

Wertewandel in der Arbeitswelt

Der Wertewandel im Bereich des Arbeitslebens, der sich in der Bundesrepublik seit Mitte der 60er Jahre vollzogen hat, wurde erst Mitte der 70er Jahre entdeckt. Den Anstoß gab eine Jahrestagung der Arbeitgeberverbände in Baden-Baden unter Vorsitz von *Schleyer*, bei der ich zu einem Vortrag eingeladen war. Ich durchsuchte das Allensbacher Archiv und fand, daß wir 1967 und 1972 nach Einstellungen zur Arbeit und zu Tugenden, die auch im Arbeitsleben eine wichtige Rolle spielen, gefragt hatten, gleichsam ohne direkten Anlaß und Auftrag, sondern als Dokumentation. Weil man nie fragen kann: Wie haben Sie vor fünf Jahren gedacht? stellen wir oft vorsorglich Fragen, um die Entwicklung der Auffassungen in unserer Gesellschaft über längere Zeiträume hinweg beobachten zu können. Solche Daten sind oft im Archiv einfach gespeichert, bis sie aus akutem Anlaß abgerufen werden. So war das auch 1975. Ich weiß, daß nicht nur die Zuhörer, sondern ich selbst völlig durch die Befunde überrascht waren.

Innerhalb von nur fünf Jahren, zwischen 1967 und 1972 hatte das Erziehungsziel „Kinder sollen im Elternhaus lernen, ihre Arbeit ordentlich und gewissenhaft zu tun“ einen erheblichen Teil seiner in Deutschland traditionellen Wertschätzung verloren. Nicht bei der älteren Bevölkerung, die zog später nach, zunächst waren es die Jahrgänge, die selbst Eltern waren oder bald Eltern sein würden, die Unter-30jährigen sahen in der Fähigkeit, ordentlich und gewissenhaft zu arbeiten, 1967 noch zu 71 Prozent ein wichtiges Erziehungsziel und 1972, fünf Jahre später, nur noch zu 51 Prozent. Das traditionelle deutsche Wertesystem restaurierte sich etwas im Laufe der siebziger Jahre, aber eine dauerhafte Veränderung blieb.

Die protestantische Arbeitsethik, wie sie *Max Weber* beschrieben hatte, vermochte diesen Tendenzen zum Wertewandel nicht zu widerstehen. Eine Allensbacher Frage, die zum erstenmal 1974 und dann wieder 1979 und 1981 gestellt wurde, zeigt die Entwicklung. Die Frage lautete: „Man fragt sich ja manchmal, wofür man lebt, was der Sinn des Lebens ist. Worin sehen Sie vor allem den Sinn Ihres Lebens?“ Dazu wurde eine Liste mit 16 Vorgaben vorgelegt. Der protestantischen Ethik am nächsten kommt die Vorgabe: „Ich sehe meinen Lebenssinn darin, im Leben etwas zu leisten, es zu etwas zu bringen.“ 1974, zu einer Zeit also, als der Wertewandel schon die Phase der stillen Revolution, die auf die Jahre 1967 bis 1972 zu datieren ist, hinter sich hatte,¹ sahen

¹ Der Aufsatz in der deutschen Wochenzeitung DIE ZEIT, in der der Begriff „Die stille Revolution“ (später Titel eines Buches von *Inglehart*) eingeführt wurde, erschien am 23. April 1976.

54 Prozent den Sinn Ihres Lebens darin, „im Leben etwas zu leisten, es zu etwas zu bringen“, 1981 waren es nur noch 43 Prozent.

Das Gegenstück zur protestantischen Ethik bilden zwei Einstellungen, die in der Liste formuliert waren: „Ich sehe meinen Lebenssinn darin, daß ich glücklich bin, viel Freude habe“. Diese Vorstellung von Lebenssinn nahm von 48 Prozent 1974 auf 57 Prozent 1981 zu. Die zweite: „Das Leben genießen“ bezeichneten als Sinn ihres Lebens 1974 27 Prozent und 1981 39 Prozent. Wieder verdecken die Gesamtergebnisse, wie sehr sich die Einstellung zur Arbeit bei der jungen Generation verändert hat. Bei den unter-30jährigen Männern haben 1974 noch 65 Prozent im Leistungsethos: „Im Leben etwas leisten, es zu etwas bringen“ ihren Lebenssinn gesehen, 1979 waren es 51 Prozent und 1981 43 Prozent.

Der Wertewandel in der Einstellung zur Leistung: „Ich sehe meinen Lebenssinn darin, etwas zu leisten“ und andererseits im Anspruchsdenken: „Ich sehe meinen Lebenssinn darin, daß ich viel Freude habe, daß ich das Leben genieße“ ist ausreichend für die Bevölkerung und insbesondere die junge Generation der Bundesrepublik Deutschland belegt und wird wohl heute auch nicht mehr bezweifelt. Die Frage ist, wie sich der Wertewandel erklärt. Erst, wenn diese Frage mit empirischen Belegen einigermaßen überzeugend beantwortet ist, kann man auch die Frage nach den Folgerungen innerbetrieblich, aber auch im Bereich von Schule, Arbeitsrecht und Politik allgemein, sinnvoll beantworten.

Unter den Argumenten, mit denen der Wertewandel erklärt wird, hat sich am stärksten durchgesetzt eine Auffassung, die am wirksamsten von dem Zürcher Sozialpsychologen *Lübbe* formuliert wurde: Der Wertewandel ist die gesellschaftlich notwendige Reaktion auf die Technologie-Entwicklung. Die Entwicklung der Technik habe den Menschen so viel Arbeit abgenommen, daß strenge Arbeitsmoral eigentlich nicht mehr erforderlich sei. Gerade umgekehrt müsse man die Arbeit des einzelnen einschränken, damit für alle genug Arbeit bleibe.

