

Zeitschrift: Schweizerische Zeitschrift für Soziologie = Revue suisse de sociologie
= Swiss journal of sociology

Herausgeber: Schweizerische Gesellschaft für Soziologie

Band: 13 (1987)

Heft: 1

Artikel: Berufsethik und Humanisierung der Ethik

Autor: Jaeger, Carlo / Bieri, Lisbeth / Bürrenberger, Gregor

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-814372>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 29.11.2024

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

BERUFSETHIK UND HUMANISIERUNG DER ARBEIT

Carlo Jaeger, Lisbeth Bieri, Gregor Dürrenberger
Geographisches Institut ETH
Winterthurerstr. 190, CH - 8057 Zürich

1. Die Institutionalisierung des homo oeconomicus

Die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeit¹ ist im Namen menschlicher Bedürfnisse, deren mangelnde Befriedigung beklagt wurde, entwickelt worden (Müller, 1985). Dahinter steckt eine Auseinandersetzung mit dem Menschenbild des homo oeconomicus. In diesem Menschenbild wird die Vorstellung biologisch angelegter Bedürfnisse - nach Nahrung, Wohnung, Erholung und dergleichen - mit dem Konzept eines rationalen Nutzenkalküls - der Alternativen wie die zwischen einer geräumigeren Wohnung oder mehr Erholung gegeneinander abwägt - kombiniert. Seit Adam Smith sind Ökonomen nicht müde geworden, darauf hinzuweisen, wie gut die Institution des Marktes, einschliesslich des Arbeitsmarkts, einem solchen Menschenbild entspricht. Innerhalb der einzelnen Betriebe entspricht demselben Menschenbild die 'wissenschaftliche Betriebsführung' im Sinne Taylors. Diese beruht ja keineswegs, wie manchmal angenommen wird, einfach auf einer sozusagen militärischen Befehlsstruktur, sondern auf einem Aushandlungsprozess, bei dem Leistungslöhne es ermöglichen, höhere Produktivität für das Unternehmen gegen höheren Konsum für die Beschäftigten abzuwägen, und zwar nicht nur beim Abschliessen von Arbeitsverträgen, sondern Tag für Tag in der konkreten Verrichtung einzelner Arbeiten. Während aber die Nationalökonomie die Institution des Marktes vorgefunden hat, wurde die 'wissenschaftliche Betriebsführung' von Betriebswirten, allen voran natürlich Taylor selbst, überhaupt erst erfunden und implementiert.

Bei dieser Implementation spielten Unternehmer wie Henry Ford eine entscheidende Rolle. Sie kombinierten die von Taylor konzipierte soziale Struktur mit einer auf industrielle Massenpro-

¹ Die vorliegende Untersuchung ist ein Ergebnis des Projekts 'Mikroelektronik und berufliche Identität am Standort Schweiz', das im Rahmen des nationalen Forschungsprogramms 'Arbeitswelt : Humanisierung und technologische Entwicklung' am Geographischen Institut der ETH durchgeführt wurde.

duktion ausgerichteten Technologie, deren bekannteste Komponente das Fließband ist. Dadurch entstand auf *betrieblicher Ebene* das soziotechnische System, gegen das sich die Forderung nach einer Humanisierung der Arbeit richtet. Damit dieses soziotechnische System aber überhaupt gesellschaftlichen Bestand haben konnte, musste, wie die Weltwirtschaftskrise von 1929 dramatisch zeigte, gewährleistet werden, dass der innerbetrieblichen Aushandlung von Produktivitätsgewinnen gegen Lohnsteigerungen eine makroökonomische Balance von effektiver Nachfrage und produzierbaren Waren entsprach, dass also die Konsum- und Investitionsgüter, die zu den jeweils ausgehandelten Lohnkosten produziert werden konnten, auch tatsächlich Absatz fanden. Das wurde durch eine zweite sozialwissenschaftliche Innovation, die keynesianische Wirtschaftspolitik, erreicht.

Mit den Namen von Taylor, Ford und Keynes sprechen wir hier also eine bestimmte ökonomische Konfiguration an, welche innerbetriebliche und überbetriebliche Momente ebenso verbindet wie technische und soziale. Es handelt sich dabei nicht um so umfassende Strukturen, wie sie etwa durch Begriffe von Produktionsweisen (Feudalismus, Kapitalismus ...), von Wirtschaftssystemen (Subsistenzwirtschaft, Planwirtschaft ...) oder von Phasen kultureller Evolution (traditionale Gesellschaften, moderne Gesellschaften ...) angesprochen werden. Aber es geht um mehr als bloss um organisatorische Strukturen oder um betriebliche Produktionskonzepte (etwa im Sinne von Kern & Schumann, 1984). Im Anschluss an Schefold (in Meyer-Abich & Schefold, 1981) wollen wir solche Konfigurationen mit dem Begriff des Wirtschaftsstils, der auf die historische Schule der Nationalökonomie zurückgeht, bezeichnen.

Dabei handelt es sich um einen Versuch, ökonomische Phänomene in einen kulturellen Zusammenhang zu stellen - und sie damit in gewissermassen ethnologischer Einstellung zu untersuchen - indem eine Analogie zur Kunst gebildet wird. Im Falle von Kunstwerken erläutert Goodman (1978, 35) den Stilbegriff nach einer sorgfältigen Analyse mit der schlichten Formulierung: "Basically, the style consists of those features of the symbolic functioning of a work that are characteristic of author, period, place, or school." Anstelle von Kunstwerken interessieren uns hier Wirtschaftsaktivitäten; anstelle des symbolischen Stellenwerts von Kunstwerken betrachten wir den sozialen Sinn wirtschaftlicher Aktivitäten. Ein Wirtschaftsstil charakterisiert dann durch Aspekte dieses Sinns einen Komplex von wirtschaftlichen Aktivitäten, die in einer gewissen Zeitspanne in bestimmten Gegenden entfaltet werden. Das heisst aber: Der Sinn der einzelnen Aktivitäten wird aggregiert zum Sinn eines historisch und geographisch bestimm- baren Komplexes solcher Aktivitäten.

