

Johannes SCHASCHING SJ, Prof. Dr., Jahrgang 1917, trat 1937 in die Gesellschaft Jesu ein, studierte Philosophie, Theologie und Sozialwissenschaften und promovierte zum Dr.rer.pol. 1952 bis 1966 lehrte Johannes Schasching als Dozent bzw. Professor für Soziologie an der Universität Innsbruck, von 1966 bis 1969 war er Rektor des päpstlichen Kollegs Germanicum-Hungaricum und von 1966 bis 1991 Professor für Soziologie und Soziallehre der Kirche an der päpstlichen Universität Gregoriana in Rom; dort bekleidete er auch das Amt des Dekans der Sozialwissenschaftlichen Fakultät in den Jahren 1981 bis 1987. Derzeit ist Professor Johannes Schasching an der Katholischen Sozialakademie in Wien tätig.

Arbeit zwischen Sachzwängen und persönlicher Verwirklichung

Die Aussage, daß der Mensch durch die und in der Arbeit nicht nur Güter und Dienstleistungen, sondern sich selber „produziert“, gehört nicht nur zum Grundbestand marxistischer Gesellschaftsanalyse, sondern in einem ganz anderen Verständnis auch zu dem, was man als katholische Soziallehre bezeichnet. Professor Johannes Schasching SJ hat zu diesem Thema am Kongreß des Österreichischen Verbandes der Wirtschaftsingenieure am 19. Juni 1992 ein begeistert aufgenommenes Eröffnungsreferat gehalten. Er vertritt für die katholische Soziallehre keine Arbeitsromantik, sondern ist sich deutlich bewußt, daß die moderne Arbeit in Sachzwänge hineingestellt ist, die dazu verpflichten, das Problem der menschlichen Arbeit in neuer Weise zur Erörterung zu stellen.

Freundlicherweise hat uns Professor Johannes Schasching eine überarbeitete Fassung seines Vortrages zur Verfügung gestellt, die wir mit großer Freude als grundsätzlichen Beitrag unserem Schwerpunkt »Human Ressource Management« voranstellen können.

Es war für mich ein tiefgreifendes Erlebnis, als ich im vatikanischen Geheimarchiv die Entstehung des Arbeiterrundschreibens Leos XIII. von 1891 studieren konnte. Auf dem Tisch des Papstes lagen zwei Aktenbündel. Auf der einen Seite die Schriften von Karl Marx, auf der anderen Seite verschiedene Vorschläge christlicher Sozialreformer. Beide waren davon überzeugt, daß durch die industrielle Revolution ein entscheidender Umbruch in der menschlichen Arbeit stattfindet und daß von der Gestaltung der Arbeit das Schicksal der Industriegesellschaft abhängen würde. Karl Marx vertrat die These, daß durch die Kollektivisierung des Kapitals und durch den technischen Fortschritt ein so hohes Klassenbewußtsein erzeugt werden könnte, daß die Herrschaft über Menschen beseitigt und die Sachzwänge abgeschafft werden könnten. In der Endphase sollte jeder fischen können, ohne Fischer sein zu müssen, malen können, ohne Maler sein zu müssen. Auch bei nicht wenigen Vorschlägen christlicher Sozialreformer spielten utopische Vor-

stellungen eine beachtliche Rolle. Die ständische Gesellschaftsordnung hatte durch Jahrhunderte die abendländische Gesellschaft geprägt. Warum sollte es nicht möglich sein, die neu entstandene Großgruppe der Industriearbeiter in einen neuen Stand einzugliedern und das sowohl durch den Besitz der Betriebe als auch durch eine hohe religiös-sittliche Motivation? Auch dadurch würden die Sachzwänge der industriellen Arbeit viel von ihrer Härte verlieren und das Standesbewußtsein das unvermeidliche Arbeitsleid relativieren.

Wir wissen, daß Leo XIII. die Arbeitsutopie Karl Marx vehement ablehnte, wir wissen aber auch, daß er sich für die romantischen Vorstellungen gewisser christlicher Sozialreformer ebenso wenig entscheiden konnte. Es geht hier nicht darum, sein eher vorsichtiges, aber im letzten doch realistisches Konzept von der Gestaltung der Arbeit im einzelnen darzulegen. Wichtiger erscheint eine Feststellung: Seit Beginn der industriellen Revolution wurde die Gestaltung der Arbeitswelt zu einer

Schlüsselfrage der Menschheit. Sie hat in den westlichen Ländern zu sozialen Kämpfen und Bürgerkriegen geführt und sie hat in den Ländern des realen Sozialismus durch Jahrhunderte das wirtschaftliche, politische und kulturelle Leben bestimmt. Wir haben dieses Problem bis heute nicht gelöst, obwohl wir viel dazugelernt haben. Wir stehen gerade nach dem Zusammenbruch des realen Sozialismus vor einer neuen Herausforderung: wird es uns gelingen, in einer Welt, die über 80 % zu einer Arbeitnehmergesellschaft geworden ist, eine solche Gestaltung der Arbeitswelt zu erreichen, daß sie eine menschengerechte Zuordnung zwischen Sachzwängen und Selbstverwirklichung darstellt?