Diese Erklärung ist nicht länger haltbar, seitdem wir die Ergebnisse einer internationalen Studie über den Arbeitsmarkt der 80er Jahre vorliegen haben. Diese Umfrage wurde durchgeführt in USA, Japan, Israel, England, Schweden und Deutschland; in Deutschland mit finanzieller Hilfe der Volkswagenstiftung und gemeinsam geleitet von Professor Burkhard *Strümpel*, Freie Universität Berlin, und mir. Seit etwa zwei Monaten liegt unser gemeinsames Buch über die Ergebnisse, erschienen beim Piper Verlag unter dem Titel: „Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“, vor.

Diese Erklärungen, wie sie *Lübbe* formuliert hat, müßten eine Technologie-Entwicklung betreffen, die es nur in der Bundesrepublik Deutschland gibt und nicht in anderen Industrieländern; denn die laxen Arbeitsmoral, die sich in den 70er Jahren bei uns entwickelt hat, ist eine deutsche Sondersituation und kann also auch nur durch deutsche Sonderumstände erklärt werden. Wenn man nun die objektiv technologisch bedingten Veränderungen im Arbeitsleben der letzten fünfzehn Jahre, also der Zeit, in der in Deutschland der Wertewandel demoskopisch beobachtet wurde, durchmustert, findet man keine technologisch bedingte deutsche Sondersituation. In allen Industrieländern hat sich im Zuge dieser Entwicklung der Anteil der Arbeiter an den Beschäftigten

vermindert, der Anteil der Angestellten erhöht. Überall ist der Anteil der Beschäftigten, die mit der Güterproduktion befaßt sind, also der Beschäftigten im eigentlichen Industriesektor, zurückgegangen und nimmt weiter ab. Daniel *Bell* bezifferte kürzlich bei einem Vortrag in Berlin den gegenwärtigen Anteil der im eigentlichen industriellen Sektor Beschäftigten in Amerika mit 20 Prozent, und er erklärte, er werde weiter sinken. In der Bundesrepublik liegt er gegenwärtig bei 33 Prozent. Überall ist der Taylorismus rückläufig, die Zerlegung der Arbeit in einfachste, sich wiederholende Schritte, Handgriffe (oft Fließbandarbeit). Dafür werden die Tätigkeiten anspruchsvoller, der einzelne übersieht mehr an Zusammenhängen bei seiner Arbeit und wird dabei selbständiger. Die Arbeit wird dadurch interessanter, die Amerikaner nennen diese Entwicklung „upgrading“ der Arbeitsplätze. „Mein Arbeitsplatz, meine Berufstätigkeit ist interessant“, sagten auch die Deutschen 1960 nur zu 34 Prozent, 1983 zu 58 Prozent. Von einer zunehmenden Monotonie und Entfremdung ist nicht die Rede. Überall schließlich hat der Anteil von Beschäftigten mit höherer Schulbildung stark zugenommen.

Alle diese Veränderungen hängen untereinander zusammen und verstärken sich gegenseitig in ihren Auswirkungen. Eigentlich müßten sie alle die Arbeitsfreude erhöhen. Die Arbeit wird anspruchsvoller und selbständiger: der Zusammenhang zwischen anspruchsvollerer, selbständigerer Arbeit und Arbeitsfreude ist oft nachgewiesen, auch in Deutschland. Wie sich die technologisch bedingten Veränderungen des Arbeitslebens in den USA auswirken, beschreibt der amerikanische Sozialpsychologe Daniel *Yankelovich* – wahrscheinlich der bekannteste Umfrageforscher in den USA in der Verbindung von Umfrageforschung und Sozialpsychologie – in einem im Oktober–Dezember 1984 in der Zeitschrift „Dialogue“ abgedruckten Aufsatz folgendermaßen: „Während die Berufsarbeit anspruchsvoller wird und mehr Autonomie gewährt, und während die Berufstätigen mit einem höheren Bildungsniveau in den Beruf kommen und mehr Wert auf Selbstverwirklichung legen, während dieser Entwicklung also zeigen die Berufstätigen eine zunehmende Bereitschaft, der Berufsarbeit in ihrem Leben einen positiven und zentralen Platz einzuräumen. Dabei steigern sich auch ihre Anforderungen an den Arbeitsplatz . . . Die Berufstätigen stellen aber nicht nur mehr Anforderungen an den Arbeitsplatz, sie erwarten nicht nur mehr als früher, sondern sie sind auch bereiter als früher, ihrem Arbeitsplatz, ihrem Job sehr viel zu geben. Die Berufstätigen wollen sich in ihrer Arbeit engagieren, und sie wollen ihrem Arbeitgeber helfen, daß die Leistung ihres Unternehmens effizienter wird.“

Ganz entgegengesetzt entwickelte sich die Einstellung zur Arbeit in Deutschland. Von einer größeren Bereitschaft, sich für das eigene Unternehmen anzustrengen, ist in Deutschland nichts zu erkennen. Im Gegenteil. Bei einer Dialog-Frage über die Einstellung zum Beruf ist die Aussage: „Ich setze mich in meinem Beruf ganz ein und tue oft mehr, als von mir verlangt wird. Der Beruf ist mir so wichtig, daß ich ihm vieles opfere“ innerhalb der letzten fünfzehn Jahre zurückgegangen. 54 Prozent dachten so 1967, nur noch 42 Prozent 1982. Zugleich nahm die Gleichgültigkeit von 33 auf 41 Prozent zu: „Ich tue bei meiner Arbeit das, was von mir verlangt wird, da kann mir niemand etwas vorwerfen. Aber daß ich mich darüber hinaus noch besonders anstrengen soll, sehe ich nicht ein. So wichtig ist mir der Beruf nun auch wieder nicht.“

Andererseits wird uns von der internationalen Umfrage am Anfang der 80er Jahre, bei der die gleiche Frage auch in den USA, Israel, Schweden und England gestellt wurde, der Spiegel vorgehalten. Nur unter den deutschen Berufstätigen ist der Anteil derjenigen, die sich nicht besonders anstrengen wollen, so groß, in den vier anderen Ländern sagt die Mehrheit: „Ich setze mich in meinem Beruf ganz ein . . .“ Es ist kaum möglich, hier die Augen vor der deutschen Sonderentwicklung zu verschließen. Ich zitiere die Ergebnisse: „Ich setze mich in meinem Beruf ganz ein und tue oft mehr, als von mir verlangt wird. Der Beruf ist mir so wichtig, daß ich ihm vieles opfere“ sagen in der Bundesrepublik Deutschland 42 Prozent (die Gegenposition vertreten 41 Prozent), in den USA 68 Prozent, in Schweden 56 Prozent, in Großbritannien 66 Prozent, in Israel 79 Prozent.

