

Paradigmenwechsel in der Verwaltung sozialer Leistungen

Diese Gedanken entstanden auf der Grundlage eines Witzes:

Wie ist Verwaltung überhaupt entstanden? Sie entstand im Mittelalter:

Eine Stadt baut eine Brücke über den Fluss. Die Bürger meinen, die Brücke muss bewacht werden. Sie stellen einen Wächter ein. Die Bürger meinen, ein Wächter muss bezahlt werden. Sie stellen einen Finanzverwalter ein. Die Bürger meinen, zwei Personen Personal müssen überwacht werden. Sie stellen einen Personalverwalter ein. Die Bürger meinen, das ganze muss geleitet werden. Sie stellen einen Chef ein. Kurz darauf stellen die Bürger fest, dass nun alles zu teuer wird. Sie entlassen den Wächter

...

Einer der üblichen Witze über Verwaltung, die den Gegenstand ihrer Tätigkeit irgendwann abschafft. Aber das Mittelalter ist lange her und Brückenwächter gibt es ebenso lange nicht mehr: Es drängt sich die Frage auf, ob eine solche Geschichte über die Belustigung hinaus Aussagekraft hat.

„Wenn bei uns im Haus zwei oder mehr Mitarbeitende ein wichtiges Gespräch führen, muss ein Memo angefertigt werden.“ Eine solche Weisung eines Vorgesetzten für die Abteilung oder einen Arbeitsbereich wirkt im ersten Moment sinnvoll und effizient und wird helfen, in einer größeren Einrichtung Informationen zu sichern, zu bündeln und für alle bereit zu halten. So weit der gesunde Menschenverstand.

Für einen Verwalter, der diesen Namen verdient, beginnen dann die Fragen, wenn der gesunde Menschenverstand schon alles abgenickt hat. Ihm fällt auf, dass die wesentlichen Elemente dieser Arbeitsanweisung unzureichend definiert sind, also von jedem anders gedeutet werden können. Das geht so nicht: Wenn Arbeitsanweisung, dann bitte klar, transparent, nachvollziehbar und überprüfbar. Das ist ein sinnvoller Schritt.

Er wird also seine Fragen notieren: Ist mit „Haus“ wirklich nur die eigene Einrichtung gemeint? Was geschieht an Schnittstellen zu anderen? Was ist „wichtig“ im Sinne der Aussage? Woran ist die Wichtigkeit zu erkennen? Gibt es einfache zu vermittelnde Indikatoren für Wichtigkeit? Wie muss das Memo beschaffen sein? Handschriftlich oder digital? Notizzettel oder Formblatt? Welche Form bzw. welche Angaben müssen vorliegen, damit es ein gültiges Memo ist? Wie wird mit dem Memo verfahren: abzeichnen lassen, archivieren, veröffentlichen, ...? Wie verbindlich sind die Infos aus Memos? Wie werden Mitarbeitende auf die Vorgehensweise gebrieft, was gilt als Verstoß mit welcher Sanktion? Auch dieser Schritt ist sinnvoll.

Da die Beantwortung dieser Fragen jeweils aus unterschiedlichen Blickwinkeln möglich ist, sollte nicht ein Einzelner, sondern ein Gremium in paritätischer Besetzung entscheiden – kein großes Gremium, sondern einfach eine Arbeitsgruppe mit Praktikern. Dann ist alles klar, transparent und nachvollziehbar. Und es ist der Beginn der Verwaltung wichtiger Gespräche, so dass die Inhalte mit allen kommuniziert werden können. Wird die Idee umgesetzt, können in überschaubarer Zeit alle Mitarbeitenden in einer Art Datenbank nachsehen, ob über ein bestimmtes Thema schon einmal andere nachgedacht haben. So etwas kann sinnvolle Effekte nach sich ziehen, also effektiv sein, und sogar Zeit (und damit Geld) sparen, also auch effizient sein. Ebenfalls sinnvoll.

Wir haben es bis zu dieser Stelle mit rundherum sinnvollen Schritten zu tun, die sich an einem sinnvollen Ziel orientieren. Spätestens jetzt sollte man eingestehen, dass die üblichen Witze über Verwaltung nicht treffen: Es sind weitgehend Wortspiele mit offen zutage tretender Sinnlosigkeit. Wir dürfen also auch den Witz oben endgültig zu den Akten legen. Ein sinnvoller Verwaltungsvorgang.

