

RBB



Kulturradio
Perspektiven

Niedriglohn und Bonuszahlung
Chancen und Gefahren in einer gewandelten Arbeitswelt
Eine Sendung von Annette Wilmes

Redaktion: Karin Tholen
Sendetag: 10. Februar 2011
Sendezeit: 22:04 Uhr bis 23:00 Uhr

Take 1 (Collage)

Der Wandel der Arbeitswelt führt dazu, dass Leute, die geglaubt haben, sie haben mit ihrem Beruf und mit ihrer Qualifikation eine lebenslange Möglichkeit zu arbeiten, ohne sich weiter bilden zu müssen, auf einmal feststellen, es reicht nicht. (Gero Neugebauer)

Es heißt ja immer, dass Erwerbsarbeit am stärksten vor Armut schützt. Das ist immer weniger der Fall in Deutschland. (Martin Kronauer)

Einige haben sich durchaus gefreut über mehr Freiheit, also mehr entgrenzte Arbeit, kann man ja sagen, das heißt, einige sind froh darüber, keinen so nine-to-five-job zu haben. (Natalie Grimm)

Also man stellt sich ja Arbeit so vor, gerade in Anführungszeichen einfache Tätigkeiten, die finden in einem großen Haus, zum Beispiel in einer Fabrik statt, und da sind die Leute dann ihr Leben lang. (Philipp Staab)

Autorin

In der Arbeitswelt vollzieht sich ein tiefgreifender Wandel. Dass junge Menschen eine Ausbildung absolvieren, dann bei einem Arbeitgeber entsprechend ihrer Qualifikation eine feste Stelle bekommen und dort bis zur Rente beschäftigt bleiben, ist nicht mehr der Normalfall. Das Normalarbeitsverhältnis wird mehr und mehr zurückgedrängt.

Take 2 (Raimund Waltermann)

Ein Normalarbeitsverhältnis ist ein Arbeitsverhältnis, das sozial versichert ist, das unbefristet ist, das bei dem eigenen Arbeitgeber stattfindet, also nicht in Leiharbeit. Ein Arbeitsverhältnis, das oberhalb von 21 Stunden liegt. Also ein Teilzeitarbeitsverhältnis unterhalb von 20 Stunden wird üblicherweise als unnormales Arbeitsverhältnis bezeichnet.

Autorin

Raimund Waltermann ist Professor für Arbeitsrecht und Recht der sozialen Sicherheit an der Universität Bonn. Auf dem letzten Deutschen Juristentag im September 2010 ist er als Gutachter aufgetreten.

Take 3 (Raimund Waltermann)

Nicht normale Arbeitsverhältnisse können für den einzelnen einen Vorteil haben, sie können Flexibilisierungsvorteile für den einzelnen haben. Sie können aber auch Nachteile haben.

Zitator

Die abhängige Erwerbsarbeit des männlichen, in Vollzeit beschäftigten, qualifizierten Fabrikarbeiters ernährte nicht nur „ihren Mann“, sondern auch seine nicht erwerbstätige Ehefrau und die Kinder. Zugleich garantierte sie für diesen Sozialverband ein Mindestmaß an sozialer Sicherheit.

Autorin

Schrieben der Arbeitsrechtler Thomas Blanke und der Politologe Peter Bleses. Das Modell des deutschen Wohlfahrtsstaats war eng verbunden mit den sozialkulturellen Basisinstitutionen, dem Normalarbeitsverhältnis und der patriarchalischen Kernfamilie. Die beruhte auf der rigiden Arbeitsteilung von Mann und Frau mit ihrer starren Zuteilung von Geschlechterrollen. Die soziale Schicht- oder Klassenzugehörigkeit wurde gewissermaßen vererbt. Das Ende dieses Wohlfahrtsstaatskonzepts, schreiben Blanke und Bleses, kündigte sich in Deutschland Ende der sechziger Jahre mit dem Regierungswechsel zur sozial-liberalen Koalition an.

Zitator

Sozialstaatliche Bildungsoffensive, vermehrte pädagogische Intervention in familiäre Sozialisationsprozesse durch Sozialarbeit und Sozialpädagogik, Reformen der Jugendhilfe- und des Familienrechts sprengten die autoritären Bande der patriarchalischen Kleinfamilie auf, emanzipierten die Familienmitglieder von- und gegeneinander und wiesen ihnen mehr und mehr Rechte und Ansprüche auf autonome Lebensgestaltung in Freiheit und Selbstverantwortung zu.

Autorin

Heute ist nur noch etwa die Hälfte der Erwerbstätigen in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt. Flexibilität ist gefragt, vor allem von den Arbeitgebern. Denn die starren Arbeitsmodelle mit der 35 oder 40 Stunden Woche und dem Kündigungsschutz stehen ihnen oft im Weg.

Take 4 (Martin Kronauer)

Für die Arbeitgeberseite ist das Interesse an Flexibilität dadurch bestimmt, dass sie durch eine Variation von Arbeitszeiten, von Einkommen, von Beschäftigung sich möglichst rasch auf Marktveränderungen einstellen können und Marktveränderungen selbst gestalten können.

Autorin

Martin Kronauer, Professor für Strukturwandel und Wohlfahrtsstaat in internationaler Perspektive, lehrt und forscht an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Zu seinen Forschungsschwerpunkten gehört auch der Wandel der Erwerbsarbeits- und Beschäftigungsverhältnisse.

Take 5 (Martin Kronauer)

Für die Beschäftigten ist das Interesse von Flexibilität vor allem dadurch geprägt, dass sie Arbeitszeit und Lebenszeit außerhalb der Arbeit miteinander selbst versöhnen wollen und in eine für sie bessere Verbindung bringen können, vor allem, wenn es um Familienarbeit geht. Und dieses selbstbestimmte Interesse an Flexibilität wird sehr oft durchkreuzt durch die Flexibilität, wie sie von Arbeitgeberseite gefordert wird. also es gibt noch eine ganz starke Ungleichheit in Bezug darauf, wer eigentlich bestimmt, was Flexibilität heißt, und wem es zu Gute kommt.

Autorin

Dass Flexibilität ausschließlich den Arbeitgebern zugute kommt, liegt indes für Rechtsanwalt Wolfgang Daniels auf der Hand. Er ist Fachanwalt für Arbeitsrecht in Berlin und seit mehr als 30 Jahren auf diesem Gebiet tätig.

Take 6 (Wolfgang Daniels)

Der Arbeitgeber möchte flexibel sein, was seinen Personaleinsatz betrifft, das heißt, er möchte gerne wählen können, nehme ich Vollzeitbeschäftigte, nehme ich Teilzeitbeschäftigte, nehme ich Leiharbeiterinnen oder -arbeitnehmer, nehme ich gar geringfügig Beschäftigte, lasse das noch durch öffentliche Gelder fördern, et cetera. Zu diesem Ergebnis führt, dass politisch gewollt ist, dass Arbeitgeber, vereinfacht gesagt, so wenig wie möglich für Personal ausgeben müssen.

Autorin

Auch Gesetzgebung und Rechtsprechung haben sich den neuen Entwicklungen angepasst, berichtet der Rechtsanwalt aus seiner Praxis.

Take 7 (Wolfgang Daniels)

Das Kündigungsschutzgesetz ist zu Ungunsten der Arbeitnehmer geändert, bisher, das ist schon einige Jahre her, galt das Kündigungsschutzgesetz für Betriebe mit wenigstens sechs Beschäftigten. Jetzt gilt es nur noch für Betriebe mit wenigstens elf, wobei die Teilzeitbeschäftigten auch nur halb gerechnet werden. Ohne Kündigungsschutzgesetz gibt es gegen eine Kündigung fast keine Möglichkeit, sich zu wehren, egal ob man drei, fünf oder zwanzig Jahre beschäftigt war.

Autorin

Früher galt das Dogma, der befristete Arbeitsvertrag ist die Ausnahme. Jetzt lasse die Rechtsprechung aufgrund der gesetzlichen Regelungen Befristungen im weit größeren Maße zu, sagt Wolfgang Daniels und nennt ein Beispiel.

