

⇒ Matthias Möhring-Hesse

Erwerbsarbeit überwertet

Zumindest für ihre katholische Spielart gilt, dass die theologische Sozialethik in der Erwerbsarbeit ihr zentrales Thema hatte, mehr noch: dass – historisch gesehen – die Auseinandersetzung mit der Erwerbsarbeit die Sozialethik als eigenes Fach der Theologie konstituierte. Wenn denn mit Franz Hitze die Geschichte der katholischen theologischen Sozialethik beginnt, dann sind »Kapital und Arbeit und die Reorganisation der Gesellschaft« (Paderborn 1880) und »Die Arbeiterfrage und die Bestrebungen zu ihrer Lösung« (Mönchengladbach 1891) ihre ersten Themen. In diesen und anderen Büchern, nicht zuletzt in der päpstlichen Sozialenzyklika »Rerum novarum« wurde die moderne Gesellschaft wesentlich über die sich ausbreitende Erwerbsarbeit und die sich mit ihr einstellende Sozialstruktur, wurden die Verwerfungen und Probleme moderner Gesellschaften vor allem als »Arbeiterfrage« begriffen. Zurecht weist Heiner Ludwig Erwerbsarbeit als den »roten Faden« der katholischen Sozialethik aus (vgl. Ludwig 2002), der sich allerdings nur in der kirchlichen Sozialverkündigung bis in die Gegenwart hinein durchzieht. Dagegen hat die theologische Sozialethik, also das spezifische Fach wissenschaftlicher

Theologie, die Erwerbsarbeit als ihr zentrales Thema aufgegeben (siehe etwa Heimbach-Steins 2004; dies. 2005) – und dies nicht nur, weil andere Themen wichtiger, vielleicht auch nur modischer geworden sind. Es sind auch zentrifugale Bewegungen aus der Erwerbsarbeit heraus, die die Sozialethik zur

Matthias Möhring-Hesse, 1961, Prof. Dr., studierte Theologie, Philosophie und Soziologie in Frankfurt und Münster/Wstf., Professor für philosophische und theologische Grundlagen des sozialen Handelns an der Hochschule Vechta. Neuere Veröffentlichungen: Die demokratische Ordnung der Verteilung, Frankfurt am Main (2004); (zus. mit Stephan Lessenich) Ein neues Leitbild für den Sozialstaat, Berlin (2004); (Hg.) Streit um die Gerechtigkeit, Schwalbach/Ts. (2005); Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit, in: Kritische Justiz 4/2007; Diakonische Inklusion. Die Option für die Armen unter den Bedingungen des aktivierenden Sozialstaats, in: EuG 1/2007; Verbetriebswirtschaftlichung und Verstaatlichung. Die Entwicklung der Sozialen Dienste und der Freien Wohlfahrtspflege, in: Zeitschrift für Sozialreform (2008); Die Generationengerechtigkeit der Alterssicherung. Demographischer Wandel und bundesdeutscher Sozialversicherungsstaat, in: JCSW 49 (2008).

Nichtbeschäftigung drängen: In den Sozialwissenschaften, aber auch bei politischen Akteuren wird über einen erweiterten Arbeitsbegriff debattiert, mit dem die gesellschaftlich notwendigen Arbeiten auch außerhalb der Erwerbsarbeit angesprochen und gewürdigt werden können. Eine Sozialethik, die sich auf den erweiterten Arbeitsbegriff einlässt, sieht sich gefordert, die bislang unterbelichteten Tätigkeiten einzuholen und ihnen endlich die sozialethische Relevanz zu geben, die sie verdienen. In einem zweiten Anlauf formiert sich (nicht nur) in der Bundesrepublik eine breite politische Strömung mit der Forderung, ein allgemeines und bedingungsloses Grundeinkommen einzuführen. Sofern diese Forderung in der Sozialethik sympathisierend aufgegriffen wird, sucht man die in der Bundesrepublik bestehenden sozialen Verwerfungen, allen voran hohe Armut und soziale Exklusion, über »erwerbsarbeitsfreie« Sozialtransfers zu bewältigen, weil man der Erwerbsarbeit die allgemeine Integration aller nicht mehr zutraut. Aber selbst wo dieser Annahme ausdrücklich widersprochen und Erwerbsarbeit als eine notwendige, gar für die maßgebliche Bedingung der gesellschaftlichen Integration ausgewiesen wird, wird die Aufmerksamkeit der Sozialethik von der Erwerbsarbeit abgezogen. In den sozial- und arbeitsmarktpolitischen Debatten wird Bildung als wichtigste Voraussetzung von »employability« und daher als Schlüssel für den individuellen Erfolg auf den Arbeitsmärkten behauptet. Diesen Gemeinplatz aufgreifend beschäftigt man sich in der Sozialethik mit Bildung, – und nicht mit Erwerbsarbeit.

Ihren Themenverlust teilt die theologische Sozialethik¹ mit der politischen Öffentlichkeit, die sich – unter dem allgegenwärtigen Eindruck der verfestigten Massenarbeitslosigkeit – weniger denn je mit Erwerbsarbeit beschäftigt und deswegen auch deren säkularen Wandel »verpasst«. Ob unter dem Diktum, Vollbeschäftigung sei – auf welchem Wege auch immer – möglich, oder unter der gegenteiligen Ansage, gesellschafts- und insbesondere sozialpolitisch müsse man sich endlich auf die

(1) Vgl. dagegen jedoch Sailer-Pfister 2006, Küppers 2008 oder Ludwig 2008, 669; für den Bereich der evangelischen Sozialethik vor allem Meireis 2008.

Bedingung unüberwindbarer Beschäftigungslücken einstellen, man bespricht öffentlich die fehlende Erwerbsarbeit – und bemerkt dabei in Art einer kollektiver Hypnose nicht, dass und wie sich die bestehende Erwerbsarbeit dramatisch verändert – und mit ihr die von dieser Erwerbsarbeit geprägten gesellschaftlichen Verhältnisse. Was nicht öffentlich bewusst wird, wird deshalb aber auch nicht zum Gegenstand politischer Gestaltung genommen: Eine Politik der Erwerbsarbeit findet gegenwärtig nicht, zumindest: nicht zureichend statt. Offenbar kann sich die theologische Sozialethik dieser öffentlichen Dethematisierung der Erwerbsarbeit – zumindest zumeist – nicht erwehren und hat – mehr noch – daran ihren Anteil.

Was die Sozialethik dabei »verpasst«, wird vor allem dann auffällig, wenn man sie sich soziologisch aufklären lässt, was mit ›Erwerbsarbeit‹ bezeichnet wird, und dabei einholt, dass Erwerbsarbeit eben nicht eine besondere Arbeit neben anderen Arbeiten ist, sondern ein gesellschaftliches Verhältnis mit systemischen Auswirkungen auf andere Verhältnisse (1.). Eine Sozialethik mit entsprechendem soziologischen Wissen wird Erwerbsarbeit als ihr zentrales Thema nicht aufgeben können, wird dann aber die verfestigte Massenarbeitslosigkeit nicht nur als Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten, sondern mehr noch als eine systematische Verwerfung der auf Erwerbsarbeit hin ausgerichteten Bundesrepublik begreifen (2.). Schließlich wird sie den säkularen Wandel der Erwerbsarbeit in Folge der zunehmenden Nutzung von subjektivem Arbeitsvermögen reflektieren – und dabei entdecken, dass dieser Republik die Erwerbsarbeit zunehmend mehr und dabei eben auch zuviel bedeutet, und dass diese Überwertung der Erwerbsarbeit nicht nur zu langfristig unerträglichen Arbeitsbedingungen, sondern auch zur Beeinträchtigung von gutem Leben außerhalb der Erwerbsarbeit und zu Beschädigungen an der Zivilität der von dieser überwerteten Erwerbsarbeit geprägten Gesellschaften führt (3.).

⇒ 1. Soziologische Erkundung der Erwerbsarbeit

In der sozialetischen Bearbeitung von Erwerbsarbeit hat sich, spätestens seit Marie-Dominique Chenu »Pour une théologie du travail« (1955, dt.: Chenu 1956), durchgesetzt (vgl. dazu Möhring-Hesse 2000), Erwerbsarbeit über den Suffix ›-arbeit‹ und damit als Arbeit zu begreifen, wenngleich man so den als ›Erwerbsarbeit‹ bezeichneten Sachverhalt verfehlen musste. Denn Erwerbsarbeit wird weder für Arbeitnehmer, noch für Arbeitgeber durch die Arbeit der ersten bestimmt, wenngleich die zweiten an eben dieser Arbeit interessiert sind. Dass Arbeitnehmer arbeiten, wird von den Arbeitgebern zwar intendiert, ist aber dadurch noch nicht sichergestellt, dass sie Menschen eine Erwerbsarbeit »geben«, diese die angebotene Erwerbsarbeit »nehmen« und in der Folge eine Erwerbsarbeit »haben«. Bevor Arbeitnehmer arbeiten, muss zunächst Erwerbsarbeit als ein Vertrags*verhältnis* zwischen ihnen und ihren Arbeitgebern hergestellt werden. Mit Unterzeichnung eines Arbeitsvertrages begeben sie sich gegen Lohn oder Gehalt in die Abhängigkeit ihres Arbeitgebers, – und unterstellen sich dessen Weisungsrecht in Bezug auf Inhalt, Ort und Zeit (sowie Lage) ihrer Arbeitsleistung, so wie es in den allgemeinen arbeitsrechtlichen Grundsätzen der bundesdeutschen Gewerbeordnung vorgesehen ist (§106 GewO). Dagegen nehmen die Arbeitgeber die von ihnen Beschäftigten unter ihre gegen Lohn oder Gehalt zugestandene Weisung – mit dem Ziel, das, was sie von ihren Arbeitnehmern lediglich »einkaufen« konnten und man seit Marx die Arbeitskraft nennt (vgl. dazu Bravermann 1977, 45-54), in die von ihnen intendierte Arbeit umzuwandeln, also ihre Beschäftigten zum Vollzug der »eingekauften« Arbeitskraft zu veranlassen.²

(2) Der Begriff ›arbeiten‹ wird in diesem Aufsatz in einem eher alltagspraktischen Sinn benutzt und bezeichnet daher mühevollen, zumeist zielorientierte und mehr oder weniger disziplinierte Tätigkeiten. Dabei ist es den einzelnen mehr oder weniger selbst überlassen, ob und welche ihrer Tätigkeiten sie in diesem Sinne als Arbeiten verstehen bzw. ob und welche Tätigkeiten anderer sie als Arbeiten anerkennen. Gesellschaftlich wird ihre Zuschreibung zwar restringiert, wird nämlich ›Arbeit‹ vor allem auf die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit vollzogenen Tätigkeiten konzentriert. Aber selbst unter dieser arbeitsgesellschaftlichen Restriktion bleibt den einzelnen genügend Raum, Tätigkeiten auch außerhalb der Erwerbsarbeit – etwa im Kontext von Beziehungen (›Beziehungsarbeit‹), Familie (›Familienarbeit‹), Hobby (›Ich gehe dann mal in den Garten

