



KIRCHLICHE
PÄDAGOGISCHE
HOCHSCHULE
WIEN/KREMS



universität
wien

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Die Herausforderungen in der Philosophie der Arbeit und
Csíkszentmihályis Arbeitspsychologie“

verfasst von / submitted by

Georg Kwasnitzka, BEd

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of

Master of Education (MEd)

Wien, 2023 / Vienna 2023

Studienkennzahl lt. Studienblatt / UA 199 510 525 02
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

Studienrichtung lt. Studienblatt / Masterstudium Lehramt Sek (AB)
degree programme as it appears on UF Geographie und wirtschaftliche Bildung
the student record sheet: UF Psychologie und Philosophie

Betreut von / Supervisor: Dr. Dr. Madalina Diaconu, Privatdoz. MA

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	4
1. Einleitung.....	5
1.1 Thematische Einführung und Fragestellung.....	5
1.3 Aufbau und Methodik.....	5
2. Philosophie der Arbeit: Eine historische Betrachtung	7
2.2. Mittelalter.....	8
2.3. Aufklärung	9
2.4 Späte Neuzeit.....	11
2.4.1 Die Marxsche Entfremdung der Arbeit.....	11
2.4.2 Die Arbeiterfrage	14
2.5 Das 20. Jahrhundert.....	15
2.5.1 Moderne	15
2.5.2 Arbeitsideologie im Nationalsozialismus	16
2.5.3 Auf dem Wasser Treiben statt Arbeiten	18
2.5.4 Der Arbeitsbegriff bei Hannah Arendt und Günther Anders.....	19
2.5.6 Immaterielle Arbeit und Postmoderne.....	24
2.5.6 Ende des 20. Jahrhunderts.....	25
3. Philosophie der Arbeit im 21. Jahrhundert.....	28
3.1 Der technische Fortschritt in der Arbeitswelt	28
3.1.1 Die Begriffe Industrie 4.0 und Arbeit 4.0	31
3.1.2 Politische Tendenzen	32
3.2 Entgrenzung der Arbeit	33
3.3 Arbeit und Gesellschaft im 21. Jahrhundert.....	37
3.4 Arbeit als Sinnanspruch	43
4. Csíkszentmihályis Arbeiten zum beruflichen Wohlbefinden	50
4.1 Positive Psychologie	50
4.2 Theoretischer Hintergrund	51
4.4 Alignments: Arbeitsqualität bestimmter Berufsstände	53
4.4.1 Beispiel: Genforschung	53
4.4.2 Beispiel: Journalismus	55
4.4.3 Sonstige Berufsstände	56
4.5 Das Flow-Erleben	58

4.6 Flow im Beruf.....	62
4.6.1 Subjektives Wohlbefinden im Arbeitsumfeld	63
4.6.2 Visionen und gemeinsame Ziele	64
4.6.3 Das Paradoxon guter Unternehmensführung	65
5. Diskussion	68
5.1 Arbeit und Sinn in der Geschichte der Philosophie	68
5.2 Csíkszentmihályis Arbeitspsychologie und aktuelle Herausforderungen	71
6. Fazit	75
7. Literatur	76
Anhang.....	82
Abstract (Deutsch)	82
Abstract (Englisch)	82

Abkürzungsverzeichnis

- FIB Mihaly Csíkszentmihályi: *Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz.* Stuttgart 2004.
- GW Howard Gardner, Mihaly Csíkszentmihályi & William Damon: *Good Work. Für eine neue Ethik im Beruf.* Stuttgart 2005.

1. Einleitung

1.1 Thematische Einführung und Fragestellung

Seit der Antike wird in der Philosophie Tätigsein eng mit der Befriedigung des Bedürfnisses nach einer sinnvollen Lebensgestaltung in Verbindung gebracht. In den darauffolgenden Epochen gab es immer wieder neue Vorstellungen davon, wie Arbeit aufgeteilt, und welche Rolle sie im Leben der Menschen spielen soll. In der Gegenwart beschäftigen sich verschiedene Wissenschaften mit einer Arbeitsgesellschaft, welche vom technischen Fortschritt geprägt ist und sich sehr rasant entwickelt. Dabei gibt es sehr unterschiedliche Befürchtungen, wie beispielsweise, dass der Menschheit durch die Automatisierungstechnik die Arbeit ausgeht und somit die Möglichkeit sinnvoller Tätigkeit genommen wird. Andererseits wird oftmals kritisiert, dass es in unserer Gesellschaft an Fachkräften und Arbeitskräften fehlt und sich diese Entwicklung in den alternden Gesellschaften des Westens verstärkt und es zum Kollaps des Sozialsystems kommen könnte. Die Generation Z sei nicht mehr arbeitswillig oder arbeitsfähig genug, um diese Herausforderung zu stemmen. Doch das Image der Arbeitsgesellschaft ist heute geprägt von Burnout und „Bullshit Jobs“ und junge Menschen sehen sich dazu veranlasst, Sinnstiftung wieder in das Zentrum der Arbeitsmotivation zu bringen.

Der ungarische Psychologe Mihály Csíkszentmihályi widmete seine Untersuchungen und Werke der Frage, wie man im Alltag und Beruf mehr Lebensqualität schaffen kann. Zusammen mit Martin Seligman zählt er zu den Hauptvertretern der positiven Psychologie. Die Inhalte seiner Werke sollen in dieser Masterarbeit näher untersucht werden, um mit ihnen den derzeitigen gesellschaftlichen Herausforderungen in der Arbeitsgesellschaft zu diskutieren. Daraus ergibt sich folgende zugrundeliegende Forschungsfrage.

Welche philosophischen Herausforderungen gibt es in der westlichen Arbeitsgesellschaft des 21. Jahrhunderts und wie können wir diesen Herausforderungen mit Hilfe von Csíkszentmihálys Arbeitspsychologie begegnen?

1.3 Aufbau und Methodik

Das Werk *Philosophie der Arbeit* von Michael Stefan Aßländer und Bernd Wagner wird in dieser Masterarbeit als Orientierungspunkt und Primärquelle der historischen Betrachtung herangezogen. Die Geschehnisse in der Philosophie der Arbeit seit der Antike sind ein

wichtiger Bestanteil eines umfassenden Verständnisses, wie wir die gegenwärtigen Entwicklungen unserer Arbeitsgesellschaft einordnen können. Darüber hinaus werden Ansätze des Bestsellerautors Richard David Precht sowie einige andere Sekundärquellen in den Diskurs der Philosophie der Arbeit der Gegenwart aufgenommen. Besondere Fokusse liegen dabei einerseits auf den Einfluss der Automatisierungstechnik, sowie auf den immer deutlich werdenden Sinnanspruch der in der Arbeitsgesellschaft lebenden Individuen. Im Anschluss an die Abhandlung der Philosophie der Arbeit im 21. Jahrhundert werden die Untersuchungen von Mihály Csíkszentmihályi dargelegt und seine Konzepte eines zufriedenstellenden Arbeitserlebens werden zum Abschluss mit den aktuellen Herausforderungen der westlichen Arbeitsgesellschaft diskutiert.

Kulturell und geographisch unterliegen die vorliegenden Inhalte einer Eingrenzung. Die Psychologie von Csíkszentmihályi orientiert sich an seinen Untersuchungen und Erfahrungen in den USA, West- und Mitteleuropa. Auch die Philosophie der Arbeit ist in dieser Darlegung an den westlichen Kulturreis gebunden.

2. Philosophie der Arbeit: Eine historische Betrachtung

Die Rolle der Arbeit spielte in den verschiedenen Epochen der Menschheitsgeschichte stets eine zentrale Rolle für die Gesellschaft, die Politik und die Befriedigung des Bedürfnisses nach einer sinnvollen Lebensgestaltung. Doch die Ansichten bezüglich der Fragen, wie Arbeit innerhalb der Gesellschaft aufgeteilt werden soll und wie viel Selbstbestimmung und Flexibilität den Individuen gewährleistet sein sollen, änderten sich immer wieder aufs Neue. Philosophische Schriften widerspiegeln einerseits die gesellschaftlichen Vorgänge und Ansichten bezüglich der Arbeitsgesellschaft und andererseits finden sich in ihnen Utopien, Konzepte und vor allem Kritiken der politischen und gesellschaftlichen Entwicklungen. Aus der Philosophie der Arbeit etablierten sich im Laufe der Geschichte viele wissenschaftliche Richtungen, die heute gar nicht mehr wegzudenken sind. Dazu zählen unter anderem die Arbeitspsychologie, Arbeitssoziologie und die gesamten Wirtschaftswissenschaften. Um die Verstrickungen der gegenwärtigen gesellschaftlichen Vorgänge und Erwartungen in unserer Arbeitswelt besser zu verstehen, lohnt es sich, die Entwicklungen von der Antike bis zur Gegenwart zu betrachten.

2.1. Antike

Laut dem Philosophen Kurt Röttgers wurde Arbeit in der griechischen Antike eher als notwendiges Übel angesehen. Muße sei als das Gegenstück zu ihr und somit als eine freiwillige Tätigkeit beschrieben worden. Laut Aristoteles sollte Muße als Entlastung wirken.¹ Ein freier Mensch sei gemäß ihm keiner anderen Arbeit als der Landwirtschaft würdig und freiberufliche Tätigkeiten, welche lediglich dem finanziellen Einkommen dienen, würden den Charakter verderben.² Sowohl in Aristoteles' als auch in Hesoids Schriften finden sich Strategien über die erfolgreiche Organisation der eigenen Landwirtschaft.³

In Platons Schrift *Nomoi*, in der er sich vor allem der Staatstheorie widmete, beschrieb dieser ebenfalls Arbeiten, welche ausschließlich dem Erwerb dienen, als untugendhaft. Landwirtschaft, handwerkliche Kunst oder politische Arbeit hingegen wurden von ihm

¹ Kurt Röttgers: *Das Arbeitsethos der Moderne*. Wiesbaden 2014. S.19.

² Michael Stefan Aßländer, Bernd Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017. S.3.

³ Ebd. S.29.

geschätzt. So sei laut ihm Arbeit wertvoll, wenn sie einen positiven Beitrag für die Gesellschaft darstellt.⁴

2.2. Mittelalter

Nach dem Zerfall des Weströmischen Reiches bestimmte die Etablierung der christlichen Lehre die gesellschaftliche Ordnung in Europa. Sowohl Röttgers als auch Aßlander und Wagner betonen die Zusammenhänge zwischen Katholizismus und Arbeit, denn gemäß der biblischen Überlieferung gelte Arbeit als gerechte Strafe Gottes für den sündhaften Menschen.⁵ Körperliche Tätigkeit ziele dabei weniger auf eine effiziente Produktivität als auf die Zähmung des Menschen ab. Besonders in klösterlichen Gemeinschaften solle eine disziplinierte Arbeitsmoral zu einem tugendhaften und gottgefälligen Leben führen. Arbeitsteilung wurde als Notwendigkeit für die Gesellschaft angesehen. Die Rollenverteilung der Arbeitsfelder sei laut Thomas von Aquin durch Gott begründet und jeder Mensch solle der Rolle folgen, in die er hineingeboren wurde.⁶

Diese Ständeordnung hatte einen streng hierarchischen Charakter und jeder Mensch habe sein Schicksal zu tragen, ohne darüber zu klagen. Der erste Stand umfasste die Gruppe der geistlichen und des Klerus. Der zweite Stand war der Adel, welcher für innere und äußere Sicherheit zuständig war, und der dritte und niedrigste Stand umfasste die Bauern und freien Bürger.⁷ Gemäß Martin Luthers „Hauspostille“ sei die Nichteinhaltung der göttlichen Arbeitspflicht ein Betrug der Gesellschaft und ein Verstoß gegen das siebente Gebot.⁸

Im Spätmittelalter kritisierte der Staatsmann Thomas Morus die Dogmen der Staatsreligion und die damit verbundene Arbeitsordnung. In seiner *Utopie* skizzierte er einen möglichen sechs-Stunden-Arbeitstag. Allerdings befürwortete auch Morus den strengen Grundsatz "Wer nicht arbeitet, soll auch nicht essen", sowie eine strenge Zentralverwaltung, was erahnen lässt, wie tief das dogmatische Arbeitsethos selbst in kritischeren Meinungen festsaß.⁹

⁴ Ebd. S.30.

⁵ Aßlander & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017. S.89.

⁶ Ebd. S.89.

⁷ Konstantin Moritz Langmaier: "Felix Hemmerli und der Dialog über den Adel und den Bauern." In: *Zeitschrift für die Geschichte des Oberrheins* (166), 2018, S.21-77.

⁸ Aßlander & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017. S.90.

⁹ Ebd.

Die bereits in der Antike entstandenen Sieben freien Künste, welche sich aus der Lehre des Triviums (Grammatik, Rhetorik und Dialektik) und des Quadriviums (Arithmetik, Geometrie, Musik und Astronomie) ergaben, wurden im Mittelalter zu den traditionellen Studienfächern erhoben.¹⁰ Der Theologe und Philosoph Hugh von St. Viktor, entwickelte aus ihnen im 12. Jahrhundert sieben praktische Künste, welche die damaligen Beschäftigungsarten widerspiegeln: Produktion, Rüstung, Handel, Landwirtschaft, Jagd, Medizin und Rhetorik.¹¹

2.3. Aufklärung

Im 18. Jahrhundert kam es zum Umbruch von der gottgegebenen gesellschaftlichen Ordnung hin zu einem neuen Wahrheitsanspruch. Rationales Denken ersetzte zunehmend die von den kirchlichen Institutionen vorgegebenen Wertvorstellungen. Immanuel Kants Aufklärung nimmt Einfluss auf die Gesellschaft, ihre innewohnenden Arbeitsverhältnisse und somit auch auf ihre wirtschaftliche Ordnung. Um das Wohlergehen der Menschen zu verbessern, versuchte man nun die Gesetzmäßigkeiten herauszufinden, in denen dies möglich ist. Ökonomische Theorien wurden geboren, unter anderem Adam Smiths berühmtes Werk *Wealth of Nations*, in dem er seine Ideen über eine gesellschaftliche Ordnung, in der Entlastung der Arbeit und Wohlstand für alle möglich ist, darlegte.¹²

John Locke und Jean-Jacques Rousseau begriffen Eigentum als rechtmäßiges Resultat des eigenen Arbeitsaufwandes. Auch Tausch und Handel seien legitime Strategien, um persönliches Eigentum zu vermehren. Laut Aßländer und Wagner unterlag die Gesellschaft gleichzeitig einer Norm, in der Muße verpönt war. Wer nicht arbeitete, lebte auf Kosten der Arbeitenden. Jeder arbeitsfähige Mensch müsse zur Arbeit erzogen werden, um für das Wohlergehen aller mitwirken zu können und der eigene Wohlstand wurde gemäß John Locke, Adam Smith und David Hume zum Hauptmotivator für die Arbeit.¹³

Im 18. Jahrhundert kam es vor allem in England und wenig später auch in anderen europäischen Staaten zur ersten industriellen Revolution. Qualifizierte ArbeiterInnen wurden immer seltener gebraucht und durch unqualifizierte IndustriearbeiterInnen, die

¹⁰ Gunnar Harðarson. *A divisio philosophiae in the medieval icelandic manuscript GKS 1812 4°*, 2015.

¹¹ Hugh of St. Victor: *Didascalicon. A Medieval Guide to the Arts*. New York: Columbia University Press, 1961. S.74f.

¹² Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S.151.

¹³ Ebd.

ProletarierInnen, ersetzt. In mehreren Ländern kam es dadurch zu Protestbewegungen und Maschinenstürmen, in denen unter anderem neu errichtete Fabriken zerstört wurden. Die Bewegungen richteten sich gegen die Auflösung der Handwerkskultur.¹⁴

Rochdale in England war eine der Städte, in der die industrielle Revolution zu starken Umstrukturierungen im Bereich der Gesellschaft und der Beschäftigungsverhältnisse führte. Der starke Rückgang der Nachfrage an Handwerkern führte zunächst zu Armut und Alkoholismus. Doch durch die Gründung einer der ersten großen Genossenschaften konnte man diesen negativen Auswirkungen der Industrialisierung widerstreben. In Rochdale setzte man auf lokale Autonomie, demokratisches Mitbestimmungsrecht, Bildung, sowie Verantwortung für Soziales und Gemeinschaft. Dieser kooperative Gedanke wird von Brett Fairbairn als zentrales Element einer Genossenschaft verstanden.¹⁵

Für Adam Smith galt die Arbeitsteilung in der Industrie als Grundlage der Zivilisation. Mit ihr würde mehr Produktivität und somit ein Wohlstand für jede Person ermöglicht, welcher weit über die Produktivität der Einzelnen hinausgeht. So sei durch sie gewährleistet, dass sich manche Gesellschaftsgruppen auch gänzlich dem Fortschritt der Wissenschaften oder der Kunst widmen. Produktionsüberschüsse sollten zu günstigeren Waren und zu einem höheren Wohlstandsniveau aller führen. Dieses hohe Wohlstandsniveau unterscheidet nach Locke und Smith den Zivilisierten vom Wilden.¹⁶

Laut Smith ergäbe sich der Wert einer Ware gänzlich aus dem Aufwand der erforderlichen Arbeitsschritte. Diese Annahme stellt die Grundlage seiner Arbeitswerttheorie dar. Doch im Jahr 1800, drei Jahrzehnte nach der Erscheinung von *Wealth of Nations*, widersprach Johann Fichte dieser Annahme. Denn Nützlichkeit und Gerechtigkeit seien ebenfalls bei der Zusammensetzung des Wertes von Waren in Erwägung zu ziehen. Laut Fichte hätte der Staat für eine gerechte Ordnungs- und Allokationsfunktion zu sorgen.¹⁷ Dennoch setzte sich die Arbeitswerttheorie durch, welche von David Ricardo 1817 präzisiert wurde. Gemäß Ricardo

¹⁴ Rolf Peter Sieferle: *Fortschrittsfeinde? Opposition gegen Technik und Industrie von der Romantik bis zur Gegenwart*. München 1984, S.65f.

¹⁵ Brett Fairbairn: *The Meaning of Rochdale: The Rochdale Pioneers and the Co-operative*. O.O. 1994, S.49.

¹⁶ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017. S.152.

¹⁷ Ebd.

sollte der Wert einer Ware durch die notwendige Arbeitszeit ihrer Herstellung bestimmt werden.¹⁸

2.4 Späte Neuzeit

Laut Aßländer und Wagner wurde Erwerbsarbeit ab dem 18. Jahrhundert zunehmend als die herkömmlichste Arbeitsform angesehen. Die bürgerliche Gesellschaft separierte sich von den unteren Schichten durch sogenannte "anständige Arbeit". Die bürgerliche Pflicht zu Arbeiten stand nun außer Frage. Erfolg maß man an wirtschaftlichem Wohlergehen und gute Tugenden wie Sparsamkeit, Tüchtigkeit und Pünktlichkeit. Diese galten als Voraussetzung für beruflichen und somit wirtschaftlichen Erfolg. Friedrich Engels definierte Arbeit als eine Grundbedingung menschlichen Lebens. Nach ihm unterscheidet die zielgerichtete Arbeit den Menschen vom Affen. Er beschrieb diesen Ansatz als Ergänzung der Darwinschen Evolutionstheorie.¹⁹

Georg Wilhelm Friedrich Hegel erkannte bereits die Veränderung der Bedürfnisse in der Wohlstandsgesellschaft, welche sich von den menschlichen Grundbedürfnissen absonderten und bezeichnete diese als künstlich erzeugte Bedürfnisse. Während in der Aufklärung Arbeit immer im Zusammenhang mit der Bearbeitung der Natur gedacht wurde, erweiterte Hegel die Definition der Arbeit um eine Arbeitsform der rein geistigen Auseinandersetzung mit der Welt. Somit musste nach Hegel Arbeit nicht zwingend mit Produktion definiert werden.²⁰

2.4.1 Die Marxsche Entfremdung der Arbeit

Die Philosophie von Karl Marx, welche in einer fundamentalen Gesinnung auch Marxismus genannt wird, prägte das Weltgeschehen im 19. und 20. Jahrhundert maßgeblich.

Der Sowjetische Diktator, Josef Stalin verfasste die Schrift *Marxismus und die Nationale Frage* im Jahr 1913, später werden unter seiner Herrschaft viele Millionen Menschen ermordet. In den 1960er und 1970er Jahren stand rund ein Drittel der Weltbevölkerung unter der sowjetischen Herrschaft und somit auch unter einer Marxistisch-Leninistischen Ideologie.

Laut Konrad Paul Liessmann entstand im 20. Jahrhundert ein weitverbreiteter Neomarxismus in Westeuropa, welcher bis heute besteht.²¹ Von Veranstaltungen und öffentlichen

¹⁸ David Ricardo: *On the principles of political economy and taxation*, Cambridge 2015, S. 1f.

¹⁹ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017. S. 235f.

²⁰ Ebd.

²¹ Konrad Paul Liessmann: *Die großen Philosophen und ihre Probleme*. Wien 2003, S. 99.

Demonstrationen mit Namen wie "Marx ist Muss"²² bis hin zu ausgefallenen Graffiti- Slogans wie "Will Marx love you as much as I do?"²³ erkennt man, dass Marxsche Philosophie nach wie vor Anklang in sozialistischen Jugendbewegungen findet, welche den Namen Marx vor allem mit einer antikapitalistischen Grundhaltung verbinden.

In seinem Philosophiestudium beschäftigte sich Karl Marx unter anderem mit Philosophien von Epikur und Demokrit. Später vertritt er als Journalist eine radikale Form der Demokratie, welche bald censiert wurde und woraufhin er die Preußische Rheinprovinz verlassen musste.²⁴ Dass sich später besonders undemokratische Diktatoren als Vertreter des Marxismus bezeichneten, erscheint bezüglich Marx' demokratischen Werten widersprüchlich.

Zentral in Marx' Schriften ist der Gegensatz der gesellschaftlichen Klassen zwischen den ausbeuteten ArbeitnehmerInnen und der Bourgeoisie, welche die wohlhabende bürgerliche Gesellschaft, die KapitalistInnen, darstellte.²⁵ Durch einen gewaltsaufstand des Proletariats, dem Klassenkampf, sollte es nach Marx zum Umsturz der vorherrschenden Hierarchie der ebengenannten Klassen kommen.²⁶ Und die Waffe des Proletariats sollte die geistige Stärke der Philosophie sein. Durch sie würde die Arbeiterklasse befähigt sein, sich zu emanzipieren.²⁷

Marx richtete sich in seiner Philosophie nicht gegen die Arbeit an sich. Ganz im Gegenteil, den Menschen beschrieb er als *animal laborans*, was bedeutet, dass die Fähigkeit des Menschen, die Natur zu bearbeiten, ihn vom Tier unterscheidet.²⁸ Durch die Vorherrschaft des Kapitalismus kommt es allerdings zur Entfremdung der menschlichen Arbeit. Durch Eigentumsverhältnisse, beziehungsweise durch die gesellschaftliche Konvention, in der sich Menschen Produkte aneignen können, käme es dazu, dass der einzige Sinn und Zweck von Produktion der geworden sei, Kapital zu vergrößern. Arbeit würde nicht mehr geleistet, um Lebensqualitäten zu verbessern oder mehr sinnvolle Güter zu produzieren, sondern um den Tauschwert, also das Geld, welches sich im Besitz bestimmter Leute befindet, zu vermehren.

²² Zeitschrift für internationale Solidarität: "Marx ist Muss. Antikapitalistischer Kongress 2022." unter: <https://marxismuss.at/> (Zugriff: 28.4.2022)

²³ Gesichtet im Neuen Institutsgebäude der Universität Wien, 2021.

²⁴ Konrad Paul Liessmann: *Die großen Philosophen und ihre Probleme*. Wien 2003, S. 100.

²⁵ Ebd. S. 114.

²⁶ Karl Marx; Friedrich Engels: *Werk*, Band 4. Herausgegeben vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Berlin. S. 493.

²⁷ Marx & Engels: *Werke*. Band 1, S. 391.

²⁸ Konrad Paul Liessmann: *Die großen Philosophen und ihre Probleme*. Wien 2003, S. 107.

Auch Care-Arbeit wurde bereits bei Marx angesprochen. Genauso wie Arbeiten im Haushalt oder im staatlichen Bildungsbereich sei die Fürsorgearbeit im monetären Sinne unproduktiv.²⁹

"So groß die Kraft des Geldes ist, so groß ist meine Kraft. [...] Ich bin häßlich, aber ich kann mir die schönste Frau kaufen. Also bin ich nicht häßlich, [...] das Geld ist der wirkliche Geist aller Dinge."³⁰

Laut Marx habe die Bourgeoisie die barmherzigen Verbindungen zwischen Menschen außerhalb so wie innerhalb der Familie durch gefühllosen Bargeldtausch ersetzt. Sie habe zwar „Wunderwerke“ vollbracht, doch diese unterscheiden sich durch ihren kapitalistischen Mechanismus maßgeblich von anderen „Wunderwerken“, wie den ägyptischen Pyramiden und den römischen Wassersystemen.³¹

Die im Kapitalismus vorherrschende Organisationsform der Arbeit sei es, welche zur Entfremdung des Menschen führe. Diese teilte Marx in vier Formen ein. Die erste Form ist die Entfremdung des Gattungswesens Mensch, also des *homo laborans*. Hier wird der eigentliche Sinn der Arbeit durch Kapitalvermehrung ersetzt. Die zweite Form der Entfremdung besteht in der Entfremdung zwischenmenschlicher Beziehungen. Vertrauensvolle Verhältnisse würden durch kapitalistische Motive zerstört. Die dritte Entfremdung besteht in der Entfremdung des Arbeitsprozesses. Die ungleichen Eigentumsverhältnisse zwischen ProletarierInnen und KapitalistInnen führen dazu, dass erstere nicht für sich selbst, sondern für andere Arbeiten und somit ausgebeutet werden. Und die vierte Entfremdung besteht in der Ware, also im Produkt der Arbeit. Die Entfremdung der Arbeit wird auch als Zwangsarbeit bezeichnet und das Produkt dieser Zwangsarbeit steht dem Proletarier als fremdes Wesen und unabhängige Macht gegenüber.³² Es bleibt allerdings hierbei zu erwähnen, dass es über die Auslegung des Marxschen Entfremdungsbegriffs Unstimmigkeiten gibt.³³

²⁹ Ebd. S. 109ff.

³⁰ Marx & Engels: *Werke*. Band 1, S. 564ff.

³¹ Marx & Engels: *Werke*. Band 4, S. 456f.

³² Paul Sörensen: *Entfremdung als Schlüsselbegriff einer kritischen Theorie der Politik*. Baden-Baden 2016. S. 53f.

³³ Dr. Eva Bockenheimer in: Philosophie Kontrovers; das Vortragsforum des Philosophischen Seminars der Universität zu Köln: "Marx' Philosophie der Arbeit." unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=irhnlnk7VHw&t=3s> (Zugriff: 28.4.2022)

2.4.2 Die Arbeiterfrage

Ende des 19. Jahrhunderts startete die zweite industrielle Revolution. Sie war von Elektrotechnik und steigender Produktion geprägt. Paul Lafargue erkannte, dass durch den technischen Fortschritt mehr Effizienz und demnach auch ein Problem der Überproduktion entstehen kann. Diesem Problem könne nur durch weniger Arbeitstätigkeit entgegengewirkt werden. Während die dominierende sozialistische Theorie ein Recht auf Arbeit propagierte, ging Lafargue 1883 mit seinem Werk *Das Recht auf Faulheit* in die Opposition.³⁴ Die doppelte Konkurrenz in der Gesellschaft der industriellen Revolution bestand zum einen zwischen den KapitalistInnen, also den ArbeitgeberInnen, welche untereinander konkurrierten mussten und demnach an möglichst günstigen Arbeitskräften interessiert waren, und zum anderen unter den FabrikarbeiterInnen, also den ProletarierInnen, welche um die Arbeitsplätze konkurrierten. Für die meisten DenkerInnen und Denker war Marx' revolutionärer Sozialismus mit der Forderung nach einem radikalen Umsturz der Klassengesellschaft durch einen Klassenkampf zu radikal. Doch die *Arbeiterfrage*, beziehungsweise die *soziale Frage* wurde zu einem der zentralen Themen der Politik des 19. Jahrhunderts. Die beiden Begriffe beschreiben die Ungewissheit einer Situation von massiver Landflucht, fürchterlichen Arbeitsverhältnissen in der Industrie, sowie Verarmung und Überschuss in den Handwerksberufen.³⁵ Ein weniger radikaler Ansatz zur Entlastung der Arbeiterklasse stammt vom SPD-Politiker Eduard Bernstein Ende des 19. Jahrhunderts. Als gemäßigter Sozialist forderte er gesetzliche Reformen, welche mehr Rechte für ArbeitnehmerInnen sicherstellen sollen,³⁶ und stellte sich somit gegen eine gewaltsame Revolution.