Wer immer die heutige Literatur über Arbeitsforschung und Arbeitsgestaltung auch nur oberflächlich über-schaut, ist beeindruckt vom intensiven Bemühen der Wissenschaft, menschengerechte Lösungen zu finden. Und es ist ebenso beeindruckend, wie die Sozialpartner selber, Arbeitgeber und Arbeitnehmer zusammen mit den

politischen Instanzen nach neuen Wegen der Arbeitsgestaltung suchen.

Manche wundern sich, daß sich auch die Kirchen intensiv mit diesem Thema befassen, sowohl die katholische als auch die evangelische. Und das keineswegs, weil sie konkrete Arbeitsmodelle vorzulegen hätten. Dazu fehlt ihnen die Kompetenz. Aber sie verfügen aus ihrem religiösen Grundverständnis über ein bestimmtes Menschenbild und über eine Ordnungsvorstellung der Gesellschaft, die sie in der Suche nach einer menschengerechten Gestaltung der Arbeitswelt in den Dialog einbringen wollen. Um es noch deutlicher zu sagen: Den Kirchen geht es dabei nicht darum, Herrschaft auszuüben oder wissenschaftliche Einsichten außer Kraft zu setzen, sondern einzig um die Überzeugung: In Wirtschaft und Technik geht es nicht nur um die Erstellung von Gütern und Dienstleistungen, sondern sehr wesentlich auch um den wirtschaftenden Menschen und die Gestaltung einer menschenwürdigen Gesellschaft und um das, was heute oft als „Kultur der Arbeit“ bezeichnet wird. Dazu aber braucht es nicht nur fachliches Wissen und technisches Können, sondern auch geistige Werte und sittliche Orientierung, oder das, was Wilhelm Röpke als die Bereiche „jenseits von Angebot und Nachfrage“ nannte.

Es darf dabei ruhig zugegeben werden, daß auch die Kirchen - ich spreche hier in besonderer Weise von der katholischen Soziallehre - in der Deutung der Arbeit, insbesondere der Arbeit in einer arbeitsteiligen Wirtschaft, einen Lernprozeß durchgemacht haben. Auch sie haben dazugelernt, frühere Positionen modifiziert, Utopien abgebaut und an Realismus dazugewonnen. Heute aber enthält das, was wir als christliche Sozialethik bezeichnen, Grundeinsichten und Grundaussagen, die für den Dialog um eine menschengerechte Gestaltung der Welt der Arbeit fruchtbarer gemacht werden können. Ich versuche, dies anhand der drei ethischen Zielsetzungen aufzuzeigen, die einer menschen- und gesellschaftsgerechten Gestaltung der Arbeit vorgegeben sind.

1. Die personenstiftende Funktion der Arbeit

Es ist durchaus verständlich, daß die christlichen Kirchen zur Begründung der personenstiftenden Funktion der Arbeit zuerst ein theologisches Argument anführen. Es wurzelt zuinnerst in der Überzeugung, daß jeder Mensch

das in ihm grundgelegte „Projekt Gottes“ in Freiheit und Eigenverantwortung zu „produzieren“, zu verwirklichen habe, gerade auch in und durch die Arbeit. Das Sozialrundschriften über die menschliche Arbeit nennt das das „Mehr-Mensch-Werden in und durch die Arbeit“ (Laborem exercens). Diese Aufgabe ist so prioritär und persönlich, daß sie keinem Kollektiv, aber auch keinem technischen Sachzwang delegiert werden kann.

Aber es lassen sich für die personenstiftende Funktion der Arbeit auch wirtschaftsinterne Argumente anführen. Wirtschaftswissenschaftler, aber auch Wirtschaftspraktiker sind zunehmend der Überzeugung, „daß der Mensch die kostbarste Ressource im Produktionsprozeß darstellt“. So heißt es wörtlich in einem Handbuch für amerikanische Manager. Das sagt mit anderen Worten: Es wächst die Einsicht, daß die Vermittlung der Erfahrung von Freiheit und Mitverantwortung im Wirtschaftsprozeß keineswegs wirtschaftsfremd und produktionswidrig ist, sondern, daß dies sehr wesentlich auch die wirtschaftliche Effizienz betrifft. Kritiker haben hier sofort nachgestoßen: Menschenwürde und persönliche Entfaltung werden in der modernen Betriebsideologie keineswegs als Selbstzweck angesehen, sondern als Instrumente der Produktivitätssteigerung und des Gewinnes. Ich würde diese Kritik nicht so formulieren. Natürlich kann es auch hier Mißbräuche geben, aber was spricht dagegen, daß die Einsicht wächst, daß das menschengerechte Handeln in der Wirtschaft auf weite Sicht gesehen auch das sachgerechte Handeln darstellt?