Damit Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch ihren Arbeitsvertrag das so beschriebene Verhältnis eingehen können und auf dessen Grundlage Arbeitskraft veräußert, also gearbeitet werden kann, muss dieses Verhältnis gesellschaftlich vorgesehen und vorgeordnet werden. Durch den Arbeitsvertrag wird Erwerbsarbeit nicht »geschaffen«, sondern ein gesellschaftliches Verhältnis »nur« vollzogen: Gesellschaftlich wird *erstens* zugelassen, dass einzelwirtschaftliche Akteure die Ergebnisse fremder Arbeit zu eigenen Zwecken aneignen und dafür deren Träger unter ihre Regie nehmen können, sofern sie deren Arbeitskraft gegen Lohn oder Gehalt »einkaufen« und so die Träger dieser Arbeitskraft »aus freien Stücken« gewinnen konnten. Obgleich Arbeitskraft an Menschen hängt und deshalb nicht von ihnen getrennt werden, so aber nicht eigentlich ver- und gekauft werden kann, muss *zweitens* der »Handel« mit dieser Arbeitskraft zugelassen und Arbeitskraft dazu *wie* eine Ware behandelt werden. Die Ware Arbeitskraft beruht also auf einer Fiktion, Arbeitskraft könne wie andere Waren gekauft und verkauft werden. Als Grundlage für einen massenhaften Tausch dieser Quasi-Ware funktioniert diese Fiktion aber nur dann, wenn sie gesellschaftsweit akzeptiert wird und auf diesem Wege allgemeingültig ist. Dazu reicht es nicht, dass die jeweiligen Verkäufer und Käufer diese Fiktion teilen. Vielmehr muss ihr gesamtes soziales Umfeld Arbeitskraft als Ware betrachten, so dass Verkäufer ihre Arbeitskraft überhaupt auf entsprechenden Märkten anbieten und Käufer auf eben diesen Märkten deren Angebot nachfragen (können). *Drittens* müssen hinreichend viele Träger von Arbeitskraft in dieses Verhältnis hinein gezwungen werden, ohne dass sie dadurch die Freiheit als Vertragspartei, die rechtliche und legitimatorische Grundlage ihrer Abhängigkeit, verlieren. Zumindest für die Mehrheit der Bevölkerung, genauer: für alle mit Ausnahmen derer, die über ausreichend große

und arbeite.«) oder freiwilligen Engagement (»Man, war die Vorstandssitzung heute abend wieder eine Arbeit.«), selbst im Kontext der je eigenen Subjektivität (»Arbeit an mir selbst«) oder im Verhältnis zu Gott (»Mystik als Arbeit«) – als Arbeiten zu bezeichnen und damit etwa auf die damit verbundenen Anstrengungen oder ihre Zielorientierung zu verweisen. Ob das »Einüben der Sonate« (vgl. Krebs 2002, 16) dem Hobbygeiger Arbeit ist, entscheidet dieser selbst; und ob sie von seinem sozialen Umfeld auch als Arbeit anerkannt wird bzw. werden soll, befindet eben dieses Umfeld.

Vermögen verfügen können, wurden alle alternativen Einkommensquellen ausgetrocknet, so dass sie »aus freien Stücken«, nämlich zum Zweck des Einkommenserwerbs, aus der ihnen einzig zugängliche Einkommensquelle schöpfen, ihre Arbeitskraft »verkaufen« und ihren Lebensunterhalt aus dem Erwerbseinkommen selbständig bestreiten *müssen*. Das auf diesem Wege bestehende Verhältnis ist kein »Selbstläufer«, sondern braucht der ständigen (Neu-)Ordnung, um unter sich stetig verändernden Bedingungen fortzubestehen.

Indem Erwerbsarbeit als ein gesellschaftliches Verhältnis geschaffen wird, wird dieses Verhältnis zugleich reguliert – und dadurch eine Ordnung gesetzt, in welchem Rahmen sich Erwerbsarbeit bewegen darf und welchen Auflagen sie genügen muss. So wird durch staatliches Recht zugelassen, dass sich Arbeitnehmer durch Arbeitsvertrag in die Abhängigkeit ihrer Arbeitgeber begeben. Zugleich werden sie aber durch besonderes Arbeitsrecht vor deren Willkür geschützt. Dieses besondere Recht sichert zwar grundsätzlich das Weisungsrecht der Arbeitgeber, ist dann aber damit beschäftigt, dieses Weisungsrecht einzuschränken, wie bereits §106 GewO zu erkennen gibt. Der Gesetzgeber hat damit die einzelnen Arbeitnehmer mit Rechten ausgestattet, die entweder die Dispositionsgewalt ihrer Arbeitgeber einschränken oder aber ihre Position gegenüber deren Weisungen stärken. Trotz seines Weisungsrechtes ist den Arbeitgebern also keineswegs alles erlaubt, um die von ihnen intendierten Arbeitsleistungen, deren Inhalt, Umfang, Ort, Zeit und Lage zu bestimmen und gegenüber den Beschäftigten durchzusetzen. Zudem werden die Möglichkeiten der einzelnen Arbeitnehmer gestärkt, sich den Weisungen ihrer Arbeitgeber zu widersetzen bzw. auf deren Weisungen Einfluss zu nehmen. Zugleich wurde ein kollektives Recht geschaffen, das entweder an die Arbeitnehmer als Arbeitsmarktpartei »vor« Abschluss ihrer Arbeitsverträge (Tarifrecht) oder aber an die Beschäftigten »nach« Vertragsabschluss (Mitbestimmung) adressiert ist. Das kollektive Arbeitsrecht ermöglicht es den Arbeitnehmern, ihre Konkurrenz auf den Arbeitsmärkten auszusetzen und gemeinsame Interessen gegenüber den

Arbeitgebern gemeinsam und dadurch mit größerer Macht zu vertreten. Dabei hat die betriebliche Mitbestimmung auch die Funktion, die Einhaltung des individuellen Arbeitsrechts zu kontrollieren – und trägt so maßgeblich dazu bei, dass das individuelle Arbeitsrecht nicht nur gilt, sondern in den Unternehmen wirksam wird.

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

aus ihren Erwerbseinkommen eine auskömmliche Rente zu zahlen. Diese und andere Entgegenkommen begrenzen zwar den Zwang in die Erwerbsarbeit, setzen ihn aber keineswegs außer Kraft. Sie wirken – im Gegenteil – daran mit, Bedingungen dafür zu schaffen, dass das gesellschaftliche Verhältnis der Erwerbsarbeit auf Dauer möglich ist und in individuellen Arbeitsverträgen immer wieder neu vollzogen werden kann; und sie wirken zugleich daran mit, dieses Verhältnis zu regulieren und der Erwerbsarbeit Auflagen zu machen.

Dass die auf Arbeitsmärkten veräußerbare Arbeitskraft untrennbar an Menschen als deren Träger hängt, zeigt sich nicht nur daran, dass diese Arbeitskraft nur über eine gesellschaftliche, mit hohem Aufwand durchgesetzte und immer wieder neu genährte Fiktion zur Ware gemacht werden kann. Das Menschliche an der Arbeitskraft drückt sich auch darin aus, dass die – zumindest von den Arbeitgebern intendierte – Veräußerung der Arbeitskraft »nach« Abschluss von Arbeitsverträgen nur möglich ist, wenn die Träger dieser Arbeitskraft in deren Veräußerung zugleich auch eigene Vermögen einsetzen, die ihre Arbeitgeber nicht einkaufen und vertraglich an sich binden konnten. Ein Großteil der Fähigkeiten, die Menschen besitzen, lässt sich nicht wie Bildungs- und Ausbildungsabschlüsse objektivieren, so dass sie nicht zum Gegenstand von Arbeitsverträgen gemacht werden können – und zwar selbst in der für die Ware Arbeitskraft konstitutiven Fiktion nicht. Entsprechende Fähigkeiten bestehen als subjektive Vermögen und hängen derart an den Subjekten, dass sie von außen nicht einseh- und feststellbar sind und deswegen nicht in allgemeinen Ausdrücken objektiviert werden können. Und dennoch sind diese subjektiven Fähigkeiten von Menschen auch für den Vollzug ihrer objektivierten Fähigkeiten und damit zur Veräußerung ihrer Arbeitskraft notwendig. Ohne Einsatz von »Herz« und »Verstand« können etwa die in Schule und Ausbildung erworbenen und zertifizierten Fertigkeiten nicht vollzogen und in Arbeit realisiert werden. Zu den subjektgebundenen Fähigkeiten gehören etwa Erfahrungen, die in der Bewältigung der Arbeitsgegenstände und im Umgang mit den Arbeitsmitteln

gemacht werden und in der weiteren Arbeit eingesetzt werden, aber auch Erfahrungen, die außerhalb der Arbeit erworben und dann als Fähigkeiten von Menschen in der Erwerbsarbeit zur Anwendung kommen. Diese an den Menschen hängenden und – und im Unterschied zur Arbeitskraft – nicht objektivierbaren, daher auch nicht »verkäuflichen« Fähigkeiten lassen sich Arbeitsvermögen nennen.³ In Erwerbsarbeit vollziehen Erwerbstätige mithin nicht nur die gegen Lohn oder Gehalt in die Weisung ihrer Arbeitgeber gegebene Arbeitskraft; sie vollziehen zugleich ihr Arbeitsvermögen, das sie grundsätzlich nicht in die Weisung anderer legen können. Von diesem Arbeitsvermögen wussten Arbeitgeber (und Arbeitswissenschaftler) unter der Herrschaft der

(3) Karl Marx hat weder dem Begriff noch der Sache nach zwischen Arbeitskraft und Arbeitsvermögen unterschieden – und nach ihm auch die Industriosozologie nicht (siehe etwa Littek/Rammert/Wachtler 1983). Doch ließ sich im Dunstkreis der Marxsche Theorie die gegenüber der Arbeitskraft anderen Fähigkeiten arbeitender Menschen ansprechen, zumindest tun dies Oskar Negt und Alexander Kluge in ihrer »Politischen Ökonomie der Arbeitskraft« (Negt/Kluge 1981, 87). Dazu richten sie ihre Aufmerksamkeit nicht auf den Verkauf der Ware Arbeitskraft, sondern auf die Geschehnisse vor Vertragsabschluss und in seiner Folge. Weil die Arbeitskraft nur durch Arbeit der arbeitenden Menschen an sich selbst ent- und durch ständige Arbeit an sich selbst fortbesteht, liegen »zwei Produkte vor, wo der Kapitalist oder Nationalökonom nur *eines* sieht. Das eine Produkt entsteht im Tauschverhältnis zwischen kapitalistischer Produktion und Lohnarbeit; das andere besteht im Austausch des inneren Verhältnisses der Arbeitskraft zu sich selbst, also *im Produktionsverhältnis der Arbeitskraft als Ware zu sich als Lebewesen*« (ebd., 91 – Hervorh. im Orig.). Deutlicher wird das Gegenüber von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft und das qualitative und subjektive Mehr des ersten gegenüber der zweiten in feministischen Theorien herausgestellt. Häufig wurde das besondere »weibliche Arbeitsvermögen« untersucht, das Frauen in der Arbeit in privaten Haushalten bilden und auf dem Arbeitsmarkt als Arbeitskraft nicht gleichberechtigt anerkannt, heißt: nachgefragt wird (siehe etwa Gudrun-Axel Knapp 1987). Den feministischen Approach hat jüngst Sabine Pfeiffer (2004a; 2004b) aufgegriffen und zur Analyse informatisierter Arbeit genutzt, dazu aber die Entstehung von Arbeitsvermögen im Arbeitsprozess selbst verortet. Keineswegs bestreitet sie, dass Arbeitsvermögen auch außerhalb der Erwerbsarbeit, »in der gesamten Lebenstätigkeit« (ebd., 161) von Menschen entsteht. In der Erwerbsarbeit jedoch wird solches Arbeitsvermögen nicht nur eingesetzt, sondern immer wieder auch neu erzeugt. »Arbeitsvermögen umfasst all die Fähigkeiten, die für eine Auseinandersetzung mit Welt ... nötig sind und sich in deren Verlauf neu bilden, umformen, transformieren« (dies. 2004a, 160); diese Fähigkeiten sind an ihre »Besitzer« gebunden, bestehen also subjektiv und entziehen sich ihrer Objektivierung und Formalisierung. Arbeitskraft und Arbeitsvermögen zeichnet sie als dialektische Gegenspieler und sieht sie als solche »vereint im Widerspruch« (ebd., 166). In ihrer dialektischen Bewegung entscheidet sich »im Einklang mit der Entwicklung der Produktivkräfte« (ebd., 168), welche Fähigkeiten der Erwerbspersonen objektiviert und damit zur Arbeitskraft werden und welche als qualitatives und subjektives Mehr gegenüber dieser als Arbeitsvermögen bestehen.

tayloristischer Betriebsführung wenig bis gar nichts, mehr noch: sie suchten dieses subjektive Arbeitsvermögen sogar aus den Arbeitsprozess auszugrenzen. Erst in jüngerer Zeit wurde ihnen der Wert dieses Arbeitsvermögens bewusst – und entsprechend zum strategischen Ziel. Nun gilt es, die Beschäftigten dafür zu gewinnen, auch ihre nicht eingekauften, aber nach dem Einkauf von Arbeitskraft »anwesenden« Fähigkeiten zu vollziehen. Als das von den Trägern der Arbeitskraft immer schon in die Erwerbsarbeit mit »eingebrautes« und als ein von den Käufern ihrer Arbeitskraft zunehmend intendiertes Vermögen ist das Arbeitsvermögen so in die gesellschaftlich vorgeordnete Erwerbsarbeit einbezogen.