John Stuart Mill sah die zunehmende Konkurrenz und das damit verbundene Leid in einer Überbevölkerung der Gesellschaft begründet. Wenn sich die Arbeiterschicht weniger reproduziere, würde sich die Konkurrenz entspannen und die Löhne steigen und dies könne durch bessere Bildung, politische Aufklärung und Selbstbeherrschung ermöglicht werden.³⁷ Insofern finden sich Gemeinsamkeiten zwischen Mills Ansatz zur Aufklärung der

³⁴ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 236.

³⁵ Ebd. S. 237.

³⁶ Eduard Bernstein: *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*. Stuttgart 1984, S. 201.

³⁷ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 237.

Arbeiterschaft und Marx' Idee der Emanzipation des Proletariats. Doch Mill ging in seinen Schriften nicht auf Marx' Philosophie ein.

Darüber hinaus galt Mill, laut Eduard Bernstein, als Befürworter des Genossenschaftswesens, welches als Maßnahme zur Befreiung der Abhängigkeit der Fabrikarbeiterinnen und Fabrikarbeiter wirken sollte. Im weiteren historischen Verlauf war es weniger Mill als Marx, welcher die ideologische Grundlage der Arbeiterbewegung legte.³⁸

2.5 Das 20. Jahrhundert

Im 20. Jahrhundert spitzten sich gesellschaftliche Vorgänge auf verschiedenen Ebenen zu. Die Philosophie der Arbeit spielte sowohl im Nationalsozialismus als auch im Stalinismus eine komplexe und bedeutsame Rolle. Die totalitären Regime hatten jeweils ihre eigene Sichtweise auf die Bedeutung der Arbeit und deren Platz in der Gesellschaft. In der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts kam es zum wirtschaftlichen Aufschwung und zu vielen technischen Neuerungen im Bereich der Digitalisierung, welche auch als dritte Industrielle Revolution bezeichnet werden. In der Philosophie der Arbeit wurde die Automatisierungstechnik zunehmend als Bedrohung der menschlichen Würde empfunden.

2.5.1 Moderne

Um 1900 war der Arbeitsplatz ein regulärer Bestandteil des Lebens und die Politik machte es sich zur Aufgabe, aktive Arbeitsmarktpolitik zu betreiben.³⁹ Interessensvertretungen formten sich zu Gewerkschaften welche sowohl in England als auch in Deutschland bereits Ende des 19. Jahrhunderts rechtliche Anerkennung erhalten hatten.⁴⁰ Großunternehmer wie Henry Ford, Carl Zeiß, Andrew Carnegie oder Alfred Krupp wollten die Arbeiterschaft neu definieren, doch um die gegensätzlichen Interessen zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen ins Gleichgewicht zu bringen, entwarf die Politik stattdessen Arbeitsschutzbestimmungen. In den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ging es zunehmend um Arbeitsorganisation und -motivation, welche sich unter anderem am Taylorismus, also am Scientific Management, orientierten und so wandte sich die Wissenschaft der Arbeit immer mehr von der Philosophie ab. Das Scientific Management sollte mehr Organisation in die Industrie bringen. Eigene Büros

³⁸ Ebd.

³⁹ Ebd. S. 331

⁴⁰ Christiane Eisenberg: *Deutsche und englische Gewerkschaften. Entstehung und Entwicklung bis 1878 im Vergleich*. Göttingen 1986, S. 262.

wurden geschaffen, um unter anderem Arbeitsvorgänge effizient auf die ArbeitnehmerInnen aufzuteilen, zeitliche Strukturen zu schaffen und differenzierte Lohnsysteme einzuführen.⁴¹ Die Jahre zwischen 1900 und 1920 waren in der westlichen Welt durch eine rasante Elektrifizierung geprägt. Laut Precht produzierte die elektrifizierte Massenproduktion der zweiten industriellen Revolution vor allem zwei Weltkriege.⁴²

Nach dem ersten Weltkrieg wurde das Vorgehen des Scientific Managements mit Hilfe des Fordismus erweitert. Nach diesem Modell sollten MitarbeiterInnen genug verdienen, um sich selbst beispielsweise einen Ford-Wagen leisten zu können, welchen sie selbst mitproduziert hatten. Dem zunächst geglaubten Scheitern des Kapitalismus wurde in der Zwischenkriegszeit mit der Entwicklung eines Wohlfahrtstartes entgegengewirkt.⁴³

Michael Hardt beschrieb die industrialisierte Gesellschaft der 1920er Jahre in Europa als soziale Fabrik, welche die ganze Gesellschaft transformierte. Er verwies auf eine Situation in Robert Musils Roman *Der Mann ohne Eigenschaften*: Während man in früheren Zeiten in eine berufliche Position hineingeboren wurde, sei man in den 1920er Jahren mit der unangenehmen Frage konfrontiert, was man beruflich machen soll.⁴⁴ Der Protagonist des Romans, Ulrich, schafft es als Intellektueller nicht, seinen Platz in der Gesellschaft zu finden und sich einem Lebensstil oder einer beruflichen Tätigkeit zu bekennen.⁴⁵ Denn laut Hardt war alles was mittlerweile gesellschaftlich zählte die Produktion. Die Modernisierung der Gesellschaft habe die menschliche Seele verschlungen und eine neue Gesellschaft geformt, in der sich der Mensch der wirtschaftlichen Produktion fügen musste.⁴⁶

2.5.2 Arbeitsideologie im Nationalsozialismus

Der berühmte Satz „Arbeit macht frei“ stand zur Zeit des Nationalsozialismus auf den Konzentrationslagern in Auschwitz und Wewelsburg⁴⁷ und verdeutlicht den starken Zusammenhang zwischen Völkermord und der Verherrlichung von Arbeit.

⁴¹ Karsten Uhl: *Humane Rationalisierung? Die Raumordnung der Fabrik im fordistischen Jahrhundert*. Bielefeld 2014, S. 135f.

⁴² Richard David Precht: *Freiheit für alle. Das Ende der Arbeit wie wir sie kannten*. München 2022, S.14.

⁴³ Hans-Peter Martin, Harald Schumann: *Die Globalisierungsfalle*. Hamburg 2003, S. 170.

⁴⁴ Hardt, Michael: "Affective Labor" In: *Duke University Press* 26(2). 89-100.

⁴⁵ Musil, Robert: *Der Mann ohne Eigenschaften*. Reinbek bei Hamburg 1978. S. 47.

⁴⁶ Hardt, Michael: "Affective Labor" In: *Duke University Press* 26(2). 89-100.

⁴⁷ Irmgard Weyrather: „Deutsche Arbeit. Arbeitskult im Nationalsozialismus.“ In: *Zeitschrift für Religions- und Geistesgeschichte*, 56(1), 2004, S. 18-36.

Der NS-Schriftsteller Hans Baumann schrieb folgendes Gedicht.

„Und der Arbeit, allem Schaffen
brecht ihr eine neue Bahn,
alles Werkzeug wird zu Waffen,
eurem Willen untertan.
Brausend geht ein Losungsrufen,
daß die Arbeit macht uns frei.
Daß nur frei sind, die sie schufen,
eine Welt bricht da entzwei.

[...]

Tragt die Arbeit in die Sterne,
sie gehört den Knechten nicht.
Daß ein jeder von euch lerne:
Denn die Arbeit ist das Licht.“⁴⁸

Die Betrachtung von Arbeit als Last war laut Irmgard Weyrather im Nationalsozialismus nicht tolerierbar, denn Arbeit wurde als die selbstverständliche Pflicht eines jeden Ariers beschrieben. Den Jüdinnen und Juden wurde die Rolle der Parasiten und der kapitalistischen Ausbeuter zugeschrieben. In den Konzentrationslagern wollten Nationalsozialistinnen und Nationalsozialisten den Jüdinnen und Juden durch unnütze Tätigkeiten das Arbeiten beibringen. Doch die Anordnung Hitlers war „die Entfernung der Juden“ aus dem deutschen Volk und so waren die Arbeitslager im Nationalsozialismus nicht nur Umerziehungslager, sondern Massenvernichtungslager. Im Nationalsozialismus wurden zwischen 5,6 und 6,3 Millionen Jüdinnen und Juden ermordet.⁴⁹ Wie in folgendem Kapitel ersichtlich, wurde der Produktivitätswahn im Nationalsozialismus bereits von Adorno als Warenfetischismus bezeichnet. Daraus entwickelte sich der Begriff des Arbeitsfetischismus, welcher mit Antisemitismus und einer fanatischen Arbeitsideologie verbunden ist.⁵⁰

⁴⁸ Hans Baumann: *Wir zünden das Feuer*. Jena, 1936, S. 58 f.

⁴⁹ Irmgard Weyrather: „Deutsche Arbeit. Arbeitskult im Nationalsozialismus.“ In: *Zeitschrift für Religions- und Geistesgeschichte*, 56(1), 2004, S. 18-36.

⁵⁰ Stephan Grigat: "Kritik der Arbeit. Produktivitätswahn, Antisemitismus und das gute Leben." In: *Talente. Zeitschrift für Bildung, Berufsorientierung und Personalentwicklung*, 28 (13), 2017, 36.

2.5.3 Auf dem Wasser Treiben statt Arbeiten

Theodor W. Adorno war einer der PhilosophInnen, welche sich der nationalsozialistischen Arbeitsideologie entgegenstellten. Er selbst wurde römisch-katholisch getauft doch seine jüdische Abstammung väterlicherseits war Grund dafür, warum das nationalsozialistische Regime ihm 1933 die Befugnis zur akademischen Lehre entzog und er kurze Zeit später Deutschland verlies.⁵¹

Einige von Adornos Aphorismen wurden in seiner Sammlung *Minima Moralia - Reflexionen aus dem beschädigten Leben* zusammengetragen und erschienen in drei Teilen im Zeitraum zwischen 1944 und 1947. Sie beschäftigten sich vor allem mit den Erschütterungen des Terrors im nationalsozialistischen Deutschland. Der Aphorismus „Sur l'eau“ (Auf dem Wasser) widmete sich einem wünschenswerten Zustand, in dem man auf dem Wasser liege und friedlich dem Himmel entgegenblicke.⁵²

In diesem Aphorismus kritisiert Adorno die absolute Emporhebung der Arbeitsproduktivität gegenüber allen anderen Werten.

„In das Wunschbild des ungehemmten, kraftstrotzenden, schöpferischen Menschen ist eben der Fetischismus der Ware eingesickert, der in der bürgerlichen Gesellschaft Hemmung, Ohnmacht, die Sterilität des Immergeleichen mit sich führt. Der Begriff der Dynamik, der zu der bürgerlichen 'Geschichtslosigkeit' komplementär gehört, wird zum Absoluten erhöht, während er doch, als anthropologischer Reflex der Produktionsgesetze, in der emanzipierten Gesellschaft selber dem Bedürfnis kritisch konfrontiert werden müsste. [...] sein, sonst nichts, ohne alle weitere Bestimmung und Erfüllung könnte anstelle von Prozess, Tun, Erfüllen treten“⁵³

Dieser Zustand des einfachen Seins ohne Produktivität, welcher auch als philosophische Kontemplation gedeutet wird, verdeutlicht die Erfüllung menschlichen Daseins im ewigen Frieden und soll der nationalsozialistischen Ideologie der Erfüllung durch Arbeit

⁵¹ Stefan Müller-Doohm: *Adorno. Eine Biographie*. Frankfurt am Main 2003, S. 271.

⁵² Martin Seel: „Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben.“ In: Axel Honneth (Hrsg.): *Schlüsseltexte der Kritischen Theorie*. Wiesbaden 2006, S. 34.

⁵³ Theodor W. Adorno: „Sur l'eau“ In: Theodor W. Adorno: *Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben (1944 - 1947)*. Frankfurt am Main, 1988, S. 206-208.

entgegenwirken.⁵⁴ Der Zustand, in dem man lediglich auf dem Wasser dahintreibt, mit einem Gefühl der Leichtigkeit in die Unendlichkeit blickt und nichts tun muss, sondern nur den Moment genießt, sei viel erstrebenswerter, als der ständige Zwang zu Arbeit und Produktivität.

2.5.4 Der Arbeitsbegriff bei Hannah Arendt und Günther Anders

Die beiden PhilosophInnen Hannah Arendt und Günther Anders teilen nicht nur das Schicksal, die Grausamkeiten des Nationalsozialismus mitanzusehen zu müssen, sondern auch selbst als jüdisch-stämmige BürgerInnen in Deutschland großer Gefahr ausgesetzt zu sein. Von 1929 bis 1937 verband sie eine gemeinsame Ehe, im Anschluss wanderten sie zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die USA aus. Sie beide waren der Überzeugung, dass die Philosophie den akademischen Raum verlassen muss, um den politischen Katastrophen ihrer Zeit entgegenwirken zu können.⁵⁵

Arendt unterteilte das aktive menschliche Leben in Arbeiten, Herstellen und Handeln. Sie bemängelte, dass die klassische Philosophie die Begriffe Arbeiten und Herstellen zu wenig voneinander getrennt hatte. Laut Aristoteles waren jene Menschen die untugendhaftesten, welchen ihren Körper durch physische Arbeit am meisten abnutzen, denn die körperlich arbeitenden Menschen seien die Sklaven der natürlichen Notwendigkeit. Und so kommt es, laut Arendt, dass man der antiken Philosophie nachsage, sie hätte Arbeit generell als untugendhaft bezeichnet. Die Unterscheidung von Adam Smith, zwischen wertvoller produktiver Arbeit und wertloser unproduktiver Arbeit war bereits ein Vorläufer von Arendts Unterscheidung zwischen Arbeiten und Herstellen. Gemäß Smith vermehre Herstellung den Wert der weltweiten Güter, reine Arbeit tue dies nicht. Arendt folgte allerdings der antiken Idee, dass Arbeit eine natürliche Notwendigkeit sei, und schrieb, dass Arbeit keinesfalls mit Freiheit verbunden sein könne, wie es an den Toren der Konzentrationslager proklamiert wurde. Der die notwendige Arbeit verrichtende Mensch wurde von ihr als *Animal laborans* bezeichnet. Er unterscheide sich so vom *Homo faber*, dem herstellenden Menschen. Die Produkte der Arbeit seien vor allem Nahrungsmittel, denn diese werden schnell verbraucht. Die Produkte der Herstellung hingegen halten für längere Zeit, sie werden eher gebraucht als

⁵⁴ Martin Seel: „Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben.“ In: Axel Honneth (Hrsg.): *Schlüsseltexte der Kritischen Theorie*. Wiesbaden 2006, S. 34.

⁵⁵ Konrad Paul Liessmann: *Die großen Philosophen und ihre Probleme*. Wien 2003, S. 179.

verbraucht. Dass der Mensch überhaupt langlebige Produkte herstellt, begründete Arendt damit, dass er sich eine künstliche Welt erschaffen will, in der er sich heimisch und geborgen fühlt, um so der Vergänglichkeit zu entfliehen.⁵⁶

Arendt griff die antike Idee der Unterscheidung von privater und öffentlicher, beziehungsweise privater und politischer Arbeit auf. Der Begriff des Handelns wurde nach Arendt als wertvolle politische Interaktion verstanden, welche sich einzig durch Kommunikation und Interaktion äußert. Die sogenannte stumme Gewalt, wie sie im Nazi-Regime vollzogen wurde, fällt demnach nicht unter dem Begriff des Handelns. Handeln schaffe Kultur und Erinnerung, welche über viele Generationen hinweg bestehen bleiben. Laut Arendt sei das Handeln die Einzigartigkeit des menschlichen Seins und nicht wie Marx behauptete, die Arbeit. Dennoch schätzte Arendt die Herangehensweise Marx', denn er habe eine Blasphemie ausgesprochen, welche sich bereits viele gedacht hatten. Marx' Blasphemie bestehe darin, dass die Arbeit den Menschen erschaffen habe, und nicht Gott. Laut ihm sei es die Arbeit, die den Menschen vom Tier unterscheidet, und nicht die Vernunft.⁵⁷ Es scheint nicht, als hätte Arendt dieser Theorie widersprochen, eher spezifizierte sie diese, indem sie hier den Marxschen Arbeitsbegriff durch ihren Begriff des Handelns ersetzte.

Laut Theo Rasenhorn gehe der Begriff der Arbeitsgesellschaft auf Hannah Arendt zurück. Seit dem 17. Jahrhundert wurde Arbeit verherrlicht und im 20. Jahrhunderts sei unsere Gesellschaft endgültig in eine Arbeitsgesellschaft verwandelt worden.⁵⁸ Dies verdeutlichte Arendt unter anderem damit, dass es für die sogenannten Intellektuellen ein sehnlicher Wunsch geworden war, zu der Masse der Arbeitenden, und somit zur nützlichen Gesellschaft zu gehören.⁵⁹

Sowohl Hannah Arendt als auch Günther Anders beschäftigten sich mit der Frage der Zukunft der Arbeit. Arendt vermutet, dass durch den technischen Fortschritt Lohnarbeit zur Mangelware wird,⁶⁰ und Anders befürchtete eine Diktatur der Technik.

⁵⁶ Hannah Arendt: „Vita Activa“ In: Michael Stefan Aßländer, Bernd Wagner (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S.362ff.

⁵⁷ Ebd.

⁵⁸ Theo Rasenhorn: „Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982.“ In: *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 16 (2), 1982, S. 52-52.

⁵⁹ Hannah Arendt: „Vita Activa“ In: Michael Stefan Aßländer, Bernd Wagner (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S.377.

⁶⁰ André Gorz: „Die entzauberte Arbeit“. In: Michael Stefan Aßländer, Bernd Wagner (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S.443.

In der Nachkriegszeit kam Günther Anders zurück nach Europa und lebte von 1950 an dauerhaft in Wien. Die Entwicklungen des technischen Fortschritts und der Arbeitsgesellschaft in der Nachkriegszeit betrachtete er kritisch. In den politischen Reden dieser Zeit erlebte Anders Versprechen von Vollbeschäftigung und Rationalisierung der Arbeit, welche ihn an die Versprechen von Hitler und Goebbels erinnerten. In seinem Text zur „Antiquiertheit der Arbeit“ welcher 1977 fertiggestellt wurde, stellte Anders die Frage, ob ArbeiterInnen denn nach wie vor ein ProletarierInnen seien. Er beantwortete sich die Frage im weiteren Verlauf seines Textes selbst. Zwar war der Wohlstand der Einzelnen gestiegen, doch ArbeiterInnen seien ProletarierInnen geblieben, weil ihre Freiheitsstandards nach wie vor niedrig waren, unter anderem, weil sie nach wie vor keinen Eigentumsanteil an den von ihnen mitproduzierten Waren bekamen.⁶¹

Um 1942 hatte Anders in einer kalifornischen Fabrik gearbeitet. Dort hatte man als ArbeiterIn nichts zu melden und die immergleichen Bewegungen zu befolgen. Eine derartige Tätigkeit, habe laut ihm den Namen Arbeit nicht verdient. Und auch im Jahr 1977 beträfe dies laut Anders die Mehrheit der LohnarbeiterInnen, denn die meisten FabrikarbeiterInnen seien FließbandarbeiterInnen geworden. Die weitverbreitete Behauptung, dass die ArbeiterInnen nun frei seien, stimme laut Anders nicht. Arbeit sei noch immer entfremdet und unmenschlich. Das Schlimme dieser damals modernen Arbeitsform liege nicht unbedingt in der körperlichen Anstrengung, sondern viel eher in der Automation der Maschinen, und somit in der Unfreiheit des Menschen. Diese Tendenzen registrierte Anders sowohl in Amerika als auch in Europa und Asien. Zwar seien die meisten ArbeiterInnen noch nicht in der Automation gelandet aber der Trend gehe in diese Richtung. Automation nehme die Freiheit und ersetze Arbeitskräfte. Je mehr Automation desto weniger Arbeitskräfte werden gebraucht. Es entstehe ein "Brei unerwünschter Freiheit"⁶². Die bislang körperlichen Arbeiten, welche bereits unmenschlich gewesen waren, wurden mithilfe der Automatisierung durch eintönige Wartungsarbeiten ersetzt. Die ArbeiterIn müsse nichts mehr tun, nur aufpassen, ob es zu einer Störung kommt. Sie oder er könne den ganzen Tag lang Radio hören und ist dazu verurteilt, ohne soziale Interaktion auszuharren. Dies führe unter anderem dazu, dass das Gemeinschaftsgefühl der Arbeit verlorengeht. Und trotz dieser weiteren Entfremdung würden sich ArbeiterInnen

⁶¹ Günther Anders (Hrsg.): "Die Antiquiertheit der Arbeit" In: *Die Antiquiertheit des Menschen. Band 2*. München 1977. S. 91.

⁶² Ebd.

bevorzugt für die Aufgabe der Wartungsarbeiten entscheiden. Denn Menschen würden sich laut Anders immer dafür entscheiden, weniger anstatt mehr zu arbeiten.⁶³

In den 70er Jahren gab es in Japan bereits die ersten *unmanned factories*. Laut Anders würde es bald auch *unmanned offices* geben, denn die Computer rechnen millionenfach schneller als Menschen. Um das Sinken der benötigten Arbeitskraft bei steigender Produktivität zu verdeutlichen, kreierte Anders den unpopulär gebliebenen Workers Quotienten WQ. Der WQ sollte aufzeigen, dass, um eine bestimmte Anzahl an Menschen zu versorgen, eine bestimmte Anzahl an Arbeitskräften erforderlich ist.⁶⁴ Ist die Anzahl der Versorgenden mit der Anzahl der Zu-Versorgenden deckungsgleich, so liegt der WQ bei 100%.⁶⁵ Real sind allerdings nie n Menschen erforderlich, um n Menschen zu erhalten. Durch den technischen Fortschritt sinkt der WQ immer niedriger. ArbeitgeberInnen bevorzugen es, weniger Arbeitskräfte einzustellen, um Profit zu sparen. Doch wenn zukünftig nur noch 10% der ArbeiterInnen oder noch weniger gebraucht werden, käme es zur hohen Arbeitslosigkeit. Und gleichzeitig streben nicht nur ArbeitgeberInnen, sondern die ganze Gesellschaft einen WQ gegen 0% an, um maximale Effizienz zu generieren und die Menschen von der Arbeit zu befreien. Laut Anders wollten seiner Zeit PolitikerInnen durch den technischen Fortschritt Vollbeschäftigung ermöglichen und diesen offensichtlichen Widerspruch nicht zugeben.

Neben dem WQ konstruierte Anders den Hourly Quotienten HQ, welcher darstellen sollte, wie viel ein Mensch täglich Arbeiten muss, um seine Existenz zu sichern. Beträgt der HQ beispielsweise 4, so muss ein Mensch täglich 4 Stunden arbeiten, um seine Existenz zu sichern. Das Interessante am HQ ist, dass die Zeit kein Ausdruck des Fleißes ist. Ein Wartungsarbeiter muss nicht mehr fleißig sein, sondern lediglich seine Stunden absitzen. Fleiß an sich sei laut Anders nun antiquiert worden, er wurde zum Ausdruck einer Ineffizienz.⁶⁶

Günther Anders begriff sich als Verfechter der Arbeitsethik und widerstrebt einer Vorstellung, in der Millionen von Menschen die aufkommende Freizeit mit "Unterhaltung oder Bildung oder Sport oder Sex" ausfüllen könnten.⁶⁷

⁶³ Anders (Hrsg.): "Die Antiquiertheit der Arbeit" S. 92ff.

⁶⁴ Ebd. S. 100.

⁶⁵ Die Angabe, wann der WQ bei 100% liegt, ist von Anders nicht eindeutig beschrieben, lässt sich aber dahingehend erahnen.

⁶⁶ Anders (Hrsg.): "Die Antiquiertheit der Arbeit" S. 100f.

⁶⁷ Ebd. S. 98f.

*"Die Frage ist nicht mehr die, wie man die Früchte der Arbeit gerecht verteilt, sondern wie man die Konsequenzen der Nichtarbeit erträglich macht."*⁶⁸

Die aufkommende Arbeitslosigkeit würde laut Anders die Arbeitslosigkeit der Wirtschaftskrise 1929 in den Schatten stellen. Die damalige Arbeitslosigkeit war Nährboden für den Nationalsozialismus, Anders befürchtet noch schlimmere Folgen für die Zukunft in einer noch größeren Arbeitslosigkeit. Mit der steigenden Produktivität würden auch die neu erzeugten Bedürfnisse steigen, welche durch Werbung verstärkt werden. Sport schien für Anders einen erfolgreichen Ersatz für Arbeit darzustellen. Der Erfolg des modernen Sports sei durch die zu leichte Arbeit begünstigt worden. Die Anstrengung, welche in der Arbeit nun weniger stattfände, müsse also in der Freizeit nachgeholt werden und die Wettbewerbsgier sei unverzichtbar, denn der Support von Sportmannschaften sei eine "Ersatzbefriedigung des Solidaritätsdurstes" geworden.⁶⁹

*"Muße, Konsum und Sport ist uns ebenso auferlegt wie die Arbeit"*⁷⁰

Die Menschen würden laut Anders nach Sinn suchen und sich zur bereits unmenschlichen Fließbandarbeit zurücksehnen. Früher waren es Maschinenstürme, bald würden es Automationsstürmer sein, welche ebenfalls erfolglos sein werden. Günther Anders schrieb von einer "Diktatur der Technik", in der wir im besten Falle noch die Proletarier dieser technischen Geräte sind, wahrscheinlich aber noch schlimmeres. Auch PolitikerInnen und DiktatorInnen seien SklavInnen der Technik geworden.⁷¹

Hannah Arendt beschrieb die Tendenz der Anonymisierung und Assimilation der arbeitenden Individuen in einer zunehmend vernetzten und globalisierten Arbeitsgesellschaft in folgendem Zitat.

„[In] ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholdern, und diese verlangt von denen, die ihr zugehören, kaum mehr als ein automatisches Funktionieren, als sei das Leben des Einzelnen bereits völlig untergetaucht in den Strom des Lebensprozesses, der die Gattung beherrscht, und als bestehe die einzige aktive, individuelle Entscheidung nur noch darin, sich selbst

⁶⁸ Ebd.

⁶⁹ Ebd. S. 102ff.

⁷⁰ Ebd.

⁷¹ Ebd.

