

## **Gibt es ein Leben nach der Marktwirtschaft?**

Arbeitende Menschen werden „Humankapital“ genannt. Ihr geschickter Einsatz ist Sache des „Human Relations Management“. Der Erfolg zeigt sich in den Bilanzen. Wer nicht genügend leistet, ist ein „low performer“, den man im besten Falle „durchschleppt“. Rund um die Uhr sollte der Einzelne verfügbar sein, gewissermaßen ein „just-in-time-Mensch“, den die Sprachfabriken der herrschenden Ökonomie sicherlich noch erfinden werden.

Nach seinem wirtschaftlichen Output wird das Individuum gemessen. Im Elternhaus und in der Schule haben die meisten ein anderes Bild vom Menschen mitbekommen: Eine eigene Persönlichkeit solle man sein, an moralischen Werten orientiert und nicht nur für sich, sondern auch für andere da. Doch: Wer gut funktioniert verdient ordentliches Geld und steigt auf. Ist das Leben als Gruppen- oder als Abteilungsleiter nicht sehr viel besser? Vielleicht wird man gar Hauptabteilungsleiter. Soll nicht jeder mit seinem Pfunde wuchern, wie es schon in der Bibel heißt?

Das erinnert mich ein wenig an die Gegenfrage des Dichters Bertolt Brecht: „Und die kein Pfündchen haben, was man denn dann die? Die werden wohl begraben, und es geht ohne sie?“ Die Aufstiegsperspektive führt nur bei Wenigen zum Erfolg, den andern bleibt die Hoffnung. Und wer Erfolg hat und eine Menge Geld verdient? Der spielt mit beim großen Monopoly, kauft Aktien, beteiligt sich an Immobilienfonds und Windkraftwerken. Wenn er ein Pechvogel ist, hat er aufs falsche Pferd gesetzt, und sein Anlageberater ist plötzlich verschwunden; aber das muss ja nicht so sein.

Wo bleibt das eigentliche Leben? Da und dort gibt es vielleicht eine Nische, wo man mal am Sonntag – ganz zweckfrei – eigenen Interessen nachgehen kann. Doch dies sind

Ausnahmen. Im Regelfall kommt die Familie mit ihren völlig berechtigten Ansprüchen. Wird man ihnen nicht schon deshalb Rechnung tragen, weil man ein schlechtes Gewissen hat? Weil man sonst ein Rabenvater oder – noch schlimmer - eine Rabenmutter wäre? Oder weil die Partnerin oder der Partner sonst dauerhaft „sauer“ wäre? Und außerdem: Muss man nicht schon wieder an die nächste Woche denken und sich auf die kommenden Tage einstellen? Ist es nicht besser, ein paar Unterlagen durchzusehen für das Gespräch mit dem Vorstand am Montag Nachmittag? Im Grunde gibt's kein Entkommen.

Warum lässt man sich das alles gefallen? Klar, wenn man plötzlich zum Verweigerer wird, freuen sich die Konkurrenten im Betrieb. Individuell kommt man aus der Mühle schwerlich raus. Aber wie wäre es, wenn man es gemeinsam täte? Man arbeitet sorgfältig, konzentriert und kreativ – aber nach acht Stunden ist Schluss. Ein kleines Beispiel. Bei einem internationalen Juristen-Kongress in den Niederlanden war eine interessante Diskussion im Gange und viele kluge Menschen standen noch auf der Rednerliste. Aber es war halb fünf. Und die Dolmetscher hatten ihr Pensum absolviert. Überstunden? Nein, da gab es keinen Verhandlungsspielraum. Die Veranstaltung wurde abgebrochen. Die Dolmetscher waren Selbständige, „free lancers“, aber es bestand unter ihnen Konsens, dass das Ende der Arbeitszeit unverrückbar war. Weil sich alle so verhielten, riskierte keiner, wegen mangelnder „Kooperationsbereitschaft“ einen Folgeauftrag zu verlieren. .

Warum soll ein solches Verhalten nicht auch bei einem Metallarbeiter, einem Bankangestellten oder einem IT-Spezialisten möglich sein? Wie wäre es, wenn man die freie Zeit nutzen könnte, um mehr „Inseln der Selbstbestimmung“ zu schaffen? Mal nicht mehr das Rädchen in einer großen Apparatur sein? Der Markt-Untertan könnte für einen halben Tag alle „Sachzwänge“ vergessen. Zwangspause für das Profitprinzip, hätte man früher gesagt.

Unerhört sei dieser Gedanke und schädlich für den Standort Deutschland – höre ich manche sagen. Aber ich nehme ihnen die Sorge um den Standort nicht ab. Denn: ausgeruhte und zufriedene Menschen arbeiten besser. Doch da gibt es vielleicht ganz andere Überlegungen. Wer so wie die Dolmetscher handelt, könnte die ganze Maschinerie in Frage stellen. Und dies muss unter allen Umständen verhindert werden. Es wäre der worst case, der Super-GAU des Human Relations Managements.