

# Das Parlament

Berlin, Montag 18. April 2017

www.das-parlament.de

67. Jahrgang | Nr. 16-17 | Preis 1 € | A 5544

**KOPF DER WOCHE**

## In Sorge um die Arbeiter

**Christine Lagarde** In der vergangenen Woche legte der Internationale Währungsfonds (IWF), dessen Chefin Christine Lagarde seit 2011 ist, seinen aktuellen Weltwirtschaftsbericht vor. Darin stellt der IWF fest: Obwohl die Wirtschaft seit Jahren wachse, sinke das Einkommen der Arbeiter gemessen an der Wirtschaftsleistung.

„Langfristige Maßnahmen zur Umverteilung könnten erforderlich sein“, schreibt der IWF und revidiert damit deutlich seine bisherige Politik. In einem Vortrag in Berlin äußerte sich Lagarde vergangene Woche ähnlich. Sie forderte, Weiterbildung schlecht ausgebildeter Arbeitnehmer stärker zu fördern und gezielt in neue Technologien zu investieren, dann müsse man Innovationen nicht fürchten. „Exzessive Ungleichheit ist unvereinbar mit stabilem Wachstum“, sagte Lagarde. *che*

**ZAHL DER WOCHE**

**40**

Prozent der Arbeitnehmer in Deutschland haben 2015 real weniger verdient als Mitte der 1990er Jahre. Die Beschäftigten zählen zum unteren Lohnsegment. Dies steht im neuen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, der vergangene Woche vom Kabinett verabschiedet wurde und alle vier Jahr erstellt wird.

**ZITAT DER WOCHE**

»Wir brauchen einen Pakt für anständige Löhne.«

**Andrea Nahles** (SPD), Bundesarbeitsministerin, zum Aspekt des Niedriglohnssektors im neuen Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung

**IN DIESER WOCHE**

**THEMA**  
**Automobilindustrie** Die Lage der Branche im Autoland Deutschland **Seite 4**

**Sozialstaat** Anpassungen sind angesichts der veränderten Arbeitswelt nötig **Seite 6**

**Gesundheit** Die körperlichen Leiden nach jahrzehntelanger Arbeit **Seite 10**

**Duales Ausbildungssystem** Ein Exportschlager muss sich anpassen **Seite 12**

**Bangladesch** Den Textilarbeiterinnen geht es besser als vor einigen Jahren **Seite 13**

**MIT DER BEILAGE**



Das Parlament  
Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH  
60268 Frankfurt am Main



# Keine Panik!

**BESCHÄFTIGUNG** Ein Plädoyer für einen konstruktiven Umgang mit dem Wandel der Arbeitswelt

**D**ie in den Print- und TV-Medien immer wieder zitierte Osborne-Frey-Studie aus dem Jahre 2013 hat sich auf die Offenheit der Gesellschaft für den digitalen Wandel der Wirtschaft, der Arbeit und des Berufsmarktes sehr kontraproduktiv ausgewirkt. Seitdem bestimmt die Aussage, dass 47 Prozent „der Arbeitsplätze“ wegfallen könnten, die Debatten dieses Landes. Aufgrund der Prägnanz der Studienergebnisse sind diese medial schnell verwertet worden. Kritische Stimmen, die auf die fehlende internationale Vergleichbarkeit der Berufe und Arbeitsmärkte und die Statik der Betrachtung hingewiesen haben, gingen unter. Politik fühlt sich von der technischen Entwicklung vor sich hergetrieben.

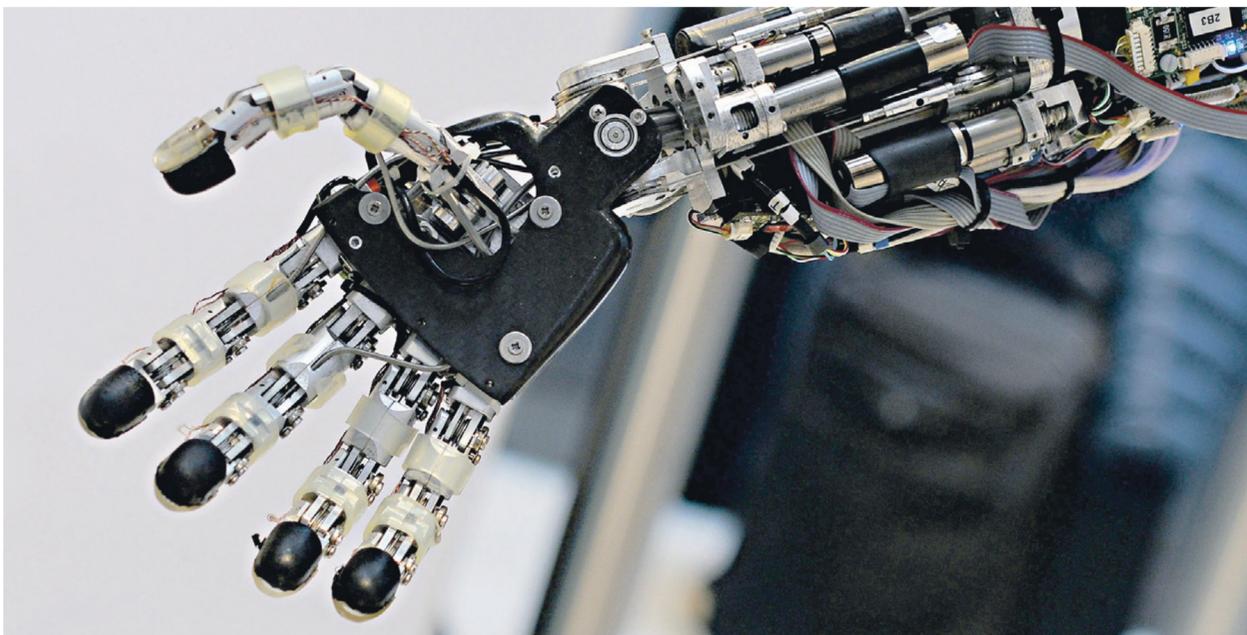
Das generelle Problem bei dem Versuch der Politik, dieser Entwicklung zu begegnen, ist dabei die Vorstellung, man könne eine disruptiv wirkende, technologisch bedingte Änderung der beruflichen Tätigkeiten in einem linearen Modell abbilden. Dies muss zum Scheitern verurteilt sein. Es nützt nichts, das Automatisierungspotenzial in der deutschen Autoindustrie abschätzen zu wollen, wenn diese Industrie durch neue Akteure an sich in ihrer Existenz bedroht wird, da sie elementare Entwicklungen der Digitalisierung, der Elektromobilität und der Kundenwünsche (Umweltschutz, Verzicht auf Eigentum als Statussymbol) anscheinend verschlafen hat.

Wir sollten, um uns ein realistisches Bild von der Digitalisierung der Arbeitswelt machen zu können, von der Vorstellung verabschieden, dass flächendeckend ganze Berufe wegfallen werden. Sicherlich gibt es ein großes Fragezeichen hinter manchen Berufen wie den des Kassierers oder des Lkw-Fahrers. Überwiegend wird es aber eher darum gehen, dass einzelne Tätigkeitsabschnitte innerhalb eines Berufes durch Technik ersetzt werden. So ist die Firma IBM mit ihrer künstlichen Intelligenz IBM Watson zurzeit dabei, die Krebsdiagnostik und -heilung zu verbessern. Die Anamnese und Medikation wird so in naher Zukunft vom Arzt auf die künstliche Intelligenz übergehen. Dafür aber kann sich der Arzt viel besser auf das Patientengespräch fokussieren und sich hierfür fortbilden. In der Wissenschaft wird das Auffinden, Sichten und Interpretieren von Studien in Zukunft besser durch Software erledigt werden können.

