlich Entfremdung oder Nicht-Entfremdung nicht ausschließlich zwischen dem Arbeitenden, seiner Tätigkeit und seinem Produkt abspielt, so spielt die Frage, welcher Raum sozialer Praxis hier behindert oder ermöglicht wird und wie dieser sich gestaltet für die Entfremddiagnose eine Rolle.

**Warum kippt die Ausbeutung im heutigen Kapitalismus verstärkt um in die Selbstausbeutung?**

Der Begriff der Selbstausbeutung kann hier leicht irreführend wirken. Ist das wirklich Selbstausbeutung? Oder ist es nur die Internalisierung von Zwängen, die Verschiebung der Verantwortlichkeit hin zu den Subjekten und nach innen? Gemeint ist ja, dass sich immer mehr Menschen heute in prekären Arbeitsverhältnissen befinden, die sie dazu veranlassen, den Disziplinierungs- und Optimierungsdruck, der in klassischen Arbeitsverhältnissen von einer äußeren Instanz

(dem Arbeitgeber) ausgeht, auf sich selbst auszuüben. Sie verausgaben sich dabei zum Teil sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht mehr, als durch ihren Verdienst abgegolten wird oder werden kann. Gearbeitet wird, wo man von Selbstausbeutung spricht, nicht nur viel, sondern auch umfassend, unter Einsatz noch der persönlichsten Ressourcen.

Nun haben wir es heute sicherlich mit einem gespaltenen Arbeitsmarkt zu tun. Und gerade wir, die wir in den „kreativen Berufen“ bzw. Berufen mit entsprechenden Anforderungen an die „ganze Persönlichkeit“ arbeiten, neigen vielleicht dazu, diese „neuen“ Arbeitsformen überzubetonen und die Weiterexistenz „klassischer Ausbeutungsverhältnisse“ etwas zu vernachlässigen.

Es scheint mir aber jedenfalls gefährlich, solche Verhältnisse unumwunden als Freiheitsgewinn zu feiern (und das ist ja auch die Warnung, die mit der Rede von der Selbstausbeutung verbunden ist). Selbst wenn es da Freiheitspotentiale geben sollte – die Feier der Prekarität und die Verachtung der nine-to-five-jobs, die damit einhergeht klingt doch heute schon etwas schal und nimmt auch rapide ab, sobald man damit nicht mehr hauptsächlich schicke junge Menschen, die mit Laptop im W-Lan Café sitzen assoziiert. Eigentlich handelt es sich ja doch in einiger Hinsicht um einen Rückfall zu Verhältnissen des Tagelöhnertums.

**Steht Marx` Wertschätzung der Arbeit mit ihrer gegenwärtigen Überschätzung in einem Zusammenhang?**

Ich weiß gar nicht ob Arbeit gegenwärtig wirklich „überschätzt“ wird und was es bedeuten könnte, sie nicht mehr zu überschätzen. Zunächst mal: Auch die Wertschätzung der Arbeit ist nicht unbedingt ein Spezifikum von Marx. Er folgt damit nur der – neuzeitlichen – Gegentendenz zur antiken Abwertung der Arbeit oder deren Verbindung mit Mühsal und Leid. Das ist

aber auch nicht unbedingt eine Frage einer irgendwie zufälligen oder disponiblen „Wertschätzung“, sondern entspricht den Verhältnissen der aufkommenden bürgerlichen Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft in der, wie auch Hegel es schon analysiert, der Einzelne nicht nur seine Subsistenz sondern auch seine „Ehre“ aus der Teilnahme am durch Arbeit gestifteten kooperativen Zusammenhang bezieht. Dann fragt sich aber: Was wäre denn die Alternative zur Wertschätzung der Arbeit? Und welche funktionalen Äquivalente können an die Stelle der Arbeit treten bzw. die Rolle einnehmen, die die Arbeit in einer solchen Gesellschaft hatte. Vielleicht wird ja nicht die Arbeit überschätzt, sondern wir haben einen zu begrenzten Arbeitsbegriff, d.h. einen Arbeitsbegriff, der sich (in Spannung zu den sich verändernden gesellschaftlichen Bedingungen) zu sehr auf einen schmalen Kreis von Tätigkeiten und das klassische Verhältnis der Lohnarbeit beschränkt. Jede Alternative zur heutigen Arbeitsgesellschaft aber muss sich auf der Höhe des mit dieser gestellten Problems befinden, kann also nicht einfach weg von oder zurück hinter die bürgerliche Wertschätzung der Arbeit. Ob das Konzept eines Grundeinkommen z.B. praktikabel ist und/oder welche Erweiterungen des Arbeitsbegriffs möglich sind hängt von einer solchen Auseinandersetzung ab.

## Textauszüge für AG 1: Christophe Dejours über Leiden in der Arbeit und Kooperation

Alle Auszüge aus Übersetzungen von Lukas Kübler aus: Christophe Dejours (\*1949), „Subjectivity, Work, and Action“.

Tatsächlich steckt jede normale Arbeitssituationen voller unerwarteter Ereignisse, Störungen, Zwischenfälle, Anomalien, organisatorischen Unzulänglichkeiten und Dingen, die man schlicht nicht vorhersagen kann. Diese ergeben sich aus der Konfrontation mit dem Material, den Werkzeugen, den Maschinen, aber ebenso aus der mit anderen Arbeitern, Kollegen, Vorgesetzten, Untergebenen, dem Team, dem Hierarchiesystem, den Kunden usw. In Kürze: So etwas wie rein mechanische Arbeit gibt es nicht.

Das bedeutet, dass sich immer eine Kluft zwischen der vorgesehenen (vorgestellten) und der tatsächlichen, konkreten Realität der Situation ergibt. Diese Kluft findet sich auf allen Ebenen der Analyse: Zwischen Aufgabe und Tätigkeit aber auch zwischen der formellen und der informellen Organisation der Arbeit. Zu arbeiten bedeutet also, die Kluft zwischen vorgestellter und konkreter Realität zu überwinden.

Allerdings ist das was nötig ist um diese Kluft zu überwinden nicht im Vorhinein bestimmbar; der Ausgleich zwischen dem Vorgestellten und dem Realen, zwischen dem Vorgesprochenen und der Wirklichkeit muss vom arbeitenden Subjekt immer wieder neu erfunden oder entdeckt werden. Deshalb ist aus klinischer Perspektive Arbeit als das definiert, was die Subjekte zu den Anordnungen hinzufügen müssen um die ihnen zugewiesenen Ziele zu erreichen, oder anders, das, was sie von sich selbst hinzufügen müssen, um das zu kompensieren was nicht funktionieren würde wenn sie sich auf eine skrupulöse Befolgung von Anordnungen beschränken würden.

Wie also manifestiert sich diese unvermeidliche Kluft zwischen der Realität auf der einen Seite, den Vorhersagen, Anordnungen und Arbeitsabläufen auf der anderen Seite für das arbeitende Subjekt? Immer in Form eines Scheiterns – die Realität zeigt sich dem

Subjekt durch ihre Widerständigkeit gegenüber formalen Abläufen, Know How, Techniken und Wissen, in anderen Worten, indem es die Kontrolle des Arbeiters hintertreibt. Die reale Welt ist widerständig. Sie konfrontiert das Subjekt mit dem Umstand seines Scheiterns, der das Gefühl von Machtlosigkeit entstehen lässt, mit Irritation und Wut, oder mit Enttäuschung oder Entmutigung. Die Realität manifestiert sich den Subjekten gegenüber in Gestalt von unangenehmen Überraschungen, anders gesagt, auf affektive Weise. [...] Daher erfährt der Körper die Beziehung zwischen der Welt und dem Selbst in der Arbeit als Leiden.

Aber Arbeiten kann nicht auf die leidende Erfahrung reduziert werden. Als eine Störung des Handelns ist das affektive Leiden an der Konfrontation mit der Realität [...] nicht nur das Ergebnis oder der Endpunkt des Prozesses, in dem sich Subjektivität und Arbeit verbinden. Leiden ist auch ein Ausgangspunkt, denn die Konzentration der Subjektivität, die es nach sich zieht, deutet auch eine folgende Bewegung von Entfaltung und Umstrukturierung an. Leiden nicht einfach ein Ergebnis der Konfrontation mit der Wirklichkeit, sondern zugleich Ausdehnung der Subjektivität in Richtung der Welt. Es ist eine Suche nach den Mitteln, mit denen man handeln, Einfluss auf die Welt nehmen kann, um über sich selbst hinauszugehen bzw. „hinauszuwachsen“ und den Widerstand der Wirklichkeit zu überwinden. Leiden ist daher zugleich ein subjektiver Eindruck von der Welt und eine Quelle des Versuchs, sich diese Welt zu eigen zu machen. Soweit das Leiden absolute Affektivität ist, ist es die Quelle der Intelligenz, die aufbricht, die Welt zu erkunden, um sie herauszufordern und zu transformieren und daran selbst zu wachsen. Und demnach wird in dieser Bewegung, die von der Wirklichkeit der Welt als einem Widerstand gegenüber dem Willen oder Wunsch ausgeht und in der Intelligenz und Fähigkeit der Transformation der Welt endet, die

Subjektivität selbst transformiert, sie wächst und enthüllt sich selbst. (S. 47f.)

Damit sollte deutlich geworden sein, dass Arbeit nicht, wie oft angenommen wird, auf die tatsächlich physisch am Arbeitsplatz verbrachte Zeit begrenzt ist. Arbeit übersteigt jegliche Grenze von Arbeitsstunden und mobilisiert das Ganze der Persönlichkeit. Der eben beschriebene Aspekt der Arbeit gehört zum Gebiet der Subjektivität, was bedeutet, dass es zum Wesen der Arbeit gehört, dass sie nicht allein zur sichtbaren Welt gehört. Wie alles, das affektiv ist, kann das Leiden, das Quelle der (Arbeits-)Intelligenz ist und ohne die Arbeiten undenkbar ist, nicht quantifiziert werden. Arbeit kann nicht bewertet werden, weil nur das, was zur sichtbaren Welt gehört, auch Gegenstand wissenschaftlicher Experimente und objektiver Bewertung werden kann. Im Ergebnis kann das, was bewertet wird, nur dem entsprechen, was sichtbar ist – der materielle Teil der Produktion – und was in keinem proportionalen Verhältnis zur wirklichen Arbeit steht.

