

Arbeitswelten im Wandel

von Friedrich Fürstenberg

Vortrag am 19.10.2010 im Rahmen einer Veranstaltung des Berufsverbandes der Soziologinnen und Soziologen Österreichs (Volkshaus Kleinmünchen)

Unser gesellschaftlicher Erfahrungshorizont ist von einer tief greifenden Unsicherheit der Erwartungen geprägt. Einerseits eröffnen technische Entwicklungen und wissenschaftliche Forschungsergebnisse den Ausblick auf völlig neue Handlungspotentiale, die durchaus einen Gewinn an Lebensqualität ermöglichen können. Andererseits wachsen damit die Risiken der Beherrschbarkeit der vom Menschen eingeleiteten Veränderungen. Dies gilt in besonderem Maße für die Arbeitswelt.

Aus dieser Lage ergeben sich ganz aktuelle Herausforderungen für die Soziologie als Orientierungshilfe und als Anleitung für das Treffen von Entscheidungen, für die Gewinnung von Maßstäben für das eigene Handeln. Hierbei ist aber die Soziologie nicht die Wissenschaft, die alle Probleme für uns löst. Sie liefert nicht ein fertiges Kompendium, wo wir nur nachschlagen müssen um herauszufinden, was wir in einer bestimmten Situation tun sollen. Diese Aufgabe löst überhaupt keine Wissenschaft, sondern diese Aufgabe hat derjenige zu lösen, der sich in einer Situation bewähren muss. Situationsbewältigung ist nicht primär eine wissenschaftliche Aufgabe, sondern eine Aufgabe des handelnden Menschen. Es ist aber ein großer Unterschied, ob man sich der Herausforderung einer Situation gerüstet stellt oder ob man in sie gleichsam naiv und ohne Hilfsmittel hineintappt. Es ist also schon sehr wesentlich, dass man es lernt, die Soziologie zu nutzen und mit soziologischen Forschungsergebnissen umzugehen. Ausgangspunkt ist immer die Situationsanalyse anhand von Indikatoren.

Indikatoren des Strukturwandels

Beschäftigungskrise

Unter dem Motto "Der Arbeitsgesellschaft geht die Arbeit aus" wurde der Verlust der Vollbeschäftigung in den fortgeschrittenen Industrieländern, verbunden mit dem Phänomen der Dauerarbeitslosigkeit, als Indikator eines tiefgreifenden Strukturwandels viel diskutiert. Hierzu tragen fortdauernde Rationalisierungsprozesse, insbesondere aber die Veränderung der internationalen Arbeitsteilung im Verlauf des Globalisierungsprozesses wesentlich bei. Zu berücksichtigen ist auch, dass die wünschbare, notwendige und weitgehend gelungen dauerhafte Eingliederung der Frauen in das Erwerbsleben seit den 60er Jahren des vorigen Jahrhunderts einen erheblichen Teil des Beschäftigungspotenzials beansprucht hat. Es ist jedoch nicht auszuschließen, dass mittelfristig eine Stabilisierung des gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungsniveaus gelingt, wenn auch mit erheblichen Konsequenzen für den individuellen Arbeitseinsatz im lebenszeitlichen Zusammenhang, z.B. durch "Arbeitsrationierung" und Flexibilisierung in unterschiedlichen Formen.

Arbeitsqualifikation

Veränderungen in den qualitativen Beschäftigungsstrukturen lassen keine allgemeine Tendaussage zu, etwa im Sinne einer Stützung der Polarisierungs- oder der Requalifizierungsthese. Es kommt jedoch insbesondere in den von Rationalisierungsmaßnahmen und neuen Technologien beeinflussten Arbeitsbereichen zu wesentlichen Umschichtungen. Sie sind nicht zwangsläufiges Ergebnis technischer Innovation, sondern von Entscheidungen des Managements für oder gegen bestimmte Verteilungsmuster betriebsnotwendiger Qualifikation abhängig. Die am Arbeitsplatz erforderliche Qualifikation hängt mit anderen Worten auch vom Arbeitsplatz-Design im gesamtbetrieblichen Zusammenhang ab. Grundsätzlich wird man aber davon ausgehen können, dass die Verschiebung von physischer zu

psychischer und wohl auch intellektueller Beanspruchung, einhergehend mit dem Erfordernis bestimmter Grundhaltungen wie etwa Verlässlichkeit und Verantwortungsbereitschaft eine eher intensivere Nutzung des Qualifikationspotentials der Arbeitnehmerschaft nahelegt. Rasche Veränderungen bewirken außerdem Lernzwänge, so dass insgesamt nicht davon die Rede sein kann, dass die Arbeitsanforderungen grundlegend vermindert werden.

