

Die neue schöne Arbeitswelt

Vom Arbeitsplatz auf der Erde zur Arbeit in der Wolke

Das Plakat des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie verkündet: „*So viele Menschen in Arbeit wie nie zuvor - DANKE DEUTSCHLAND*“. Seit Jahren wurde diese Nachricht erwartet, nun ist sie da. Dennoch stimmt sie nicht ganz froh. Man frägt sich: Stimmt dieser Rekord? Malen die Zahlen nicht ein zu schönes Bild?

Ein Job ist ein Job – kein Arbeitsplatz

Genau besehen und im Wissen um die eingeschränkte Aussagekraft der Arbeitslosenstatistik¹ kann in der Tat von einem zweifachen Rekord gesprochen werden: Zum einen arbeiten so viele Menschen wie nie zuvor (11/2011: 41,6 Mio.), zum anderen so viele wie nie zuvor unter so schlechten Rahmenbedingungen. Waren im Jahr 1991 laut Mikrozensus noch etwas über drei Viertel der Erwerbstätigen unbefristet in einem Beschäftigungsverhältnis mit über 20 Wochenstunden und sozialversicherungspflichtig tätig, so waren es zehn Jahre später nur noch zwei Drittel. Die Zahl der in einem Normalarbeitsverhältnis Beschäftigten hat sich um fast 3,8 Mio. verringert.

Somit lassen sich die „positiven“ Zahlen des Ministeriums zu einem großen Anteil auf zusätzliche atypische Beschäftigungsverhältnisse zurückführen. Dabei handelt es sich um befristete Arbeitsverhältnisse, solche in Teilzeit mit bis zu 20 Std/Woche, um geringfügige Beschäftigungen (Mini-Jobs) sowie um Leiharbeit. Dass die Bundesregierung die Verdienstgrenze von Minijobs von 400 auf 450 Euro hoch zu setzen beabsichtigt, birgt die Gefahr, dass noch mehr Beschäftigte in den „Niedriglohn“-Sektor hineinfallen. Man bedenke, dass circa zwei Milliarden Euro ausgeben werden, um vollzeitbeschäftigten Geringverdienern ihr Existenzminimum zu sichern. Das sind rund 330.000 Vollzeitbeschäftigte, die am Monatsende

„zum Amt“ gehen, um sich zusätzliche Hartz IV-Leistungen abzuholen.

Der Beschäftigungsrekord des Bundeswirtschaftsministers ist also zu hinterfragen, denn für viele geht er mit minimalen Einkommen und minimaler Sicherheit einher. Er ist auch der Beleg einer irrigen Politik mit der Parole „Sozial ist, was Arbeit schafft“. Bis heute erweisen sich viele Unternehmen als beeindruckend kreativ, wenn es darum geht, Tarif- oder Mindestgehälter zu umgehen: So führte das Festschreiben eines gesetzlichen Mindestlohns in der Leiharbeit sogleich dazu, dass Leiharbeit unattraktiv wurde; Werkverträge werden dagegen stark nachgefragt.

Dunkle Wolken im Anzug

Der feste, unbefristete Arbeitsplatz weicht zusehends problematischen Arbeitsverhältnissen. Wer meinte, dass ein Boden erreicht wäre, wird eines Besseren belehrt: „*Liquid Working*“ oder auch „*Cloud Working*“ sind die neuen, geschmeidigen Begriffe. Der Softwarekonzern IBM verheißt in einem internen Strategiepapier eine solche neue Arbeitswelt. Die Absicht dahinter ist, dass der Konzern auf eine Kernbelegschaft schrumpft, die die Ausrichtung des Geschäfts festlegt, die Prozesse vorgibt, mit den Kunden Kontakt hält und Entwicklungsaufträge für die jeweiligen Projekte weltweit auktioniert. Auf Ausschreibungen können sich interessierte selbständige Kompetenzträger bewerben, um mit anderen Ausgewählten schließlich verstreut über den Globus in einer „*Talent Cloud*“ zusammenzuarbeiten. Nach Abschluss eines Projektes werden andere Personen für das nächste Projekt in einer neuen *Cloud* versammelt, um wiederum für - und nicht - bei IBM zu arbeiten. Die Eintrittskarte für die „Wolke“ ist eine Zertifizierung, an der alle Interessenten teilnehmen müssen. Auf diese Weise soll sichergestellt werden, dass nur ausgewiesene Experten ihre durch jahrelanges Studium und vielfältige Arbeitseinsätze erworbene Kompetenz anbieten. Genau betrachtet handelt es sich beim

¹ Nicht hinzugerechnet werden jene (ca.) eine Million arbeitsuchende Menschen, die bei den Statistikern in die Kategorie „Unterbeschäftigung“ fallen: Dies bezeichnet Arbeitslose, die entweder krankgeschrieben sind, an

sog. entlastenden Maßnahmen der Arbeitsmarktpolitik teilnehmen oder über 58 alt sind und seit mindestens einem Jahr kein Jobangebot hatten.