*gleichsam loszulassen, seine Individualität aufzugeben, bzw. die Empfindungen zu betäuben, welche noch die Mühe und Not des Lebens registrieren, um dann völlig „beruhigt“ desto besser und reibungsloser „funktionieren“ zu können.*⁷²

Laut Arendt gebe nicht die oder der Einzelne die Art und Weise wie gearbeitet werden soll vor, sondern die moderne Arbeitsgesellschaft gebe vor, wohin sich die Ökonomie bewegt und wie gearbeitet werden muss. Das Individuum habe sich anzupassen.⁷³

2.5.6 Immaterielle Arbeit und Postmoderne

In den 1960er Jahren entstand im industrialisierten Norditalien ein neomarxistischer Diskurs, welcher den Begriff der immateriellen Arbeit hervorbrachte. Dieser Begriff fasst Arbeitsformen der kooperativen, kommunikativen und affektiven Arbeit zusammen.⁷⁴

In den westlichen Ländern lassen sich seit dem Mittelalter drei Paradigmen der Arbeit und Wirtschaft erkennen. Zuerst dominierte der landwirtschaftliche Sektor die Wirtschaft. Dann die Industrie, und dann der Dienstleistungssektor.⁷⁵ Nach dem ersten Weltkrieg wurde das Arbeitsmodell des Fordismus' entwickelt, welcher den Wohlstand des einzelnen Fabrikarbeiters sichern soll. Etwas später wurde das Toyota-Produktionssystem in Japan entwickelt. Im Unterschied zum Fordismus fand hier ein intensiver Austausch zwischen Markt und Produktion statt. Diese Nachfrageorientierte Produktion war laut Michael Hardt einer der historischen Grundsteine immaterieller Arbeit.⁷⁶ Dienstleistungen und Informationsverarbeitung wurden zum Zentrum der Wirtschaft. Postmodernisierung bezeichnet den Übergang der Dominanz des sekundären zum tertiären Sektor.⁷⁷

Maurizio Lazzarato schilderte eine große Transformation hin zur immateriellen Arbeit seit den 70er Jahren. Denn die Dichotomie zwischen geistiger und körperlicher Arbeit wurde in den modernen Transformationsprozessen immer mehr aufgelöst. Vor allem durch neue Kommunikationstechnologien wird physische Arbeit zunehmend an geistige Arbeit gekoppelt. Außerdem produzierte immaterielle Arbeit sowohl informative als auch kulturelle Inhalte. Die informativen Inhalte haben vor allem unternehmerische Bedeutung. Kulturelle Inhalte formen

⁷² Hannah Arendt: *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. München 2002, S. 211–401.

⁷³ Ebd.

⁷⁴ Robert Foltin: "Immaterielle Arbeit, Empire, Multitude." In: *Grundrisse*, 2002.

⁷⁵ Ebd.

⁷⁶ Hardt, Michael: "Affective Labor" In: *Duke University Press* 26(2). 89-100.

⁷⁷ Ebd.

die öffentliche Meinung und soziale Normen. Auch das, was heute unter *public relations* bekannt ist, wurde von Lazzarato als *cultural content* bezeichnet. *Cultural content* sei außerdem für die Erschaffung einer Massenintellektualität verantwortlich.⁷⁸ Michael Hardt sprach bereits vom 1970 angebrochenen Informationszeitalter, in dem die geistige Arbeit die traditionelle körperliche Arbeit eingeholt hatte. Ein Merkmal dieses Informationszeitalters sei, dass wir Menschen zunehmend wie Computer denken, denn die industrielle Produktion habe die gesamte Gesellschaft umstrukturiert.⁷⁹

Affektive Arbeit wurde von Hardt als eine Form der Immateriellen Arbeit bezeichnet. Diese folgt traditionell nicht dem kapitalistischen Ziel und findet eher im privaten Bereich und im Kollektiv statt, zum Beispiel im Bereich der Fürsorge- oder Verwandtschaftsarbeit. Sie unterscheidet sich von anderen Arten der immateriellen Arbeit dadurch, dass sie ausschließlich zwischen Menschen stattfindet. In der Modernisierung der Arbeitswelt wurde laut Hardt nicht nur Care-Arbeit zunehmend kapitalisiert, es entstanden auch immer mehr neue Formen der affektiven Arbeit. In der postmodernen Gesellschaft bestimmte laut Hardt affektive Arbeit soziale Netzwerke, Formen der Gesellschaft und Biopower. Letzteres beschreibt dieser, in Bezug auf Foucault, die Macht, die Geburten- und Sterberate einer Gesellschaft zu beeinflussen.⁸⁰ Die wohl offensichtlichste Form der modernen affektiven Arbeit und somit auch der Biopower ist kommerzielle Werbung, welche bewusst die Nachfrage von Individuen beeinflusst und somit die Gesellschaft manipuliert.

Ivan Illich befürchtete 1980, dass neben der Lohnarbeit immer mehr unbezahlte Arbeit im privaten Lebensbereich entsteht. Diese Arbeit nannte er Schattenarbeit. Sie ist eine Art Konsumarbeit im Schatten der Ökonomie und vor allem Frauen tragen die Bürde dieses unbemerkten Mehraufwandes.⁸¹

2.5.6 Ende des 20. Jahrhunderts

Oswald von Nell-Breuning setzte sich mehrere Jahrzehnte lang mit den Themen des sozialen Wohlergehens und der Arbeitsgesellschaft auseinander. 1985 veröffentlichte er ein Werk mit dem Titel *Arbeitet der Mensch zu viel?*. Darin behandelte er unter anderem die Frage, ob es

⁷⁸ Maurizio Lazzarato: "Immaterial labor." In: *Radical thought in Italy: A potential politics.*, 1996, 133-47.

⁷⁹ Hardt, Michael: "Affective Labor" In: *Duke University Press* 26(2). 89-100.

⁸⁰ Ebd.

⁸¹ Ivan Illich: „Schattenarbeit oder vernakuläre Tätigkeiten. Zur Kolonialisierung des informellen Sektors.“ In: Freimut Duve (Hrsg.): *Technologie und Politik* 15, 1980, S. 48-63.

zukunftsträchtige Wege gibt, „allen Arbeitssuchenden Arbeitsgelegenheit zu verschaffen“. Er bemängelt, dass die Politik bei effizienterer Produktion Arbeitszeiten nicht reduzieren will, und somit die Produktion immer weiter gesteigert wird.⁸² Nell-Breuning hat mit diesen Überlegungen bereits die Gesellschaft im Überfluss im Blick.

In den 1990er Jahren veröffentlichte der US-Amerikanische Ökonom Jeremy Rifkin den Bestseller *Das Ende der Arbeit*. In diesem Werk prophezeite er für den Beginn des 21. Jahrhunderts eine Massenarbeitslosigkeit in den Industrienationen. Durch die Digitalisierung würde die Anzahl der Beschäftigten im primären, und vor allem im sekundären Sektor derart stark zurückgehen, dass die breite Masse zu wenig Beschäftigungsmöglichkeiten findet. Gleichzeitig gäbe es die ‚große Hoffnung‘ des tertiären Sektors.⁸³ Die Annahme, es gäbe in der vom technischen Fortschritt beeinflussten Gesellschaft stetig neue Arbeitsmöglichkeiten für alle, wurde von Autoren wie Jean Fourastié oder Daniel Bell befürwortet. Allerdings sei dies damit verbunden, Muße und Freizeit wieder eine gewisse Wertigkeit gegenüber der Arbeit einzuräumen.⁸⁴ Rifkin war der Meinung, dass sowohl die Marktwirtschaft als auch der zum Ausgleich bemühte öffentliche Sektor nach und nach wirtschaftlich zerfallen wird. Gleichzeitig würden aber vor allem ehrenamtliche Tätigkeiten einen Aufschwung erleben.⁸⁵ Die Menschen würden mit einem nie dagewesenen Ausmaß an Freizeit konfrontiert werden, und nach sinnvollen Beschäftigungen suchen und diese in gemeinnütziger Arbeit finden. Um in einer derartigen Situation einer Bevölkerung ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen, würden die westlichen Nationen darauf angewiesen sein, ein bedingungsloses Grundeinkommen einzuführen. Dies solle sich laut Rifkin unter anderem aus Steuern von nicht lebensnotwendigen Waren und Dienstleistungen finanzieren.⁸⁶

Dass in den 1990er Jahren die Annahme, der westlichen Gesellschaft würde die Arbeit verlorengehen, zumindest in den USA populär wurde, spiegelt der 1996 erschienene Erfolgsroman *Unendlicher Spaß* von Foster Wallace wider. In seiner dystopischen Erzählung

⁸² Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 332.

⁸³ O.V.: „Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende? Analyse der Diagnose: ‚Der Dritte Sektor, unsere letzte, größte Hoffnung‘ aus ‚Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft‘ von Jeremy Rifkin in Hinblick auf transatlantische Übertragbarkeiten der gemeinten Vision.“ In: *Industrielle Beziehungen* 13 (2), 2006, S. 189.

⁸⁴ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 332.

⁸⁵ Ellen Schwartz, Suzanne Stoddard: *Taking back our lives in the age of corporate dominance*, Oakland 2000, S. 145.

⁸⁶ Richard David Precht: *Anna, die Schule und der liebe Gott. Der Verrat des Bildungssystems an unseren Kindern*, München 2013, S.142.

geht es um die US-Amerikanische Gesellschaft im 21. Jahrhundert. In einer Situation, in der die Menschen nichts mehr zu tun haben, verfallen sie einer hedonistischen Lebensweise, in der belanglose Unterhaltung und Süchte präsenter werden denn je.⁸⁷

⁸⁷ Guido Graf: *Depression und Unterhaltung sind ein und dasselbe*. In: Frankfurter Rundschau 2009.

3. Philosophie der Arbeit im 21. Jahrhundert

Im 21. Jahrhundert scheint die Vorstellung von Arbeit und Gesellschaft in den westlichen Nationen in verschiedene Widersprüchlichkeiten und Konflikte verwoben zu sein. Einige Charakteristika der Arbeitsgesellschaft, welche laut André Gorz seit Ende des 18. Jahrhunderts vom Manufakturkapitalismus erschaffen wurde, scheinen in den jungen Generationen zu schwinden. Seit der Entstehung von dem, was Hannah Arendt als Arbeitsgesellschaft und Michel Aglietta als Lohngesellschaft beschrieben hatten, wurde Vollbeschäftigung nach und nach zum Ideal der Gesellschaft erklärt. „Egal was du arbeitest, Hauptsache du arbeitest“ so lautet die verbreitete Meinung, welche laut Gorz nach wie vor besteht.⁸⁸ Der Wohlstandsbegriff hat sich allerdings laut Richard David Precht seit den 1950er Jahren stark verändert. Während Mitte des 20. Jahrhunderts Wohlstand mit finanziellem Reichtum gleichgesetzt wurde, umfasst der Begriff heute weitaus mehr. Laut ihm bedeutet Wohlstand heute in einem gelungenen Miteinander zu leben, über psychische und physische Gesundheit zu verfügen und letztendlich ein sinnvolles Leben zu führen. Vor allem in den jungen Generationen der westlichen Welt drehe sich heute das Leben weniger um Vollbeschäftigung als um Sinnstiftung.⁸⁹ Laut Alex Honneth gibt es im 21. Jahrhundert große Nöte, Ängste und Hoffnungen bezüglich des Themas Arbeit in der Bevölkerung. Der Abstand zwischen der realen Arbeitswelt und den Emanzipationsbestrebungen bzw. arbeitsutopischen Erwartungen seien so groß wie nie zu vor.⁹⁰

3.1 Der technische Fortschritt in der Arbeitswelt

Zu den ebengenannten gesellschaftlichen Herausforderungen kommt die Transformation der Arbeitswelt durch einen rasanten technischen Fortschritt hinzu. Laut Precht besteht heute ein Paradox darin, dass die meisten PolitikerInnen möglichst viele Arbeitsplätze bewahren wollen, und gleichzeitig den technischen Fortschritt mit dem Motiv vorantreiben wollen, Erleichterungen in der Arbeitswelt zu schaffen. Durch Fortschritte im Bereich der künstlichen Intelligenz profitieren vor allem große Industrieunternehmen, indem menschliche Ressourcen gespart und durch maschinelle und digitale Ressourcen ersetzt werden.⁹¹ Von künstlicher

⁸⁸ André Gorz: „Die entzauberte Arbeit“. In: *Generation Global* 2007, S.199-226

⁸⁹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 17f.

⁹⁰ Honneth, Alex: „Arbeit und Anerkennung: Versuch einer Neubestimmung“ In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 56 (3), 2008, S.327-341.

⁹¹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 17f.

Intelligenz ist laut Kenza Ait Si Abbou dann die Rede, wenn eine Maschine, menschliche kognitive Fähigkeiten nachahmt und es schafft, selbstständig dazuzulernen und Probleme zu lösen.⁹²

Diese Entwicklung bezeichnet der US-amerikanische Wirtschaftswissenschaftler Erik Brynjolfsson als das zweite Maschinenzeitalter. Er erläutert diesen Prozess mit folgenden Worten:

„Man könnte das zweite Maschinenzeitalter in Phasen unterteilen. In Phase 2a bringen wir Menschen den Maschinen Schritt für Schritt bei, was wir wissen. So funktioniert traditionelle Softwareprogrammierung. In Phase 2b lernen die Maschinen selbstständig und entwickeln Wissen und Fähigkeiten, die wir nicht mehr erklären können. Maschinelle Lernprozesse zeigen bereits erste Erfolge in den unterschiedlichsten Bereichen, vom Sprachverständnis über die Erkennung von Betrug bis hin zum Spielen von Videospielen.“⁹³

Das Verhältnis zwischen Mensch und Maschine ist seit langer Zeit mit ambivalenten Emotionen behaftet. Zum einen gibt es die Furcht, die Technik könne den Menschen ersetzen oder gar besiegen, und zum anderen sorgt der technische Fortschritt für scheinbar unerschöpfliche Begeisterung. Bereits in der ersten europäischen Industrialisierungswelle, im 19. Jahrhundert, kam es zu Aufständen und Maschinenstürmen. Menschen wollten nicht, dass ihre beruflichen Existenzen durch die Industrie ersetzt werden. Im Laufe des 20. Jahrhunderts wurde die Substitution der menschlichen Arbeitskraft durch die Technisierung zur Diskussion. Auch Jeremy Rifkins Prognose vom „Ende der Arbeit“ aus dem Jahr 1995 begründet dieser mit dem Fortschritt von Automatisierungs- und Informationstechnologien. Laut ihm sei die einzige Möglichkeit, den Wohlstand einer technisierten Volkswirtschaft zu erhalten, ein bedingungsloses Grundeinkommen einzuführen. Von da an gab es sehr unterschiedliche Hypothesen über die Zukunft der Arbeit. Die Idee, Menschen hätten bald viel mehr Zeit sich zu vergnügen war laut Caja Thimm in den 90er Jahren ebenso verbreitet wie die Hypothese,

⁹² Diana Brandl: „KI – Einblicke in die künstliche Intelligenz.“ In: *Die Assistenz in der digitalen Transformation. Fit for Future*. Wiesbaden 2020, 49ff.

⁹³ Amy Bernstein, Anand Raman, Andrew McAfee und Erik Brynjolfsson: „Die große Abkopplung. Ein Gespräch mit Andrew McAfee und Erik Brynjolfsson.“ In: *Harvard Business Manager* 9, 2015.

Menschen würden bald von der technischen Intelligenz dominiert und somit fremdbestimmt sein.⁹⁴

Die zunehmende Abhängigkeit von digitalen Datenträgern ging vor allem zur Zeit der Jahrtausendwende mit Besorgnissen einher. Was geschieht, wenn die globalen Softwareprogramme, auf denen die moderne Weltwirtschaft basiert, einfach gehackt werden oder nicht mehr funktionieren? Bis zum Frühjahr des Jahres 2020 hatte man bei der Gefahr von Viren eher an Softwaremanipulation gedacht. Dies änderte sich mit den Geschehnissen der Coronapandemie, die noch ganz andere Kräfte zeigt, welche die globale Wirtschaftsordnung durcheinanderbringen können. Richard David Precht beschreibt die unerwartete Konfrontation der im digitalen Schutzmantel geglaubten Gesellschaft mit einer globalen biologischen Gefahr wie dem Coronavirus in seinem Essay *Künstliche Intelligenz und der Sinn des Lebens* wie folgt.

"Mehr als ein ganzes Jahrzehnt fürchteten sich die Menschen der westlichen Welt mehr vor Computerviren als vor 'echten' Viren, vor ihrem virtuellen Identitätsverlust durch versehentliche Löschung als vor ihrer Auslöschung. Welcher Jugendliche dachte bei Viren noch an seine Gesundheit? Auch kollektiv sollten es vor allem Computerviren sein, die die große Maschine der Weltökonomie lahmlegten, keine biologischen Viren."⁹⁵

Doch die große Maschine wurde nicht lahmgelegt. Im Gegenteil. Neben Aktien- und Devisenmärkten stehen seit ein paar Jahren auch Kryptowährungen im Fokus der globalen Finanzspekulation. Ein Ende, oder auch nur eine Bremsung der globalen Digitalwirtschaft scheint nicht in Sicht. Die Herrschaftsform von Algorithmen über die globalen Finanzmärkte wird vom US-Amerikanischen Soziologen Aneesh Aneesh als *Algokratie* bezeichnet. Das besondere dieser Herrschaftsform besteht darin, dass sie ohne menschliche Kontrolle oder Bürokratie funktioniert.⁹⁶

Auch im persönlichen Lebensraum und im Arbeitsalltag spielen künstliche Intelligenzen und digitale Vernetzung eine immer größere Rolle. Die neuen Entwicklungen im zweiten und dritten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts, in denen Roboter beispielsweise bereits als

⁹⁴ Caja Thimm; Thomas Christian Bächle (Hg.): *Die Maschine: Freunde oder Fein? Mensch und Technologie im digitalen Zeitalter*. Wiesbaden 2019, S.4.

⁹⁵ Richard David Precht: *Künstliche Intelligenz und der Sinn des Lebens. Ein Essay*. München 2020, S.7.

⁹⁶ Aneesh Aneesh: "Globale Arbeit. Algokratische Formen der Organisation". In: Ruiz Ben, Esther. (Hg.): *Internationale Arbeitsräume. Unsicherheiten und Herausforderungen*. Freiburg 2010, S. 55.

Unterstützung zur Betreuung älterer Menschen oder gar als Substitution einer Partnerin oder eines Partners verwendet werden, können zum Teil besorgniserregend wirken.⁹⁷ Doch so manches, das zunächst neu, fremd, unverständlich und unglaublich wirkt, kann innerhalb weniger Jahre bereits als normal anerkannt werden.

3.1.1 Die Begriffe Industrie 4.0 und Arbeit 4.0

Industrie 4.0 wird auf der Hannover Messe für Industrie seit ca. 2013 verstärkt in den Fokus genommen.⁹⁸ Der Ausdruck bezeichnet eine vierte industrielle Revolution, welche von fortschreitender Digitalisierung, globaler Vernetzung und künstlichen Intelligenzen geprägt ist.⁹⁹ Wie in den ersten drei industriellen Revolutionen, ist auch heute die Transformation der Arbeitswelt maßgeblich vom technischen Fortschritt betroffen und die Innovations- und Konkurrenzfähigkeit von Unternehmen unterliegen sehr stark dem Einfluss von neuen Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT).¹⁰⁰

Arbeit 4.0 leitet sich aus dem Begriff Industrie 4.0 ab und wurde vom deutschen Bundesministerium für Arbeit und Soziales geprägt.¹⁰¹ Die Begründung für diesen Begriff liegt nahe, denn längst haben künstliche Intelligenzen und globale digitale Vernetzungen nicht nur den industriellen Sektor erreicht. Auch Dienstleistungsberufe sind mehr und mehr von den rasenden Entwicklungen des TF betroffen. Räumliche und zeitliche Barrieren werden heute viel leichter überwunden. Damit bekommen Unternehmen einen viel leichteren Zugang zu global verteiltem Wissen und Ressourcen. Somit ist die Aufgabenverteilung von Unternehmen in vielen Fällen nicht mehr von Ort und Zeit abhängig. Diese internationale Arbeitsteilung verstärkt den globalen Wettbewerb. Man vermutet Folgen, wie den Verlust unternehmerischer Selbständigkeit und somit den Verlust klassischer Unternehmensformen und verstärkte Abhängigkeiten am internationalen Markt.¹⁰²

Die im Jahr 2015 am stärksten digitalisierten Branchen waren Telekommunikation, Verlagswesen, Medien, Rundfunk, Informations- Finanz- und Versicherungsdienstleister und

⁹⁷ Thimm & Bächle: *Die Maschine: Freund oder Feind?* S. 3.

⁹⁸ Jutta Rump, Silke Eilers: "Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen". In: ders. Hr.: *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*. Berlin 2017, S.5.

⁹⁹ Ronald Deckert: *Digitalisierung und Industrie 4.0*. Wiesbaden 2019, S. 7ff.

¹⁰⁰ Rump & Eilers: *Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen*, S. 5f.

¹⁰¹ Ebd.

¹⁰² Ebd.

Hersteller von Datenverarbeitungsgeräten, elektrischen und optischen Produkten, sowie Fahrzeugen. Erschwerend wirken sich nach Ansicht von UnternehmerInnen der hohe Investitionsbedarf sowie Sicherheits- bzw. Datenschutzrisiken aus.¹⁰³

3.1.2 Politische Tendenzen

Eine zentrale Erwartung, die man an die digitalisierte Arbeitswelt stellt, ist die Produktivitätssteigerung.¹⁰⁴ Das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung veröffentlichte im Februar 2019 eine umfangreiche Studie zum Stand der Digitalisierung in Österreich. In dieser Studie wird beklagt, dass Österreich im Vergleich zu anderen EU-Nationen in der Digitalisierung zurückliegt. Dabei scheint die Digitalisierung das anzustrebende Ziel zu sein, denn sie schafft Effizienz und Innovation für die Volkswirtschaft. Die Digitalisierung könnte sogar im Zuwachs des Bruttoinlandsproduktes ausgedrückt werden. Eine jährliche Steigerung von 0,36% des BIP sei der fortschreitenden Digitalisierung zu verdanken. Im Fokus der Investitionen in die Digitalisierung stehen wettbewerbsfähige Unternehmen. Besonders bedeutend seien IKT-Produzenten, sowie IKT-nutzende Wirtschaftszweige.¹⁰⁵

Die Tendenz zum Ausbau der Digitalisierung auf allen beruflichen Ebenen lassen sich auch in den Vorhaben der EU erkennen. Die Europäische Kommission berichtete 2021 von einer "*digital transformation of Europe's society and economy*".¹⁰⁶ Im Mehrjährigen Finanzrahmen für die Jahre 2021 bis 2027 von ca. 1,07 Billionen Euro, stehen ökologischer und digitaler Wandel im Vordergrund.¹⁰⁷

Das deutsche Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist seit einigen Jahren bemüht, einen Diskurs rund um das Thema Digitalisierung der Arbeitswelt zu schaffen. Die ehemalige deutsche Bundesministerin für Arbeit und Soziales, Andrea Nahles, hat diesen Diskurs geprägt und betont, dass "die Menschen und ihre Bedürfnisse im Mittelpunkt" stehen sollen. Dabei wird die Frage gestellt, was mit LohnarbeiterInnen passiert, wenn ihre Tätigkeiten von

¹⁰³ Ebd. S.8.

¹⁰⁴ Marco Zimmer; Halina Ziehmer: "Produktiver durch Digitalisierung? Produktivitätsparadox und Entgrenzung von Arbeit." In: Burghard Hermeier; Thomas Heupel; Sabina Fichtner-Rosada (Hg.): *Arbeitswelten der Zukunft*. Wiesbaden 2019, S. 88.

¹⁰⁵ Michael Peneder; Matthias Firgo; Gerhard Streicher: *Stand der Digitalisierung in Österreich*, Wien 2019, o. S.

¹⁰⁶ European Comission: *The Digital Europe Programme*, 2021 unter:

<https://digitalstrategy.ec.europa.eu/en/activities/digital-programme> (Zugriff: 9.5.2021).

¹⁰⁷ Europäischer Rat 2020 unter: <https://www.consilium.europa.eu/de/press/press-releases/2020/12/17/multiannual-financial-framework-for-2021-2027-adopted/> (Zugriff: 9.5.2021)

künstlichen Intelligenzen übernommen werden. Als Beispiel werden LKW-FahrerInnen, KassiererInnen und BriefträgerInnen genannt.¹⁰⁸ Wie wir uns vorstellen können, ist dies nur ein kleiner Ausschnitt der Berufsgruppen, welche vom digitalen Wandel maßgeblich betroffen sind und sein werden. Im ebengenannten Grünbuch, welches wortspielerisch als Grünbuch bezeichnet wird, wird bereits die Entgrenzung der Orts- und Zeitgebundenheit im Arbeitsalltag der Zukunft angesprochen.¹⁰⁹ Zum Beispiel können LKW-FahrerInnen in Zukunft womöglich in einer Überwachungszentrale sitzen und selbstfahrende LKW-Fahrzeuge überwachen.¹¹⁰ Viele andere berufliche Tätigkeiten können bereits jetzt schon von zu Hause aus bewältigt werden. Diese örtliche und zeitliche Ungebundenheit wird grundsätzlich als "arbeitnehmerfreundliche Formen von Flexibilität" bezeichnet.¹¹¹

3.2 Entgrenzung der Arbeit

In der Arbeitssoziologie besteht ein umfassender Entgrenzungsbegriff. Die Rede ist von einer "Entgrenzung von Arbeit und Leben", sowie von einer "Subjektivierung von Arbeit".¹¹²

Das Modell der Arbeitsformen in der Nachkriegszeit war geprägt von unselbständigen Arbeitsverhältnissen, Vollbeschäftigung, sicheren Haushaltseinkommen, sozialer Absicherung und kollektiver Interessenvertretung. Diese Arbeitsformen wurden vor allem im letzten Jahrzehnt immer mehr als unerwünschte Einschränkungen begriffen, sowohl auf Seite der ArbeitnehmerInnen als auch auf Seite der ArbeitgeberInnen. Dieses traditionelle Modell wird immer mehr abgelöst von der neuen Idee der Flexibilisierung, welche durch die Vermarktung des Faktors Arbeit ermöglicht wird. In diesem neuen Modell sind ArbeitnehmerInnen viel eher den Ungewissheiten des Marktes ausgesetzt. Eigenverantwortliches Handeln, Selbstmanagement und marktförmliche Organisation gehören nun zu den Aufgaben der einzelnen ArbeitnehmerInnen.¹¹³

Die neue Arbeitswelt ist von zunehmender Volatilität geprägt. Das bedeutet, Dienstleistungen und Arbeitsverhältnisse sind flüchtig und unbeständig geworden. Durch diese Unsicherheiten,

¹⁰⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): Grünbuch zum Dialogprozess Arbeiten 4.0. Berlin 2015, S. 6f

¹⁰⁹ Ebd. S. 64.

¹¹⁰ Ebd. S. 7.

¹¹¹ Ebd. S. 65

¹¹² Flick; Marquardsen: *Entgrenzung der Arbeit*, S. 131.

¹¹³ Andreas Nachbagauer: "Voll involviert und total flexibel. Entgrenzte Arbeit." In: Doris Wessels (Hg.): *Zukunft der Wissens- und Projektarbeit* 2014, S. 37f.