Andere Aspekte der Arbeitssituation verschlimmern die Unsichtbarkeit der Arbeit noch: Arbeitsintelligenz meint immer, sich zu einem Stück weit von den formalen Abläufen und Anweisungen zu distanzieren. Arbeiten bedeutet oft, Empfehlungen, Regeln, Abläufe, Codes, Anweisungen und Vorschriften zu verletzen. In vielen Arbeitssituationen werden allerdings Gesten, Bewegungen, Betriebsweise von Maschinen und Arbeitsabläufen rigoros und streng überwacht und beobachtet, deshalb ist die Arbeitsintelligenz oft dazu verdammt, diskret und geheim ausgeübt zu werden, vor allem wenn die Aufgaben, um die es geht, die Sicherheit von Individuen oder der Anlagen oder Risiken für die Umwelt und die in der Nähe lebende Bevölkerung umfasst. Aus diesem Grund bleibt ein wichtiger Teil der wirklichen Arbeit oft im Hintergrund und kann daher nicht bewertet werden. (S. 52f.)

Die psychodynamische Auffassung der Arbeit geht von der Hypothese aus, dass Arbeit nicht auf eine produktive Tätigkeit in der objektiven Welt reduziert werden kann. Arbeit stellt immer eine Herausforderung für die Subjektivität dar, an der die letztere entweder wächst und sich entwickelt oder, umgekehrt, durch die sie verletzt und beschränkt wird. Arbeiten stellt eine Belastung dar, die die Subjektivität transformiert, weil Arbeiten nicht nur Produzieren, sondern auch Selbsttransformation ist, und im besten Fall stellt es eine Gelegenheit für die Subjektivität dar, sich selbst zu testen oder gar sich selbst zu verwirklichen. (S. 54)

Arbeit ist nicht nur eine Tätigkeit, sondern auch eine soziale Beziehung, in anderen Worten: sie findet in einer menschlichen Welt statt, die von Beziehungen der Ungleichheit, der Macht und der Herrschaft bestimmt ist. Arbeiten bedeutet, sich mit der eigenen Subjektivität in eine Welt einzubeziehen, die hierarchisch, geordnet, beschränkend und voller Kämpfe um Vorherrschaft ist. Daher ist die Wirklichkeit der Arbeit nicht einfach die der zu bewältigenden Aufgabe, in dem Sinn, dass sie das Subjekt mit einer Widerständigkeit gegenüber seinen Versuchen, Kontrolle über die materiellen und technischen Gegenstände zu erlangen konfrontiert. Arbeiten bedeutet immer auch, die Widerständigkeit der sozialen Welt (genauer: der sozialen Beziehungen) gegenüber dem Einsatz der eigenen Intelligenz und Subjektivität zu erfahren. Die Wirklichkeit der Arbeit ist nicht nur die Wirklichkeit der objektiven Welt, sondern auch die der sozialen Welt. (S. 56)

Der Teil des Arbeitens, der nicht der sichtbaren Welt angehört, weil er von der Subjektivität abhängt und darüber hinaus manchmal vom arbeitenden Subjekt absichtlich vor den Augen der anderen verborgen wird (z. B. um mögliche Sanktionen zu vermeiden, wenn es bestimmte Anordnungen und Abläufe verletzt), kann ernsthafte Probleme des technischen Managements

hervorrufen. Was würde passieren, wenn jeder ausschließlich gemäß seiner eigenen Arbeitsintelligenz oder seiner eigenen Laune, seines Genies oder seiner Geschicklichkeit arbeiten würde? Individuelle Intelligenz kann persönliche Fertigkeiten, Techniken und Know How sehr unterschiedlich beeinflussen und daher in sehr unterschiedlichen Arbeitsweisen münden, deren Zusammentreffen leicht den Zusammenhalt der Arbeitsgemeinschaft destabilisieren kann. Um die befürchteten Risiken solcher Konflikte zu korrigieren, gibt es keine Alternative dazu, die disorganisierenden Tendenzen der individuellen Arbeitsweisen durch eine Koordination der Intelligenzen auszugleichen. Aber die Koordination lässt im Gegenzug neue Schwierigkeiten entstehen. Seit der Einführung des Taylorismus hat die Arbeitsorganisation sich vor allem mit der sozialen und technischen Arbeitsteilung beschäftigt und versucht, jeder Person begrenzte Aufgaben und Verantwortlichkeiten zuzuweisen. Aber auch hier ist es so, dass keine Produktion möglich wäre, wenn die Arbeitenden die Anweisungen der Arbeitsorganisation einfach nur minutiös befolgen würden. Damit der Arbeitsprozess funktioniert, ist es notwendig, von der vorgeschriebenen Arbeitsorganisation abzuweichen und die wirkliche Organisation der Arbeit anzupassen. Die Antwort der Arbeitenden auf die vorgeschriebene Koordination ihrer Tätigkeiten besteht in ihrer tatsächlichen Kooperation. Zwischen beidem entsteht eine komplexe Reihe von Vermittlungen, durch die sich „Arbeitsregeln“ oder „Berufsregeln“ ausbilden, die von den Arbeitenden ausgearbeitet werden und dazu dienen, Vereinbarungen mit Bezug auf den Arbeitsprozess zwischen den Mitgliedern des Teams zu stabilisieren – mit anderen Worten: Kompromisse, die unterschiedliche Arbeitsstile und Präferenzen jedes einzelnen Arbeiters miteinander vereinbar machen. Um zu diesem Ergebnis zu kommen, müssen die Arbeiter sich indivi-

duell an der kollektiven Auseinandersetzung beteiligen können, um ihre jeweiligen Erfahrungen einzubringen, ihre speziellen Fertigkeiten, ihr Know How, ihre Kniffe und Verfahren sichtbar und für andere nachvollziehbar zu machen. Hier geht es nicht nur darum, ihre tatsächlichen Tätigkeiten zu beschreiben, sondern sie für andere nachvollziehbar zu machen und ihnen gegenüber die unterschiedlichen Abweichungen von den vorgeschriebenen Abläufen zu rechtfertigen. Im besten Fall wird so durch Konfrontation, Vergleich und kollektive Diskussion der unterschiedlichen Arbeitsweisen eine Entscheidung darüber möglich, was für alle akzeptabel ist und was nicht. (S. 56f.)

Wenn solche Vereinbarungen und Arbeitsregeln nicht geschaffen werden können, führt die Individualisierung der Arbeitsabläufe zu Konflikten und manchmal sogar zu Gewalt, sodass am Ende die sozialen und ethischen Bedingungen zerstört werden, die die Herausforderung des Individuums in der Arbeit begünstigen. In diesem Fall erzeugt die Arbeit Leiden, Frustration, Ungerechtigkeit und vielleicht Krankheit. In diesem schädlichen Zustand trägt die Arbeit zur Zerstörung der Subjektivität und der mentalen Gesundheit bei. (S. 58f.)

Gegenwärtige Veränderungen in der Form von Arbeitsorganisation, -verwaltung und -management im Sog der neoliberalen Wende beruhen auf Prinzipien, die die Subjektivität zugunsten von Profitabilität und Wettbewerbsfähigkeit opfern. Kurz lassen sich vor allem zwei Prinzipien zusammenfassen: Das erste ist die systematische Einsatz von qualitativ-objektiver Bewertung der Arbeit. Zwar werden einzelne Bewertungsmethoden manchmal kritisiert, aber die Überzeugung, dass alle Bestandteile unserer Welt evaluiert werden können, besitzt breite Akzeptanz in der gegenwärtigen Gesellschaft [...]. Wenn, wie wir gesehen haben, Arbeit wesentlich von Subjektivität abhängt,

dann entspricht das, was durch solche Methoden evaluiert wird, nicht der wirklichen Arbeit. Unzählige Evaluationsmechanismen, von denen manche sehr ausgeklügelt sind, führen zu absurden und unerträglichen Ungerechtigkeiten mit Bezug auf den tatsächlichen der Arbeitenden. Es ist ist unklar, was dabei wirklich evaluiert wird, aber es ist sicher nicht die Arbeit. Im Ergebnis dient diese Evaluation vor allem als Mittel der Einschüchterung und Herrschaft [...]

Das zweite Prinzip der neuen Formen der Arbeitsorganisation ist Individualisierung und der Ruf nach umfassendem Wettbewerb zwischen Individuen, Teams oder Abteilungen. Ziele, Verträge, die individualisierte Evaluation von Leistungen, Wettbewerb zwischen Arbeitenden und die wachsende Unsicherheit des Arbeitsplatzes führen zur Verbreitung von hinterhältigem Verhalten gegenüber KollegInnen und der Zerstörung von Solidarität. [...]

Diese Situation führt zu einer Verschlimmerung der mentalen Pathologien der Arbeit (die in der gesamten westlichen Welt steigen), der Erscheinung neuer Pathologien, vor allem Selbstmorden am Arbeitsplatz, die vor dem Neoliberalismus unbekannt waren, und der Verbreitung von Gewalt bei der Arbeit, Überarbeitung und Drangsalierung durch KollegInnen.