Aber wenn man fünf Jahre später wieder einen Blick in diese Einrichtung wirft, stellt man fest, dass die Mitarbeitenden alle mit Tablets herumlaufen, auf denen servergestützt ein Memo-Formblatt für spontane, wichtige Gespräche angeboten wird. Und neben Datum, Teilnehmern und kurzem Text ist eine Verschlagwortung vorgesehen, damit genau dieses Memo in der Datenbank durch Stichwortsuche gefunden werden kann. Und zu fast jedem Thema gibt es* Einträge und die Datenbank hat inzwischen einen eigenen Server, der regelmäßig von den IT-ler gewartet wird. Die IT-ler haben sogar eine automatisierte Link-Generierung zu externen Datenbanken und Suchmaschinen integriert, so dass interne Memos mit einem Klick mit externen Informationen auf der Basis der Schlagworte angereichert werden können – spart den zweiten Schritt einer separaten Suche im Internet. Sinnvolle, feine Sache.

Der Aufwand für die IT-Abteilung ist natürlich angewachsen. Der Umfang ebenso, deshalb auch der eigene Server. Und: Inzwischen haben alle Mitarbeitenden täglich eine halbe Stunde Arbeitszeit für Datenbank-Suche oder Memo-Schreiben. Alle. Täglich. Inzwischen gehört es zur Kultur in diesem Haus, die Qualität der eigenen Arbeit darzustellen, indem man immer wieder mal ein Memo einpflegt. Das kann sich niemand mehr anders vorstellen.

Und alle stöhnen unter der ständig wachsenden Belastung: Es werden immer mehr Fälle, die Abläufe werden komplexer, die Tätigkeiten weiten sich aus, Wenn all diese Fragen auch noch – wie früher – in gemeinsamen Sitzungen und Besprechungen geklärt werden müssten ... - nicht auszudenken! Gottseidank hat man die Memos, die Orientierung bieten!

Damit aber entsteht eine paradoxe Situation: Eigentlich müsste man sagen, alle sollen auf die Memos verzichten und nur die allerwichtigsten Informationen direkt und am konkreten Fall austauschen – das entspannt für alle den Zeitplan um eine halbe Stunde täglich. Andererseits sind sich alle einig, dass diese Memos eine gute Unterstützung sind, geradezu unverzichtbar – es braucht eine andere Lösung!

Genau das ist das Dilemma einer jeden Verwaltung: Im Laufe der Zeit kommt so Vieles dazu, was „eigentlich“ die Arbeit leichter macht und „eigentlich“ eine Unterstützung ist, was „eigentlich“ die Arbeit schneller, effizienter, ... macht, sinnvoll und notwendig ist, ... - da kann man nichts weglassen!

Solange es einer Volkswirtschaft gut geht, lässt sich manches auffangen über Stellenaufstockung: Im Beispiel ginge es bei einer Anzahl von 10 Mitarbeitenden um eine zusätzliche halbe Stelle, bei 100 Mitarbeitenden schon um glatte 5 Stellen. Wohlgemerkt: Der Output dieser Verwaltung ist nicht angestiegen, aber sie brauchen 5 Stellen mehr. Angestiegen sind die sinnvollen Tätigkeiten, die rund um jeden Fall und die Summe der Fälle entstehen.

Das ist oft der Punkt, an dem eine Arbeitsgruppe versucht, die Aufgaben neu zu ordnen, so dass die Arbeit leistbar bleibt. Dem sind aber Grenzen gesetzt: Zum einen zeitliche Grenzen,