Instabilitäten und einen globalen Wettbewerbsfaktor kommt es zu einer neuen Dimension der Komplexität.¹¹⁴ Durch die Auflösung räumlicher und zeitlicher Barrieren wird eine Arbeitswelt geschaffen, in der zu jeder Tageszeit auf der ganzen Welt gearbeitet werden kann. Der Druck, qualitativ hochwertige Produkte zu schaffen verstärkt sich und ein Effekt dieses Turbos ist, dass viele Aufgaben nicht mehr vollständig beherrscht werden können. Die neu aufkommende Komplexität von Arbeitsaufgaben und Prozessen wird mit dem Begriff *mastery* definiert.¹¹⁵

"In der englischsprachigen Literatur wird auch von der *mastery* gesprochen, die nach Ansicht von Fachleuten erst dann erreicht werden kann, wenn man sich 10.000 Stunden lang mit der Erlangung einer bestimmten Fähigkeit beschäftigt hat."¹¹⁶

Der Entgrenzungsprozess wird sowohl durch Motivationen auf der ArbeitgeberInnen-, als auch auf der ArbeitnehmerInnen-Seite angestrebt und realisiert. Für ArbeitgeberInnen ist die Motivation bei Rationalisierungsstrategien anzusiedeln. Für ArbeitnehmerInnen bedeutet die Entgrenzung, eine Möglichkeit die angestrebte Work-Life Balance zu realisieren. Dafür werden von ArbeitnehmerInnen neue Kompetenzen erwartet. Sie müssen mehr Verantwortung übernehmen, eigene Wünsche erkennen und durchsetzen, Interessen machtvoll vertreten, den Alltag selbst strukturieren, unternehmerisch denken und sich trotz zeitlicher und räumlicher Hürden kollektiv organisieren.¹¹⁷

Die Entgrenzung der Arbeitszeit meint grundsätzlich einen Ausbruch aus der traditionellen Normalarbeitszeit, welche mit ungefähr 35 bis 40 Stunden an fünf Tagen pro Woche festgelegt ist.¹¹⁸ Diese Entgrenzung der Zeit wird mit Flexibilität und Hoffnung auf bessere Arbeitsbedingungen assoziiert.¹¹⁹ Man könnte sich die Zeit, in der man arbeitet, frei einteilen und wenn man von zu Hause aus arbeitet, erspart man sich noch dazu die Zeit des Arbeitsweges. Doch in der Realität machen flexible Arbeitszeiten kollektive Arbeitsprozesse schlechter planbar. Insgesamt entsteht eine Erwartungshaltung, dass jede Person stets erreichbar sein muss, um gegebenenfalls Informationen zu liefern oder im Arbeitsprozess

¹¹⁴ Rump & Eilers: *Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen*, S. 15

¹¹⁵ Ebd. S. 21.

¹¹⁶ Ebd.

¹¹⁷ Burner, F.: *Work-life balance. Herausforderungen für die Beschäftigten vor dem Hintergrund entgrenzter Arbeit und Handlungsempfehlungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*. Hamburg 2014, S. 65.

¹¹⁸ Nachbagauer: *Voll involviert und total flexibel*, S. 43.

¹¹⁹ Zimmer; Ziehmer: *Produktiver durch Digitalisierung?* S. 88.

mitzuwirken. Dies wird mit dem Begriff einer *Always-on-Gesellschaft* angedeutet.¹²⁰ Gemäß Nachbagauer geht mit dem Begriff der Entgrenzung der Arbeitszeit auch eine Verlängerung der Arbeitszeiten einher.¹²¹

Im Unterschied zur Entgrenzung der Arbeitszeit kann die sachliche Entgrenzung der Arbeit traditionell darin verstanden werden, dass Menschen immer seltener eine bestimmte Ausbildung absolvieren und diese dann ihr Leben lang ausüben. Zu groß sind die Fortschritte in der Technologie und die Veränderungen der Wirtschaftsbranchen und der Nachfrage, um der breiten Masse über mehrere Jahrzehnte hinweg ein und dieselben Berufe anzubieten. ArbeiterInnen müssen immer flexibler sein und ein Berufs- und/oder Branchenwechsel muss immer öfter in Kauf genommen werden. Eine bereits seit den 1990er Jahren bestehende Herausforderung für die Personalentwicklung ist die Kluft zwischen dem theoretischen Wissen von StudienabsolventInnen und den Anforderungen an Fachkräfte in der Praxis. Diese Hürde bleibt bis heute bestehen.¹²²

Im 21. Jahrhundert sind Arbeitsverhältnisse anonymer und unverbindlicher geworden.¹²³ In größeren Unternehmen spricht man eher von *human resources* als vom Personal. Es findet eine Entgrenzung der Arbeit und Organisation statt, wobei der Entgrenzungsbegriff sehr vage zu betrachten ist. Die Entgrenzung der Arbeit und Organisation ist kein neuauftauchendes Phänomen des 21. Jahrhunderts. Spätestens in den 90er Jahren kam es durch Optimierungsversuchen von Unternehmen zur Auslagerung der Arbeitskräfte und somit zur Entgrenzung der Organisation. Mit dem Konzept des *Lean Management* (schlankes Management) verschwammen die Unternehmensgrenzen. Mit einer kleinen Anzahl an MitarbeiterInnen können ArbeitgeberInnen die finanziellen Verpflichtungen gegenüber dieser geringhalten. Durch unternehmensübergreifende Kooperationen werden die Unternehmenseinheiten flexibel. Der Begriff der *Liminalität* beschreibt das Phänomen einer Arbeitsorganisation, in der Beschäftigte weder eindeutig zu einer Organisation gehören noch nicht zu ihr (der Organisation) gehören. "[...] eine eigenartige Mischung von Innen und Außen"¹²⁴. Das *No-Home-Syndrom* beschreibt ProjektmanagerInnen, die von einem

¹²⁰ Ebd. S. 102

¹²¹ Nachbagauer: *Voll involviert und total flexibel*, S. 43.

¹²² Philip Lang: *Web 2.0 in der modernen Arbeitswelt. Entgrenzung der Arbeit*. Hamburg 2014, S. 79.

¹²³ Nachbagauer: *Voll involviert und total flexibel*, S. 38.

¹²⁴ Ebd. S.40

Unternehmen zum nächsten ziehen.¹²⁵ Auch die Auflösung der Hierarchien wird als Entgrenzung der traditionellen Arbeitsform angesehen.¹²⁶

Die Tendenz, die Stammbelegschaft zu reduzieren, nimmt zu. Denn die Belegschaft kann durch Geschäftsbeziehungen, also Stakeholder, ersetzt werden. Die Fixkosten von Unternehmen sind so flexibler und je nach Bedarf können unterschiedliche GeschäftspartnerInnen mit spezifischem Knowhow beauftragt werden. Derartige neue Unternehmensformen werden als "atmende Organisationen" oder *liquid organizations* bezeichnet. Die dadurch entstehenden lockeren Arbeitsbeziehungen sind nicht nur eine Herausforderung für ArbeitnehmerInnen, sondern auch für ArbeitgeberInnen. Letztere müssen auch in labilen Strukturen Bindung herstellen. *Job Hopping* und *Cherry Picking* machen eine systematische Personalentwicklung notwendig.¹²⁷

Crowdworking ist eine neuauftauchende Arbeitsform, welche durch die globale Vernetzung und die Auflösung räumlicher und zeitlicher Barrieren möglich gemacht wird. ProgrammiererInnen, (Web-)DesignerInnen, GrafikerInnen oder Mystery ShopperInnen sind ein kleiner Ausschnitt der Berufe, die vom Crowdworking-Prinzip profitieren. Sie sind Selbstständige, die für eine große Masse an Personen produzieren. Ihre Arbeit wird durch digitale Plattformen koordiniert und steht im Spannungsfeld zwischen Autonomie, flexibler Arbeitsteilung und der Abhängigkeit von AuftraggeberInnen.¹²⁸

Die Bestrebung nach Autonomie, im Sinne der subjektiven Arbeitsleistung und Selbstbestimmung gehe laut Flick und Marquardsen mit einer Krankheitsverleugnung einher.¹²⁹ Die Frage der Verantwortung ist in vielen Arbeitsbeziehungen heute nicht mehr eindeutig. Mit der Dezentralisierung von Entscheidungsbefugnissen und der Ungewissheit von Verantwortungsrollen besteht die Gefahr von Verantwortungsstress, welcher zu negativen psychischen Folgen führen kann.¹³⁰

¹²⁵ Ebd.

¹²⁶ Peter Kalkowski; Ottfried Mickler: "Zwischen Emergenz und Formalisierung. Zur Projektifizierung von Organisation und Arbeit in der Informationswirtschaft". In: *SOFI-Mitteilungen*, 2002 (30), S. 121.

¹²⁷ Rump & Eilers: *Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen*, S. 25.

¹²⁸ Thanu Thiengthepvongsa: *Crowdwork Plattformkapitalismus. Veränderung der digitalen Arbeit an der Grenze zwischen Markt und Produktion*. Wien 2020, o.S.

¹²⁹ Flick; Marquardsen: *Entgrenzung der Arbeit*, S. 131.

¹³⁰ Rump & Eilers: *Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen*, S. 32.

3.3 Arbeit und Gesellschaft im 21. Jahrhundert

Die bisherigen Revolutionen der Arbeitswelt standen stets im Zeichen der Optimierung. Dies war bereits bei der Einführung von Ackerbau und Viehzucht der Fall. Im 18. und 19. Jahrhundert kam es zur ersten industriellen Revolution, welche vor allem durch die Dampfmaschine geprägt war. In der zweiten Industriellen Revolution stand die elektrifizierte Massenproduktion im Mittelpunkt. Ab ca. 1970 kam es zur dritten industriellen Revolution und dem Zeitalter der Mikroelektronik und Computertechnik. Die technischen Fortschritte führten zu starker Ausbeutung der natürlichen Rohstoffe. Heute haben wir laut Precht eine globale Situation, in der sich hauptsächlich der Westen und China um die letzten natürlichen Ressourcen streiten. Und die Produktion ist an einem Punkt angelangt, an dem sie nicht mehr nennenswert steigen kann, denn „in einer endlichen Welt gibt es keine unendliche Optimierung, auch nicht für *Homo sapiens*.“¹³¹ In der jetzigen Phase des technischen Fortschritts, welche manchmal als Industrie 4.0 bezeichnet wird, vermutet Precht, dass sich der Mensch nicht mehr wie bisher an immer anspruchsvollere Arbeitsvorgänge anpassen und weiterentwickeln kann.¹³² Die Industriegesellschaften, falls man sie überhaupt noch so nennen sollte, scheinen sich im 21. Jahrhundert einem irritierten Leitbild zu folgen. Fortschreitende Automatisierung verlangt weniger LohnarbeiterInnen, oder zumindest weniger Arbeitszeit. Gleichzeitig versuchen PolitikerInnen am Modell der Vollbeschäftigung festzuhalten.

Derzeit bleibt die Massenarbeitslosigkeit allerdings aus. Beunruhigend ist laut Precht aktuell eher, dass viele der neuen Beschäftigungsmöglichkeiten in Deutschland nicht sozialversicherungspflichtig sind. Der Niedriglohnsektor mit ungeschützten Arbeitsverhältnissen sei so groß wie nie zu vor. Prekäre Jobs in denen ArbeitnehmerInnen ohne Dienstverhältnis scheinbar selbständig Aufträge ausführen werden immer populärer. Typische Beispiele sind Lieferdienste oder Fahrdienste.¹³³ Alex Honneth befürwortet Robert Castels These, welche besagt, dass wir kurz vor dem Ende der Phase eines sozialstaatlich gesicherten Status der Lohnarbeit stehen. Dabei stehe Arbeit laut ihm mehr denn je im Zentrum der sozialen Identität jedes Menschen, unter anderem auch dadurch, dass dies heute für Frauen mehr oder weniger genauso zutrifft wie für Männer. Doch dass Arbeit nicht nur

¹³¹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 97.

¹³² Ebd. S. 92-97.

¹³³ Ebd. S. 38.

subsistenzsichernd, sondern auch individuell befriedigen soll, würde laut ihm heute nicht mehr politisch diskutiert.¹³⁴

Die Kluft zwischen gut und schlecht bezahlten Jobs ist besonders in den USA extrem geworden.¹³⁵ Dies hat unter anderem damit zu tun, dass es in den USA und in Westeuropa sehr unterschiedliche Vorstellungen von Beschäftigung gibt. McCall und Wehane schildern einen Einblick in diese Unterschiede. Während es in Westeuropa starke Arbeitsplatzsicherungsrechte gibt und Entlassungen eher nur bei triftigen Gründen durchgeführt werden, setzt man in den USA auf ein beliebig kündbares Arbeitsverhältnis. Das Verständnis dieser Beschäftigungsart folgt dem Rechtsgrundsatz des Common Laws "employment at will". Rund 70% der Arbeitsverhältnisse in den USA werden durch ein derartiges Arbeitsverhältnis gebildet. Hinzu kommt, dass in den US-Amerikanischen Normen Individualismus, Freiheitsrechte und Privateigentum Priorität haben. Arbeitnehmer sind der Konkurrenz am Arbeitsmarkt nahezu vollkommen ausgesetzt.¹³⁶

Massenentlassungen und Fachkräftemangel sind laut Precht beides Gefahren, die uns mit der zunehmenden Digitalisierung gleichzeitig blühen können. Eine These und Hoffnung besteht darin, dass immer wieder neue Beschäftigungsverhältnisse entstehen, und viele davon könne man noch gar nicht erahnen.¹³⁷

Auch Wirtschaftswissenschaftlerin Monika Schnitzer blickt dem Arbeitsmarkt der Zukunft optimistisch entgegen. Laut ihr sei der Fachkräftemangel damit zu bewältigen, dass man mit höheren Löhnen Arbeitskräfte anlockt. Sie geht nicht davon aus, dass wir uns durch den technischen Fortschritt bald in einer Situation befinden, in denen den Menschen die Arbeit ausgeht und argumentiert, dass die Arbeitswelt auch bereits in den letzten 100 Jahren im ständigen Wandel war. In der Landwirtschaft seien vor ca. 100 Jahren noch 40% der deutschen Gesellschaft tätig gewesen, während es heute nur ca. 2% sind. Gleichzeitig seien im Dienstleistungssektor immer neue Berufe entstanden, zum Beispiel im IT-Bereich bräuchte man seit der digitalen Revolution immer mehr Arbeitskräfte. Viele nichtnachbesetzbaren Arbeitsplätze, welche durch die Digitalisierung ersetzt werden, seien sowieso Arbeitsplätze, in

¹³⁴ Honneth, Alex: „Arbeit und Anerkennung: Versuch einer Neubestimmung“ In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie*, 56 (3), 2008, S.327-341.

¹³⁵ Precht: *Freiheit für alle*, S. 38.

¹³⁶ John J. McCall und Patricia H. Wehane: „Beschäftigung und Arbeitnehmerrechte“: In: Aßländer, Michael Stefan & Wagner, Bernd (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 459ff.

¹³⁷ Precht: *Freiheit für alle*, S. 39.

denen viele Menschen in den nächsten zwei Jahrzehnten in Rente gehen. Jobs könnten so Stück für Stück abgebaut werden. In der Wohlstandsgesellschaft gebe es durch diversifiziertere Nachfragen auch mehr Berufe und mehr Arbeitsplätze und dabei ist nicht nur die Rede von einer Unterhaltungsgesellschaft. Zum Beispiel in der Medizin würde man auch in der Zukunft viele Menschen brauchen. Außerdem sei Arbeit essenziell für das Wohlbefinden einer Gesellschaft. Für die meisten Menschen sei die Arbeit der Sinn im Leben. Sinnerfüllung ohne Arbeit sei viel schwieriger als mit Arbeit.¹³⁸ Schnitzer spricht sich für die Notwendigkeit von Konkurrenz aus, um neue Technologien zu schaffen und vor allem klimafreundliche Innovationen voranzutreiben. In vielen Berufen sei die Digitalisierung noch nicht weit genug ausgebaut, laut ihr braucht es viel mehr Weiterbildungen.¹³⁹

UnternehmerInnen wie Erik Brynjolfsson und Andrew McAfee sprechen sich dafür aus, so viel Wirtschaftswachstum wie möglich zu erzeugen. Laut Precht leben Menschen, die so denken, noch tief in der Vergangenheit, denn die digitale Revolution und die Nachhaltigkeitsrevolution müssen zusammen gedacht werden.¹⁴⁰ Und während vor allem liberale ÖkonomInnen auf den Arbeitsmarkt junger Startups setzen, argumentiert Precht, dass von den vielen Start-Ups die wenigsten dauerhaft überlebensfähig sind und alleine der Unternehmensverbund der deutschen Sparkassen mehr Angestellte hat, als alle Start-Ups in Deutschland zusammen.¹⁴¹

Welche und wie viele Arbeitsplätze in der näheren Zukunft gefährdet sein werden, dazu gab es in den letzten Jahrzehnten bereits einige Studien. Eine Studie von Osborne und Frey an der Oxford Universität besagt, dass 47 Prozent der Arbeitsplätze in den USA eine hohe bis sehr hohe Wahrscheinlichkeit haben, durch Automatisierungstechnologien ersetzt zu werden und in Europa sollen es noch ein paar Prozent mehr sein.¹⁴² Derselben Studie zufolge sollen es in weniger wohlhabenden Nationen wie Indien oder Äthiopien gar zwischen 69% und 85% sein.¹⁴³ Diese Zahlen wurden von Barack Obama zitiert und am World Economic Forum in Davos bestätigte man die Seriosität dieser Studie. Eine Studie der London School of Economics

¹³⁸ Lanz, Markus (Moderator): "Der Talk vom 14. April." In: *Markus Lanz: Gespräche und Diskussionen 2022*. Unter: <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-14-april-2022-102.html>.

¹³⁹ Monika Schnitzer: „Es wird nie wieder so sein, wie es einmal war.“ In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik: eine Zeitschrift des Vereins für Socialpolitik* 21 (4), 2020, 379-388.

¹⁴⁰ Precht: *Freiheit für alle*, S. 75.

¹⁴¹ Ebd. S. 99.

¹⁴² Carl Benedikt Frey & Michael A. Osborne: "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?." In: *Technological forecasting and social change* 114, 2017, S. 254-280.

¹⁴³ The Economist: "Machine Earning", 2016.

and Political Science recherchierte in einem ähnlichen Vorgehen und bekam ähnliche Ergebnisse.¹⁴⁴

Im Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) kommt man allerdings zu ganz anderen Ergebnissen und Prognosen des deutschen Arbeitsmarktes als in der Studie von Osborne und Frey. Hier kommt man zum Schluss, dass der Arbeitsmarkt in Deutschland langsam wächst. Nur 12 Prozent der Beschäftigungen könnten in der Zukunft durch die Industrie 4.0 ersetzt werden und selbst das bedeutet nicht unbedingt, dass diese Arbeitskräfte gekündigt werden. Oftmals können ArbeitnehmerInnen innerhalb eines Unternehmens durch Umschulungen neu-anfallende Tätigkeiten übernehmen. Im Jahr 2017, ein Jahr bevor die Studie veröffentlicht wurde, sei die Nachfrage am deutschen Arbeitsmarkt um 1% gestiegen.¹⁴⁵

Auch das World Economic Forum in Davos, welches sich zunächst, von der Oxford Studie, welche Prognostizierte, dass rund die Hälfte der Arbeitsplätze wegfallen würden, sehr verunsichern ließ, geht nun davon aus, dass zwischen 2018 und 2022 weltweit zwar 75 Millionen Jobs durch die Automatisierung verdrängt wurden, allerdings gleichzeitig 133 Millionen neue Jobs entstanden sind. Gefragt seien vor allem Arbeitskräfte im Bereich der Innovation, der emotionalen und analytischen Intelligenz und des Programmierens.¹⁴⁶

Die größte Dichte an Robotern in der Produktion haben die Länder Südkorea, Singapur, Japan und Deutschland. In letzterem entfallen auf 10.000 Arbeitnehmerinnen 371 robotisierte Einheiten.¹⁴⁷ Global sind es 126 Robotereinheiten auf 10.000 ArbeiterInnen und das Beeindruckende dabei ist, dass sich diese Zahl zwischen 2015 und 2021 verdoppelte. Im Jahr 2015 waren es noch 66 Robotereinheiten pro 10.000 ArbeiterInnen im globalen Durchschnitt.¹⁴⁸

Viele Arbeitsbereiche, die heute noch großes humanes Kapital benötigen, werden laut Precht langfristig mit flächendeckenden Automatisierungstechnologien ausgestattet sein, so dass nur

¹⁴⁴ Precht: *Freiheit für alle*, S. 41.

¹⁴⁵ Melanie Arntz, Terry Gregory & Ulrich Zierahn: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. In: *Wirtschaftsdienst* 100 (13), 2020, S. 41-47.

¹⁴⁶ World Economic Forum: "Future of Jobs 2018." Unter: www.reports.weforum.org/future-of-jobs-2018

¹⁴⁷ Brianna Wessling: "10 most automated countries worldwide" In: The Robot Report 2021. Unter: <https://www.therobotreport.com/10-most-automated-countries-worldwide-in-2020/> (Zugriff: 20.7.2022).

¹⁴⁸ International Federation of Robotics: "Robot Density nearly Doubled globally" In: IFR Press Room, Frankfurt, 2021. Unter: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-nearly-doubled-globally> (Zugriff: 20.7.2022)

noch wenig menschliche Tätigkeit für Routinearbeiten notwendig sein wird. Die Rede ist von Computersystemen mit ausgeklügelter Robotik, Sensorik, Machine Vision und der Fähigkeit, selbstständig dazulernen, um so Fehler zu erkennen und zu beheben. LohnarbeiterInnen, welche nicht über sehr spezifische Fähigkeiten im technischen Bereich verfügen, sind dann an Standorten der Rohstoffgewinnung, der Produktion, des Marketings, dem Vertrieb, in Logistikzentren wohl eher fehl am Platz. Wo menschliche Arbeitskräfte eingespart und durch Computersysteme ersetzt werden können, würde dies laut Precht auch geschehen.¹⁴⁹

Allerdings gebe es auch einige Kritikpunkte an der Theorie, dass Roboter und KI in naher Zukunft viele ArbeitnehmerInnen entlassen wird:¹⁵⁰

- Investitionen brauchen Zeit. Beispielsweise in der Spargelernte in Deutschland dominiert die altbewerte Methode des Spargelstechens. Zwar gibt es neue Maschinen, die den Menschen ersetzen würden, doch bei günstigen Arbeitskräften aus Osteuropa wagen es die wenigsten, Hunderttausende Euro für eine Maschine zu investieren.
- In Deutschland käme es zwar auch vielerorts dazu, dass Routinetätigkeiten technologisiert werden, doch die nicht automatisierbaren Tätigkeiten würden gleichzeitig immer mehr werden.
- ArbeitnehmerInnen sind sehr flexibel. Nur weil manche Tätigkeiten in Firmen von Maschinen übernommen werden, heißt es nicht automatisch, dass ersetzen Personen auch gekündigt werden müssen. Es entstehen neue Aufgaben, beispielsweise in der Verwaltung dieser Maschinen, Planungen oder neuen Vermarktungsmethoden.

Jens Südekum vom Düsseldorfer Institut für Wettbewerbsökonomie, belegte, dass es in der deutschen Automobilindustrie mit technischen Neuerungen vor allem zu Umschulungen des Personals kommt. Wer früher Karosserien zusammen schraubte wurde zu Qualitäts- oder VerkaufsmanagerIn umgeschult. Die Umschulung und Weiterbildung der Stammbelegschaften sorge für Stabilität und es sei nicht notwendig neue Arbeitskräfte für diese Jobs anzuheuern.¹⁵¹

¹⁴⁹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 31.

¹⁵⁰ Ebd. S. 57ff.

¹⁵¹ Jens Südekum: Roboter auf dem Vormarsch. Journal für Internationale Politik und Gesellschaft. 25.2.2021. Unter: <https://www.ipg-journal.de/rubriken/arbeit-und-digitalisierung/artikel/roboter-auf-dem-vormarsch-5004/>

Welche Berufe besonders gefährdet sind und welche nicht, wird laut Precht in der Studie von Osborne und Frey genauer dargelegt. Besonders Berufe, welche Routinetätigkeiten und keine komplexen sozialen Anforderungen beinhalten sind stark gefährdet, von Computersystemen ersetzt zu werden. Das gilt beispielsweise für KassiererInnen, BuchhalterInnen, KreditberaterInnen und SachberaterInnen sowie diverse Stellen in Banken und Versicherungen. Auch MaklerInnen, FahrdienstleisterInnen, Models, WirtInnen, RechtsanwaltsgehilfInnen, GraveurInnen, UhrenmacherInnen und SpediteurInnen können betroffen sein.¹⁵²

Es gebe aber auch viele Branchen, in denen die Wahrscheinlichkeit sehr gering ist, dass Menschen durch Maschinen ersetzt werden. Dazu gehören alle Berufe, in denen Empathie gefordert ist. Dazu zählen die vielen benötigten Kranken- und AltenpflegerInnen. Auch bei Tätigkeiten der Polizei, welche ein menschliches Urteilsvermögen benötigen, ist es kaum vorstellbar und schon gar nicht wünschenswert, dass diese von Robotern übernommen werden. Auch die befürchtete Automatisierung im Straßenverkehr hätte noch einige Hürden zu überwinden, bevor sie sich Flächendeckend durchsetzt. Zwar funktionieren selbstfahrende Autos in einer regulierten Umgebung gut, doch sie funktionieren wohl kaum in Großstädten wie Rom oder Athen, in denen Straßenverkehrsordnungen oftmals nur als Empfehlungen angesehen werden. Könnte sich da ein computergesteuertes Fahrzeug zurechtfinden? Laut Precht sei zu vermuten, dass wohl auch BusfahrerInnen und andere FahrdienstleisterInnen nicht so schnell ihre Tätigkeit verlieren werden.¹⁵³

Vor allem in vier Feldern soll die Zahl der Beschäftigten in Zukunft steigen: Im Bereich der Spitzentechnik, in anspruchsvollen Dienstleistungsberufen, im Handwerk und in den Empathie-Berufen.¹⁵⁴ Letztere soll der mit Abstand größte Berufssektor der Zukunft sein, unter anderem durch den zunehmenden Bedarf an Arbeitskräften in der Altenpflege.¹⁵⁵ Darüber hinaus wird die Nachfrage der Arbeitskräfte spezifischer. Denn im Bereich der Spitzentechnik kann wohl nur ein sehr kleiner sehr begabter Teil der Bevölkerung tätig sein. In den Empathie-Berufen können allerdings auch nur Menschen arbeiten, welche ein gewisses Maß an Geduld, Menschenkenntnis und Empathie mitbringen. Insgesamt könne man sagen, „je weniger

¹⁵² Precht: *Freiheit für alle*, S.43.

¹⁵³ Ebd. S.55f.

¹⁵⁴ Ebd. S. 98.

¹⁵⁵ Ebd. S. 105.

Routine ein Job erfordert, umso sicherer ist er“.¹⁵⁶ Und für Menschen, die sich weder in technischen noch in Empathie fordernden Berufen einfinden können, bleibe die Frage, wo sie denn nun Arbeit finden sollen, wenn immer mehr klassische Routineberufe wegfallen.¹⁵⁷

Der britische Ökonom Brian Arthur beschäftigt sich mit den immer größer werdenden digitalen Strukturen der Ökonomie. Die aus autonomen Prozessen bestehende Ökonomie abseits von der Realwirtschaft nennt Arthur *the second economy*. Er spricht sich dafür aus, dass diese Digitalwirtschaft nicht für neue Jobs sorgen soll, denn wenn dies so sei, dann würden nur diese wenigen, welche in dieser Finanzwelt arbeiten über den Reichtum verfügen.¹⁵⁸

3.4 Arbeit als Sinnanspruch

Laut Precht ist seit fast 2000 Jahren der Sinnanspruch des menschlichen Daseins im christlich geprägten Europa eng mit der persönlichen Arbeitstätigkeit verbunden. Doch für den gegenwärtigen Sinnanspruch der westlichen Gesellschaft scheint die Arbeitstätigkeit nicht mehr ausreichend zu sein. In der ersten industriellen Revolution, der Revolution der Produktionsmaschinen im 18. Und 19. Jahrhundert, lag der Beginn unserer Arbeitsgesellschaft in der Vollbeschäftigung und Erwerbsarbeit im Zentrum stehen. Und so wie aus der technischen Revolution die Arbeitsgesellschaft entsprang, so entsprang seit dem letzten Drittel des 20. Jahrhunderts eine Art Sinngesellschaft welche laut Precht im Zusammenhang mit den Informationsmaschinen steht.¹⁵⁹

Einige BestsellerautorInnen Ende des 20. Jahrhunderts prognostizierten Arbeit in der Zukunft als „Luxusgut“. Laut Aßlander und Wagner war in diesen Utopien die Ansicht weit verbreitet, man müsse sich die Arbeit verdienen, dankbar sein, wenn man eine hat, und bereit sein, für den Erhalt seines Arbeitsplatzes Opfer zu bringen.¹⁶⁰ Doch die gegenwärtigen Entwicklungen, zumindest in Westeuropa, zeigen andere Tendenzen.