Arbeiten ist niemals nur Produzieren; es bedeutet auch immer, zusammen zu leben. (S. 58)

## Textauszüge für AG 2 zum Thema „Arbeit und Kooperation“

### Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770 – 1831)

Die sittliche Gesinnung in diesem Systeme [der ökonomischen Sphäre] ist daher die Rechtschaffenheit und die Standesehre, sich und zwar aus eigener Bestimmung durch seine Thätigkeit, Fleiß und Geschicklichkeit zum Gliede eines der Momente der bürgerlichen Gesellschaft zu machen und als solches zu erhalten und nur durch diese Vermittelung mit dem Allgemeinen für sich zu sorgen, so wie dadurch in seiner Vorstellung und der Vorstellung Anderer anerkannt zu seyn. (Hegel, *Rechtsphilosophie*, § 207)

In dieser Abhängigkeit und Gegenseitigkeit der Arbeit und der Befriedigung der Bedürfnisse schlägt die subjective Selbstsucht in den Beytrag zur Befriedigung der Bedürfnisse Aller andern um, – [...] so daß indem jeder für sich erwirbt, producirt und genießt, er eben damit für den Genuß der übrigen producirt und erwirbt. Diese Nothwendigkeit, die in der allseitigen Verschlingung der Abhängigkeit Aller liegt, ist nunmehr für jeden das allgemeine, bleibende Vermögen, das für ihn die Möglichkeit enthält, durch seine Bildung und Geschicklichkeit daran Theil zu nehmen, um für seine Subsistenz gesichert zu seyn, – so wie dieser durch seine Arbeit vermittelte Erwerb das allgemeine Vermögen erhält und vermehrt. (Hegel, *Rechtsphilosophie*, § 199)

### Émile Durkheim (1858 – 1917)

Das eben Gesagte nimmt einem der schwersten Vorwürfe, den man der Arbeitsteilung gemacht hat, jede Grundlage. Man hat sie oft beschuldigt, das Individuum herabzuwürdigen, indem sie es zu einer Maschine mache. In der Tat, wenn es nicht weiß, wohin die Verrichtungen zielen, die man von ihm verlangt, wenn es mit ihnen kein Ziel verbindet, kann es sich ihrer nur durch Routine entledigen. Alle Tage wiederholt es

dieselben Bewegungen mit einer monotonen Regelmäßigkeit, ohne sich für sie zu interessieren oder sie zu verstehen. Es ist keine lebende Zelle eines lebendigen Organismus mehr, die ständig im Kontakt mit den Nachbarzellen schwingt, die auf diese einwirkt und ihrerseits auf deren Einflüsse antwortet [...]. Es ist nur mehr ein träges Rädchen, das eine äußere Kraft in Bewegung setzt, und das sich immer in derselben Richtung und auf dieselbe Weise bewegt. Gleichviel, wie man sich das moralische Ideal vorstellt, bei einer derartigen Erniedrigung der menschlichen Natur kann man offenkundig nicht gleichgültig bleiben. [...] Der Widerspruch löst sich, weil im Gegenteil zu einer verbreiteten Ansicht die Arbeitsteilung diese Folgen nicht aufgrund ihrer Natur hat, sondern nur unter ausnahmsweisen und annormalen Umständen. (Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung*, S. 440-442)

Die Frage, die am Anfang dieser Arbeit stand, war die nach den Beziehungen zwischen der individuellen Persönlichkeit und der sozialen Solidarität. Wie geht es zu, daß das Individuum, obgleich es immer autonomer wird, immer mehr von der Gesellschaft abhängt? [...] Denn es ist unwiderlegbar, daß diese beiden Bewegungen, wie gegensätzlich sie auch erscheinen, parallel verlaufen. [...] Uns schien, daß die Auflösung dieser scheinbaren Antinomie einer Veränderung der sozialen Solidarität geschuldet ist, die wir der immer stärkeren Arbeitsteilung verdanken. (Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung*, S. 82).

Das führt uns zur Frage, ob die Arbeitsteilung nicht [...] in den zeitgenössischen Gesellschaften, in denen sie die uns bekannte Entwicklung genommen hat, nicht die Funktion hätte, den sozialen Körper zu integrieren und seine Einheit zu sichern. [...] Könnte diese Hypothese bewiesen werden, so würde die Arbeitsteilung eine viel bedeutendere Rolle spielen, als man ihr gewöhnlich

zugesteht. Sie würde nicht nur dazu dienen, unseren Gesellschaften einen vielleicht beneidenswerten, aber überflüssigen Luxus zu verschaffen; sie wäre vielmehr eine Bedingung ihrer Existenz. Denn durch sie, oder zum wenigsten vor allem durch sie, würde deren Zusammenhalt gesichert; durch sie wären die wesentlichen Züge ihrer Konstitution bestimmt. [...] man [kann] feststellen, daß die Arbeitsteilung, wenn das wirklich ihre Funktion ist, einen moralischen Charakter haben muß, denn die Bedürfnisse nach Ordnung, Harmonie und sozialer Solidarität gelten gemeinhin als moralische. (Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung*, S. 110)

Wenn [...] die Arbeitsteilung nicht die Solidarität erzeugt, dann deshalb, weil die Beziehungen der Organe nicht geregelt sind, weil sie in einem Zustand der Anomie verharren. Woher aber kommt dieser Zustand? Da ein Regelsystem der gefügten Form entspricht, die die Beziehungen mit der Zeit annehmen, die sich spontan zwischen den sozialen Funktionen ausbilden, kann man a priori sagen, daß der *Anomiezustand* überall dort unmöglich ist, wo die solidarischen Organe in hinreichendem und genügend langem Kontakt miteinander stehen. Da sie sich berühren, sind sie in jeder Lage leicht über ihre wechselseitigen Bedürfnisse unterrichtet und haben folglich ein lebhaftes und beständiges Gefühl ihrer gegenseitigen Abhängigkeit. (Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung*, S. 437)

### Robert Castel (1933 – 2013)

Wie haben di[e] elenden und geächteten Arbeiter ihre soziale Würde erlangt? *Durch die Vermittlung des Rechts*, mit der Einführung neuer sozialer Rechte, die sie durch die Überwindung der interindividuellen Vertragsbeziehung, den bloßen Austausch von Arbeit gegen Lohn, von der ausschließlichen Herrschaft des Marktes befreien. [Diese Veränderungen machten] das

Vertragssystem zu einem für die Lohnarbeitsverhältnis grundlegenden Statussystem [...]. Der individuelle Arbeitsvertrag wurde nach und nach mit allgemeinen gesetzlichen Regelungen flankiert und verbunden, deren zwei Säulen Arbeitsrecht und soziale Sicherung sind.

Die Arbeit geht also über den wirtschaftlichen Nutzen hinaus und erlangt durch die Schaffung von sozialen Rechten, von Arbeitsrecht und sozialer Sicherung, gesellschaftliche Anerkennung. Das soll natürlich nicht heißen, dass das Recht diesen Arbeitnehmerstatus aus dem Nichts heraus schafft. Auch die Arbeitenden selbst durften nicht länger vereinzelte Individuen bleiben und mussten sich kollektiv organisieren. [...] Und noch grundlegender musste die Arbeit selbst als kollektive Produktionsform anerkannt werden, als kollektiver Akt, der über die Besonderheit der von den konkreten Individuen erfüllten Aufgaben hinausgeht. Dieser Wandel vollzieht sich zusammen mit dem Aufstieg der *abstrakten Arbeit*, der Anerkennung der Arbeitstätigkeit als einem Akt der Arbeit *im Allgemeinen*, einem gesellschaftlichen Akt. Arbeit ist erst dann ein wirklich gesellschaftlicher Akt, wenn sie nicht mehr mit privater Tätigkeit, wie der Hausarbeit zu verwechseln ist, auch nicht mehr mit besonderer Handwerkstätigkeit wie zu der Zeit, als man Stellmacher, Tischler oder Weber, aber noch kein Arbeiter war. Dieser Wandel, der sich der Industrialisierung und den vom Taylorismus vollendeten neuen Formen der Arbeitsteilung verdankt, ermöglicht die Anerkennung der allgemeinen und gesellschaftlichen Funktionen der Arbeit, das heißt ihren Zugang zum öffentlichen Raum. [...]

Man könnte also sagen, dass die abstrakte Arbeit [...] den wirtschaftlichen Nutzen der Arbeit mit ihrer gesellschaftlichen Funktion verbindet. Arbeit wird zu einer kollektiven, öffentlichen – also nicht häuslichen,

nicht privaten und letztlich auch nicht persönlichen – Tätigkeit. Der Arbeiter besetzt damit auf seine Weise – als Produzent -- den öffentlichen Raum, wird darin zur juristischen Person. Er kann also dadurch, dass die Individualisierung des Arbeitsverhältnisses in dieser Form transzendiert wird, zum Rechtsgegenstand oder Rechtssubjekt werden. Das Arbeitsrecht besiegelt sein Bürgerrecht. Dieser Zusammenhang zwischen der wirtschaftlichen, der soziologischen und der rechtlichen Dimension der Arbeit entfaltet sich in der Arbeitsgesellschaft. Die Arbeit fügt sich in ein System von Rechten und Pflichten ein, die durch ihren gemeinschaftlichen Nutzen bestimmt sind und nicht mehr nur durch den wirtschaftlichen Nutzen des Warenverkehrs. Aus diesen sozialen, öffentlichen oder kollektiven Aspekten erklärt sich, dass Arbeit zur Grundlage einer sozialen Bürgerschaft wird. Wie die politische Bürgerschaft ist auch die soziale ein Status, der aus Rechten und Pflichten auf der Basis einer Gemeinschaftszugehörigkeit besteht. Gleichzeitig bleibt natürlich die Arbeit ein Faktor von Entfremdung, Unterordnung und Fremdbestimmtheit, ja Ausbeutung. Moderne Lohnarbeit beruht also auf dem dialektischen Zusammenhang dieser Dimensionen: die Arbeit beherrscht den Arbeiter und ist gleichzeitig das, was ihm Anerkennung verschafft. [...] Dieses für die Arbeitsgesellschaft kennzeichnende Verhältnis zur Arbeit hat nichts Idyllisches; Entfremdung und Ausbeutung wurden nicht völlig besiegt. Gleichzeitig wurde aber die Arbeit, wenn man so sagen darf, dignifiziert, indem sie zur Grundlage von Rechten geworden ist. (Robert Castel, *Die Krise der Arbeit*, S. 66-68)