Mit dieser Begriffsbestimmung entfernen wir uns von der ursprünglichen (vgl. Spiethoff, 1933), indem wir sie handlungstheoretisch (vgl. dazu Werlen, 1986) weiterentwickeln. Würde sich der soziale Sinn wirtschaftlicher Aktivitäten allerdings in der Maximierung des jeweiligen Unternehmensgewinns erschöpfen, so hätte eine am Sinn von Handlungen ansetzende Unterscheidung verschiedener Wirtschaftsstile keine Grundlage. Doch bei realen unternehmerischen Entscheidungen hat, wie March & Simon (1976) in ihrer mittlerweile klassischen Studie betont haben, die Forderung nach Rentabilität kaum je den Charakter eines Kriteriums, das eine eindeutige Problemlösung bestimmt; viel eher hat jene Forderung die Gestalt einer Rentabilitätsschwelle, deren Ueberschreitung von jeder Problemlösung verlangt wird. Dadurch gibt es im konkreten Fall meist viele akzeptable Möglichkeiten; welche davon real aufgegriffen wird, ist dann ganz wesentlich eine Frage weiterer kultureller Orientierungen, die zusammen mit der Forderung nach Rentabilität den Problemlösungsprozess vielfältig und oft widersprüchlich beeinflussen, etwa bei der Formulierung von Lösungsvorschlägen oder bei der Bildung der Erwartungen, mit denen die Unbestimmtheiten der Zukunft strukturiert werden. Solche Orientierungen werden im Lauf der Zeit im Rahmen lose abgrenzbarer Wirtschaftsräume entwickelt, ausgebaut und wieder aufgegeben - nicht unähnlich der Dynamik von Stilen im Bereich der Kunst.

Wir befassen uns hier mit dem ökonomischen Bereich neuzeitlicher Gesellschaften. Demgegenüber versucht Schefold (in: Meyer-Abich & Schefold, 1981, 105ff), den Begriff des Wirtschaftsstils anhand von Beispielen aus der klassischen Antike zu erläutern, indem er den Unterschied zwischen Athen und Rom als einen des Wirtschaftsstils darstellt. Dabei ist allerdings von Oekonomie in einem weiten Sinne, der nur wenig mit neuzeitlichen Wirtschaftssystemen zu tun hat, die Rede. In der Antike haben wir es mit einer Phase kultureller Evolution zu tun, in der sich die Polarität von privatem und politischem Bereich ausdifferenziert hatte, wobei der politische in mancher Hinsicht dominant war. Deshalb betrafen Unterschiede wie der zwischen Athen und Rom auch wesentlich die jeweiligen politischen Verhältnisse. Zweifellos wurden dadurch Fragen, die in einem weiten Sinne als ökonomisch apostrophiert werden mögen - etwa solche des Landbaus - betroffen; doch dabei handelt es sich um ganz andere Zusammenhänge als um die, mit denen wir es zu tun haben, nachdem die Oekonomie als eigenständiger Teilbereich der Gesellschaft ausdifferenziert wurde und eben dadurch die Politik aufhörte, als sozial dominanter Bereich zu wirken.

Den spezifischen Wirtschaftsstil, gegen den sich die Humanisierungsdiskussion richtet, bezeichnen wir mit einem auf Gramsci zurückgehenden Ausdruck als Fordismus (Aglietta, 1979 ; Blackburn u.a., 1985 ; Lüscher, 1986). Dabei handelt es sich um den Wirtschaftsstil, der sich zu Beginn des 20. Jahrhunderts in den USA entwickelte und sich von dort über den ganzen OECD-Raum mehr oder weniger wirksam ausgebreitet hat. Und ähnlich wie etwa im Bereich der Kunst der Stil des Barocks sich nach Nationen, aber auch nach Kunstrichtungen ausdifferenziert hat, so hat auch der Wirtschaftsstil der Massenproduktion in der Autoindustrie eine andere Gestalt angenommen als in der Bauwirtschaft, in Italien eine andere als in der BRD. In der umfassend exportorientierten BRD der Nachkriegszeit etwa kam es zu einer Variante, die unter dem Namen 'soziale Marktwirtschaft' (Müller-Armack, 1966) das Pathos eines ordnungspolitischen Credos gewann.

In der Schweiz hat sich der fordistische Wirtschaftsstil nur sehr begrenzt durchsetzen können. Im Lauf des letzten Jahrhunderts ging die Selbstdisziplin von Bauern, die unter harten natürlichen Bedingungen wirtschafteten, mit der handwerklichen Genauigkeit, welche durch die in der Schweiz entstehenden Industrien geprägt wurde, eine zähe Verbindung ein. Die im internationalen Vergleich erstaunlich dezentrale Industrialisierung, das Fehlen einer eigenen Schwer-, später Autoindustrie, das im Vergleich zum Staatshaushalt gewaltige Exportvolumen und eine Reihe historischer Entwicklungen, deren Untersuchung hier zu weit führen würde, ergaben eine Konstellation, dank der die Schweizer Variante eines Wirtschaftsstils, der im 19. Jahrhundert in Europa entstand, sich im 20. Jahrhundert in ungewöhnlicher Kontinuität weiterentwickelte, während anderswo der Umbruch zum Fordismus stattfand. Dennoch blieb die Schweiz von der weltweiten Entfaltung des fordistischen Wirtschaftsstil natürlich nicht unberührt. Der 'american way of life' hinterliess auch hierzulande seine Spuren, die Produkte von Detroit und Hollywood fanden ihren Weg nach Zürich ebenso wie nach Crans-Montana. Insbesondere wurde der Schweizer Arbeitsmarkt über den massiven Fremdarbeiterzustrom der Nachkriegszeit mit Arbeitsmärkten gekoppelt, die nachhaltig durch die Entwicklung des Fordismus geprägt waren.