¹⁵⁶ Ebd. S. 102.

¹⁵⁷ Ebd. S. 110.

¹⁵⁸ Brian Arthur: “The Second Economy, McKinsey Quarterly 2011.” Unter: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-second-economy> (zugriff:24.11.2014)

¹⁵⁹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 291.

¹⁶⁰ Aßländer & Wagner: *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017, S. 415.

André Gorz schildert eine Umkehrung im Arbeitnehmer-Arbeitgeber-Verhältnis. Die ArbeitgeberIn wird zur WohltäterIn, Arbeit wird zum Gut und der Arbeitsplatz zum Privileg. Nicht mehr die oder der Einzelne mache sich nützlich, wenn sie oder er arbeitet, sondern die Gesellschaft oder das Kapital machen sich nützlich, wenn sie der oder dem Einzelnen Arbeit gewährt. Schließlich verweist Gorz auf die Generation X, welche eine andere Erwartungshaltung an das Arbeitsleben habe als frühere Generationen.¹⁶¹

Der Begriff Generation X wurde von Daniel Yankelovich und Rainer Zoll geprägt. Die beiden Autoren schrieben von Menschen, die nicht das ganze Leben lang ein und derselben Tätigkeit nachgehen wollen, wenn keine es Wert sei, ihr das ganze Leben zu widmen.¹⁶² Überspitzt formuliert geht es um eine Generation die „*nicht mit 30 sterben und mit 70 begraben*“ werden will.¹⁶³ Laut Daniela Eberhardt trifft die Bezeichnung der Generation X auf Menschen zu, welche zwischen 1966 und 1980 geboren wurden¹⁶⁴ und die Bewertungen dieser Generation, welche im Jahr 2023 bereits mindestens in ihren 40ern ist, geht in der Literatur auseinander. Befürwortende Stimmen bezeichnen sie als „die namenlosen Helden des Prekären“ oder als „die Pioniere der Wiederaneignung von Zeit“.¹⁶⁵ Laut Gorz agieren sie tendenziell eher ungeachtet der ökonomischen Vernunft, lassen Projekte entstehen und entwickeln eine Politik des täglichen Lebens. Sie schaffen Organisationen die Autonomie begünstigen.¹⁶⁶ Das Engagement der Generation X wird von André Gorz als ungehörte Revolution bezeichnet.¹⁶⁷ Einige der Tendenzen, welche mit der Generation X begannen, äußerten sich im 21. Jahrhundert und in den folgenden Generationen immer stärker.

Die Generation der Geburtenjahre zwischen 1981 und 2000 wird laut Daniela Eberhardt als Generation Y oder als Generation der Millennials bezeichnet. Laut ihr zeichnet sich diese Generation vor allem durch ihre Erwartungen an ihre ArbeitgeberInnen aus. Die Arbeitsstelle müsse für die jungen ArbeitnehmerInnen im hier und jetzt attraktiv sein und ArbeitgeberInnen

¹⁶¹ André Gorz: „Die entzauberte Arbeit“. In: *Generation Global*, 2007, S. 202f.

¹⁶² Michael Bisesi: „Daniel Yankelovich: ‘New rules – searching for self-fulfillment in a world turned upside down’ (Book Review)“ In: *American Sociological Association Contemporary Society* 11 (6), 1982, S.647.

¹⁶³ Douglas Coupland: *Generation X. Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur*, Berlin und Weimar 1994, S.41.

¹⁶⁴ Daniela Eberhardt: Mit Generation X, Y, Z und Babyboomern die Arbeitswelt gestalten, Freiburg 2021, S. 52.

¹⁶⁵ Douglas Coupland: *Generation X. Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur*, Berlin und Weimar 1994, S.41.

¹⁶⁶ André Gorz: „Die entzauberte Arbeit“. In: *Generation Global*, 2007, S. 207f.

¹⁶⁷ Ebd. S. 205.

müssen sich die Loyalität der ArbeitnehmerInnen erst verdienen.¹⁶⁸ Studienergebnissen aus dem Jahr 2021 zufolge ist es für die jungen ArbeitnehmerInnen der Generation Y wichtig, dass ein gutes Arbeitsklima herrscht, Arbeit und Freizeit in guter Balance steht, ihnen Verantwortung übergeben wird, der Arbeitsplatz gesichert ist, und ihnen Anerkennung der ArbeitgeberInnen vermittelt wird.¹⁶⁹

Die jüngste Generation der westlichen Gesellschaften wird nach Eberhardt als Generation Z oder Generation Internet bezeichnet und wird mit den Geburtenjahren ab 1995 definiert. Merkmale dieser Generation sind, dass sie besser als alle Generationen zuvor mit den neuen Medien umgehen kann und dass ein größerer Anteil von ihnen studieren geht. Letzteres verzögert den Schritt in ihre finanzielle Unabhängigkeit.¹⁷⁰

Laut Gorz gibt es im 21. Jahrhundert eine größere Kluft zwischen einer Privatperson und derselben Person an ihrem Arbeitsplatz als in der Zeit davor. Man will sich heute treu bleiben und sich deswegen nicht unbedingt zu sehr mit einem Unternehmen identifizieren. Die Lustlosigkeit gegenüber dem eigenen Arbeitsplatz nimmt laut Studien in Deutschland, den USA und Westeuropa immer weiter zu.¹⁷¹ Allerdings erscheint laut Gorz Arbeit im 21. Jahrhundert als Grundrecht, das allen BürgerInnen zugänglich sein müsse. Solange das so ist, würde alles, was dieser Norm abweicht, als minderwertig wahrgenommen werden. Eine Lösung bestehe in der politischen Initiative. Es braucht eine Definition neuer Rechte, neuer Freiheiten und einer neuen kollektiven Sicherheit.¹⁷² Die Entfaltung jeder und jedes Einzelnen solle die Gesellschaft erfüllen. Anthony Giddens schlägt eine Care-Ethik vor, in der man einerseits sowohl für sich selbst und andererseits auch für andere arbeitet.¹⁷³

Die Sinngesellschaft hat laut Precht zwei Pole: eine Massenarbeitslosigkeit und eine digitale Selbstermächtigung jeder und jedes Einzelnen. Während Rifkin noch davon ausging, dass eine durch den technischen Fortschritt bedingte Massenarbeitslosigkeit sehr wahrscheinlich in eine Gemeinwohlökonomie führt, sieht Precht diesen Übergang mit gewaltigen

¹⁶⁸ Daniela Eberhardt: *Mit Generation X, Y, Z und Babyboomerndie Arbeitswelt gestalten*, S. 54.

¹⁶⁹ Nikolas Wunderlin: *Motivationsmodell GenZ. Motivation der Generation Z in der Arbeitswelt*. Lörrach 2021, S. 60–70.

¹⁷⁰ Daniela Eberhardt: *Mit Generation X, Y, Z und Babyboomerndie Arbeitswelt gestalten*, S. 56.

¹⁷¹ André Gorz: „Die entzauberte Arbeit“. In: *Generation Global*, 2007, S. 210f.

¹⁷² Ebd. S. 212.

¹⁷³ Ebd. S. 215.

Herausforderungen behaftet. Ein Schritt sei dabei unausweichlich: „Die Trennung des festen Bandes von Einkommen und Arbeit“.¹⁷⁴

Wenn es tatsächlich dazu kommt, dass in einer zukünftigen Sinngesellschaft Menschen grundsätzlich mehr Zeit jenseits der Erwerbstätigkeit haben, stellt sich die Frage, was die Menschen, welche „bisher zu Kapitalisten ihrer selbst erzogen worden sind“, mit dieser Zeit machen sollen.¹⁷⁵ Die Gier nach mehr materiellem Wohlstand sei eine kulturelle Prägung und liege nicht in der Natur des Menschen. Eigentlich geht es laut Precht dabei um das menschliche Bedürfnis dazugehören zu wollen. Nicht die menschliche Natur müsse verändert werden, sondern das gesellschaftliche Belohnungssystem.¹⁷⁶

Darüber hinaus kommt nicht jede Person gleichermaßen damit zurecht, über ein ungewohntes Maß an Freiheit zu verfügen. Für manche ist es tatsächlich eine Entlastung und eine Chance, sich kreativ oder anderwärts produktiv zu entfalten. Für andere wiederum könnte es zu gegenteiligem, nämlich zur Aggressivität oder Depression führen.¹⁷⁷ Eine der wohl bekanntesten soziologischen Studien zu den psychischen Auswirkungen von Arbeitslosigkeit untersuchte die Gesellschaft im niederösterreichischen Marienthal, welche durch die Schließung einer Fabrik auf einen Schlag mit extremer Arbeitslosigkeit konfrontiert war. Die Studie aus dem Jahr 1933 zeigte, dass sich der psychische Zustand der BewohnerInnen dieser Siedlung durch die kollektive Arbeitslosigkeit drastisch verschlechterte und über Monate hinweg nach Gefühlen der Hoffnungslosigkeit und der Resignation ein Gefühlszustand der Apathie einstellte.¹⁷⁸ Precht beschreibt eine Situation, in der man nicht weiß, wie man seinen Anforderungen gerecht werden soll, als eine psychologisch bedenkliche. Laut ihm sei es ein besseres Gefühl, in einer Arbeitsgesellschaft keine Arbeit zu haben, als in einer Sinngesellschaft keinen Sinn.¹⁷⁹ Und der US-Amerikanische Bestsellerautor Mark Manson spricht von einer derzeitigen gesellschaftlichen Tendenz, in der Sinnerfüllung zunehmend durch Komfort ersetzt wird.¹⁸⁰

¹⁷⁴ Precht: *Freiheit für alle*, S. 293f.

¹⁷⁵ Ebd. S.301.

¹⁷⁶ Ebd. S. 305.

¹⁷⁷ Ebd. S. 306f.

¹⁷⁸ Gerhard Jost: Review. Marienthal. Das Dorf. Die Arbeitslosen. Die Studie. In: *Forum, qualitative social research* 10, 2009.

¹⁷⁹ Precht: *Freiheit für alle*, S. 303.

¹⁸⁰ The Diary Of A CEO: „The Subtle Art Of Not Giving A F*ck: Mark Manson | E111“ – unter: <https://www.youtube.com/watch?v=BuuDztcqnko> (Zugriff: 10.12.2022)

Ein mögliches Symptom der Gesellschaft im Überfluss stellt der Kulturanthropologe David Graeber in seinem Werk *Bullshit Jobs* dar. Er bezeichnet bezahlte Beschäftigungen, welche so sinnlos, unnütz oder schädlich seien, dass die ArbeitnehmerInnen die Existenz dieses Jobs selbst nicht rechtfertigen können, als Bullshit Jobs. Oftmals stehe es den ArbeitnehmerInnen allerdings gar nicht zu, die Sinnlosigkeit ihres Jobs zu äußern, denn damit würden sie der Firma schädigen oder gar gegen die Arbeitsvereinbarungen verstößen. Umfragen zeigten, dass in Großbritannien 37% und in Holland 40% der ArbeitnehmerInnen der Ansicht sind, wenn es ihren Job nicht gäbe, würde es entweder keinen Unterschied machen, oder es wäre gar besser für die Welt. Klassische Beispiele hierfür sind Berufe von Akademikerinnen und Akademikern, welche viele Stunden damit verbringen, unnütze Akten auszufüllen.¹⁸¹ Dies gehe mit psychischen Problemen der Betroffenen einher und verdeutlicht das Phänomen, dass Menschen lieber einer sinnlosen Tätigkeit nachgehen als gar keiner Tätigkeit. In gesamtgesellschaftlichen Kontext spricht Gaeber von viel vergeudetem Potential und von der Ungleichverteilung sinnvoller und sinnloser Arbeit zwischen den Wohlstands- und Entwicklungsationen.¹⁸²

Lösungsansätze, um der Überflussgesellschaft, welche vor allem auf Kosten der Umwelt wirtschaftet, zu entkommen, gibt es laut Precht bereits viele, zum Beispiel im Bereich der Gemeinwohlökonomie. Derartige Gesellschaftskonzepte beinhalten meist den Ansatz, dass Großunternehmen wieder durch kleinere Unternehmen ersetzt werden sollen. In einer Gemeinwohlökonomie würde die Unterscheidung von Produzenten und Konsumenten immer undeutlicher werden und viele Menschen könnten etwas tun, das ihnen auch Lust bereitet. So wünschenswert eine derartige Ökonomie auch klingt, laut Precht ist es eher unrealistisch, dass sich Großunternehmen in absehbarer Zukunft wieder zu kleineren Unternehmen aufspalten.

Laut ihm müsse man in Zukunftskonzepten näher an der gegenwärtigen Realität bleiben. Die quantitative Entlastung der Erwerbsarbeit ist für Precht eine sehr realistische Zukunftsperspektive. Jedoch seien Menschen in der Arbeitswelt der Zukunft mit einer höheren Flexibilitätsanforderung konfrontiert. Einerseits gehe es dabei um die Flexibilität, ob man arbeitet oder nicht, und andererseits um die Flexibilität, in welchen Bereichen man

¹⁸¹ David Graeber: *Bullshit Jobs*. New York 2018, S. 368ff.

¹⁸² Howard Richards: "Bullshit Jobs." In: *Journal of Critical Realism*, 18(1), 2019, S. 94–97.

arbeitet.¹⁸³ Es sei für Precht kein Widerspruch, wenn zukünftig viele Menschen arbeitslos sind und viele Stellen unbesetzt bleiben. In vielen Fällen käme es zu einem „Miss-Match“, die arbeitswilligen Arbeitslosen der Zukunft finden vielleicht zu wenig Berufe, die für sie passend oder überhaupt machbar sind. Durch eine Umverteilung von Arbeitszeit könne man dies zumindest teilweise geschickt regeln. In vielen Bereichen, die nach und nach durch die Digitalisierung ersetzt werden, könnten Menschen nur noch Teilzeit arbeiten und auch in der Altenpflege könnte man durch besser bezahlte Teilzeitplätze Jobangebote attraktiver gestalten.¹⁸⁴

Laut dem Schweizer Ökonom Thomas Straubhaar war Arbeitslosigkeit bisher zwar ein Zeichen mikroökonomischen Misserfolges, zukünftig solle es aber ein Zeichen makroökonomischen Erfolges sein. Wenn es tatsächlich dazu kommt, dass die Summe der Erwerbsarbeit in unserer Gesellschaft verringert wird, oder sich selbst verringert, dann kommen Bedenken auf, wie denn das Umlagesystem weiterhin funktionieren soll, gerade wenn es doch ohnehin bereits durch den demographischen Wandel immer schwieriger wird, PensionistInnen und sozialstaatlich abhängige Menschen zu finanzieren.¹⁸⁵ Laut Precht sei das Umlagesystem sowieso obsolet geworden, denn in der Zukunft müsste eine erwerbstätige Person einen oder eine RentnerIn finanzieren, was nicht möglich ist. Es brauche eine neue Finanzierung des Sozialsystems. Nicht die Arbeit, sondern der immer größer gewordene Ballon der Finanzwirtschaft soll versteuert werden. Diese Finanztransaktionssteuer oder „Mikrosteuer“ könne schon in einem sehr kleinen Prozentsatz große Steuereinnahmen erzeugen. Für den oder die durchschnittliche BürgerIn würde ein Steuersatz von zum Beispiel 0,3% keine wirklich auffällige finanzielle Veränderung bewirken. Ein beachtlicher Betrag würde allerdings durch die Summe dieser Mikrobeträge dennoch zustande kommen, denn viel wichtiger seien die Steuereinnahmen, die an den Finanzmärkten gemacht werden könnten. Im Vergleich zum deutschen BIP von ca. 3,6 Billionen Euro sei die Summe der Finanztransaktionen, welche „von deutschen Papieren oder mit deutschen Banken umgesetzt werden“ bereits im Jahr 2013 mit mehr als 300 Billionen Euro deutlich höher gewesen, und die Tendenz soll steigend sein. Der Börsenmarkt ist laut Precht schon lange außer Kontrolle geraten und nehme einen immer größeren Teil der Wirtschaft ein, während die Realwirtschaft einen immer kleineren

¹⁸³ Precht: *Freiheit für alle*, S. 308.

¹⁸⁴ Aus der Sendung „Markus Lanz“ vom 14. April 2022. Unter: <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-14-april-2022-102.html>

¹⁸⁵ Precht: *Freiheit für alle*, S. 308

einnimmt. Wenn man diese unglaubliche Summe an Geld, welche sich am Finanzmarkt ständig bewegt, mit einem sehr geringen Steuersatz anzapfen könne, so könne man allein mit dieser Mikrosteuer gewaltige Steuereinnahmen generieren. Argumente gegen eine derartige Finanztransaktionssteuer beinhalten oftmals die Bemerkung, dass sich Börsenunternehmen dann in Länder oder Regionen ansiedeln, in denen es diese Steuer nicht gibt. Um diesen möglichen Ausweichreaktionen entgegenzuwirken, müsse man internationale Regelungen, oder zumindest Allianzen bilden. Das bedeutet, dass sich beispielsweise die EU oder ein beachtlicher Teil der europäischen Länder auf eine derartige Steuer einigt. Zwar gab es in den vergangenen Jahrzehnten auf politischer Ebene immer wieder Ansätze, eine Finanztransaktionssteuer durchzusetzen, doch eine Einigung zwischen mehreren Nationen kam noch nicht zu Stande. Mit dieser Finanztransaktionssteuer sei laut Precht auch ein bedingungsloses Grundeinkommen (BGE) finanzierbar, welches laut ihm nicht die Alternative zur Arbeit, sondern nur zum Arbeitszwang sein soll.¹⁸⁶

Monika Schnitzer entgegnet Precht, dass das BGE eine Zumutung für die Gesellschaft sei, denn man signalisiere den Menschen damit, dass man sie nicht mehr brauche. Außerdem gebe es noch andere Probleme. Dadurch, dass jede einzelne Bürgerin und jeder einzelne Bürger monatlich eine Summe von 1000 bis 1500€ bekäme, so bekämen das ja nicht nur die bedürftigen, sondern auch die, welche ohnehin bereits über ein gewisses Kapital, zum Beispiel durch Erbschaft, verfügen. Wer ein großes Unternehmen erbt, der brauche doch kein BGE. Laut Schnitzer funktioniert unsere Gesellschaft unter anderem dadurch, dass die Menschen gefordert und gefördert werden, doch durch ein BGE würden die Erwartungen und somit die Forderung wegfallen. Auch Finanztransaktionssteuern seien problematisch, denn sie würden zu Ausweichreaktionen führen. Man habe bereits in Frankreich und Italien Versuche gestartet, eine derartige Steuer einzuführen. Bei diesen Versuchen, unter anderem im Jahr 2012, sei es zu deutlich weniger Einnahmen als erwartet gekommen. Die AkteurInnen sollen mit Ausweichreaktionen agiert haben, zum Beispiel sollen sie sich an den Aktienmarkt an ausländische Banken gewendet haben.¹⁸⁷

¹⁸⁶ Aus der Sendung „Markus Lanz“ vom 14. April 2022. Unter: <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-14-april-2022-102.html>

¹⁸⁷ Ebd.

4. Csíkszentmihályis Arbeiten zum beruflichen Wohlbefinden

Mihály Csíkszentmihályi ('miha:j 'tʃi:ksɛntmiha:ji]) gilt als einer der wichtigsten VertreterInnen der Positiven Psychologie. Um seine Werke im Bereich der Psychologie und Ethik ganzheitlich zu verstehen, muss man die Motivation seiner Arbeiten aus seiner persönlichen Vergangenheit heraus erfassen. Als Sohn eines ungarischen Diplomaten wuchs er an verschiedenen Orten in Ost- und Mitteleuropa auf, wo er im Kindesalter den zweiten Weltkrieg miterlebte. Als der Krieg sein Ende fand, beobachtete der 11-jährige Mihaly Csíkszentmihályi, dass viele Erwachsene, die ihre Arbeit und ihr Zuhause verloren hatten, es nicht schafften, sich ein normales und geordnetes Leben aufzubauen, welches ihnen Zufriedenheit bringen würde. So beschäftigte er sich bereits als Teenager sehr intensiv mit der Frage, welche Faktoren ein lebenswertes und zufriedenes Leben ausmachen. Dafür studierte er philosophische und religiöse Schriften und im jungen Erwachsenenalter entdeckte er durch Karl Jung seine spezifische Faszination für Psychologie und sein zunehmendes Interesse an der Lösung für die Problematik der Wiederherstellung einer psychischen Ordnung nach dem Durcheinander des Krieges.¹⁸⁸ Im Alter von 22 Jahren zog er in die USA, wo er in seinem Studium an der Universität von Chicago und anschließend in seiner eigenen Forschung der Frage nach dem Ursprung des Glücks nachging.¹⁸⁹

4.1 Positive Psychologie

Martin Seligman und Mihály Csíkszentmihályi verfassten im Jahr 2000 gemeinsam eine Einführung in die positive Psychologie. In diesem Artikel kritisierten sie die bisherige Herangehensweise der diagnostischen Psychologie, die sich viel zu sehr an Störungen und Negativität orientiere. Psychische Unstimmigkeiten könne man alternativ zu den bisherigen Mitteln auch mit positivem Erleben beheben. Als Begründung wird unter anderem auf die existentialistische Philosophie Albert Camus' verwiesen. Laut Camus bestehe eine der Kernthemen der Philosophie darin, sich zu fragen, warum man das eigene Leben nicht im Suizid beenden soll. Würde man diese Frage damit beantworten, dass man Depressionen heilen kann und sich deswegen nicht umbringen soll, scheint die Beantwortung ungenügend.

¹⁸⁸ TED: "Mihaly Csíkszentmihályi über 'Flow'." Unter: <https://www.youtube.com/watch?v=fXleFJCqsPs> (Zugriff: 1.3.2022)

¹⁸⁹ Robert Stewart; Sarah Krivan: "Mihaly Csíkszentmihályi. September 29, 1934–October 20, 2021." In: *Social Behavior and Personality* 50(1), 2022.

Viel eher könne man erkennen, dass es positive Elemente im Leben gibt, die unsere Existenz lebenswert machen und uns davon abhalten, den Suizid zu vollziehen.¹⁹⁰ Die Absicht der positiven Psychologie besteht darin, sich auf die positiven Elemente der Psyche zu fokussieren und so psychischen Unstimmigkeiten entgegenzuwirken und Lebensqualität zu fördern. Martin Seligman bezeichnete Csíkszentmihályi einst als "*the brain behind positive psychology*"¹⁹¹.

4.2 Theoretischer Hintergrund

Wenn man einen Blick auf Csíkszentmihályis Biographie richtet, merkt man, dass er bereits in jungen Jahren verschiedene Kulturen mit unterschiedlichen Wirtschaftsideologien kennengelernt und sich dann dafür entschied, sein Leben in den wirtschaftsliberalen USA zu verbringen.

Da Csíkszentmihályi das Leid des zweiten Weltkriegs miterlebt hatte und anschließend eine erfolgreiche Karriere in den USA durchlief, könnte man annehmen, dass sich dieser für eine sehr liberale oder gar neoklassische Wirtschaftsform ausspricht. Doch dies ist nicht der Fall. Zusammen mit zwei weiteren Autoren des gemeinsamen Werkes *Good Work! Für eine neue Ethik im Beruf* erkennt Csíkszentmihályi die positiven Mechanismen des Marktes als Antreiber für gesellschaftlichen Wohlstand an, tut dies allerdings nicht uneingeschränkt. Gewisse Bereiche, wie Wissenschaft, Bildung, Medizin und Kunst sollen laut Csíkszentmihályi und seinen Kollegen nicht den Marktmechanismen unterliegen. Die ebengenannten Autoren folgen nicht den Vorschlägen von Adam Smith oder Friedrich von Hayek und sprechen sich für den Slogan des Französischen Premierministers Lionel Jospin aus: "*Wir sind nicht gegen eine marktisierte Wirtschaft, aber gegen eine marktisierte Gesellschaft*".¹⁹² Die Autoren verweisen außerdem auf die Richtlinie der World Health Organization von 1978, die besagt, dass Gesundheit ein fundamentales Menschenrecht ist¹⁹³ und heben gleichzeitig hervor, dass Spitzenleistungen in vielen Unternehmen, wie beispielsweise in der Biotechnologie in den USA, auf eine wettbewerbsorientierte Atmosphäre zurückzuführen sind. Dies sei bereits auf

¹⁹⁰ Martin Seligman & Mihaly Csíkszentmihályi: "Positive Psychology. An Introduction." In: *American Psychologist* 2000, 55(1), 8.

¹⁹¹ Stewart & Krivan: "Mihaly Csíkszentmihályi."

¹⁹² Howard Gardner; Mihaly Csíkszentmihályi; William Damon: *Good Work. Für eine neue Ethik im Beruf*. Stuttgart 2005, S. 36.

¹⁹³ Ebd. S.59.

viele Forschungen zurückzuführen.¹⁹⁴ Dennoch ist laut ihnen der Kapitalismus in den westlichen Nationen zu dominant geworden. Sie bekräftigen, dass die Schere zwischen Arm und Reich ständig weiter auseinandergeht und durch den technischen Fortschritt beschleunige sich diese Tendenz, denn gerade die Reichen können die neuen Technologien dazu verwenden, um weiteren Profit zu erlangen.¹⁹⁵ Außerdem hätte sich die Gesellschaft der westlichen Welt daran gewöhnt, dass wir Erfolg anhand von finanziellem Gewinn messen, viele Unternehmerinnen und Unternehmer entfernen sich dadurch immer weiter davon, sinnvolle Ziele für die Allgemeinheit zu priorisieren. Materieller Wohlstand und Gewinne durch Aktienmärkte wurden immer wichtiger und dies zeigte sich auch in Umfragen von jungen Erwachsenen. 1965 hielten 83% der College-besuchenden in den USA eine sinnvolle Lebensphilosophie für sehr wichtig und nur 40% das materielle Wohlergehen. 1999 war es umgekehrt, nur 40% sprachen sich für die Lebensphilosophie und 76% für materielles Wohlergehen aus.¹⁹⁶ Dies sei unter anderem darauf zurückzuführen, dass sich mit dem Zusammenbruch des Kommunismus die Weltansicht vieler Gesellschaften hin zum Kapitalismus und zur Demokratie wandelte.¹⁹⁷ Doch Ultraintividualismus sei das größte Leitbild in den Vereinigten Staaten geworden¹⁹⁸ und früher oder später würde laut Csíkszentmihályi das Paradigma des freien Marktes nicht mehr gesellschaftsfähig sein.¹⁹⁹

Die Auswirkungen des liberalen Marktes auf Arbeitsqualität, Wohlbefinden im Beruf und Unternehmensstrukturen wurden von Csíkszentmihályi gemeinsam mit dem Erziehungswissenschaftler Howard Gardner und dem Psychologen William Damon in den beiden Berufsfeldern des Journalismus und der Genforschung untersucht. Dafür führten die drei in jeden der beiden Berufsfelder mehr als 100 Befragungen durch.²⁰⁰ Darüber hinaus stellte Csíkszentmihályi Forschungen über berufliches Wohlbefinden in unzähligen anderen Berufsfeldern an und entwickelte die Theorie zum *Flow im Beruf*. Die Erkenntnisse dieser Forschungen sowie die Inhalte von Csíkszentmihályis Theorie werden in den folgenden Kapiteln dargelegt.