## Textauszüge für AG 3 zum Thema "Gute/Menschenwürdige Arbeit (Decent Work)"

Positionen und Meinungen zusammengestellt von Kathleen Kollewe (Kasseler Kreis, August 2007)

### Kriterien guter Arbeit

#### Sicherheit

- Sicherheit des Arbeitsplatzes
- Gesichertes Einkommen
- Soziale Sicherung
- Rechtlicher Schutz und rechtliche Sicherheit
- Sozialstandards
- Vermittlung und Zugang zu Arbeit
- Nichtdiskriminierung, Verbot von Kinderarmut und Zwangsarbeit

#### Anerkennung

- sozialer Status und Integration
- Anerkennung eines „gesellschaftlichen“ Beitrages, sinnvolle Arbeit
- Anerkennung und Wertschätzung der eigenen Person
- Kontakte zu anderen Menschen, Netzwerk
- Chancengleichheit und Nichtdiskriminierung

#### Teilhabe

- Beteiligung an Entscheidungsprozessen
- Freie Meinungsäußerung und Organisationsfreiheit
- Recht auf Teilhabe
- Gewerkschaftsfreiheit

#### Gesundheit

- gesunde Arbeit und nicht schädigende Arbeitsbedingungen
- physiologische und psychische Gesundheit
- Bedingungen und Anforderungen

- Arbeitszeit
- Stressbewältigung

#### Qualifizierung

- Weiterbildung und Qualifizierung

#### Motivation

- Kreativität und Abwechslung
- Aufstiegschancen
- Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf

#### Kultur

- Information und Kommunikation im Unternehmen
- Unternehmenskultur
- Kollegialität und soziales Klima

### 1. Warum „Gute Arbeit“?

#### Aus Sicht des einzelnen Arbeitnehmers:

Arbeitnehmer sehen sich hinsichtlich ihrer körperlichen und psychischen Belastbarkeit stetig steigenden Anforderungen gegenüber: sie müssen komplexere Aufgaben lösen oder eine monotone Arbeit verrichten in immer weniger „normal“ gelegenen Arbeitszeiten bei sinkender Qualität von Erholungszeiten (Bsp. Pendler). Arbeitnehmer werden durch immer schnellere Änderungen ihrer Arbeitswelt und gleichzeitig ihres Lebensraumes Unsicherheiten ausgesetzt.

#### Aus Sicht einer funktionierenden Volkswirtschaft:

Deutschland und auch die EU sind konfrontiert mit illegaler Beschäftigung, den Auswirkungen von Leiharbeit, Scheinselbstständigkeit, geringfügiger Beschäftigung, vermehrte befristete Arbeitsverhältnisse. Neue Arbeits-

formen bringen eine erhebliche Veränderung der Arbeitsbedingungen mit sich, beeinflussen aufgrund der Kopplung von Arbeit und sozialer Absicherung die sozialstaatlichen Bedingungen und bedürfen der Beobachtung und ggf. der Re-Regulierung. Arbeitnehmerrechte sind darüber hinaus eine wichtige Voraussetzung für die Herstellung und Bewahrung guter Arbeitsbedingungen.

Ein steigendes und breiteres Wirtschaftswachstum auf globalisierten Märkte verstärkt den Wettbewerb auf den Arbeitsmärkten. Durch die zunehmende

Kurzfristigkeit von Arbeitsverhältnissen und durch die Schwächung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen wird auch die Verhandlungsmacht von Arbeitnehmern und deren Vertretungen geringer. Der Einfluss stark globalisierter Märkte (z.B. Finanzmärkte) auf die Arbeitsmärkte nimmt zu. Gleichzeitig kann Arbeit, obwohl oft als einer der Produktionsfaktoren betrachtet, nicht mit Produktionsfaktoren wie Boden und Kapital gleichgesetzt werden. Ebenso kann Arbeit nicht verkürzt als Ware gehandelt werden. Kräfte der internationalen Märkte können für soziale Entwicklung genutzt werden, um Sozialkapital im Marktsystem anzuerkennen und integrierte Lösungen zu finden sowie Synergien herstellen. Themen wie Verantwortliches Investieren und Corporate Social Responsibility kommen verstärkt auf die Tagesordnung, weil international kaum oder keine Standards vorhanden sind.

#### **Aus Sicht von multilaterale Systeme und Organisationen:**

Für multilaterale Systeme und Organisationen werden die Herausforderungen immer größer. Verhandlungen sind oft langwierig und führen wenn überhaupt nur zu suboptimalen Lösungen. Multinationale Unternehmen brauchen Rahmenbedingungen und Regeln, an denen sie sich an weltweit geltenden Arbeitsstandards orien-

tieren können. Handelsverträge können aber als Hebel genutzt werden, um soziale Klauseln mit Anreizen zur Einhaltung von Arbeits- und Sozialstandards zu verbinden. Es bedarf eines förderlichen Umfeldes für soziale Entwicklung.

#### **Aus entwicklungspolitischer Perspektive:**

In den Entwicklungsländern müssen die dort vorherrschenden kleinen Unternehmen im Zuge der zunehmenden globalen Produktintegration um ihr Überleben kämpfen. Menschen in Entwicklungsländern müssen am weltweiten Wachstum teilhaben können. Rund 1,4 Milliarden Menschen - etwa die Hälfte der weltweit Beschäftigten - verdienen laut ILO weniger als zwei Dollar am Tag. Sie können sich und ihre Familien mit ihrer Arbeit nicht aus der Armutsfalle befreien. Hinzu kommen Probleme beim Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie viele Millionen Menschen, die überhaupt keine Arbeit haben, eine dramatische Jugendarbeitslosigkeit und die Ungleichbehandlung von Frauen, die meist weniger verdienen als Männer, wesentlich häufiger im informellen Sektor beschäftigt und von sozialer Sicherheit ausgeschlossen sind.

## **2. Was ist Gute Arbeit?**

Es gibt keine einheitliche Begriffsbestimmung. Je nachdem, ob wir uns im internationalen, europäischen oder nationalen Kontext bewegen, wird er auf die bestimmte Situation angepasst. Mit etwas Kreativität kann ein unglaubliches Spektrum an Themen unter „Gute Arbeit“ platziert werden, weil sich damit sehr vieles verbinden lässt. Das hat Vor- und Nachteile, weil man einerseits eine breite Masse ansprechen kann und somit leichter Mehrheiten akquirieren kann, ist aber auch weniger lösungsorientiert, weil jeder darunter etwas anderes verstehen kann, was unweigerlich zu Missverständnissen und bei Vereinbarungen zu geringerer Compliance führt.

Wissenschaftliche Literatur zu „Gute Arbeit“ ist kaum zu finden aufgrund des breiten Themas, die Einzelbereiche sind allerdings sehr gut beforscht.

### Internationale Ebene

In der internationalen Perspektive finden sich hier die **UNO-Millenniumziele**: die Armut bis 2015 zu halbieren. Eine konkrete Zielvorgabe betrifft die Beschaffung menschenwürdiger und produktiver Arbeit für junge Menschen. Kritisiert wurde u. a., dass ansonsten konkrete Beschäftigungsziele und politische Beteiligungsrechte fehlen.

Die **ILO** hat bereits 1998 einen Bericht zu menschenwürdiger Arbeit veröffentlicht. Darin wird gute bzw. menschenwürdige Arbeit wie folgt definiert: *“Decent work is the converging focus of the four strategic objectives, namely rights at work, employment, social protection and social dialogue.”* (Ausführliche Definition siehe ILO-Homepage)

Gute/ Menschenwürdige Arbeit ist demnach gekennzeichnet durch:

- produktive Arbeit, die ein faires Einkommen sichert
- Sicherheit am Arbeitsplatz
- Soziale Sicherung, Entwicklungsmöglichkeiten, soziale Integration
- Meinungsfreiheit, Organisationsfreiheit und das Recht auf Teilhabe
- Nichtdiskriminierung sowie Chancengleichheit für Männer und Frauen

„Gute Arbeit heißt produktive Arbeit, bei der Rechte geschützt werden und die ein adäquates Einkommen generiert. Es heißt auch ausreichend Arbeit im Sinne von

Zugang zu einkommenserwerbenden Möglichkeiten. Gute Arbeit ist der Weg zu ökonomischem und sozialen Entwicklung, ein Weg bei dem Beschäftigung, Einkommen und sozialer Schutz erreicht werden ohne Arbeitnehmerrechte und Sozialstandards zu kompromittieren. Tripartismus und Sozialdialog sind beides, Ziele an sich und Garantien für die Beteiligung und den demokratischen Prozess, als auch ein Instrument zur Erreichung der anderen strategischen Ziele der ILO. Die globale Wirtschaft bietet Chancen, an denen alle gewinnen können, dafür müssen sie aber auf partizipatorische soziale Institutionen gestellt werden...“<sup>2</sup> (Gewerkschaftsfreiheit, Tariffreiheit und Beteiligung/Partizipation).

Die internationale Diskussion um „decent work“ beschäftigt sich v. a. mit fairer Bezahlung (fair pay), Kinder- bzw. Zwangsarbeit sowie Armut. In diesem Kontext werden auch die ILO-Kernarbeitsnormen einbezogen.