IBM-Beschäftigungsmodell um ein weltweites *Ebay for Experts*. Wer die Approbation erhält, darf beim „*Cloud Gaming*“, dieser neuen Form der Heimarbeit, mitmachen. Und wie er mit den nationalen Steuervorschriften zu Rande kommt, ist seine Sache.

Ist das die Arbeit der Zukunft?

Bis heute scheint es, dass die Verbreiter neuer Flexibilisierungskonzepte immer noch meinen, modern, smart, ja sogar visionär zu sein. Erprobte Manager hingegen wissen, dass die meisten Konzepte letztlich nicht funktionieren, weil die komplizierte Abstimmung und das Zusammenfügen ausgelagerter Handlungsstränge koordinationsaufwändig sind; sie verursachen nicht nur hohe finanzielle, sondern auch soziale Kosten, mehr, als in einem ersten Schritt eingespart wird. Wie beim Outsourcing werden die Produktivitätsgewinne schön gerechnet, weil eben nicht alle Kosten berücksichtigt und so manche Risiken übersehen werden. Aber es rücken immer neue junge und ‚hungrige‘ Manager und Managerinnen nach, die im MBA-Studium auf Fixkostensenkung und stetige Flexibilisierung geschult wurden.

Die sich entwickelnde Distanz gegenüber den Beschäftigten ist Managerismus in Reinkultur: Wird doch verkannt, dass Arbeit weit mehr ist als nur Geld verdienen, nämlich dass Unternehmen Kulturen ausbilden, die kollektive Identität schaffen. Das Wir-Gefühl, das entsteht, wenn Beschäftigte sich einer Stammebelegschaft zugehörig fühlen, ist das Ergebnis gemeinsamer sozialer Erfahrungen, so im Besonderen im erfolgreichen Durchstehen schwieriger Phasen.

Konkurrenz zwischen Drinnen und Draußen

Das IBM-Modell ist in der Welt und wird wohl Schule machen. Ähnliche Entwicklungen sind schon seit Langem im Gange, etwa die großflächige Auslagerung von Entwicklungsdienstleistungen im Rahmen von Werkverträgen. Dabei werden Gewerke oder Entwicklungstätigkeiten im Internet auf B2B-Plattformen ausgeschrieben mit der

Folge, dass die Stammbesetzung in den großen Herstellerbetrieben, wie Siemens oder Volkswagen, in Deutschland kaum noch wächst, dagegen die Zahl der Zuarbeiter bei den Ingenieur- Dienstleistern, bei weitaus geringeren Verdiensten und geringerer sozialer Sicherung, stark zunimmt.

Die Spaltung der Belegschaft und ihre Folgen

Welche Folgen hat die beschriebene Entwicklung nun für die Stammbeschäftigten? Häufig werden jene, die aus Interesse und Begeisterung für die Technik Ingenieurwissenschaften studierten, immer mehr zu Organisatoren und Managern. Deren Aufgabe ist es, mit Argusaugen über die Einhaltung von Zeit- und Kostenplänen der ausgelagerten Projekte zu wachen und ihresgleichen auf Zeit einzukaufen. Nicht wenige dieser Projektmanager bei Siemens, BMW, Daimler, VW und anderen stehen unter einem immensen Druck, leiden unter einer hohen Arbeitsverdichtung. Und sie ahnen, dass sie in diesem Tempo nicht bis 67 Jahre arbeiten können. Die eingekauften, externen Mitarbeiter hingegen werden zu Befehlsempfängern, die vielfach nach Vorgabe Aufgaben abzarbeiten haben und nicht wissen, ob sie beim nächsten Projekt noch an Bord sind. Deren Kreativität ist je nach Art des Werkvertrages kaum gefragt und der befruchtende Ideenaustausch mit der Stammebelegschaft wird im negativsten Fall als Zeitverschwendung ausgelegt.