Erwerbsarbeit wurde als ein gesellschaftliches Verhältnis für einzelwirtschaftliche Unternehmen »geschaffen«, die den Zuschuss fremder Arbeit brauchen, um ihre einzelwirtschaftlichen Zwecke, letztlich die Erzielung von Profit, zu erreichen. Allerdings haben sich auch nicht-einzelwirtschaftliche Akteure, allen voran der Staat, dieses Verhältnisses bedient, um Menschen mit der Erfüllung ihrer Aufgaben unter ihrer Weisung zu beauftragen. Auch die Kirchen, ihre Wohlfahrtsverbände und diakonischen Einrichtungen haben das durch den Zwang zur Erwerbsarbeit entstandene Arbeitskräfteangebot genutzt, um ihre Dienstleistungen im gewünschten Umfang und mit der gewünschten Professionalität bereitzustellen. Zwar kennen sie eigene, d.h. durch Kirchenrecht gesetzte amtliche oder nichtamtliche Dienstverhältnisse etwa für die Mitglieder katholischer Orden, Kongregationen oder Säkularinstitute; auch nutzen sie bei Kirchenbeamten und Geistlichen öffentlich-rechtliche Dienstverhältnisse. Doch längst schon können sie auf diesen Wegen ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht decken, weswegen sie sich – und dies sogar mehrheitlich – privatrechtlicher Arbeitsverhältnisse bedienen und so zu Arbeitgebern werden. Erwerbsarbeit taugt also nicht nur für einzelwirtschaftliche Unternehmen, ist mithin nicht an deren Gewinninteresse gekoppelt. Zudem besteht Erwerbsarbeit nicht nur in Form abhängiger Beschäftigung, sondern wird auch in formaler Selbständigkeit betrieben. Zwar wird auch diese Form

von Erwerbsarbeit durch gesellschaftliche Ordnung geschaffen und ermöglicht, wobei der Selbständige als sein eigener Arbeitgeber betrachtet wird, der die Ergebnisse seiner eigenen Arbeit mit deren Abnehmern gegen Geld tauscht, das ihm als Erwerbstätiger als Arbeitslohn dient. Diese Sicht der selbständigen Erwerbsarbeit ist hoch idealisiert, sofern gerade die in jüngerer Zeit entstandene Selbständigkeit zumeist eine verborgene Form abhängiger Beschäftigung ist, sofern die Selbständigen in Abhängigkeit von einem einzigen Abnehmer stehen und folglich unter dessen Weisung ihre Arbeitskraft und – damit untrennbar verbunden – auch ihr Arbeitsvermögen veräußern.

Trotz des im Begriff enthaltenen Suffix ›-arbeit‹ bezeichnet ›Erwerbsarbeit‹ keine Arbeit – und schon gar nicht eine in Abgrenzung zu anderen Arbeiten *besondere* Arbeit. Vielmehr ist das mit ›Erwerbsarbeit‹ bezeichnete Verhältnis offen für unterschiedlichste Arbeiten, sofern es den Arbeitgebern nach Abschluss des Arbeitsvertrages gelingt, die Träger der eingekauften Arbeitskraft zu deren Vollzug anzuhalten. Wie unter Bedingungen der Erwerbsarbeit gearbeitet und was da erarbeitet wird, wird sich von anderen Arbeiten substantiell nicht unterscheiden. So wenig ›Erwerbsarbeit‹ eine besondere Arbeit bezeichnet, so wenig referiert der Begriff auf Arbeit, die wie etwa Haus- und Familienarbeit oder die Versorgung und Erziehung von Kindern *gesellschaftlich notwendig* ist. Ob die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistete Arbeit – bezogen auf das Ergebnis oder auf den Vollzug – gesellschaftlich notwendig, nützlich oder auch nur gesellschaftlich nicht schädlich ist, ist für Erwerbsarbeit keineswegs konstitutiv – und zwar gänzlich unabhängig davon, ob und wie festgestellt und anerkannt wird, was gesellschaftlich notwendig, nützlich oder nicht schädlich ist. Damit Arbeitskraft auf den Arbeitsmärkten eingekauft wird, muss deren Veräußerung (sowie die Veräußerung des damit verbundenen Arbeitsvermögens) einzig im privaten Interesse der Käufer der Arbeitskraft liegen. Dabei können diese – unter den gegebenen Bedingungen einer kapitalistisch verfassten Marktwirtschaft – davon absehen, ob der

von ihnen intendierte Vollzug der gekauften Arbeitskraft, also die intendierte Arbeit in irgendeinem gesellschaftlichen Interesse ist.⁴

In ihrem, auch in der theologischen Sozialethik viel beachteten Buch »Arbeit und Liebe« hat auch Angelika Krebs das Konzept der gesellschaftlich notwendigen Arbeit abgelehnt (vgl. Krebs 2002, 32f.). Einem Vorschlag von Friedrich Kambartel folgend (vgl. Kambartel 1993) hat sie Arbeit als »Tätigkeit im Rahmen des gesellschaftlichen Leistungsaustauschs« (Krebs 2002, 35) bestimmt. Insofern sie damit die »institutionelle Einbindung einer Tätigkeit« als entscheidendes Merkmal von Arbeit ausweist, liegt ihr Vorschlag systematisch nahe bei der hier vorgestellten soziologischen Erkundung der Erwerbsarbeit. Dass sie Arbeit ist, kann Angelika Krebs »einer Tätigkeit für sich genommen gar nicht ansehen« (ebd., 36); dies ergibt sich erst durch die institutionelle Einbindung der Tätigkeit: »Eine Frau, die zu Hause einen Computer auseinander nimmt und repariert, kann das einmal als Angestellte einer Computerfirma tun, das andere Mal als Privatfrau, die ihren eigenen Computer wieder flottbekommen möchte. Die Tätigkeit mag sich in beiden Fällen bis auf das i-Tüpfelchen gleichen, und doch liegt nur im ersten Fall ökonomische Arbeit vor« (ebd.). Allerdings zieht Angelika Krebs aus ihrem Beispiel nicht den Schluss, dass es im ersten Fall gar nicht die Tätigkeit ist, die die Situation der arbeitenden Frau bestimmt. Denn sie sucht über deren institutionelle Einbindung als Angestellte einer Computerfirma deren Tätigkeit als Arbeit zu begreifen – und zwar in der Erwartung, dass die Frau über diese Arbeit an einem gesellschaftlichen Leistungsaustausch teilnimmt, also wohl eine Leistung bereitstellt und dafür eine Leistung, Lohn oder Gehalt, erhält. Nach der hier vorgelegten soziologischen Deutung besteht ein solcher »Leistungsaustausch« im Fall der Erwerbsarbeit gerade nicht, so Erwerbstätige nicht für getane Arbeit, sondern für die Bereitstellung ihrer Arbeitskraft Lohn und Gehalt beziehen –

(4) Allerdings legitimiert sich sowohl die kapitalistische Ordnung der Volkswirtschaft als auch das gesellschaftliche Verhältnis von Erwerbsarbeit von der allgemeinen Erwartung her, dass unter den damit gesetzten Bedingungen und d.h. unter Absehung allgemeiner gesellschaftlicher Notwendigkeiten die in einer Gesellschaft gewünschten und i.d.S. (!) notwendigen Waren und Dienstleistungen erstellt und den Konsumenten auf dem Märkten angeboten werden.

und der Vollzug von Arbeitskraft (und des dazu auch erforderlichen Arbeitsvermögens) immer *nach* dem im Arbeitsvertrag vereinbarten »Tausch« Arbeitskraft gegen -entgelt stattfindet. Nicht über die Arbeit und damit über eine Leistung, sondern über den Verkauf ihrer Arbeitskraft erhalten Erwerbstätige also Lohn oder Gehalt; durch ihre unter Bedingungen der Erwerbsarbeit vollzogene Arbeit erbringen sie dagegen Leistungen, für die sie keine Gegenleistung mehr erhalten, wenn man denn einmal von der Anerkennung durch Kolleginnen und Kollegen sowie Vorgesetzte absieht. Bestenfalls zeigen sich ihre Arbeitgeber auf Grund ihrer Leistung an ihrer weiteren Beschäftigung interessiert, – wobei Erwerbstätige allerdings oft genug die Erfahrungen machen mussten, dass ihre Leistungen mit betriebsbedingten oder anders begründeten Kündigungen belohnt wurde. Erwerbsarbeit folgt jedenfalls der von Angelika Krebs vorgeschlagenen Definition von Arbeit als Teilnahme an einem Leistungsaustausch nicht. Zwar sollte Erwerbsarbeit über ihre institutionelle Einbindung, diese aber soziologisch genauer – und deswegen gerade nicht als Arbeit, sondern eben als ein besonderes Verhältnis der Abhängigkeit begriffen werden, in dem »gekaufte« Arbeitskraft und nicht objektivierbares, deshalb auch nicht käufliches Arbeitsvermögen vollzogen, also gearbeitet wird.

⇒ 2. Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Integration

Die uns heute so selbstverständliche Eingliederung der Menschen in das Erwerbsarbeitssystem musste historisch in einem langwierigen, z.T. gewaltsamen Prozess durchgesetzt, dabei die Menschen an die Nötigung zur Erwerbsarbeit gewöhnt und mit den damit verbundenen Institutionen versöhnt werden. »Es kostet Jahrhunderte, bis der ›freie‹ Arbeiter infolge entwickelter kapitalistischer Produktionsweise sich freiwillig dazu versteht, d.h. gesellschaftlich gezwungen ist, ... seine ganze aktive Lebenszeit, ja seine Arbeitsfähigkeit selbst ... zu verkaufen« (Marx 1962, 287; vgl. dazu vor allem Polany 1978). Indem aber das Erwerbsarbeitsverhältnis gesellschaftlich durchgesetzt wurde, wurde Erwerbsarbeit zugleich zu einer relevanten Struktur der Vergesellschaftung