In dieser völlig entgegengesetzten Entwicklung bei uns sehe ich den entscheidenden Grund, warum sich unser Arbeitsleben auch in anderer Hinsicht so sehr unterscheidet, und zwar nirgends zugunsten, zum Vorteil der Arbeitnehmer und auch nirgends zum Vorteil der Arbeitgeber. Beide haben von der Entwicklung bei uns nur Nachteile. Wenn man in die Zukunft sieht, und wenn es uns nicht gelingt, diese Entwicklung umzudrehen, dann haben die ganze Volkswirtschaft, unser Lebensstandard, unsere soziale Sicherheit und unsere Zukunft den Nachteil davon.

Es gibt noch einen zweiten Punkt, in dem die deutsche Sonderentwicklung auffällt. In anderen Industrieländern führte die technologisch bedingte Entwicklung zu einem wachsenden subjektiven Freiheitsgefühl am Arbeitsplatz. In dem gemeinsam formulierten Bericht über die internationale Studie, den wir alle zusammen vor der Veröffentlichung noch einmal durcharbeiteten, stand schon der Satz: In allen Industrieländern habe das subjektive Freiheitsgefühl am Arbeitsplatz zugenommen, bis ich einfiel und sagte: „Ausgenommen in Deutschland“. Nur in der Bundesrepublik Deutschland war es genau umgekehrt. Dabei ist gerade in Deutschland und nur hier schon seit Anfang der 70er Jahre immer wieder mit demoskopischen Zahlen gezeigt worden, wie eng das Gefühl eines subjektiven Entscheidungsspielraumes am Arbeitsplatz mit Arbeitszufriedenheit zusammenhängt. Auch mein Kollege Strümpel an der FU Berlin stellt fest: Dieser Faktor, das subjektive Freiheitsgefühl: „Ich kann an meinem Arbeitsplatz etwas entscheiden“ ist wichtiger als die Bezahlung und jeder andere Faktor, der bisher untersucht wurde.

In einem in der ZEIT vom 9. November 1984 erschienenen Artikel unter dem Titel: „Schöne neue Arbeitswelt“ zeigen drei Mitglieder der Berliner Arbeitsgruppe (FU Berlin unter Prof. *Strümpel*) an unserem internationalen Projekt, *Charlotte Flodell*, *Michael v. Klipstein* und *Peter Pawlowsky*, eine Graphik unter dem Titel: „Entscheidungsfreiheit im Beruf“.

Gemessen wurde das subjektive Empfinden von Entscheidungsfreiheit mit der folgenden Frage, die wir in Allensbach entwickelt haben und die dann international übernommen wurde: „Jeder Berufstätige kann ja bei seiner Arbeit manches frei entscheiden, und in anderem ist er abhängig. Es fragt sich nun, wie frei der einzelne sich fühlt. Wie geht es Ihnen selbst? Könnten Sie das anhand dieser Leiter erklären?“ Dem Befragten wird nun eine Leiter mit zehn Sprossen gezeigt. „Es geht so: 1 würde bedeuten, Sie

hätten in Ihrem Beruf keine Freiheit, etwas zu entscheiden; und 11 würde bedeuten, Sie fühlen sich in Ihren beruflichen Entscheidungen ganz frei und unabhängig. Auf welcher Stufe dieser Leiter würden Sie sich einordnen?“ „Viel Spielraum“ – Leiterstufen 8 bis 11 – empfanden 1973 59 Prozent, 1982 35 Prozent. Anfang der 80er Jahre wurde die gleiche Frage in Schweden verwendet. Es wurde offenbar, daß die schwedischen Berufstätigen deutlich mehr subjektiven Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz empfinden als die deutschen. „Keine Freiheit im Beruf“ – Leiterstufen 1 bis 4 – sagten 32 Prozent der deutschen, 12 Prozent der schwedischen Berufstätigen. Absinkender Freiheitsgrad an den Arbeitsplätzen in Deutschland – das ist genau das Gegenteil von dem, was *Yankelovich* in den USA feststellte: zunehmender Freiheitsgrad, zunehmende Autonomie am Arbeitsplatz.

Warum ist das so? Warum sinkt das Gefühl von Entscheidungsspielraum in Deutschland ab, während die Arbeit ebenso wie in anderen Industrieländern selbständiger und interessanter wird? Warum ist dieses Gefühl von subjektivem Entscheidungsspielraum in Schweden weiter verbreitet als in Deutschland? Die Erklärung, die ausführlich in dem Buch „Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“ dokumentiert ist, lautet: Freiheitsspielraum am Arbeitsplatz geben die Vorgesetzten vor allem jenen Arbeitern und Angestellten, die eine hohe Arbeitsmoral zeigen, die sich sehr anstrengen, die ihr Bestes geben wollen, die sich ihrem Unternehmen verbunden fühlen. Wenn nun Arbeitsmoral absinkt wie in Deutschland zwischen Mitte der 60er Jahre und heute, gezeitigt und gemessen mit vielen Indikatoren – wenn nun Arbeitsmoral absinkt, dann wird weniger Entscheidungsfreiheit am Arbeitsplatz gegeben. Die Entscheidungsfreiheit vermindert sich, und damit vermindert sich die Arbeitsfreude. Es handelt sich also um eine Wechselwirkung. Arbeitnehmer, die sich in ihrem Beruf besonders anstrengen wollen, sagen zu 18 Prozent: „Ich habe an meinem Arbeitsplatz ganz wenig Entscheidungsfreiheit“; diejenigen, die sich nicht besonders anstrengen wollen, sagen das zu 48 Prozent. Diejenigen, die sich anstrengen wollen, sagen zu 51 Prozent: „Sehr viel Entscheidungsfreiheit habe ich“; diejenigen, die sich nicht anstrengen wollen, sagen das nur zu 22 Prozent.