Arbeitsteilung

Hinsichtlich der Arbeitsteilung zeichnen sich sehr nachhaltig wirkende Trends ab. Der Einsatz neuer Technologien, insbesondere im Informations- und Steuerungsbereich, verschiebt die Grenze zwischen Menschen- und Maschinentätigkeit. Damit zusammenhängende, zusätzlich aber auch von Marktänderungen beeinflusste Funktionsverschiebungen erweitern den Anteil der Dienstleistungs- gegenüber den Produktionstätigkeiten. Funktionsdifferenzierung und -auslagerung führen zu neuen und neuartigen Tätigkeiten, zum Beispiel in den Serviceindustrien. Umfassende Wirtschaftsverflechtungen, auch im internationalen Maßstab, führen gerade auch auf Unternehmens- und Branchenebene zu erheblichen Strukturwandlungen.

Zusätzlich zu den herkömmlichen Formen der Arbeitszerlegung, Berufsbildung und Produktionsteilung wird hierbei als neuer Faktor die horizontale Trennung in dominante Kernbereiche der Wirtschaftstätigkeit und hiervon abhängige periphere Bereiche immer bedeutsamer, insbesondere auch für die Art und Bewertung der hier geleisteten Arbeit.

Arbeitsorganisation

Als Ergebnis weit fortgeschrittener, zunehmend global ausgerichteter Arbeitsteilung sind die Arbeitsorganisationen immer komplexer geworden. Sie stellen sich als technisch-wirtschaftlich determinierte Arbeitssysteme bzw. -

netzwerke dar, die zunehmend durch soziale Anforderungen modifiziert werden. Neben das Effizienz- und Rentabilitätskriterium tritt das Akzeptanzkriterium.

Dieser Vorgang findet seine institutionelle Stütze in den teilweise rechtlich, teilweise kollektivvertraglich verankerten Mitwirkungs- und Mitbestimmungsstrukturen, die zu einer wesentlichen Veränderung der jeder arbeitsbezogenen Organisationsmaßnahme zugrundeliegenden Entscheidungsprozesse geführt haben. Eine Bedeutungsabnahme des Faktors "Arbeit" ist hieraus jedoch nicht abzuleiten. Im Gegenteil ist festzustellen, dass der personale und soziale, also auf den Menschen bezogene Faktor gegenüber rein funktionalen technischen und wirtschaftlichen Überlegungen eher an Gewicht gewinnt. Die zunehmende Individualisierung der Lebensplanung, z.B. bei Frauen die Suche nach vereinbaren Belastungen in Haushalt und Beruf, führt allerdings zu flexiblen Strukturen. "Zeitsouveränität", Karenzjahre, Zweitkarrieren sind hierfür Indikatoren.

Leistungsmotivation

Betrachten wir Veränderungen in den Kriterien, Abläufen und Ergebnissen der Bewertung von Arbeit, so fällt eine Problematisierung und Neufassung des Leistungsprinzips auf. Leistung ist nur noch begrenzt eine autoritativ festlegbare und individuell zurechenbare standardisierte Qualitäts- und Mengenausbringung. Leistungsnormen werden in der Regel durch Vereinbarung festgesetzt.

Die in intellektuellen Kreisen recht intensive Auseinandersetzung mit dem Leistungsprinzip an sich, die zu Zweifeln an rigorosen Leistungsanforderungen geführt hat, brachte wenige Veränderungen in der Arbeitswelt. Umso mehr hat sie über den Bildungssektor Einstellungen beeinflusst, die vor dem Eintritt in das Arbeits- und Berufsleben geprägt werden.