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

Seit Ende der 1970er Jahre hat sich in der Bundesrepublik die Arbeitslosigkeit zu einer Massenarbeitslosigkeit aufgestaut und über die Jahrzehnte hinweg verfestigt. Diese Arbeitslosigkeit besteht zunächst einmal als Lücke zwischen Angebot und Nachfrage auf den Arbeitsmärkten. In den vergangenen Arbeitsmarktreformen wurde diese Lücke vor allem vom Arbeitskräfteangebot her thematisiert, sofern man die wesentliche Ursache für die Arbeitslosigkeit bei mangelhaften Eigenschaften der Träger des Arbeitskräfteangebot, bei unzureichenden Qualifikationen oder fehlenden Motivationen, vermutet hat. Durch »Fordern und Fördern« sollten die Mängel behoben und auf diesem Wege

zusätzliche Beschäftigung generiert werden. Weil aber der »Tausch« zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage in einem gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsverhältnis eingebettet ist, drückt sich in der Lücke auf dem Arbeitsmarkt ein tiefer liegendes Missverhältnis aus, zwischen *einerseits* der allgemeinen Er-zwingung von Erwerbsarbeit und der ebenso allgemeinen Bindung von gesellschaftlicher Zugehörigkeit an Erwerbstätigkeit und *andererseits* den begrenzten Möglichkeiten, dem Zwang entsprechen zu können und vollwertige Zugehörigkeit zur Gesellschaft über Erwerbstätigkeit erreichen zu können. Sofern ohne ausreichend große Vermögen, werden die Menschen zur Ver-äußerung ihrer Arbeitskraft angehalten, zugleich bleibt ein Teil von ihnen jedoch auf den Arbeitsmärkten erfolglos. Sie können den Zwang in die Erwerbsarbeit nicht realisieren, ohne ihm deshalb aber ausweichen zu können. Dabei sind von diesem Schicksal – über die Jahrzehnte der verfestigten Massenarbeitslosigkeit bzw. über die individuellen Erwerbsleben hinweg – nicht alle einmal und damit gleichmäßig betroffen. Statt dessen konzentriert sich das Schicksal, zur Erwerbsarbeit genötigt zu werden, ohne dieser Nötigung entsprechen zu können, auf eine Minderheit, die von Arbeitslosigkeit dauerhaft oder aber immer wieder betroffen ist. Im Zusammenhang der Arbeitsmarktreformen haben die politisch Verantwortlichen diesen Sachverhalt angesprochen, indem sie die Integrationsprobleme der von Arbeitslosigkeit Betroffenen ausdrücklich anerkannten und mit dem Programm des »Fordern und Fördern« den Betroffenen nicht nur größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt, sondern eben darüber auch eine volle Zu-gehörigkeit zu der auf Erwerbsarbeit hin zentrierten Gesellschaft in Aussicht stellten.

Indem Menschen *einerseits* – wie alle anderen – zur Erwerbsarbeit angehalten werden und ihre volle gesellschaftliche Zu-gehörigkeit an eben diese Erwerbsarbeit gebunden wird, und sie zugleich und *andererseits* – im Gegensatz zu allen anderen – auf den Arbeitsmärkten mit ihrem Arbeitskräfteangebot dauerhaft oder immer wieder erfolglos bleiben, werden ihnen mit allen anderen vergleichbare Lebenslagen und -chancen verwehrt. Dadurch

gehören sie nicht mit gleichen Rechten und vergleichbaren Handlungs- und Beteiligungsmöglichkeiten, nicht mit gleicher Wertschätzung und in anerkannten sozialen Positionen der Gesellschaft an, die sie mit den anderen bevölkern, gehören also nicht »auf Augenhöhe« mit allen anderen dazu. Die dem allgemeinen Zwang zur Erwerbsarbeit Ausgesetzten und zugleich in der Erfüllung dieses Zwangs dauerhaft oder immer wieder Erfolglosen befinden sich in der Gesellschaft, die zur Erwerbsarbeit zwingt und volle Zugehörigkeit den Erwerbstätigen vorbehält, »in der Position des Ausgeschlossenen« (Kronauer 2002, 22). Indem sie in diese Gesellschaft integriert werden, ohne dabei die von den anderen selbstverständlich gehaltenen Positionen einnehmen zu können, sind sie ein »Teil von ihr« (ebd.) und gehören doch nicht »dazu«. Mit Verweis auf Georg Simmel (vgl. ebd., 146-150) kennzeichnet Martin Kronauer diese Exklusion als »Gleichzeitigkeit von Drinnen und Draußen« und darin als ein »Ungleichheitsverhältnis besonderer Art« (ebd., 22). Grundsätzlich ist es nicht besonders aufregend, dass sich eine Gesellschaft nicht nur durch Integration, sondern eben auch nur deren Gegenteil, durch Exklusion integriert. Zur Ordnungsstruktur einer jeden Gesellschaft gehört auch die Definition, wer unter welchen Bedingungen mit vollen Rechten und Freiheiten sowie vergleichbaren Lebens- und Beteiligungsmöglichkeiten dazugehören kann – und wer aus welchen Gründen und mit welchen Auswirkungen nicht. Die gezeichnete Ausgrenzung der bundesdeutschen Arbeitsgesellschaft hat allerdings eine besondere, nämlich paradoxe Logik: Gerade die arbeitsgesellschaftlichen Strukturen der Integration wirken ausgrenzend – und zwar bei genau denen, die diesen Strukturen zu entsprechen suchen, dabei jedoch an den strukturellen Beschäftigungslücken scheitern.

Mit den besten Absichten wurde in den vergangenen Arbeitsmarktreformen der Zwang in die Erwerbsarbeit verschärft – und zwar insbesondere für die Menschen, die von der verfestigten Massenarbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Sofern Erwerbslose eine Arbeitslosenunterstützung beziehen, werden sie inzwischen stärker als zuvor angehalten, sich aktiv um Erwerbs-

arbeit zu bemühen; Fehlverhalten wird mit Abzügen bei der finanziellen Unterstützung bestraft. Auch wurden die Zumutbarkeitsregeln deutlich verschärft und damit Erwerbslosen die Möglichkeit genommen, eine angebotene Beschäftigung mit Hinweis auf die Höhe der Entlohnung oder die Stellenanforderungen abzulehnen. Politisch wurden diese und ähnliche Veränderungen unter den Stichwort »Fordern« verbucht, das das versprochene »Fördern« begleiten soll. Dass sich in den Jahren darauf die Beschäftigung positiv entwickelt hat und dabei auch Langzeiterwerbslose wieder bessere Chancen auf Beschäftigung hatten, haben die politisch Verantwortlichen (auch) als Erfolg ihrer Arbeitsmarktreformen und des »Fordern und Fördern« gedeutet. Gleichgültig, ob man dieser Bilanz zustimmen kann oder die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt doch eher als Folge der konjunkturellen Erholung sieht, bestand und besteht die Massenarbeitslosigkeit fort – und mit ihr auch das angesprochene Missverhältnis, nun allerdings auf einem anderen Niveau, insofern nun der Zwang in die Erwerbsarbeit gerade für diejenigen verschärft wurde, die trotz der positiven Beschäftigungsentwicklung von Arbeitslosigkeit betroffen oder bedroht sind. Sie werden nun mehr als die anderen Erwerbstätigen in die Erwerbsarbeit gezwungen, obwohl und zugleich *weil* sie darin erfolglos bleiben, diesem Zwang zu entsprechen.

Aber nicht nur die Erwerbslosen werden derart ausgeschlossen, sondern auch viele derer, die erwerbstätig sind, zumindest aber nicht mehr als erwerbslos gelten. Eine Segmentierung auf den Arbeitsmärkten lässt sich zwar schon seit vielen Jahren beobachten. Nachdem die Beschäftigten in den Unternehmen als zentraler Kostenfaktor ausgeschaut wurden, hat sich der Trend deutlich verschärft. Erwerbstätigkeit wird so zunehmend nach Einkommen, Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssicherheit differenziert, so dass man immer weniger weiß, wie jemand lebt und arbeitet, wenn man weiß, dass er oder sie erwerbstätig ist. Überlagert wird diese Differenzierung jedoch von der Spaltung zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitsverhältnissen, die von der normalen Erwerbsarbeit auch dann deutlich abweichen, wenn sie

noch von den staatlichen Institutionen als Erwerbsarbeit geführt, erst recht aber, wenn sie nicht als Erwerbstätigkeit, sondern als »Arbeitsgelegenheiten« bezeichnet werden. Werden bei »normalen« Erwerbstätigkeit die typischen Risiken der Erwerbsarbeit als »soziale Risiken« anerkannt und durch rechtlichen Schutz und soziale Sicherung aufgefangen, werden den »normalen« Erwerbstätigkeit zudem besondere Rechte gewährt, um sie von der Willkür ihrer Arbeitgeber zu schützen und ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern, finden sich dort Formen (niedrig) entlohnter, entrechteter und weniger abgesicherter Arbeitsverhältnisse. Im Vergleich mit der Erwerbsarbeit ist diese Arbeit mit stärkerem Zwang und zugleich mit geringerer Anerkennung, geringerem Schutz und geringerer Absicherung verbunden, ist deshalb – bei Lichte betrachtet – ein anderes Sozialverhältnis als das der Erwerbsarbeit.

Obgleich Erwerbsarbeit eine Bedingung voller gesellschaftlicher Integration ist, ist sie selbst zu einer Ursache der gesellschaftlichen Ausgrenzung geworden: Nicht allein fehlende Erwerbsarbeit, sondern »abweichende« Erwerbsarbeit führt dazu, dass die davon Betroffenen nicht mit vollen Rechten und Möglichkeiten zu der Gesellschaft dazu gehören, die mit dem Zwang in die Erwerbsarbeit den Erwerbstätigen die volle Zugehörigkeit »verspricht«. Gerade weil sie einseitig auf Integration durch Erwerbsarbeit setzt, hat die Arbeitsmarktpolitik die Exklusionsgefahren fehlender Erwerbsarbeit verschärft – und die der abweichenden Erwerbsarbeit drastisch forciert, so aber ihr Ziel, den von Ausschluss bedrohten oder betroffenen Menschen über Erwerbsarbeit zur vollen gesellschaftlichen Integration zu verhelfen, deutlich verfehlt.

Für eine Gesellschaft, die ihre Mitglieder ab und bis zu einem bestimmten Alter – sofern ohne ausreichend hohe Vermögen – zur Erwerbsarbeit anhält und volle Zugehörigkeit den Erwerbstätigen vorbehält, lässt sich sozialetisch ein »Recht auf Arbeit« rechtfertigen, wengleich es problematisch ist, die diesem Recht entsprechenden Pflichten an jemanden zu adressieren, der *erstens* durch ein solches Recht in die Pflicht genommen werden

kann und *zweitens* in der Lage ist, für die Gewährleistung dieses Recht zu sorgen: Jede und jeder, die bzw. der zur Erwerbsarbeit angehalten wird, hat das Recht, dass er diesem Zwang zur Erwerbsarbeit entsprechen kann, mithin eine Beschäftigung findet und auf diesem Wege die versprochene gleichberechtigte Zugehörigkeit zu der Erwerbsarbeit erzwingenden Gesellschaft erreicht. Letztlich entscheidet sich dieses Recht durch Anstellung eines Arbeitgebers, der aber durch ein solches Recht nicht ernsthaft zu einer Anstellung verpflichtet werden kann. An den Staat hingegen lässt sich das »Recht auf Arbeit« adressieren; er aber ist nur in einem begrenzten Umfang Arbeitgeber, weswegen er die Beschäftigung aller nicht gewährleisten kann. Allerdings kann er verpflichtet werden, für eine entsprechende Ordnung der Erwerbsarbeit sowie durch entsprechende Rahmendaten für einzelwirtschaftliche Aktivitäten sowie durch Investitionen für einen möglichst hohen Beschäftigungsstand zu sorgen (vgl. Möhring-Hesse 1998).