Take 8 (Wolfgang Daniels)

Es war immer erlaubt, vertretungsweise jemand befristet einzustellen, wenn klar war, Mutterschutz für einen Zeitraum von ... oder lange dauernde Krankheit, konnte man jemanden zur Vertretung einstellen. Dann musste nachgewiesen werden, dass der Eingestellte mit seinem befristeten Vertrag tatsächlich auch für den zu vertretenden eingestellt wurde und der nicht nur als Vorwand genommen wurde. Jetzt ist es so, dass diese Regelung praktisch aufgehoben worden ist. Der Arbeitgeber muss nur noch gedanklich die Tätigkeit des befristeten Beschäftigten der Tätigkeit des Vertretenen zuordnen. Er kann dann im ganzen Betrieb Ringversetzungen vornehmen, alles gedanklich, und kann dann sagen, ich stelle dich ein zur Vertretung von X, obwohl der Eingestellte mit seinem befristeten Vertrag mit dem X überhaupt nichts mehr zu tun hat.

Autorin

Rechtsanwalt Wolfgang Daniels hält nicht viel von den befristeten Verträgen. Sie führten im Endeffekt dazu, dass sich immer weniger Arbeitnehmer gegen Ungerechtigkeiten am Arbeitsplatz zur Wehr setzen.

Take 9 (Wolfgang Daniels)

Faktisch traut sich das niemand. Wenn ich einen befristeten Vertrag habe, der in vier Monaten ausläuft, und ich hoffe, ich bekomme dann eine Verlängerung, werde ich in diesen vier Monaten überhaupt nichts tun, was meinen Arbeitgeber irgendwie verärgern könnte. Schon gar nicht, zum Beispiel, ich möchte mehr Urlaub, ich möchte mehr Geld oder ähnliches.

Autorin

Ganz anders als der Fachanwalt für Arbeitsrecht, der ausschließlich Arbeitnehmer vertritt und Personal- und Betriebsräte berät, sieht das die Arbeitgeberseite. Das Institut für Deutsche Wirtschaft schrieb in seinem Infodienst im Oktober 2009:

Zitator

Die flexible Beschäftigung wird zu Unrecht verteufelt. Wenn man sie – wie es die Gewerkschaften wollen – durch eine strikte Regulierung zurückdrängen würde, entstünden keineswegs automatisch mehr Normalarbeitsverhältnisse. Die Alternative hieße oft: gar keine Beschäftigung.

Autorin

In den vergangenen zwei Jahrzehnten haben die befristeten Arbeitsverträge deutlich zugenommen, sagt das Statistische Bundesamt. Sie sind für Berufsanfänger fast zum Normaleinstiegsverhältnis geworden. Das gilt auch für Bereiche, die früher als Zentren der Beschäftigungssicherheit galten, etwa in der Großindustrie oder auch in der öffentlichen Verwaltung. Arbeitsverhältnisse mit befristetem Arbeitsvertrag zählen zu den so

genannten atypischen Arbeitsverhältnissen und bringen erhebliche Unsicherheiten und finanzielle Nachteile mit sich.

Take 10 (Martin Kronauer)

Relativ häufig werden Beschäftigte dann später übernommen. Aber wie Studien zeigen, sind die Einkommenseinbußen in dieser ersten Phase so stark, dass sie oft nicht mehr wett gemacht werden im weiteren Berufsverlauf.

Autorin

Martin Kronauer, Soziologieprofessor an der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin.

Take 11 (Martin Kronauer)

Befristete Beschäftigung hat auch die Folge, dass die Planbarkeit des eigenen Lebens schwieriger wird. Befristete Beschäftigungsverhältnisse reichen mittlerweile oft Jahre in die Beschäftigungsbiographie hinein. Das heißt dann auch, es ist schwieriger für junge Menschen, zu entscheiden, wann kann ich eine Familie gründen, wann kann ich Kinder haben.

Autorin

Eine weitere Tendenz der Flexibilisierung ist die Zunahme von Leiharbeit.

Take 12 (Martin Kronauer)

Leiharbeiter sind gerade in Deutschland nicht nur mit einer Unsicherheit der Beschäftigung konfrontiert, sondern auch mit deutlich niedrigerem Einkommen als Stammbeschäftigten. Sie sind gewissermaßen Arbeiter und Arbeiterinnen und Arbeitnehmerinnen zweiter Klasse. Außerdem haben wir eine Zunahme von Teilzeitarbeit, wobei Teilzeitarbeit dann, wenn sie selbst gewollt ist, nicht so problematisch ist. Aber wir haben auch einen erheblichen Anteil gerade von Frauenerwerbsarbeit in Teilzeit, die nicht gewollt ist, wo Frauen sich wünschen würden, Vollzeit erwerbstätig sein zu können. Und schließlich haben wir das breite Feld der geringfügigen Beschäftigung, die vor allem durch die Arbeitsmarktreformen, die so genannten Hartz-4-Reformen, gefördert wurden. Also 400-Euro-Jobs oder die so genannten 1-Euro-Jobs. Und das sind alles Bereiche, die die Beschäftigungssicherheit dramatisch unterminiert haben.

Autorin

Die geringfügigen Beschäftigungen sollten den Langzeitarbeitslosen helfen, wieder in den Arbeitsmarkt zurückzukehren. So jedenfalls war die Reform gedacht.

Take 13 (Raimund Waltermann)

Wenn man die Untersuchungen, die dazu existieren, durchmustert, dann stellt man fest, dass diese Brückenfunktion eigentlich wissenschaftlich nirgendwo belegt ist.

Autorin

Raimund Waltermann, Professor für Arbeitsrecht an der Universität Bonn.

Take 14 (Raimund Waltermann)

Das heißt, eine geringfügige Beschäftigung kann bedeuten, dass man in dieser geringfügigen Beschäftigung verharrt, dass man auch über die dort üblicherweise im Dienstleistungsbereich gezahlten niedrigen Entgelte nicht hinaus kommt.

Autorin

Und das wiederum wirkt sich verheerend auf die Kranken- und Rentenversicherungen aus. Denn das deutsche Sozialversicherungssystem gründet wesentlich auf Beiträgen, die aus Erwerbseinkommen bezahlt werden. Martin Kronauer:

Take 15 (Martin Kronauer)

Und für Menschen, deren Erwerbsbiographien unterbrochen sind, durch Arbeitslosigkeit etwa, nach Befristung, für Menschen, deren Erwerbsbiographie nur ein geringes Einkommen hervorbringt, für diese Menschen wird es schwer, die notwendigen Ansprüche in den sozialen Sicherungssystemen zu erwerben, die es ihnen dann etwa im Alter ermöglichen, einen angemessenen Lebensstandard aufrechtzuerhalten.

Autorin

Die gesamtgesellschaftlichen Folgen sind fatal, meint Raimund Waltermann:

Take 16 (Raimund Waltermann)

Denn auf Dauer niedrige Entgelte bedeuten für die Gesellschaft, dass aus ertragschwachen Arbeitsverhältnissen heute die Folgen in der Zukunft aufgefangen werden

müssen. Das könnte ich Ihnen an einem Beispiel vielleicht am besten deutlich machen. Wenn man in einem Normalarbeitsverhältnis 45 Jahre lang versichert beschäftigt einen Betrag von 7,50 Euro in der Stunde verdient, das ist ja der Betrag, den man üblicherweise als den Mindestlohnbetrag in der politischen Diskussion handelt. Dann bekommt man am Ende bei einem Monatsgehalt von 1.300 Euro einen Rentenanspruch von 620 Euro. Und dabei ist schon eine 40 Stunden-Wochen in die Rechnung eingegangen. Nun hat ja kaum jemand 45 Versicherungsjahre. Nur an diesem Beispiel wird eines deutlich, auch bei 45 Versicherungsjahren in einer 40-Stunden-Woche bekommt man nicht den Betrag heraus, der die Grundsicherung ausmacht. Der liegt bei 676 Euro.