2. Humanisierung als Identitätsbildung

Die Humanisierungsdiskussion hat sich historisch als Kritik am fordistischen Wirtschaftsstil entwickelt. Betrachten wir etwa die folgende Definition, die beim Nationalen Forschungsprogramm

'Arbeitswelt' Pate stand: "Als human wird eine Arbeitstätigkeit bezeichnet, die die psychophysische Gesundheit des Arbeitstätigen nicht schädigt, sein psychosoziales Wohlbefinden nicht - oder allenfalls vorübergehend - beeinträchtigt, seinen Bedürfnissen und Qualifikationen entspricht, individuelle und/oder kollektive Einflussnahme auf Arbeitsbedingungen und Arbeitssysteme ermöglicht und zur Entwicklung seiner Persönlichkeit im Sinne der Förderung seiner Potentiale und Kompetenzen beizutragen vermag." Sie stellt sozusagen das Negativbild des Fordismus dar: In jedem einzelnen Punkt wird sie an den Arbeitsplätzen des Fordismus - insbesondere am Fließband - systematisch verletzt. Denn im Fordismus nehmen die Arbeitenden Gesundheitsschäden, Frustrationen, unqualifizierte Tätigkeit, Verlust von Handlungsspielräumen und Gestaltungsmöglichkeiten in Kauf zugunsten steigender Einkommen und materiellen Wohlstands.

Zunächst wurde der Taylorismus vom Human-Relations-Ansatz dadurch kritisiert, dass ein anderer Typ von Bedürfnissen, eben die sozialen, betont wurde. Im Grunde genommen betrat damit die Figur des homo sociologicus (Dahrendorf, 1977) die Bühne des Industriebetriebs. Inzwischen kam ein weiteres Menschenbild hinzu, welches im Sinne einer Bedürfnispyramide nebst materiellen und sozialen Bedürfnissen auch psychologische, insbesondere ein Bedürfnis nach Selbstverwirklichung, anmeldet. Das Bild des komplexen Menschen, über dessen Bedürfnisse sich, pointiert gesagt, nichts Allgemeines mehr sagen lässt, ausser dass sie befriedigt sein wollen, setzt dieser Entwicklung die Krone auf (Schein, 1980).

Die Anbindung von Humanisierungsbestrebungen an das Bedürfniskonzept scheint eine problematische Entscheidung, die eher Verwirrung als Orientierung stiftet. Damit sollen nicht jene Bestrebungen diskreditiert werden, aber es soll verdeutlicht werden, dass ein tauglicherer konzeptioneller Ansatzpunkt wichtig wäre. Die grundlegende Schwierigkeit des Bedürfniskonzepts besteht darin, dass es die erstaunliche Plastizität, welche den Menschen gegenüber anderen Lebewesen auszeichnet, nur im nachhinein durch allerhand Hintertürchen zu berücksichtigen gestattet (vgl. auch Jaeger, 1979, 14ff). Dadurch wird es jedoch schnell zu einem Generator von Tautologien, bei denen einfach jedem beobachtbaren Verhalten ein entsprechendes Bedürfnis als scheinbare Ursache zugeordnet wird. Besonders fragwürdig wird dieses Verfahren, wenn damit ethische Ansprüche legitimiert werden. Zweifellos gibt es reale Bedürftigkeit und Not; doch diese lassen sich kaum zureichend mit der Annahme anthropologisch vorgegebener Grundbedürfnisse begreifen, geschweige denn lindern.

Eine Kritik am Menschenbild des homo oeconomicus, welche dieses durch zusätzliche Bedürfnisse ergänzen will, greift zu kurz.

Die realen Probleme der heutigen Arbeitswelt dürften sich besser fassen lassen, wenn Prozesse der Identitätsbildung - zu denen das Menschenbild des homo oeconomicus keinen Zugang eröffnet - berücksichtigt werden. "Wenn jemand gefragt wird, *wer* er ist, so wird er wahrscheinlich seinen Namen nennen. Mit seinem Namen verbindet er aber jeder eine ungeheure Fülle von Assoziationen über sich selbst. Sein Name ist gewissermassen das Etikett für seine Identität. Wenn jemand danach gefragt wird, *was* er ist, dann wird er wahrscheinlich seinen Beruf mitteilen. Damit würde deutlich, wie zentral die Arbeitstätigkeit oder in einem erweiterten Sinn die Funktion in unserer Gesellschaft für uns ist" (Müller, 1985, 56).

Der Begriff der Identität erinnert an den des Selbstkonzepts, über das ein Mensch verfügt (vgl. Super & Bohn, 1970). Dieses Selbstkonzept mag man sich als Selbstbild veranschaulichen. Allerdings verfügt ein Mensch üblicherweise nicht einfach über ein Selbstbild, sondern über eine grosse Menge von Bildern seiner selbst, nicht zuletzt, weil er ja als geschichtliches Wesen seine eigenen Entwicklungen mitbedenken kann (vgl. dazu auch Schapp, 1976). Das Selbstkonzept hat wohl weniger die Gestalt eines Bildes als die einer Geschichte, in welche Bilderfolgen verflochten sind. Wie immer sich das im einzelnen darstellen mag, die Fähigkeit, sich selbst wahrzunehmen, lässt sich mit gutem Grund als ein anthropologisch elementarer Sachverhalt bezeichnen. Entscheidend in unserem Zusammenhang ist nun zunächst, dass ich mich selbst nur wahrnehmen kann über Wirkungen, die ich mir zuschreiben kann. Den Fragen der Zuschreibung von Ursachen und Wirkungen geht die psychologische Attributionsforschung nach; allgemein lässt sich sagen, dass jedes Selbstkonzept degenerieren muss, wo die Erfahrung von Gestaltungsfeldern und von eigenen Wirkungen darin fehlt. So verstanden betrifft das Postulat der Humanisierung "die Gestaltung einer Arbeitswelt, in der sich die Mitarbeiter als 'Ursache' und nicht als 'bewirkt' erleben" (Müller, 1985, 58). Das Konzept der Humanisierung wird dabei nicht aus dem Begriff des Bedürfnisses, sondern aus dem der Identität entwickelt.