Die Zukunft der Arbeit beschränkt sich nicht auf einzelne Bereiche der Wirtschaft, einer Firma oder einer Branche. Es geht nicht nur um die Kassiererin oder den Lkw-Fahrer, deren Tätigkeiten innerhalb der nächsten 20 Jahre verschwinden werden. Es geht nicht nur um die Industriekaufrau, deren Tätigkeiten zunehmend durch Software oder die Ausweitung der Tätigkeiten formal höhergestellter Angestellter überflüssig werden wird. Es geht eben auch um den formal gut ausgebildeten Angestellten im höheren Management oder sogar im Vorstand. Dessen Entscheidungskompetenz wird durch teambasierte Entscheidungsprozesse zunehmend seiner Basis beraubt.

Vor dem Hintergrund, dass „Arbeit“ für die allermeisten Menschen ein konstitutives Element des Selbstverständnisses ist, wird klar, dass wir es mit einer Janusköpfigkeit der digitalen Arbeit zu tun haben. Auf der einen Seite zwingt sie uns in einen möglicherweise härteren Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt; auf der anderen Seite bietet sie aber die Chance, uns zu vergewissern, wofür wir stehen, oder zu klären, was uns antreibt.

**Arbeitgeber gefragt** Der von der Bertelsmann-Stiftung unterstützte „D21 Digital Index“ des Jahres 2016 offenbarte dabei



Roboter packen schon kräftig mit an in der Industrie. Automatisierung und Digitalisierung bergen große Chancen, aber auch viele Herausforderungen.

© picture-alliance/Frank May

aber massive Defizite der Arbeitgeber und der Personalabteilungen, wenn es darum geht, Arbeitnehmer auf das digitale Arbeiten vorzubereiten. So bringen sich 78 Prozent der Arbeitnehmer und Führungsmenschen in Deutschland digitale Kompetenzen selbst bei. Nur 38 Prozent werden dabei von ihrem Arbeitgeber unterstützt. 70 Prozent der Befragten könnten mobil arbeiten – aber nur 24 Prozent sind dazu bereit oder wird es ermöglicht. Männer erhalten dabei dreimal häufiger als Frauen Zugang zu mobilen Endgeräten oder aber entsprechender Software, um überhaupt digital arbeiten zu können.

**Wir sollten uns von der Vorstellung verabschieden, dass ganze Berufe wegfallen.**

Um eine zukünftige Spaltung des Arbeitsmarktes weit zu verhindern, wäre es demnach erstens dienlich, wenn Frauen sehr viel besserer Zugang zu digitalen Werkzeugen ermöglicht würde. Die digitale Spaltung zwischen männlichen und weiblichen Arbeitnehmern ist kontraproduktiv für das Heben von internen Ressourcen in Firmen.

Zweitens sollten Arbeitnehmer und Führungsmenschen sehr viel besser von ihrem Personalabteilungen „an die Hand“ genommen werden, um in das Zeitalter des digitalen Arbeitens aufzubrechen. Drittens müssen Instrumente geschaffen werden, die der immer größeren Bedeutung informellen Lernens Rechnung tragen. Nicht mehr nur das Zertifikat kann Ausweis der eigenen Bildungsanstrengungen sein.

Viertens müssen wir die Realitäten an den Schulen anerkennen. Wenn das Internet durch die Schüler genutzt wird, geht es vor allem um soziale Medien, Computerspiele und Videonutzung. Leider sind sich Medien, Politik und viele Eltern einig darin, diesen Sachverhalt zu verurteilen. Das ist das falsche Signal! Wir sollten sie vielmehr bei der produktiven Nutzung des Netzes unterstützen.

**Es fehlt bisher die Bereitschaft zum kulturellen Wandel in der Schullandschaft.**

Fünftens ist das mediale Klima nicht gerade förderlich, dem digitalen Wandel der Arbeitswelt gegenüber eine Offenheit zu erzeugen. So dominieren immer neue Horrormeldungen die Schlagzeilen. Wieso finden sich nur äußerst selten Berichte über positive Beispiele der Nutzung des Netzes für den Menschen, etwa beim Einsatz für Menschenrechte und Meinungsfreiheit, Erdbeihilfe via sozialer Medien, Open Government, Spendenkampagnen etc.? Lassen sich schlechte Nachrichten vielleicht einfach besser verkaufen?

Sechstens benötigen wir eine bessere Infrastrukturalternative. Die durchschnittliche Bandbreite des Internetzugangs in Deutschland reicht allenfalls für einen Platz im Mittelfeld. Ländliche Regionen könnten sehr viel besser gegen Abwanderungstrends angehen, wenn sie besseren Internetzugang hätten. All diese Änderungen der Arbeitswelt finden natürlich in einem internationalisier-

ten Kontext statt. Beispielsweise hat sich gezeigt, dass die Flüchtlinge, die in den vergangenen beiden Jahren Deutschland erreicht haben, digital deutlich weiter sind als die Betriebe im Handwerk und die kleinen und mittleren Unternehmen, die unter Fachkräftemangel leiden. 90 Prozent der Handwerksunternehmen nutzen keine digitalen (Kommunikations-)Werkzeuge. Wäre das deutsche Handwerk digitaler unterwegs, so wäre es möglich, sie besser mit Flüchtlingen, die Arbeit suchen, zusammenzubringen.

Die Alterung der Gesellschaft und die damit schwindenden Steuer- und Sozialversicherungsaufkommen (pro Kopf) führen zudem tendenziell zu einem finanziellen Druck auf das Bildungssystem. Diesem Druck könnte durch eine Ausweitung der digitalen Bildungsinhalte und -werkzeuge kostengünstig – bei entsprechender Nutzung von etwa offenen Bildungsressourcen – begegnet werden. Allein: Es fehlt bisher die Bereitschaft zum kulturellen Wandel in der Schullandschaft.

**Globale Werte setzen** Wir müssen uns in einer globalisierten Welt immer vor Augen halten, dass sich die Welt nicht mehr nach unseren Wertevorstellungen richtet. Fragen des Arbeitsrechts, des Arbeitsschutzes, der Lohngerechtigkeit, der Qualität von Produkten, der Bereitschaft, sein Unternehmen dem globalen Wandel anzupassen und des kulturellen Umgangs mit der Digitalisierung werden heute weltweit diskutiert und entschieden. Die Diskussion um den Datenschutz und den Schutz der Privatsphäre haben aber gezeigt, dass es möglich ist, für menschliche Werte zu werben. Dass am Ende beim Wandel der Arbeitswelt der Mensch im Zentrum stehen muss, ist ein solcher Wert, für den wir weltweit eintreten sollten.

Ole Wintermann

Der Autor ist Senior Project Manager bei der Bertelsmann-Stiftung. Er schreibt zudem für die Netzpiloten und für die Journalisten-Plattform piqd.de.



**EDITORIAL**

## Nicht alle sind flügge

VON JÖRG BIALLAS

Der Mensch, schrieb der in diesem Jahr gefeierte Martin Luther vor 500 Jahren, sei „zur Arbeit geboren wie der Vogel zum Fliegen“. Und: „Arbeit ist ein sinnerfülltes Gut.“ Auch wenn die historische Entwicklung in den vergangenen Jahrhunderten die Euphorie des Reformators relativiert, gilt heute: Arbeit ist ein wesentlicher Bestandteil unseres Lebens.

Aber Arbeit hat sich verändert. In mehrfacher Hinsicht. Für viele Menschen gehört Arbeit zwar nach wie vor zum Dasein; allein seligmachender Lebensinhalt ist sie jedoch längst nicht mehr. Viel ist die Rede von „Work-Life-Balance“, also dem Wunsch, Beruf und Privatleben so zu vereinbaren, dass ausreichend Zeit für Familie und Freizeit bleibt. Gerade junge Menschen sind bereit, dafür Kompromisse bei Karriere und Einkommen zu machen.