Autorin

So ist zu erklären, dass selbst Menschen, die ein Leben lang gearbeitet haben, im Alter auf staatliche Unterstützung angewiesen sind.

Zu den atypischen Arbeitsverhältnissen, die nach den Reformen und der Forderung nach einer flexibilisierten Arbeitswelt entstanden sind, zählt auch die so genannte neue oder kleine Selbständigkeit.

Take 17 (Martin Kronauer)

Das sind Menschen, die für sich, für die eigene Tasche arbeiten, die gewissermaßen sehr direkt von den Aufträgen am Markt abhängen. Die im Unterschied etwa zu Ärzten oder Rechtsanwälten oder Unternehmern keine anderen Angestellten beschäftigen. Sie finden die neue Selbständigkeit auf den verschiedensten Qualifikationsebenen. Zum Beispiel Lastwagenfahrer, die früher angestellt waren bei einer Spedition etwa, und jetzt verantwortlich sind, auf eigene Rechnung gewissermaßen ihren Wagen zu chauffieren und sich selbst zu versichern. Es gibt neue Selbständigkeit in dem Bereich, dass Menschen zum Beispiel eine bestimmte Kosmetikfirma vertreten und die in einem Kaufhaus auf Franchise-Basis verkaufen und an den Mann und an die Frau zu bringen versuchen. Aber es gibt auch in den akademischen Berufen eine sehr starke Ausweitung der neuen Selbständigkeit. In den wissenschaftlichen Berufen, etwa in Projektforschung, aber auch etwa im Rundfunk oder im Fernsehen mit den selbständigen, den freien Mitarbeitern. Also ein breites Spektrum und dementsprechend auch unterschiedliche Marktchancen und unterschiedliche Chancen, sich tatsächlich mit einem angemessenen Einkommen über Wasser zu halten.

Autorin

Viele von ihnen schaffen das nicht, sie verdienen vielleicht gerade so viel, um sich etwas zu essen kaufen und vielleicht noch die Miete bezahlen zu können. Es besteht die Gefahr, dass sie zu wenig einnehmen, um sich zu versichern.

Take 18 (Martin Kronauer)

Und es gibt zunehmend Menschen in Deutschland, die ohne Versicherungsschutz, überhaupt ohne Versicherungsschutz, gerade in der Krankenversicherung, sind. Also die Tendenz ist durchaus, dass die Unterhöhlung, die Erosion von stabilen Erwerbsarbeitsverhältnissen nicht nur die aktuelle Situation in der Erwerbsarbeit betrifft, sondern sich über die gesamte Lebenszeit hinweg in ihren Auswirkungen niederschlägt.

Zitator

Ein Halbes Leben. Biographische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch.

Take 19 (Natalie Grimm)

Ein halbes Leben bedeutet, Arbeit macht ja sehr viel im Leben aus, und zwar bei vielen sogar mehr als das halbe Leben, zum einen, was jetzt den 24 Stundentag angeht, da ist man meist die Hälfte damit beschäftigt, Arbeit vor- und nachzubereiten und selbst zu arbeiten. Und wenn man die Lebenszeit ansieht, ist das bei vielen sogar mehr als das halbe Leben.

Take 20 (Philipp Staab)

Die Idee hinter dem Projekt ein halbes Leben war eigentlich einen Band zu machen, der ein Panorama der bundesrepublikanischen Arbeitsgesellschaft zeichnet, also wo Leute, die zur Arbeit forschen im gesellschaftswissenschaftlichen Bereich aus ganz verschiedenen Institutionen, Universitäten, und wie ich jetzt, Instituten, wie dem Hamburger Institut für Sozialforschung, zusammengekommen sind und sozusagen ihre Forschungsergebnisse und Forschungsschwerpunkte auf einer anderen Ebene zusammen getragen haben. Und in dem Zusammenhang funktioniert dieser Band so, dass wir besonders viele Interview-Originaltöne aufgenommen haben, also meist über die Hälfte von einem Beitrag sind Originaltöne, einfach deswegen, um den Leuten auch mal eine hörbare Stimme zu geben und sozusagen ihre Geschichte in ihrer eigenen Sprache erzählen zu lassen.

Autorin

Natalie Grimm und Philipp Staab, beide wissenschaftliche Mitarbeiter am Hamburger Institut für Sozialforschung, haben an einem länderübergreifenden Projekt zur Erforschung der Arbeitswelt teilgenommen, zusammen mit etwa 40 weiteren Wissenschaftlern, meist Soziologen, aus der Schweiz, aus Österreich und Deutschland.

Take 21 (Natalie Grimm)

Das Ziel war eigentlich, eher eine Forschung von unten zu machen. Es wird ja sehr viel in den Medien und auch in den Wissenschaften über Veränderungen in der Arbeitswelt gesprochen. Es werden viele Statistiken erhoben, Unternehmensstrategien analysiert, oder auch politische Entscheidungen, aber recht wenig liest man, wie diese Veränderungen eigentlich auf die Arbeitnehmer selbst wirken. Das heißt, welche Erfahrungen machen sie damit, wie bewerten sie diese Veränderungen und wie wirken sich diese Veränderungen auch auf deren Leben und auf ihren Alltag aus? Unsere Idee war einfach, wir wollen aus Sicht der Arbeitnehmer, also der Arbeitenden in verschiedenen Berufsfeldern mal schauen, gibt es diese Veränderungen und was bewirken sie.

Autorin

So ist ein Band mit 50 Portraits aus dem Arbeitsleben entstanden. Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen wandten dabei die Methode des „verstehenden Interviews“ an, angelehnt an den französischen Soziologen Pierre Bourdieu.

Take 22 (Philipp Staab)

Ich habe mein Interview geführt mit jemandem, den habe ich Karl Trebel genannt. Das ist ein ganz interessanter Mensch mit einer ganz interessanten Biographie gewesen, weil der stand für einen Trend, den es ganz allgemein gab im öffentlichen Dienst oder dem, was vom öffentlichen Dienst übrig ist. Zum Beispiel in der deutschen Post AG ist dieser Karl Trebel eben Ende der 90er Jahre mehr oder weniger zwangsverfrührentet worden und stand dann mit Mitte Ende vierzig vor dem Problem, sein Leben neu ordnen zu müssen und eigentlich mit Ende vierzig zum alten Eisen zu gehören.

Autorin

Damit fand sich Karl Trebel jedoch nicht ab. Er baute sich ein komplett neues Leben auf, um aktiv zu bleiben und zur Frühpension etwas dazu zu verdienen. Er arbeitet als Saisonarbeiter bei der Weinlese, fährt LKW und Traktoren. Das macht er in Schwarzarbeit, um die ohnehin kleine Pension nicht weiter schrumpfen zu lassen. Er definiert sein neues Leben jedoch auf keinen Fall mit diesen illegalen Tätigkeiten, sondern mit seinen Aktivitäten bei der Freiwilligen Feuerwehr, wo er schon in jungen Jahren engagiert war.

Take 23 (Philipp Staab)

Und interessant an dem Fall ist, dass Karl Trebel uns gewissermaßen zeigt, was für kreative Potentiale Menschen am unteren Rande der Arbeitsgesellschaft zum Beispiel in einer solchen Situation an den Tag legen, nach seiner eigentlichen Berufsbiographie,

wo er auch immer drauf bestehen würde, er ist und bleibt Postbeamter, auch nach seiner Frühpensionierung. Und jetzt ist er sozusagen hauptberuflich freiwilliger Feuerwehrmann. Hat seinen Funkpieper immer zur Hand, jede Nacht im Bett, steht senkrecht, um ihn mal zu zitieren, im Bett, sobald das Ding piepst und rennt dann und eilt dann zur Rettung dieser Gemeinde, in der er lebt.