Der **Internationale Gewerkschaftsbund** hat zusammen mit dem Global Progressive Forum, Social Alert International und Solidar im Januar 2007 eine Kampagne zu „Decent Work – Decent Life“ gestartet. Hier werden Medien- und Trainingskampagnen, Lobbying, politische Forderungen wie zu einer Charta für menschenwürdige Arbeit, Seminare und Studien gebündelt.

Im kommenden Jahr soll ein Aktionstag mit allen Mitgliedsgewerkschaften stattfinden (Ende 2008). Ziel der Initiative ist v. a. die internationale Unterstützung zur Schaffung guter Arbeit und guter Arbeitsbedingungen in Zusammenarbeit von Industrie- und Entwicklungsländern. Die Aufmerksamkeit zum Thema gute Arbeit soll erhöht werden und in den Mittelpunkt von Entwicklungs-, Wirtschafts-, Handels- und Sozialpolitik gestellt werden.

1 Gipfel Sept. 2000, im Jahre 2005 bekräftigt, im Jahr 2006 durch den Wirtschafts- und Sozialrat der Vereinten Nationen konkretisiert (umformuliert und u.a. Zusatz Gleichbehandlung von Frauen und Männern)

2 Vgl. <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/employt/decent/index.htm>, J. Somavia, 1999

**Europäische Ebene:**

Im Mai 2006 veröffentlichte die **EU-Kommission** eine Mitteilung „Menschenwürdige Arbeit für alle fordern: mehr und bessere Arbeitsplätze, Gewährleistung des Sozialschutzes, Chancengleichheit und Sozialdialog“. Diese bezieht sich v. a. auf die Bekämpfung der Armut in Entwicklungsländern. Die Ansätze sind hier recht breit gefasst:

- Die Schaffung von Arbeitsplätzen fördern
- Verbesserung der Governance und Sozialdialog
- Identifizierung und Behebung von Defiziten
- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Akteuren
- Bekämpfung von Korruption

In der Mitteilung wird angeregt, zur Messung und Förderung menschenwürdiger Arbeit entsprechende Instrumente zu entwickeln, die auch die Bewertung der Auswirkungen zulassen. Problematisch in der Mitteilung ist, dass sie allgemein nur als Lippenbekenntnis aufgefasst wurde. Sie unterstreicht vor allem die Verknüpfung wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit und sozialer Gerechtigkeit, ohne konkret zu werden und geht dabei nicht auf (tw.) schlechte Arbeitsstandards in der EU oder den Kandidatenländern ein. Im Sommer 2008 ist ein Bericht zum Follow-up von menschenwürdiger Arbeit geplant.

Gute Arbeit sollte einer der drei Schwerpunkte des BMAS während der **deutschen EU-Ratspräsidentschaft** sein, mit folgenden Inhalten:

- Explizite Themenbereiche zu „Qualität der Arbeit“: Flexicurity, Gesunde und wettbewerbsfähige Arbeitsplätze, Chemikalien – Globale Harmonisierung;
- Und außerdem: faire Löhne, Schutz vor gesundheitlichen Gefahren am Arbeitsplatz, Familienfreund-

lichkeit, ausreichendes Angebot an Arbeitsplätzen, Gemeinsame Arbeitsstandards in der EU, Verhindern, dass Arbeiter in der EU gegenseitig ausgespielt werden sowie Bildungsinvestitionen.

*„Um ‚gute Arbeitsplätze‘ schaffen zu können, benötigen die Unternehmen einen verlässlichen Rechtsrahmen. Ein wesentlicher Bestandteil dieses Rechtsrahmens sind die europäischen Arbeitsschutzrichtlinien, die Beschäftigte in der Europäischen Union vor Gesundheitsgefahren an ihren Arbeitsplätzen schützen sollen. Die Bundesregierung setzt sich dafür ein, dass die Umsetzung des Arbeitsschutzes im Wege der Evaluation optimiert wird.“*

Kritisch zu beurteilen ist allerdings weiterhin der Flexicurityansatz, da dabei „Flexi“ die Oberhand gewinnt, während „-curity“ nicht nur am Ende steht sondern oft vernachlässigt wird („Secubility“ statt „Flexicurity“).

Des Weiteren subsumieren viele Akteure auf EU-Ebene „decent work“ als entwicklungspolitisches Thema, was nicht nur die Gefahr der Ignoranz birgt, sondern auch das Einverständnis mit der schleichenden Senkung der eigenen Standards des Wettbewerbs willen.

Die portugiesische Ratspräsidentschaft verfolgt im Grossen und Ganzen die gleichen Ziele. Auch hier werden Beschäftigung-Schaffen, Flexicurity und Entwicklungspolitik die größte Rolle spielen.

Der **EGB** hat zu guter Arbeit mehrere Forderungen gestellt und sieht die EU in der Pflicht, ihren Beitrag zu den Millenniumzielen der UNO zu leisten. Auch hier

steht an erster Stelle die Schaffung von Arbeitsplätzen und Einführung EU-weiter Arbeitsstandards, die Förderung der Arbeitnehmerrechte und Garantien für soziale Sicherheit auf der Grundlage von Dialog und Konfliktprävention. Dazu ist es notwendig, eine Kohärenz zwischen den EU-Politiken herzustellen.

Handelsabkommen sollen als Verhandlungsinstrument für menschenwürdige Arbeit genutzt werden, für die die Grundrechte der EU als Referenzpunkt in internationalen Verhandlungen stehen sollten. Die Forderung nach einer Umsetzung nach quantitativen und qualitativen konkreten Zielen wird allerdings nur von wenigen europäischen Akteuren direkt unterstützt.

Interessant und wichtig auf europäischer Ebene wäre, die bereits bestehenden Richtlinien wie Information & Konsultation, EBR etc. auf Elemente der Kriterien von guter Arbeit zu scannen und ggf. daraus Forderungen für die geplanten Revisionen bzw. geplanten anderen Richtlinien ableiten zu können.

Bei den **Sektorgewerkschaften auf europäischer Ebene** ist das Thema Gute Arbeit ein horizontales Thema. Es wird v.a. mit anderen Themenfeldern wie prekäre Arbeit, Flexicurity, Sozialdialog, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz etc. verbunden (weitere Infos z.B. auf den Homepages von UNIEurope, EMB, ETF bzw. EMCEF).

#### **Deutschland:**

In Deutschland wird das Thema „Gute Arbeit“ vor allem innerhalb der Gewerkschaften und der SPD diskutiert. (Eine Anfrage im CDU-Bürgerbüro in Berlin ergab übrigens, dass der Begriff „Gute Arbeit“ nicht bekannt sei bzw. auf eine Initiative der IGM zurückgehe).

Wichtige Themen in der öffentlichen Debatte sind der Mindestlohn, Arbeitszeiten, Stress an der Arbeit, Arbeitsgesundheit und Gesundheit am Arbeitsplatz sowie Arm trotz Arbeit/Kinderarmut/Altersarmut.

#### **DGB**

Der DGB bezieht sich besonders auf das Thema Mindestlöhne („...Gewerkschaften haben Tarifverträge abgeschlossen für Bruttolöhne [...] ab 3,82 Euro pro Stunde...“, Rede Sommer) und fordert eine Untergrenze

für einen nationalen Mindestlohn von 7,50 Euro/Std. (= 1200,- Euro Brutto/Monat), was ca. der Hälfte des Durchschnittslohns in Deutschland entspricht.

Anfang Sept. 2007 wurde der „**DGB Index Gute Arbeit**“ unter Beteiligung der Einzelgewerkschaften vorgestellt (Vorstellung bereits auf der DieMit 2006). Der DGB Index ist gedacht für die betriebliche Erhebung, scheint perspektivisch aber auch für komparatistische Studien geeignet sobald genügend Datenmaterial zusammengetragen ist, zumal die **indexbildenden Arbeitsdimensionen** in keinem bisherigen Benchmark vorhanden sind:

- Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten des Arbeitnehmers im Unternehmen
- Kreativität
- Aufstiegschancen des Arbeitnehmers im Unternehmen
- Einfluss und Gestaltungsmöglichkeiten
- Informationsfluss innerhalb des Unternehmens
- Führungsqualität des Managements
- Betriebskultur
- Kollegialität und soziales Klima
- Sinnvolle Arbeit
- Arbeitszeit
- Arbeitsintensität
- Körperliche Anforderungen und Umgebungsbedingungen
- Einkommen
- Arbeitsplatzsicherheit.

Mittels einer Befragung von ArbeitnehmerInnen werden ab dem Jahr 2007 fünfzehn Kriterien<sup>3</sup> ausgewertet: Emotionale und körperliche Anforderung sowie Umgebungsbedingungen, Arbeitsintensität, Betriebskultur, Führungskultur, Kollegialität und soziales Klima, Arbeitszeit, Aufstiegschancen, Sinnvolle Arbeit. Der Vorteil des Index' ist die Vergleichbarkeit von Unternehmen. Das kann gleichzeitig Anreizwirkungen auf die Unternehmen haben. Der Index misst die wichtigsten Kriterien von guter Arbeit, andere Aspekte allerdings rücken in den Hintergrund rücken, wie z.B. grenzüberschreitende Solidarität in internationalen Konzernen, Qualität der Mitbestimmung im Unternehmen etc. Dies sind v.a. Kriterien, die für grenzüberschreitende Unternehmen und den dort tätigen Arbeitnehmervertretungen interessant sein könnten. Mit der zunehmenden Europäisierung und Internationalisierung sind aber solche Benchmarks immer wichtiger. Es wäre deshalb ein guter Schritt, einen europäischen Benchmark zu initiieren, der ähnliche Kriterien misst und mehrere Partner involviert, z. B. auch die europäischen Sozialpartner.

**IG Metall: Qualität der Arbeit und Innovation statt Lohnsenkungswettbewerb**

Die IG Metall forderte im Jahr 2002 eine Humanisierungsoffensive zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen in den Betrieben und initiierte nach einer größeren Veranstaltung zu guter Arbeit im Jahr 2002, im Jahr 2004 ein Projekt zum Thema „Gute Arbeit“ mit mehreren Konferenzen und Handreichungen als Widerspruch zur Kurzfristökonomik.