Die ausufernde Breite an Beschäftigungsverhältnissen

Ausgehend von einem stabilen Kern (Stammbeschäftigte) wurden immer neue Beschäftigungsverhältnisse um diesen herum kreiert. Je weiter sich das Beschäftigungsverhältnis vom Mittelpunkt entfernt, desto höher ist die Flexibilitätserwartung und desto geringer seine Stabilität. Um den Kern der Festangestellten reihen sich befristete Projektmitarbeiter: lang- und kurzfristige Leiharbeiter, Nehmer von Werkverträgen und zukünftig „*Cloudies*“ (die im Rahmen eines virtuellen Projektes zusammenarbeiten). Die Verpflichtung des Auftraggebers gegenüber den Arbeitnehmern nimmt gleichzeitig ab, die Rechte und die Schutzfunktion des Betriebsverfassungsgesetzes

lösen sich auf. Nicht selten werden Werkverträge mit Leiharbeitern abgearbeitet und Teile von Werkverträgen je nach Projekt in eine *Cloud* verlagert.

Destruktive Folgen der Arbeitsmarkt-entwicklung

Einer solchen Form der Flexibilisierung und Deregulierung des Arbeitsmarktes liegt ein ausgesprochen enger und einseitiger Freiheitsbegriff zugrunde. Charakteristisch sind eine unbedingte Pflicht zur Eigenverantwortung und die alleinige Unterordnung unter ökonomische Zwänge, zum Vorteil der Unternehmen. Das unternehmerische und somit finanzielle Risiko wird an die Arbeitnehmer weitergereicht, gewissermaßen ‚externalisiert‘. Otto Brenner, der erste Vorsitzende der IG Metall, stellte bereits 1961 unmissverständlich heraus: Einem solchen Freiheitsbegriff wird die „soziale Kategorie“ aberkannt. Maßstab der aufgezeigten Entwicklung ist allein die Freiheit der Unternehmen, die Freiheit der Arbeitnehmer hingegen ist nachrangig. Deren politische Freiheitsrechte müssen aber mit einem positiven und sozialen Recht auf Freiheit abgesichert werden, sonst bleibt es die Freiheit des Stärkeren.

Für die Arbeitnehmer erwachsen eindeutig negative Wirkungen: Soziale, räumliche und zeitliche Bindungen werden erschwert oder gar unterbunden. Menschen sind immer weniger motiviert, sich ehrenamtlich in Vereinen zu engagieren, weil sie nicht wissen, ob sie in einem halben Jahr noch in der gleichen Stadt leben und weil ihnen auch die Zeit und die Kraft dazu fehlen. Die Mitgliedschaft in Sportvereinen wird durch Halbjahres-Tickets für Fitness-Centers ersetzt. Die Anschaffung größerer Konsumgüter wird zurückgestellt, weil für die Arbeitnehmer ungewiss ist, ob sie nicht in einem halben Jahr arbeitslos sind und das Geld für ihren Lebensunterhalt benötigen.

Langfristig gesehen sind die Folgen besonders gravierend: Die prekären Beschäftigungsverhältnisse nehmen den Betroffenen die Möglichkeit, langfristig zu handeln, Zukunfts- und Familienplanung werden massiv erschwert.

Eigentum zu erwerben wird zu einem schwierigen Unterfangen, weil Banken befristet Beschäftigten oder Leiharbeitern nur ausnahmsweise Kredite gewähren. Die Zunahme von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen und die damit verbundene fortschreitende Individualisierung am Arbeitsplatz führen dazu, dass auch demokratische Errungenschaften, wie gemeinschaftliche und formalisierte Partizipations- und Schutzrechte, verlorengehen. Tarifverträge und Vertretung von Arbeitnehmerinteressen durch Betriebsräte kennen viele Beschäftigte dann nur noch aus Erzählungen ihrer Eltern.

Ernüchterndes Fazit

Vor diesem Szenario erhält der globale Arbeitsmarkt eine ganz andere Dimension. Kannte man das sogenannte *Global Sourcing* bisher nur von der international agierenden Zulieferindustrie, der sogenannten globalen Werkbank, umfasst diese Beschaffungsform heute unmittelbar den einzelnen Menschen. *Global Talent Sourcing* ist die euphemistische Umschreibung für eine Entwicklung, die jeden zu jedermanns Konkurrenten macht und doch niemandem eine verlässliche Zukunft bietet.

Die fortwährende Zusammenstellung von Arbeitsgruppen je nach Auftragslage verhindert das, was ein Arbeitsplatz bieten soll: Zugehörigkeit zu einer Gruppe, Identität, die Möglichkeit zur Zukunfts- und Lebensplanung. Der Mensch wird zur reinen Ressource, zum Produktionsfaktor, herabgewürdigt zum Element eines Wissenspools, den es abzuschöpfen gilt. Die manageristische Sicht auf den Menschen betrachtet jeden nur nach Effizienzkriterien; es kommt zu einer völligen Vermarktlichung der Arbeit, deren Wert immer stärker vom Verhandlungsgeschick des Besitzers abhängt. Die Distanz und die Abwesenheit von Loyalität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern sind offenkundig, wenn neben der Rekrutierung auch noch Kündigungen auf externe Dienstleister (Outplacement-Agenturen) übertragen werden. Wen wundert’s, wenn Arbeitnehmer ihre Loyalität innerlich aufkündigen, weil das Arbeitsverhältnis keine Bindung mehr enthält? Eine systemkritische Anmerkung soll nicht ausblei-

ben: Unter solchen Umständen hat der Kapitalismus sogar das Innere der Unternehmen, das soziale Gefüge und den Einzelnen vereinnahmt.