Eine verhängnisvolle Wechselwirkung gegenseitiger Verstärkung, nicht zum Positiven wie in den USA, sondern eine Verstärkung zum Negativen kommt in Gang. So können wir auch die von *Flodell*, *v. Klipstein* und *Pawlowsky* in ihrem Aufsatz in der ZEIT berichteten rüderen Umgangsformen im Arbeitsleben in Deutschland erklären: „Vor anderen kritisiert werden“, „Umgesetzt werden, ohne daß ich es wollte“, „Nicht frei bekommen, als ich wegen eines privaten Anliegens darum bat“ – in allen diesen Punkten klagen die deutschen Berufstätigen mehr als in den anderen untersuchten Ländern. Aber wieder zeigt sich der enge Zusammenhang zwischen der in Deutschland niedrigeren Arbeitsmoral und der Behandlung am Arbeitsplatz. Wer sich nicht bei der Arbeit anstrengt, nicht sein Bestes geben will, sich nicht der Firma verbunden fühlt – genau diejenigen sind es, die vor allem über die Behandlung am Arbeitsplatz klagen.

Aber die Wechselwirkungen greifen viel weiter. Der zunehmende Wille, sich in der Arbeit zu engagieren, von dem *Yankelovich* in den USA berichtet, das zunehmende Bemühen, dem eigenen Unternehmen zu helfen, effizienter zu werden, steigert die Arbeitsfreude. Umgekehrt sinkt, wenn man sich von der Arbeit und vom eigenen

Unternehmen distanziert, die Arbeitsfreude ab. Und Arbeitsfreude ist nicht nur eine nette Haltung, vielleicht sogar nur ein Lippenbekenntnis, sondern sie schlägt durch bis auf die Kollegialität, mit der jemand Kollegen, die Schwierigkeiten bei der Arbeit haben, hilft. Sie schlägt durch auf die Gesundheit, es gibt eine Wechselwirkung zwischen Arbeitsfreude und der Zahl der Krankheitstage pro Jahr. Sie schlägt durch auf die Lebenszufriedenheit allgemein.

Michael *Jungbluth* in einer feurigen Debatte in der ZEIT überschrieb seinen Beitrag: „Die Deutschen sind nicht mehr so fleißig – na und?“ Erst wenn man sich die zahlenmäßig belegten Wechselwirkungen vor Augen stellt, erkennt man die Tragweite des Steigens oder Fallens von Arbeitsmoral. Man erkennt auch, daß diese Befunde nicht an einzelnen Worten, an einer bestimmten Art zu fragen, hängen; daß sie nicht zu erklären sind durch einen Wandel der Wortbedeutungen in den letzten zwanzig Jahren oder einen Sondercharakter der deutschen Sprache, der die Ergebnisse so abweichen läßt von den Ergebnissen in anderen Ländern. Ich beziehe mich hier auf eine erhitze Diskussion in der ZEIT, ob die Allensbacher Langzeitergebnisse zum Thema Wertewandel in der Arbeitswelt und im internationalen Vergleich wirklich stimmen. Zu einfach sind die Fragetexte, als daß sich ihr Inhalt so ganz in zwei Jahrzehnten geändert haben könnte oder bei einer Übersetzung in andere Sprachen. Die Korrelationen sind zu stabil, und es sind zu viele Fragen, fünfzehn oder zwanzig, deren Ergebnisse alle in die gleiche Richtung weisen, als daß man daran deuteln könnte. Besonders entzündet hat sich die Diskussion an dem Begriff „Fleiß“. Hat sich die Arbeitswelt so geändert, daß man heute keinen „Fleiß“ mehr braucht? Ist „Fleiß“ in der deutschen Sprache nur Emsigkeit, Geschäftigkeit mit Händen und Füßen, oder ist auch die stetige Konzentration des Kopfes an einem modernen Arbeitsplatz Fleiß? Was hat *Goethe* mit Fleiß gemeint, als er sagte: „Genie ist Fleiß“? Können wir heute noch *Goethe* lesen? Wenn man manche Demoskopie-Kritiker hört, die den Wert von Langzeitbeobachtungen, von unverändert durch mehrere Jahrzehnte hindurch gestellten einfachen Fragen bezweifeln, müßte man folgern, daß wir heute zweihundert Jahre alte klassische Literatur nicht mehr lesen können.

Um sicher zu sein, daß demoskopische Resultate nicht nur an Worten hängen, löst sich die Umfrageforschung auch von den traditionellen Frageinstrumenten und erfindet neue Tests wie zum Beispiel den von Erp *Ring*, Allensbach, erdachten Bildtest mit sieben Figuren und der Frage: „Wie schnell vergeht Ihnen bei Ihrer Arbeit im allgemeinen die Zeit? Das ist sicher schwer zu sagen, deshalb habe ich ein Bildblatt mitgebracht. Figur 1 auf dem Blatt würde bedeuten, die Zeit steht fast still; und Figur 7: die Zeit, die Arbeit vergeht rasend schnell. Welche Nummer von 1 bis 7 trifft auf Ihre Arbeitszeit am ehesten zu?“; Figur 1 im Bild steht völlig still, Figur 7 am anderen Ende läuft rasend schnell. Der Test benutzt die bekannte und auch belegbare Tatsache, daß dem normalen Menschen die Zeit rascher vergeht, wenn er etwas gern tut. Der Test wurde bei der internationalen Umfrage in Deutschland und in Schweden angewandt. Er bestätigte, daß den Deutschen die Arbeit weniger Freude macht. Die Figuren 6 und 7, das heißt, die Zeit bei der Arbeit vergeht sehr rasch, wählten von den Deutschen 31 Prozent, von den Schweden 49 Prozent.