Schon damit lassen sich klassische Anliegen der Humanisierung, aber auch bisher in diesem Zusammenhang eher vernachlässigte Aspekte wie derjenige der Menschenführung, praxisorientiert untersuchen. Doch das Problem der Selbstwahrnehmung ist eng mit einem weiteren verknüpft: Wie kann gewährleistet werden, dass sie nicht in krassem Widerspruch zur Wahrnehmung durch andere steht? Gerade die dynamische Balance zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung wird von manchen Autoren als der eigentliche Gehalt des Identitätsbegriffs aufgefasst (Krappmann, 1982). Mead (1962), auf den sich sowohl Krappmann als auch

Müller (1985) beziehen, geht dieses Problem bekanntlich dadurch an, dass er das menschliche Selbst als Wechselspiel zwischen 'ich' und 'mich' auffasst. Verkürzt gesagt ist im Prozess der Selbstwahrnehmung das 'ich' das wahrnehmende und das 'mich' das wahrgenommene Selbst.

Die Pointe dieser Unterscheidung liegt darin, dass ich mich wahrnehme, indem ich die Einstellung anderer mir gegenüber übernehme. Die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung beruht nach Mead auf der Fähigkeit, die Einstellung anderer zu übernehmen. Anschaulich wird diese Einstellungsübernahme am Beispiel des Uebergangs von Gesprächen, in die ein Kind hineinwächst, zu Selbstgesprächen, die es mit sich führt. "We talk to ourselves, but do not see ourselves", bemerkt Mead (1962, 174). Wenn oben davon die Rede war, dass Identität nicht entwickelt und bewahrt werden kann ohne die Erfahrung eigener Wirkungen, so können wir das nun dahingehend präzisieren, dass dazu ganz wesentlich soziale Wirkungen gehören müssen: Nur wenn andere auf mich reagieren, wenn ich also eine Ursache ihrer Handlungen mir zuschreiben kann, kann ich mich durch die Uebernahme ihrer Einstellung auch selbst wahrnehmen.

Das 'mich' ist nur in der sozialen Situation gegeben, und eben dadurch hat es einen universalistischen Aspekt. Es ist nicht einfach die zufällige Art, in der irgend jemand mich gerade wahrzunehmen glaubt, die ich übernehme, wenn ich versuche, mir über mich Rechenschaft zu geben. Vielmehr beziehe ich mich auf den 'generalized other', auf eine Vielfalt fremder Einstellungen, aus denen sich eine mehr oder weniger kohärente Selbstwahrnehmung entwickeln lässt. Das 'mich', das sich so ergibt, ist definiert im Rahmen der Kategorien, welche die jeweiligen sozialen Zusammenhänge anbieten. Doch das ist nicht das ganze Selbst, das 'ich' transzendiert immer wieder das 'mich', als das es sich wahrnimmt und ohne das es nicht 'ich' sagen könnte. "The 'me' represents a definite organization of the community there in our own attitudes, and calling for a response, but the response that takes place is something that just happens. [...] Taken together they constitute a personality as it appears in social experience. The self is essentially a social process going on with these two distinguishable phases." (Mead, 1962, 178).

Das 'mich' entspricht weitgehend dem Begriff des Selbstkonzepts, von dem oben die Rede war; das 'Selbst', die 'Persönlichkeit' im Sinne Meads entspricht dem, was wir hier als 'Identität' ansprechen. Uns interessieren dabei nicht die Feinheiten in Meads Ansatz, auch nicht dessen Stärken und Schwächen im Vergleich zu konkurrierenden Ansätzen, sondern der Grundgedanke eines Wechselspiels von Selbst- und Fremdwahrnehmung. Dabei ergibt sich

eine bemerkenswerte Entsprechung zu den oben zitierten Fragen : In der Formulierung 'Wer bin ich ?' bin 'ich' angesprochen, die Formulierung 'Was bin ich ?' betrifft 'mich'. Die erste Frage wurde oben mit dem Namen beantwortet, die zweite mit dem Beruf. So gelangen wir zum Konzept der beruflichen Identität.

"For instance, there is a group of individuals that have to work together. In a society there must be a set of common organized habits of response found in all, but the way in which individuals act under specific circumstances gives rise to all of the individual differences which characterize the different persons. The fact that they have to act in a certain common fashion does not deprive them of originality. The common language is there, but a different use of it is made in every new contact between persons" (ebenda, 198). Zu den 'common organized habits of response' gehören in unserer Kultur die Berufe. Unter den Kategorien, welche das 'mich' charakterisieren, ist der Beruf eine der wichtigsten, oft die dominante.

Offensichtlich ist der Beruf eine sehr allgemeine Kategorie der Selbstwahrnehmung. Dass einer Arzt ist, lässt noch für die vielfältigsten Spezifikationen Raum ; er mag Kinderarzt sein, eine Praxis in einem Ausländerquartier führen, wenig von Psychologie halten, über viel Erfahrung mit cerebralen Schäden verfügen, ein fähiger Chef sein, wirtschaftlich Erfolg haben, sich oft überfordert fühlen, seinen Alltag gern mit sportlichen Metaphern beschreiben, und so fort. Dennoch, er ist nicht nur Arzt. Zu seiner Identität gehört auch, dass er aus Frankreich kommt oder dass er verheiratet ist ; und wieder geben diese allgemeinen Kategorien Raum für vielfältige Präzisierungen. (Wenn wir hier von beruflicher Identität sprechen, so ist das deshalb ein Kürzel für den umständlicheren Ausdruck 'berufliche Teilidentität'.) Wir unterscheiden also zwischen Selbstkonzept und Identität. Eine Berufsangabe umreißt zunächst eine wichtige Dimension des Selbstkonzepts. Identitätsstiftend wird der Beruf dadurch, dass er dem 'ich' ein Wirkungsfeld anbietet, das Individualität und Innovation zulässt und erfordert, - sonst wäre das Wechselspiel von 'ich' und 'mich' stillgelegt. Erst in diesem Wechselspiel aber bilden sich berufliche Identitäten.