Was man merkt an Karl Trebel ist diese Idee, die man hat, dass da Menschen, die zum Beispiel mit Ende 40 in Führungszeichen überflüssig werden, sich nicht darauf zurückziehen, da sozusagen das Opfer raushängen zu lassen. Sondern Karl Trebel hat in unserem Interview mehrfach und immer wieder und sehr vehement gesagt, wer hart arbeiten kann, der findet auch irgendwas. Das ist natürlich auch das, woran sich Leute dann in solchen Situationen festhalten, gar keine Frage, aber das ist auch sein Temperament, und das hat er auch ganz erfolgreich, wie ich finde, umgesetzt.

Autorin

Die 50 Portraitierten kommen aus den verschiedensten Berufen. Es sind Fach- und Hilfsarbeiter, Angestellte, Selbständige, Handwerker und Akademiker. Eine Buchhändlerin, eine Biobäuerin, ein Lehrer, ein Maurer, eine Sexarbeiterin, ein Software-Entwickler, eine Apothekerin und viele andere. Natalie Grimm interviewte einen KFZ-Mechaniker am Ende seines Arbeitslebens, der 35 Jahre lang für denselben Automobilkonzern arbeitete, allerdings an verschiedenen Orten und auch in unterschiedlichen Funktionen.

Take 24 (Natalie Grimm)

Am Ende hat er sehr viele Jahre als Sachbearbeiter in der Qualitätssicherung in einem sehr großen Automobilkonzern gearbeitet, auch schon über sehr viele Jahre. Und der hat mir vor allen Dingen viel über die ganzen Umstrukturierungs- und Reorganisationsprozesse in Unternehmen berichtet und hat das so ganz treffend beschrieben, dass das quasi eigentlich die am Hallenboden immer das umsetzen müssen, was die oben beschließen und dass diese Beschlüsse aber ständig wieder geändert werden müssen. Und dass das quasi der größte Mist zum Teil sei und man da überhaupt gar nicht mitbestimmen könnte und es zum Teil gar nicht verstanden wird, warum jetzt wieder was verändert wird.

Autorin

Viele der Interviewten schilderten als ein großes Problem, dass man sie in ihrer Kompetenz nicht anerkannte, dass ihr Fachwissen nicht gefragt wurde. Viele sprachen auch von der „Intensivierung“ der Arbeit.

Take 25 (Natalie Grimm)

Das heißt, in kürzerer Zeit immer mehr Leistung bringen zu müssen. Auch solche neuen Instrumente, die gibt es ja überall, in der Automobilindustrie, aber auch im Gesundheitssystem, diese Zielvereinbarungsgespräche, wo viele Arbeitnehmer das Gefühl haben, damit haben die Chefs wieder nur ein neues Macht- und Kontrollmittel in der Hand und ihnen selbst bringt das gar nichts. Auch dass es weniger Verbindlichkeit gibt und weniger Anerkennung für die Leistungen, also das waren so Beispiele, dass es weniger Jubiläumsfeste gibt, oder wenn dann jemand in Rente geht, Verabschiedungen weniger gefeiert werden. Dass man für seine Leistungen, die man auch über all die Jahre gebracht hat, weniger Dank erntet oder weniger anerkannt wird.

Autorin

50 Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch – Berichte über Erfahrungen aus dem Alltag. Manche können dem flexibleren Arbeitsleben auch positives abgewinnen. Natalie Grimm:

Take 26 (Natalie Grimm)

Einige haben sich durchaus gefreut über mehr Freiheit, also mehr entgrenzte Arbeit, kann man ja sagen, das heißt, einige sind froh darüber, keinen nine-to-five-job zu haben. Das heißt auch, Arbeit mit nach Hause nehmen zu können, oder auch später mal kommen zu können. Wobei das natürlich gefährlich ist, weil am Ende, das erzählen auch alle, arbeiten sie halt mehr. Das heißt, es gibt nicht mehr den klassischen Feierabend. Und das ist in vielen Berufen, nicht nur in den Führungspositionen so, sondern die Pflegekraft beim Pflegedienst fährt dann nach Feierabend noch mal bei der einen Oma vorbei, weil es der nicht so gut ging. Das sind dann zwar auch Freiheiten, die einige ganz gerne mögen, aber es ist durchaus ein gefährliches Spiel.

Autorin

Durch viele Interviews zieht sich die Angst, die Arbeit zu verlieren. So geht es zum Beispiel einem Informatiker, der seit mehr als 25 Jahren als Software-Entwickler arbeitet.

Die Internationalisierung der Elektro- und Elektronikindustrie ist das zentrale Thema des Gesprächs. Seine Firma verlegte Aufträge in Niedriglohnländer und die Beschäftigung im Unternehmen ging generell durch Auslagerungen zurück.

Zitator

Peter R. fühlt sich im Hinblick auf seine berufliche Zukunft sehr unsicher. Er wird im Unternehmen anscheinend nicht mehr gebraucht und er weiß, dass er auf der grauen, wenn nicht auf der schwarzen Liste steht. Der Status als Betriebsratsmitglied wird ihn nicht auf Dauer schützen. Er befürchtet, dass die Betriebsratskörperschaft in nächster Zeit aufgelöst werden könnte, wenn die Software-Entwicklung „zerschlagen“ und auf andere Unternehmensbereiche aufgeteilt wird.

Autorin

Auch das gehört zur Flexibilisierung der Arbeitswelt, dass Betriebe ihre Struktur ändern und dadurch flexibler mit dem Personal umgehen können. Wolfgang Daniels, Fachanwalt für Arbeitsrecht, kennt das aus seiner Praxis.

Take 27 (Wolfgang Daniels)

Die Taktik der Firmen zu spalten, Firmen zu spalten, zu teilen, neue Firmen zu gründen, damit aus einem Tarifvertrag rauszugehen, dem man vorher noch unterlegen hat. Die neue Firma unterliegt keinem Tarifvertrag mehr, das heißt, es gibt wesentlich mehr Auseinandersetzungen auch darum, nach welchen Arbeitsbedingungen, nach welchen tariflichen Regelungen eigentlich die Arbeitsbedingungen sich richten, wenn denn neue Firmen gegründet wurden. Wir haben teilweise sogar die Situation, dass die Beschäftigten gar nicht wissen, wer ihr Arbeitgeber ist, weil so häufig gewechselt wurde, der Arbeitsvertrag ist vielleicht nur fünf, sechs Jahre alt, dass wir erst recherchieren müssen, wer eigentlich der Arbeitgeber ist, den wir zu verklagen haben.

Autorin

Die Situation der Arbeitnehmer wird in der Regel durch eine Teilung oder Aufteilung eines Betriebes schlechter. So wechseln – ja nach Sparte – die Betriebe den entsprechenden Arbeitgeberverband und unterliegen anschließend einem anderen Tarifvertrag.

Rechtsanwalt Daniels nennt ein Beispiel:

Take 28 (Wolfgang Daniels)

Es gibt ein größeres Unternehmen, das hat einen Fuhrpark, unter anderem. Jetzt beschließt die Firma, den Fuhrpark auszugliedern und eine neue Firma zu gründen. Die

Firma mit dem Fuhrpark unterliegt dem Tarifvertrag der IG-Metall. In der neuen Firma, die gegründet wird, wird ein Tarifvertrag abgeschlossen mit der entsprechenden Gewerkschaft für Transport. Dort sind die Arbeitsbedingungen wesentlich schlechter. Das heißt, die Beschäftigten, die wechseln, nehmen zunächst ihre tariflichen Regeln mit. Wenn dann beim Arbeitgeber, beim neuen Arbeitgeber, aber ein anderer Tarifvertrag gilt, ist dies erheblich gefährdet, mindestens ist es gefährdet, wenn dort neue Leute eingestellt werden, die kriegen weniger Geld, das führt zu sozialen Unruhen im Betrieb und der Druck, auf eigene gute Arbeitsbedingungen zu verzichten, wird immens.

Zitator

Ein Halbes Leben – Biografische Zeugnisse aus einer Arbeitswelt im Umbruch.

Autorin

Die Arbeit an dem Buchprojekt ist abgeschlossen. Die Diplom-Sozialwirtin Natalie Grimm und der Soziologe Philipp Staab forschen weiter, in verschiedenen Projekten, beide am Institut für Sozialforschung in Hamburg.