Professor Daniel *Yankelovich* spricht von einer zunehmenden Bedeutung der „ex-

pressive values“ in der Arbeitswelt: die Berufstätigen suchen in ihrer Arbeit sich selbst auszudrücken. Der Wunsch nach Selbstverwirklichung führt in den USA zu mehr Arbeitsethik und bei uns zu weniger. Bei uns tut sich ein Gegensatz auf. Nicht die Firma, wenn sie in eine schwierige Lage kommt, mit Terminen oder sonstwie, hat dann den Vorrang, sondern – ich zitiere –: „Ich finde meine Arbeit interessant, aber ich lasse es nicht so weit kommen, daß sie mein übriges Leben stört.“ Das ist bei uns die dominierende Haltung.

Im ZEIT-Artikel von *Flodell, v. Klipstein* und *Pawlowsky* wird ein Zusammenhang gezeigt, Titel der Graphik: „Arbeitsqualität und Krankheit“. Es wird gezeigt, wie bei besserem Arbeitsplatz, bei Mitentscheidung am Arbeitsplatz, bei Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit immer deutlich weniger Krankheitstage anfallen, als wenn diese Merkmale fehlen. Aber diese Tabelle ist irreführend, weil der entscheidende Faktor verschwiegen ist. Die tatsächliche Kausalkette sieht so aus: Höhere Identifikation mit der Arbeit und mit dem Unternehmen führt zu mehr Mitentscheidung am Arbeitsplatz und zu mehr Entscheidungsfreiheit bei der Arbeit, und dies wiederum führt zu weniger Krankheit. Umdrehen kann man diesen Zusammenhang nicht.

Das Arbeitsleben bei uns – eine deutsche Sondersituation. Es liegt nahe zu fragen, ob man die Verhältnisse in den Betrieben, an den Arbeitsplätzen so ändern könnte, daß die Arbeitsfreude der Deutschen, die Arbeitsmoral, die Bereitschaft, sich anzustrengen, wieder zunimmt. Die Verhältnisse in den Betrieben, an den Arbeitsplätzen liefern nicht den Schlüssel für die absinkende Arbeitsfreude in Deutschland. Darum kann man hier auch nicht den Schlüssel für eine Korrektur der Entwicklung der letzten zwanzig Jahre finden. Warum liefern sie nicht den Schlüssel? Einmal haben sich international, wie schon dargelegt, im Zuge der technologischen Veränderungen die Arbeitsplätze ohnehin so entwickelt, daß die Arbeit interessanter, anspruchsvoller, selbständiger, verantwortungsvoller wurde („up-grading“). Außerdem zeigt die Allensbacher Langzeitbeobachtung, daß die deutschen Arbeitnehmer heute ihren Arbeitsplatz, auch ihre Vorgesetzten und Kollegen viel günstiger beurteilen als 1960. Bei fünf Messungen zwischen 1960 und 1983 blieben die Klagen über Verhältnisse am Arbeitsplatz weitgehend unverändert, und zugleich wurde ein stetiger Anstieg positiver Urteile verzeichnet. „Ich fühle mich im Betrieb wohl, komme gut mit den Kollegen aus“ sagten 52 Prozent 1960, vier Jahre später 56 Prozent, neun Jahre später (1973) 69 Prozent, 1979 72 Prozent und heute (1983) 78 Prozent. Oder: „Ich kann selbständig arbeiten, man traut mir etwas zu“: diese Aussage kam 1960 von 48 Prozent und ist kontinuierlich angestiegen auf heute (1983) 71 Prozent. Oder: „Interessant, es gibt immer wieder etwas Neues“ – kontinuierlicher Anstieg von 34 Prozent 1960 auf 58 Prozent heute. „Guter Vorgesetzter, guter Chef, komme gut mit ihm aus“: Anstieg von 44 Prozent auf 57 Prozent. Das heißt also, wir können nicht glauben, daß schlechte Verhältnisse am Arbeitsplatz die schwierige Sondersituation bei uns erklären. Nachweisbar hängt ein gutes Urteil über den Arbeitsplatz mit Arbeitsfreude zusammen. Wie kommt es dann, daß bei uns die Arbeitsfreude sinkt? Es müssen andere Einflüsse in Deutschland in den 60er und 70er Jahren so stark gewesen sein, daß die Verbesserung der Arbeitsplätze das Absinken der Arbeitsfreude nicht aufhalten konnte.

Im übrigen handelt es sich auch nicht um eine allgemeine Entwicklung im deutschsprachigen Raum. In Österreich hat sich das, was ich Ihnen hier beschreibe, nicht zugetragen. Ich kann in der Diskussion darauf zurückkommen.

Es gibt Anhaltspunkte dafür, daß die Behandlung von Arbeit in den populären Massenmedien (vielleicht auch in den Schulbüchern) die distanzierte Einstellung zur Arbeit beeinflusst hat. Bei einer Allensbacher Untersuchung in den 60er Jahren wurde gefunden, daß Personen, in deren Haushalten das erste Fernsehgerät angeschafft wurde, etwa ein Jahr später deutlich weniger Arbeitsfreude äußerten als Personen aus einer statistisch gleich zusammengesetzten Kontrollgruppe, die noch kein Fernsehen hatten. Es sieht nicht so aus, als ob einfach die angenehme Unterhaltung durch das Fernsehen die Arbeitsfreude beeinträchtigt hatte, obgleich ich das eine Zeit hindurch annahm. Ein solcher Effekt hätte sich ja auch in anderen Ländern mit weit verbreitetem Fernsehen zeigen müssen und hätte die deutsche Sondersituation nicht erklärt. Es müssen Einflüsse vom Programminhalt her sein.