weil dies alles ja noch zusätzlich in der Arbeitszeit erledigt werden muss, zum anderen weil in den Köpfen nur die eingespielten Abläufe sind – das ist die Geschichte mit dem Tellerrand, über den hinauszuschauen so unendlich schwer ist. Wenn dann jemandem aus der Arbeitsgruppe richtigerweise auffällt, dass „der Blick von außen“ fehlt, werden externe Berater hinzugezogen. Wieder gibt es zwei Grenzen: Das kann schnell zu einem erheblichen finanziellen Faktor werden und die Finanzen sind limitiert. Und es führt meist auch dazu, dass ein Teil der Mitarbeitenden in eine Widerstandshaltung geht, weil man „nicht ständig alles neu machen“ muss oder sie sich von „Reingeschmeckten“ ohnehin nichts sagen lassen, da wird halt mal wieder „eine Sau durchs Dorf getrieben, das geht vorüber“. Das ist die Reaktion von Menschen, die sich jahrelang abmühen und dann von Externen gesagt bekommen, was sie bisher immer falsch gemacht haben – das lässt man sich nicht ohne weiteres sagen, da reagiert man verletzt, verärgert, bockig. Das ist eine normale Reaktion, die bei vielen auftritt, wenn sie nach der Pfeife anderer tanzen sollen. (Ein weiteres Beispiel dazu beim „*“ weiter unten.)

Aber das erkennt manchmal nur ein externer Externen-Berater, der das ganze System betrachtet: Mitarbeitende, Kunden / Fälle, Berater. So was gibt's natürlich nicht und dieser Blickwinkel wird – zu Recht – von guten Beratern erwartet, die damit nicht die oben genannten Grenzen aufheben können, aber doch ein wenig beeinflussen.

Um aus diesen Kreisläufen, die immer nur dasselbe reproduzieren herauszukommen, bräuchte es eine von außen formulierte Gegenthese, nicht nur zu den Abläufen, sondern zu den Grundlagen, von denen aus diese Abläufe entwickelt wurden: Dann wäre etwas Neues möglich. Aber es braucht Mut, so radikal zu denken. Einige Male habe ich erlebt, dass hochgebildete (und hochdotierte) Fach-Arbeitsgruppen so etwas Neues entwickelt und umgesetzt haben. Ein Beispiel ist die Novellierung des Kinder- und Jugendhilfe-Gesetzes in den 1990-er Jahren. Ein anderes Beispiel ist die Umgestaltung von Sozial- und Arbeitsrecht zu Beginn des neuen Jahrtausends. Das eine hat mich überzeugt, beim anderen habe ich Fragezeichen. Aber beides waren Paradigmen-Wechsel: Da wurde das, was man bisher dachte, auf den Kopf gestellt.

Was ich damit meine, möchte ich an einem Beispiel – das auf viele Bereiche übertragen werden könnte – darstellen. Ich bin zum Beispiel der Meinung, dass wir nicht alle HartzIV-Empfänger („Sozialleistungen“) über das Jobcenter zur Arbeit drängen sollten.

Es gibt manche, denen ist ein Leben lang Sozialhilfe völlig genug – die wollen gar nichts anderes und sind teilweise sogar stolz darauf, dass sie sich immer wieder zu blöde zum Arbeiten anstellen und unvermittelbar sind.

Aber was macht das Jobcenter? Die bekommen viele persönliche Termine, damit sie überhaupt noch irgendeine Form von Tagesstruktur haben. Sie müssen regelmäßig ihre Bewerbungen vorzeigen, sonst bekommen sie „Sanktionen“, also einen Abzug an der Sozialhilfe in 10-Prozent-Schritten, auch unter das Existenzminimum (ein gesetzlich geregelter Verstoß gegen die Menschenrechte). Sie müssen Bewerbungen zu jedem Stellenangebot des Jobcenters schreiben und vorlegen. Sie werden teilweise zu teuren Eignungstests geschickt und die Tests werden mit ihnen durchgesprochen. Sie müssen an Umschulungen und Fortbildungen teilnehmen und das Amt erfährt manchmal erst nach Wochen, dass sie gar nicht mehr erscheinen.

Und das alles müssen Sachbearbeiter bearbeiten, besprechen, erklären, prüfen, digitalisieren, ... und hinter dem System stehen Verwaltungskräfte, die alles verwalten, Tester für die

Eignungstests, Schulungseinrichtungen und Lehrer, sowie jeweils die zugehörigen Infrastruktur bis zu den Reinigungskräften: Für Menschen, die klipp und klar erklären, dass sie das alles nicht wollen – überhaupt nichts wollen außer ein bisschen Geld am nächsten Ersten.