Um das »Recht auf Arbeit« für alle zu realisieren, ist Vollbeschäftigung, also die volle Auslastung des Arbeitskräfteangebots oberhalb der friktionellen Arbeitslosigkeit, nötig. Dass eine solche Situation erreicht wird, dafür kann dem Staat, aber auch gesellschaftlichen Akteuren, wie den Tarifparteien, wirtschafts- und beschäftigungspolitische Verantwortung zugeschrieben werden. Ob auf diesem Wege eine dem Arbeitskräfteangebot entsprechende Nachfrage erreicht werden kann, ist allerdings eher unwahrscheinlich. In Langzeitbetrachtung auf die Einkommens- und Beschäftigungsentwicklung wird eine über ein Gleichgewicht hergedachte »Vollbeschäftigung als eine Phase unter anderen, in denen es alles andere als Vollbeschäftigung gegeben hat, erkennbar« (Vobruba 2006, 119). Diese Art von Vollbeschäftigung sollte man daher nicht als den Normalzustand nehmen, von dem aus alle anderen Zustände der Erwerbsarbeit und Situationen auf den Arbeitsmärkten bemessen wird. Zumindest für eine am »Recht auf Arbeit« interessierte Sozialethik muss jedoch Vollbeschäftigung nicht dem Bild folgen, das für die Phase der frühen Bundesrepublik – u.a. mit der ihr eigenen Ausgrenzung der Mütter

aus dem Arbeitsmarkt – gezeichnet wird. Wegen der oben genannten Verwerfungen darf man sie sich aber auch nicht als eine »Neue Vollbeschäftigung« unter Anrechnung der abgespaltenen Formen von Erwerbsarbeit vorstellen (vgl. ebd., 171f.). Sofern die Lücke zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage strukturell bedingt und deswegen zumindest unter den gesellschaftlichen Minimalanforderung an Einkommen und Arbeitsbedingungen nicht geschlossen werden kann, wäre – in sozialetischer Sicht – eine zur Gewährleistung des »Rechts auf Arbeit« notwendige Vollbeschäftigung bereits dann erreicht, wenn das Beschäftigungsdefizit auf alle Erwerbspersonen gleichmäßig verteilt wird. Daran gemessen liegt eine Situation der Unterbeschäftigung immer dann vor, wenn – wie gegenwärtig in der Bundesrepublik – die Folgen eines strukturellen Beschäftigungsdefizits einseitig oder zumindest übermäßig von dem Teil der Erwerbspersonen geschultert werden müssen, die von der strukturellen Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind. Dagegen ist das »Recht auf Arbeit« – unter den Bedingungen eines strukturellen Beschäftigungsdefizits – dann gewährleistet, wenn sich die Erwerbspersonen – in einer laufenden Periode oder aber über ihr Erwerbsleben hinweg – die bestehende Arbeitskräftenachfrage untereinander zu gleichen Teilen »aufteilen«.

Im Vergleich zur bestehenden Situation unterscheidet sich diese Vollbeschäftigung dadurch, dass zwar alle Erwerbspersonen – in jeder laufenden Periode, vielleicht aber auch nur über ihr ganzes Erwerbsleben hinweg – gleichermaßen über Erwerbsarbeit, gleichzeitig jeder und jede über weniger Erwerbsarbeit als die »verfügen«, die gegenwärtig voll erwerbstätig sind. Daher wird die gleichmäßige »Aufteilung« der Arbeitskräftenachfrage auf alle Erwerbspersonen nur gelingen, wenn die gesellschaftliche wie auch die individuelle Bedeutung der Erwerbsarbeit zurückgenommen, wenn dazu vor allem die gesellschaftliche Koppelung von Erwerbsarbeit und Einkommen mit mehr Ausnahmen ausgestattet und in der Folge der Zwang zur Erwerbsarbeit für mehr und vermutlich auch neue Situationen aufgegeben wird. Um die geforderte Verallgemeinerung der Erwerbsarbeit sicher-

zustellen, besteht also die politische Herausforderung, die bestehende Erwerbsarbeitsverhältnis und den darin enthaltenen Zwang zur Erwerbsarbeit zu zähmen und der Arbeitskräftenachfrage anzupassen. Wer das »Recht auf Arbeit« verwirklichen und dazu Erwerbstätigkeit verallgemeinern will, muss also die Relativierung der Erwerbsarbeit für alle und dazu eine Reform des gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsverhältnisses betreiben (vgl. dazu Möhring-Hesse 2001).

Bei dem »Recht auf Arbeit« geht es allerdings nicht um ein Recht darauf, arbeiten zu können. Für alle Sachverhalte, die dafür angeführt werden können, dass Menschen arbeiten und dazu ihr Arbeitsvermögen veräußern können sollen, lassen sich nämlich Alternativen jenseits der Erwerbsarbeit finden, bei denen die der Arbeit zugesprochenen Vorteile häufig sogar besser zu realisieren sind. Das »Recht auf Arbeit« begründet sich nicht durch die dem Arbeiten zugesprochenen Vorteile, sondern einzig durch den Sachverhalt, dass Erwerbsarbeit gesellschaftlich allgemein erzwungen und deswegen auch für alle zur Grundlage ihrer vollwertigen Integration gemacht wurde. So aber gilt dieses »Recht auf Arbeit« nur genau in dem Maße, als Erwerbsarbeit Grundlage der gesellschaftlichen Integration ist. Je weniger in einer Gesellschaft Erwerbsarbeit für die gleichberechtigte Zugehörigkeit und Partizipation der Menschen bedeutsam ist, desto weniger muss den einzelnen auch der Zugang zu dieser Erwerbsarbeit ermöglicht werden. Deswegen kann man politisch zur Verallgemeinerung von Erwerbstätigkeit auch vermehrt Situationen für alle schaffen, in denen sie vom Zwang zur Erwerbsarbeit dispensiert werden, so dass sie die bestehende Arbeitskräftenachfrage untereinander gleichmäßig »aufteilen« können.

Auch von einem allgemeinen und bedingungslosen Grundeinkommen (im Sinne von van Parijs 2005) wird zumindest von einigen Vertretern erwartet, dass durch eine verlässliche und auskömmliche Alternative zum Ewerbseinkommen der bestehende Zwang zur Erwerbsarbeit zurückgenommen und Erwerbsarbeit auf diesem Wege zu einer eher freiwilligen Ver-

anstellung umgeformt wird. Bei einer solchen Erwartung an ein sozialstaatliches Transfereinkommen wird allerdings die gesellschaftliche Gestaltungskraft des bestehenden Erwerbsarbeitsverhältnisses unterschätzt: Selbst bei optimaler, politisch aber hoch unwahrscheinlicher Ausgestaltung wird ein solches Grundeinkommen die Erwerbseinkommen nicht, zumindest nicht für alle auf Dauer ersetzen und deshalb auch nicht die gesellschaftliche Koppelung von Erwerbsarbeit und Einkommen aushebeln können. Folglich wird durch Einführung eines solchen Grundeinkommens das Erwerbsarbeitsverhältnis nicht um ein über den Sozialstaat laufendes Sozialverhältnis ergänzt, sondern lediglich die gesellschaftliche Ordnung von Erwerbsarbeit neu justiert – und über ein arbeitsfreies Sozialeinkommen das Einkommensniveau mit definiert, ab dem Vermögenlose in Erwerbsarbeit hinein gezwungen werden und in diesem Sinne Erwerbsarbeit erst »beginnt«.

Theoretisch kann das allgemeine und bedingungslose Grundeinkommen, zumindest bei entsprechender Ausgestaltung, als Instrument einer weniger stark auf Erwerbsarbeit hin zugeschnittenen Gesellschaft begründet werden, sofern es als ein »arbeitsfreies Einkommen« neben die Einkommen aus Vermögen tritt, im Gegensatz zu diesen von allen Mitgliedern einer Gesellschaft bezogen werden kann. Unabhängig davon, ob eine Gesellschaft, in der niemand mehr dem Zwang zur Erwerbsarbeit ausgesetzt und deswegen auch volle Zugehörigkeit nicht mehr an Erwerbstätigkeit gebunden wird, in der *deswegen* auch der gesellschaftlich verfügbare, wie auch immer erwirtschaftete Reichtum auch über ein allgemeines Grundeinkommen verteilt wird, tatsächlich erstrebenswert ist, eine solche Gesellschaft besteht (noch) nicht. Deswegen wird das Grundeinkommen auch als Instrument des Übergangs von der bestehenden Arbeitsgesellschaft hin zu einer solchen Gesellschaft vorgestellt. Ob aber durch Einführung eines Grundeinkommens der Ausstieg aus der Arbeitsgesellschaft und damit der Übergang zu einer Situation, in der das Grundeinkommen ein plausibles Instrument der Einkommensverteilung sein könnte, gelingen kann, ist mehr als fraglich: Unter den gegebenen

Bedingungen einer vom Erwerbsarbeitsverhältnis wesentlich bestimmten Gesellschaft wird die Bevölkerung durch Einführung eines allgemeinen Grundeinkommens kaum zu *einem* Volk von Grundeinkommensbeziehern, das sich über den gemeinsamen Einkommensbezug untereinander solidarisiert und sich wechselseitig nicht nur das allgemeine Grundeinkommen zuspricht, sondern darüber hinaus die gleichen Rechte und Freiheiten sowie vergleichbare Lebens- und Beteiligungsmöglichkeiten, also volle gesellschaftliche Zugehörigkeit gewährt. Weitaus wahrscheinlicher ist, dass sich das Volk der Grundeinkommenbezieher spaltet – und zwar in die Menschen, die dieses Grundeinkommen zum Leben brauchen, und die, die es nur formal beziehen, es tatsächlich mit ihren Steuern für die anderen finanzieren müssen. Unter diesen absehbaren Bedingungen ist es zumindest hoch wahrscheinlich, dass dieses Grundeinkommen politisch nur dann eingeführt wird, wenn es den Nettobeziehern keine mit den Nettozahlern vergleichbaren Lebenslagen gewährt und deshalb volle Zugehörigkeit gerade nicht gewährleisten kann, wenn es sich also nicht wesentlich von der bestehenden Sozialhilfe und dem Arbeitslosengeld II unterscheidet. Das Grundeinkommen würde dann aber als Instrument der Ausgrenzung wirken – und diese Ausgrenzung genau die treffen, die auf den Arbeitsmärkten erfolglos bleiben und deshalb auf das Grundeinkommen angewiesen sind. Deshalb ist das allgemeine und bedingungslose Grundeinkommen keine Alternative zum »Recht auf Arbeit« – und i.d.S. auch keine Alternative zu einem von diesem Recht her gedachten Vollbeschäftigung.

⇒ 3. Überwertung der Erwerbsarbeit

Über lange Zeit wurde die unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistete und von Arbeitgebern beim »Einkauf« von Arbeitskräften intendierte Arbeit als Vollzug der von Arbeitgebern »eingekauften« und von Arbeitnehmern »verkauften« Arbeitskraft gesehen – und in den betrieblichen Prozessen unter der Herrschaft von Taylors wissenschaftlicher Betriebsführung auch entsprechend geplant. Entsprechend kritisierte man in der

theologischen Sozialethik, dass die Erwerbsarbeit den eigentlichen, nämlich aus starken, zumeist anthropologisch begründeten Idealen her abgeleiteten Sinn der Arbeit verfehlt. Auch die Sozialethik hatte dabei vor allem die industrielle Produktion vor Augen, die – obgleich nur ein kleiner Teil der »Arbeitswelt« – für das gesellschaftliche Verständnis von Erwerbsarbeit prägend war. Im Zuge der vor allem dort betriebenen tayloristischen Arbeitsorganisation wurden Produktionsprozesse in spezialisierte Arbeitsvollzüge zergliedert und diese in hierarchische Systeme betrieblicher Herrschaft eingeordnet. Die Beschäftigten wurden auf diesem Wege vom Produkt ihrer Arbeit getrennt und nur mit einem Detail von dessen Produktion beauftragt; zudem wurden sie aus der Verantwortung für die Produktion entlassen, mit der Ausführung fremder Pläne beauftragt und unter fremde Kontrolle gestellt. Die tayloristisch ausgerichteten Unternehmen wollten nicht viel von ihren Beschäftigten, nur geringe Qualifikationen und nur einen kleinen Ausschnitt ihrer Kompetenzen.

