

Das (utopische) Potential eines realistischen Menschenbildes für die fortschrittliche Gestaltung der Arbeitswelt

Einreichung von Jan Krims¹ für den Track #3: Zukunft der Arbeit: zwischen Dystopie & Utopie²

Die wirtschaftspolitische Debatte und Praxis war lange Zeit von einem bestimmten, auf unrealistischen Annahmen und ideologischen Zuschreibungen basierendem Menschenbild geprägt: dem *homo oeconomicus*. Der Mensch wird als ein rational entscheidendes, ausschließlich am ökonomischen Eigennutz orientiertes, mit stabilen persönlichen Präferenzen ausgestattetes Wesen verstanden. Obwohl dieses Menschenbild nach wie vor erheblichen Einfluss auf Diskussionen und Entscheidungen in Politik und Wirtschaft hat, war und ist es doch in den letzten Jahrzehnten umfangreicher Kritik ausgesetzt.

Im arbeitspolitischen Diskurs und in der praktischen Gestaltung der Arbeitswelt ist das Menschenbild, also die Vorstellung den arbeitenden Menschen, ebenfalls ein wesentliches Paradigma mit weitreichenden Folgen. Auch diesem liegen häufig Annahmen zugrunde, die einer wissenschaftlichen und praktischen Überprüfung nicht standhalten. Wie bereits von Douglas McGregor³ in seiner Unterscheidung unterschiedlicher Menschenbilder (von ihm *Theory X* und *Theory Y* genannt) dargelegt, gehören dazu unter anderem die Folgenden:

- Menschen versuchen Anstrengung und Arbeit, wenn möglich, zu vermeiden
- Menschen scheuen die Übernahme von Verantwortung und wollen geführt werden
- Menschen wollen keine Veränderung und setzen Sicherheit über alles
- Menschen sind in der Arbeit auf ihren persönlichen Nutzen fokussiert und sind gleichgültig gegenüber organisatorischen Anforderungen
- Menschen sind nicht innovativ und brauchen Anleitung, um sich zu entwickeln

In meinem Beitrag bei Momentum 2021 möchte ich gerne folgenden Fragen nachgehen:

- Inwiefern und warum sind solche Annahmen, häufig auch unbewusst, nach wie vor prägend?
- Welche Konsequenzen haben sie bis heute auf die Gestaltung von Organisation, Arbeit und Wertschöpfung auf betrieblicher Ebene?
- Inwiefern prägen diese Annahmen auch „moderne“ Management-Ansätze und Unternehmens-Praktiken?
- Welche Auswirkungen hat dieses Menschenbild auf der überbetrieblichen, arbeitspolitischen Ebene und auf den öffentlichen Diskurs?
- Inwiefern beeinflusst es auch die „fortschrittliche“ Arbeitspolitik?
- Wie sieht ein anderes, realistischeres Menschenbild aus und welche utopisch-praktischen Potentiale ergeben sich daraus auf der betrieblichen und überbetrieblichen Ebene?

¹ Jan Krims ist aktuell Personalchef (Senior Director HR) in einem österreichischen, global tätigen High-Tech-Unternehmen mit rund 2.300 Mitarbeiter/innen. Davor war er mehr als 10 Jahre als Unternehmensberater mit dem Schwerpunkt auf Personalmanagement tätig.

² Alternativ für Track #8: Prekär, diskriminiert, entgrenzt – wo bleibt die gute Arbeit?

³ Douglas McGregor, *The Human Side of Enterprise*, 1960