Offensichtlich nimmt die Arbeitswelt in ihrer Bedeutung als zentraler Lebensbereich allmählich ab zugunsten eines "kommunikativen Lebensstils", in dem ein individuelles Gleichgewicht zwischen den Lebenssphären angestrebt wird. Arbeitsbereitschaft und insbesondere Arbeitsfreude werden zunehmend an das Erlebnis der Selbstentfaltung

bzw. Selbstverwirklichung gebunden. Pflicht- und Akzeptanzwerte wie etwa Fleiß, Genauigkeit, Pünktlichkeit treten demgegenüber etwas zurück.

Tatsächliche Veränderungen in arbeitsbezogenen Motivationsstrukturen lassen sich allerdings nicht nur auf Sozialisationseinflüsse zurückführen. Es haben sich auch die Grundformen beruflicher Situationen verändert. Tendenziell an Bedeutung verlieren die persönlich-rationalen Berufe, in denen die Leistung des einzelnen im wesentlichen Lebensleistung auf der Grundlage eines individuellen Erfahrungswissens ist.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass herkömmliche Vorstellungen von der Berufstätigkeit dadurch in Frage gestellt werden, dass Arbeitsplatzverluste durch Rationalisierung nur begrenzt durch Wachstumsgewinne ausgleichbar sind, dass die Rationalisierungsprozesse eine ständige qualitative und quantitative Umverteilung sowie Neubewertung von Arbeitsfunktionen auslösen, und dass diese Situation auch Auswirkungen auf grundlegende Wertorientierungen des arbeitenden Menschen, auf die Bewertung der Berufstätigkeit im Lebenszusammenhang hat. Die zukünftige Entwicklung ist nicht eine einfache Fortschreibung des beobachteten Trends. Sie hängt wesentlich auch von den Strategien der Beteiligten ab. Sie werden durch situative Herausforderungen ebenso beeinflusst wie durch interessen geleitete Vororientierungen.

Zukunftsorientierte Interpretationsmuster

Die unterschiedliche Bewertung arbeitsbezogener Entwicklungstrends kommt in **drei Grundmodellen der Zukunftsorientierung** zum Ausdruck. Recht medienwirksam ist die *Vorstellung von einem **Ende der berufsorientierten Arbeitsgesellschaft***. Sie stützt sich insbesondere auf die Beobachtung ökologischer Wachstumsschranken, das Phänomen der Dauerarbeitslosigkeit und die veränderte Einstellung eines Teiles der Jugend zu Leistung und Arbeit. Hieraus wird gefolgert, dass die Arbeitswelt ihre Bedeutung als zentraler Lebensbereich grundsätzlich allmählich verliert. Die Annahme,

dass dementsprechend Arbeit zunehmend einen nur instrumentalen Stellenwert in der Lebensplanung und -gestaltung einnehmen wird zugunsten alternativer Lebensformen, steht allerdings im Widerspruch zu der Tatsache, dass das Anspruchsniveau des Menschen hinsichtlich seines Arbeitsverhältnisses eher steigt und dass insbesondere Frauen eher vermehrte Chancen zur qualifizierten Erwerbstätigkeit fordern. Außerdem gibt es selbst bei einer eventuell notwendig werdenden Rationierung der Erwerbschancen einen vielfältigen Arbeits- und Leistungszwang im privaten Bereich.