Vielen bleibt das ohnehin nicht erspart. Denn die Arbeitswelt ist komplizierter geworden. War es vor Generationenfrist noch gang und gäbe, das Berufsleben bei einem einzigen Arbeitgeber zu fristen, sind heute Wechsel der Anstellung eher die Regel als die Ausnahme. Nicht immer geschieht das freiwillig. Zeit- und Werkverträge sind in manchen Branchen, etwa in der Wissenschaft, üblich geworden. Sie führen dazu, dass die Lebensplanung erschwert wird, weil eine Perspektive fehlt. Wer nur wenige Jahre mit einem gesicherten Einkommen kalkulieren kann, wird sich schwer tun, eine Familie zu gründen, eine Immobilie zu erwerben oder für das Alter vorzusorgen.

Im Niedriglohnssektor ist inzwischen häufig mehr als ein Job nötig, um den Lebensunterhalt finanzieren zu können. Die Folge sind unzumutbare Wochenarbeitszeiten.

An sich zu begrüßender technischer Fortschritt gilt gerade älteren Arbeitnehmern als eine Herausforderung, der sie sich nicht gewachsen fühlen. Ständig müssen im Zuge der zunehmenden Digitalisierung neue Arbeitsabläufe erlernt werden. Nicht wenige bleiben dabei auf der Strecke. Wie auch die Langzeitarbeitslosen, aktuell fast eine Million Menschen. Viele davon werden nie mehr erwerbstätig sein. Schicksale, die von den eigentlich positiven Arbeitsmarktdaten übertüncht werden. Die Zukunft der Arbeit enthält also viel Unwägbares. Nicht alle sind, um Luthers Worte abzuwandeln, im Arbeitsleben so flügge, dass sie dem ohne Sorge begegnen können.

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



GASTKOMMENTARE

IST WEITERBILDUNG AUFGABE DES STAATES?

Klare Arbeitsteilung

PRO



Ulrike Herrmann, »die tageszeitung«, Berlin

Die Wirtschaft wandelt sich rasant: 85 Prozent der deutschen Arbeitnehmer erwarten, dass zumindest Teile ihrer Tätigkeiten in den nächsten fünf Jahren automatisiert werden. Das erfordert lebenslanges Lernen, doch die Unternehmen reagieren zu zögerlich. Nur 21 Prozent der Beschäftigten sind zufrieden mit den Weiterbildungsangeboten ihrer Firmen. Also muss der Staat einspringen und die Lücken schließen. Weiterbildung ist zu wichtig, um es dem Zufall oder Eigeninteresse der Firmen zu überlassen, ob sie die nötigen Kurse anbieten. Bisher gilt: Die Firmen fördern vor allem qualifizierte und junge Mitarbeiter, weil dort die Bildungsrendite, betriebswirtschaftlich gesehen, am höchsten ist. Ältere und Ungelernte gehen meist leer aus und erhalten keine Kurse. Dieses betriebswirtschaftliche Kalkül ist volkswirtschaftlich sehr teuer. Zu viele Menschen werden bei der Digitalisierung abgehängt. Für den Staat ist es daher billiger, in die Weiterbildung zu investieren – als später die Arbeitslosigkeit der Fehlqualifizierten zu finanzieren. Auf den ersten Blick mag es wie eine Subvention der Firmen wirken, wenn der Staat in die Weiterbildung einsteigt. Aber dieser Einwand verkennt, wie Kapitalismus funktioniert. Die Unternehmen organisieren ja auch nicht Schule oder Universität – obwohl sie direkt von dem Wissen profitieren, das sich ihre Angestellten dort angeeignet haben. In Deutschland hat sich eine klare Arbeitsteilung herausgebildet: Der Staat übernimmt fast die gesamte Bildung – und die Firmen zahlen indirekt dafür, indem sie Unternehmenssteuern abführen. Dieses System sollte man auch auf das lebenslange Lernen ausdehnen.

Besser geeignet

CONTRA



Margaret Heckel, freie Journalistin

Schon klar: Wer nicht bereit ist, lebenslang zu lernen, kommt in der heutigen Arbeitswelt nur schwer voran. Und in der von morgen überhaupt nicht. Weniger klar aber ist, warum der Staat das steuern soll. Wer glaubt wirklich, dass jemand vom Amt besser weiß, wohin sich Jobprofile entwickeln? Oder gar, welche Qualifikationen in Zukunft gefragt sind? Wie für die Erstausbildung gilt auch für die Weiterbildung, dass sie umso sinnvoller ist, je näher sie am Betrieb angesiedelt ist. Allerdings engagiert sich nur jede zweite Firma in diesem Bereich. Deshalb kann die Strategie nur lauten, jedem Einzelnen die überragende Bedeutung von Weiterbildung zu verdeutlichen. Dies gilt ganz besonders angesichts der Digitalisierung der Arbeitswelt. Das – und nur das – ist Aufgabe des Staates. Die Organisation sollte er dafür besser Geeigneten wie der Privatwirtschaft oder Stiftungen überlassen. Die Auswahl schließlich müssen wir selbst übernehmen. Es geht immerhin um unsere persönliche Zukunft. Jeder und jede von uns ist aufgerufen, sich mit diesem Thema zu beschäftigen. Wir alle haben ein ganz gutes Gespür dafür, was sich am Arbeitsplatz tut. Und wir haben mit unseren Abgaben für die Arbeitslosenversicherung auch ein Instrument, Weiterbildung zu finanzieren – beispielsweise über ein persönliches Weiterbildungskonto, das verfällt, wenn es nicht alle zehn Jahre genutzt wird. Alternativ könnten auch die Sätze zur Arbeitslosenversicherung gesenkt werden, sobald die Arbeitsagentur Überschüsse verzeichnet. Allein 2016 waren das 4,9 Milliarden Euro – rund ein Siebtel der Gesamtausgaben für Weiterbildung in Deutschland.

Mehr zum Thema der Woche auf den Seiten 1 bis 3. Kontakt: gastautor.das-parlament@bundestag.de

Herr Schiewerling, Sie blicken auf ein langes Berufsleben zurück. Hat die Digitalisierung Ihre Arbeit „besser“ gemacht und wenn ja, wie?

Wenn ich mir anschau, wie ich in den 1970er Jahren, mit einem Telefon und einer elektronischen Schreibmaschine versehen, gearbeitet habe, dann hat sich seitdem in einem unglaublichen Tempo Vieles verändert. Heute sind mein ganzes Team und alle Geräte miteinander vernetzt. Das erleichtert und beschleunigt Vieles, erhöht aber auch an einigen Stellen den Druck.

Wie schaffen Sie es, Arbeit zu begrenzen? Stichwort: Work-Life-Balance.

Man muss nicht zu jeder Tages- und Nachtzeit erreichbar sein. Das erwarte ich nicht von mir und auch nicht von meinen Mitarbeitern. Als Politiker ist es aber oft schwer, zu sagen, ich bin jetzt nicht erreichbar. Das Tempo im politischen Geschäft ist hoch und natürlich stehe ich am Wochenende für Rückfragen schnell zur Verfügung. Aber man sollte wissen, wo die Grenzen sind, sich Auszeiten nehmen und den Feierabend der Mitarbeiter respektieren.

Die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben ist ein Dauerthema. Wie flexibel sollten Arbeitnehmer sein dürfen?

Ich glaube, dass wir auf flexible Anforderungen im Beruf auch flexibel reagieren müssen. Es gibt nicht die eine Lösung für alle, zu groß sind die Unterschiede zwischen den einzelnen Branchen sowie zwischen den Bedürfnissen der Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Die Frage der Vereinbarkeit zwischen Familie und Betrieb lässt sich nur lösen, indem Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zu vernünftigen Regelungen kommen. Denn unter dem Strich nützt eine Dauer-Erreichbarkeit weder den Beschäftigten, noch nützt es den Betrieben.

