

„Was wir brauchen, sind keine neuen Sinnpotentiale.
Was wir brauchen, ist vielmehr der Abschied vom Willen zum Sinn.“
Bernd Wannewetsch¹

Work is love made visible

Theologische Anmerkungen zur Zukunft der Arbeit

von Gerhard Wegner

1. Hannah Arendts These (von 1958) vom Triumph des *animal laborans* hat sich in den letzten Jahren scheinbar grandios bestätigt: Nichts ist heute so begehrt wie Arbeit. Immer größere Teile der Bevölkerung sind erwerbstätig (Frauen, Generation 60-plus) und streben dies auch an – bis auf die, die in körperlich anstrengenden und psychisch stark belastenden Berufen tätig sind. Und das trotz all der Diskurse über das Ende der Arbeit und die Notwendigkeit, einen anderen Arbeitsbegriff zu entwickeln, der das Thema Tätigkeit aufwerten sollte. Die aktuelle Arbeitslust scheint – trotz aller Meldungen über Arbeitsleid und Arbeitsfrust – ungebremst zu sein.
2. Dennoch ist Arendts These nur scheinbar bestätigt worden, denn sie bezog sie auf industrialisierte, tayloristisch-fordistische Arbeitskonzepte. Und die waren mit einem extrem hohen Grad an Enteignung der Fähigkeiten und Sinnpotentiale der Arbeitenden verbunden und regredierte den Menschen im wahrsten Sinne des Wortes zu einem *animal laborans*. Spätestens seit den achtziger Jahren des 20. Jahrhunderts hat es jedoch eine – damals für viele Soziologen überraschende - „Wiederentdeckung der Arbeit“² gegeben. Sie ging einher mit einer Reintegration von subjektiven Fähigkeiten und Bindungen an die Arbeit sowie mit einer Steigerung von Selbstverantwortlichkeit. Die bürokratischen Muster der Arbeitsorganisation erwiesen sich als ungeeignet, notwendige innovative Potentiale frei zu setzen.
3. Neu entdeckt wurde nun die große Bedeutung, die die Sinnggebung der eigenen Arbeit, die intrinsischen Potentiale der Arbeitenden als Treibmittel von Kreativität und Produktivität haben. Ein hohes Maß an Selbstbestimmung im Arbeitsalltag reduziert selbst bei hohen Anforderungen Stress und mobilisiert spezifische Belohnungen wie Bedeutsamkeit, Wahl, Kompetenz und Weiterentwicklungsmöglichkeiten. In neuen Formen von Projekt- und Gruppenarbeit kann es gar zu Begeisterung kommen und wird Arbeit als Erlebnis inszenierbar. Künstlerideale werden integriert. Diese Veränderungen reagieren sowohl

¹ Bernd Wannewetsch: Der Aufstieg des ‚animal laborans‘ als Abstieg des ‚politischen Tieres‘. In: Klaus M. Kodalle (Hg.): Arbeit und Lebenssinn. Kritisches Jahrbuch der Philosophie Beiheft 3 2001, Würzburg 2001, S. 77 – 90, hier S. 89

² Vergl. z.B.: Rolf v. Lüde: Die Reorganisation der Fabrik und die Wiederentdeckung der Arbeit. Opladen 1996

auf manifeste Emanzipationsbedürfnisse der Arbeitnehmer/-nehmerinnen – Abschaffung von kruden Befehl und Gehorsam-Strukturen, Zivilisierung der Herrschaftsverhältnisse in den Unternehmen – als auch auf erheblich gewachsene Wettbewerbsanforderungen auf den Märkten und dem damit verbundenen Zwang zur Flexibilität. Alle werden nun zu unternehmerisch Handelnden.