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

Die bereits in der Vergangenheit unzureichende, weil unterkomplexe Deutung der unter Bedingungen von Erwerbsarbeit geleisteten Arbeit wird in der Gegenwart erst recht zum Problem. Vier

Entwicklungstrends sind dafür ursächlich: *Erstens* verfügen die Beschäftigten über ein im Vergleich zu früheren Zeiten höheres Arbeitsvermögen und – in Abhängigkeit davon – über höhere Ansprüche an ihre eigene Arbeit (Cohen 2001, 27–39). Sofern sie die Macht dazu haben, verweigern sie zunehmend stupide Tätigkeiten und bestehen darauf, auch während ihrer Erwerbsarbeit Subjekte ihres eigenen Tuns sein zu können; im Gegenzug bringen sie höhere Qualifikationen in ihrer Arbeit zum Einsatz und übernehmen mehr Verantwortung. Unter diesen Bedingungen rechnet es sich für die Unternehmen nicht, einzig die vertraglich vereinbarten Arbeitskraft einzufordern – und alle anderen Fähigkeiten ihrer Beschäftigten auszuschließen. Qualifizierte Beschäftigte in zergliederte Produktionsprozesse einzufügen, verschenkt nicht nur deren Qualifikationen und Motivationen, sondern bringt häufig sogar als Folge von Verweigerung und innerer Immigration niedrigere Arbeitsergebnisse. Die Autonomieansprüche der Beschäftigten in einem hierarchischen System betrieblicher Herrschaft zu ignorieren, treibt zudem die Kosten der Kontrolle in die Höhe, ohne die Risiken von Widerstand und Verweigerung zu mindern.

Gleichzeitig und *zweitens* hat mit der Technisierung und Informatisierung der Produktion die Komplexität der Arbeitsgegenstände und –mittel deutlich zugenommen. Das Mehr an Kapital und Maschinerie führt nicht nur zu einem sinkenden Arbeitsvolumen, sondern zugleich zu größeren Anforderungen an die in den Betrieben verbleibende Arbeit. Der historisch erreichte Entwicklungsstand der Produktivkräfte macht eine ganz »neue Qualität von Anforderungen an deren Aneignung durch lebendige Arbeit« (Pfeiffer 2004, S. 143) notwendig.

Zumindest ein Teil der Unternehmen sucht *drittens* eine volatile und spezialisierte Nachfrage zu bedienen – und hat ihre Angebote entsprechend variabel zu halten sowie kundenspezifisch und -nah zu fertigen. Das betrifft nicht nur die Bereiche personenbezogener Dienstleistungen, sondern auch die der industriellen Fertigung, allen voran die Automobilindustrie. Die Produktion der angebote-

nen Waren und Dienstleistungen werden deswegen unter erhöhten Flexibilitätsanforderungen gestellt, die auch mit interner und externer Flexibilisierung der notwendigen Erwerbsarbeit beantwortet werden, – sofern sie nicht allein durch den Einsatz von Informationstechnologien und programmgesteuerten Anlagen erfüllt werden können.

Schließlich und *viertens* können die Unternehmen ihren Bedarf an Arbeitskräften auf Arbeitsmärkten decken, auf denen ein wachsendes Angebot einer sinkenden Nachfrage gegenübersteht. Bei der Auswahl ihrer Arbeitnehmer können sie wählerisch und, was deren Qualifikationen angeht, anspruchsvoll sein – und sich politisch gleichwohl mit ihren Möglichkeiten auf den Arbeitsmärkten unzufrieden zeigen. Da sie vor allem im Bereich der niedrig und durchschnittlich qualifizierten Arbeiten Ersatz finden können, brauchen sie sich nicht dauerhaft an alle ihre Beschäftigten zu binden und können so einen großen Teil ihrer Arbeitsverträge marktförmiger halten.

Diese vier Trends verarbeiten Unternehmen mit einer gegenüber dem Taylorismus radikal veränderten Nutzungsstrategie der von ihnen beschäftigten Arbeitnehmer: Sie suchen nicht mehr nur die vertraglich vereinbarte Arbeitskraft, sondern darüber hinaus das subjektive Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten zu nutzen – und das möglichst umfassend. In der industrie- und arbeitssoziologischen Literatur wird diese veränderte Nutzungsstrategie seit längerem reflektiert – u.a. im Begriff der Subjektivierung von Erwerbsarbeit (Baethge 1991; Moldaschl u.a. 2002; Schönberger u.a. 2003). Mit diesem Begriff lassen sich zwei unterschiedliche Sachverhalte einfangen, von denen der *erste* eine notwendige, der *zweite* dagegen eine mögliche Ausformung subjektiver Arbeit ist, so dass keineswegs beide Sachverhalte zugleich erfüllt sein müssen: *Erstens* werden im Vollzug der vertraglich vereinbarten Arbeitskraft über diese hinaus die subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen veräußert und wird auf diesem Wege Arbeit zum *Vollzug von subjektivem Arbeitsvermögen* und damit notwendig von Subjektivität; zusätzlich und *zweitens*,

allerdings weniger häufig, wird dieser Vollzug in die Selbstkontrolle der arbeitenden Menschen gegeben, werden die Beschäftigten so zu *Subjekten ihrer eigenen Arbeit*.

Um das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten umfassend nutzen zu können, greifen Unternehmen zu neuen Formen der Arbeitsgestaltung. Auf dem Weg etwa von Gruppenarbeit, partizipativer Organisations- und Managementkonzepte oder Projektarbeit werden Gelegenheiten geschaffen, bei denen die Beschäftigten ihre Arbeitsvermögen einsetzen können bzw. müssen, zudem eine hohe Arbeitsmotivation und Kreativität aufbringen können sowie großen Arbeitseinsatz zeigen. Aufgaben der Beschäftigten werden vervielfacht und die kognitiven Ansprüche an ihre Arbeit erhöht; deren Einsatz und deren individuelle Leistungen werden aufgewertet; ihnen werden Möglichkeiten zur Selbstorganisation ihrer Arbeit sowie zur Rotation auf jeweils anspruchsvollere Positionen gegeben. Gerade im Bereich höher qualifizierter Arbeit sind entsprechende Arbeitsbedingungen – neben hohen Arbeitsentgelten – Bedingung dafür, dass die Beschäftigten zur Veräußerung ihres Arbeitsvermögens bereit sind und diese nicht nur im eigenen, sondern zugleich im Interesse ihrer Unternehmen einsetzen. Allerdings sind diese Formen der Arbeitsgestaltung weit weniger verbreitet, als man vor zwei Jahrzehnten (Kern/Schumann 1984) wegen ihrer betriebswirtschaftlichen Rationalität erwarten durfte (Wengel 2002).

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

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

Sofern Selbstkontrolle oder auch nur Subjektanerkennung in die Erwerbsarbeit Einzug halten, tun sie dies als Mittel zum Zweck von Unternehmen, die sie als Instrumente zur umfassenden Nutzung des Arbeitsvermögens ihrer Beschäftigten einsetzen. Wenn man von den Beschäftigten mehr, nämlich den Einsatz ihrer subjektgebundenen und für die Unternehmen im Detail unbekannt und unberechenbaren Fähigkeiten will, dann muss man diese Fähigkeiten – wohl oder übel – anerkennen. Diese Bedingung für die umfassende Nutzung von Arbeitsvermögen konditioniert im Gegenzug die Gewähr von Selbstkontrolle und Subjektanerkennung: Nur solange die Beschäftigten ein über ihre Arbeitskraft hinausgehendes Arbeitsvermögen besitzen und nur solange

dessen möglichst umfassende Nutzung für die Unternehmen profitabel ist, werden es sich diese leisten, die Subjektivität ihrer Beschäftigten anzuerkennen oder gar ihnen die Kontrolle über deren Arbeit in deren eigene Hände zu legen.

Dadurch, dass die selbe Nutzungsstrategie bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen unterschiedlich durchgesetzt wird, haben sich die Arbeitsbedingungen auseinander entwickelt: Bei den einen bestehen Chancen zur – wie man früher sagte – Humanisierung der Arbeit und d.h. auch zu einer weitreichenden Anerkennung ihrer Autonomie; bei den anderen dagegen werden – an den Kassen der Discounter oder an tayloristisch zugeschnittenen Produktionsstätten – selbst basale Interessen ignoriert, sie ihrer eigenen Arbeit zunehmend »entfremdet«, obgleich sie sich in dieser Arbeit mehr denn je »entäußern« müssen. Offenbar spiegelt sich die Polarisierung bei den Arbeitsbedingungen auch in der Entwicklung der Arbeitseinkommen, insofern in den vergangenen Jahren die überdurchschnittlich hohen Erwerbseinkommen gewachsen und zugleich die unterdurchschnittlich niedrigen Einkommen gesunken sind (vgl. BMA 2008,11-14; Bosch u.a. 2008).

⇒ *Vernutzung von Arbeitsvermögen*

Das Interesse der Unternehmen an einer ganzheitlichen Veräußerung von Arbeitsvermögen muss nicht immer gegen die Interessen der das Arbeitsvermögen »besitzenden« Menschen sein. Im Gegenteil: Besonders erfolgreich ist der ganzheitliche Einsatz von Arbeitsvermögen immer dann, wenn die Veräußerungsinteressen der Beschäftigten mit den Nutzungsinteressen ihrer Unternehmen »übereingehen«. Insbesondere dann geben die Beschäftigten »alles« – und stellen mit Hinweis auf die Auftragslage, auf die aktuellen Bedingungen der eigenen Arbeitsgruppe usw. eigene Interessen zurück und setzen selbst die zu ihrem Schutz staatlich gesetzten oder kollektiv ausgehandelten Rechte außer Kraft (Moldaschl/Sauer 2000; vgl. auch Möhring-Hesse 2007). So aber verlieren sie gegenüber der von ihren

Arbeitgebern intendierten Arbeit zunehmend die Distanz. Obgleich unter Bedingungen der Erwerbsarbeit geleistet, wird ihnen diese Arbeit zur eigenen Arbeit – und ist für sie infolgedessen von hohem Wert.

Dadurch, dass Arbeitgeber das Arbeitsvermögen ihrer Beschäftigten in ihr strategisches Kalkül genommen haben und darin von diesen unterstützt werden, haben deren Belastungen nicht abgenommen, sondern – im Gegenteil – eher zugenommen. Die von ihnen geleistete Arbeit wurde – zeitlich gesehen – verdichtet und – material gesehen – intensiviert. Unter anderem wurde die Spezialisierung der tayloristischen Arbeitsorganisation durch eine neue Vielseitigkeit der Arbeit ersetzt: Arbeitsaufgaben werden angereichert – und zwar um Aufgaben der Planung, Koordination und Kontrolle, die nicht spezialisiert werden können, und um zusätzliche Aufgaben, die spezialisiert sind, aber in ihrer jeweiligen Spezialisierung nicht zusammenpassen müssen, durch Einsatz von Computern dennoch zusammengeführt werden können. Diese Belastungen bestehen nicht nur kurz- und mittelfristig, sondern dauerhaft. Spätestens dieses »dauerhaft« wird den Beschäftigten irgendwann zum Problem: Menschen, die kurzfristig sowohl den hohen Anforderungen ihrer verdichteten, intensivierten und grenzenlosen Erwerbsarbeit entsprechen und dabei zugleich die Erwartungen an ihre subjektgebundenen Fähigkeiten und Motivationen erfüllen können, sind diesen Anforderungen und Erwartungen auf Dauer nicht gewachsen. Wo sie kurzfristig den Belastungen genügen und sich unter diesen Belastungen sogar als Subjekte ihrer Arbeit verwirklichen, zumindest mit und in ihrer Arbeit zufrieden sind, wächst mit der Dauer der Belastungen die Gefahr, dass ihr Arbeitsvermögen aufgebraucht und verschlissen wird. »Burnt out« – ausgebrannt – heißt jetzt das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen« (Cohen 2001, 55).