Den zweiten Anhaltspunkt für einen Medieneinfluß liefern die ganz verzerrten Vorstellungen der Deutschen, wie die meisten Menschen in Deutschland über ihre Arbeit denken. Hier haben wir einen Punkt, der ein sozialpsychologisches Faktum betrifft. Am Ende meines Vortrages gedenke ich, ein kurzes Wort über das Verhältnis der deutschen Juristen zur Sozialpsychologie zu sagen. Wir haben also nicht nur gefragt, wie man selber über seine Arbeit denkt, sondern auch gefragt: „Was glauben Sie, wie die meisten Menschen darüber denken?“ Das heißt, wir fragen nach einer Umweltwahrnehmung, nach dem Meinungsklima. Die Vorstellungen über die Verhältnisse allgemein („wie die meisten Menschen denken . . .“) bilden sich zum großen Teil durch die Vermittlung der Medien. Wie die Medien die Wirklichkeit zeichnen, so wird die Wirklichkeit weitgehend gesehen. Wir vergleichen nun eine Frage aus dem internationalen Forschungsprojekt Anfang der 80er Jahre über Einstellungen zur Arbeit, und zwar, was die Menschen über ihre eigene Einstellung zur Arbeit sagen und wie sie sich die Einstellungen der meisten Menschen vorstellen. Wenn schon die Auskünfte der Deutschen über die eigene Einstellung zur Arbeit ein sehr viel reservierteres Verhältnis zeigen als die der Berufstätigen anderer Länder, so sind die Vorstellungen, wie die meisten Deutschen denken, ganz finster. 25 Prozent der Deutschen sagen: „Ich möchte immer mein Bestes geben, so gut ich kann, unabhängig davon, wieviel ich verdiene“, aber nur 6 Prozent glauben, daß so die meisten denken. Umgekehrt sagen 26 Prozent der Deutschen: „Ich sehe die Arbeit wie ein Geschäft. Je besser ich bezahlt werde, desto mehr tue ich; je schlechter ich bezahlt werde, desto weniger tue ich“ oder: „Arbeiten um zu leben, ist eine unangenehme Lebensnotwendigkeit. Wenn ich nicht müßte, würde ich gar nicht arbeiten“; aber 70 Prozent der Deutschen glauben, daß die meisten so denken.

Diejenigen, die nicht glauben wollen, daß bei dem eigentümlich negativen Verhältnis der Deutschen zur Arbeit Medieneinflüsse mitspielen, müßten erklären, woher das ins Negative verzerrte Bild, wie die meisten Deutschen über ihre Arbeit denken, kommt. Die Vorstellungen, wie die meisten denken, sind wichtig, sind keine Nebensache; denn die soziale Natur der Menschen beeinflusst sie, sich in ihren Äußerungen und schließ-

lich auch in ihrem Verhalten der vermeintlichen Einstellung der meisten Menschen anzupassen, um sich nicht als Dummer oder – noch schlimmer – als Außenseiter zu fühlen.

Übrigens setzte auch bei uns in der Bundesrepublik Deutschland ganz die gleiche Entwicklung zu wachsender Freude an der Arbeit ein, die *Yankelovich* für die USA beschreibt. In den sieben Jahren zwischen 1960 und 1967 nahm die Zahl der Berufstätigen, die ihre Arbeit „voll und ganz“ befriedigte, kontinuierlich zu. 1960 waren es 52 Prozent, die sagten: „Meine Arbeit befriedigt mich voll und ganz“, und 1967, sieben Jahre später, waren es 65 Prozent. Dann brach die Entwicklung ab, der Trend kehrte sich um. Das ist genau die Zeit, in der das Fernsehen sich allgemein ausbreitete. Mitte der 60er Jahre überschreitet bei uns das Fernsehen die 40/50 Prozent-Marke in der Zahl der Haushalte, die ein Fernsehgerät haben. Der Trend kehrte sich um: die Zahl derer, die ihre Arbeit „voll und ganz“ befriedigte, verminderte sich bis zum Anfang der 80er Jahre, als nur noch 49 Prozent „voll und ganz“ zufrieden mit ihrer Arbeit waren.

Man wird nicht annehmen, daß diese Entwicklung nur auf Medienwirkung zurückgeht, auf ein Dominieren einer marxistischen Perspektive des Arbeitslebens in der kapitalistischen Gesellschaft als Ausbeutung, Entfremdung, Klassenkonflikte. Nach demoskopischen Beobachtungen kommen so starke Sonderentwicklungen, wie wir sie im deutschen Arbeitsleben beobachten, in der Regel nicht zustande als Wirkung eines Faktors, sondern wenn verschiedene Faktoren in die gleiche Richtung wirken. Wenn man nach solchen weiteren Einflußfaktoren sucht, die einen deutschen Sonderweg im Arbeitsleben erklären könnten, findet man mehreres. Das Betriebsverfassungsgesetz, und dabei insbesondere die Mitbestimmungsregelungen, die Praxis der Arbeitsrechtsprechung, das Steuerrecht – überall läßt sich beobachten, daß freiheitliche Elemente, die Arbeitsfreude verstärken, Ende der 60er und in den 70er Jahren – also genau in der Phase, in der die deutsche Sonderentwicklung einsetzt – zurückgeschnitten wurden.

Wir befinden uns nicht im Bereich von Spekulation, sondern die internationale Untersuchung des Arbeitslebens der 80er Jahre zeigt deutlich für alle Länder den Zusammenhang zwischen dem subjektiven Empfinden von Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz und der Arbeitsfreude. In Deutschland ist das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerseite weiter ausgebaut als in anderen Ländern – so daß ein DGB-Vertreter einmal sagte, man scheue sich, überhaupt den gleichen Begriff Mitbestimmung für die deutschen Regelungen und ausländischen Regelungen zu gebrauchen. Aber die deutsche Regelung verlegt die betriebliche Mitbestimmung an die Spitze, an der Basis der einzelnen Arbeitsplätze fehlt sie. Dort an der Basis verringert sich entgegen dem internationalen Trend das Empfinden von Freiheitsraum. Symptome der Erstarrung – als Form der Abwesenheit von Freiheitselementen – sind das Zurückbleiben von Teilzeitarbeit in Deutschland gegenüber anderen Ländern und ebenfalls im Gegensatz zum internationalen Trend das Zurückbleiben der Beschäftigung von Frauen im Arbeitsleben: ganz anders als in Schweden, England, den USA hat sich der Anteil der beschäftigten Frauen bei uns seit 1960 nicht erhöht. Erheblich erhöht – wieder im Unterschied zu anderen Ländern – hat sich bei uns der Anteil der aus dem Berufsleben ausgeschiedenen Männer zwischen 56 und 65 Jahren, er liegt mindestens 20 Prozent höher als in Schwe-

den, England, den USA und wird mit der neuen Vorruhestandsregelung weiter ansteigen.