4. Die Kehrseite dieser Anspruchssteigerungen an die Arbeit ist deutlich: Wo es unter den alten Bedingungen vor allem körperliche Beeinträchtigungen und damit entsprechende Krankheiten gab, treten nun verstärkt psychische Leiden auf. Die begehrte – vielleicht auch erkämpfte – neue Freiheit wird als aufgenötigte Last erlebt, und es wird nach Schutz gesucht. Die Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung kehren sich nun als Erwartungen *gegen* die Subjekte: „Zunächst zögerlich, dann schließlich massiver werden die Individuen nun nämlich mit der Erwartung konfrontiert, sich als biographisch flexible, veränderungsbereite Subjekte präsentieren zu müssen, um beruflich oder gesellschaftlich Erfolg haben zu können.“³ Dies ist vor allem dann der Fall, wenn sich Flexibilisierung auch in einer prinzipiellen Unsicherheit von Arbeitsverhältnissen niederschlägt. Zudem steigen generell die Anforderungen – gerade auch in sozialer und persönlicher Hinsicht – was geringer Qualifizierte und sozial schwächer Ausgestattete aus der Arbeitswelt hinausdrängt und in prekäre und Armutssituationen treibt.
5. Es müssen nun neue Formen der Bewältigung der hoch anspruchsvollen neuen Arbeitssituationen erlernt werden. Die Betroffenen sind gut beraten, sich um eine neue Balance von Identifikation und Distanz zu bemühen, damit Performanz und Autonomie nicht völlig auseinanderlaufen. Die frühere duale Struktur: „Ich und der Chef“ wird nun zu einer triangulären umgeformt: „Ich, der Chef und die Ziele“. Um diese Situation zu bewältigen, kann es hilfreich sein, Arbeit, Sinnsuche und Selbstverwirklichung wieder ein Stück weit, wenn auch nicht völlig, zu entkoppeln. Es gilt, nüchtern auf die Arbeitsanforderungen und die eigenen Interessen und Wünsche zu blicken. Denn die Arbeitslast kann heute ins Unendliche gesteigert werden, immer dann wenn Arbeit bruchlos zum Mittel der Sinnstiftung gemacht wird – die Arbeitnehmer aber über die Ergebnisse ihrer Tätigkeit gar nicht verfügen können. Was es braucht ist folglich eine gesteigerte Selbstreflexion der Arbeitenden. Sie müssen nicht mehr nur den instrumentellen Einsatz ihrer Fähigkeiten sondern auch die Darstellung ihres Selbst „beherrschen“. Erforderlich ist vor allem eine neue Kunst des Unterscheidens zwischen dem, was es in der Situation braucht – womit ich mich identifizieren kann – und mir selbst. Ich selbst bin Teil der Situation – aber ich transzendiere sie auch und stehe stets auch über ihr.
6. Diese Beschreibung lässt nach klassischen Formen der Selbstreflexion fragen, in denen ein solches Ineinander von Identifikation und Instrumentalisierung, von Situation und Transzendenz durchbuchstabiert wird: Ironie auf der einen und Religion auf der anderen Seite. Was die Religion betrifft: Lässt sich in dieser Situation hilfreich auf Traditionen des protestantischen Arbeits- und Berufsverständnisses zurückgreifen? Möglich ist das nur, wenn man zunächst einmal konsequent historische Lasten abräumt, die Arbeit in diesem elenden

³ Axel Honneth: Organisierte Selbstverwirklichung. Paradoxien der Individualisierung. In: Ders., Das Ich im Wir. Studien zur Anerkennungstheorie. Frankfurt a.M. 2010, S. 202 – 221, hier S. 214.

Sinne als eine von Gott eingesetzte Lebensbedingung verstand, die grundsätzlich mit Opfern einhergehen müsse. Dies ist aber nie das Wichtigste gewesen, was protestantisch zur Arbeit zu sagen war: „Nicht die Arbeit an sich hat ihren Segen, sondern nur die Arbeit in der Weise, wie sie von Gott für den Menschen gedacht ist.“ „Arbeit soll zwar die Menschen satt machen und auch in gewissem Sinne reich machen, aber sie soll sie vor allem glücklich und besser machen. Auf diesen Erfolg sind die göttlichen Arbeitsbedingungen eingerichtet.“⁴ Arbeit bleibt ein Instrument des – religiös konstituierten - Menschen, um seine Berufung zu erfüllen. Eben daran ist sie auch zu messen. Insofern kann auch gesagt werden, dass das Hauptübel der Moderne darin besteht, dass die Arbeit als Ware behandelt wird: „Es ist das gesunde Verhältnis gerade auf den Kopf gestellt, indem der Mensch zum Mittel und die Arbeit, ... zum Zweck gemacht werden.“⁵

7. Ebenso argumentiert auch Luther: *Innerhalb* der Berufung des Menschen zum Dienst am Nächsten ist die Arbeit sinnvoll – und gerade deswegen nicht einfach als solche. Der Mensch soll und muss arbeiten – aber das Gelingen, die „Ernährung“ aus der Arbeit hängt nicht daran, sondern an Gottes Segen „obwohl es so scheine, als nähre ihn seine Arbeit, weil Gott ohne seine Arbeit nichts gibt.“⁶ Die Arbeit kann von Luther deswegen geradezu als *Übung* verstanden werden, die dem Menschen zukommt, um sich seiner Abhängigkeit von Gottes Gnade bewusst zu werden. Durch die Arbeit „wird die Erfahrung ‚eingeübt‘ und gewissermaßen auf den Leib geschrieben, dass der Mensch sich sein Leben, samt seinen vitalen Grundlagen nicht selbst erarbeitet, sondern aus der Hand dessen empfängt, der es seinen Freunden ‚im Schlaf‘ gibt.“⁷ Arbeit ist gerade nicht als autoproduktiver Akt konzipiert, sondern als unabdingbare aber pragmatische Handlungsbeziehung des Menschen. Sie kann darin auch zur Lust werden – aber keinesfalls gilt es ihr zu verfallen.
8. Arbeit ist in diesem Verständnis *Medium* der Liebe – aber eben nicht selbst ihr Gegenstand. Nicht die Arbeit wird geliebt, sondern der Mensch, für den die Arbeit getan wird, weswegen sie mit Sorgfalt und „Liebe“ getan wird. Axel Honneth hat das Hegelsche Verständnis der Selbstentäußerung (= der Arbeit), demgemäß der Wille des Menschen erst dort wirklich frei ist, wo er bei sich selbst in einem Anderen ist in dieser Richtung interpretiert. „Solange ein Subjekt sich kraft seiner Willensentscheidung auf etwas in der Welt bezieht, das ihm fremd bleibt, weil es darin nicht eine Ausdehnung oder einen Teil des eigenen Selbst erkennen kann, ist es noch nicht wirklich frei; zu vollständiger Freiheit findet es vielmehr erst, wenn es in diesem ‚Anderen‘ in der Weise bei sich selbst bleibt, dass es dessen Eigenarten oder Besonderheiten als etwas erfährt, mit dem es sich zu identifizieren vermag.“⁸ Diese Form wird bei Hegel mit Beispielen als Freundschaft oder Liebe illustriert. Dies wäre folglich ein Arbeitsverständnis, in dem sich die Sinnsuche im Anderen aufhebt: in der Liebe. Folglich lässt sich durchaus sagen: *Work is love made visible*. Arbeit ist sichtbar gemachte Liebe. Auch wenn dies auf den ersten Blick unter moder-