Ich gehe von dem aus, was mir ein christlicher Unternehmer mal sagte: „Jeder Betrieb verträgt 10 % ungeeignete Personen, die nichts oder wenig Sinnvolles tun.“ Er gab auch Menschen mit einer schwierigen Vergangenheit und unklarer Prognose eine Chance: dem Alkoholiker nach der Kur, dem Straftatlassenen, dem Langzeitarbeitslosen, ... - manche nutzten die Chance. Manche auch nicht. Die waren dann einige Monate im Betrieb, bekamen ein Gehalt für minimale Leistung und irgendwann auch die Kündigung. Schließlich gab es genug andere, die auch auf eine Chance warteten.

Ich sehe das auch so. Und jede Gesellschaft verträgt diese 10 Prozent auch. Es sind ja nicht Menschen, die ohne zu arbeiten Spitzengehälter einstreichen, sondern Personen, die an eine äußerst sparsame Lebensweise gewohnt sind. Zumindest im Vergleich zu Normalverdienern.

Also: Man befrage die Sozialhilfeempfänger ganz offen, ob sie mehr aus ihrem Leben machen wollen. Wenn „nein“, sollen sie dies unterschreiben und bekommen ohne weiteren Kommentar jeweils am Ersten HartzIV überwiesen.

Und jetzt höre ich schon den Aufschrei: „Wenn das jeder so macht, ist unsere Gesellschaft am Ende!“ Ich bin viel zu nüchtern denkend, um dem unhinterfragt zuzustimmen. Um den Sachverhalt zu hinterfragen stelle ich Fragen, zuerst dem, aus dessen Munde der Aufschrei kam: „Ja bist du wirklich so ein Schmarotzer, dass du deine Arbeit hinschmeißen würdest, um faul auf dem Sofa liegend deine Kinder künftig mit HartzIV durchzubringen?“ Bisher haben mich ALLE, die ich das gefragt habe, entgeistert mit großen Augen angeschaut und dies weit von sich gewiesen: „Nein, ICH doch nicht – ich kann nicht ohne Arbeit leben!“

„Aha, also unterstellst du mir das ...?“ – „Nein, natürlich nicht ...“ – „Von wem in drei Teufels Namen redest du dann, nenne mir Namen, die ich fragen kann!“ Also: Ich habe das in den letzten Jahren viele Leute gefragt und niemand würde für HartzIV seinen Job hinschmeißen. Ich glaube deshalb, dass dieser gesellschaftliche Bodensatz von ernsthaft Arbeitsscheuen sogar unter 10 Prozent liegt. Dieser Aufschrei entstammt einer Unterstellung, alle in dieser Gesellschaft seien schlecht und böse, nur ich (und mein Gesprächspartner) sind die letzten Gutmenschen der Welt. Nein, so denke ich nicht über meine Mitmenschen.

Und wer wirklich einfach nur „sein“ HartzIV will, unterschreibt dann eine bindende Erklärung und seine Vermittlungsakte wird geschlossen. Der Sachbearbeiter klappt den Deckel zu: „Wir haben uns heute das letzte Mal gesehen – eine gute Zeit! Der Nächste bitte ...“

So bekommen also die wenigen, von denen wir reden, auf immer und ewig am Monatsersten ihr HartzIV überwiesen und werden ansonsten einfach in Ruhe gelassen, so in Ruhe gelassen, dass sie es nicht fassen können, dass sie sich nach dem vierten Monat wundern und beim Jobcenter nachfragen, ob wirklich alles gut sei. „Ja, alles gut. Der Nächste bitte ...“

Und ein Jahr später fragt der Sohn dieses Arbeitsscheuen (von dem das alle so sagen dürfen, weil er es selbst so bestätigt): „Papa, warum gehen die Väter aller Klassenkameraden zum

Arbeiten? Warum haben wir kein Auto? Warum habe ich kein Smartphone? Warum sind wir als Urlaub immer nur zur Oma gefahren? Warum hab ich nur die Klamotten von meinem älteren Bruder? Warum ...?“ Und vielleicht wird es dem einen oder anderen Papa peinlich und er geht doch zum JobCenter und erfährt dort: „Sorry, Sie haben entschieden, nichts von uns zu wollen – das ist bindend und Sie müssen selbst eine Arbeit finden. Der Nächste bitte ...“