Take 29 (Natalie Grimm)

Das Projekt heißt "Prekarisierte Erwerbsbiographien". Es ist ein relativ ungewöhnliches Projekt für die Sozialforschung, weil es eine Langzeitstudie ist. Das heißt, das Projekt hat 2006 begonnen und geht jetzt noch bis Ende 2011. Das heißt, wir begleiten ca. fünf Jahre lang Personen, die entweder arbeitslos sind oder es mal waren oder eben in prekären Beschäftigungsverhältnissen sind, das heißt, die sich immer am Rande der Hilfebedürftigkeit befinden. Und dieses Projekt ist finanziert über das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und ist quasi Teil der Evaluationsforschung, der Hartz-Evaluation, also dieser ganzen Hartz-Gesetze vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Autorin

Natalie Grimm stellte schnell fest, dass für die 150 Befragten in sieben Regionen Deutschlands die Erwerbsarbeit eine wichtige, wenn nicht sogar die wichtigste Rolle im Leben spielt. Entsprechend intensiv sind ihre Bemühungen, neue Arbeit zu finden, wenn sie ihre gerade mal wieder verloren haben.

Take 30 (Natalie Grimm)

Was sie alle eint, dass sie alle schon mal Erfahrungen mit staatlichen Grundleistungen gemacht haben. Das heißt, sie haben alle schon mal Arbeitslosengeld 1 oder 2 bezogen. Und da würde man ja erwarten, auch mit dieser ganzen Unterschichtsdebatte und alle bleiben irgendwie hängen, dass da nicht viel passiert. Also mit dieser ganzen Aktivierungsdebatte, dass die Leute erst mal wieder aktiviert werden müssen und dass die unterstützt werden müssen, dass die überhaupt eine Erwerbsarbeit annehmen, da können wir tatsächlich das Gegenteil beweisen, weil es passiert unglaublich viel. Die Befragten pendeln immer wieder zwischen kurzfristigen Beschäftigungsverhältnissen, zwischen Leiharbeit, zwischen 1-Euro-Jobs, oder auch working-poor, das heißt, dass die eine Beschäftigung haben, das Einkommen reicht aber zum Leben nicht aus, und eben immer wieder kurzfristigen Arbeitslosigkeitsphasen hin und her. Und das ist wirklich so, wir nennen das gerade den rasenden Stillstand, also das heißt es passiert ganz viel, die Leute sind ständig in Bewegung und dennoch verbessert sich an ihrer tatsächlichen Lage nichts.

Autorin

Das heißt, sie bleiben dauerhaft arbeitslos. Sie erhalten allenfalls befristete Beschäftigungen oder Teilzeitbeschäftigungen, die nicht zum Leben ausreichen.

Take 31 (Natalie Grimm)

Und diese Ein-Euro-Jobs, die sind tatsächlich, das haben auch andere Studien schon ergeben, überhaupt gar keine Brücke in den ersten Arbeitsmarkt. Also das sind wirklich kurzfristige Aufbewahrungsorte. Unsere Befragten sprechen zum Teil sehr positiv über die Ein-Euro-Jobs, weil das ist wirklich das letzte Mittel, was sie noch erreichen können. Sie wollen alle gerne teilhaben am Erwerbsarbeitssystem und mittlerweile sind die Ein-Euro-Jobs für viele die letzte Chance, überhaupt irgendwo mitmachen zu können.

Autorin

Natalie Grimm hält die Ein-Euro-Jobs für ein unmoralisches Angebot. Denn sie simulieren allenfalls eine Erwerbsarbeit. Davon leben kann niemand und nach einem halben Jahr sind sie beendet. Trotzdem, und das ist die Kehrseite, für viele Menschen die letzte Möglichkeit.

Take 32 (Natalie Grimm)

Da geht es auch darum, anerkannt zu werden, irgendwas zu tun, damit man das Gefühl hat, man wird gebraucht, dass man der Gesellschaft was zurückgibt. Und das sind zum Teil ja wirklich ganz qualifizierte Jobs, die die da machen. Da geht es nicht nur um Straße kehren, sondern da wird dann Nachhilfe angeboten in irgendwelchen Brennpunkten, also in Stadtteilen, wo das nun wirklich notwendig ist, das sind dann eben Erzieherin-

nen, die Nachhilfe anbieten, oder Pädagoginnen oder auch Buchhalterinnen, die für einen gesamten Verein die gesamte Buchhaltung machen. Also das sind ja wirklich auch qualifizierte Jobs. Und da wird das eben simuliert. Und früher waren das noch die ABMs, da waren die Arbeitsbedingungen noch besser, da gab es wenigstens einen Anspruch auf Arbeitslosengeld, und mittlerweile werden die alle umgewandelt in Ein-Euro-Jobs, wo man eben nur noch eine Mehraufwandsentschädigung kriegt. Und das ist eben so eine Farce. Quasi das letzte, was man kriegen kann, wird immer schlechter, und die Leute machen es trotzdem. Also die laufen dem trotzdem hinterher, weil sie einfach die Möglichkeit haben wollen, sich auch zu beweisen, teilzuhaben, und natürlich auch in irgendeinem Kollektiv, also einem Arbeitszusammenhang teilzunehmen.

Autorin

Bei allen Schwierigkeiten, die der Wandel der Arbeitswelt mit sich bringt, gibt auch Positives.

Take 33 (Natalie Grimm)

Positiv sind vielleicht einige Freiheiten, die vielleicht einige haben. Denn gerade jetzt jüngere Leute, die gerade ihr Studium abgeschlossen haben, die haben zum Teil auch große Lust, die Welt zu entdecken und die sagen von sich aus, ich möchte nicht immer bei einem Arbeitgeber arbeiten. Trotzdem haben die auch Wünsche, indem die sagen, ich kann mir sehr gut vorstellen, die nächsten fünf Jahre mal flexibel von einem Ort zum nächsten zu springen oder den Job zu wechseln, aber auch die sagen immer, ich möchte das nur eine gewisse Zeit machen. Und dann möchte ich aber gerne irgendwo fest etabliert sein. Und das ist immer so, dass die meisten einen ganz, ganz großen Wunsch haben nach Sicherheit. Und der wird eben sehr wenig erfüllt, also Sicherheit, Verbindlichkeit. Und da geht es gar nicht drum, so wahnsinnig viel verdienen zu wollen, sondern es geht eher darum, mehr planen zu können. Also deswegen, also all das was mir vor allen Dingen die Personen, die ich befrage, berichten, weißt doch schon auf viel Prekarität hin und wenig positives.

Autorin

Natalie Grimm will nicht mehr von Ausschluss und Teilhabe reden, es gebe nicht mehr hier die Beschäftigten und dort die ewig Arbeitlosen. Vielmehr sei die Grauzone der Unsicherheit größer geworden. Es suchten auch längst nicht mehr nur die Unqualifizierten vergeblich nach einer sicheren Arbeitsstelle.

Take 34 (Natalie Grimm)

Da sind natürlich auch hochqualifizierte drin, da sind auch Leute mit einem Hochschulabschluss, da sind alte wie junge, da sind auch viele, die über lange Jahre vielleicht

selbständig waren und sehr, sehr viel verdient haben, die dann aber durch irgendwelche Gründe in die Insolvenz gehen mussten und jetzt ein ganz anderes Leben führen müssen. Also es ist einfach so, dass man gar nicht mehr sagen kann, die Personengruppe betrifft es, und die andere nicht, sondern es ist ein sehr übergreifendes Phänomen. Und ich glaube, das ist das neue daran.