Ist das Arbeitsleben bei uns anstrengender als in anderen Industrieländern, kommt daher der hohe Anteil von Frühinvalidität? Oder führt die geringere Arbeitsfreude zur Frühinvalidität? Wenn wir den Zusammenhang zwischen Arbeitsfreude und Krankheitstagen pro Jahr betrachten, der sich in jeder Altersgruppe, auch bei den jüngsten zeigt, muß man den Zusammenhang zwischen geringerer Arbeitsfreude in einem Land und mehr Frühinvalidität für das Wahrscheinlichere halten. Ein Ausweichen der Frührentner in die Schattenwirtschaft spricht nicht dagegen; dort in der Schattenwirtschaft findet man die Freiheitselemente, die im regulären Arbeitsleben fehlen. Und dort findet man auch den Zusammenhang zwischen Leistung und Lohn, der im normalen Arbeitsleben durch gesetzliche Regelungen weithin eingegeben ist, der aber deutlich zur Arbeitsfreude beiträgt. Es wird zwar oft die Ansicht geäußert, zumindest bei den „Besserverdienenden“ leide die Arbeitsfreude nicht, wenn man die Steuerschraube weiter hochdrehe. Aber aus dem Material der internationalen Umfrage läßt sich dieser Irrtum korrigieren. Die Wahrscheinlichkeit ist, daß der Leistungswille überall sinkt, wenn Leistung und Lohn nach subjektivem Empfinden weitgehend entkoppelt sind.

Ausländischen Beobachtern fällt in Deutschland eine ganz eigentümliche Fixierung auf den Urlaub auf, eine rituelle Behandlung der „schönsten Wochen des Jahres“. Man wird diesen Urlaubskult als Gegenstück zu der absinkenden Freude am Arbeitsleben sehen können.

An eben diesem Punkt liegt nun die erste Folgerung, die zu ziehen ist. Demoskopisch zeigt sich seit vielen Jahren, daß Arbeitszeit und Freizeit kommunizierend zusammenhängen. Wenn die Arbeitszeit Freude macht, macht auch die Freizeit mehr Freude. Also müßte man die falsche Annahme, man könne Lebensfreude ohne Arbeitsfreude gewinnen, zu korrigieren versuchen.

Weitere Folgerungen: Leistung und Lohn müssen wieder stärker verkoppelt werden. Die Umfrage zum Arbeitsleben der Deutschen zeigt, daß die Betriebe schon viel tun, um hohe Arbeitsmoral zumindest psychologisch durch Anerkennung, Übertragung der interessantesten Aufgaben und Gewährung von Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz zu belohnen. Schließlich muß jede Art von Flexibilität unterstützt werden. Je schematischer die Regelungen, desto mehr Passivität breitet sich aus. Und Passivität ist das Gegenteil von Arbeitsfreude. Deswegen hoffe ich, daß die flexiblen Elemente der *Leber-Rüthers*-Schlichtung zum Tragen kommen und nicht angesichts der kritischen Entwicklungen bei uns abermals weggebügelt werden.

Ob es uns gelingt, die Fehlentwicklungen im deutschen Arbeitsleben zu korrigieren, wird sich an einem einfachen Indikator prüfen lassen. In den USA sind in den letzten zwölf Jahren zwanzig Millionen neuer Arbeitsplätze geschaffen worden, in der Bundesrepublik Deutschland hat sich die Zahl der Arbeitsplätze im selben Zeitraum vermindert. Wenn die Zahl der Arbeitsplätze in der Bundesrepublik Deutschland zunimmt, wird das der zuverlässigste Indikator sein, daß sich bei uns bessere Lösungen für das Arbeitsleben durchgesetzt haben.

Der Jurist, der Politiker, der Wirtschaftsführer, der sich in der Bundesrepublik mit dem Thema „Technischer Wandel und Arbeitswelt“ auseinandersetzen will, gerät in eine sehr schwierige Lage. Er erhält zu diesem Thema zwei völlig verschiedene Interpretationen, wie sie auch das Buch „Macht Arbeit krank? Macht Arbeit glücklich?“ zeigt. Wir haben das in Form eines Briefwechsels gemacht, in dem Burkhard *Strümpel* und ich dasselbe Material von verschiedenen Standpunkten her interpretieren. Wenn sich der Jurist, der Politiker, der Wirtschaftsführer, der Gewerkschaftsführer an die akademische Forschung hält, findet er nichts von alledem, was ich Ihnen vorgetragen habe. Als Überblick, falls Sie sich über den Stand der akademischen Forschung informieren wollen, empfehle ich das im Auftrag der Deutschen Forschungsgemeinschaft herausgebrachte Buch: „Forschung in der Bundesrepublik Deutschland“, herausgegeben von Christoph *Schneider* 1983, und darin den Aufsatz von Burkhard *Lutz*: „Technik und Arbeit. Stand, Perspektiven und Probleme industriesoziologischer Technikforschung“. Oder, andere Möglichkeit, Sie beschaffen sich die Referate vom 18. Deutschen Soziologentag 1976 in Bielefeld, Herausgeber *Bolte*, und lesen darin die Referate zum Thema Arbeit. Oder auch die Beilage „Aus Politik und Zeitgeschichte“ zur Zeitschrift „Das Parlament“ vom 23. 6. 1984 und darin Hasso *von Recum*: „Dimensionen des Wertewandels“ oder Otto *Ulrich*: „Computer, Wertewandel und Demokratie“. Keine dieser Arbeiten vermutet eine deutsche Sondersituation. Alle behandeln das Thema „Technischer Wandel und Arbeitswelt“, als habe es in allen Industrieländern die gleichen Symptome.