Ein zweites, nicht so weit verbreitetes, aber dennoch im Bereich des Denkbaren liegendes Interpretationsmuster betrifft die **Zurückbildung arbeitsbezogener gesellschaftlicher Strukturen**. Wesentliche Ursache hierfür könnte die mangelnde Bewältigung von internen sowie externen Spannungen und Konflikten sein. In der Tat gibt es Beispiele dafür, dass die Funktionsfähigkeit der modernen "Berufsgesellschaft" keineswegs selbstverständlich und in vielfacher Weise sogar gefährdet ist. Man denke zum Beispiel an die schlagartige Ressourcenverknappung in Form von Ölschocks und an immer offenkundiger werdende Umweltbelastungen. Ein anderes Beispiel ist die in manchen Ländern lang andauernde Lahmlegung von Arbeitsprozessen, ja ganzen Wirtschaftsbereichen durch soziale Konflikte, etwa in der Form von Streiks, aber auch durch bürgerkriegsartige und terroristische Aggressionen. Besonders weitreichende Störungen gehen aber von unbewältigten Strukturproblemen des Staatshaushalts aus, die die öffentliche Hand zu Ausgabenverlagerungen und -kürzungen zwingen. Ein Beispiel hierfür ist die Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse im Öffentlichen Dienst. Schließlich sei noch an die Vorstellungen von einem schicksalhaften Zurückbleiben des europäischen bzw. atlantischen gegenüber dem asiatischen bzw. pazifischen Wirtschaftsraum erinnert, an die sich Regressionserwartungen hinsichtlich unserer "Berufsgesellschaft" knüpfen, insbesondere im Zusammenhang mit der ja schon seit vielen Jahrzehnten diskutierten tendenziellen Abnahme der privaten inländischen Investitionsneigung angesichts steigender Arbeitskosten, die sich auch in Produktionsauslagerungen manifestiert. Aber auch diese eher pessimistischen Erwartungen müssen mit dem Einwand konfrontiert werden, dass von einer grundlegenden Schwächung der fortgeschrittenen Industriegesellschaften nicht die

Rede sein kann, ja dass sich die Wohlstandsverschiebungen zu ihren Gunsten und zu Lasten der weniger entwickelten Gesellschaften sogar verstärken.

So bleibt als drittes Erklärungsmuster die **Vorstellung von einer allmählichen Transformation der Berufstätigkeit** durch Umstrukturierung ihrer Grundlagen. Hierzu können thesenartig einige Tendaussagen gemacht werden:

1. Die erheblich gestiegene Kapitalintensität der Wirtschaftsleistungen bietet jedem arbeitenden Menschen ein gewaltiges technisches Nutzungspotential mit entsprechender Produktivität. Damit einher geht eine gesteigerte Ausbildungsintensität der Arbeitsfunktionen. Hierbei treten Grundfertigkeiten im manuellen Bereich zurück zugunsten vertiefter Kenntnisse über das Zusammenwirken technischer Systeme und sozialorganisatorischer Einsatzbedingungen.
2. Zunehmende Markt- und dementsprechend auch Nachfragedifferenzierung, einhergehend mit fortdauernden Innovationsimpulsen, führen zu einer gesteigerten Mobilität und Flexibilität der Arbeitsstrukturen. Arbeitsplatz- und Berufswechsel sind nicht mehr Ausnahmereignisse, wobei die Chancen vom Wertschöpfungspotenzial des Arbeitseinsatzes abhängen.
3. Aufgrund der hohen Produktivitätsfortschritte wird nur eine Minderheit der Erwerbstätigen im Primär- und Sekundärsektor Beschäftigung finden. Auch im Tertiärsektor haben fortgesetzte Rationalisierungsmaßnahmen die Nachfrage nach menschlicher Arbeit begrenzt. Hingegen expandiert der gegenwärtig schon informell vorhandene, in Zukunft aber wohl voll institutionalisierte Quartärsektor. Er wird durch nur begrenzt marktfähige Eigen- und Gemeinschaftsleistungen charakterisiert, wie zum Beispiel in neuen Formen der Hauswirtschaft, der Nachbarschaftshilfe und der Kommunalwirtschaft, die sich insbesondere auf personale, die Lebensqualität von Einzelpersonen und Kleingruppen steigernde Tätigkeiten erstrecken.
4. Entgegen früheren Erfahrungen im Industrialisierungsprozess findet aber die Umschichtung der Erwerbsbevölkerung zwischen den Wirtschaftssektoren in der Weise statt, dass sich duale Arbeitsverhältnisse herausbilden: In den hoch rationalisierten Leistungsgefügen wird bei stark verkürzter, allerdings oft in Schichtsystemen

aufgegliederter Arbeitszeit nur ein Teil der Erwerbsarbeit geleistet. Ein anderer Teil findet im Quartärsektor statt. Es wird dementsprechend zunehmend eine große Anzahl von Doppelberufen geben.