In diesen Debatten wird gern die Mutter angeführt, die nachmittags ihre Kinder betreut und abends dann weiterarbeitet. Bedeutet das nicht eine Entgrenzung von Arbeit und Leben?

Entgrenzung ist das richtige Stichwort. Ich bin ehrenamtlich Vorsitzender der Vertreterversammlung der Rentenversicherung Westfalen. In unseren Kliniken nimmt der Bedarf an Rehabilitation für Menschen, die unter einem Burn-Out leiden, die ausgebrannt sind, deutlich zu. Das liegt nicht nur an der Arbeitswelt, sondern auch an der Entgrenzung unserer gesellschaftlichen Strukturen. Vielen fehlt es an klaren Strukturen und Werten. Die Familie als Konstante ist gerade jetzt in diesen schnelllebigen Zeiten enorm wichtig. Und wer in stabilen Verhältnissen lebt, kommt auch besser mit den Herausforderungen zurecht, die die Digitalisierung und Globalisierung mit sich bringen.

Führen wir zu oft eine Art Elitendiskussion, wenn es um die Chancen der digitalen Arbeitswelt geht? Home-Office geht eben nicht für jeden.

Ja. Die Frage flexibler Arbeitszeiten stellt sich für eine Krankenschwester natürlich anders als für den Mitarbeiter einer Werbeagentur. Die Kranken können nicht digitalisiert werden, sondern nur die technischen Hilfsmittel. Das heißt, die Technik ändert in deren Fall wenig an den Arbeitszeiten, wohl aber an den Arbeitsabläufen.

US-Forscher sagten vor vier Jahren voraus, dass die Hälfte der amerikanischen Jobs in Zukunft der Automatisierung zum Opfer fällt. Geht uns tatsächlich die Arbeit aus?

Seit Einführung der Dampfkraft auf Schiffen oder Eisenbahnen war die Befürchtung der Menschen immer: Uns geht die Arbeit aus. Aber die Arbeit ist uns bei aller technischen Entwicklung nie ausgegangen. Es ha-

»Die Grenzen kennen«

KARL SCHIEWERLING Flexibilität darf keine Einbahnstraße sein, findet der Arbeitsmarktpolitics der Unionsfraktion



© Teamfoto Marquardt

ben sich neue Berufsfelder entwickelt. So wird es auch jetzt sein. Ich glaube, dass durch die Digitalisierung Arbeit nicht verloren geht. Sie wird sich verschieben. Aber welche Berufe in welchem Maße davon betroffen sein werden, können wir im Augenblick noch nicht genau sagen.

Inwiefern kann man durch Gesetze überhaupt in diese Prozesse eingreifen?

Die Kernseite der Digitalisierung ist die zunehmende Individualisierung der Arbeitsabläufe und Strukturen. Und insofern fällt

es sehr schwer, Gesetze zu machen, die jedem Einzelfall gerecht werden. Dennoch werden wir einen Schutzrahmen benötigen, aber der muss so flexibel sein, dass er Bedürfnissen von Betrieben und Mitarbeitern gerecht wird. Das ist eine große Herausforderung für die Tarifpartner.

SPD und Grüne brachten jüngst die Idee ins Spiel, die Bundesagentur für Arbeit in eine Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung weiterzuentwickeln. Was halten Sie von dieser Idee?

Heute schon investieren die Betriebe einen hohen Milliardenbetrag pro Jahr in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, um den Herausforderungen der sich wandelnden Arbeitswelt begegnen zu können. Auch die BA leistet Vieles. Ich halte nichts davon, der BA darüber hinaus noch weitere Aufgaben zuzuweisen. Die Betriebe wissen selbst am besten, welche Qualifikationen ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nützen. Zu verschiedenen sind die Anforderungen der unterschiedlichen Branchen und Betriebe. Selbstverständlich sollte die BA weiterhin Kleinbetriebe bei der Qualifizierung ihrer Mitarbeiter unterstützen.

Projektgebundene Arbeit mit Kurzzeitverträgen ist ein Merkmal unserer veränderten Arbeitswelt. Ist es nicht Zeit, die Arbeitslosenversicherung diesen Realitäten stärker anzupassen?

In vielen Branchen wird das intern gelöst. Zum Beispiel im Bereich Hotel und Gaststätten oder bei den Saisonarbeitern auf dem Bau. Aber für die Künstler, bei denen es zum Geschäft gehört, kurzzeitig engagiert zu sein, müssen wir eine bessere Lösung finden.

Immer mehr Selbstständige sind nicht kranken- und rentenversichert. Muss der Sozialstaat ihnen andere Angebote machen als bisher, um die Innovationsfähigkeit der Wirtschaft nicht zu bremsen?

Nicht unbedingt. Schauen Sie sich die Handwerkerpflichtversicherung an. Dort haben wir über Jahrzehnte gute Erfahrungen mit der Absicherung von Selbstständigen gemacht. Handwerker, die sich selbstständig machen, müssen 18 Jahre in die gesetzliche Rentenversicherung einzahlen, weil sie dann nach allen Berechnungen oberhalb der Grundsicherung liegen. Danach können sie sich freiwillig in der gesetzlichen Rentenversicherung weiter versichern. Das Modell berücksichtigt im Übrigen auch, dass Selbstständige am Anfang wenig verdienen und entsprechend weniger Beiträge zahlen können. Vielleicht könnte man das System auch auf andere Selbstständige übertragen.

Wenn ein erheblicher Teil von Arbeitsplätzen wegfällt, steht irgendwann die Frage im Raum, ob man auch ohne Erwerbsarbeit ein vernünftiges Leben führen kann. Stichwort: Bedingungsloses Grundeinkommen.

Ich bin skeptisch, was die Einführung eines bedingungslosen Grundeinkommens angeht, da noch zu viele Fragen offen sind: Wie hoch soll das Einkommen sein? Soll man von diesem Einkommen leben können? Ist mit Grundeinkommen ein Leben ohne Erwerbsarbeit möglich? Wie geht man mit Personen um, die einen Hilfsbedarf haben, der nicht vom Grundeinkommen gedeckt werden kann? All diese Fragen sind noch nicht geklärt. Deswegen lehne ich die Konzepte zum bedingungslosen Grundeinkommen so, wie ich sie bisher in den Diskussionen kennengelernt habe, ab. Dennoch will ich nicht ausschließen, dass diese Frage eines Tages nochmal eine neue Relevanz bekommt.

Das Gespräch führte Claudia Heine. ||

Karl Schiewerling (CDU, 65) ist seit 2005 Mitglied des Bundestags. Seit 2009 ist er arbeitsmarktpolitischer Sprecher der Unions-Fraktion.



Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper

PARLAMENTARISCHES PROFIL

Die Realistische: Sabine Zimmermann

Wenn Sabine Zimmermann eines gelernt hat, dann, sich durchzusetzen. Als 17-Jährige tauchte die gebürtige Pasingerin in eine Männerdomäne ein: erst mit einer Ausbildung zur Anlagentechnikerin, danach als Baustofftechnologin in einer volkseigenen Ziegelei. „Dort musste man sich behaupten, man durfte nicht zimperlich sein“, sagt die heute 56-Jährige. Das hat ihr Rückgrat verschafft und die Stärke, zu dem zu stehen, was sie für richtig hält. Auch, wenn das bedeutet, unbequeme Entscheidungen zu treffen. So war Zimmermann bis 2005 SPD-Mitglied, für die Partei auch kurzzeitig Abgeordnete im sächsischen Landtag – bis sie es wegen der Agenda 2010 nicht mehr aushielt. „Da sollte ich abends im Ortsverein das bejubeln, von dem ich tagsüber als Gewerkschafterin genau sehen konnte, dass es in eine völlig falsche Richtung ging“, erinnert sich die Mutter zweier Kinder, „das ging für mich irgendwann nicht mehr.“ Zimmermann gab ihr Parteibuch zurück und trat zwei Jahre später in Die Linke ein. Dort kämpft sie seither für eine faire Arbeitswelt. Denn mehr noch als auf ihre Standfestigkeit ist Zimmermann stolz darauf, durch die eigene Biographie ein eigenes Bild von der Arbeitswelt zu haben. Sie habe genau mitbekommen, was die Wende 1990 für viele Ostdeutsche bedeutet habe, deren Erwerbsbiographie damals einen harten Bruch erlitt, sagt sie. Und weil sie seit 1992 als Gewerkschaftssekretärin für den Deutschen Gewerkschaftsbund arbeitet, wisse sie „ziemlich genau“, was auf dem Arbeitsmarkt schief laufe. „In meinen Sprechstunden habe ich sie vor mir: Die alleinerzie-