⁴ Martin v. Nathusius: Die Mitarbeit der Kirche an der Lösung der sozialen Frage. Band II Die Aufgabe der Kirche. Leipzig 1894, S. 217 und 218.

⁵ Dto, S. 222.

⁶ WA 15, S. 368, 9 ff, zitiert bei Wannewetsch a.a.O., S. 86.

⁷ Wannewetsch a.a.O., S. 88.

⁸ Honneth a.a.O., S. 38

nen Lohnarbeitsbedingungen vielleicht etwas absurd klingt, so lassen sich doch gerade in den erwähnten modernen Arbeitsformen auch viele Spuren von „Liebe“ entdecken – jedenfalls von Zuwendungsformen zu den Kunden, die sicherlich durch das Kalkül des Verkaufs motiviert sind, aber in sich insofern Sprengkräfte tragen, als sie auf ein Mehr des Kalküls verweisen (die Freundlichkeit des Verkäufers, das zusätzliche Geschenk, die gute Beratung, die auf das billigere Produkt hinweist usw. – bis hin zu Corporate Social Responsibility- Konzepten (CSR)).

9. Nun zeigen aber gerade diese Beispiele, wie schwierig es ist, Liebe in diesem Sinne zur Maxime von Arbeits- oder gar Unternehmenskulturen zu machen. Am ehesten kann man noch an handwerkliche Tätigkeiten oder vielleicht auch an personale Dienstleistungen denken. In anderen, modernen Bereichen, wie der Industrie oder auch den Finanzmarktakteuren ist dies offensichtlich weniger plausibel. Allen Beteiligten ist sicherlich am besten damit gedient, auf entsprechende Totalidentifikationen zu verzichten. Unternehmen können keine Seele haben und wenn sie es beanspruchen, so ist sicherlich der Leibhaftige am Werk. Aber in der Formatierung der eigenen Identität, im Bewusstsein seines Selbst kann man kaum davon absehen, die eigene Arbeit nicht zumindest immer auch so zu besetzen. Protestantisch wird diese „Besetzung“ als Berufung des eigenen Selbst zur Arbeit für Andere begriffen. Ich bin es selbst, der arbeitet – aber in mir arbeitet der ganz Andere, ist Gott am Wirken und lässt mein Werk gelingen.
10. Fragt man nun abschließend, was solch ein religiös eingefärbtes Arbeitsverständnis heute bedeuten könnte, so wird einerseits deutlich, dass moderne flexible selbstbestimmte Arbeitsformen ihm nicht widersprechen, sondern in gewisser Weise geradezu als Aktualisierung eines protestantischen Berufskonzeptes verstanden werden können. In ihnen kann sich in einer neuen freien Weise der oder die von Gott zum Dienst am Nächsten Berufene frei und verantwortlich entfalten – auf jeden Fall wesentlich freier als in früheren Zeiten, in denen die Idee einer Berufung zur Arbeit zum Zynismus werden musste. Andererseits muss ein solches Arbeitsverständnis sofort zur Kritik gegenwärtiger Arbeitsverhältnisse gewendet werden. Mit der Verselbständigung eines auf sich selbst bezogenen reinen Renditedenkens (d.h. mit einem kruden Kapitalismus) ist es nicht verträglich. Was es braucht sind ergänzend zur Flexibilitätserfordernis Investitionen in Basissicherheiten wie Bildung, soziale Sicherung. „Nur eine sichere Basis gewährt flexible Handlungsoptionen und ermöglicht mutige große Sprünge.“⁹

⁹ Olaf Struck: Flexibilität als Problem. In: Sozialer Fortschritt 12 / 2010, S. 291 – 296, hier S. 295