Lutz beschreibt, wie die deutsche sozialwissenschaftliche Technikforschung und Technikfolgenforschung lange Zeit gefangen gewesen sei in der Annahme, daß Wissenschaft und technische Erfindungen Entwicklungen im Arbeitsleben gleichsam zwanghaft und weitgehend ausschließlich bestimmen. Und daß man erst allmählich erkannt habe, wie sehr die Auswirkung von neuer Technologie auf die Arbeitswelt von betrieblichen Entscheidungen, Organisationsentscheidungen beeinflusst wird. *Lutz* hebt hervor, daß mit fortschreitender Technisierung die Betriebe, die Organisationen offenbar einen zunehmenden Einfluß gewinnen auf Arbeitsteilung, Zuschnitt der Arbeitsplätze, Arbeitsinhalte, Arbeitsanforderungen. Aber wie sich die Betriebe entscheiden, wie sie ihren Einfluß geltend machen, das sei durch die deutsche akademische Industrie-soziologie noch weitgehend unerforscht. *Lutz* sagt auch ausdrücklich: „An der Diskussion über die Folgen der Mikroelektronik wie an den von ihr ausgelösten Untersuchungen habe sich die deutsche Industrie-soziologie kaum beteiligt.“ Ein Ergebnis deutscher Industrie-soziologie hat *Lutz* nachdrücklich wegen seiner internationalen Breitenwirkung auch außerhalb der Fachwelt hervorgehoben und gelobt, und gerade dieses Ergebnis kann als Grundmuster nicht stimmen. Er spricht von der Qualifikationspolarisierung, die durch die Technologieentwicklung ausgelöst sei: eine Minderheit habe interessante Aufgaben erhalten, für die Mehrheit der Arbeitnehmer sei die Arbeit eintöniger geworden. Aber das ist nicht die Auffassung der Arbeitnehmer.

Dafür haben wir aus der internationalen Umfrage ein weiteres Belegstück. Wir haben gefragt, ob sich der eigene Arbeitsplatz innerhalb der letzten zehn Jahre technisch verändert habe, und falls ja, wie er sich verändert habe. Daß er eintöniger geworden sei,

sagen nur 3 Prozent. Schon die Langzeitbeobachtung der Aussagen über den eigenen Arbeitsplatz sprach dagegen, daß diese Interpretation zutreffend sein kann.

Die deutsche Industriesoziologie, wie sie in den Universitäten betrieben wird und von der offiziellen Forschungsförderung – Deutsche Forschungsgemeinschaft, Stiftung Volkswagenwerk usw. – gefördert wird, verschließt sich den Ergebnissen, wie sie zum Beispiel in dem internationalen Projekt einer Zusammenarbeit außeruniversitärer Umfrageforscher gefunden wurden oder vom Allensbacher Institut seit über einem Jahrzehnt vorgelegt werden. Darum hat auch der Befund über die große Bedeutung von subjektivem Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz keine Aufmerksamkeit gefunden. Keines der vielen Projekte, die mit Hunderten von Millionen Mark zur „Humanisierung der Arbeit“ gefördert wurden, hat diesen Aspekt aufgegriffen. Wenn Sie in den Referaten des heutigen Nachmittags und der nächsten Tage aus der Sicht der Industrie-Experten das Thema „Technischer Wandel und Arbeitswelt“ behandelt hören, wird von Wertewandel kaum die Rede sein.

Mein Anliegen ist es, mit diesem Referat deutlich zu machen: Der technische Wandel und seine Auswirkungen in der Arbeitswelt sollten nicht mit deutschen Scheuklappen gesehen werden. Vieles von dem, was wir als Wandel in der Arbeitswelt erleben, ist eine deutsche Sonderentwicklung. Diese Sonderentwicklung verdient es, von Juristen, Politikern, Wirtschaftsführern, Gewerkschaftsführern analysiert zu werden. In unserem Arbeitsleben sind disfunktionale Einflüsse wirksam, die mit der Technologieentwicklung nichts zu tun haben und die eine Korrektur verlangen. Ich sehe ein besonderes deutsches Problem in der eigentümlichen Blindheit für Sozialpsychologie. Mein Hauptarbeitsgebiet, die Theorie der öffentlichen Meinung, zeigt mir, daß in italienischen, französischen und englischen Texten seit dem 16. Jahrhundert ganz hellsichtige Beobachtungen zur Sozialpsychologie der öffentlichen Meinung erscheinen, aber in keinem deutschen Text findet sich dergleichen. Die deutsche Einstellung zur Meinung bringt am besten *Kant* zum Ausdruck, wenn er sagt, Meinung sei subjektiv und objektiv unzureichendes Fürwahrhalten. Wenn man die Verachtung sieht, die in dieser Definition von Meinung liegt, ganz anders als die Auffassung der Franzosen, Italiener der gleichen Zeit und vorher *Montaignes* oder *Machiavellis*, dann kann man nicht verstehen, was *David Hume* mit dem Satz meinte: All governments rest on opinion.

Mit diesen letzten Anmerkungen, mit denen ich mein Referat beschließe, denke ich an ein Thema, das für Sie aktuell sein könnte, das Thema des nicht sehr lange zurückliegenden Druckerstreiks. Ich habe ein Referat mitgebracht, in dem untersucht worden ist, wie bei diesem Druckerstreik neue Waffen eingesetzt worden sind, die die empfindliche soziale Natur des Menschen, seine Empfindlichkeit für öffentliche Meinung, benutzen. Der Jurist kommt gut ohne Sozialpsychologie aus, es fehlt ihm logisch nichts. Aber der Gesellschaft fehlt etwas, wenn ihre Juristen sich der Sozialpsychologie verschließen.