Ja, ich gehe so weit zu sagen: Nehmt die existentiellen Entscheidungen mündiger Menschen ernst! Bei der nächsten Wahl wird die Stimme dieses Menschen ja auch ohne Wenn und Aber gezählt – sie gilt. Wenn die Person Auto fährt, trifft sie ständig wichtige Entscheidungen, die für Wohl und Wehe, Unfall oder Ankunft (auch von anderen!) unwiderrufliche Konsequenzen haben – jede Entscheidung zählt. In allen anderen Bereichen trifft er als mündiger Bürger gültige Entscheidungen mit allen Konsequenzen, nur in diesem Bereich wird er auf Grund seines abweichenden Verhaltens von den Predigern dessen, was als normal gilt, an der Hand genommen und zur Glückseligkeit eines erfüllten Arbeitslebens gegängelt, während ihm eine ganz andere Glückseligkeit vorschwebt. Wer sich irgendwann entschieden hat, auf die Angebote des JobCenters zu verzichten, hat eine überlegte, gültige Entscheidung getroffen – nehmt sie ernst.

Und dann nehmt aber auch ernst, wenn jemand vor dem Schalter steht, weil er eine berufliche Perspektive braucht, und unterstellt ihm nicht von vornherein, er sei „in Wirklichkeit“ ein arbeitsscheuer Gesellschaftsparasit. Und ihr dürft es ernst nehmen, denn die arbeitsscheuen Gesellschaftsparasiten sitzen gemütlich Zuhause in Klamotten vom Second-Hand-Markt bei ihrem leeren Kühlschrank und warten auf den nächsten Ersten, um wieder im Tafelladen einzukaufen – sie blockieren nicht mehr die Stühle und die Zeit im Amt!

Und was passiert, wenn man Menschen in dieser Weise ernst nimmt?

Man kann im gleichen Maße die Verwaltung abbauen: Man spare sich Sachbearbeiter, Schaltermitarbeiter, Schulungsreferenten und –einrichtungen, Gleichzeitig dürfen die restlichen Sachbearbeiter aufatmen, weil der, der vor ihnen sitzt, wirklich Unterstützung auf seinem weiteren Weg will. Sie können ihn von der ersten Minute an ernsthaft beraten und er wird nicht nur „Mitwirkung“ zeigen, sondern sich engagieren. Damit stiege die Motivation auf beiden Seiten und immense Lohnkosten würden eingespart.

Ich bin sicher: Das Motto „Fördern und Fordern“ hat seine Grenzen. Es gibt Menschen, die unglaublich viel Energie einsetzen, um sich vor Arbeit zu drücken und lieber 10 weitere Formulare ausfüllen und 5 weitere Termine beim Sachbearbeiter wahrnehmen. Und die aus allen möglichen Quellen Tipps und Tricks herausfinden und wie bei einer Fortbildung alles darüber lernen, wie sie weitere Leistungen bekommen bzw. was ihr Recht ist. Würden sie diese Zeit, Energie und Lernleistung an einer Arbeitsstelle einsetzen, hätten sie mit einer 50%-igen Anstellung als „Fachkraft für Tricks und Kniffe“ mehr Gehalt als HartzIV – aber man kann niemanden dazu zwingen.

Und man sollte es auch nicht, denn genau das führt zu Kontrollmechanismen, die dann destruktiv alle betreffen, und produziert immense Kosten, für die wir alle aufkommen, die wir in Arbeit sind und sein wollen. * Weil alle behandelt werden, als wären genau sie die Arbeitsscheuen, werden Menschen verletzt und verärgert und wen wundert es, dass sie sich sträuben, weiterhin „nach der Pfeife anderer“ zu tanzen. Plötzlich nutzen auch sie Tricks und Kniffe, sind widerborstig und mogeln sich durch – und ziehen damit das Misstrauen der

Sachbearbeiter auf sich, für die binnen kurzem eben alle gleich sind. Genau so läuft das eskalierende Wechselspiel zwischen Stigmatisierung und selffulfilling prophecy. Die eine Seite rüstet die Kontrollen und Sanktionen auf, die andere Seite betreibt Erfahrungsaustausch und „best practise“ des Schummelns.