Ich darf noch einen gesellschaftspolitischen Aspekt der personenstiftenden Funktion der Arbeit anführen, auch wenn er manchen als wirtschaftsfremd erscheinen mag. Wir wissen heute mehr als früher, daß es für das Funktionieren einer demokratischen Staats- und Gesellschaftsordnung entscheidend darauf ankommt, daß die Bürger bereit und fähig sind, Mitverantwortung zu tragen, daß sie die Erfahrung der Freiheit und der Verpflichtung gemacht haben. Die Stiftung demokratiereifer Personen muß aus einer Mehrzahl von Kräften geleistet werden. Fällt aber in einen entscheidenden Lebensbereich für eine Großgruppe die Erfahrung von Freiheit und Mitverantwortung aus, wirkt sich das deformierend auf die Gesamtpersönlichkeit und die Gesamtgesellschaft aus. Es ist auf die Dauer unmöglich, an demokratiereife

Menschen zu appellieren, wenn sie nicht und gerade auch in der Welt der Arbeit die personenstiftenden Werte der Freiheit und Mitverantwortung erfahren haben. Ob das wirtschaftsfremd und unternehmenswidrig ist? Es ist bezeichnend, wie unüberhörbar heute von einem „Öffentlichkeitsmandat der Wirtschaft“ gesprochen wird. Es wird den Unternehmen nicht mehr zugestanden, sich auf rein ökonomische Probleme wie etwa Produktionsverfahren und Absatzstrategien zu beschränken. Es wächst die Einsicht, daß sie auch Verantwortung für die gesamtgesellschaftlichen Werte und Ziele haben. In unserem konkreten Fall für die Erhaltung und Wiedergewinnung demokratie-reifer Bürger. Der Begründer der zweitgrößten Mineralölfirma Japans, Sazo Idemitsu, hat kurz vor seinem Tod im Jahre 1978 in zahlreichen Büchern seine grundsätzlichen Ideen zur Existenz seiner Firma und die Bedeutung und den Sinn der Firmenführung aufgezeichnet. Er beschrieb den Zweck seiner unternehmerischen Tätigkeit folgendermaßen: „Das Ziel von Idemitsu ist nicht die erfolgreiche Unternehmung. Das Geschäft mit dem Mineralöl ist nur ein Mittel, wodurch wir die echte Gestaltung der arbeitenden Menschen in der Gesellschaft zeigen können. Damit können wir sowohl der Gesellschaft als auch dem Staat Anregungen dazu geben, was in der Gesellschaft echten Wert hat.“

Ich möchte die Divergenzen und Konflikte nicht verharmlosen, die in der konkreten Praxis zwischen den Sachzwängen und der Forderung nach Selbstverwirklichung bestehen. Aber ich wage die Formulierung: Die Forderung nach einer personenstiftenden Gestaltung der Arbeit ist nicht nur ein ethisches Postulat, sondern auch ein wirtschafts- und gesellschaftspolitischer Imperativ. Damit soll in keiner Weise einer Betriebsromantik und Arbeitsutopie das Wort geredet werden. Es gibt in unserer hoch arbeitsteiligen, dynamischen und interdependenten Wirtschaft Sachzwänge, die nicht straflos übergangen werden können. Es gibt aber gerade infolge der technischen und organisatorischen Innovationen auch ganz neue Chancen für eine personenstiftende Gestaltung der Arbeit. Um es noch einmal zu sagen: in dieser Forderung geht es nicht bloß um eine ökonomische Frage, sondern um eine zentrale Herausforderung für eine freiheitliche Gesellschaft.