© picture-alliance/dpa

»Arbeit 4.0 ist eine Chiffre für schlimmste Ausbeutung. Hinter der Rede von Flexibilität steckt ein Etikettenschwindel.«

hende Mutter, der gerade das Geld gestrichen und daraufhin der Strom abgedreht wurde, oder junge Leute, die sich von einem befristeten Vertrag zum nächsten hangeln und die sich fragen, wie sie in solcher Unsicherheit eine Familie gründen sollen. Da weiß ich dann immer sehr genau, warum es nötig ist, für eine soziale Arbeitswelt zu kämpfen“, erläutert Zimmermann. Dass das im anstehenden Bundestagswahlkampf auch andere erkannt haben, hält sie für grundsätzlich richtig. „Es ist ja auch so, dass die hart arbeitende Mittelschicht, von der jetzt immer gesprochen wird, immer kleiner wird. In den 1970er- und 1980er-Jahren wurden Tarifverträge abgeschlossen, die den Leuten gutes Geld gesichert haben. Heute haben sie immer weniger Geld im Portemonnaie, weil es noch nicht einmal einen Inflationsausgleich gibt.“ Doch nur weil ein Thema für den Wahlkampf entdeckt werde, sei noch nichts getan. „Die SPD spricht jetzt wieder viel von

sozialer Gerechtigkeit – aber was sie konkret tun will, sagt sie nicht“, so ihre Kritik. Ihre Partei dagegen stehe für einen höheren Mindestlohn, höhere Hartz-IV-Regelsätze und eine bessere Sicherung im Alter. Und für eine arbeitnehmerfreundliche Gestaltung der Arbeitswelt. Zimmermann hält nicht viel von den wohlklingenden Worten, die das neue Arbeiten beschreiben: „Crowdworking oder Arbeit 4.0 – das sind doch letztlich Chiffren für schlimmste Ausbeutung. Wir haben inzwischen ein Heer an gut ausgebildeten Menschen, die ihre Arbeit vollkommen unregelmäßig im Internet anbieten und sich, weil sie keine Lobby haben, auf schlechtesten Bedingungen einlassen müssen. Da ist viel die Rede von Flexibilität – aber das ist Etikettenschwindel. Die Leute werden dort ganz häufig ausgequetscht wie die Zitronen.“ Seit 2005 sitzt Zimmermann für die Linkspartei in Bundestag und arbeitet im Arbeits- und Sozialausschuss mit. Sie leitet den Linken-Arbeitskreis Soziales, Gesundheit und Rente. Zimmermann sieht sich nicht als Politikerin, die sich neuen technischen Möglichkeiten verschließt. „Aber wir machen heute viel Politik mit Smartphone und Tablet und sind dabei sehr viel schneller in unseren Reaktionen geworden als früher – dieses Getriebensein ist nicht immer gut.“ Vor allem Politik per Twitter sieht sie kritisch, weshalb der Kurznachrichtendienst für sie nicht in Frage kommt: „Da werden Sachverhalte so plump dargestellt, dass vom Kern nichts übrig bleibt. Das ist eine Form der Entpolitisierung, die ich bei aller Wertschätzung der neuen Medien, nicht mitmache.“ Susanne Kailitz ||

DasParlament

Herausgeber Deutscher Bundestag  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin

Fotos  
Stephan Roters

Abonnement  
Jahresabonnement 25,80 €; für Schüler, Studenten und Auszubildende (Nachweis erforderlich) 13,80 € (im Ausland zuzüglich Versandkosten)  
Alle Preise inkl. 7% MwSt.  
Kündigung jeweils drei Wochen vor Ablauf des Berechnungszeitraums.  
Einkostenloses Probeabonnement für vier Ausgaben kann bei unserer Vertriebsabteilung angefordert werden.

Namentlich gekennzeichnete Artikel stellen nicht unbedingt die Meinung der Redaktion dar. Für unverlangte Einsendungen wird keine Haftung übernommen. Nachdruck nur mit Genehmigung der Redaktion.  
Für Urheberrechtszwecke können Kopien in Klassenstärke angefertigt werden.

Mit der ständigen Beilage  
Aus Politik und Zeitgeschichte  
ISSN 0479-611X  
(verantwortlich: Bundeszentrale für politische Bildung)

Redaktionsschluss  
13. April 2017

Druck und Layout  
Frankfurter Societäts-Druckerei GmbH  
Kurhusenstraße 4–6  
64546 Mörfelden-Walldorf

Leserservice/Abonnement  
Frankfurter Societäts-Medien GmbH  
c/o InTime Media Services GmbH  
Postfach 1363  
82034 Ditzingen  
Telefon (089) 8 58 53-8 32  
Telefax (089) 8 58 53-6 28 32  
E-Mail: fs-medien@intime-media-services.de

Anschrift der Redaktion  
(außer Beilage)  
Platz der Republik 1, 11011 Berlin  
Telefon (030) 227-305 15  
Telefax (030) 227-365 24  
Internet:  
http://www.das-parlament.de  
E-Mail:  
redaktion.das-parlament@bundestag.de

Chefredakteur  
Jörg Biallas (jbi)

Verantwortliche Redakteure  
Claudia Heine (che)  
Alexander Heinrich (ahe), stellv. Cvd  
Claus Peter Kosfeld (pk)  
Hans Krump (kru), Cvd  
Hans-Jürgen Leersch (hle)  
Johanna Metz (joh)  
Sören Christian Reimer (scr)  
Helmut Stoltenberg (sto)  
Alexander Weinlein (aw)

Anzeigenverkauf,  
Anzeigenverwaltung,  
Disposition  
Frankfurter Societäts-Medien GmbH  
c/o InTime Media Services GmbH  
Postfach 1363  
82034 Ditzingen  
Telefon (089) 8 58 53-8 32  
Telefax (089) 8 58 53-6 28 32  
E-Mail: fs-medien-anzeigen@intime-media-services.de

„Das Parlament“ ist Mitglied der Informationsgesellschaft zur Feststellung der Verbreitung von Werbeträgern e.V. (IVW)  
Für die Herstellung der Wochenzeitschrift „Das Parlament“ wird ausschließlich Recycling-Papier verwendet.

# Vor der großen Entscheidung

**BERUFSWAHL** Drei junge Menschen über ihre Pläne und Vorstellungen von Ausbildung und Arbeitsleben



Anna-Lena Frank (großes Foto) hatte sich zunächst für ein Modedesign-Studium entschieden, schwenkte dann aber zur Biotechnologie rüber. Elisabeth Heinze bewarb sich aus dem Archäologie-Studium heraus für ihre Ausbildung im Krankenhaus. David Neel gefiel sein Nebenjob so gut, dass er eine fordernde Koch-Lehre begann.



## Zwischen Mode und Bio

**BERLIN** Anna-Lena Frank will hinter den Kulissen arbeiten

Im Zimmer von Anna-Lena Frank stehen als erstes zwei große Poster ins Auge: Sie bilden die Anatomie des menschlichen Körpers und sein Knochengestüt ab. Vor einem der Plakate steht eine Modepuppe, bekleidet mit Jacke und Schal. Acrylfarben, Pinsel und Bildbände verschiedener Designer warten aufgeräumt im Regal darauf, herausgeholt zu werden. Doch momentan lernt Leni, so ihr Spitzname, für ihre Prüfung in Mathematik. Sie hat die Zeitschriften mit den extravaganten Kleidern und die eigenen Skizzen fürs Erste zur Seite verfrachtet. Jetzt studiert sie Biotechnologie und ist gespannt, was die Zukunft für sie bereithält.