Um deren Relevanz für die Problematik der Humanisierung der Arbeit zu erörtern, ist die These von Dahrendorf (1983), dass gegenwärtig ein Wandel von der durch die protestantische Ethik geprägten Arbeitsgesellschaft zu einer zukünftigen Tätigkeitsgesellschaft anstehe, hilfreich. Die These beruht auf einer Unterscheidung zwischen Arbeit und Tätigkeit, die von Aristoteles über Kant zu Marx gelangte : "Immer war dabei der Unterschied gemeint zwischen denen, die gezwungen sind, Dinge zu tun, und

denen, die sie aus freien Stücken tun" (Dahrendorf, 1983, 31). Gegenwärtig aber werde die Frage wichtig, "in welchem Masse Arbeit zu Tätigkeit werden kann, zu Arbeitstätigkeit zumindest, also zu heteronomem Tun mit einem kräftigen Schuss Autonomie" (ebenda, S.32). Gerade in dieser Transformation von Arbeit in Tätigkeit sieht Dahrendorf die Pointe einer Humanisierung der Arbeit (id. 35) : Arbeit wird human, indem sie zu Tätigkeit wird.

Dies entspricht unseren Ueberlegungen über den Bezug von Humanisierung und Identität insofern, als der Unterschied zwischen Heteronomie und Autonomie ja gerade zwischen Situationen, in denen Menschen sich bloss als 'bewirkt', und solchen, in denen sie sich als 'Ursachen' erfahren, differenziert. Humanisierung der Arbeit mündet gemäss dieser Begriffsbildung letztlich in deren Abschaffung. Die Abschaffung der Arbeit wird dabei aber nicht als Reduktion der Arbeitszeit auf Null aufgefasst, sondern als Transformation von Arbeit in Tätigkeit. Weshalb aber soll eine derart utopische Idee sich gegenwärtig als historische Möglichkeit entpuppen ?

3. Arbeitsmoral und Lohnexplosion

Ein zentraler Gesichtspunkt dabei betrifft die Entwicklung der Arbeitsmoral als der Bereitschaft, Arbeit zu verrichten. Es gehört zum Kernbestand soziologischen Wissens, dass diese Bereitschaft im Zuge der Reformation eine Aufwertung von buchstäblich weltgeschichtlicher Tragweite erfuhr. Andererseits hat die Literatur zum Thema 'Wertwandel' in den letzten Jahren eine beträchtliche Menge von Indizien dazu versammelt, dass die Arbeitsmoral in der Nachkriegszeit ihre soziale Geltung weitgehend eingebüsst hat (vgl. etwa Klipstein & Strümpel, 1984).

Dabei handelt es sich um einen Prozess von grösserer ökonomischer Relevanz als gemeinhin angenommen wird ; denn er dürfte einiges mit dem sprunghaften Anstieg der Lohnkosten zu tun haben, der Ende der sechziger und Anfang der siebziger Jahren praktisch im ganzen OECD-Raum stattfand. Die ersten Forscher, welche jene Entwicklung diagnostizierten, dürften italienische Autoren gewesen sein (vgl. die Ueberlegungen zum 'Kampf gegen die Arbeit' in Tronti, 1971) ; in der ökonomischen Literatur ist sie inzwischen als 'Lohnexplosion' (vgl. etwa Nordhaus, 1972) bekannt : "the rate of increase in wages took a sudden spurt in a large number of industrial countries more or less simultaneously ; it happened in the course either of 1968-9 (as in Japan, France, Belgium and the Netherlands) or of 1969-70 (as in

Germany, Italy, Switzerland and the United Kingdom). In the United States the process began earlier but was far more moderate, the annual rise of hourly earnings in manufacturing having reached a peak rate of 6% between 1967 and 1968 ; whilst the annual increase in earnings reached double figures in all Western European countries and Japan by 1970" (Kaldor, 1978, 223f).

Angesichts drastisch steigender Lohnkosten verdüstern sich die Zukunftserwartungen der Unternehmer ; da sich deren Investitionspläne an diesen Erwartungen orientieren, schwindet damit ihre Investitionsneigung ; wenn sich das Wachstum der Investitionen verlangsamt, sinkt wiederum das Beschäftigungsvolumen (für eine Diskussion dieser Probleme im Hinblick auf die Entwicklung der Nachkriegszeit vgl. Attali, 1981, 67ff). Stark exportorientierte Länder wie die Schweiz erfahren einen solchen Prozess nicht zuletzt in Form erschwerter Absatzbedingungen am Weltmarkt. Dieser theoretische Zusammenhang wurde historisch durch spezifische Umstände verstärkt. Wir wollen sie hier nicht im einzelnen betrachten, bloss die wichtigsten kurz erwähnen.

Die Lohnexplosion beschleunigte zunächst international die Inflation, bis verschiedene Regierungen mit Unterstützung der OECD eine restriktive Wirtschaftspolitik zu entwickeln begannen (vgl. OECD, 1970). Die Dollarinflation trug zu einer Krise des Weltwährungssystems bei, kombiniert mit unterschiedlichen Steigerungsraten der Produktivität und des Preisniveaus in verschiedenen Ländern (vgl. dazu Schefold, 1972). Schliesslich förderte die mangelnde Währungsstabilität zusammen mit verschiedenen anderen Faktoren den Entscheid der OPEC, 1973 die Oelförderung zu drosseln. Die gesamte Konstellation war zweifellos geeignet, Zukunftserwartungen und Investitionspläne weiter zu dämpfen. In der Tat wurde das Wachstum der Investitionen deutlich gedrosselt, die Akkumulationsrate gesenkt (vgl. etwa Glyn & Sutcliffe, 1972, 120ff). Dass in eben diesem Jahrzehnt die Arbeitslosigkeit der industrialisierten Länder ein Ausmass erreicht hat, das in den sechziger Jahren undenkbar schien, ist allgemein bekannt.

