

Beitrag zum AG BFN-Forum und 5. Jahrestagung der *Gesellschaft für sozioökonomische Bildung und Wissenschaft (GSÖBW)*

Humane Ökonomie.

Selbstverständlicher Auftrag sozioökonomischer Bildung und Wissenschaft oder sozialromantische Utopie?

am 22./23. September 2022 an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr. Christiane Thole

Vom Klassenkampf zum Win-Win-Prinzip

Abstract

Dieser Beitrag untersucht, wie die Beziehung zwischen Beschäftigten und Arbeitgebern in einer humanen Ökonomie gestaltet werden kann. Während Marx (1867) noch von einem unversöhnlichen Klassenkampf ausging, setzte sich in Deutschland mit der Einführung der Sozialversicherung und der Gründung von Arbeitersiedlungen bereits ab 1883 die Erkenntnis durch, dass das Wohlergehen der Beschäftigten eine Voraussetzung für deren Produktivität sei (Smith 1776; Schmoller 1900). Mit steigendem Wohlstand, der Tertiarisierung und der Ablösung des Taylorismus durch selbstbestimmte Steuerungsmechanismen scheinen sich die Interessengegensätze weitgehend aufgelöst zu haben. Doch die steigende Zahl psychisch kranker Beschäftigter und die Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse deuten darauf hin, dass der Schein trügt. Eine Analyse der heutigen Arbeitsprozesse fördert widersprüchliche Strukturen zu Tage. Digitalisierte Arbeitsprozesse ermöglichen eine totale Kontrolle und Fremdsteuerung, während gleichzeitig ein Zugriff auf das gesamte subjektive Potenzial der Beschäftigten erfolgt (vgl. Böhle 2003; Zimmer 2010). Der ursprüngliche Interessenkonflikt zwischen Beschäftigten und Arbeitskräften wird in die Person der Beschäftigten verlegt.

Der Beitrag gibt zunächst eine mögliche theoretische Antwort auf die Frage, wie Beschäftigte diesen Konflikt in einer humanen Ökonomie bewältigen können. Ausgehend vom stark kritisierten Menschenbild des homo oeconomicus greift er die Distinktionslogik von Euler (2010) auf. Sie führt zu der Überlegung, dass Interaktion zum gegenseitigen Vorteil nur möglich ist, wenn die Akteure sich unterscheiden. Für Beschäftigte stellt das individuelle Humankapital (Becker 1993) die Voraussetzung dar, um mit Arbeitgebern Win-Win-Konstellationen herzustellen und das Machtgefälle gegenüber dem Produktionskapital zu überwinden. Eine Berufsbildung, die die berufliche Identitätsentwicklung gezielt fördert (vgl. Thole 2021, Bories 2013), könnte Beschäftigte befähigen, sich diese Chance zu erschließen. Abschließend wird an Hand von drei empirischen Fallbeispielen aus dem Einzelhandel gezeigt, dass das Win-Win-Prinzip in der Praxis häufig nicht nur am fehlenden Selbstbewusstsein der Beschäftigten, sondern auch an einem Führungsverständnis scheitert, welches sich über ein Machtgefälle definiert. Mit der Themenzentrierten Interaktion (Cohn 1975) wird ein alternatives Führungskonzept vorgestellt, welches dem Anspruch der Humanität Rechnung trägt.