„Schon in der achten Klasse war klar, dass ich später entweder in Richtung Modedesign oder in die Medizin gehen werde“, sagt die 20-Jährige. Nach dem Abitur fiel die Entscheidung umso schwerer. Gemeinsam haben die beiden Vorlieben Leni eigentlich nur eines: „Ich interessiere mich für den menschlichen Körper.“ Ärztin wollte sie jedoch nie werden. Stattdessen will die Hamburgerin eher hinter den Kulissen arbeiten. „Seit der Oberstufe haben meine Eltern

»Mein jetziger Studiengang ist sinnvoller. Ich will der Welt helfen.«

Anna-Lena Frank, Biotechnologie-Studentin

und ich immer wieder überlegt, welcher Studiengang besser passt.“ Wie viele andere Schulabgänger war auch Anna-Lena unsicher. Die Zukunft bereitete mehr Sorgen als Vorfreude – und das, obwohl einem doch mit dem Abitur die Welt offenstehen sollte. „Ich war neidisch auf viele meiner Freunde, die schon lange wussten, wo es sie später einmal hinführen soll“, gibt Leni zu.

**Hinter den Kulissen** Nach dem Schulabschluss erhoffte sich die Abiturientin von einem Praktikum in der Rechtsmedizin Klarheit. Im Labor durfte sie Knochen untersuchen und DNA-Spuren analysieren. „Das war extrem spannend“, erinnert sie sich. Während ihres darauffolgenden Auslandsaufenthalts in Australien traf Anna-Lena jedoch auf eine überzeugte Modedesign-Studentin. Sie entschied sich für Modedesign in Hamburg. Dort lernte sie zwei Semester lang die Grundlagen des Modedesigns. Doch im Laufe des Jahres erkannte die Studentin: „Um in dieser Branche durchzustar-

ten, muss man zu 100 Prozent dahinterstehen.“ Das tat sie nicht. Die schlechten Zukunftsaussichten trugen ebenfalls zu ihrer Entscheidung bei, das Studium abzubrechen.

**Sicherheit und Spaß** Die Lehrbücher zu Biochemie und Neuroanatomie, die sich neben ihrem Schreibtisch stapeln, lassen auf die neuen Zukunftspläne der jungen Frau schließen. Dabei orientiert sie sich an klaren Erwartungen an ihr künftiges Berufsleben: „Ich will Sicherheit, ein geregeltes Einkommen und Spaß an dem haben, was ich mache.“ Ein Studium der Biotechnologie an der Technischen Universität Berlin soll dafür die Grundlage legen. An der Humboldt-Universität gebe es zudem einen Master, der sich mit Neurobiologie, Psychologie und Philosophie beschäftigt. „Das könnte ich mir für später gut vorstellen“, sagt die Studienanfängerin. Auch Ideale spielen eine Rolle. „Klar ist Modedesign kreativer als Biotechnologie. Aber mein jetziger Studiengang ist sinnvoller. Ich will der Welt helfen.“ Eine Träumerin? Vielleicht, denn auch wenn ein gesicherter Lebensunterhalt und Unabhängigkeit einen hohen Rang in Sachen Zukunft inne-

haben, so würde die Studentin später lieber auf das große Geld der Pharmaindustrie verzichten, wenn sie stattdessen in der medizinischen Forschung an einer Universität Fuß fassen könnte. „Dort kann man dem nachgehen, was einen interessiert. Man hat mehr Freiheiten“, sagt die 20-Jährige. Ganz festlegen will sie ihre Zukunft aber noch nicht. Zwar wünsche sie sich einen Job, den sie für immer ausführen kann. Aber sie ist auch offen dafür, irgendwann doch einmal im Ausland zu arbeiten. „Wünschen würde ich es mir“, gibt sie zu. Ob sie einst Kinder haben wolle, wisse sie noch nicht. „Aber ich denke, die Arbeit im Labor sollte auch mit Kindern unter einen Hut zu kriegen sein“, sagt Leni. Sicher sei: „Ich will und werde nicht die Mutter sein, die jeden Abend am Herd steht und kocht.“ Ob die Acrylfarben und Zeichenblöcke bis dahin im Regal verstaubt sind? „Mein Interesse für Modedesign will ich mir auf jeden Fall bewahren“, sagt Anna-Lena. „Wer weiß, vielleicht starte ich damit später als Hobby-Designerin durch.“ **Nelly Ritz** ■

## Ein kleiner Umweg

**REMSCHIED** Für Elisabeth Heinze war der Hörsaal nichts

Ob Sie jetzt auf dem Weg zu ihrem Traumjob ist? Elisabeth Heinze ist sich sicher. Seit Oktober vergangenen Jahres macht die 20-Jährige eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin am Sana-Klinikum in Remscheid und fühlt sich dort rundum wohl. Aufgaben, Team, Arbeitsbedingungen – für die junge Frau stimmt dort „einfach alles“. „Ich kann mir gut vorstellen, in dem Beruf die nächsten 40 Jahre zu arbeiten.“

Die Sicherheit, in der richtigen Branche gelandet zu sein, kommt bei Elisabeth Remscheid auch daher, dass sie auf dem Weg in den richtigen Job erst einmal einen Umweg genommen hat. Schon mit 17 Jahren hatte sie das Abitur in der Tasche – dank des achtjährigen Gymnasiums, das Nordrhein-Westfalen ab 2005 einführt. Nach dem Abschluss ging es für Heinze zunächst nach Großbritannien: Mit einem Interrail-Ticket erkundete sie drei Monate lang Schottland, Irland und England. Das sei eine großartige Zeit gewesen, erinnert sich Heinze, „auch weil ich nach dem Abschluss erstmal noch gar keine Ahnung davon hatte, was ich beruflich machen wollte“.

Dann entschied sie sich nach ihrem Herzen und schrieb sich für das Studienfach Archäologie ein. „Mich hat das einfach total interessiert. In der Schule hatte ich Geschichte als Leistungsfach belegt und mir dann gedacht: Ich probiere das einfach.“

Zwei Semester blieb Heinze an der Uni, besuchte Vorlesungen und schrieb Klausuren. Bis ihr klar wurde: Archäologie und sie, das wird nichts – jedenfalls nicht dauerhaft. „Ich habe gemerkt, dass dieses Rumsitzen und Zuhören einfach nichts für mich ist. Parallel dazu wurde mir klar, dass die Berufsaussichten bei diesem Studium einfach nicht gut sind: Die Chancen, danach einen Job in dem Fach zu bekommen, liegen bei unter fünf Prozent.“

**Erstmal ausprobieren** Heinze begann, sich einen neuen Plan für ihr Leben zu überlegen. Und landete bei dem, was eigentlich ganz nah lag: „In meiner Familie gibt es viele Leute, die im Krankenhaus arbeiten; meine Mutter ist selbst Krankenschwester.“ Um dieses Mal wirklich sicherzugehen, dass Wunsch und Wirklichkeit eine möglichst große Schnittmenge hatten, machte Heinze erst einmal ein fünfwöchiges Praktikum in einer Klinik. „Dabei habe

ich gemerkt, dass mir diese Arbeit wirklich liegt.“ Noch während der Unizeit begann Heinze daher, sich zu bewerben. Und stellte fest, dass sie trotz des kleinen Umwegs denkbar gute Ausgangschancen hatte. Mit ihrem guten Schulabschluss und der praktischen Erfahrung konnte sie bei den Personalern punkten.