Nun gibt es die Hypothese, wonach die Lohnexplosion eine Folge der Ueberhitzung der amerikanischen Wirtschaft durch die Kosten des Vietnamkriegs gewesen sei, doch wie Kaldor (1978) zeigt, ist das mit verschiedenen empirischen Daten schwer in Uebereinstimmung zu bringen. Eine andere Hypothese bringt die Lohnexplosion mit der sich wegen der steigenden Staatsquote öffnenden Schere von Brutto- und Nettolöhnen in Zusammenhang : Wegen dieser Schere wurden die Auseinandersetzungen um die Lohnhöhe zusehends schärfer geführt, Kompromisse wurden zusehends schwieriger. "This hypothesis still leaves unexplained why the wage explosion occurred at that particular time and not earlier

- since the trend of an increasing share of income being deducted at source for tax and insurance contributions has proceeded for more than a decade - or why the explosion should have occurred more or less simultaneously in so many different countries. For this there is no fully satisfactory explanation on present evidence - any more than for the social forces which caused simultaneous outbreaks of student revolts in America and all over Europe in 1968 - or the wave of revolutions which swept Europe in February and March 1848. In all these cases there had been long-smouldering resentment and dissatisfaction which, when matters came to a head in one country, caused the rapid spread of the eruption to others" (Kaldor, 1978, 710).

Es gibt hingegen ernst zu nehmende Hinweise dafür, jenes "long smouldering resentment" auf die Arbeitsbedingungen im fordistischen Wirtschaftsstil zu beziehen. Goldthorpe u.a. (1968) haben in einer mittlerweile klassischen Untersuchung dargelegt, dass sich in dem Rahmen, den wir hier als Fordismus kennzeichnen, unter den Arbeitern ein 'instrumentelles' Verhältnis zur Arbeit entwickelt hat, eine Einstellung, in der die Arbeit primär als ein Uebel, das zum Zweck des Gelderwerbs eingegangen wird, behandelt wird. Dass auf diesem Nährboden der Versuch, möglichst viel Geld für möglichst wenig Arbeit zu ergattern, konsequent vorangetrieben wird, erstaunt nicht (Berger, 1983); und unter den Bedingungen der weitgehenden staatlichen Vollbeschäftigungsgarantie, die im Rahmen des Fordismus entwickelt wurde, waren die Voraussetzungen dazu günstig. (In der Schweiz wurde die Lohnexplosion u.a. durch die mit dem Fordismus im europäischen Massstab vertrauten Fremdarbeiter ausgelöst; die wilden Streiks von Italienern und Spaniern, zu denen es Anfang der siebziger Jahre in verschiedenen Schweizer Betrieben kam, sind durchaus in diesem Rahmen zu begreifen.)

Zum Verständnis der Lohnexplosion dürfte die Berücksichtigung der Qualifikationsproblematik wesentlich sein: Kennzeichnend für den Fordismus ist eine massenhafte Dequalifizierung der Arbeitskraft. Das Fließband insbesondere wird nicht durch Berufsleute bedient. Natürlich kann eine Fabrik, in der grossteils unqualifizierte Leute arbeiten, nur funktionieren, wenn diesen eine Elite professioneller Spezialisten gegenübersteht. Das ist das Muster einer Polarisierung der Qualifikationsentwicklung, das durch die Untersuchung von Kern und Schumann (1977) berühmt geworden ist. An einem Grossteil der in diesem Rahmen vorhandenen Arbeitsplätze war eine von persönlich erlebten Sinngehalten des Berufslebens weitgehend abgekoppelte Arbeitsmoral gefordert. Eine solche Arbeitsmoral verlor aber in der Nachkriegszeit - und nicht zuletzt als Reaktion auf derartige Arbeitsplätze - zusehends

an Verbindlichkeit ; und dieser soziologische Sachverhalt wurde zu einem inflatorisch wirkenden Kostenfaktor, der entscheidend dazu beitrug, dass mittlerweile die beiden wissenschaftlich fundierten Stützen des Fordismus ins Wanken geraten sind : Taylors 'scientific management' sowie die keynesianische Wirtschaftspolitik.

4. Chancen der Berufsethik

Der Zerfall der Arbeitsmoral und die dadurch mitbedingte Lohnexplosion gaben den Hintergrund ab, vor dem das Postulat einer Humanisierung der Arbeit nicht nur moralische, sondern eben auch ökonomische Relevanz gewonnen hat. Allerdings geht es dabei um sehr viel mehr als um die Konzepte von Job enrichment u.dgl., mit denen in einer ersten Phase versucht wurde, dieses Postulat einzulösen. In einer Situation, in der der fordistische Wirtschaftsstil in tiefgreifende Schwierigkeiten geraten ist, stellt sich vielmehr die Frage, ob sich ein neuer Wirtschaftsstil entwickeln lässt, in dem die Chance, eine berufliche Identität auszubilden, kein Privileg, sondern der Normalfall ist.

Doch hat nicht der erwähnte Zerfall der Arbeitsmoral einer solchen Konzeption die notwendige Grundlage entzogen ? Handelt es sich dabei um mehr als um den aussichtslosen Versuch, den absterbenden 'Geist des Protestantismus', der innerweltlichen Askese, wiederbeleben zu wollen ? Die Frage ist, ob die Relevanz beruflicher Identität mit der traditionellen Arbeitsmoral steht und fällt. Um diese Frage zu untersuchen, unterschieden wir analytisch zwischen Arbeitsmoral und Berufsethik, um zu prüfen, ob sie empirisch zusammenfallen oder nicht. In zwei Fallstudien in Schweizer Unternehmen hatten wir Gelegenheit, entsprechende Befragungen durchzuführen (für Einzelheiten sei auf Jaeger u.a., 1987, sowie auf Bieri u.a., 1984, verwiesen).

Unter Arbeitsmoral verstehen wir dabei den Komplex 'puritanischer Tugenden' im Sinne von Schmidtchen (1984, 62), also etwa : - möglichst grosse Präzision, - Pünktlichkeit, - Fleissig sein, möglichst viel leisten, - Nicht lange fragen, sondern tun, was gefordert wird. Wir versuchten sie durch Zustimmung bzw. Ablehnung zu Statements wie den folgenden zu erfassen : "Unter den Jugendlichen machen sich manche über die 'Arbeitswut' der älteren Generation lustig." "Es soll Arbeitslose geben, die im Grunde genommen gar keine Arbeit suchen." Die Antworten gruppieren wir im Sinne der 3-wertigen Logik nach Blau (1977) mithilfe aussagenlogischer Bedingungen in drei Kategorien, in denen wir die

Aussage, die Arbeitsmoral sei von der befragten Person internalisiert, als 'wahr', 'unbestimmt' oder 'ausgeschlossen' betrachteten.