Sind die Beschäftigten »ausgebrannt«, wurde ihr Arbeitsvermögen vernutzt und zerschlissen, dann haben sie genau das verloren,

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

Diese Problem betrifft Arbeitgeber wie Arbeitnehmer, betrifft sie jedoch nicht in gleicher Weise. Während die einen Ersatz für ausgebranntes Arbeitsvermögen suchen müssen und – wenn auch nicht immer ohne Probleme – finden können, verlieren die anderen ihr eigenes Arbeitsvermögen, ohne die Möglichkeit, dafür Ersatz bieten zu können, und verlieren damit im Unternehmen wie auch auf den Arbeitsmärkten ihren Wert. In dieser unterschiedlichen Betroffenheit drückt sich die für Erwerbsarbeit konstitutive Asymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern unter Bedingungen subjektiver Arbeit aus. Unter diesen Bedingungen haben allein die Beschäftigten ein existentielles Interesse daran, dass sie in der Veräußerung ihres Arbeitsvermögens dieses zugleich pflegen, d.h. erhalten und immer wieder erneuern können. Dieses Interesse mag man in Analogie zum forstwirtschaftlichen Prinzip der Nachhaltigkeit so begreifen, dass sie nur so viel von ihrem Arbeitsvermögen veräußern sollten, wie sie zugleich erneuern können. Zu einem pfleglichen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen gehört u.a., dass sie auf ihre Gesundheit Rücksicht nehmen können und keinen Raubbau an ihren somatischen und psychischen Möglichkeiten betreiben (müssen), dass sie ihre Fähigkeiten ständig weiterentwickeln und erneuern und

dazu u.a. Fort- und Weiterbildung betreiben können, oder dass sie ein Leben außerhalb der Erwerbsarbeit leben können, ohne darin übermäßig von beruflichen Erfordernissen eingenommen und beschränkt zu werden. An der Nachhaltigkeit ihres Arbeitsvermögens sind deren Besitzer auch dann existentiell interessiert, wenn sie dieses Interesse im Vollzug ihres Arbeitsvermögens nicht vertreten können und an dessen Missachtung selbst mitwirken.

⇒ *Entgrenzung der Erwerbsarbeit*

Dass im Zuge der veränderten Nutzung von subjektgebundenem Arbeitsvermögen die Erwerbsarbeit an Wert gewonnen hat, zeigt sich auch an deren Entgrenzung. Zumal unter tayloristischen Bedingungen war Erwerbsarbeit örtlich und zeitlich begrenzt – und dabei vom »Leben« der Erwerbstätigen (mehr oder weniger) scharf getrennt. Sowohl die örtlichen, als auch die zeitlichen Grenzen der Erwerbsarbeit wurden durchlöchert, so dass die Erwerbsarbeit zunehmend in die Zeiten und Orte eindringen kann, die vormals »Freizeit« waren: Arbeitsaufgaben werden mit nach Hause oder sonst wohin genommen und dort per Diensthandy und Notebook und über das Intranet der Firma erledigt; Kassiererinnen stehen auf Abruf bereit, um bei Bedarf alles stehen und liegen zu lassen und an ihre Kassen zu eilen. Zugleich werden rigide Arbeitszeitregime – u.a. durch großzügige Zeitkontenregelungen – gelockert. So oder anders werden die Grenzen zwischen Arbeitszeit und Freizeit, zwischen Erwerbsarbeit und Leben porös gemacht – und zwar einseitig von der Seite der Erwerbsarbeit aus. Erwerbsarbeit nimmt zunehmend das Leben außerhalb der Erwerbsarbeit ein – und unterwirft es ihrem Diktat. In dem Maße aber, wie Erwerbsarbeit das Leben der einzelnen auch außerhalb der Erwerbsarbeit in den Griff nehmen kann, schwinden für sie die Möglichkeiten, eigene Lebensentwürfe zu entwickeln und zu realisieren, die nicht durch die Anforderungen der Erwerbsarbeit determiniert werden, schwinden mithin die Möglichkeiten selbstbestimmten Lebens.

Dadurch, dass erwerbstätige Menschen immer weniger außerhalb der Erwerbsarbeit »arbeitslos« sind und anderswo immer weniger »ganz da« sein können, werden andere gesellschaftliche Sphären, von den Familien über die Kirchengemeinden, Verbände und Parteien bis hin zur politischen Öffentlichkeit dem fremden Regime der Erwerbsarbeit unterstellt, ihre Integration unter dieser »Fremdherrschaft« zunehmend schwieriger und unwahrscheinlicher. Und selbst wenn Erwerbstätige außerhalb ihrer Erwerbsarbeit doch irgendwo »ganz da« sind, ihren Pflichten und Neigungen in Familie oder im Freundeskreis, im Gesangsverein, in der Partei oder der Selbsthilfegruppe wahrnehmen, treffen sie dort immer seltener auf immer wieder die selben Erwerbstätigen, so sie eben nicht zur selben Zeit und damit gemeinsam »frei« haben bzw. sich »frei« nehmen. Mit der gemeinsamen »freien Zeit« zerrinnt aber ein für viele soziale Zusammenhänge konditionaler Rohstoff, weswegen diese Zusammenhänge zunehmend unwahrscheinlicher und fragiler werden.

Die sowieso auf Erwerbsarbeit hin zentrierte Gesellschaft wird so von zwei Seiten in die Zange genommen: Sie wird *einerseits* noch »mehr« zur Arbeitsgesellschaft, so die gesellschaftlichen Sphären auch außerhalb der Erwerbsarbeit zunehmend von den Anforderungen der Erwerbsarbeit her bestimmt werden und auf die Erwerbstätigkeit der einzelnen immer stärker Rücksicht nehmen müssen, folglich aber immer weniger auf Erwerbstätige zurückgreifen können, die in ihrer Erwerbsarbeit »aufgehen« und »verschwinden«. *Andererseits* wird sie zunehmend weniger etwas anderes als Arbeitsgesellschaft sein können, insofern zumindest die sozialen Zusammenhänge Schaden schleichend nehmen, die über die gleichzeitige Anwesenheit und Teilnahme von Menschen integriert werden. In dem Maße aber, wie Erwerbsarbeit auch alle anderen gesellschaftlichen Zusammenhänge dominieren kann, werden diese in ihrem ausdifferenzierten Eigensinn beeinträchtigt – und verliert die auch von deren Erfüllung profitierende Gesellschaft im Ganzen an Zivilität.

⇒ *Begrenzung auch von »guter Arbeit«*

Schleichend wird Erwerbsarbeit individuell und gesellschaftlich »wichtiger«, so aber werden die Möglichkeiten selbstbestimmten Lebens zerrieben und die Zivilität der Gesellschaft angegriffen. Diese destruktiven Folgen hat die gesellschaftliche Aufwertung der Erwerbsarbeit gerade auch in den Bereichen bzw. aus den Bereichen heraus, in denen die Arbeitsbedingungen und die Einkommen den Ansprüchen der Erwerbstätigen genügen und in denen ihnen eine hohe Selbstkontrolle zugestanden wird. Damit ist es aber gerade auch »gute Arbeit«⁵, die den Erwerbstätigen ein gutes Leben versagt, sofern dies nicht in Erwerbsarbeit stattfinden kann und soll; und es ist auch »gute Arbeit«, die viele der sozialen Zusammenhänge außerhalb der Erwerbsarbeit aufreißt, die ein ziviles, weil unterschiedlichen Bedarfen und Neigungen gleichermaßen genügendes Zusammenleben von Menschen in einer Gesellschaft ausmachen. »Gute Arbeit«, also günstige Arbeitsbedingungen, ausreichend hohe Einkommen und möglichst große Autonomie auch während der Erwerbsarbeit, ist folglich nicht schon eine ausreichende Antwort darauf, dass Menschen gesellschaftlich angehalten werden, ihre Arbeitskraft zu veräußern und in der Folge unter fremder Regie arbeiten zu müssen.

Die destruktiven Folgen auch der »guten Arbeit« sind für die theologische Sozialethik brisant. Denn sie hatte in menschlichen Arbeitsbedingungen, ausreichend hohem Einkommen und einer möglichst umfassenden Autonomie der Erwerbstätigen ihre Antwort auf die Erwerbsarbeit und die mit ihr verbundenen Probleme und Verwerfungen gesehen. Dabei ließ sie sich von der grundlegenden Einsicht leiten, dass dem gesellschaftlichen Erwerbsarbeitsverhältnis eine paradoxe Bedingung gesetzt werden sollte, Erwerbstätigen auch in ihrer Erwerbsarbeit Subjekte

(5) Der Begriff »gute Arbeit« verdankt sich einem Projekt des Deutschen Gewerkschaftsbundes und seiner Einzelgewerkschaften, mit denen sie die politische Aufmerksamkeit auf die Qualität von Erwerbsarbeit und Arbeitsbedingungen zu lenken suchen. Vgl. dazu u.a. <http://www.dgb-index-gute-arbeit.de>. Siehe dazu auch Busch 2006 und Schröder 2008.

ihrer eigenen Arbeit sein zu lassen und ihnen deshalb die Autonomie zuzugestehen, die das Erwerbsarbeitsverhältnis »von Hause aus« ausschließt. Obgleich sie nach dem »Verkauf« ihrer Arbeitskraft unter fremder Regie und im fremden Interesse arbeiten müssen, soll die für Erwerbsarbeit konstitutive Fremdkontrolle in eine Selbstkontrolle umgewandelt werden, auf die alle Menschen als Menschen und deswegen auch die Erwerbstätigen in ihrem Erwerbsarbeitsverhältnis Anspruch haben. Zur Realisierung dieses Anspruchs wollte man in der katholischen Sozialethik die Machtasymmetrien zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgebern ausgleichen – und zeichnete dazu zunächst das Produktiv-eigentum der Erwerbstätigen, dann zunehmend auch die Mitbestimmung als geeignete Wege aus. Um deren subjektive Arbeitsvermögen ganzheitlich nutzen zu können, wird gegenwärtig einem Teil der Erwerbstätigen (wenigstens ansatzweise) Autonomie zugestanden, dies aber gerade nicht auf den von der Sozial-ethik favorisierten, auch nicht auf anderen strukturellen Wegen. Und nur deswegen kann dieses Zugeständnis auf einen Teil der Erwerbstätigen beschränkt werden, wird also nur ein Teil als Subjekte ihrer Arbeit anerkannt, obgleich grundsätzlich von allen der umfassende Einsatz ihres subjektiven Arbeitsvermögen und damit die Veräußerung ihrer Subjektivität erwartet wird. Damit ist aber die grundsätzliche Forderung der Sozialethik, der Erwerbsarbeit den Stachel dadurch zu ziehen, dass man die Erwerbstätige auch unter den Bedingungen der Erwerbsarbeit Subjekte ihrer eigenen Arbeit werden lässt, keineswegs erledigt. Vielmehr bedarf es einer Verallgemeinerung von »guter Arbeit«, so dass die Autonomie, die bislang nur einem Teil der Erwerbstätigen zugestanden wird, auch allen anderen gewährt wird. Wahrscheinlich wird dies nur dann, wenn die Gewährleistung dieser Autonomie dem »Belieben« der Arbeitgeber entzogen wird – und auf eine allgemeine und dazu strukturelle Basis gestellt wird.