**Viel zu entdecken** Inzwischen ist ihre sechsmontatige Probezeit vorbei, die junge Frau hat schon auf mehreren Stationen gearbeitet. Worauf sie sich später einmal spezialisieren will, davon hat sie noch keine Vorstellung. „Ich war erst in der ambulanten Pflege, das ist eher nicht mein Bereich. Jetzt auf der Onkologie und Hämatologie finde ich es total spannend. Aber es kommt ja noch so unglaublich viel, das ich nicht kenne – das will ich erst einmal alles ausprobieren.“

Heinze weiß, dass ihr Traumjob zu den harten gehört – mit viel Stress und hoher Arbeitsbelastung. Sie ist sich trotzdem sicher, dass sie das stemmen kann. „Es gibt in jedem Job Dinge, die stören und belastend sind. Ich glaube, damit muss man sich einfach arrangieren.“ Während der ersten Ausbildungszeit arbeite sie nur in

Früh- oder Spätschichten am Tag, danach kämen Nachtdienste dazu. „Dass ich das gut verkrafte, habe ich schon während des Praktikums gemerkt. Das ist sicher Typsache.“ Als wirklich belastend habe sie bisher nur Situationen empfunden, in denen Patienten verstorben seien. „Das kennt man aus dem normalen Alltag ja gar nicht. Da muss man erst Mechanismen entwickeln, um sich abzugrenzen.“ Und das Geld? „Das ist sogar besser als gedacht“, sagt Heinze. „Im Vergleich zum Studium ist es ja viel mehr. Ich kann mir ein Auto leisten und noch was wegpacken – das ist doch optimal.“ Dazu komme die Sicherheit, dass sie nach der Ausbildung selber einen Job finden werde, egal ob in Deutschland oder vielleicht sogar im Ausland. Und danach vielleicht doch noch ein Studium? Bei dieser Frage muss Elisabeth Heinze ziemlich laut lachen. „Nein, das kann ich mir beim besten Willen nicht vorstellen.“ Der erste Umweg soll der letzte bleiben. **Susanne Kailitz** ■

Die Autorin arbeitet als freie Journalistin in Dresden.

## Feinschmecker am Herd

**HAMBURG** David Neel will die Küchen der Welt erkunden

Fisch, Fleisch und Gemüse, klassisch zubereitet oder in ausgefallenen Kreationen: David Neel liebt gutes Essen. Das war immer so, aber seit er zum Koch ausgebildet wird, sind seine Ansprüche deutlich gestiegen. Wenn Neel diniert, dann richtig: „Drei Gänge mit dem passenden Wein dazu, dafür verzichte ich gern auf Schnitzel oder Gyros zwischendurch“, erzählt er. Dass er dann häufig der Jüngste im Restaurant ist, daran hat er sich gewöhnt. Richtig ausgesucht hat er sich seinen Beruf nicht. Er ist zu ihm gekommen. Neel war in der zehnten Klasse auf der Waldorfschule. Einen Plan, was er künftig machen wolle, hatte er eigentlich nicht. Ein Nebenjob als Küchenhilfe brachte die Entscheidung. „Ich habe mich geschickt angestellt und immer mehr Aufgaben übernommen. Es war zwar nur ein einfaches Gasthaus, aber die Arbeit hat mir gefallen.“

Neel schickte einige Bewerbungen ab – und hatte plötzlich die Qual der Wahl. „Restaurants und Hotels fragen einen, ob man dort arbeiten will. Koch-Auszubildende werden gesucht“, erzählt er. Neel entschied sich für ein Privathotel in Hamburg-Heimfeld und begann seine Lehre. Die Ausbildung hat das Lebens des jungen Mannes, der gerade 20 Jahre alt geworden ist, schlagartig verändert. Der Tages- und Wochenrhythmus in der Gastronomie bedeutete eine Umstellung. Die Küche im Hotel hat 365 Tage im Jahr geöffnet. „Natürlich sind die Arbeitszeiten eine gewisse Belastung. Aber ich hab mich vorher darauf eingestellt. Man muss es eben wollen“, sagt Neel. Einigen seiner Kollegen fiel das nicht so leicht, in der Branche gebe es viele Abbrecher. Nicht so bei Neel: Irgendwo im Büro zu sitzen, könne er sich nicht vorstellen.

**Opfer gebracht** Der Job erfordere Opfer, aber Kochen sei eben genau sein Ding. Seine privaten Kontakte beschränken sich mittlerweile auf die Familie und ein paar eng Freunde aus der Schulzeit. „Der Rest sind neue Leute aus der Gastronomie mit ähnlichen Arbeitszeiten.“ Früher hat er Basketball gespielt, heute bleibt ihm für so etwas keine Zeit mehr. „Ich fahre gern in den Urlaub, aber auch das passiert nicht oft.“

Der Job hat bei Neel oberste Priorität. Einige seiner Kollegen gehen zwischen den Schichten feiern, aber für ihn sei das

nichts. Die dreijährige Ausbildung verläufe einem einiges ab, und auch danach bleibt es ein stressiger Job. „Man muss schwere Töpfe tragen, die Arbeit ist eine große körperliche Belastung. Die meisten Köche, die ich kenne, sind etwa 35. Viele ältere trifft man kaum“, erzählt Neel. Diese Zukunft ist für die 20-Jährigen noch weit entfernt, aber dass er bis Mitte 60 noch in der Küche arbeiten wird, damit rechnet er nicht. Die Lust am Kochen – und am Essen – schmälert das alles nicht.

**Wanderjahre** Neel steht kurz vor dem Ende seiner Ausbildung, auf ihn warten die Wanderjahre. Zwar habe er ein Übernahmeangebot erhalten, es sei aber üblich, verschiedene Küchen kennenzulernen. Dabei seien zwölf-Monatsverträge normal. „In dieser Zeit lernt man vieles dazu. Jeder

Küchenchef hat seine eigene Interpretation“, sagt Neel. Er will seinen kulinarischen Horizont erweitern, um langsam einen eigenen Stil zu entwickeln. Einjahresverträge klingen nach Unsicherheit, doch Neel sieht das anders. „Es gibt viele Möglichkeiten. In Hamburg beispielsweise werden Köche sehr gesucht. Ich mache mir keine Sorgen.“ Seine Mutter hat ihm kürzlich einen Artikel

über ein Roboter-Restaurant geschickt, „aber auch da kochen immer noch Menschen“, sagt Neel und lacht. Er möchte sich hocharbeiten, mit Anfang 30 in der Führungsebene ankommen.

Wohin ihn die nächste Station führen wird, weiß der Koch-Azubi, der auch eine US-Staatsbürgerschaft hat, schon. Es geht in die Vereinigten Staaten. Für ein Jahr möchte er mit seiner Freundin nach Austin in Texas. „Es gibt dort eine große Musikszene und viele trendige Bars. Eine große Foodie-Szene wie in Californien und New York gibt es nicht, aber in Texas kann man noch günstiger leben und kulturell ist auch etwas los“, sagt Neel. Erste Kontakte hat er bereits geknüpft. **Mirjam Rüscher** ■

Die Autorin arbeitet als freie Journalistin in Hamburg.

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



# In der E-Falle

**AUTOINDUSTRIE** Im Wandel des wichtigsten deutschen Industriesektors werden Zehntausende ihren Job, Autohersteller ihr Geschäftsmodell und Städte Tankstellen und Parkhäuser verlieren

Wenn der BMW-Gesamtbetriebsratsvorsitzende Manfred Schoch über den Ernst der Lage spricht, beginnt er mit einem Vergleich: „Ein Achtzylinderdieselmotor hat 1.200 Teile, die montiert werden müssen. Ein Elektromotor hat nur 17 Teile.“ Noch während der Verbrennungsmotor samt Getriebe und Antriebsstrang zu Grabe getragen wird, schiebt die IG Metall das dazugehörige Zahlentableau nach. Immerhin ist die Automobilindustrie einer der wichtigsten und größten Industriezweige in der Europäischen Union. Im Jahr 2014 fanden im Fahrzeugbau nach Angaben der IG Metall europaweit elf Millionen Menschen Lohn und Brot. In 221 Werken netzten, klebten und schraubten sie rund 17 Millionen Fahrzeuge zusammen.