2. Die gemeinschaftsstiftende Funktion der Arbeit

Ein führendes Mitglied der japanischen Management-Association, Hiroaki Kobayashi, machte folgende Aussage: „Es ist interessant festzustellen, daß die am meisten geachtete Lektüre für das Topmanagement japanischer Großunternehmen die Ethik des Konfuzius ist“. Jene Ethik, die darauf aufbaut, daß die entscheidende gesellschaftliche Kraft nicht der bürokratische Staat, aber auch nicht das isolierte Individuum, sondern die selbstverantwortliche Gruppe darstellt. Die Solidarität der Gruppe ist nach Kobayashi ein entscheidender Faktor in der Unternehmenskultur und im Erfolg der japanischen Wirtschaft. Nach einer MIT-Studie sind fast 70 % der Mitarbeiter der japanischen Automobilindustrie in Arbeitsgruppen integriert, während es in den USA unter 20 % und in Europa nicht einmal 1 % sind. Mit großem Interesse habe ich in diesen Tagen gelesen, daß im Grazer Eurostar-Werk in der Produktion in Gruppen von je 6 bis 20 Beteiligten gearbeitet wird, die in ihrem Arbeitsabschnitt voll verantwortlich sind.

Wir wissen aus der Geschichte, wie stark auch in der westlichen Welt die Arbeit gemeinschaftsstiftend und solidaritätsstiftend war. Diese Solidarität war wesentlich dafür mitverantwortlich, daß die proletarische Situation der Arbeit überwunden werden konnte. Wir wissen aber heute aus einer Reihe arbeitswissenschaftlicher Forschungen ebenso, daß das, was wir Solidarität der Arbeit nennen, sich viel differenzierter darstellt. Die Gründe dafür sind verschiedenartig. Sie liegen zum Teil in der wesentlich besseren materiellen und sozialen Absicherung der Arbeit, die zu einer verstärkten Individualisierung führt, zum Teil aber auch in den organisatorischen Konsequenzen moderner Betriebsgestaltung.

Trotzdem erhebt die Arbeitsethik auch heute noch die Forderung nach einer gemeinschafts- und solidaritätsstiftenden Funktion der Arbeit. Das Sozialrundscheiben Johannes Pauls II. über die menschliche Arbeit formuliert das sehr pointiert: Arbeit darf nicht trennen, nicht individualisieren, sondern Arbeit eint. Dahinter steht die grundsätzliche Überzeugung, daß menschliche Selbstverwirklichung nie im Einzelgang geschehen kann, sondern nur in wechselseitiger Ergänzung und Bereicherung. Das gilt für alle Lebensbereiche, insbesondere auch für den Vollzug der Arbeit.

Es ist auch den christlichen Kirchen klar, daß diese Solidarität der Arbeit in den verschiedenen Wirtschaftsformen verschiedene Intensität und verschiedene Ausdrucksformen hat. Sie war in einer bäuerlich-handwerklichen Welt wesentlich verschieden von dem, was der kürzlich verstorbene Nobelpreisträger Friedrich August von Hayek als den „extended order“ bezeichnete. Auch hier werden Sachzwänge utopische Erwartungen auf ein realistisches Maß reduzieren. Aber gerade die sogenannten Sachzwänge, oder besser gesagt die modernen technisch-organisatorischen Innovationen, eröffnen ganz neue Chancen für gemeinschafts- und solidaritätsstiftende Initiativen. Ich brauche hier vor Fachleuten nicht in Einzelheiten einzugehen. Begriffe wie kooperativer Führungsstil, Delegation, Team-Erfahrung usw. gehören heute zum ABC des Management-Trainings. Die Verwirklichung verlangt unternehmerische Kreativität und Risikobereitschaft.

Eines darf auch hier nicht unausgesprochen bleiben: In der vor kurzem abgeschlossenen europäischen Wertestudie wurde festgestellt, daß wir es europaweit mit vier Tendenzen im europäischen Durchschnittsmenschen zu tun haben: er ist post-autoritär; post-solidarisch; post-transzendent; post-materialistisch. Es kann hier auf diese äußerst bedeutsamen Aussagen und ihr Hintergrundverständnis nicht näher eingegangen werden. Aber eines kann gesagt werden: Tendenzen der Entsolidarisierung sind durchaus verständlich und sollen auch nicht gleich negativ abqualifiziert werden. Aber wir gehen auf eine Gesellschaft zu und zum Teil stehen wir bereits mitten in ihr, wo Solidarität und Konsens dringend gefordert sind. Man denke hier nur an die Herausforderungen der unvermeidlichen innerstaatlichen Umverteilung, an die Probleme der Ökologie und das in seiner ganzen Dramatik noch kaum erkannte Problem der Entwicklungsländer. Sicher, Solidarität und Konsens werden aus einer Reihe von Kräften gestiftet werden müssen. Die christliche Sozialethik aber steht nicht an zu sagen, daß ein bedeutender Beitrag dazu auch durch die gemeinschafts- und solidaritätsstiftende Gestaltung der Arbeit geleistet werden muß. Auch hier geht es im Blick auf die Zukunft eindeutig um ein „Öffentlichkeitsmandat der Wirtschaft“.