5. Die simultanen Berufskombinationen werden sich auch zunehmend altersspezifisch differenzieren. Dann kommt es zur Ausprägung von Zweit- und Drittkarrieren, so dass entsprechend den Lebensumständen Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen variiert werden.

6. Diese Flexibilisierung des Berufslebens ist auch unerlässlich, um die demographisch bedingten Spannungen zwischen einer stark geschrumpften einheimischen Bevölkerung im herkömmlichen Arbeitsalltag und einer stark gealterten Wohnbevölkerung zu überwinden.

7. Um sich vom intensiven Rationalisierungsdruck der Arbeitswelt zu entlasten, werden nun auch gesellschaftlich sanktionierte Formen alternativer Lebensgestaltung "auf Zeit" propagiert werden. Hierbei handelt es sich letztlich um eine Weiterentwicklung des Konzeptes eines "Bildungsurlaubs", einer Zeitspanne, in der neue personale, soziale und auch berufliche sowie kulturelle Erfahrungen gemacht werden können, die dann wieder in die allgemeine Lebenssituation, insbesondere aber auch die Arbeitssituation eingebracht werden.

8. Als gesichert kann die Vorstellung von einer zunehmenden Differenzierung und Segmentierung der Berufssituationen, auch im Verlaufe des Erwerbslebens, gelten, so dass eine individualisierte Arbeitseinsatz- und Karriereplanung möglich wird. Dies könnte dazu beitragen, die oft konflikthaft empfundenen Spannungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen, etwa zwischen Familie und Arbeitswelt, zwischen öffentlichen und privaten Anforderungen abzubauen.

Konzeptionen für den Umbau der Berufswelt

Wenn wir die arbeitsbezogenen Leistungszusammenhänge näher unter dem

Gestaltungsaspekt betrachten, so stellt die Umstrukturierung der Erwerbstätigkeit außergewöhnliche Herausforderungen. Angesichts zumindest mittelfristig verstärkter Knappheitssituationen müssen die gegebenen Arbeitspotenziale und Erwerbs- bzw. Berufschancen noch effizienter aufeinander abgestimmt werden. Dies ist zunächst eine *Anforderung an die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarkts*. Einerseits muss mit allem Nachdruck ein verwertungsorientierter Qualifikations- und Kompetenzerwerb sowie die Erhaltung dieser Potenziale gefördert werden, und zwar nicht nur durch administrative Maßnahmen, sondern ebenso durch Förderung der Eigeninitiative. Hierfür gibt es unterschiedliche materielle und immaterielle Anreize, die situationsspezifisch nach Alter, Geschlecht, Lebenslage und nach Maßgabe der Befähigung zu differenzieren sind. Zielvorstellung darf nicht nur der Abbau des Ungelerntenreservoirs durch breite Ausbildungsinitiativen sein, da eine entsprechende Lehrstellenvermittlung immer wieder auch in chancenlose Sackgassen führt und damit kostspielige, zeitaufwändige Umschulungsmaßnahmen zur Folge hat. Es geht ebenso sehr um den Aufbau von Systemen lebenslangen Lernens, auch im Zusammenhang mit einer Karriereplanung, die persönliche Entwicklungsperspektiven bietet. Hierbei kommt es mehr auf die Vermittlung von Kompetenzen gemäß der Markt- und Lebenslage an als um den Erwerb von berufsorientierten Zertifikaten. Weiterbildungseinrichtungen sollten auch nicht überwiegend als Parkplätze für Arbeitslose umfunktioniert werden, wenn Lernerfolg und Verwertungschancen von vornherein fragwürdig erscheinen.