Früher als erwartet werden die negativen Folgen die Unternehmen treffen und damit auch den Standort Deutschland in Mitleidenschaft ziehen. Mit dem Wegfall verbindlicher Arbeitsverhältnisse trennt sich die Ökonomie mehr und mehr von der Gesellschaft, in deren Dienst sie steht. Mitglieder der Gesellschaft, die Bürger, werden zu Zuarbeitern einer fehlgeleiteten Ökonomie.

Die Möglichkeiten, Kompetenzen und Erfahrungswissen weiterzugeben, fallen weg. Institutionelles Wissen, das zum Kompetenzaufbau in Teams, Abteilungen und Betrieben unverzichtbar ist, wird vernichtet, Wissen, das eigentlich ein zunehmend wichtiger Faktor im globalen Wettbewerb ist. Der Abfluss von Wissen durch qualifizierte, globale „Wanderarbeiter“ wird billigend in Kauf genommen. Vor dem Hintergrund des demographischen Wandels und der Betonung der Wissensgesellschaft muss dieses Agieren als grob fahrlässig gelten, auch wenn sich für manchen mittelständischen Unternehmer, der sich häufig einer anderen Ethik verpflichtet fühlt, daraus sogar ein Wettbewerbsvorteil generieren lässt.

Im Interesse eines demokratischen Gemeinwesens und einer lebendigen Zivilgesellschaft sollte die Politik der totalen Flexibilisierung des Arbeitsmarkts nicht einfach zusehen; sollten die Erfahrungen mit der Laissez-faire-Haltung gegenüber dem Finanzsektor eigentlich Lehre genug sein. Auch sind die Gewerkschaften aufgerufen, sich noch stärker an der Erarbeitung nachhaltiger und praktikabler Lösungen für alle Beschäftigten zu beteiligen und auch von jenen Arbeitnehmern Solidarität einfordern, die sich bisher noch als Normalbeschäftigte im Mittelpunkt der Arbeitswelt befinden. Leiharbeiter und andere prekär Beschäftigte sind nämlich auf deren Solidarität angewiesen.

Die Frage ist ernst:

Will die deutsche Industrie ihre ureigenste Kompetenz in Sachen Entwicklung und

Mitarbeitersorge, für die sie jahrzehntlang weltweit geschätzt wurde und ein Vorbild war, tatsächlich einem manageristischen Diktat größtmöglicher Flexibilität, Kurzfristigkeit und Kostenreduzierung opfern? Haben die Begriffe Loyalität und Solidarität, Verlässlichkeit, Planbarkeit und Qualitätssinn, Zusammenarbeit und Wissensaustausch nur noch eine Bedeutung für Sozialromantiker?

Dr. Sandra Siebenhüter

Ein deutsches Beispiel für Cloudworking:
<http://www.clickworker.com/de>

Literatur

Bundesagentur für Arbeit (2012): Der Arbeitsmarkt im März 2012. Frühjahrsbelegung lässt Arbeitslosigkeit sinken, Presse Info 011 vom 29.03.2012, Nürnberg.

Bundesamt für Statistik (2012): Pressemitteilung Nr. 115 vom 29.03.2012. Februar 2012: Weiterer Anstieg der Zahl der Erwerbstätigen, Wiesbaden.

Demirovic Alex, Allespach Martin, Wentzel Lothar (2011): Freiheit weiter denken? Wofür stehen Gewerkschaften. In: Gegenblende vom 28.11.2011: http://www.gegenblende.de/search/++co++68cc86a8-0955-11e1-7e52-001ec9b03e44/#_edn2

DGB 2012a/b: Arbeitsmarkt aktuell 2/2012. Licht und Schatten im Beschäftigungssystem – Entwicklung der Erwerbstätigkeit in den letzten 20 Jahren, Berlin. Arbeitsmarkt aktuell 1/2012. Hartz IV – Bedürftigkeit von Erwerbstätigen, Berlin.

DER SPIEGEL (2012): Frei schwebend in der Wolke. Nr. 6/2012, S 62 – 64, Hamburg.