Was ich vorschlage, verlässt diesen Kreislauf staatlich finanzierten Irrsinns und setzt auf das Pareto-Prinzip live:

Lass 10 Menschen je einen spontan gewählten, eigenen Gegenstand auf einen Tisch legen – greife dir davon die zwei heraus, die dir spontan am Wertvollsten erscheinen: In den 20%, die du herausgegriffen hast, stecken wahrscheinlich ca 80% des Werts aller 10 Gegenstände. Ohne langes Suchen und Rechnen – einfach so.

Anderes Beispiel: In 20% deiner Arbeitszeit erreichst du 80% von dem, was für dein Unternehmen deinen Wert ausmacht – eigentlich könntest du jetzt nach Hause gehen.

Das heißt andersherum: Wenn dein Unternehmen die ganzen 100% deines Wertes ausschöpfen will, muss es dich weitere 80% der Arbeitszeit im Betrieb an deinem Arbeitsplatz halten. Die letzten paar Prozent kosten also am meisten Zeit und Geld – kommt dir da eine Idee für Einsparungen?

Ich übertrage das: Um 20% „Faulenzer“ unter den HartzIV-lern in Arbeit zu bringen, betreiben wir einen Mehraufwand von rund 80% - könnten wir uns sparen! Mit 20% der bisherigen Mitarbeiter könnten wir 80% der HartzIV-ler zufriedenstellen (und sie wären vielleicht zufriedener als im aktuellen System!). Zu genau denselben Feststellungen gelangt man beim Null-Fehler-Management: Die letzten paar Fehler auszumerzen macht den meisten Aufwand – manchmal mehr als die 98% Fehler davor.

Oder lebe doch du persönlich danach: Schreibe alles auf einen Zettel, was für dich zur Lebensqualität erforderlich ist. Wähle aus allem die 20%, die am wichtigsten sind – damit hast du 80% deiner erwünschten Lebensqualität geschaffen. Und: Bei diesen 20% überlege dir, wie du sie erreichen kannst – ist darunter z.B. „Gesundheit“, dann musst du nicht noch mehr arbeiten, sondern weniger, um mehr aktive Freizeit zu haben.

Vilfredo Pareto (1848-1923) war Mathematiker und beschäftigte sich mit Fragen des optimalen Zustands, z.B. wie es möglich wäre, ein Individuum besser zu stellen, ohne dass ein anderes Individuum aus der gleichen Menge schlechter gestellt wird. Das hat er in eine Formel gebracht, die Gleichung der Pareto-Verteilung. Die zugehörige Kurve zeigt jeweils eine optimale Verteilung und geht auch durch den Punkt 80:20, was nichts anderes heißt, als dass sie durch unendlich viele andere Punkte auch geht. Es muss also nicht immer 80:20 sein, um mit Pareto zu tun zu haben. Eine Pareto-Verteilung ist zu erwarten, wenn sich zufällige, positive Werte über mehrere Größenordnungen erstrecken und durch das Einwirken vieler unabhängiger Faktoren zustande kommen. Drum gilt „80:20“ nicht immer, aber es lohnt bei Entscheidungssituationen immer, mal über Pareto nachzudenken.

Stelle Dir das konkret vor: Das JobCenter einer großen Stadt hätte mit allen Nebenräumen die Größe eines Penny-Markts im Wohnviertel und zwischen 3 und 5 Sachbearbeitende kümmern

sich um Arbeitssuchende, die ernsthaft suchen und die nach der Beratung mit konkreten Perspektiven die Räume verlassen, die richtig Lust auf die nächsten Schritte haben und sich auf den nächsten Termin im JobCenter freuen. Die Gespräche sind freundlich und zielführend, die Kunden sind motiviert und zufrieden, die Sachbearbeitenden sind offen und hilfsbereit.

Also bitte: Was steht dem im Wege?