Analog gingen wir zur Erfassung der Berufsethik vor. Die entsprechenden Fragen betonten insbesondere die identitätsstiftende, biographische Dimension des Berufs sowie die Bedeutung einer sozialen Vielfalt, welche gegenseitige Ergänzungen ermöglicht. Drei Beispiele : "Eine Frau ist eine bessere Mutter, wenn sie auch im Erwerbsleben Herausforderung und Bestätigung erfährt." "Ein Beruf ist so etwas wie ein Stück Heimat." "Wenn Sie von Ihrem Schutzengel jeden Monat ein paar tausend Franken überwiesen bekämen, würden Sie dann Ihren Beruf an den Nagel hängen ?"

Tabelle 1 zeigt die relativen Häufigkeiten, die sich ergaben, als wir die entsprechenden Fragen an Büroangestellte in zwei verschiedenen Schweizer Firmen richteten. Betrieb 1 ist ein mittelgrosser Betrieb des technischen Zwischenhandels, wir konnten - bis auf Absenzen und dergleichen - die ganze Bürobelegschaft befragen (N=172). Betrieb 2 ist ein grosses Dienstleistungsunternehmen, die Befragten (N=144) sind vorwiegend im kaufmännischen und im EDV-Bereich tätig.

		Ausge- schlossen	unbestimmt	wahr
Arbeitsmoral internalisiert	Unternehmen I	23%	55%	22%
	Unternehmen II	16%	51%	33%
Berufsethik internalisiert	Unternehmen I	3%	29%	68%
	Unternehmen II	2%	27%	71%

Würden Arbeitsmoral und Berufsethik zusammenfallen, so müssten sich dafür abgesehen von statistischen Schwankungen die selben Verteilungen ergeben. Davon kann keine Rede sein : In beiden Fällen weist bei der Internalisierung der Arbeitsmoral die mittlere Kategorie 'unbestimmt' mit gut 50% die grösste Belegung aus, während bei der Internalisierung der Berufsethik die Kategorie 'wahr' mit rund 70% deutlich am meisten Fälle umfasst.

Das Ergebnis gibt keinen Anlass, an der These von einem Zerfall der Arbeitsmoral zu zweifeln. In beiden Fällen zeigt nur

eine Minderheit eine internalisierte Arbeitsmoral, bei einer ähnlich grossen Minderheit ist eine Internalisierung nach unseren Regeln ausgeschlossen, während die grosse Mehrheit der Fälle unbestimmt bleibt. Das passt zweifellos ins Bild eines Wertwandels, bei dem die Arbeitsmoral ihre kulturelle Geltung verliert. Dagegen stellen wir bei der Berufsethik eine deutliche Asymmetrie der Verteilung zugunsten einer internalisierten Berufsethik fest. Bemerkenswerterweise kommt auch in beiden Unternehmen kein einziger Fall vor, in dem eine Internalisierung der Arbeitsmoral gegeben, eine der Berufsethik hingegen ausgeschlossen wäre, liegt die umgekehrte Kombination (Arbeitsmoral : ausgeschlossen, Berufsethik : wahr) in beiden Firmen in knapp 10% der Fälle vor.

Diese Ergebnisse sprechen nun allerdings dafür, ein Verständnis von Humanisierung der Arbeit als Förderung der Chancen beruflicher Identitätsbildung ernst zu nehmen. Argumente dafür, dass entsprechende Entwicklungen im Zuge des Einsatzes von neuen Technologien in der westdeutschen Industrie beobachtet werden können, haben Kern & Schumann (1984) in einer vielbeachteten Untersuchung vorgebracht. Verwandte Argumente für den Dienstleistungsbereich finden sich bei Baethge & Oberbeck (1986); Piore und Sabel (1985), Fuà (1983), Huppés (1985) formulieren vor dem Hintergrund unterschiedlicher nationaler Erfahrungen ähnliche Thesen.

Auch scheint es angebracht, Durkheims Vorwort zur zweiten Auflage seines Werks über die Arbeitsteilung mit grösserer Bescheidenheit wieder zu lesen, als sie etwa aus Luhmanns Einleitung zu jenem Werk (vgl. Durkheim, 1977) spricht. Denn Sätze wie die folgenden sind von frappierender Aktualität: "Es gibt eine professionelle Moral des Anwalts und des Beamten, des Soldaten und des Professors, des Arztes und des Priesters usw. Wollte man aber in einer ein wenig deutlicheren Sprache die landläufigen Ideen über die Beziehungen zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer, zwischen dem Arbeiter und dem Unternehmer, den untereinander oder mit dem Publikum konkurrierenden Industriellen festhalten, welche ungenaue Formeln würde man dann erhalten! Einige Gemeinplätze über die Treue und die Ergebenheit, die die Lohnempfänger denen schuldig sind, die sie beschäftigen, über die Zurückhaltung, der sich die letzteren wegen ihrer ökonomischen Ueberlegenheit befleissigen müssen, eine gewisse Missbilligung für jede zu offenbar unehrliche Konkurrenz, für jede zu schreiende Ausbeutung des Konsumenten, das ist ungefähr alles, was das moralische Bewusstsein dieser Berufe enthält."..."Diesem Zustand der Anomie müssen die ständig auflebenden Konflikte und die Unregelmässigkeiten aller Art zugeschrie-

ben werden, von denen uns die ökonomische Welt ein trauriges Schauspiel bietet" (Durkheim, 1977, 40).

Eine angemessene Analyse der Lohnexplosion würde wohl nicht allzuweit von derartigen Ueberlegungen verlaufen. Der Versuch jedoch, den Zustand der Anomie, der sich in jenem Phänomen niederschlug und auf den die Humanisierungsdiskussion mit Nachdruck hingewiesen hat, zu beheben, müsste nach dem Gesagten das Paradox eingehen, Arbeit als Grundkategorie des sozialen Lebens fallen zu lassen, indem die Bildung beruflicher Identitäten gefördert wird.