Autorin

Wie Natalie Grimm untersucht auch Philipp Staab die neuen Bedingungen in der Arbeitswelt. Gemeinsam mit der Soziologin Friederike Bahl arbeitet er an dem Projekt „Dienstleistungsproletariat“. Der Prozess der „Tertiarisierung“, also die Entwicklung von manuellen Tätigkeiten in der Industrieproduktion hin zu Dienstleistungsbeschäftigung, hat bereits in den 50er Jahren begonnen. Heute sind zwei Drittel der Erwerbstätigen in diesem Bereich beschäftigt. Friederike Bahl:

Take 35 (Friederike Bahl)

Und das interessante daran, worauf auch unser Forschungsinteresse beruht, ist, dass die theoretische Debatte um Dienstleistungsarbeit anfänglich diese Entwicklung der Tertiarisierung eigentlich mit einem ziemlich einhelligen Optimismus verbunden hat, das heißt, Dienstleistungsarbeit sei qualifiziert, sei sauber, sei interaktiv und durch ihre Rationalisierungsresistenz sei sie auch ein Beschäftigungsmotor und zwar ein ziemlich deutlicher Beschäftigungsmotor.

Autorin

Der Optimismus aus der Debatte um die Dienstleistungsarbeit hat sich nicht bewahrt. Denn schlechte Bezahlung, befristete Verträge und Arbeitslosigkeit machen auch vor diesen Jobs nicht halt.

Take 36 (Friederike Bahl)

Das heißt, die Profession und Tätigkeiten, die Jean Fourastié oder Daniel Bell vor Augen hatten, um jetzt mal zwei prominente Autoren und Personen aus der Debatte um die Dienstleistungsarbeit zu nennen, diese Tätigkeiten und Professionen existieren, zugleich sind sie aber nur eine Seite der Medaille. Man könnte auch sagen, durch die Arbeitswelt der Dienstleistung zieht sich eine Spaltungslinie. Und zwar eine Spaltungslinie zwischen den Professionals einer hochproduktiven Dienstleistungsgesellschaft und andererseits einer Frage nach dem Dienstleistungsproletariat im Bereich einfacher Dienstleistungen.

Autorin

Die hochproduktiven Professionals, von denen Friederike Bahl spricht, sind zum Beispiel Ingenieure und Wissenschaftler, die den technischen Fortschritt planen. Aber auch kulturelle und soziale Dienstleister, Kulturwissenschaftler, Theater- und Filmproduzenten, Anwälte oder Journalisten gehören dazu. Im unteren Bereich agieren die Sicherheitsdienste mit Wachmännern und Pförtnern, die Gebäudereinigungen mit Putzfrauen und Putzmännern, Discounter, Gesundheits- und Pflegedienste. Philipp Staab:

Take 37 (Philipp Staab)

Was wichtig ist, wenn man sozusagen aus soziologischer Perspektive fragt, wer diese Gruppe der Dienstleistungsarbeiter sind, ist, dass wir da in diesem Bereich drei grundsätzliche Tendenzen finden, die unsere Gesellschaft als ganzes prägen. Und das ist einerseits die Expansion weiblicher Erwerbsbeteiligung, also das Dienstleistungsproletariat, wenn man von ihm sprechen möchte, ist dominant weiblich. Das ist zum anderen die Frage von, die Soziologen sagen Ethnisierung, in der politischen Debatte sagt man eher die Frage nach Menschen mit Migrationshintergrund, die dort die Arbeitsplätze oft innehaben, und die zum Beispiel im Bereich der kleinen Selbständigen natürlich auch eine extreme Dynamisierungsrolle für die Arbeitsmärkte spielen. Und das ist zum dritten der Punkt, dass im Bereich einfacher Dienstleistungsarbeit, einfach in Führungszeichen, die Frage nach der Rolle von Zertifikaten, also in welcher Art und Weise man eigentlich Bildungstitel in Wert setzen kann, ziemlich schwierig und kompliziert geworden ist.

Autorin

Die verschiedenen Ebenen in diesem unteren Bereich der Dienstleistungen vermischen sich und sorgen für neuen Konfliktstoff.

Take 38 (Philipp Staab)

Wir haben zum Beispiel dann Situationen, in denen ein ungelernter Arbeiter in der Gebäudereinigung, für den sozusagen das der Rest der Jedermanns-Arbeitsmärkte ist, arbeitet neben einer afrikanischen Akademikerin, deren Bildungstitel in der Bundesrepublik nicht anerkannt wird. Und für die deswegen auch kein anderer Bereich des Arbeitsmarkts bleibt. Und besonders interessant, auch im Bereich unseres Forschungsinteresses ist, dass diese mehrdimensionale Durchmischung von Ungleichheitsdynamiken, also Geschlecht, Ethnizität und Bildung, zu erheblichen Konflikten in den Belegschaften führt.

Autorin

Philipp Staab und Friederike Bahl sprechen vom Dienstleistungsproletariat. Mit dem Proletariat im Marxschen Sinne, das Solidarität und ein „ihr da oben, wir hier unten“ kennt, hat das jedoch nichts mehr zu tun.

Take 39 (Philipp Staab, Friederike Bahl)

Das sehen wir ganz einfach auch in statistischen Erhebungen. Also wenn wir uns zum Beispiel die Gruppe der einfachen Arbeiter im Industriebereich gegenüber der Gruppe der einfachen Arbeiter im Dienstleistungsbereich ansehen, dann sehen wir dass wir immer noch um die 40 Prozent haben an Mitgliedern in Gewerkschaften. Im Bereich einfache Dienstleistungen ist es nicht mal die Hälfte. (Staab)

Was natürlich gewerkschaftliche Organisation in dem Bereich auch erschwert sind einfach die strukturellen Bedingungen. Da herrscht eine unglaublich hohe Fluktuation der Belgschaften. Da gibt es wahnsinnig viele Wechsel, die einfach das natürlich auch erschweren, dass man sich gewerkschaftlich organisiert. (Bahl)

Autorin

Erste Forschungsergebnisse der Studie von Philipp Staab und Friederike Bahl zeichnen ein eher düsteres Gesellschaftsbild, das aus den Interviews entstanden ist. Mitunter ist es die pure Verzweiflung, die ihnen entgegenschlägt.

Take 40 (Philipp Staab, Friederike Bahl)

Wo Leute sagen, ich weiß eigentlich gar nicht, wo ich in der Gesellschaft stehe. Leute, die auf Teufel komm raus versuchen, sich irgendwie so eine Mittelschichtexistenz zu schaffen, indem sie auf zum Beispiel dem Gehalt eines privaten Postdienstleisters, das sind dann ungefähr 1000 Euro netto im Monat, und in einer Ehe mit einer Pflegerin, die wenig mehr verdient, ein Haus in Brandenburg zu bauen, oder ein altes Haus zu renovieren. Das sind harte Versuche, sich sozusagen an so was wie die Mittelschicht anzunähern. Wir sehen aber, und das ist ein dritter großer Komplex, auch das Phänomen, dass viele Leute, die da arbeiten, so was wie ein Gesellschaftsbild überhaupt nicht mehr haben. Die haben eigentlich keine Idee davon, in was für einer Gesellschaft sie leben. (Staab)

Also dass wir da schon einen ziemlichen Kontrast erleben zwischen dem gewissen Zukunftsoptimismus und auch einem gewissen Optimismus gegenüber dem technischen Fortschritt, der ja vielleicht noch bei den Industriearbeitern aus den 1950er Jahren existierte. Demgegenüber haben wir hier natürlich eher eine gewisse Orientierungslosigkeit, dass teilweise das soziale, also Gesellschaft als Kategorie auch annulliert wird. Also dass uns dann solche O-Töne entgegenkommen wie: es existiert ein gewisses Warrwarr, ein Chaos auf die Frage danach, wer denn in unserer Gesellschaft die Macht habe. Und auch bezüglich der Zukunft uns eher eine gewisse Wortlosigkeit erreicht und

eher das Rückspiel, dass das ja eine blöde Frage sei, auf die man einfach keine Antwort hat. (Bahl)