Zwei Aussagen sollen dieser grundsätzlichen Feststellung noch hinzugefügt werden. Erstens, wer um die Sachzwänge der modernen Technik und die

hochgradige Mobilität der Wirtschaft auch nur einigermaßen Bescheid weiß, wird auch die Grenzen der gemeinschafts- und solidaritätsstiftenden Gestaltung der Arbeit nicht verharmlosen. Darum wird es in Zukunft noch mehr die Aufgabe der Unternehmen sein, die außerbetriebliche Gemeinschafts- und Solidaritätserfahrung ihrer Mitarbeiter mitzuverantworten. Die christliche Sozialethik denkt hier vor allem an die Familie als Grunderfahrung der Solidarität. Alles, was heute für eine familienbezogene und familienfreundliche Gestaltung der Arbeitszeiten versucht wird, hat keineswegs bloß familienpolitische, sondern auch wirtschaftspolitische und gesamtgesellschaftliche Bedeutung. Prof. Fürstenberg sagt: „Es geht darum, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die sinnvolle Lebensformen sowohl in der Arbeitswelt als auch in der sozialen Umwelt, insbesondere in der Familie, sichert.“

Eine zweite Aussage: Es wurde bereits erwähnt, daß gerade am Beginn der industriellen Revolution die organisierte Solidarität der Arbeit einen entscheidenden Einfluß in der Überwindung der proletarischen Situation und in der Verteidigung der Würde der Arbeit hatte. Auch in der Solidarität der organisierten Arbeit ist in der Zwischenzeit ein beachtlicher Wandel eingetreten. Man spricht auch hier von Formen der Entsolidarisierung. Trotzdem ist die Großorganisation der Arbeit bei allem Wandel ein bedeutender Faktor in der Solidaritätserfahrung der heutigen Arbeit. Die christliche Sozialethik ist jedenfalls davon überzeugt, daß die Organisation der Arbeit ein wesentliches Element in der Gestaltung einer menschenwürdigen Arbeit und einer menschengerechten Gesellschaft darstellt.

Der Mensch, aber auch eine Gesellschaft, lebt nicht vom Brot allein. Menschen brauchen nicht nur materiellen Wohlstand, sondern ganz wesentlich auch sozialen Wohlstand. Dieser muß auf verschiedenen Ebenen und durch verschiedene Kräfte verwirklicht werden. Eine davon ist wesentlich auch die Arbeit. Utopien und Romantik stiften hier Schaden. Aber noch größeren Schaden würde eine Denkrichtung stiften, daß in der Gestaltung der Arbeit die Sachzwänge die einzige Priorität darstellen und Fragen der Sozialkultur in der Freizeit angesiedelt werden müssen.

**Japanische Unternehmen reüssieren
derzeit mit modernen
Produktionsphilosophien am
Weltmarkt**

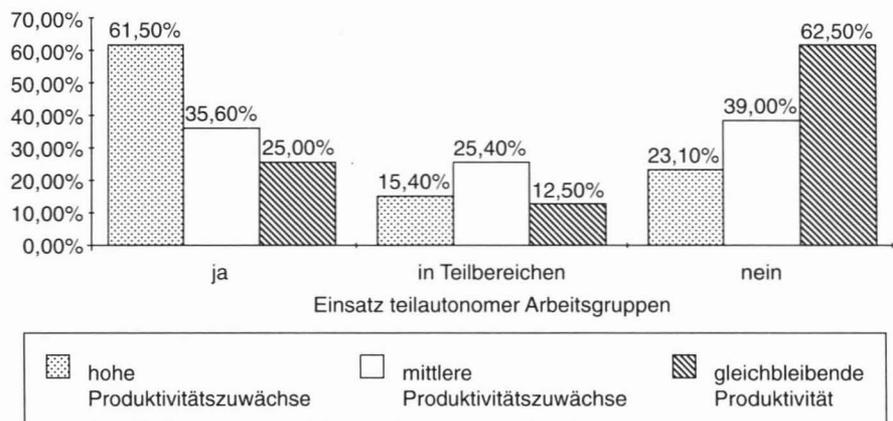
Wir wollten daher wissen:

- Wie weit sind die Produktionsbereiche der österreichischen Unternehmen nach modernen Prinzipien organisiert?
- Wie unterscheidet sich die Produktionsorganisation von Unternehmen, die hohe Produktivitätssteigerungen erzielten von Unternehmen, denen das nicht gelang?
- Wo sehen die Unternehmen die zukünftigen Erfolgspotentiale für weitere Produktivitätssteigerungen?
- Wie unterscheiden sich die einzelnen Industriebranchen?