Doch kann die Verallgemeinerung von »guter Arbeit« keine Antwort auf die destruktiven Wirkungen auch der »guten Arbeit« geben. Um die Vernutzung von Arbeitsvermögen und die Entgrenzung der Erwerbsarbeit auffangen zu können, müssen der Er-

werbsarbeit neue Grenzen gesetzt werden, so dass sie eben nicht das ganze Leben der Erwerbstätigen und ihre sozialen Zusammenhänge dominieren kann. Um die Vernutzung von Arbeitsvermögen zu verhindern und den Unternehmen wie auch ihren Beschäftigten einen pfleglichen Umgang mit den subjektgebundenen Fähigkeiten abzurufen, so dass sie diese ihre Fähigkeiten immer wieder neu herstellen, sie erhalten und erweitern können, muss der Vollzug dieses Arbeitsvermögens restringiert und dazu entsprechenden Regeln unterworfen werden. Unternehmen müssen daran gehindert werden, das Arbeitsvermögen auf Dauer ganz einzufordern, und ihre Beschäftigten müssen – in ihrem eigenen langfristigen Interesse – daran gehindert werden, sich zu verausgaben und ihr Arbeitsvermögen auf Dauer ganz einzusetzen. Vor der ausufernden Dominanz der Erwerbsarbeit müssen zugleich Lebenslagen der Erwerbstätigen und deren sozialen Verhältnisse außerhalb der Erwerbsarbeit geschützt werden – und dazu ihrer Erwerbstätigkeit neue Raum- und Zeitgrenzen gesetzt sowie kollektiv gemeinsame Zeiten ohne Erwerbsarbeit verteidigt werden. Der Ausgriff der Erwerbsarbeit auf das Leben der Erwerbstätigen lässt sich auch dadurch begrenzen, dass deren Leben – ausgestattet mit entsprechenden Rechten – die Erwerbsarbeit bestimmen kann, etwa die Ansprüche hilfebedürftiger Familienangehörige Einfluss auf Umfang und Lage der Arbeitszeiten nehmen können. Diese Begrenzung der Erwerbsarbeit gilt es nicht nur gegenüber den Interessen der Unternehmen, sondern auch gegenüber den kurz- und mittelfristigen Interessen der Erwerbstätigen durchzusetzen, die unter Bedingungen »guter Arbeit« erwerbstätig sind – und in diesem Rahmen gerne arbeiten, deshalb aber in ihrer Arbeit weder auf ihre langfristigen Interessen an einem nachhaltigen Umgang mit ihrem Arbeitsvermögen, noch auf ein gutes Leben außerhalb ihrer Erwerbsarbeit (vgl. dazu Möhring-Hesse 2007) oder auf zivile soziale Zusammenhänge Rücksicht nehmen können (vgl. Meireis 2006).

Erwerbsarbeit wurde über den Wert gesetzt, den ihr in einer zivilen Gesellschaft eingeräumt werden darf. Nun geht es darum, sie

wieder in ihre Schranken zu weisen – und sie dazu individuell wie gesellschaftlich zu entwerten. Dazu muss das Erwerbsarbeitsverhältnis neu geregelt, dessen Ordnung politisch neu ausgehandelt werden. Dafür muss zunächst einmal die gegenwärtige Überwertung der Erwerbsarbeit mit ihren destruktiven Folgen öffentlich manifest werden, dazu die von der Massenarbeitslosigkeit vereinnahmten Aufmerksamkeiten aufgebrochen werden. Eine Politik der Vollbeschäftigung, die einzig von der fehlende Erwerbsarbeit her orientiert wird, wird dazu nichts beitragen können. Sie wird die destruktiven Wirkungen der bestehenden Erwerbsarbeit nicht registrieren und – mehr noch – in der Orientierung auf »Arbeit, Arbeit, Arbeit« an der destruktiven Überwertung von Erwerbsarbeit mitwirken.

⇒ **Literaturverzeichnis**

Baethge, Martin (1991): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität. Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit, in: Soziale Welt, Jg. 43, Nr. 1, 6–19.

BMA – Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (2008): Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Online verfügbar unter http://www.bmas.de/coremedia/generator/26742/?property=pdf/dritter__armuts__und__reichtumsbericht.pdf, zuletzt geprüft am 07.08.2008.

Bosch, Gerhard/Kalina, Thorsten/Weinkopf, Claudia (2008): Niedriglohnbeschäftigte auf der Verliererseite, in: WSI-Mitteilungen, Jg. 60, Nr. 8, S. 423–430.

Braverman, Harry (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß, Frankfurt/Main: Campus Verlag.

Busch, Rolf/Senatsverwaltung für Inneres (Hg.) (2006): Gesundheitsforum 2005 (Schriftenreihe des Weiterbildungszentrums der Freien Universität Berlin Bd. 4), Berlin:

Chenu, Marie-Dominique (1955)/1956): Die Arbeit und der göttliche Kosmos. Versuch einer Theologie der Arbeit (Orig.: Pour une théologie du travail), Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag.

Cohen, Daniel (2001): Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt, Frankfurt am Main, New York: Campus-Verlag.

Heimbach-Steins, Marianne (Hg.) (2004): Christliche Sozialethik, Bd. 1: Grundlagen. Ein Lehrbuch (Christliche Sozialethik Bd. Bd. 1), Regensburg: Pustet.

Heimbach-Steins, Marianne (Hg.) (2005): Christliche Sozialethik, Bd. 2: Konkretionen, Regensburg: Pustet.

Kambartel, Friedrich (1993): Arbeit und Praxis. Zu den begrifflichen und methodischen Grundlagen einer aktuellen politischen Debatte, in: Deutsche Zeitschrift für Philosophie, 41, 239 – 249 (auch in: Honneth, Axel (Hg.) (1994): Pathologien des Sozialen, Frankfurt: Suhrkamp, 123-139; auch in: Kambartel, Friedrich (1998): Philosophie und Politische Ökonomie, Essener Kulturwissenschaftliche Vorträge Bd. 1, Göttingen: Wallstein Verlag, 59-84).

Kern, Horst/Schumann, Michael (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion, München: Beck.

Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Beer, Ursula (Hrsg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld: AJZ-Verlag, 236-273.

Krebs, Angelika (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft Bd. 1564), Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus, Frankfurt/Main, New York: Campus-Verlag.

Küppers, Arnd (2008): Gerechtigkeit in der modernen Arbeitsgesellschaft und Tarifautonomie (Abhandlungen zur Sozialethik Bd. 50), Paderborn: Schöningh.

Littek, Wolfgang/Rammert, Werner/Wachtler, Günther (Hg.) (1983): Einführung in die Arbeits- und Industriesoziologie (Campus-Studium Kritische Sozialwissenschaft, 548). 2. erw. Aufl., Frankfurt: Campus-Verlag.

Ludwig, Heiner (2008): Solidarität, Humanität und Arbeitsgesellschaft. Kleine sozialkatholische Geschichtswerksatt in systematischer Absicht, in: Große Kracht, Hermann-Josef Spieß Christian (Hg.): Christentum und Solidarität. Bestandsaufnahmen zu Sozialethik und Religionssoziologie. (FS Karl Gabriel), Paderborn: Schöningh, S. 273–296.

Ludwig, Heiner (2002): Aus dem Diesseits der Katholischen Soziallehre, in: Gabriel, Karl (Hg.): Gesellschaft begreifen - Gesellschaft gestalten. Konzeptionen Christlicher Sozialethik im Dialog (Jahrbuch für christliche Sozialwissenschaften Bd. 43), Münster: Verlag Regensburg, S. 65–74.

Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie, Bd. 1: Der Produktionsprozeß des Kapitals (MEW 23), Berlin: Dietz Verlag 1962.

Meireis, Torsten (2006): Erwerbsarbeit und gesellschaftliche Integration. In: Zeitschrift für Evangelische Ethik, H. 3, S. 197–215.

Meireis, Torsten (2008): Tätigkeit und Erfüllung. Protestantische Ethik im Umbruch der Arbeitsgesellschaft, Tübingen: Mohr Siebeck.

Möhring-Hesse, Matthias (1998): »Recht auf Arbeit« nach der Vollbeschäftigung, in: Zeitschrift für evangelische Ethik, Jg. 42, 5-14.

Möhring-Hesse, Matthias (2000): Arbeit integriert - Arbeit spaltet. Sozialkatholische Reflexionen über gesellschaftliche Integration und Erwerbsarbeit, in: Ludwig, Heiner/Gabriel, Karl (Hg.): Gesellschaftliche Integration durch Arbeit. Über die Zukunftsfähigkeit sozialkatholischer Traditionen von Arbeit und Demokratie am Ende der Industriegesellschaft (Studien zur christlichen Gesellschaftsethik Bd. 2), Münster [u.a.]: LIT-Verlag, S. 81–112.

Möhring-Hesse, Matthias (2001a): Gesellschaftliche Integration - einst über Arbeit, nun über Demokratie?, in: Stolz-Willig, Brigitte (Hg.): Arbeit & Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus, Hamburg: VSA-Verlag, S. 151–170.

Möhring-Hesse, Matthias (2001b): Zukunft der Sozialpolitik im »Zeitalter der Globalisierung« (Frankfurter Arbeitspapiere zur gesellschaftsethischen und sozialwissenschaftlichen Forschung Bd. 30), Frankfurt am Main: Oswald-von-Nell-Breuning-Institut für Wirtschafts- und Gesellschaftsethik.

Möhring-Hesse, Matthias (2007): Wie Rechtsbrechern zu ihrem Recht verhelfen? Arbeitsrecht unter den Bedingungen subjektiver Arbeit, in: Kritische Justiz, Jg. 40, Nr. 4, S. 347–357.

Moldaschl, Manfred/Sauer, Dieter (2000): Internalisierung des Marktes. Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin: Edition Sigma, S. 205–224.

Negt, Oskar/Kluge, Alexander: Geschichte und Eigensinn, Frankfurt am Main: Zweitausendeins 1981.

Pfeiffer, Sabine 2004a: Arbeitsvermögen. Ein Schlüssel zur Analyse (reflexiver) Informatisierung, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfeiffer, Sabine 2004b: Ein? Zwei? - Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen! Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit, in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Münster: Westfälisches Dampfboot, 212-226.

Polanyi, Karl (1978): The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen (Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft), Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Sailer-Pfister, Sonja (2006): Theologie der Arbeit vor neuen Herausforderungen. Sozialethische Untersuchungen im Anschluß an Marie-Dominique Chenu und Dorothee Sölle (Ethik im theologischen Diskurs Bd. 12), Berlin: LIT-Verlag.

Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hg.) (2003): Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt, Frankfurt am Main, New York: Campus.

Schröder, Lothar/Urban, Hans-Jürgen (Hg.) (2008): Gute Arbeit. Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften, Frankfurt am Main: Bund-Verlag.

van Parijs, Philippe (2005): Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags, Frankfurt/Main [u.a.]: Campus-Verlag.

Vobruba, Georg (2006): Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, GWV Fachverlage GmbH.

Wengel, Jürgen (2002): Verbreitung innovativer Arbeitsgestaltung. Stand und Dynamik des Einsatzes im internationalen Vergleich (Bilanzierung innovativer Arbeitsgestaltung Bd. 1), München, Mering: Hampp.

Zitationsvorschlag

Möhring-Hesse, Matthias: Erwerbsarbeit überwertet (Ethik und Gesellschaft 2/2008: Rückkehr der Vollbeschäftigung oder Einzug des Grundeinkommens?), Download unter: http://www.ethik-und-gesellschaft.de/texte/EuG-2-2008_Moehring-Hesse.pdf (Zugriff am [Datum]).

Ethik und Gesellschaft ökumenische Zeitschrift für Sozialethik

Ausgabe 2/2008: Rückkehr der Vollbeschäftigung oder Einzug des Grundeinkommens?

Michael Sommer

Rückkehr der Vollbeschäftigung oder Einzug des Grundeinkommens

Sigrid Reihls

Eine »neue Vollbeschäftigung« als Voraussetzung für ein »Leben in Fülle«

Wolfgang Strengmann-Kuhn

Vollbeschäftigung und Grundeinkommen

Matthias Zeeb

Richtungsstreit in der ökologischen Sackgasse

Vollbeschäftigung und Grundeinkommen als richtige Antworten auf falsche Fragen

Torsten Meireis

Bedingungsloses Grundeinkommen – eine protestantische Option?

Matthias Möhring-Hesse

Erwerbsarbeit überwertet