¹⁹⁴ Ebd. S. 166.

¹⁹⁵ Mihaly Csíkszentmihályi: *Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. Stuttgart 2004, S.126.

¹⁹⁶ FIB S. 145.

¹⁹⁷ GW S.35.

¹⁹⁸ GW S. 378.

¹⁹⁹ FIB S. 257.

²⁰⁰ GW S. 13.

4.4 Alignments: Arbeitsqualität bestimmter Berufsstände

Der Ausdruck *Alignment* stellt einen zentralen Begriff in den Forschungen von Csíkszentmihályi, Gardner und Damon dar. Der Begriff kann mit dem deutschen Wort „Ausrichtung“ übersetzt werden, jedoch wird er von den Autoren genauer definiert. Ein positives Alignment beschreibt den wünschenswerten Zustand, wenn die Ausrichtung eines bestimmten Berufsfeldes im Einklang mit den Werten einer Kultur ist und eine gewisse Gestaltungsfreiheit der Individuen in diesem Fachgebiet möglich ist und so die Arbeitsmoral der Individuen gefördert wird. Der Ausdruck steht für eine momentane Beurteilung der Arbeitsqualität innerhalb eines ganzen Berufsstandes. Das bedeutet, Alignments spezifischer Berufsfelder ändern sich im Laufe der Geschichte. Der Begriff Alignment soll aber auf keinen Fall mit guter persönlicher Integrität, subjektiven Wohlbefinden oder mit Flow²⁰¹ verwechselt werden. Derartige Gegebenheiten finden auf individueller Ebene statt und können auch bei schlechtem Alignment gegeben sein, gleichzeitig ist ein starkes Alignment kein Garant dafür, dass die Berufstätigen tatsächlich zufrieden mit ihrem Job sind. Zusammengefasst kann ein positives Alignment damit beschrieben werden, dass ein Berufsstand floriert und damit eine gute Basis für das berufliche Wohlbefinden gegeben ist.²⁰²

Ein starkes Alignment und somit eine positive Haltung innerhalb eines ganzen Berufsfeldes sind dann gefährdet, wenn *Anomie* oder *Entfremdung* in ganzen Berufsfeldern eintritt. Anomie bedeutet in diesem Zusammenhang, dass Normen derart unklar werden, dass niemand mehr weiß, wie man richtig handelt. Entfremdung findet statt, wenn Normen so starr und einengend werden, dass sie niemand mehr befolgen will.²⁰³

4.4.1 Beispiel: Genforschung

Die Studien von Csíkszentmihályi, Gardner und Damon ergaben, dass die befragten GenforscherInnen ihren Beruf sehr anregend fanden, da sie viel Eigenständigkeit erfuhren und wichtige und sinnvolle Ziele verfolgten. Das sind bereits die zentralen Gegebenheiten für ein positives Alignment. Bei der Genforschung sei es vor allem darauf zurückzuführen, dass die Machtbalance auf der Seite der WissenschaftlerInnen und nicht bei den ManagerInnen lag, denn dann wäre es für die GenforscherInnen schwieriger, persönliche Ziele zu verfolgen und

²⁰¹ Siehe Kapitel 4.5.

²⁰² GW S. 13.

²⁰³ GW 55ff.

es kann leichter zu unmoralischem Verhalten kommen, welches vordergründig auf den finanziellen Gewinn der Unternehmen abzielt.²⁰⁴ Dass es in der Genforschung immer wieder zu außer Kontrolle geratenen Experimenten und Todesfällen kam, schien die Befragten allerdings nicht allzu sehr zu beunruhigen.²⁰⁵ Die Skepsis bezüglich gentechnisch veränderter Lebensmittel waren in Europa deutlich größer als in den USA. Dies zeigten die Befragungen. Laut Csíkszentmihályi et al. sei diese Skepsis sehr wohl begründet.²⁰⁶ Insgesamt wurde das *Alignment* in der Genforschung sehr hoch eingestuft, was für einen florierenden Berufstand spricht, und eine gute Basis für das berufliche Wohlbefinden der Beschäftigten darstellt.

Biomedizin überschneidet und unterscheidet sich von Genforschung. Während sich Genforschung gezielt auf den Eingriff in das Erbgut konzentriert²⁰⁷, nutzt die Biomedizin mikrobiologische Methoden, um Krankheiten zu behandeln und vorzubeugen²⁰⁸. In der Literatur von Csíkszentmihályi et al. wurden die beiden Begriffe nicht eindeutig voneinander getrennt. Für die Biomedizin sei der freie Markt sowohl Fluch als auch Segen. Die Konkurrenz wirke als Antrieb und führe dazu, dass US-Amerikanische Konzerne führend in dieser Sparte wurden, und gleichzeitig käme es in dieser kapitalistischen Atmosphäre dazu, dass wissenschaftliche Durchbrüche, die Leben retten können, zurückgehalten werden, um einen Marktvorteil zu erringen. Derartiges Vorgehen wurde laut Csíkszentmihályi et al. auch im National Institute of Health praktiziert. Dies funktioniert unter anderem folgendermaßen. Ob wissenschaftliche Durchbrüche im Bereich der Krebsheilung genutzt werden, hänge davon ab, ob die Peer-Reviews betreffender Studien anerkannt werden. Doch die Peer-Reviews werden laut Csíkszentmihályi et al. von InteressensvertreterInnen durchgeführt, welche die neuen Erkenntnisse gerne für ihre eigene Firma nutzen wollen. Es kam dazu, dass die Peer-Reviews nicht objektiv sattfinden, sondern durch strategisches Vorgehen abgefälscht werden. Ob eine Studie zugelassen oder abgelehnt wurde, wurde also von wirtschaftlichen Interessen beeinflusst, dies wurde von zahlreichen Interviews in der Genforschung bestätigt.²⁰⁹ Der Ökonom Jeremy Rifkin ist Kritiker einer ungezügelten Genforschung. Er glaubt, dass eines Tages einige wenige multinationale Konzerne Patente auf alle unsere Gene, Zellen und Organe

²⁰⁴ GW S. 348.

²⁰⁵ GW S. 197.

²⁰⁶ GW S. 356.

²⁰⁷ Michael T. Madigan; John M. Martinko: *Brock Mikrobiologie*. Hallbergmoos 2015, S. 1167.

²⁰⁸ Ulrich Mechler: *Zwischen Morphologie und Biomedizin*. Göttingen 2021, S. 17.

²⁰⁹ GW S. 174ff.

halten können. Mitte der 90er Jahre gab es in den USA bereits 13.000 Biotechnologieunternehmen mit einem jährlichen Gesamtgewinn von 13 Milliarden US-Dollar und etwa 100.000 Angestellten²¹⁰. In Island wurden bereits sämtliche medizinische Daten, unter anderem Daten über die Erbinformation aller EinwohnerInnen, an ein Pharmaunternehmen verkauft.²¹¹ Es gebe laut Csíkszentmihályi et al. aber auch viele verantwortungsvolle Beispiele in denen GenforscherInnen Experimente stoppen und erst dann weiterführen, wenn sie sich sicher sind, dass diese harmlos sind.²¹² Insgesamt ist die Genforschung ein Beispiel für einen Berufsstand, der zwar ein positives Alignment hat, welches allerdings durch die zunehmende Kapitalisierung gefährdet ist.

4.4.2 Beispiel: Journalismus

In den Studien von Csíkszentmihályi, Gardner und Damon wurde der Berufsstand des Journalismus sowohl von der emischen (Teilnehmersicht) als auch von der etischen (entfernter Beobachter) Perspektive als krisenhaft eingestuft. Zwar gab es in manch intellektuellen Kreisen die Behauptung, dass Journalismus nie wirklich vertrauenswürdig war, dennoch galt laut Umfragen die amerikanische Presse traditionell als ehrwürdig und grundlegend für qualitative Information.²¹³ Die gute und seriöse Absicht, vertrauenswürdige und verlässliche Berichterstattung zu leisten, kann als wichtiges Merkmal für das Alignment dieses Berufstandes verstanden werden. Doch die Studien zeigten, dass die Vertrauenswürdigkeit im Journalismus schwand. Die Verbreitung unseriöser Nachrichten traten laut Csíkszentmihályi et al. immer häufiger auf und wurden durch die Verbreitung im Internet vorangetrieben. Zwar hielten die meisten befragten JournalistInnen die traditionelle Aufgabe, die Verpflichtung, die Öffentlichkeit zu informieren hoch, doch diese Aufgabe zu erfüllen wurde ihnen laut eigenen Aussagen zunehmend erschwert. Mark Willes, der ehemaligen Leiter der Los Angeles Times, welche lange Zeit als Qualitätsmedium galt, sprach sich dafür aus, die Trennlinie zwischen Marketing und Nachrichten aufzulösen. Das bedeutet, dass die Seriosität der Berichterstattung durch gekaufte Berichterstattungen erschwert wird. Als er seine Absichten in die Tat umsetzte, stieß er auf heftige Kritik von Seiten der JournalistInnen, welche sich durchsetzten und es konnte zumindest für dieses Medium vorerst

²¹⁰ Jeremy Rifkin: *The Biotech Country: Harnessing the Gene and Remaking the World*. New York 1998. o. S.

²¹¹ GW S. 362.

²¹² GW S. 349.

²¹³ GW S. 244ff.

eine Kehrtwende zurück zu unabhängigem Journalismus einsetzen. Doch das positive Alignment seriöser und gewissenhafter Berichterstattung sei zum Zeitpunkt der Umfragen stark gefährdet gewesen. Dies sei auch dadurch begründet, dass die Eigentumsverhältnisse von Nachrichtenmedien in den vorherigen Jahrzehnten von Familienbesitz in Aktiengesellschaften übergingen. Und um das eigene Nachrichtenmagazin finanziell nach oben zu treiben, stand das Anwerben von KonsumentInnen im Vordergrund. Es wurde offensichtlicher, dass Sensationen, schnelle Veröffentlichungen, Skandale und Unterhaltung gegenüber qualitativem Journalismus dominierten. Außerdem haben laut Csíkszentmihályi et al. RedaktionsleiterInnen meist die Interessen bestimmter Konzerne im Blick und diese Beeinflussung der Medien durch kapitalistische Motive werden von den Verantwortlichen meist nicht für illegal, korrupt, oder unethisch gehalten.²¹⁴

An den JournalistInnen selbst schien die unseriöse Entwicklung in diesem Berufsfeld kaum zu liegen. Einige der Befragten sprachen sich für folgende Schlüsselaufgaben aus: Die Stärkung der Schwachen, der Demokratie zu dienen, den sozialen Wandel zu fördern und die tiefe Kluft zwischen den hehren Zielen und der Praxis zu überwinden. Darüber hinaus erwähnten 84% der Befragten Wahrheit und Fairness als Schlüsselstandards im Journalismus.²¹⁵ Auch wenn das Internet zur steigenden Konkurrenz beigetragen hatte, fördere es einen offenen und demokratischen Journalismus.²¹⁶

Zusammengefasst ist der Journalismus ein Beispiel für einen Berufsstand, der durch den Einfluss der liberalen Marktwirtschaft an Seriosität verloren hatte. Auch hierfür verwenden Csíkszentmihályi et al. den Begriff Alignment. Das einst positiv bewertete Alignment im Journalismus sei durch marktwirtschaftliche Interessen negativ beeinflusst worden und dies habe dazu geführt, dass sich JournalistInnen diesen Interessen beugen mussten und zum Teil weniger im Einklang mit ihren eigentlichen Werten arbeiten und Berichterstattung leisten konnten.

4.4.3 Sonstige Berufsstände

Alignments verschiedener Berufsstände werden aber nicht nur wie bei den ebengeschilderten Beispielen durch kapitalistische Interessen, sondern auch durch den technischen Fortschritt in

²¹⁴ GW. S. 209ff.

²¹⁵ GW S. 269ff.

²¹⁶ GW S.311.

Frage gestellt. Bei technischen Neuerungen sind Gesellschaften oft hin und her gerissen zwischen alten Werten und neuen Technologien. Diese historischen Entwicklungen erinnern an Schumpeters Schöpferische Zerstörung.²¹⁷ Die Kernaussage Schumpeters besteht darin, dass durch neue Produktionsfaktoren alte ökonomische Strukturen zerstört werden und neue Strukturen entstehen.²¹⁸

Beispielsweise im Bildungssektor gab es laut Csíkszentmihályi et al. durch die Technologie gewaltige Veränderungen. Durch *Distance Learning* wurden Fernstudien möglich, und im Internet sind mehr Informationen denn je für jedermann abrufbar. Dies machte Bildung für die breite Masse zugänglicher und günstiger als jemals zuvor. Einerseits klingen diese Entwicklungen sehr positiv, doch andererseits stieg damit der Rechtfertigungsdruck für traditionelle "Life-Erziehung" und ihren Mehrwert.²¹⁹

Insbesondere aber die voranschreitend ungleichen Machtstrukturen in der liberalen Marktwirtschaft beeinflussten laut Csíkszentmihályi et al. die *Alignments* vieler Berufsstände. In den USA wurden niedergelassene ÄrztInnen weitgehend durch gewaltige medizinische Konzerne ersetzt, die vor allem Gewinnerzielung verfolgen. Darüber hinaus machte die Vermeidung teurer Behandlungsmethoden es ÄrztInnen oft schwer, ethisch richtig zu handeln.²²⁰

Laut Csíkszentmihályi et al. hat jeder Beruf seinen Daseinszweck, welcher im Wesentlichen durch gesellschaftliche Bedürfnisse gegeben ist.²²¹ Berufe sind kulturabhängig und befinden sich im ständigen Wandel und die Forschungen von Csíkszentmihályi et al. haben nur einen kleinen Teil von ihnen abgedeckt. Dennoch gibt es viele Parallelen zwischen den verschiedenen Berufsständen, unter anderem die Abhängigkeit von seriösen Informationen und den voranschreitenden Konkurrenzdruck durch die Marktwirtschaft. Die mangelnde Vertrauenswürdigkeit und der Zerfall des Alignments des Journalismus könnte laut Csíkszentmihályi et al. ein frühes Anzeichen dafür gewesen sein, was in Zukunft noch in vielen anderen Berufsfeldern auf uns zukäme. Dabei geht es um Aufbrüche traditioneller Strukturen

²¹⁷ GW 354.

²¹⁸ Heinz D. Kurz; Richard Sturm: *Schumpeter für Jedermann. Die Kraft der schöpferischen Zerstörung*. Frankfurt/Main 2012. S. 7f.

²¹⁹ GW 357.

²²⁰ GW S. 362.

²²¹ GW S. 30.

und schwindende Vertrauenswürdigkeit, welche gegen kapitalistischen Mehrwert eingetauscht wird.²²²

Csíkszentmihályi et al. thematisierten auch, dass Arbeitsvorgänge durch den technischen Fortschritt zunehmend rationalisiert wurden. Laut ihnen haben viele ArbeitnehmerInnen den Überblick über das ganze Geschehen der Wertschöpfungskette, an der sie mitwirken verloren. Eher haben sie nur einen Überblick von einem Plan, der ohne ihnen erstellt wurde. Ob ihre Leistung gut ist oder nicht, ist für sie in ihrer Arbeitssituation kaum feststellbar. Fehlende Rückmeldung sind Probleme in vielen Unternehmen. In einem Betrieb von 10.000 Personen können schreckliche Dinge geschehen, ohne dass die Verantwortlichen davon Kenntnis erhalten.²²³

Es gebe laut Csíkszentmihályi et al. aber auch noch Berufe, in denen viele verschiedene Fertigkeiten vereint werden und die Arbeitenden als Allround-Problemlöser wirken und sehr wohl einen Überblick über die Wertschöpfungskette haben. Traditionelle LandwirtInne sind hierfür ein Musterbeispiel. Sie wirken gleichzeitig als AgrarexpertInnen, MechanikerInnen, MeterologInnen und VeterinärlInnen. Denn anders können sie die Aufgaben ihrer Landwirtschaft nicht bewältigen. Ein anderes Beispiel sind Weberfamilien in Norditalien welche auf moderne Rationalisierung und Arbeitsaufteilung verzichten und somit sowohl in der Mechanik als auch in der Textilarbeit und im Vertrieb selbständig Aufgaben bewältigen. Die allumfassende und somit klare Verantwortungsstruktur der Wertschöpfung hat einen positiven Einfluss auf das Alignment dieser traditionellen Berufsstände.²²⁴

4.5 Das Flow-Erleben

Csíkszentmihályi prägte den Begriff *Flow* maßgeblich und beschäftigte sich mehr als 30 Jahre lang mit dem dahinterstehenden Phänomen. *Flow* beschreibt einen psychischen Zustand, in dem man in eine Tätigkeit so sehr vertieft ist, dass in diesem Moment nichts anderes als die gegenwärtige Tätigkeit selbst wichtig erscheint.²²⁵ Im Flow-Erleben ist das Bewusstsein harmonisch geordnet und die Tätigkeit wird als Autotelie (Selbstzweck) wahrgenommen. Während sich Menschen in der Realität oft über- oder unterfordert fühlen, stimmen im Flow

²²² Ebd.

²²³ FIB S. 127ff.

²²⁴ FIB S.129f.

²²⁵ Csíkszentmihályi, M.: *Flow. Das Geheimnis des Glücks*. Stuttgart 1999, S.103.

die Ausprägungen der eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen der zu bewältigenden Aufgabe überein. Diese Übereinstimmung geschieht nicht durch Zufall oder durch die Rücksichtnahme einer vorgesetzten Person, es bedarf einerseits eigene Kontrolle auf einer Meta-Ebene und andererseits die Überzeugung, dass diese optimale Erfahrung im Flow-Zustand durch Kontrolle überhaupt möglich ist.²²⁶ Je nach Quelle definiert Csíkszentmihályi die folgenden sieben bis acht Komponenten und Bedingungen des Flow-Erlebens.²²⁷

Ziele

Um die Produktivität und Konzentration mit Freiwilligkeit und Leidenschaft zu vereinen, ist es wichtig, ein klares Ziel verinnerlicht zu haben. Ist das Ziel unklar, so wird man immer wieder auf die Meta-Ebene der Betrachtung zurückfallen und nicht lange vertieft sein. Eine klare Zielsetzung begünstigt das vollkommene Einlassen auf eine Aufgabe. Diese Zielorientierung darf und soll einen gewissen Handlungsspielraum freihalten. Csíkszentmihályi vergleicht das Ziel eines Arbeitsprozesses mit der selbstgesetzten Zielsetzung eines Kletterers, den Berggipfel zu erreichen. Der Kletterer muss nicht ständig daran denken, worin das Ziel besteht, er kann seine Konzentration dem Hier und Jetzt widmen. Jede kleine Aufgabe und jeder weitere Schritt bringt einen näher ans Ziel. Grundsätzlich ist es für Csíkszentmihályi in jedem Beruf möglich, einen *Flow*-Zustand zu erreichen. Ein Merkmal dieses Zustandes stellt das Phänomen der empfundenen Zeitverzerrung dar. Diese gefühlte Verzerrung gibt es allerdings auch in unattraktiven Umgebungen, wie zum Beispiel bei eintöniger Fließbandarbeit oder in Gefangenschaft. Ist ein Mensch nicht in der Lage, sich in seinen Aufgaben seine eigenen Ziele zu setzen und betrachtet er Ziele immer nur im Sinne des Erfüllens von vorgegebenen Aufgaben, so wird er Arbeit immer als Last empfinden und kaum Flow-Zustände erfahren.²²⁸ In manchen Tätigkeiten kann ein Ziel gar nicht genau definiert werden und ist somit nicht notwendig. Ein Beispiel hierfür ist ein Pianist, der von seinem Spiel absorbiert ist.

Rückmeldung

Rückmeldung spielt eine wichtige Rolle, speziell für den *Flow* in der Arbeitstätigkeit. Deutliche und unmittelbare Rückmeldung der eigenen Leistung bildet eine gute Basis für die Balance der

²²⁶ Ebd.

²²⁷ TED: "Mihaly Csíkszentmihályi über 'Flow'." unter: <https://www.youtube.com/watch?v=fXleFJCqsPs> (Zugriff: 1.3.2022); Csíkszentmihályi, M.: *Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. Stuttgart 2004. S. 63ff.; Alle weiteren Quellen sind in der Ausführung deziert angegeben.

²²⁸ Csíkszentmihályi: *Flow. Das Geheimnis des Glücks*, S. 249.

psychischen Energie zwischen Eigensucht und Konformität.²²⁹ Ist jemand davon überzeugt, dass eine Tätigkeit wichtig ist und positive Konsequenzen hat, so begünstigt diese Überzeugung, dass sich diese Person ruhigen Gewissens auf diese Tätigkeit anlässt. Die sofortige Rückmeldung muss aber nicht von anderen Personen abhängen, sie kann auch in der Tätigkeit selbst liegen. Ein von Csíkszentmihályi interviewter Felskletterer erfährt die sofortige Rückmeldung, indem er einen festen Tritt auf einen höher gelegenen Felsvorsprung spürt. Genauso kann ein Chirurg die erfolgreiche Arbeit an den kurzfristigen Reaktionen eines Patienten oder einer Patientin festmachen. Ein Beispiel hierfür schildert ein Chirurg in folgendem Zitat.

"Man spürt es, wenn die Sache nicht gut läuft. Wenn etwa die Blutversorgung nicht klappt [sic] oder das Gewebe sich nicht richtig schließen will."²³⁰

Ein oder eine ExpertIn zeichnet sich laut Csíkszentmihályi dadurch aus, dass sie oder er nicht immer auf die Meinung anderer angewiesen ist, denn sie können sich selbst objektive Rückmeldung geben. Doch dies ist nicht in jeder Tätigkeit gleichermaßen einfach. Im künstlerischen Bereich können Bewertungen sehr subjektiv sein. Ein Gemälde oder ein Gedicht kann im Auge der oder des Schaffenden wunderschön sein, doch die Rückmeldung anderer kann KünstlerInnen enttäuschen.

Die Beherrschung der Situation

Flow bezieht sich auf die Kontrolle über das eigene Tun und in manchen Situationen auch über das hinaus. Ein befragter Schachspieler fühlt sich übermächtig, wenn er einen Gegenspieler besiegt, er beschreibt es als ein nahezu tyrannisches Machtgefühl. Laut Csíkszentmihályi sei Flow im Allgemeinen aber gutartig. Die Motivation des Flows entspreche der subjektiven Belohnung und wird somit als intrinsische Motivation bezeichnet.

Gut ist es, wenn eine Person weiß, dass die Aufgabe, mit der sie sich beschäftigt, machbar ist, und dass sie selbst über die benötigten Fähigkeiten verfügt. Doch stetige Herausforderung fördert den Flow. Bleibt die Komplexität einer Arbeit Konstant, kann es zur Langweile kommen und der Flow nimmt ab. Eine angemessene Steigerung der Komplexität der eigenen Tätigkeiten kann auch als Entfaltung der Persönlichkeit verstanden werden. Dies gilt für

²²⁹ Csíkszentmihályi; Aebli (Hg.), *Das flow-Erlebnis*, S. 59.

²³⁰ FIB S. 64.

verschiedene Lebensbereiche. Für Beziehungen ist Weiterentwicklung wichtig, denn sie schafft Anregung und das wiederum ist Quelle der Freude. Ein Pianist nutzt womöglich zu Beginn seines Lernprozesses nur eine Hand zum Spielen, später kommt die zweite hinzu und die Stücke, die er spielt, werden komplexer. Zu hohe Anforderungen führen zur Überforderung und somit zur Angst. Das Zusammenspiel von Anforderung und Fähigkeiten wird in *Abbildung 1* dargestellt.

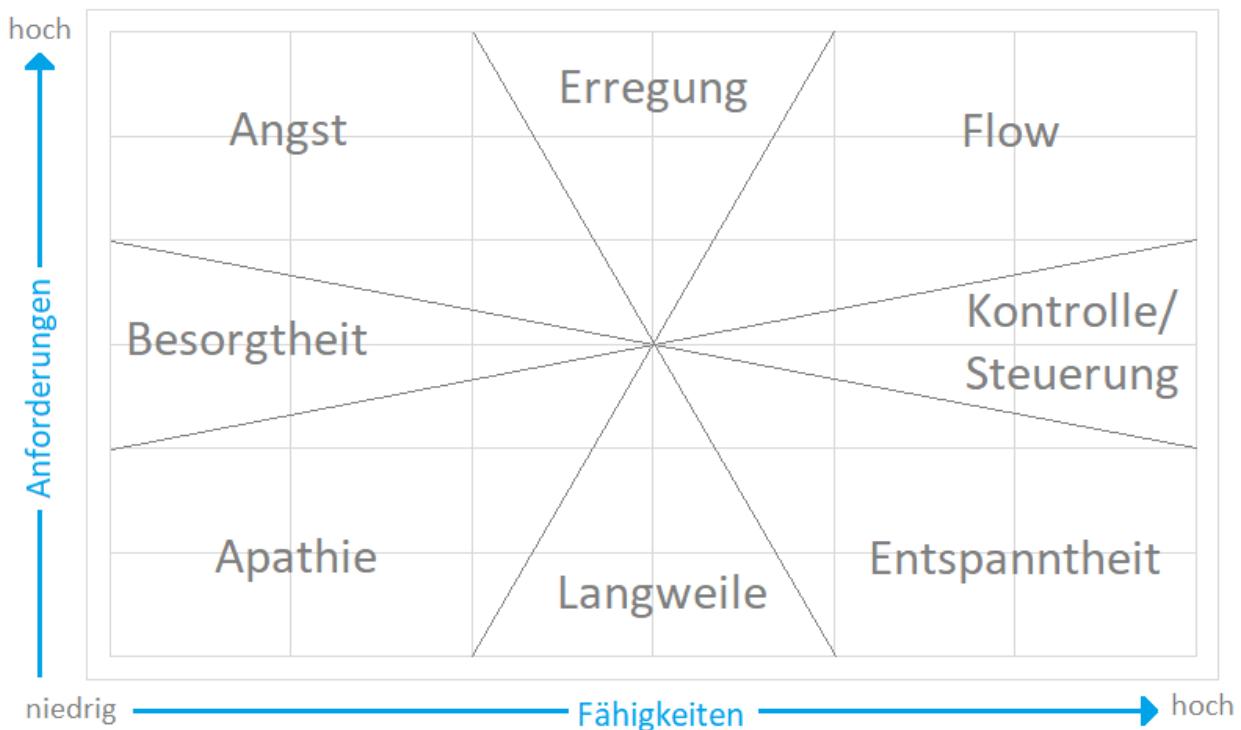


Abbildung 1: Das Zusammenspiel von Fähigkeiten und Anforderungen.

Eigene Darstellung gemäß Csíkszentmihályi, M.: *Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. Stuttgart 2004. S. 100.

Konzentration

Die Konzentration ist im Flow-Zustand hoch. Die Tätigkeiten können dabei sehr unterschiedlich sein, denn wenn eine Gelegenheit ein klares Ziel beinhaltet und Rückmeldung verspricht, dann ist es sehr wahrscheinlich, dass sich eine Person in sehr unterschiedliche Tätigkeit einbeziehen lässt. Dies findet zum Beispiel bei Gesellschafts- oder Videospielen sehr schnell statt. Die SpielerInnen handeln automatisch, ohne zu zögern oder lange zu überlegen.

Gelassenheit

Im Flow-Erleben stellen sich Innere Gelassenheit und Sorglosigkeit ein. Was zählt ist die Gegenwart. Menschen erfahren eine Art Ekstase und sind außerhalb der alltäglichen Realität. Flow erinnert an Eskapismus. Man blendet alles rundherum aus, wie bei Alkohol-, Drogenkonsum oder Promiskuität. Doch der Flow ist kein Fliehen, Flow bedeutet Herausforderungen annehmen und dabei wachsen.