Antworten auf diese Fragen finden Sie in der

**INFORA-STUDIE
MODERNE PRODUKTIONSORGANISATION IN
ÖSTERREICHISCHEN INDUSTRIEBETRIEBEN**

In die Studie gingen die Ergebnisse von 98 befragten Unternehmen ein. Die Studie ist zu einem Preis von öS 4.350,- exkl. MWSt. bei uns erhältlich.



Infora ist eines der größten österreichischen Beratungshäuser mit 35 Mitarbeitern an den Standorten Graz und Wien. Unsere Beratungsschwerpunkte für Industriebetriebe umfassen die Themen Industrieorganisation, Informationstechnologie, Logistik, Marketing und Rechnungswesen. Sollten Sie zu unseren Beratungsleistungen Fragen haben oder an der Studie interessiert sein, wenden Sie sich bitte an Frau Monika Wolf, INFORA Gesellschaft für Unternehmensberatung mbH, Grieskai 10, 8020 Graz (Tel. 0316 / 91 89 40).



3. Die sinnstiftende Funktion der Arbeit

Wer heute von Sinn und Werten spricht, muß zurückhaltend sein. Zu oft wurden Menschen unter dem Vorwand von Werten und Zielen tyrannisiert. Diese Gefahr ist auch heute nicht gebannt. Es ist irgendwo verständlich, wenn ein moderner Denker sagt: „Das, was Sinn heißt, muß verschwinden“. Mit dieser Aussage ist die Sinnfrage und die Werterfahrung klarerweise nicht beantwortet. Empirische Untersuchungen haben gerade in der Welt der Arbeit gezeigt, daß eine sinnvolle und sinnerfüllte Arbeit zu den ersten Desideraten zählen, die an die Gestaltung der Arbeit gestellt werden. Eine 1990 durchgeführte Untersuchung ergibt, daß ein Leben ohne Arbeit für 56 % der Österreicher völlig sinnlos wäre und weitere 23 % erklären sich mit dieser Aussage zu einem gewissen Grad ebenfalls einverstanden. Allerdings ist dabei zu betonen, daß junge Menschen hier bereits differenzierter urteilen. Man ist aber im allgemeinen ab einem bestimmten Einkommen durchaus bereit, auf einen Arbeitsplatzwechsel mit Lohnvorteilen zu verzichten, wenn dieser Wechsel mit Sinneinbußen erkaufte werden müßte.

Selbstverständlich wird das nicht immer so möglich sein. Empirische Untersuchungen sprechen von mehreren Typen der Sinnerfahrung und Zufriedenheit in der Arbeit. So spricht zum Beispiel eine Untersuchung in der Bundesrepublik Deutschland von vier Typen der Sinnerfahrung in der Arbeit: Etwa 17 % der Befragten verfügen über einen optimalen Befund, das heißt, sicherer Arbeitsplatz, beachtliches Maß von Selbstgestaltung der Arbeitszeit, persönlicher Kreativität, gute Bezahlung. Ein zweiter Typ wird mit ungefähr 19 % angegeben. Hier sind die eben genannten Faktoren der Sinnerfahrung bereits reduziert, aber es besteht noch ein beachtlicher Bestand an Selbstverwirklichung. Ein dritter Typ wird mit massiven 52 % zusammengefaßt. Hier sind die oben angeführten sinnstiftenden Faktoren stark reduziert und die Arbeit wird primär als Einkommensquelle für außerbetriebliche Sinnerfahrung eingestuft. Aber auch diese Gruppe stellt keinen einheitlichen Block dar, sondern ist durch eine starke Mobilität gekennzeichnet. Eine vierte Gruppe von etwa 12 % wird als Arbeitstyp bezeichnet, der fast ausschließlich unter hohen, monotonen Sachzwängen steht, mit Entlassungsrisiken belastet und mit

schlechter Bezahlung. Eine 1990 in Österreich durchgeführte Untersuchung zeigt, daß trotz begrenzter Sinnerfahrung ein beachtlicher hoher Prozentsatz aller Berufstätigen angibt, mit der gegenwärtigen Arbeit sehr – oder zumindest einigermaßen – zufrieden zu sein.