Aber auch das Angebot an Arbeitsplätzen bedarf einer Umstrukturierung. Ein Indikator hierfür ist die umfassend betriebene Strategie des "downsizing", des Beschäftigungsabbaus im öffentlichen und privaten Wirtschaftssektor. In diesem Zusammenhang wird immer wieder auf den Trend zur Verteuerung der Arbeitskraft verwiesen, um damit den Vorrang arbeitssparender Rationalisierung zu rechtfertigen. Gerade hier ist aber eine genauere Analyse angebracht. Der außerordentlich unterschiedliche Anteil der Arbeitskosten am jeweiligen Leistungsaufwand verbietet globale Handlungsmuster. Durch Personalabbau einzelwirtschaftlich erreichbare Kostenersparnisse werden teilweise durch Abwälzung der Folgekosten als Sozialkosten durch die Allgemeinheit finanziert, mit den bekannten Folgen für die öffentlichen Haushalte. Ein falscher Weg war z. B. die auf Kosten der Allgemeinheit in großem Umfang vorgenommene

Frühverrentung als Mittel der Kostenreduktion, die nicht nur eine Subvention ertragsschwacher Wirtschaftseinheiten war, sondern auf breiter Front Mitnahmeeffekte zur Folge hatte. Entscheidend ist aber der Beitrag der Arbeit bzw. der Berufstätigkeit zur einzelwirtschaftlichen und auch gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung. Hierbei geht es nicht nur um ein rigoroses Kostenmanagement, sondern ebenso sehr auch um eine Effizienz steigernde Arbeitsteilung. Grundsätzlich ist eine nicht nur einzelbetrieblich, sondern auch gesellschaftlich sinnvolle Aufgabenverteilung anzustreben, die die Beschäftigungschancen vermehrt. Als durchaus unsoziales Ergebnis nehmen wir die massive Verdrängung älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben ebenso wahr wie die wachsenden Schwierigkeiten für Absolventen des Bildungssystems, eine Anfangsstellung zu finden, die erst einmal die allseits geforderte "Berufserfahrung" vermittelt.

Strukturwandlungen der Erwerbstätigkeit erfordern aber grundsätzlich eine *flexiblere Lebensplanung*. Die Berufskarriere als zentraler Orientierungspunkt wird zwar weiterhin große Bedeutung haben, aber nicht mehr allgemeinverbindlich sein. In der Lebenspraxis sind vielfältige Formen der Verteilung von Erwerbstätigkeit, Bildungszeit und Fürsorgetätigkeit festzustellen, je nach den spezifischen Anforderungen im Lebenslauf, wobei zwar nicht eine Angleichung von Männer- und Frauenrollen, aber doch immer stärker kompensatorischer Rollenwechsel auf Zeit zu beobachten ist. Für diese individualisierte Planung des Lebenslaufs, die auch unterschiedliche Arbeitsmarktchancen antizipieren und ausgleichen kann, sind Orientierungsmuster erforderlich. In Form von Angeboten der Zeitverwendung, der Aufgabenübernahme, insbesondere aber der Risiken absichernden Einbindung in einen sinnvollen Lebenslauf können sie durchaus verhaltenswirksam werden.

In diesem Zusammenhang muss auch erwähnt werden, dass ein wesentlicher Teil der Wohlstandszuwächse der letzten Jahrzehnte durch die Integration der Frauen in das Berufsleben erfolgt ist, und zwar durch die damit verbundene Vermehrung der Haushaltseinkommen. Aber die damit geschaffene *Doppelbelastung* durch Beruf und Hausarbeit hat auch zu Einbußen von Lebensqualität geführt, insbesondere bei den betroffenen Kindern. Die zeitweise und wahlweise Entlastung der Ehepartner von beruflicher Erwerbstätigkeit kann auch das Bewusstsein für die Qualität notwendiger

Tätigkeit außerhalb des Erwerbslebens fördern. Wichtig ist stets die Erleichterung des Übergangs in alternative Tätigkeitsfelder, wodurch sich die Phasen der Berufstätigkeit besser in die allgemeine Lebensplanung einfügen und ein Tätigkeitswechsel nicht als irreparabler Bruch erlebt wird.