Aus der Mitgliederzeitschrift „Metall“: *„Gute Arbeit heißt: von ihr leben...[und] mit ihr dazulernen zu können. Um das große Ganze zu verstehen und nicht nur den immer gleichen Handgriff zu beherrschen. Gute Arbeit*

*nimmt nicht die Würde und macht stolz auf das Ergebnis und die eigene Leistung. Gute Arbeit engt nicht ein, sondern lässt Freiraum, um selbst zu entscheiden und zu bestimmen. Gute Arbeit bringt gutes Einkommen, das den Lebensunterhalt sichert, und duldet keinen Job neben sich, weil das Geld mal wieder nicht langt. Gute Arbeit plündert nicht die Gesundheit. Und sie verabschiedet sich dann, wenn das Leben angesagt ist: Freizeit oder Rente.“*

Mehr als andere Akteure legt die IG Metall beim Thema „Gute Arbeit“ Wert auf Bildung (Weiterbildung, Ausbildung etc.). Die Umsetzung, so die IGM, muss auch in der Tarifpolitik (Bsp. ERA) geschehen.

In sieben Bezirken (Info Internet, kann auch abweichen) laufen Projekte zu guter Arbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten: ERA und Gesundheit, Alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung, Gefährdungsbeurteilung, Prekäre Arbeitsverhältnisse, Gesundheit am Arbeitsplatz, Leiharbeit. Dazu gibt es Erfahrungsberichte aus ca. 20 Pilotprojekten, die auf einem Kongress zu guter Arbeit im Dez. 2006 vorgestellt wurden. Im Fokus steht dabei die Qualität der Arbeit und Innovation statt Lohnsenkungswettbewerb, Selbstbestimmung in der Arbeit und ganzheitliche Arbeitsgestaltung. In den Pilotprojekten wurden Themen wie Leistungsregelungen, Arbeitszeit, Belastungen, alternsgerechtes Arbeiten, prekäre Arbeit und Zeitarbeit, Qualifizierung, Innovation und gute Arbeit, Beteiligung und Partizipation, ERA sowie Gefährdungsbeurteilung bearbeitet. Im Rahmen des Projektes wurde ein *Arbeitszeit-TüV* entwickelt, der Gesundheitsrisiken aufgrund von ungünstigen Arbeitszeiten analysiert und zur Gefährdungsbeurteilung (Arbeitsschutzgesetz) genutzt werden kann. (Länge der Arbeitszeit, Einteilung von Schichten, Kundendruck, psychische und körperliche Befindlichkeiten, Schlafstörungen, Vereinbarkeit von Familie und Beruf).

<sup>3</sup> Basierend auf einer INQA Studie

Auch die **anderen deutschen Gewerkschaften** führen mehrere (sektorspezifische) Projekte zum Thema durch, beispielsweise Verdi und IG BCE. Ein großer Teil der Verdi Initiativen konzentriert sich auf den Bereich Gesundheit („Gute Arbeit ist Gesunde Arbeit“) und auf den Mindestlohn. Die IG BCE hat 2003 eine Kampagne gestartet mit dem Titel „Modell Deutschland – zuerst der Mensch“, es gibt eine Homepage zum Thema: [www.modelldeutschland.de](http://www.modelldeutschland.de), auf der über Veranstaltungen zu „guter Arbeit“ im Hinblick auf alternsgerechte Arbeit, kinder- und familienbewusste Personalpolitik, Jugendarbeitslosigkeit, Ausbildung und Humanisierung der Arbeit informiert wird.

#### SPD

Die SPD hat eine Kampagne zu „Politik für gute Arbeit – Deutschland braucht Mindestlöhne“ mit einer Erklärung zu guter Arbeit gestartet, ganz aktuell wurde auch eine weitere Homepage zu „gute Arbeit“ lanciert, auf der u. a. der Leitantrag zum Bundesparteitag zu guter Arbeit zu finden ist.

Hintergrund ist die Debatte in Deutschland um die Einführung eines Mindestlohnes. Darin fordert sie gerechte Löhne für gute Arbeit und benennt „10 Gründe für gute Arbeit“. Dabei geht es um die Ausweitung des Arbeitnehmerentendegesetz und eine Einführung einer unteren Haltegrenze der Entlohnung in nichttarifgebundenen Branchen. Der Leitantrag „Gute Arbeit“ für den Bundesparteitag im Oktober 2007 wurde einstimmig vom Parteivorstand am 25.6.2007 beschlossen (<http://gute-arbeit.spd.de>).

Die Themen:

- Arbeit für alle
- Faire Löhne
- Gute Arbeitsbedingungen

- Arbeitsschutz
- Aus- und Weiterbildung
- Gleichstellung beim beruflichen Aufstieg
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Vermittlung und Absicherung
- Arbeitnehmerrechte
- Illegale Beschäftigung bekämpfen
- Ehrenamtliche Arbeit
- Soziales Europa

Auf den ersten Blick weisen die Themen eine breitere Abdeckung auf als die, die in den Gewerkschaftsinitiativen eine Rolle spielen. Schaut man allerdings genauer hin, überschneiden sich viele Themen. Die Gewichtung ist unterschiedlich und eindeutig auf den Zweck der Organisation ausgerichtet. Das Thema soziales Europa scheint aber trotzdem immer noch unbelichtet zu sein, es finden sich hierzu kaum konkrete Hinweise in den SPD Unterlagen wie auch im Programmwurf.

Die SPD definiert gute Arbeit folgendermaßen: Gute Arbeit heißt demnach Arbeit für alle und Vollbeschäftigung in Deutschland, Wachstum bei innovativen Produkten und Dienstleistungen, bessere Bildungsangebote und unterstützende Arbeitsmarktpolitik. Auch die SPD unterstreicht, dass man von seiner Arbeit leben können muss und leitet danach die Forderung zu Mindestlöhnen ab. Um ein ausreichendes Einkommen durch Arbeit sicherzustellen, sollen Sozialversicherungsbeiträge für Geringverdiener gesenkt werden. In der Arbeitszeitpolitik fordert sie mehr Zeitautonomie und Qualifizierungschancen sowie die Unterstützung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Dazu gehört auch, dass Übergänge im Berufsleben und Weiterbildung besser abgesichert werden (dies ist in den Gewerkschaftsthemen zu guter Arbeit leider nicht

enthalten), die Arbeitslosenversicherung soll dazu zu einer „Beschäftigungssicherungs-Versicherung“ umgestaltet werden.

Eindeutige Überschneidungen mit den Gewerkschaften gibt es hinsichtlich starker Arbeitnehmerrechte und gesetzlichem Kündigungsschutz. Da dies natürlich detaillierter dargestellt wird, bleibt abzuwarten, was letztlich an Übereinstimmung davon übrig bleibt, ebenso bei der Unternehmensmitbestimmung. In der Tarifautonomie und beim Streikrecht (bis auf das europäische Streikrecht) dürften sich Gewerkschaften und SPD ebenfalls nahe stehen.

Unterschiedliche Positionen, da in der Gewerkschaft als auch innerhalb der SPD umstritten, haben beide bei der Beteiligung der Belegschaften am Unternehmenskapital. Zwar führt der SPD Beschluss die materielle Beteiligung explizit auf (auch die Deutschlandfonds), aber nicht alle SPD Mitglieder stehen dem so offen gegenüber wie das aussehen mag.<sup>4</sup>

Auch das Grundsatzprogramm weist einen Teil zu guter Arbeit mit Fokus auf faire Löhne, Ausbildung, Respekt vor beruflicher Erfahrung, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Sicherheit im Wandel und Mitbestimmung auf. Inwieweit die Mitglieder- und öffentliche Debatte auf diesen Teil des Programms Einfluss nimmt, ist abzuwarten.

### CDU

Die CDU kann mit dem Begriff gute Arbeit nach Aussagen seines Bürgersprechers nichts anfangen. Gute Arbeit heißt vor allem überhaupt Arbeit, im zweiten Schritt dann eine Arbeit, von der man leben kann. Allerdings wurden hier keine größeren Anstrengungen unternommen, um Materialien zu sichten.

<sup>4</sup> Da die finanzielle Mitarbeiterbeteiligung in der Praxis bereits weit verbreitet ist, sollte sich allerdings der Streit pragmatischer Weise weniger auf das „Ob“, sondern mehr auf das „Wie“ konzentrieren.

### BMAS

In der deutschen Regierung gehört das Thema zum BMAS. Dort finden sich zentrale Themen wie das Individualarbeitsrecht sowie kollektives Arbeitsrecht und Mitbestimmung (Entsendung von Arbeitnehmern, Mindestlöhne).

Das BMAS ist an mehreren Projekten zum Thema gute Arbeit beteiligt. Das größte dieser Projekte dürfte INQA sein, an dem neben weiteren anderen Partnern auch die HBS beteiligt ist. Initiativen, die über INQA laufen sind: Generation Praktikum, Arbeitsmarktreform, INQA, Gemeinschaftsinitiative Equal, Xenos – Leben und Arbeiten in Vielfalt, Perspektive 50plus – Beschäftigungspakte in den Regionen, Erfahrung ist Zukunft.

**INQA (Initiative Qualität der Arbeit)** ist eine Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen. Ziel ist der Wissenstransfer und die Unterstützung von Projekten und Beispiele für gute praktische Lösungen zu verbreiten.