Was diese Arbeitsbereiche einfacher Dienste verbindet, gerade auch im Gegensatz zum Beispiel zu so was wie der Industriearbeit, ist eben, dass sie kaum so was wie Produzentenstolz ermöglichen. Also die Leute, mit denen wir reden, die haben nicht die Idee, egal, wie kleinteilig mein Arbeitsschritt ist, den ich jetzt am Fließband ausführe, hinten aus der Fabrik kommt ein VW Golf raus, und ich baue an diesem VW Golf mit, sondern die haben eher den Eindruck und das deckt sich damit auch natürlich mit der Struktur der Arbeit, dass ihre Arbeit dann erfolgreich ist, wenn sie gerade nicht bemerkt wird. Also die haben zum Beispiel in der Pflege das Phänomen, das darum geht, die Leute herzurichten, damit sie für den Verwandtenbesuch oder für die Prozessierung des Alltags bereit sind. Aber das Herrichten selber das soll eigentlich hinter geschlossenen Türen passieren. Die haben in der Gebäudereinigung das Phänomen, dass sie nachts ausrücken und unsere Bürotürme in unseren Innenstädten reinigen. Und wenn morgen die in Anführungszeichen eigentliche Arbeit beginnt, müssen die verschwunden sein. Und das ist natürlich für so was wie Anerkennung, die man aus Arbeit gewinnt, ein ziemlich schwieriges Problem. (Staab)

Autorin

Trotz allem erleben Philipp Staab und Friederike Bahl ihre Gesprächspartner nicht durchweg in düsterer Stimmung oder als passive Opfer ihrer Situation. Sie seien vielmehr weiterhin aktiv, arbeiten an ihren Verhältnissen und versuchen, ihr Schicksal in die Hand zu nehmen.

Take 41 (Gero Neugebauer)

Der Wandel der Arbeitswelt führt dazu, dass Leute, die geglaubt haben, sie haben mit ihrem Beruf und mit ihrer Qualifikation eine lebenslange Möglichkeit zu arbeiten, ohne sich weiter bilden zu müssen, auf einmal fest stellen, es reicht nicht.

Autorin

Der Berliner Politologe Gero Neugebauer. Für seine Studie über „Politische Milieus in Deutschland“, die bereits 2007 erschienen ist, hat er auch den Wandel der Arbeitswelt untersucht.

Take 42 (Gero Neugebauer)

Also es ist die Arbeitswelt, in der der Wandel sich am stärksten bemerkbar macht durch Technologie und auch aber durch die Rückwirkung aus der Globalisierung, durch die Androhung von Verlagerung von Arbeitsplätzen oder durch die Veränderung von Qualifikationsanforderungen für bestimmte Tätigkeiten. Es ist aber auch der soziale Wandel

insgesamt, der oft dazu führt, dass Leute verunsichert werden. Und es sind die Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt, die dazu führen, dass viele der Auffassung sind, sie können gar nicht sicher sein, ob sie ihren Job behalten.

Autorin

Die Verunsicherung, so Neugebauer, ziehe sich durch alle Gesellschaftsschichten. Deshalb spricht er nicht länger nur von der Zwei-Drittel-, sondern auch von der Drei-Drittel-Gesellschaft.

Take 43 (Gero Neugebauer)

Das Konzept der Zweidrittel-Gesellschaft beruht ja darauf, dass man annimmt, ein Drittel der Gesellschaft wird am gesellschaftlichen Reichtum, am Wohlstand nicht teilhaben, aber zwei Drittel partizipieren davon. Der Begriff der Dreidrittel-Gesellschaft geht davon aus, dass in der Gesellschaft die Reaktionen auf technologischen Wandel, auf Globalisierung, auf die Rückwirkung der Globalisierung, vor allen Dingen auf nationale Märkte und Gesellschaften dazu führt, dass alle Sektoren der Gesellschaft mehr oder weniger betroffen werden. Manche direkt, manche indirekt, und indirekt sozusagen beispielsweise durch Furcht vor sozialem Abstieg. Wir sprechen also deshalb von einer Dreidrittel-Gesellschaft, um deutlich zu machen, dass die Furcht vor sozialem Abstieg, die Furcht Veränderungen nicht erhalten zu können, die Furcht, Veränderungen nicht sozusagen auffangen zu können, etwas anderes ist als die Zweidrittel-Gesellschaft.

Autorin

Die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse, die flexiblen Arbeitszeiten und vor allem die schlechten ökonomischen Bedingungen wirken sich vor allem auf Familien aus. Das fängt damit an, dass viele junge Leute es nicht wagen, eine Familie zu gründen.

Take 44 (Hans Bertram)

Bei den weniger qualifizierten Jobs reicht in der Regel das Geld hinten und vorne nicht. Auch wenn sie sich zu zweit zusammentun, wird es manchmal ziemlich schwierig, weil wenn Sie zum Beispiel zusammen 2.500 Euro netto haben und in Berlin leben, gehören Sie schon zu den Wohlhabenden.

Autorin

Hans Bertram ist Professor für Mikrosoziologie an der Humboldt-Universität in Berlin.

Take 45 (Hans Bertram)

Es gibt viele Leute, die zusammenleben und auf keine 2.000 Euro netto kommen. Und das bedeutet eben, es wird ziemlich kompliziert sich vorzustellen, dass man jetzt auch noch für ein Kind entscheidet und dann obendrein auch noch sagt, möglicherweise will einer von den beiden dann auch noch seine Arbeitszeit reduzieren. Das sind alles ganz schwierige Voraussetzungen, die nicht unbedingt dazu führen, dass man sich für mehr Kinder entscheidet.

Autorin

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten könnte dabei helfen, dass beide Eltern Geld verdienen und ihre ökonomische Situation verbessern können. Aber, so Bertram, auch die flexiblen Arbeitszeiten wirken sich eher negativ auf die Familien aus.

Take 46 (Hans Bertram)

Das Problem ist bei der flexiblen Arbeitszeit, dass wir uns alle darüber freuen, dass wir heute flexible Öffnungszeiten der Kaufhäuser haben. Aber es gibt ja auch jemanden, der dann eben abends um acht Uhr an der Kasse stehen muss. Wir haben einfach eine Entwicklung in unserer Gesellschaft, wo die klassischen Familienzeiten, also gemeinsames Abendessen 18 oder 19 Uhr war, plötzlich mindestens ein Partner noch berufstätig ist, weil seine Arbeitszeit nicht morgens um acht Uhr beginnt, oder meinetwegen wie im Drei-Schichten-Betrieb nach einem regelmäßigen Rhythmus, sondern er möglicherweise immer erst um 16 Uhr anfängt, weil dann die Haupteinkaufszeiten in einem Kaufhaus sind. Das heißt, wir haben heute bei der Flexibilisierung das Problem, dass sich die flexiblen Arbeitszeiten immer mehr in die Familienzeiten hineinfressen und das so sehr schwierig wird für Eltern, selbst, wenn sie einen Betreuungsplatz für Kinder haben, Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen.

Autorin

Es gebe zwar Betriebe, sagt Bertram, die versuchen, die Arbeitszeiten nicht nur für ihren Profit, sondern auch zur Erleichterung der Arbeitnehmer zu flexibilisieren.

Take 47 (Hans Bertram)

Betriebe, die sich überlegen, wie man das kombinieren kann, dass man beispielsweise Müttern mit Kindern die Chance gibt, dann eben andere Schichten zu nehmen. Aber dann brauchen sie auch immer jemanden, der für sie die Arbeit tut. So dass das nicht wirklich einfach ist. So dass man immer nur hoffen kann, dass Unternehmen das zum Teil auch als einen Teil der eigenen Unternehmensphilosophie akzeptieren, Strategien zu entwickeln, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf tatsächlich zu einem zentralen Thema machen. Und ich denke, da muss man schon auch sagen, haben die Ge-

werkschaften lange Zeit nicht begriffen, dass die Entscheidung über Zeit nicht allein beim Arbeitgeber liegen darf, sondern dass die Zeitsouveränität ein Thema ist, was im Grunde genommen auf gleiche Augenhöhe jedenfalls für Familien zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszuhandeln ist. Das kann der einzelne aber nicht individuell, das kann im Grunde nur dann geschehen, wenn das gewerkschaftlich auch durchgesetzt worden ist.

Autorin

Vor allem sind es nach mir vor die Mütter, die sich für die Familie teilweise aus dem Erwerbsleben verabschieden. Von Gleichberechtigung kann hier nicht die Rede sein.