Hierbei spielt die *soziale Sicherung* eine wesentliche Rolle. Erwerb und Verteilung von Sozialleistungsansprüchen müssen mit einer flexibleren Beitrags- und Leistungsstruktur verbunden werden, ohne dass das Prinzip der Eigenverantwortlichkeit außer Kraft gesetzt wird. Ob ein auf der Erwerbstätigkeit beruhendes, durch Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträge finanziertes einheitliches Sicherungssystem auch in Zukunft für die Gesamtbevölkerung möglich und zureichend sein wird, ist ungewiss. Umso wichtiger ist die Klärung des Ausmaßes, in dem jeder Staatsbürger auf vorausschauende Eigenleistungen angewiesen ist und in dem er auf die Mithaftung der Solidargemeinschaft vertrauen kann. In diesem Zusammenhang wäre auch zu klären, inwieweit diese Eigenleistungen nicht nur als finanzielle Beiträge, sondern auch als Dienstleistungen erbracht werden können, für die Anrechtscheine auf entsprechende spätere Fremdleistungen erworben werden. Dies wäre ein Weg unter anderen, zeitweilig einkommensschwachen und arbeitslosen Personen eine Vorsorge zu ermöglichen, die zugleich eine sinnvolle Tätigkeit und soziale Anerkennung schafft.

Dies führt zu einem weiteren, grundlegenden Erfordernis des Strukturwandels der Erwerbstätigkeit. Zwar muss die Förderung einer qualifizierten Erwerbsfähigkeit und der Chancen, eine kontinuierliche Berufstätigkeit auszuüben, weiterhin Vorrang haben. In allen Fällen aber, in denen ein stabiler beruflicher Status nicht erreichbar ist oder nachhaltig gefährdet wird, reicht es nicht aus, materielle Existenzsicherung zu betreiben. Es müssen *Äquivalente* geschaffen werden, um hinreichende *soziale Anerkennung auf der Grundlage von Eigenleistungen* zu schaffen. Die Selbsterfahrung als selbständig handelnde, im sozialen Zusammenhang geachtete Person darf sich nicht nur auf die eigene Erwerbstätigkeit erstrecken. Es geht einerseits um eine für Jeden einsichtige Zumutbarkeit und zum anderen über eine gewisse Wählbarkeit zeitlich deutlich begrenzter Verpflichtungen. Warum sollten aber nicht auf dieser Basis Gemeinschaftseinrichtungen auf kommunaler Ebene entstehen und betrieben werden, die sonst nicht zustande kämen oder geschlossen werden müssten? In vielen Fällen

könnten nach dem amerikanischen Beispiel der voluntary associations freiwillige Solidarleistungen geschaffen werden, die den Beteiligten durchaus Selbstwert-Erfahrungen und Anerkennung vermitteln würden.

Eine wesentliche Voraussetzung hierfür, soziale Kooperationsbereitschaft, zeichnet sich angesichts manifester Krisen ab. So kann sich der Rahmen erweitern, in dem Erwerbstätigkeit zwar als Basis des Lebensunterhalts weiterhin ihre Bedeutung erhält, aber nicht unbedingt kontinuierlich und in festgeschriebenen Formen. Die Erkenntnis, dass in einer modernen Gesellschaft der Beruf nicht mehr das Zentrum der Lebensführung schlechthin für alle Erwachsenen sein kann, setzt auch Gestaltungsenergien in anderen Lebensbereichen frei und kann sogar den Impuls zu ihrer besseren Abstimmung geben.

Angesichts der komplexen Wechselwirkungen darf arbeitsbezogene soziologische Erkenntnis nicht punktuell bleiben. Sie muss übergreifende Zusammenhänge berücksichtigen, die nur in interdisziplinären Bemühungen überschaubar werden. Dies bedeutet keineswegs den Verzicht auf Fachwissen, das nur durch isolierende Abstraktion gewonnen werden kann. Es bedeutet vielmehr, dass dieses Fachwissen notwendigerweise unvollständig ist und deshalb in seiner Anwendung keineswegs „vollständige“ Problemlösungen ermöglichen kann. Das Ausmaß der Vollständigkeit hängt von dem Ausmaß der Integration anderer, die soziale Wirklichkeit ebenfalls prägender Dimensionen ab.

In einer sozialen Umwelt, in der die wachsende Komplexität zu einer verstärkten Planungsaktivität geführt hat, die ihrerseits aber bisher noch nicht die Risikogrenzen des Systems wesentlich erweitern konnte, ist zu fragen, ob nicht die Soziologen auch zu Anwälten jener humanen Residuen werden sollten, die das bloße Funktionieren von rationalisierten Apparaten erst sinnvoll werden lassen.