Wie immer man auch solche Untersuchungen werten mag, eines dürfte daraus ersichtlich sein: Die Sinnfindung und Werterfahrung in der modernen Arbeitnehmergesellschaft sind sehr differenziert zu sehen. Obwohl sie von einem Teil der Befragten als bedeutsam angegeben wird, stößt ihre Verwirklichung bei beachtlichen Großgruppen an die Grenze der Sachzwänge. Immer wieder aber wird darauf verwiesen, daß überall dort, wo im Arbeitsvollzug Möglichkeiten der Mitverantwortung und der zwischenmenschlichen Solidarität vermittelt werden, auch monotone Arbeiten zumutbar werden und Teilerlebnisse von Sinnhaftigkeit enthalten. Eine Erkenntnis darf nicht übergangen werden: Die Sinnerfahrung in der Arbeit wird dort am schwersten bedroht, wo Unrecht geschieht, zum Beispiel bei Entlassungen, bei Beförderungen, bei Ausbeutung hilfloser Ausländer. Die christliche Sozialethik vertritt seit ihrem Anfang die Überzeugung, daß Gerechtigkeit nicht das automatische Ergebnis eines Marktmechanismus ist, sondern, daß sie der bewußten Gestaltung und des Schutzes bedarf. Gerade in der Welt der Arbeit.

Es wäre eine gefährliche Utopie, die Arbeit als schlechthinigen Raum der Freiheit und Sinnerfahrung zu deklarieren. Aber es wäre noch gefährlicher, weil menschenwidrig, die Sinnerfahrung aus der modernen Arbeitsgestaltung auszuklammern, sie den Sachzwängen auszuliefern und in die Nischen der Freiheit zu verweisen. Diese Denkweise wäre nicht nur menschenunwürdig, sondern auch wirtschaftswidrig und gesellschaftswidrig. Auch hier gilt das, was bereits gesagt wurde: die angestrebte „Kultur der Arbeit“ wird nicht ausschließlich und auch nicht primär an den materiellen Zuwachsraten gemessen werden, sondern an ihrer sozialen Gestalt und Sinnerfahrung.

Eines darf abschließend noch gesagt werden: Sinn- und Werterfahrung können sich nicht nur auf die beglückenden Momente des Lebens beschränken. Sie müssen auch im Erfahren von Grenzen und in den Formen schwerer Belastung ermöglicht werden. Dafür aber reichen human relationes und ein

partnerschaftliches Betriebsklima nicht aus, wie wichtig sie auch sein mögen. Hier braucht es Sinnstiftung aus tiefen Zusammenhängen und höheren Motivationen. Kirchen und Religionen beanspruchen heute keine Monopolstellung. Auch nicht über Sinn- und Wertvermittlung. Aber die Kirchen verfügen auch heute noch über ein beachtliches Potential der Lebensdeutung und Sinnvermittlung für die Menschen. Und das gerade auch für die Bereiche der Leiderfahrung und der Grenzsituationen. Vielleicht müßten sich die Religionen und Kirchen in Zukunft noch viel intensiver mit dieser Aufgabe befassen.

Die westliche Welt steht nach dem Zusammenbruch des realen Sozialismus vor einer ungeheuren Herausforderung. Die Arbeitsutopie des Marxismus war keine Lösung für eine industrielle und postindustrielle Gesellschaft. Ist sich die westliche Welt genügend darüber im klaren, daß sie damit in ganz neuer Weise verpflichtet ist, ein alternatives Modell einer „Kultur der Arbeit“ anzustreben? Eine Alternative, die sich der Sachnotwendigkeiten und Sachzwänge durchaus bewußt ist. Die aber ebenso davon überzeugt ist, daß Wirtschaft nicht nur ein Sachprozeß, sondern wesentlich ein Kulturprozeß ist, in dem es letztlich darauf ankommt, die technisch wirtschaftliche Rationalität so mit den Werten der Personstiftung, der Solidaritätsstiftung und der Sinnstiftung zu verbinden, daß eine menschengerechte „Kultur der Arbeit“ das nächste Jahrhundert prägen wird.

4. Vision eines Kulturphilosophen

Als man den bedeutenden Archäologen und Kulturphilosophen Theilhard de Chardin, der in mühsamer Forschung das Entstehen und den Verfall der Kulturen studiert hatte, fragte, was er aufgrund seiner Kenntnisse der Menschheitsgeschichte der Moderne als Baugesetze für die Zukunft angeben könnte, zögerte er keinen Augenblick und nannte die folgenden drei: Technik, Altruismus, Kontemplation.

Theilhard de Chardin war davon überzeugt, daß eine Welt mit rasch wachsender Bevölkerung und steigenden Lebensansprüchen nicht um ein hohes Maß an technisch-rationalem Verhalten herumkomme. Das wird sowohl die menschlichen Denkweisen als auch die gesellschaftlichen Strukturen betreffen. Es wäre eine Utopie zu glauben, daß die materiellen Herausforderungen



der Menschheit im dritten Jahrtausend ohne ein gerütteltes Maß an Sachverstand und technischer Rationalität beantwortet werden können. Und das nicht nur als erzwungene Pflicht, sondern auch als Ausdruck menschlicher Kreativität. Daß sich diese technische Rationalität nicht nur auf die materiellen Innovationen, sondern auch auf die Organisationsformen der Gesellschaft auswirken wird, war für Theilhard de Chardin kein Grund zu Panik.