Take 48 (Hans Bertram)

Wenn die beiden gucken, wer mehr verdient, dann ist es in der Regel so, dass der junge Mann pi mal Daumen 20 Prozent mehr verdient als die junge Frau. Und ein junges Paar, wo die Frau unter 35 Jahre alt ist, verdient pro Kopf im Durchschnitt 700 Euro weniger als ein Paar ohne Kinder. Und wenn Sie viele Investitionen für ein Kind haben, dann drehen Sie jeden Euro dreimal um. Und da wird niemand auf die Idee kommen, zu sagen, derjenige, der 20 Prozent mehr verdient, der soll seine Arbeitszeit reduzieren, damit derjenige weiter arbeitet, der von Anfang an weniger verdient. Und solange wir die Ungleichheit der Bezahlung von Männern und Frauen in unserer Gesellschaft so haben wie wir sie haben, werden sie auch kein anderes Muster erzeugen können.

Autorin

Ist die Flexibilisierung der Arbeitszeit wirklich nur für die Unternehmer gut? Hat der Wandel der Arbeitswelt nicht auch Positives für die arbeitende Bevölkerung gebracht? Heute sind Eigeninitiative und Mitdenken gefragt, ist das nicht besser als bloße Pflichterfüllung oder Arbeit nach Anweisung?

Take 49 (Martin Kronauer)

Durchaus, Flexibilität hat auch ein Versprechen für die Arbeitnehmer.

Autorin

Sagt Martin Kronauer, Soziologie-Professor an der Berliner Hochschule für Wirtschaft und Recht.

Take 50 (Martin Kronauer)

Nämlich das Versprechen, tatsächlich in der Arbeitszeit nicht mehr in das strikte Bett gepresst zu sein von 8 bis 5 oder von 9 bis 5, sondern dass man selbst Entscheidungen darüber treffen kann, wie man seine Arbeitszeit einteilt. Und da kommt es dann entscheidend darauf an, wie das innerhalb der Betriebe geregelt ist. Haben die betreffenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tatsächlich die Möglichkeit, darüber zu bestimmen, wann sie ihre Erwerbsarbeitsfreie Zeit legen und wann nicht. Wann verfallen etwa angesparte Zeitkonten. Auch da gibt es häufig Situationen, dass die Beschäftigten die ihnen zustehende freie Zeit einfach deshalb nicht nehmen können, weil die konjunkturelle oder die Marktsituation des Unternehmens es nicht zulässt. Wie sind die personellen Puffer, wie sind die organisatorischen Möglichkeiten, in denen Unternehmen es den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern anbieten, dass sie selbst über ihre Erwerbsarbeitszeit und die freie Zeit bestimmen.

Autorin

Bei genauerem Hinsehen scheint lediglich die Gleitzeit unproblematisch zu sein. Sonst drohen überall Gefahren, auch da, wo die Angebote der flexiblen Zeit auf den Ersten Blick attraktiv erscheinen.

Take 51 (Martin Kronauer)

Zum Beispiel die so genannte Vertrauensarbeitszeit. Hier werden bezüglich der Arbeitszeit eigentlich gar keine engeren Vereinbarungen mehr getroffen. Es geht dann darum, dass die Beschäftigten ein bestimmtes Arbeitspensum erledigen und es in ihrer Verantwortung liegt, wie sie das und wann sie das tun. Die Gefahr ist dann, wenn es Probleme bei der Bearbeitung dieses Projekts oder dieser Aufgabe gibt, dass dann die Menschen im Grunde genommen ihren Arbeitsplatz ständig mit nach Hause nehmen und die Grenze zwischen freier Zeit, Familienzeit und Erwerbsarbeitszeit völlig verwischt. Dass gewissermaßen eine Selbstausbeutung stattfindet, da man ja auch diese Verpflichtung übernommen hat. Und da hilft es wenig, wenn man sich die Überstundenzeit dann aufschreibt. Und in der Regel sind das gerade auch die Beschäftigungsformen, in denen ein enormer Stress dann zu verzeichnen ist.

Autorin

Der Wandel der Arbeitswelt hat befristete Verträge, schlechte Bezahlung, Leiharbeit, die neue Selbständigkeit und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit gebracht. Das ist nicht nur für die einzelnen Menschen am Arbeitsplatz schlecht, sondern wirkt sich auch negativ auf die gesamtgesellschaftliche Entwicklung aus. Ein unauflösbares Dilemma ist dies je-

doch nicht, sowohl aus juristischer, als auch aus politischer und aus soziologischer Perspektive gibt es konkrete Verbesserungsvorschläge.

Der Jurist Raimund Waltermann:

Take 52 (Waltermann)

Meines Erachtens müssen niedrige Entgelte in Arbeitsverhältnissen auf den Prüfstand gestellt werden. Man muss rechnen, man muss sich fragen, wie weit man mit niedrigen Erträgen in Arbeitsverhältnissen individuell und auch gesellschaftlich auf die Dauer kommt. Ich habe, um den negativen Auswirkungen in diesem Bereich entgegenzuwirken, dem Deutschen Juristentag zum einen vorgeschlagen, einen allgemeinen Mindestlohn einzuführen. Dieser allgemeine Mindestlohn würde zumal in Verbindung mit den Kombilohnwirkungen von bestimmten Sozialleistungen dazu führen, dass man eine Art Betondecke zum Kellergeschoss der Arbeitsbeziehungen einzieht. Das heißt, dass unterhalb dieser Betondecke eine legale Gestaltung von Arbeitsbeziehungen nicht möglich ist. Ich habe zweitens dem Deutschen Juristentag vorgeschlagen, bei der Leiharbeit auf die praktische Verwirklichung des im Grundsatz ja ohnehin ja geltenden Gleichbehandlungsgrundsatzes zu drängen.

Autorin

Der Politologe Gero Neugebauer:

Take 53 (Gero Neugebauer)

Man kann Verteilungsgerechtigkeit durchaus dadurch erreichen, dass man sagt, wir versuchen es im Steuersystem, um die Spitzen der Reichen zu kappen und die Situation der Armen anzuheben. Wir versuchen es im Bildungsbereich dadurch, dass wir sagen, wir verbessern durch vorschulische Erziehungsmaßnahmen für alle die Chancen der Kinder in den Schulen, dass man die Institutionen des Bildungswesens angleicht und ähnliche Sachen mehr. Man kann ja auch in andere Länder gucken, wo durch Steuerpolitik versucht wird, das zu machen. Sehen Sie Schweden, da gibt es eine Einkunft zwischen oben und unten Steuern so zu gestalten, dass die Mittelschicht belastet, aber nicht ausgeraubt wird in Anführungsstrichen. Das kann man durchaus machen.

Autorin

Der Soziologe Martin Kronauer schlägt ebenfalls einen Mindestlohn vor, außerdem sollten die sozialen Sicherungssysteme weniger abhängig von der Beitragsfinanzierung durch Erwerbseinkommen gemacht werden. Die Erwerbsarbeit sollte so gestaltet sein, dass Familie und Arbeit tatsächlich unter einen Hut gebracht werden können.

Take 54 (Martin Kronauer)

Das berühmte Stichwort, von dem immer die Rede ist, ist work-life-balance, das steht weitgehend auf dem Papier, ist aber in den seltensten Fällen wirklich realisiert. Insgesamt würde das natürlich auch erfordern, dass Unternehmen, gerade auch Großunternehmen, von der Kurzfristorientierung ihrer Rendite-Erwartungen auf mittel- und langfristige Strategien umsetzen. Das würde auch bedeuten, dass man die Rahmenbedingungen etwa an den Finanzmärkten stärker in den Griff bekommt. Vielleicht könnte auch den Unternehmen wieder ins Stammbuch geschrieben werden oder sollte ins Stammbuch geschrieben werden, empirische Studien zeigen, dass diejenigen Unternehmen, die mit unbefristeten und mit sicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, letztlich profitabler und innovativer sind als diejenigen, die stärker auf Befristungen oder gar auf Leiharbeit setzen.