Themen:

- Lebensbegleitendes Lernen
- demographischer Wandel
- traumatische Ereignisse, Stress, psychische Belastungen, Mobbing,
- nachhaltige Chemie, Produktion, Mittelstand, Selbständige
- Körper, Geist und Arbeit,
- Bauwirtschaft,
- Gesund Pflegen, Gesunde Lunge

Seit 2002 werden bzw. wurden über INQA ca. 60 Projekte durchgeführt (siehe Homepage INQA). Eines

der interessantesten Ergebnisse ist die Befragung von Infratest, FIA und INIFES zu den wichtigsten Aspekten guter Arbeit. Demnach gehört für die Bundesbürger zu guter Arbeit, dass sie

- Einkommens- und Beschäftigungssicherheit bietet, das heißt, ein festes und verlässliches Einkommen, Sicherheit des Arbeitsplatzes, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis und regelmäßige Einkommenssteigerungen;
- Sinnliche und kreative Aspekte beachtet, das heißt, der Arbeiter soll Spaß an der Arbeit haben, ihre Sinnhaftigkeit verstehen, stolz darauf sein und sie soll abwechslungsreich sein;
- Soziale Merkmale wie Respekt als Mensch und Kollegialität aufweist;
- Dass Gesundheitsschutz beachtet wird;
- Die Vorgesetzten Führungsqualität beweisen und auch Verständnis für individuelle Probleme haben;
- Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten wie Einfluss auf Arbeitsweise, Weiterentwicklung eigener Fähigkeiten, Verantwortung, konstruktiver Umgang mit Fehlern für den Arbeitnehmer bietet.

Auf dieser Befragung bauen die Indexkriterien des DGB Index Gute Arbeit auf.

### **Koalitionsvertrag**

Im Koalitionsvertrag findet sich kein expliziter Verweis auf „gute Arbeit“, allerdings sind einige der großen Themen aus dem Themenbereich abgedeckt (Beschäftigung für junge Menschen, Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern, Beschäftigung für gering qualifizierte Menschen, die Einführung eines Kombi-Lohn-Modells soll geprüft werden und Reformen im Arbeitsrecht (Kündigungsschutz, Entsendegesetz, EU-Arbeitszeitrichtlinie, Unternehmensmitbestimmung,

Maßnahmen gegen illegale Beschäftigung).

### **Arbeitgeberverbände**

Von Arbeitgeberseite habe ich bei der Recherche nichts finden können, was allerdings nicht heißt, dass dort nichts dazu gemacht wird. Es gibt Initiativen und Veröffentlichungen des BDA zu Flexicurity, zur Wachstums- und Beschäftigungsförderung, Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, zur Chancengleichheit und zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Mitarbeiterbeteiligung, Bildung und Weiterbildung.

### **3. Bewertung und Ausblick**

Wie eingangs gesagt, ist das Thema so breit, dass sich im Grunde jeder darin finden könnte. Strategisch gesehen allerdings bieten sich damit Handlungsperspektiven, verschiedene Verhandlungspositionen und Vetospieler einander anzunähern, ohne dabei allzu viel vom eigenen Standpunkt und Machtpotenzial aufzugeben.

Inhaltlich läuft die Debatte Gefahr, wichtige Komponenten außen vor zu lassen. Die Konzentration auf entwicklungspolitische Aspekte wäre genauso verkürzt wie eine nationalstaatliche oder europäische Schlagseite. Ebenso darf sich die Debatte um gute Arbeit nicht nur auf Arbeitsplatzhalter, sondern auch auf Arbeitsplatzsuchende beziehen, um bspw. Einen Konkurrenzkampf zwischen beiden zu begegnen, der über Bedingungen guter Arbeit geführt wird – auf Kosten der Arbeitsplatzsicherheit oder des Einkommens.

Es scheint derzeit mehrere Themenbereiche aus „Guter Arbeit“ zu geben, die sich für einen Dialog eignen, die teilweise in der Öffentlichkeit leider weniger „sexy“ ankommen, weil schon lange Dauerbrenner oder schwierig zu verkaufen. Neben der teilweise immer noch strittigen Mindestlohndebatte sind das Themen der Arbeitsgesundheit und des Arbeitsschutzes. Zwei gute

Anknüpfungspunkte aus meiner Sicht wären einerseits altersgerechte Arbeit sowie Bildung, Weiterbildung, Innovation für gute Arbeit. Altersgerechte Arbeit wird in den kommenden Jahren in deutschen (wie in vielen europäischen) Unternehmen eine große Rolle spielen. Damit steht auch Arbeitsgesundheit im Vordergrund. „Innovation“ wird auf europäischer als auch auf nationaler Ebene derzeit als „Wunderwaffe“ gehandelt (im Grunde nannte man das früher auch Industriepolitik), leider wird noch zu wenig beachtet, dass Innovation auch soziale Innovation notwendig macht. Das mit „guter Arbeit“ zu verbinden und dabei die Debatte und Entwicklung zu nutzen, die bereits laufen, wäre eine Möglichkeit, den Dialog zwischen SPD und Gewerkschaften zu intensivieren.

#### **Weiterführende Links und Dokumente:**

##### **In Deutschland:**

###### *Initiative Neue Qualität der Arbeit*

Gemeinschaftsinitiative aus Bund, Ländern, Sozialpartnern, Sozialversicherungsträgern, Stiftungen und Unternehmen

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

###### *IG Metall Internetprojekt Gute Arbeit*

[http://igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view\\_3196.htm](http://igmetall.de/cps/rde/xchg/internet/style.xsl/view_3196.htm)

<http://www.labournet.de/diskussion/arbeitsalltag/gh/gutearbeit.html>

###### *Hans Böckler Stiftung und WSI*

[www.boeckler.de](http://www.boeckler.de)

###### *Zeitschrift Gute Arbeit*

<http://www.gutearbeit-online.de/>

###### *DGB Index Gute Arbeit*

<http://www.kooperationsstelle.uni-goettingen.de/DGB-Index.html>

###### *SPD Erklärung zu Guter Arbeit (und weitere Links)*

<http://gute-arbeit.spd.de/servlet/PB/menu/-1/index.html>

###### *SPD Beschluss des Parteivorstandes Mai 2007*

<http://www.spd.de/menu/1718130/>

###### *Verdi*

Was ist gute Arbeit? Und wie weit ist die heutige Arbeitsrealität davon entfernt?

[http://handel.bayern.verdi.de/was\\_ist\\_gute\\_arbeit](http://handel.bayern.verdi.de/was_ist_gute_arbeit)

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

###### *Internationales Institut für empirische Sozialökonomie:*

###### *Was ist gute Arbeit (Bericht für INQA)*

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/gute-arbeitendfassung,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>

##### **In Europa:**

###### *Mitteilung der Europäischen Kommission, KOM(2006)*

249, Menschenwürdige Arbeit für alle fördern. Der Beitrag der Europäischen Union zur weltweiten Umsetzung der Agenda für menschenwürdige Arbeit  
[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2006/may/com\\_2006\\_249\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/may/com_2006_249_de.pdf)

[http://ec.europa.eu/employment\\_social/news/2006/may/sec\\_2006\\_643\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/news/2006/may/sec_2006_643_en.pdf)

IP/06/675: [HTTP://EUROPA.EU/RAPID/PRESSRELEASEACTION.DO?REFERENCE=IP/06/675&FORMAT=HTML&AGED=1&LANGUAGE=DE&GUILANGUAGE=EN](http://europa.eu/rapid/pressrelease.action.do?reference=IP/06/675&format=HTML&aged=1&language=de&guiLanguage=en)

###### *European Trade Union Confederation*

<http://www.etuc.org/a/3238>

##### **International:**

###### *Decent Work – Decent Life*

Kampagne und Projekt von Global Progressive Forum, International Trade Union Confederation, Social Alert und Solidar

<http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/decentwork.pdf>

*ILO Büro für Arbeitnehmerfragen*

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav/genact/employt/decent/index.htm>

*ILO Report of the Director-General: Decent Work*

<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm>

*UNO ECOSOC*

Draft ministerial declaration of the high-level segment submitted by the President of the Council on the basis of informal consultations

[HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT\\_SOCIAL/INTERNATIONAL\\_COOPERATION/DOCS/ECOSOC\\_MD\\_JULY\\_2006\\_EN.PDF](HTTP://EC.EUROPA.EU/EMPLOYMENT_SOCIAL/INTERNATIONAL_COOPERATION/DOCS/ECOSOC_MD_JULY_2006_EN.PDF)

## Weitere Textauszüge zum Weiterlesen: Karl Marx zum Thema „entfremdete Arbeit“

### Karl Marx (1818 – 1883) über entfremdete Arbeit

Betrachten wir nun näher die Vergegenständlichung, die Production des Arbeiters und in ihr die Entfremdung, den Verlust des Gegenstandes, seines Products. Der Arbeiter kann nichts schaffen ohne die Natur, ohne die sinnliche Aussenwelt. Sie ist der Stoff, an welchem sich seine Arbeit verwirklicht, in welchem sie thätig ist, aus welchem und mittelst welchem sie producirt. Wie aber die Natur d[as] Lebensmittel der Arbeit darbietet, in dem Sinn, daß die Arbeit nicht leben kann, ohne Gegenstände, an denen sie ausgeübt wird, so bietet sie andererseits auch d[as] Lebensmittel in dem engern Sinn dar, nämlich d[as] Mittel der physischen Subsistenz des Arbeiters selbst. [...] Nach dieser doppelten Seite hin wird der Arbeiter also ein Knecht seines Gegenstandes, erstens daß er einen Gegenstand der Arbeit, d. h. daß er Arbeit erhält und zweitens daß er Subsistenzmittel erhält. Erstens also daß er als Arbeiter und zweitens, daß er als physisches Subjekt existiren kann. Die Spitze dieser Knechtschaft ist, daß er nur mehr als Arbeiter sich als physisches Subjekt erhalten [kann] und nur mehr als physisches Subjekt Arbeiter ist. (*Manuskripte*, S. 236f.)