Aussetzen des Ich-Bewusstseins

Der Kletterer ist sich bewusst über seine körperliche Anspannung. Er weiß, dass sein Körper schmerzt und dass es kalt ist, doch er fühlt es nicht wirklich, weil er sich auf den nächsten Schritt konzentriert. In dem Fokus und der Konzentration des Flows ist man eins mit seiner Tätigkeit. Man ist befreit von Hoffnungen, Ängsten und Wünschen.

Zeitverzerrung und Zeitlosigkeit

Das Zeitgefühl verändert sich. Dies kann je nach Absorption unterschiedlich sein. Manchmal scheint es, als würden Stunden wie Minuten vergehen. Beim Blick auf die Uhr ist man dann überrascht, wie man so lange vertieft sein konnte. Ein von Csíkszentmihályi befragter Geologe studierte einen Stein über Stunden hinweg, doch es kam ihm vor, als wären nur ein paar Minuten vergangen. Andersrum kamen einem befragten Olympiasieger im Hundertmeterlauf die 9,8 Sekunden, welche er für diese Strecke brauchte, viel länger vor. Auch der Bergsteiger gibt an, dass ihm manch einzelner Griff wie eine lange Zeit vorkommt, während andere routiniertere Schritte völlig automatisch ablaufen und das Vergehen der Stunden kaum wahrgenommen wird. Das Zeitgefühl scheint sich seinem Willen unterzuordnen.

4.6 Flow im Beruf

Laut Csíkszentmihályi kommen Flow-Erfahrungen häufiger im Beruf als in der Freizeit vor.²³¹ Stress entsteht laut ihm nicht lediglich durch zu viel, sondern durch zu viel verschiedene Arbeit, welche die Konzentration auf eine Sache nicht zulässt. Wenn eine Person zu rasch von einer Aufgabe zur nächsten springt, dann kann sie die Aufgaben nur oberflächlich behandeln. Laut Csíkszentmihályi brauchen Menschen zwischen 15 und 60 Minuten um ein herausforderndes Problem „im Geist zu umrunden“. Außerdem sei laut ihm Multitasking ein

²³¹ GW S. 22

Mythos und in vielen Tätigkeiten sei Aufmerksamkeit die mangelnde Ressource. Er beschreibt auch, dass das Burn-Out Symptom oft nicht auf zu viel, sondern im Gegenteil, auf das nicht Vorhandensein richtiger Arbeit im Sinne des Flows zurückzuführen sei.²³²

Kontrolle über eine bestimmte Tätigkeit führt laut Csíkszentmihályi zu Zufriedenheit am Arbeitsplatz²³³ und Menschen, die mehr Flow-Erfahrungen machen, haben ein höheres Selbstwertgefühl.²³⁴ Auch Routinearbeit soll Flow beinhalten können. Ein befragter Mann, welcher in einem Feinkostgeschäft arbeitet, filetiert den ganzen Tag lang Fische. Von außen betrachtet könnte man meinen, dies sei eine sehr mühsame und langwierige Arbeit. Doch der Angestellte gab an, die Arbeit gerne zu machen. Jeder Fisch sei individuell und das Aufschneiden und Filetieren wurde zur Perfektion und Leidenschaft erhoben.²³⁵ Außerdem verweist Csíkszentmihályi darauf, dass der Autor Tolstoi ein Flow-Erlebnis bei der eintönigen Arbeit des Sensenmähen sehr realistisch geschildert hatte.²³⁶

Die wichtigste Quelle des sozialen Kapitals für Erwachsene sei laut Csíkszentmihályi die Arbeitsstelle. Zufriedenheit im Job wird oft durch Vielseitigkeit der Arbeit und Unterstützung des oder der ArbeitnehmerIn begünstigt. Diesen Behauptungen stimmt Csíkszentmihályi zu. Wenn es möglich ist, an der Arbeit zu lernen und Fähigkeiten auszuschöpfen, dann sind Flow-Erfahrungen sehr wahrscheinlich. Wenn diese Voraussetzungen fehlen, kommt es laut ihm eher zur Entfremdung und zum Risiko der Apathie.²³⁷

4.6.1 Subjektives Wohlbefinden im Arbeitsumfeld

Laut Csíkszentmihályi hat das Arbeiten in der westlichen Gesellschaft einen eher schlechten Ruf. Viele 12-Jährige wüssten bereits, dass Arbeit sehr unangenehm sein kann, und ist etwas unangenehm, dann nennt man es Arbeit. Eine weitverbreitete destruktive Arbeitshaltung sei es, zu versuchen, mit so wenig wie möglich Arbeit durchzukommen. Doch in einem derartigen Mindset kommt es laut Csíkszentmihályi erst recht nicht zu Flow-Erfahrungen.²³⁸ Unsere Konsumkultur hat laut ihm das Ziel der Arbeit erweitert. Mehr KundInnen anzulocken, wurde

²³² FIB S. 107ff

²³³ FIB S. 183.

²³⁴ Anne J. Wells: "Self Esteem and Optimal Experience." In: Csíkszentmihályi, M. und Csíkszentmihályi, I.S. (Hrsg.): *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. New York S. 327-341.

²³⁵ FIB S. 140.

²³⁶ FIB S. 85.

²³⁷ FIB S.97f.

²³⁸ FIB S. 130ff.

zum neuen Ziel vieler Unternehmen. Postmoderne Großunternehmen seien kurzlebiger und somit seien Arbeitsplätze unsicherer geworden. Aus dieser Unsicherheit heraus tendieren ArbeitnehmerInnen immer mehr dazu, sich alternative Arbeitstätigkeiten als potenzielle Einkommensquellen offen zu halten und haben weniger Motivation sich vollkommen auf eine bestimmte Arbeit zu konzentrieren. Andersrum betrachten viele ArbeitgeberInnen ihre MitarbeiterInnen nicht mehr als Individuen, sondern als austauschbares Humankapital.²³⁹

Ob Arbeit subjektives Wohlbefinden schafft, hängt laut Csíkszentmihályi auch vom kollektiven Handeln ab. Unglückliche Arbeitsbedingungen werden laut ihm oftmals von gewinnorientierten oder gar gewinnsüchtigen Großunternehmen geschaffen, die kaum auf das Wohlergehen der ArbeitnehmerInnen achten. Dabei bringen ManagerInnen, UnternehmensführerInnen und auch WissenschaftlerInnen Hoffnung und Motivation für unsere Gesellschaft, was sehr wichtig ist. Sie geben uns Hoffnung auf eine bessere Welt und haben laut Csíkszentmihályi Kirchen oder Dorfgemeinschaften in ihrer Rolle als stabile Institutionen abgelöst. Und ohne Hoffnung und Sinnerfüllung fallen wir Menschen laut ihm auf eine animalische Stufe zurück in der nur Nahrung, Komfort und Sex eine Rolle spielen. Einige der großen gesamtgesellschaftlichen Herausforderungen um die Zeit der Jahrtausendwende seien die zunehmend ungleiche Ressourcenverteilung, die damit verbundenen politischen und gesellschaftlichen Spannungen, zunehmendes Schwinden natürlicher Rohstoffe und eine zunehmend gehetzte Lebensweise gewesen.²⁴⁰ Um diese Probleme zu bewältigen, bedarf es Initiativen, sowie kreative und motivierte Köpfe, die bereit sind Zeit und Geld zu investieren, diese Initiativen anzuleiten und andere Menschen mit ihren Visionen zu begeistern.

4.6.2 Visionen und gemeinsame Ziele

Für unternehmerische Tätigkeit sind Visionen notwendig und visionäre Unternehmensführung zeichne sich laut Csíkszentmihályi durch den Glauben an ihr Ziel aus.²⁴¹

"Vision kann also definiert werden als die antizipierte Entwicklung einer Organisation, die sich ihrer eigenen Potentiale bewusst geworden ist."²⁴²

²³⁹ FIB S. 138f.

²⁴⁰ FIB S. 11ff.

²⁴¹ FIB S. 198.

²⁴² FIB S. 198.

Religiöse Grundüberzeugungen werden laut Csíkszentmihályi fast überall weltweit als etwas angesehen, das solide Geschäftspraktiken ergänzt und nicht als etwas, das ihnen im Wege steht. Der Wunsch nach einem Leben, das über das Materielle hinaus Sinn macht und Bedeutung hat, ist das wichtigste Anliegen unserer Seele. Wenn ein oder eine UnternehmerIn ihren oder seinen MitarbeiterInnen vermitteln kann, dass deren Tätigkeit ein Teil eines Ganzen ist, das einen tatsächlichen Sinn hat, der über das Materielle hinaus geht, "*dann wird diese Vision Kraft entfalten und die Menschen werden von sich aus den Wunsch verspüren, Teil eines solchen Unternehmens zu sein.*" Allerdings ist laut Csíkszentmihályi eine transzendenten Vision allein noch keine Garantie für das sinnvolle Handeln eines Unternehmens und oft verbirgt sich eine kapitalistische Machtgier hinter der Tarnung transzenter oder religiöser Absichten.²⁴³

C. William Pollard, Autor des Bestseller-Buches *The Soul of the Firm*, spricht sich für eine neue Unternehmenskultur aus. Die Entwicklungen der vorhergegangenen Jahrzehnte schienen immer stärker von einem erbarmungslosen Drang, Gewinne zu maximieren gekennzeichnet zu sein. In einer neuen Unternehmenskultur sollen wir wieder würdevolle und sinnvolle Arbeit über finanzielle Ziele stellen.²⁴⁴ Laut ihm wurden die Menschen in den USA zu sehr ermutigt, Business zu betreiben, anstatt nachzudenken. Das Ziel wäre ein neues reflektiertes Management.²⁴⁵

4.6.3 Das Paradoxon guter Unternehmensführung

Viele erfolgreiche GeschäftsführerInnen geben gegenüber Csíkszentmihályi an, ihr familiärer Hintergrund mit guten Wertevorstellungen und Religiosität seien ausschlaggebend für ihren Erfolg. In einigen Interviews fiel vor allem auf, dass sie ihr Leben bereits seit einem frühen Zeitpunkt an selbst gestaltet hatten. Oft kamen sie aus nicht wohlhabenden Familien. Viele hatten keinen hohen Bildungsstandard, aber sie hatten seit jeher Spaß an dem, was sie machen und eine gewisse finanzielle Not im Aufwachsen könne laut Csíkszentmihályi als beruflicher Antrieb verstanden werden. Sie gaben außerdem an, dass ihre Eltern ihnen aus früheren Erinnerungen distanziert erschienen. Aus der Forschung ergaben sich die folgenden fünf Merkmale visionärer Führungspersönlichkeiten.²⁴⁶

²⁴³ FIB S. 204ff.

²⁴⁴ C. William Pollard: *The soul of the firm*. Grand Rapids, Michigan 1996. S.18.

²⁴⁵ FIB S. 258.

²⁴⁶ FIB S. 208ff

- grenzenloser Optimismus mit einem Gefühl, man habe eine Aufgabe in der Welt und eine Berufung
- Integrität, welche als unbeirrbares Festhalten an Grundsätzen verstanden wird, an dem gegenseitiges Vertrauen wachsen kann
- starker Ehrgeiz und Ausdauer
- gleichbleibende Wissbegierde und Lernbereitschaft
- Empathie und gegenseitiger Respekt

In der qualitativen Sozialforschung von Csíkszentmihályi erschien Optimismus als der am stärksten ausgeprägte Charakterzug von erfolgreichen ManagerInnen. Bei einigen Personen war er so stark ausgeprägt, dass Csíkszentmihályi ihn sogar als pathologisch bezeichnete. Sehr viele ManagerInnen gaben an, bereits früh im Leben die Gewissheit einer Mission gespürt zu haben. Insgesamt steht für ihn fest, dass die fünf ebengenannten Merkmale bei Führungskräften viel stärker Ausgeprägt sind als bei anderen Berufsgruppen. Der ehemalige CEO von MC Donalds, Jack Greenberg, soll einer dieser typischen Führungskräfte gewesen sein. Er gab an, Zwölfmilliarden-Dollar-Deals auf Handschlagbasis abzuschließen, was für sehr starkes gegenseitiges Vertrauen und Integrität spreche.²⁴⁷

Die befragten ManagerInnen betrachten ihre Tätigkeiten ausnahmslos als einen positiven Beitrag für die Gesellschaft. Mehrmals haben sie argumentiert, dass ihre Businesstätigkeit zu den Steuern beitrage und Karrieren und Arbeitsplätze schaffe. Das Bild eines unmoralischen skrupellosen Business-Managers bewahrheite sich laut Aussagen der befragten ManagerInnen nur im Ausnahmefall. Dass die Schere zwischen Arm und Reich auseinandergeht sei den ManagerInnen durchaus bewusst, daran seien laut einigen ManagerInnen allerdings nicht sie, sondern die Habgier mancher anderen Individuen Schuld.²⁴⁸

Es ist verständlich, dass manche ManagerInnen die möglichen negativen gesellschaftlichen Auswirkungen ihres Großunternehmens nicht sehen können oder sehen wollen, wenn sie einen sehr hohen Optimismus-Score aufweisen. Wenn eine Person ihr eigenes Großunternehmen nicht uneingeschränkt gutheißt, überlebt sie in dieser Position nicht. Und genau hier ist meines Erachtens ein Paradoxon guter Unternehmensführung anzutreffen. Es

²⁴⁷ FIB S. 208ff.

²⁴⁸ FIB S. 253.

scheint so, als hätten die Befragten selbst nicht gemerkt, dass manche von ihnen mit ihrem Wirken neben dem positiven Einfluss auf die Gesellschaft auch die Ungleichheit und die Ausbeutung verstärken. Das Persönlichkeitsmerkmal des verstärkten Optimismus könnte die Sicht auf die negativen Auswirkungen trüben. Doch Menschen mit einem differenzierten Blick auf die Auswirkungen eines Großunternehmens haben womöglich nicht den nötigen extravaganten Optimismus, mit einer außerordentlichen Selbstverständlichkeit ein Großunternehmen erfolgreich aufzubauen und anzuleiten.

5. Diskussion

5.1 Arbeit und Sinn in der Geschichte der Philosophie

Laut André Gorz und Richard David Precht stellen junge Generationen heute einen Sinnanspruch an ihr Leben der durch traditionelle Arbeiten kaum erfüllt werden kann. Die Entfaltung jedes Einzelnen steht in den Wohlstandsnationen mehr im Mittelpunkt als je zuvor. Ob dieses individuelle Bestreben nach Selbstverwirklichung eine Gesellschaft hervorbringt, welche Arbeiten leistet, die das Gesellschaftssystem stützen kann, erscheint fraglich. Doch die Bestrebungen nach Sinnfindung sind keine neu entstandenen. Im Gegenteil, sie sind so alt wie die Geschichte der Philosophie, jedoch änderten sich die gesellschaftlichen Ansichten des Zusammenhangs von Arbeit und Sinnstiftung immer wieder aufs Neue.

Bereits die wohlständigen Philosophen der Antike hatten eine antikapitalistische Haltung formuliert. Welche Formen der Arbeit der Eudaimonia gerecht seien sollen und welche nicht, wurde von Aristoteles und Platon sehr eindeutig und pragmatisch beschrieben. Erwerbstätigkeiten, welche lediglich auf eine Vermehrung des materiellen Wohlstands abzielen, seien untugendhaft. Die Tätigkeiten in der Landwirtschaft, handwerkliche Kunst und politische Arbeit hingegen wurden von den beiden Philosophen geschätzt und stehen eng in Verbindung mit Tugend und Glück.

Während die antiken Philosophen die Sinnerfüllung der Arbeit eher an ihren Grundwerten der Ethik und Ästhetik maßen, wurde die Arbeitsethik im Mittelalter mit einer gottgegebenen Gesellschaftsordnung in Verbindung gebracht. Hier wurde die Sinnstiftung durch Arbeit weitgehend durch Gottes Willen und somit als unumgängliche Pflicht begründet.

Im Zuge der Aufklärung fand das rationale Denken auch in der gesellschaftlichen Ordnung und den dazugehörenden Produktions- und Arbeitsverhältnissen Gebrauch. Der Antrieb der ersten Industrialisierungswelle bestand laut Adam Smith vor allem darin, mit möglichst wenig Arbeitseinsatz den materiellen Wohlstand für alle zu steigern. Die Sinnfrage in seiner Philosophie war für ihn somit eindeutig geklärt: mehr materieller Wohlstand bei möglichst wenig Arbeitseinsatz. Doch die darauffolgenden Protestbewegungen und Maschinenstürme in einigen europäischen Gesellschaften lassen die von Smith geglaubte Eindeutigkeit verfließen. Viele Werkstätten mussten schließen, die Arten der Arbeitstätigkeiten änderten sich, und zumindest zwischenzeitlich hatte die Industrialisierung auch deutlich negative

Effekte, nämlich Armut, Alkoholismus und den Zerfall von gesellschaftlicher Ordnung. Diese Erfahrungen zeigen, dass sich der Sinnanspruch einer Arbeitsgesellschaft nicht ausschließlich auf die Steigerung des materiellen Wohlstandes begrenzen kann. Denn die Art und Weise, wie Arbeit und Produktivität in einer Gesellschaft stattfinden, hat Auswirkungen auf die gesamte Gesellschaftsordnung. Bereits im 18. Jahrhundert wurde klar, dass der Sinn der Arbeitstätigkeit nicht nur im Wohlstand, sondern auch in den Tätigkeitsbereichen, in der Arbeitsstruktur und somit im subjektiven und kollektiven Wohlbefinden liegt.

Nachdem durch die fortschreitende Industrialisierung auch flächendeckender Wohlstand ermöglicht wurde, erkannte Hegel, dass sich mit der zunehmenden Produktion auch unsere Bedürfnisse änderten. Er schrieb von künstlich erzeugten Bedürfnissen. Insofern erkennt man hier bereits eine Spaltung im Sinnanspruch der Arbeitsproduktivität. Einerseits bestand eine Sinnerfüllung in der Arbeitsproduktivität in der Sicherung der Grundbedürfnisse und andererseits gab es nun zusätzlich die Erfüllung künstlich erzeugter Bedürfnisse.

Der Entfremdungsbegriff in der Philosophie der Arbeit wird heute oft mit der Philosophie von Karl Marx assoziiert. Durch die kapitalistische Industrialisierung kam es laut ihm zur Entfremdung natürlicher menschenwürdiger Arbeitsformen. Der ursprüngliche Sinn der Arbeit sei durch Kapitalvermehrung ersetzt worden und auch Marx schloss sich Hegels Erkenntnis an und verdeutlichte, dass Arbeit nicht mehr primär geleistet werde, um Lebensqualitäten zu vergrößern, sondern lediglich, um das Kapital zu vermehren. Hinzu kommt unter anderem, dass laut Marx die Kapitalvermehrung einen destruktiven Charakter für vertrauensvolle menschliche Beziehungen aufweise.

Die gesellschaftliche Ordnung, welche durch die Industrialisierung in Turbulenzen geraten war, wurde in Form einer Arbeits- und Lohngesellschaft wiederhergestellt. Laut André Gorz und Richard David Precht lag der Beginn unserer Arbeitsgesellschaft in der ersten Industrialisierungswelle, welche in Europa bereits Ende des 18. Jahrhunderts begann. Sie zeichne sich vor allem durch die starke Verbreitung der Erwerbsarbeit aus. Laut Hannah Arendt wurde Arbeit bereits seit dem 17. Jahrhundert verherrlicht und spätestens zu Beginn des 20. Jahrhunderts sei unsere Gesellschaft endgültig in eine Arbeitsgesellschaft verwandelt worden. Laut ihr sei ein Charakter dieser, dass nicht mehr einzelne Personen, sondern die Ökonomie vorgebe, wie gearbeitet werden muss. Trotzdem wünschen sich Menschen ein Teil

dieser Arbeitsgesellschaft zu sein. Auch für die sogenannten Intellektuellen sei es laut Arendt ein sehnlicher Wunsch geworden, zu der Masse der Arbeitenden zu gehören.

Durch Paul Lafagues Forderung nach einem Recht auf Faulheit Ende des 19. Jahrhunderts wird eine Gegenüberstellung zweier gesellschaftlicher Bestrebungen deutlich. Die politische Forderung des Rechts auf Arbeit stand Lafagues Recht auf Faulheit gegenüber. Letzteres argumentierte Lafague mit einer Überproduktion in der Industrie. Diese Gegenüberstellung warf eine neue Frage des Sinnanspruches der Arbeit auf: Besteht nun der Sinnanspruch darin, Arbeit leisten zu dürfen, oder ganz im Gegenteil, nicht zu viel arbeiten zu müssen, um mehr Zeit für andere sinnvollere Dinge zu haben? Dabei handelt es sich um eine Frage, welche bis heute aktuell erscheint und nach wie vor nicht eindeutig geklärt werden kann.

Günther Anders verdeutlichte, dass durch die fortschreitende Automatisierungstechnik Fleiß und Arbeit voneinander abgekoppelt wurden und stellte die Frage, wie man die Konsequenzen der Nichtarbeit erträglich macht. Freizeitbeschäftigungen wie Sport und künstlich erzeugte Bedürfnisse der Unterhaltungsindustrie seien Ersatzbefriedigungen des Arbeits- und dem damit zusammenhängenden Solidaritätsbedürfnisses. Wenn die Arbeit für die breite Masse ausgehe, befürchtete Anders schlimmere Folgen als die Geschehnisse im Nationalsozialismus. Laut ihm sei die Sinnerfüllung durch Arbeit gegeben und wenn diese Erfüllung wegfällt, bedarf es Ersatzbefriedigungen oder Aufstände.

Um in einer Situation, in der es den Menschen an Arbeitstätigkeit fehlt, sinnvolle Tätigkeiten auszuüben, würden laut Jeremy Rifkin zukünftig die gemeinnützigen Arbeiten einen Aufschwung erfahren. Foster Wallace zeigte die dystopische Kehrseite einer Welt, in der es an sinnvollen Beschäftigungen fehlt, in seinem Erfolgsroman *Unendlicher Spaß*. Der ironische Titel steht für eine Situation, in der die Menschen im hedonistischen Suchtverhalten verzweifeln.

Nun befinden wir uns im Jahr 2023 in einer Situation rund 45 Jahre nach Günter Anders' Veröffentlichung seines Werkes mit dem Titel „Antiquiertheit der Arbeit“, in dem er eine Zukunft mit unerträglicher Nichtarbeit vermutete. Auch Jeremy Rifkins Veröffentlichung des Bestsellers „Das Ende der Arbeit“ liegt nun mehr als 30 Jahre zurück. Im Jahr 2023 scheint es nicht so, als würde der Gesellschaft der westlichen Welt die Arbeit ausgegangen sein. Ganz im Gegenteil, es gibt in vielen Branchen Fachkräftemangel, einen immensen Bedarf im Bereich der Fürsorge der Älteren und viele weitere Herausforderungen des Arbeitsmarktes, welche

nicht auf zu viel sondern auf zu wenig Arbeitskräfte hindeuten. Eine Erscheinung, die an die Sorge der notwendigen Ersatzbeschäftigungen von Günter Anders erinnern, ist das Phänomen der von David Graeber betitelten „Bullshit Jobs“. Die Bezeichnung beschreibt eine Häufung von Berufen in der westlichen Gesellschaft, in denen Menschen angeben, ihre Tätigkeit sei sinnlos, unnütz, oder gesellschaftsschädlich. Anstatt dem prognostizierten Überfluss der Arbeitskräfte scheint viel eher das von Precht beschriebene Miss-Match am Arbeitsmarkt einzutreten. Zum einen arbeiten viele Menschen in Berufen, die sie selbst nicht gutheißen und zum anderen fehlt es in vielen Bereichen an Arbeitskräften.

5.2 Csíkszentmihályis Arbeitspsychologie und aktuelle Herausforderungen

Der Psychologe Csíkszentmihályi beschrieb den Begriff *Alignment*, auf Deutsch Ausrichtung, als eine Beurteilung der Arbeitsqualität eines spezifischen Berufsfeldes, welches mit dem subjektiven Wohlbefinden der darin Tätigen einhergeht. Über die Zeit ändert sich das Alignment in den verschiedener Berufsgruppen und der technische Fortschritt, sowie die Machtstrukturen der Marktwirtschaft haben einen erheblichen Einfluss darauf. Unsichere Verantwortungsstrukturen und Gefühle der Entfremdung führen dazu, dass sich Menschen in ihrem Beruf unwohl fühlen. Diese unglücklichen Gegebenheiten können zwar je nach Person und Arbeitsplatz unterschiedlich ausfallen, doch Csíkszentmihályi bekräftigt, dass sie in manchen Berufsfeldern stärker vorkommen als in anderen. In manchen Berufsfeldern gibt es weniger Entfremdung und Verantwortungsungewissheiten und in manchen mehr. Welcher Berufsstand hohe Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit aufweist, kann sich im Laufe der Jahre und Jahrzehnte ändern. Laut Csíkszentmihályi müssen sich einige Berufsstände immer mehr der Marktwirtschaft beugen. Dass kleine und mittlere Unternehmen durch Großkonzerne ersetzt werden, habe einen erheblichen Einfluss auf das Alignment in vielen Berufsfeldern. Auch die Priorisierung finanzieller Gewinne gegenüber gesellschaftlichen Wohltaten sei laut Csíkszentmihályi in vielen Branchen zunehmend bemerkbar geworden. Wenn sinnvolle Ziele für die Allgemeinheit nicht mehr im Mittelpunkt der Unternehmen stehen, ist das schädlich für das berufliche Wohlergehen der darin beschäftigten Personen.

Die Tendenzen in Csíkszentmihályis Analysen wirken sehr passend zu einigen Einschätzungen der Arbeitsgesellschaft aus der Philosophie und der Soziologie. Laut André Gorz identifizierten sich um die Jahrtausendwende immer weniger Menschen mit dem Unternehmen, in dem sie

arbeiten, sowie mit der ausgeübten Arbeitstätigkeit selbst. Laut ihm sei die Kluft zwischen Arbeit und Privatleben so groß wie noch nie geworden. Und laut Günter Anders hätten Menschen, unabhängig in welcher historischen Epoche, immer die Tendenz, sich auf das Gefühl der Entfremdung der Arbeit einzulassen, wenn sie dadurch weniger leisten müssen, was eine mögliche Erklärung dafür darstellt, dass sich Menschen auf die von Gorz geschilderten Gegebenheiten überhaupt einlassen.

Auch zwischen Karl Marx' Entfremdungsbegriff und den Arbeitsbedingungen, gegen die sich die Generationen X und Y auflehnten und auflehnen gibt es Parallelen. Die im kapitalistischen System vorherrschende Organisationsform sei es, welche laut Marx zur Entfremdung der Menschen führe und die Merkmale dieser Entfremdung beinhalten unter anderem, dass sinnvolle Arbeit durch Kapitalvermehrung ersetzt wird. Laut Csíkszentmihályi ist ein beruflicher Daseinszweck im Wesentlichen durch gesellschaftliche Bedürfnisse gegeben und das subjektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz sei höher, wenn die eigene Arbeit als sinnvoll erachtet wird. Doch die Identifikation mit der eigenen Arbeitstätigkeit nahm in den vergangenen Jahrzehnten ab und somit nimmt die Gefahr zu, dass man sich am Arbeitsplatz in einem unglücklichen Zustand befindet, welcher an Marx' Entfremdungsbegriff erinnert. Die Generationen X und Y waren und sind skeptischer gegenüber ihren ArbeitgeberInnen als die Generationen zuvor. Die Generation X wurde unter anderem dadurch definiert, dass sie Widerstand leistete, gegen eine Beschäftigungsperspektive, in der ihre Individuen das ganze Leben lang eine und derselben Tätigkeit nachgehen sollen und die Generation Y hat bereits deutlich höhere Erwartungen an ihre ArbeitgeberInnen als die Generationen zuvor. In der Generation Y tendiere man dazu, ein Arbeitsverhältnis nur dann anzunehmen, wenn die Umstände diesen Erwartungen entsprechen. Dazu zählen eine gute Work-Life-Balance, die Bereitschaft, den ArbeitnehmerInnen Verantwortung zu übergeben, sowie ein gutes Arbeitsklima. Umfragen an die Generationen Y zeigten, dass jungen Menschen heute ökonomischer Erfolg immer unwichtiger und dafür ein gutes Arbeitsklima, Verantwortung und sinnerfüllende Arbeit wichtiger sind als in den Generationen davor.