Theilhard de Chardin stellte unmittelbar neben den Imperativ Technik den Wertbegriff Altruismus. Er war zuallererst davon überzeugt, daß es den Menschen der Zukunft relativ leicht gelingen wird, überraschende technische Lösungen zu finden. Das Hauptproblem sah Theilhard de Chardin darin, daß sich die technisch-rationalen Sachprozesse verselbständigen und vom gesamt menschlichen Kulturprozeß abkoppeln. Das heißt mit anderen Worten: Daß eine noch so perfektionierte Sachkultur zu einer Verarmung und Perversion der Sozialkultur führen könnte. Darum ging sein Bemühen dahin, die technisch-rationale Sachkultur in den Kontext der Sozialkultur zu stellen.

Daß er dafür den Begriff Altruismus wählte, ist mehr als ein Zufall. Theilhard de Chardin war davon überzeugt, daß die Sachkultur durchaus „machbar“ sei. Die Sozialkultur aber müsse aus differenzierteren Elementen gebaut werden. Zweifellos können dabei die materiellen Faktoren wertvolle Bedingungen und Hilfen setzen. So zum Beispiel, daß sie den zwischenmenschlichen Begegnungen Lebensraum und Schutz sichern. In diesem Sinn braucht die Sozialkultur dringend die Sachkultur. Die Gestaltung der materiellen und organisatorischen Basis ist wesentlich dafür verantwortlich, ob sich die Sozialkultur entfalten kann oder ob sie verkümmert. Das alles wußte Theilhard de Chardin. Aber er wußte ebenso, daß Altruismus im Letzten eine tiefere Wurzel hat als materielle Interessiertheit und sozialer Zwang. Er kommt aus einer Wertschicht, die zum Grundbestand menschlicher Urfahrung gehört, die geweckt und entfaltet, aber auch gedrosselt und rückgebildet werden kann. Darum muß jede Gesellschaft darüber reflektieren, wie sie Sachprozesse so gestaltet, daß sie nicht zur Verkümmern der für das persönliche, aber auch gesellschaftliche Leben so entscheidenden Erfahrungen von Altruismus führt.

Damit stand Theilhard de Chardin von selber vor der Frage nach der Kontem-

plation. Da Werte und Wertverhalten nicht technisch machbar sind, sondern nur in der Reflexion des persönlichen Gewissens aufgefunden und angenommen werden können, steht und fällt diese Begegnung mit der Fähigkeit des Menschen, bloß materielle Interessiertheit zu übersteigen und sich der Sinn- und Zielfrage zu stellen. Dies aber erfordert Distanz und Widerstand gegen aufgedrungene Sachzwänge. Es verlangt innere Freiheit und äußere Kontrolle, Erfahrung der Freude am geistigen Besitz und geglückte Übereinstimmung zwischen innerer Erfahrung und äußerem Tun. Für Theilhard de Chardin war es ausgemacht, daß dieses Vermögen des Überschreitens materieller Zwänge und die Erfahrung des geistigen Besitzes dann am besten glückt, wenn sie einer religiösen Wirklichkeit entstammt. Wenn es sich also nicht bloß in einem Bemühen um einen ethischen Wertbestand erschöpft, sondern, wenn es in einer Transzendenz verwurzelt ist. Aber er meinte das nie ausschließlich. Entscheidend war für ihn die Kontemplation als Fähigkeit des Menschen zum Übersteigen materieller Vorläufigkeit und zur Erfahrung absoluter Gültigkeit. Und das nicht verstanden als Flucht aus der Sachverpflichtung und aus der gesellschaftlichen Mitwelt, sondern als leitender Impuls und tragende Motivation für die Gestaltung einer menschengerechten Sachkultur und Sozialkultur.



wir
machen
druck...

8020 graz, bienengasse 29 tel. (0316) 91 46 23-0, 91 46 25-0, fax. (0316) 91 46 23-22


grazer druckerei
ploetz gesellschaft m b h

Ein komplettes Angebot.

Grafik und Layout.

Qualitäts-Fotosatz.

Datenkonvertierung.

Lohnbelichtung.

DTP-Service.

4-Farb- und S/W-Repro.

CLC-Farbprints.

Andruck.

Ein kompetenter Partner

Typo FOTOSATZ GES. M. B. H.
Graphic
Satz & Repro

8010 Graz
Moserhofgasse 49
Telefon 0316/47 14 19-0
Telefax 0316/46 45 35-35
Modem 0316/46 45 35-34