Aber die Entfremdung zeigt sich nicht nur im Resultat, sondern im Akt der Produktion, innerhalb der producirenden Thätigkeit selbst. [...] Worin besteht nun die Entäusserung der Arbeit? Erstens, daß die Arbeit dem Arbeiter äusserlich ist, d. h. nicht zu seinem Wesen gehört, daß er sich daher in seiner Arbeit nicht bejaht, sondern verneint, nicht wohl, sondern unglücklich fühlt, keine freie physische und geistige Energie entwickelt, sondern seine Physis abkasteit und seinen Geist ruiniert. Der Arbeiter fühlt sich daher erst ausser der Arbeit bei sich und in der Arbeit ausser sich. Zu Hause ist er, wenn er nicht arbeitet und wenn er arbeitet, ist er nicht zu Haus. Seine Arbeit ist daher nicht freiwillig,

sondern gezwungen, Zwangsarbeit. Sie ist daher nicht die Befriedigung eines Bedürfnisses, sondern sie ist nur ein Mittel, um Bedürfnisse ausser ihr zu befriedigen. Ihre Fremdheit tritt darin rein hervor, daß, sobald kein physischer oder sonstiger Zwang existirt, die Arbeit als eine Pest geflohen wird. Die äusserliche Arbeit, die Arbeit, in welcher der Mensch sich entäussert, ist eine Arbeit der Selbstaufopferung, der Kasteiung. Endlich erscheint die Aüsserlichkeit der Arbeit für den Arbeiter darin, daß er in ihr nicht sich selbst, sondern einem andern angehört.[...] so ist die Thätigkeit des Arbeiters nicht seine Selbstthätigkeit. Sie gehört einem andern, sie ist der Verlust seiner selbst. (*Manuskripte*, S. 238f.)

Indem die entfremdete Arbeit dem Menschen 1) die Natur entfremdet, 2) sich selbst, seine eigne thätige Funktion, seine Lebensthätigkeit, so entfremdet sie dem Menschen die Gattung; sie macht ihm das Gattungswesen zum Mittel des individuellen Lebens. Erstens entfremdet sie das Gattungswesen und das individuelle Leben und zweitens macht sie das letztere in seiner Abstraktion zum Zweck des ersten, ebenfalls in seiner abstrakten und entfremdeten Form. Denn erstens erscheint d[em] Menschen die Arbeit, die Lebensthätigkeit, das produktive Leben selbst nur als ein Mittel zur Befriedigung eines Bedürfnisses, des Bedürfnisses der Erhaltung der physischen Existenz. (*Manuskripte*, S. 240)

Ueberhaupt der Satz, daß dem Menschen sein Gattungswesen entfremdet ist, heißt, daß ein Mensch d[em] andern, wie jeder von ihnen dem menschlichen Wesen entfremdet ist. Die Entfremdung d[es] Menschen, überhaupt jedes V[er]hältniß, in dem der Mensch zu sich selbst steht[,] ist erst verwirklicht, drückt sich aus in dem Verhältniß, in welchem der Mensch zu d[em] andern Menschen steht. (*Manuskripte*, S. 242)

Man bedenke noch den vorher aufgestellten Satz, daß das Verhältniß des Menschen zu sich selbst ihm erst gegenständlich, wirklich ist durch sein Verhältniß zu d[em] andern Menschen. Wenn er sich also zu dem Product seiner Arbeit, zu seiner vergegenständlichten Arbeit als einem fremden, feindlichen, mächtigen, von ihm unabhängigen Gegenstand verhält, so verhält er sich zu ihm so, daß ein anderer, ihm fremder, feindlicher, mächtiger, von ihm unabhängiger Mensch der Herr dieses Gegenstandes ist. Wenn er sich zu ihr als der Thätigkeit als einer unfreien verhält, so verhält er sich zu ihr als der Thätigkeit im Dienst, unter der Herrschaft, dem Zwang und dem Joch eines andern Menschen. Jede Selbstentfremdung des Menschen von sich und der Natur erscheint in dem Verhältniß, welches er sich und der Natur zu andern, von ihm unterschiedenen Menschen giebt. [...] In der praktischen wirklichen Welt kann die Selbstentfremdung nur durch das praktische wirkliche Verhältniß zu andern Menschen erscheinen. Das Mittel, wodurch die Entfremdung vorgeht, ist selbst ein praktisches. Durch die entfremdete Arbeit erzeugt der Mensch also nicht nur sein Verhältniß zu dem Gegenstand und dem Akt der Produktion als fremden und ihm feindlichen Menschen; er erzeugt auch das Verhältniß in welchem andre Menschen zu seiner Production und seinem Product stehn und das Verhältniß, in welchem er zu diesen andern Menschen steht. (Marx, *Manuskripte*, S. 243)

Die eigentliche Manufaktur unterwirft nicht nur den früher selbständigen Arbeiter dem Kommando und der Disciplin des Kapitals, sondern schafft überdem eine hierarchische Gliederung unter den Arbeitern selbst. Während die einfache Kooperation die Arbeitsweise der Einzelnen im Großen und Ganzen unverändert läßt, revolutionirt die Manufaktur sie von Grund aus und ergreift die individuelle Arbeitskraft an ihrer Wurzel. Sie verkrüppelt den Arbeiter in eine Abnormität, indem

sie sein Detailgeschick treibhausmäßig fördert durch Unterdrückung einer Welt von produktiven Trieben und Anlagen [...]. Die besondern Theilarbeiten werden nicht nur unter verschiedene Individuen vertheilt, sondern das Individuum selbst wird getheilt, in das automatische Triebwerk einer Theilarbeit verwandelt [...]. Wenn der Arbeiter ursprünglich seine Arbeitskraft an das Kapital verkauft, weil ihm die materiellen Mittel zur Production einer Waare fehlen, versagt jetzt seine individuelle Arbeitskraft selbst ihren Dienst, sobald sie nicht an das Kapital verkauft wird. Sie funktioniert nur noch in einem Zusammenhang, der erst nach ihrem Verkauf existirt, in der Werkstatt des Kapitalisten. Seiner natürlichen Beschaffenheit nach verunfähigt, etwas Selbständiges zu machen, entwickelt der Manufakturarbeiter produktive Thätigkeit nur noch als Zubehör zur Werkstatt des Kapitalisten. (*Kapital I*, S. 325)

Alle unmittelbar gesellschaftliche oder gemeinschaftliche Arbeit auf großem Maßstab bedarf mehr oder minder einer Direktion, welche die Harmonie der individuellen Thätigkeiten vermittelt und die allgemeinen Funktionen vollzieht, die aus der Bewegung des produktiven Gesamtkörpers im Unterschied von der Bewegung seiner selbständigen Organe entspringen. Ein einzelner Violinspieler dirigirt sich selbst, ein Orchester bedarf des Musikdirektors. Diese Funktion der Leitung, Ueberwachung und Vermittlung, wird zur Funktion des Kapitals, sobald die ihm untergeordnete Arbeit kooperativ wird. Als spezifische Funktion des Kapitals erhält die Funktion der Leitung spezifische Charaktermale. Zunächst ist das treibende Motiv und der bestimmende Zweck des kapitalistischen Produktionsprocesses möglichst große Selbstverwerthung des Kapitals, d. h. möglichst große Produktion von Mehrwerth, also möglichst große Ausbeutung der Arbeitskraft durch den Kapitalisten. (*Kapital I*, S. 298)

# Literatur

## **Von Rahel und Lukas vorbereitet:**

Robert Castel, Die Krise der Arbeit. Neue Unsicherheiten und die Zukunft des Individuums, Hamburg 2011.

Christophe Dejours, „Subjectivity, Work, and Action“, in: Critical Horizons, Vol. 7, N. 1, S. 45-62.

Émile Durkheim, Über die Teilung der sozialen Arbeit, Frankfurt a. M. 1977.

G. W. F. Hegel, Grundlinien der Philosophie des Rechts, hg. v. Klaus Grotzsch, Elisabeth Weisser-Lohmann, Düsseldorf 2009 (= Gesammelte Werke, Bd. 14.1, hg. v. der Nordrhein-Westfälischen Akademie der Wissenschaften und der Künste).

Karl Marx, Ökonomisch-philosophische Manuskripte. Erste Wiedergabe, in: Werke – Artikel – Entwürfe März 1843 bis August 1844, Berlin 1982 (= MEGA<sup>2</sup>, I. Abt./Bd. 2), S. 187–322.

Karl Marx, Das Kapital. Kritik der Politischen Ökonomie. Erster Band Hamburg 1890, in: MEGA, II. Abt./Bd. 10, Berlin 1991.

## **In der Diskussion zur Sprache gebracht:**

Hannah Arendt, Vita Activa oder vom tätigen Leben, München 1981.

Frigga Haug, Die Vier-in-einem-Perspektive, Hamburg 2008. Kerstin Jürgens, Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden 2009 (2. Auflage).

Jürgens, Kerstin (2008): Reproduktion als Praxis. Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft. In: Berliner Journal für Soziologie. Bd. 18, Heft 2, S. 193-220.

Lothar Schröder, Hans-Jürgen Urban u. a. (Hg.), Gute Arbeit, Ausgabe 2013, Anti-Stress-Initiativen: Impulse aus Praxis und Wissenschaft, 2013.

Richard Sennett, Zusammenarbeit – Was unsere Gesellschaft zusammenhält, Berlin 2012.



KLAR.  
KOMPETENT.  
KOLLEGIAL.

**BILDUNG**  
in der IG Metall

**IG Metall Vorstand**

**Funktionsbereich Gewerkschaftliche Bildungsarbeit**

**Wilhelm-Leuschner-Straße 79**

**60329 Frankfurt am Main**

**Telefon: 069 6693 2510**

**Fax: 069 6693 2467**

**E-Mail: [thomas.kehrbaum@igmetall.de](mailto:thomas.kehrbaum@igmetall.de)**