Der Sinnanspruch in der Arbeitsgesellschaft scheint also immer größer zu werden. Fraglich bleibt, warum sich dennoch so viele Menschen in Westeuropa auf Bullshit-Jobs einlassen. Möglicherweise tun sie das, um Arbeitslosigkeit oder unangenehme oder anstrengende Tätigkeiten zu vermeiden.

Die Behauptung, der westlichen Gesellschaft gehe die Arbeit aus, hält sich in der Philosophie und in den Sozialwissenschaften bis heute. Mehrere großangelegte Studien bekräftigten sie und selbst Barak Obama zitierte die berühmte Oxford Studie, laut der in den westlichen Nationen rund die Hälfte aller Beschäftigten Gefahr laufen, von der Automatisierungstechnik ersetzt zu werden. Doch nur weil bestimmte Berufe obsolet werden und manche menschlichen Tätigkeiten durch Maschinen ersetzt werden, heißt es nicht, dass nicht anderswo neue Berufe entstehen. Es gibt nämlich mehr Ausbildungsmöglichkeiten, Studienfächer, Berufe und Spezialisierungen denn je. Doch laut Precht hätten es Arbeitswillige Personen immer schwerer, Arbeitsstellen zu finden, welche für sie passend oder gar machbar sind. Es sei laut ihm kein Widerspruch, wenn zukünftig immer mehr Menschen arbeitslos und immer mehr Stellen unbesetzt blieben. Berufe im Bildungswesen und in der Alten- und Krankenpflege bedürfen eine gewisse Empathiefähigkeit und die Anforderungen für die vielen Beschäftigungen in der IT-Branche werden immer komplexer. Auch wenn die ebengenannten Berufsfelder eine hohe Nachfrage an ArbeitnehmerInnen aufweisen, sind sie eben nicht jedermanns Sache. Und besonders Berufe, welche Routinetätigkeiten beinhalten, sind gefährdet, von der Automatisierungstechnik ersetzt zu werden. Dazu zählen unter anderem Jobs wie KassiererInnen, BuchhalterInnen, Bankangestellte, SpediteurInnen oder viele Arten von BeraterInnen, beispielsweise in den ohnehin schon beinahe ausgestorbenen Reisebüros.

Csíkszentmihályi beschreibt das Phänomen des Flow-Zustandes als eine Ressource für das Wohlbefinden bei der Arbeit. Die Voraussetzungen für Flow-Erlebnisse können Anhaltspunkte bieten, um Arbeitsumgebungen und Unternehmensführung zu gestalten und Missstände in der Arbeitsgesellschaft zu reflektieren.

Eine wichtige Voraussetzung für den Flow-Zustand ist das Verhältnis zwischen Anforderung und Fähigkeit. Steht dieses Verhältnis nicht im Gleichgewicht, so kann es zur Unter- oder Überforderung kommen. Wenn beispielsweise die Anforderungen einer Tätigkeit in einem bestimmten Bereich viel höher sind als die subjektiven Fähigkeiten, so kann es laut Csíkszentmihályi zu Angstgefühlen kommen. Und andersrum kann die totale Unterforderung auf Dauer zur Apathie führen. Er kritisiert außerdem die weit verbreitete Annahme, dass das Burn-Out Syndrom lediglich von einem zu hohen Work-Load resultiert. Denn das Burn-Out Syndrom entstehe vor allem durch das nicht-Vorhandensein der richtigen Arbeit und durch das Fehlverhältnis zwischen Anforderung und Fähigkeiten. Wie Philip Lang es beschrieb, gibt

es seit mehreren Jahrzehnten und heute wahrscheinlich mehr denn je, eine Kluft zwischen dem theoretischen Wissen von StudienabsolventInnen und den Anforderungen der Arbeitstätigkeiten nach dem Studium. In der Generation Z ist der Anteil der Studierenden so hoch wie noch nie, und die Inhalte vieler Studien orientieren sich traditionell nicht so sehr an den Anforderungen der Arbeitsrealität, sondern an der Wissenschaft. Die Kluft zwischen den subjektiven Fähigkeiten von StudienabsolventInnen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes könnte also potenziell die Gefahr von Überforderung verstärken, und immer mehr Menschen in unserer Gesellschaft könnten betroffen sein.

Eine andere Voraussetzung für Flow-Erlebnisse ist die Zielorientierung. Laut André Gorz identifizieren sich immer weniger Menschen mit den Zielen ihres Unternehmens. Arbeitsverhältnisse sind volatiler geworden und gar ein Drittel der ArbeitnehmerInnen in Großbritannien und den Niederlanden zweifeln an der Sinnhaftigkeit ihrer Tätigkeit. Csíkszentmihályi bemängelt, dass der traditionelle Daseinszweck von Berufen, nämlich die gesellschaftlichen Bedürfnisse, immer mehr durch Gewinnmaximierung ersetzt wurde. Für ArbeitnehmerInnen eines Unternehmens, dessen Zweck keinem gesellschaftlichen Bedürfnis unterliegt, sondern lediglich der Gewinnmaximierung, bleibt die Zielorientierung wohl eher eine unerfüllte Voraussetzung für ein nachhaltiges Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Auch Sicherheit spielt eine wichtige Rolle für die Zufriedenheit im Beruf, und zwar auf mehreren Ebenen. Als Voraussetzung für Flow-Erlebnisse wird das Erkennen der Selbstwirksamkeit im Sinne der Rückmeldung angeführt. Rückmeldung kann zwischen mehreren Personen kommuniziert werden, aber auch durch die positiven Ergebnisse der eigenen Tätigkeit verstanden werden. Bleibt die oder der Tätige ungewiss darüber, wie sie oder er ihre oder seine Performance einordnen kann, so ist dies ebenfalls schädlich für das subjektive Wohlbefinden. Eine klare Einordnung der Verantwortungsstrukturen ist von großer Bedeutung für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz. Verantwortungsübernahme wirkt sich grundsätzlich positiv auf die Selbstwirksamkeit und auf das subjektive Wohlbefinden aus. Doch gerade in volatilen Unternehmen mit unklaren Verantwortungsaufteilungen besteht die Gefahr der Anomie, also dem Zustand fehlender Ordnung und extremer Verantwortungsungewissheit.

6. Fazit

In der westlichen Arbeitsgesellschaft gibt es eine Vielzahl an philosophischen Herausforderungen. Dazu zählen unter anderem die Entfremdung der Arbeitstätigkeit, die Entgrenzung von Arbeitsprozessen und -umgebungen, die voranschreitende Digitalisierung und Automatisierungstechnik, sowie die Sinnfrage der Individuen neuer Generationen. In der Praxis werden diese Herausforderungen durch verschiedene Phänomene erkennbar: die Häufung von Burn-Out Fällen, das Aufkommen von subjektiv als sinnlos bewerteten „Bullshit-Jobs“, den Verlust unternehmerischer Selbständigkeit, unklare Verantwortungsstrukturen, sowie ein Miss-Match zwischen arbeitswilligen Personen und dem Arbeitsmarkt.

Der Psychologe Mihály Csíkszentmihályi widmete seine Untersuchungen der Frage, wie man im Alltag mehr Lebensqualität erlangen kann. Sein Konzept des Flow-Zustandes bietet Chancen, Arbeitsumgebungen so zu gestalten, dass die Beschäftigten sich wohler fühlen und ihren Arbeitsalltag mit mehr Leidenschaft und weniger Belastung meistern können. Wenn die Ursachen für Flow-Erlebnisse in den Arbeitsorganisationen berücksichtigt werden, fällt es leichter, diese in den Arbeitsalltag vieler Menschen zu integrieren und Arbeitszufriedenheit und Produktivität zu steigern. Die Ursachen sind vielseitig. Sie können sowohl auf Mikro- als auch auf Makro-Ebene erfasst werden. Auf Mikroebene geht es unter anderem darum, dass Anforderungen und Fähigkeiten aufeinander abgestimmt sind, Ziele klar definiert werden und die Beherrschung der Arbeitssituation spürbar ist. Die Frage der Motivation hat mit den langfristigen Zielen von Organisationen auf der Makroebene zu tun. Arbeitstätigkeiten werden traditionell ausgeübt, um gesellschaftliche Bedürfnisse zu erfüllen. Liegen die langfristigen Ziele von Organisationen und deren Führungskräften darin, sinnvolle Beiträge für die Gesellschaft zu leisten, und nicht nur Gewinnmaximierung zu generieren, so gilt dies als wichtige Voraussetzung für Arbeitsprozesse, welche das subjektive Wohlbefinden am Arbeitsplatz begünstigen.

7. Literatur

- Adorno, Theodor W. (Hrsg.): „Sur l'eau“ In: *Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben (1944 - 1947)*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1988.
- Anders, Günther (Hrsg.): "Die Antiquiertheit der Arbeit." In: *Die Antiquiertheit des Menschen. Band 2*. München: C. H. Beck 1977. S. 91-109.
- André Gorz: „Die entzauberte Arbeit.“ In: *Generation Global* 2007, S.199-226.
- Aneesh, Aneesh: "Globale Arbeit. Algokratische Formen der Organisation". In: Ruiz Ben, Esther (Hg.): *Internationale Arbeitsräume. Unsicherheiten und Herausforderungen*. Freiburg: Centaurus Verlag 2010.
- Arntz, Melanie; Gregory, Terry & Zierahn, Ulrich: Digitalisierung und die Zukunft der Arbeit. In: *Wirtschaftsdienst* 100 (13), 2020, S. 41-47.
- Arthur, Brian: "The Second Economy, McKinsey Quarterly 2011." Unter: <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/the-second-economy> (zugriff:24.11.2014)
- Aßländer, Michael Stefan; Wagner, Bernd: *Philosophie der Arbeit*. Berlin: Suhrkamp 2017.
- Baumann, Hans: *Wir zünden das Feuer*. Jena, 1936.
- Bernstein, Amy; Raman, Anand; McAfee, Andrew & Brynjolfsson, Erik: „Die große Abkopplung. Ein Gespräch mit Andrew McAfee und Erik Brynjolfsson.“ In: *Harvard Business Manager* 9, 2015.
- Bernstein, Eduard: *Die Voraussetzungen des Sozialismus und die Aufgaben der Sozialdemokratie*. Stuttgart: Dietz, 1984.
- Brandl, Diana: „KI – Einblicke in die künstliche Intelligenz.“ In: *Die Assistenz in der digitalen Transformation. Fit for Future*. Wiesbaden: Springer Gabler 2020.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hg.): *Grünbuch zum Dialogprozess Arbeiten 4.0*. Berlin 2015.
- Burner, Fabian: *Work-life balance. Herausforderungen für die Beschäftigten vor dem Hintergrund entgrenzter Arbeit und Handlungsempfehlungen zur besseren Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben*. Hamburg: Diplomica Verlag 2014.
- Coupland, Douglas: *Generation X. Geschichten für eine immer schneller werdende Kultur*, Berlin und Weimar: Verlag am Galgenberg 1994.
- Csíkszentmihályi, Mihaly: *Flow im Beruf. Das Geheimnis des Glücks am Arbeitsplatz*. 1. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta 2004.
- Csíkszentmihályi, Mihaly: *Flow. Das Geheimnis des Glücks*. 8. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta 1999.

Csíkszentmihályi, Mihaly; Aebl, H. (Hg.): *Das flow-Erlebnis. Jenseits von Angst und Langeweile im Tun aufgehen*. 6. Aufl. Stuttgart: Klett- Cotta 1996.

Deckert, Ronald: *Digitalisierung und Industrie 4.0*. Wiesbaden: Springer Gabler 2019.

Eberhardt, Daniela: *Generationen Zusammenführen. Mit Generation X, Y, Z und Babyboomer die Arbeitswelt gestalten*. Freiburg: Haufe 2021.

Eisenberg, Christiane: *Deutsche und englische Gewerkschaften. Entstehung und Entwicklung bis 1878 im Vergleich*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht 1986.

European Comission: *The Digital Europe Programme*, 2021 unter: <https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/activities/digital-programme> (Zugriff: 9.5.2021)

Fairbairn, Brett: *The Meaning of Rochdale: The Rochdale Pioneers and the Co-operative*. O.O. 1994.

Flick, Sabine; Marquardsen, Kai: "Entgrenzung der Arbeit." In: Schobin, Janosch; Leuschner, Vincenz; Flick, Sabine; Alleweldt, Erika; Heuser, Eric Anton; Brandt, Agnes (Hg.): *Freundschaft heute. Eine Einführung in die Freundschaftssoziologie*. Bielefeld: Transcript Verlag 2016, S. 131-142.

Foltin, Robert: "Immaterielle Arbeit, Empire, Multitude. Neue Begrifflichkeiten in der linken Diskussion. Zu Hardt/Negrin 'Empire'." In: *Grundrisse*, 2002.

Frey, Carl Benedikt & Osborne, Michael A.: "The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?." In: *Technological forecasting and social change* 114, 2017, S. 254-280.

Gardner, Hardner; Csíkszentmihályi, Mihaly; Damon, William: *Good Work. Für eine neue Ethik im Beruf*. 1. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta 2005.

Graeber, David: *Bullshit Jobs*. New York: Simon and Schuster 2018.

Graf, Guido: *Depression und Unterhaltung sind ein und dasselbe*. In: Frankfurter Rundschau vom 21.8.2009.

Grigat, Stephan: "Kritik der Arbeit. Produktivitätswahn, Antisemitismus und das gute Leben." In: *Talente. Zeitschrift für Bildung, Berufsorientierung und Personalentwicklung* 28 (13), 2017, S. 34-50.

Hannah Arendt: *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. München: Piper 2002, S. 211–401.

Harðarson, Gunnar. *A divisio philosophiae in the medieval icelandic manuscript GKS 1812 4°*, Université de Copenhague, 2015.

Hardt, Michael: "Affective Labor" In: *Duke University Press* 26(2), 1999, S. 89-100.

Honneth, Alex: „Arbeit und Anerkennung: Versuch einer Neubestimmung“ In: *Deutsche Zeitschrift für Philosophie* 56 (3), 2008 S.327-341.

Hugh of St. Victor: *Didascalicon. A Medieval Guide to the Arts.* Übersetzt ins Englische von Jerome Taylor. New York: Columbia University Press, 1961.

Illich, Ivan: „Schattenarbeit oder vernakuläre Tätigkeiten. Zur Kolonialisierung des informellen Sektors.“ In: Freimut Duve (Hrsg.): *Technologie und Politik* 15, 1980.

International Federation of Robotics: “Robot Density nearly Doubled globally” IFR Press Room, Frankfurt, 2021. Unter: <https://ifr.org/ifr-press-releases/news/robot-density-nearly-doubled-globally> (aufgerufen: 20.7.2022)

John J. McCall und Patricia H. Wehane: „Beschäftigung und Arbeitnehmerrechte“: In: Aßländer, Michael Stefan & Wagner, Bernd (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin 2017.

Jost, Gerhard: Review. Marienthal. Das Dorf. Die Arbeitslosen. Die Studie. In: *Forum, qualitative social research* 10, 2009.

Kalkowski, Peter; Mickler, Otfried.: "Zwischen Emergenz und Formalisierung. Zur Projektifizierung von Organisation und Arbeit in der Informationswirtschaft". In: *SOFI-Mitteilungen, Göttingen* 2002 (30), S. 119-134.

Kant, Immanuel: *Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung?* In: Berliner Monatsschrift 4, 1784, S. 481-494.

Kurz, Heinz D.; Sturm, Richard.: *Schumpeter für Jedermann. Die Kraft der schöpferischen Zerstörung*. Frankfurt/Main: Frankfurter Allgemeine Buch 2012.

Lang, Philip: *Web 2.0 in der modernen Arbeitswelt. Entgrenzung der Arbeit*. Hamburg: Diplomica Verlag, 2014.

Langmaier, Konstantin Moritz: "Felix Hemmerli und der Dialog über den Adel und den Bdauern." In: *Zeitschrift für die Geschichte des Oberrheins* (166), 2018, S. 21-77.

Lanz, Markus (Moderator): "Der Talk vom 14. April." In: *Markus Lanz: Gespräche und Diskussionen*, produziert von ZDF, 2022. Unter: <https://www.zdf.de/gesellschaft/markus-lanz/markus-lanz-vom-14-april-2022-102.html>

Lazzarato, Maurizio: "Immaterial labor." In: *Radical thought in Italy: A potential politics*, 1996, 133-47.

Liessmann, Konrad Paul: *Die großen Philosophen und ihre Probleme*. 4. Auflage, Wien: WUV Universitätsverlag 2003.

Madigan, Michael T.; Martinko, John M.: *Brock Mikrobiologie*. 13. Aufl. Hallbergmoos: Pearson Studium 2015.

Martin, Hans-Peter; Schumann, Harald: *Die Globalisierungsfalle*, Hamburg: Rowohlt 2003.

Marx, Karl; Engels, Friedrich: *Werke*. Herausgegeben vom Institut für Marxismus-Leninismus beim ZK der SED, Berlin: Dietz, 1956ff. Band 1-4.

McCall, John J. & Wehane, Patricia H.: „Beschäftigung und Arbeitnehmerrechte“: In: Aßländer, Michael Stefan & Wagner, Bernd (Hg.): *Philosophie der Arbeit*. Berlin: Suhrkamp 2017.

Mechler, Ulrich: *Zwischen Morphologie und Biomedizin*. 1. Aufl. Göttingen: Wallenstein Verlag 2021.

Michael Bisesi: „Daniel Yankelovich: ‘New rules – searching for self-fulfillment in a world turned upside down’ (Book Review)“ In: *American Sociological Association Contemporary Society* 11 (6), 1982, S.647.

Müller-Doohm, Stefan: *Adorno. Eine Biographie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 2003.

Musil, Robert: *Der Mann ohne Eigenschaften*. Band 1. Hrsg. Von Adolf Frisé. Reinbek bei Hamburg 1978.

Nachbagauer, Andreas: "Voll involviert und total flexibel. Entgrenzte Arbeit." In: Wessels, Doris (Hg.): *Zukunft der Wissens- und Projektarbeit* 2014, S. 37-64.

O.V.: „Die Zukunft der Arbeit und ihr Ende? Analyse der Diagnose: ,Der Dritte Sektor, unsere letzte, größte Hoffnung‘ aus ,Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft‘ von Jeremy Rifkin in Hinblick auf transatlantische Übertragbarkeiten der gemeinten Vision.“ In: *Industrielle Beziehungen* 13 (2), 2006, S. 189.

Peneder, Michael; Firgo, Matthias; Streicher, Gerhard: *Stand der Digitalisierung in Österreich*. WIFO - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien 2019.

Philosophie Kontrovers; das Vortragsforum des Philosophischen Seminars der Universität zu Köln: "Marx' Philosophie der Arbeit." Unter: <https://www.youtube.com/watch?v=irhnINk7VHw&t=3s> (Zugriff: 28.4.2022)

Pollard, C. William: *The soul of the firm*. Grand Rapids, Michigan: Zondervan publishing house 1996.

Precht, Richard David: *Anna, die Schule und der liebe Gott. Der Verrat des Bildungssystems an unseren Kindern*. München: Goldmann Verlag, 2013.

Precht, Richard David: *Freiheit für alle. Das Ende der Arbeit wie wir sie kannten*. München: Goldmann Verlag 2022.

Precht, Richard David: *Künstliche Intelligenz und der Sinn des Lebens. Ein Essay*. München: Goldmann Verlag 2020.

Rasenhorn, Theo: „Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentages in Bamberg 1982.“ In: *Zeitschrift für Rechtspolitik*, 16 (2), 1982, 52-52.

Ricardo, David: *On the principles of political economy and taxation*, Cambridge University Press 2015.

Richards, Howard: "Bullshit Jobs." In: *Journal of Critical Realism*, 18(1), 2019, S. 94–97.

Rifkin, Jeremy: *The Biotech Country: Harnessing the Gene and Remaking the World*. New York 1998.

Röttgers, Kurt: *Das Arbeitsethos der Moderne*. Wiesbaden: Springer Fachmedien 2014.

Rump, Jutta; Eilers, Silke: "Arbeiten 4.0. Leben und Arbeiten unter neuen Vorzeichen". In: ders. Hg.: *Auf dem Weg zur Arbeit 4.0. Innovationen in HR*. Berlin: Springer Gabler 2017, S. 3-78.

Schnitzer, Monika: „Es wird nie wieder so sein, wie es einmal war.“ In: *Perspektiven der Wirtschaftspolitik: eine Zeitschrift des Vereins für Socialpolitik* 21 (4), 2020, 379-388.

Schwartz, Ellen; Stoddard, Suzanne: *Taking back our lives in the age of corporate dominance*. Oakland: Berrett-Koehler Publishers 2000.

Seel, Martin: „Minima Moralia. Reflexionen aus dem beschädigten Leben.“ In: Axel Honneth (Hrsg.): *Schlüsseltexte der Kritischen Theorie*. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2006.

Seligman, Martin; Csíkszentmihályi, Mihaly: "Positive Psychology. An Introduction." In: *American Psychologist* 55 (1), 2000, 5-14.

Sieferle, Rolf Peter: *Fortschrittsfeinde? Opposition gegen Technik und Industrie von der Romantik bis zur Gegenwart*. München: Beck, 1984.

Sörensen, Paul: *Entfremdung als Schlüsselbegriff einer kritischen Theorie der Politik*. Baden-Baden: Nomos 2016.

Stewart, Robert; Krivan, Sarah: "Mihaly Csíkszentmihályi. September 29, 1934–October 20, 2021." In: *Social Behavior and Personality* 50(1), 2022, e11549.

Südekum, Jens: „Roboter auf dem Vormarsch. Journal für Internationale Politik und Gesellschaft.“ In: *IPG Journal* vom 25.2.2021. Unter: <https://www.ipg-journal.de/rubriken/arbeit-und-digitalisierung/artikel/roboter-auf-dem-vormarsch-5004/>

TED: "Mihaly Csíkszentmihályi über 'Flow'." unter:

<https://www.youtube.com/watch?v=fXleFJCqsPs> (Zugriff: 1.3.2022)

The Diary Of A CEO: „The Subtle Art Of Not Giving A F*ck: Mark Manson | E111“ – unter: <https://www.youtube.com/watch?v=BuuDztcqnko> (Zugriff: 10.12.2022)

The Economist: "Machine Earning", 2016. unter: <https://www.economist.com/finance-and-economics/2016/01/28/machine-earning> (Zugriff: 24.11.2022)

Thiengthepvongsa, Thanu: *Crowdwork Plattformkapitalismus. Veränderung der digitalen Arbeit an der Grenze zwischen Markt und Produktion*. Wien 2020.

Thimm, Caja; Bächle, Thomas Christian (Hg.): *Die Maschine: Freund oder Feind? Mensch und Technologie im digitalen Zeitalter*. Wiesbaden, Springer Fachmedien 2019.

Uhl, Karsten: *Humane Rationalisierung? Die Raumordnung der Fabrik im fordistischen Jahrhundert*. Bielefeld: Transcript Verlag 2014.

Wells, Anne J.: "Self Esteem and Optimal Experience." In: Csíkszentmihályi, M. und Csíkszentmihályi, I.S. (Hrsg.): *Optimal Experience: Psychological Studies of Flow in Consciousness*. New York, Cambridge University Press 1988, 327-341.

Wessling, Brianna: "10 most automated countries worldwide" In: *The Robot Report 2021*. Unter: <https://www.therobotreport.com/10-most-automated-countries-wordlwide-in-2020/> (Zugriff: 20.7.2022)

Weyrather, Irmgard: „Deutsche Arbeit. Arbeitskult im Nationalsozialismus.“ In: *Zeitschrift für Religions- und Geistesgeschichte* 56 (1), 2004, 18-36.

World Economic Forum: "Future of Jobs 2018." Unter: www.reports.weforum.org/future-of-jobs-2018 (Zugriff 20.7.2022)

Wunderlin, Nikolas: *Motivationsmodell GenZ. Motivation der Generation Z in der Arbeitswelt*. 1. Auflage. Lörrach: WME know and learn 2021, S. 60–70.

Zeitschrift für internationale Solidarität: "Marx ist Muss. Antikapitalistischer Kongress 2022." unter: <https://marxismuss.at/> (Zugriff: 28.4.2022)

Zimmer, Marco.; Ziehmer, Halina: "Produktiver durch Digitalisierung? Produktivitätsparadox und Entgrenzung von Arbeit." In: Burghard Hermeier; Thomas Heupel; Sabine Fichtner-Rosada (Hg.): *Arbeitswelten der Zukunft*. Wiesbaden: Springer Gabler 2019.

Anhang

Abstract (Deutsch)

Die westliche Arbeitsgesellschaft befindet sich im stetigen Wandel und die aktuellen Herausforderungen erscheinen vielseitig. Durch den technischen Fortschritt werden viele traditionelle Arbeitsformen obsolet und es entstehen neue Strukturen am Arbeitsmarkt. Die Arbeitsgesellschaft ist geprägt von unsicher gewordenen Verantwortungsverhältnissen, den Verlust unternehmerischer Selbständigkeit sowie einem erhöhten Bedürfnis nach psychischer Gesundheitsvorbeugung. Um diese Entwicklungen in unserer Gesellschaft besser zu verstehen, stelle ich diese aktuellen Gegebenheiten in den Kontext der Geschichte der Philosophie. Einige jahrhundertealte Überlegungen, wie die Marxsche Entfremdung der Arbeit durch den Kapitalismus oder der Wunsch nach einer guten Lebensgestaltung durch sinnvolle Tätigkeit, erscheinen nach wie vor höchstrelevant. Gerade junge Generationen zeigen ein starkes Bedürfnis nach Sinngebung und Selbstverwirklichung. Dabei erscheint es nicht einfach, zwischen dem legitimen Wunsch, die eigene Arbeitskraft sinnvoll einzusetzen und dem übermäßigen Drang, sich selbst zu inszenieren zu unterscheiden. Ein Schwerpunkt dieser Masterarbeit besteht in den Forschungen des Psychologen Mihály Csíkszentmihályi, welche sich mit dem subjektiven Wohlbefinden am Arbeitsplatz auseinandersetzen. Seine Konzepte bieten Ansätze, wie wir den aktuellen Herausforderungen in der Arbeitsgesellschaft begegnen und Arbeit attraktiver gestalten können.

Abstract (Englisch)

Western work-oriented society is constantly changing and the current challenges appear diverse. Due to technical progress, many traditional forms of work are becoming obsolete and new structures are emerging on the labor market. The working society is characterized by insecure responsibilities, the loss of entrepreneurial independence and an increased need for mental health prevention. To understand these developments in our society better, I place these current circumstances in the context of the history of philosophy. Some centuries-old considerations, such as Marx's alienation of labor through capitalism or the desire for a good life through meaningful activity, still seem highly relevant. Young generations in particular show a strong need for meaning and self-fulfillment. It does not seem easy to distinguish between the legitimate desire to use one's own labor sensibly and the excessive urge to

promote oneself. A focus of this master's thesis is the studies of the psychologist Mihály Csíkszentmihályi, which deals with subjective well-being in the workplace. His concepts offer approaches on how we can meet the current challenges in working society and make work more attractive.