BIBLIOGRAPHIE

- AGLIETTA Michel (1979), *A Theory of Capitalist Regulation : the US-Experience*, New Left Books, London.
- ARMSTRONG Philip, GLYN Andrew & HARRISON John (1984), *Capitalism since World War II*, Fontana Paperbacks, London.
- ATTALI Jacques (1981), *Les trois mondes ; pour une théorie de l'après-crise*, Fayard, Paris.
- BAETHGE Martin & OBERBECK Herbert (1986), *Zukunft der Angestellten*, Campus, Frankfurt.
- BERGER Johannes (1983), "Die Wiederkehr der Vollbeschäftigungslücke - Entwicklungslinien des wohlfahrtsstaatlichen Kapitalismus", in MATTHES Joachim, Ed., *Krise der Arbeitsgesellschaft ?*, Campus, Frankfurt, 309-320.
- BIERI Lisbeth, DUERRENBERGER Gregor & JAEGER Carlo (1984), *Elektronische Heimarbeit und berufliches Kontaktsystem*, Geographisches Institut ETH, Zürich
- BLACKBURN Phil, COOMBS Rod & GREEN Kenneth (1985), *Technology, Economic Growth and the Labour Process*, Macmillan, London.
- BLAU Ulrich (1977), *Die dreiwertige Logik der Sprache*, de Gruyter, Berlin,
- DAHRENDORF Ralph (1977), *Homo Sociologicus*, Westdeutscher Verlag, Opladen.
- DAHRENDORF Ralph (1983), "Wenn der Arbeitsgesellschaft die Arbeit ausgeht", in MATTHES Joachim, Ed., *Krise der Arbeitsgesellschaft ?*, Campus, Frankfurt, 25-37.
- DURKHEIM Emile (1977), *Ueber die Teilung der sozialen Arbeit*, Suhrkamp, Frankfurt.
- FUA Giorgio (1983), "Rural Industrialization in Later Developed Countries : The Case of Northeast and Central Italy", *Banca Nazionale del Lavoro quarterly Review*, 147, 351-377.
- GLYN Andrew & SUTCLIFF Bob (1972), *British Capitalism, Workers and the Profits Squeeze*, Penguin, Harmondsworth.
- GOLDTHORPE John H., PLATT Jennifer, LOCKWOOD David, & BECHHOFFER Frank (1968), *The Affluent Worker : Industrial Attitudes and Behaviour*, Cambridge UP, Cambridge.
- GOODMAN Nelson (1978), *Ways of Worldmaking*, Harvester Press, Hassocks.

- HUPPES Tjerk (1985), *Een nieuw ambachtelijk elan*, Stenfert Kroese, Leiden.
- JAEGER Carlo (1979), *Ein Modell der Wirtschaftsgesellschaft*, Lang Frankfurt.
- JAEGER Carlo, BIERI Lisbeth & DUERRENBARGER Gregor (1987), *Telearbeit : Von der Fiktion zur Innovation*, Verlag der Fachvereine, Zürich.
- KALDOR Nicolas (1978), *Further Essays in Economic Theory*, Ducksworth, London.
- KERN Horst & SCHUMANN Michael (1977), *Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein*, Suhrkamp, Frankfurt.
- KERN Horst & SCHUMANN Michael (1984), *Das Ende der Arbeitsteilung ?*, Beck, München.
- KLIPSTEIN Michael von, & STRUEMPEL Burkhard (1984), *Der Ueberdruss am Ueberfluss*, Olzog, München.
- KRAPPMANN Lothar (1982), *Soziologische Dimensionen der Identität*, Klett-Cotta, Stuttgart.
- LUESCHER Ruedi (1986), "Henry und die Krümelmonster", *Widerspruch*, 11, 20-42.
- MARCH James G. & SIMON Herbert A. (1976), *Organisation und Individuum : Menschliches Verhalten in Organisationen*, Gabler, Wiesbaden.
- MEAD George H. (1962), *Mind, Self & Society*, The University of Chicago Press, Chicago.
- MEYER-ABICH Klaus M. & SCHEFOLD Bertram (1981), *Wie möchten wir in Zukunft leben*, Beck, München.
- MUELLER Werner R. (1985), "Humanisierung der Arbeit", *Die Unternehmung*, 1/85, 48-63.
- MUELLER-ARMACK Alfred (1966), *Wirtschaftsordnung und Wirtschaftspolitik ; Studien und Konzepte zur Sozialen Marktwirtschaft und zur Europäischen Integration*, Rombach, Freiburg.
- NORDHAUS William (1972), "The Worldwide Wage Explosion", *Brookings Papers on Economic Activity*, 3.
- OECD (1970), *Inflation, The Present Problem*, Oecd, Paris.
- PIORE Michael J. & SABEL Charles F. (1985), *Das Ende der Massenproduktion*, Wagenbach, Berlin.
- SCHAPP Wilhelm (1976), *In Geschichten verstrickt*, Heymann, Wiesbaden.
- SCHEFOLD Bertram (1972), Ed., *Floating, Realignment, Integration*, Mohr, Tübingen.
- SCHEIN Edgar H. (1980), *Organisationspsychologie*, Betriebswirtschaftlicher Verlag / VVA, Wiesbaden.
- SCHMIDTCHEN Gerhardt (1984), *Neue Technik, Neue Arbeitsmoral*, Köln, DIV.
- SPIETHOFF Arthur (1933), "Die Allgemeine Volkswirtschaftslehre als geschichtliche Theorie ; die Wirtschaftsstile", *Schmollers Jahrbuch*, 1933 (Festschrift für Werner Sombart), 891-924.
- SUPER Donald E. & BOHN Martin J. (1970), *Occupational Psychology*, Tavistock, London.
- TRONTI Mario (1971), *Operai e capitale*, Einaudi, Turin.
- WERLEN Benno (1986), *Handlungstheoretische Sozialgeographie*, Diss., Freiburg.