- Das bist zunächst Du und Deine Einstellung: „Gäbe es HartzIV für alle (,bedingungsloses Grundeinkommen`) würde – außer mir – niemand mehr arbeiten!“ Das ist Blödsinn, aber solange die meisten so denken, kann es keine grundsätzliche Änderung geben: Wir alle wollen die Anderen (keinesfalls uns selber!) kontrollieren! Und dafür zahlen wir gerne mehr Steuern, über die wir uns sonst beklagen!
- Während wir selber verletzt, verärgert, bockig, ... reagieren, wenn uns Andere kontrollieren, fühlen wir uns in unserer Lebensweise bestätigt, wenn wir Kontrollmechanismen erkennen, mit denen anderen unsere Lebensweise mal so richtig beigebracht wird – schließlich will man ihnen ja helfen! Das ist die Gedankenwelt, aus der heraus Hilfe zu gesellschaftlicher Kontrolle wird (von uns allen per Gesetz delegiert ans JobCenter).
- Das ist die Arbeitsverwaltung selbst: Wenn eine so aufgeblähte Verwaltung die Litanei der notwendigen Kontrollen gebetsmühlenartig wiederholt, dieses Denken durch die Flure und Korridore und Wartebereiche wabert, werden alle guten Gründe negiert, es anders zu probieren und dafür finden sich dann auch statistische Hinweise, mit denen man argumentieren kann.
- Die Existenzsorgen der Verwaltungsmitarbeiter, von denen – auch wenn sie es heute noch für unmöglich halten – nach Pareto rund 80 % überflüssig werden würden: Im schlimmsten Falle würden einige von ihnen künftig in der Schlange vor dem Zimmer ihrer bisherigen Kollegen anstehen. Das ist nur schlimm, solange man damit zugleich den Stempel „arbeitsscheuer Gesellschaftsparasit“ bekommt. Im neuen Paradigma ist dies der normale Gang zu einer Fachberatung, um in einer schwierigen Situation auf weitere Ideen zu kommen.
- Die staatliche Doktrin vom „Fördern und Fordern“. Im Fordern steckt der gesellschaftliche Mechanismus gegenüber den wenigen, die eine ganz andere Lebensphilosophie verfolgen, steckt letztlich der Tauschhandel: „Du bekommst von uns (nur dann) Geld, wenn Du eine (von uns) bestimmte Leistung erbringst“ - die sich dann ‚Mitwirkung` nennt. Unabhängig von allen anderen Argumenten gegen diese Denke (bis hin zum Vorwurf der Menschenrechtsverletzung) kann sich nichts ändern, solange nicht ein neues Paradigma verfolgt wird: „Weil Du Teil unserer Gesellschaft bist, ermöglichen wir Dir ein Überleben – nicht mehr – in unserer Gesellschaft.“
- Die gesellschaftliche Entmündigung derer, die nicht in den Begriff der „Normalität“ passen: Wer für sich entscheidet, ohne Arbeit einfach nur überleben zu wollen, wird nicht ernst genommen – für seine Umerziehung hin zur gesellschaftlichen Leistungsorientierung wird großer Aufwand betrieben, so groß, dass diese Personengruppe Freigänger in einem dezentral organisierten Umerziehungslager sind. Die Mauern dieses Gulag sind gesellschaftliche Kontroll- und Ausgrenzungsprozesse, bestünden sie aus Backsteinen und Beton könnten wir, die wir uns auf der Seite der Normalität fühlen, keine Gutmenschen mehr sein.

Wenn ich dies so schildere, bin ich mir bewusst, dass darin deftige Gesellschaftskritik steckt, die auch die Einstellungen von Individuen kritisiert: Nicht „die Gesellschaft“ ist reformbedürftig, sondern alle, die „die Gesellschaft“ bilden. Dann aber könnte dieser Bereich mit größerer Effizienz und weniger Kontrolle, Repression, Verwaltung, ... organisiert werden. Ein solcher Schritt, der die beliefs, die Gedankenwelt, die Paradigmen hinter den Abläufen ändert, MUSS

irgendwann folgen, denn die vielen kleinen Änderungen bearbeiten nur jeweils aktuelle Symptome und greifen damit zu kurz.

© 2019 Wolfgang Knapp, Altheim Alb