**Nicht mehr gebraucht** In Deutschland standen im Juli 2016 laut Verband der Automobilindustrie (VDA) 812.892 Stammschäftige an den Fertigungsstraßen. Das waren drei Prozent mehr als im Vorjahr und so viel wie zuletzt 1991. Sie verdienten fast 405 Milliarden Euro. 2016 war kein schlechtes Autojahr. Dennoch kann es so nicht weitergehen. Von den rund 813.000 sozialversicherungspflichtig Automobil-Beschäftigten arbeiten rund 250.000 Spezialisten in der Motoren- und Getriebefertigung, die für die E-Mobilität nicht mehr gebraucht werden. Weitere 75.000 Werker schrauben an Dieselmotoren,

die als Brückentechnologie zur Erreichung der CO<sub>2</sub>-Klimaziele eingeplant waren, aber durch die Tricksereien der Hersteller in Verruf geraten sind. Die Politik, vor allem die Grünen, möchte sie lieber heute als morgen abschaffen. Der Branche steht ein Strukturwandel bevor, durch den eine Viertelmillion Jobs verloren zu gehen drohen. Deshalb befindet sich die IG Metall bereits seit Monaten auf den Barrikaden. „Der Wandel ist eine Riesenherausforderung für uns“, sagt Gewerkschaftschef Jörg Hoffmann. Er fordert, dass nichts übers Knie gebrochen werden dürfe und impft der Politik derzeit ein, es müsse im Sinne der Beschäftigten eine „sanfte Landung“ geben. Unterdessen fürchten die Autobetriebsräte: Für sechs, durch den Elektrotrend entfallende Arbeitsplätze bei den Autoherstellern und Zulieferern entsteht lediglich eine neue, zukunfts-fähige Stelle. Arbeitnehmervertreter in Wolfsburg schätzen, dass allein bei VW bis zu 23.000 Vollarbeitsplätze überflüssig würden, wenn Elektrofahrzeuge erst einmal Fahrt aufnehmen. VW Betriebsratschef Bernd Osterloh fordert, der Konzern müsse ein eigenes Batteriewerk bauen – um unabhängig zu werden von Stromspeicher-Lieferungen aus Korea – aber auch um vor der Belegschaft nicht nur als Wegationalisierer dazustehen.

**Der Branche steht ein Strukturwandel bevor, der 250.000 Jobs kosten könnte.**

Die Investitionskosten werden auf mindestens zehn Milliarden Euro geschätzt. Am 4. und 5. Mai will die IG Metall die Politik und das Auto-Management im Rahmen einer eigens einberufenen Tagung in Wiesbaden auf den eigenen Übergangsplan einswören. Der Verbrennungsmotor soll demnach parallel bis 2030 weiterentwickelt werden. Mindestens. Nach Meinung der Gewerkschaft könne sich durch das Einstellen von Elektro-Spezialisten sogar über Jahre hinweg ein positiver Beschäftigten-saldo in der Automobilindustrie ergeben. Bestätigt sehen sich die Vordenker der IG Metall durch Studien von KPMG, Ernst & Young, Roland Berger und Arthur D. Little. Die Berater gehen davon aus, dass die Verbrenner-Technologie noch wesentlich länger am Markt sein wird, als den Befürwortern eines schnellen Ausstiegs lieb ist. 2030, so Ernst & Young, trügen zwei von drei Autos einen Elektroantrieb, Hybridfahrzeuge eingerechnet. Dennoch warnen die Spezialisten der Münchener Unternehmensberatung Roland Berger davor, über allem die Decke der Harmonie auszubreiten. Tatsächlich steckten die Autobauer trotz ihrer Milliarden-gewinne in einer Finanzierungsfalle. Schon jetzt drückten weltweite Überkapazitäten in der Produktion, extrem lange Entwicklungszyklen und teure Entwicklungskosten auf die Budgets. Damit sich Investitionen in die Automobilproduktion überhaupt lohnten, brauche es angesichts extrem geringer Margen große Stückzahlen, um in die Gewinnzone zu fahren. Die Betriebswirte von Roland Berger illustrieren das Dilemma mit einem aus dem Jahr 2014 stammenden Vergleich zur Chemie- und Pharmabranche: Dort durften Geldgeber mit einem Return on Invested Capital, ROIC, von 13 bis 19 Prozent rechnen. Im Automobilbau hingegen flossen knapp acht Prozent Rendite zurück. Es brachte deutlich mehr Profit, anderswo zu investieren. Die magere Profitabilität beschert Automobilherstellern eine niedrige Bewertung. Sobald sie sich auf die Suche nach Finanziers für ihre Zukunftspläne machen, bekommen sie nur ein Drittel dessen, was anderen Branchen abstauben können. Deshalb treiben Meldungen über einen Markteintritt von Google, Apple oder anderen Digital-Ikonen den scheinbar taffen Automobilbossen den Angst-Schweiß auf die Stirn. Laut einer KPMG-Umfrage unter automobilen Führungskräften, veröffentlicht Anfang 2017, rechnen 83 Prozent mit grundlegenden Veränderungen der Branche. Dabei agieren die hauseigenen Unternehmensentwickler derzeit allerdings eher kopflös und wenig mutig. Auf der Suche nach neuen Geschäftsmodellen investierten Toyota und der staatliche saudi-arabische Investmentfond Jaws in unbekanntem, dreistelliger Millio-

nenhöhe in die Mitfahr-App Uber. Prompt spendierte General Motors 500 Millionen US-Dollar an das ähnlich aufgestellte Startup Lyft, um selbstfahrende Autos zu entwickeln. Volkswagen steckte 300 Millionen US-Dollar in das israelische Unternehmen Gett – ebenfalls ein Uber-Wettbewerber. Apple beteiligte sich mit einer Milliarde US-Dollar am chinesischen Uber – Didi Chuxing. Denn die Digitalisierung der Trend zu autonomen Fahren und der Verlust des Autos als Statussymbol zwingen die Unternehmensstrategen zu einem radikalen Umdenken. Wer heute noch die Köpfe der Konsumenten als stolzer Erbauer edler und schneller Karossen besetzt, wird künftig kaum mehr sein als ein Zulieferer. So wie es über 90 Prozent aller Flug-gäste völlig egal ist, ob man mit einer Maschine von Airbus oder Boeing entschwebt, wird das Auto seine Ausnahmestellung auf der Hühnerleiter des persönlichen Konsums verlieren. Es wird Teil einer Mobilitätskette, die nahtlos funktionieren soll. Folgerichtig wird den Autoherstellern geraten, sich zu Mobilitätsanbietern zu wandeln. Dieser Gedanke wird in schicken Denkfabriken über die Tische der Konferenzräume und die Tablets der Angestellten geschoben. Was aktuell eine Automarke aus-

macht, löst sich auf in eine endlose Folge von Nullen und Einsen, in Apps und Künstliche Intelligenz. Niemand muss mehr ein Auto zur Fortbewegung besitzen. Wer zum Flughafen muss, ordert ein fahrerlos umher surrendes Roboter-Vehikel, das einen morgens zu Hause abholt, um die persönlichen Vorlieben weiß, die neuesten Nachrichten vorliest und dazugehörige News-Clips einspielt, bis man sich am Flughafen von seinem besten Freund verabschiedet. Danach fährt das Roboter-auto zurück auf seine Abstellfläche am Stadtrand und wartet dort auf den nächsten Einsatz. In den Großstädten gibt es keine Tankstellen mehr, Parkhäuser werden zu Wohnungen umgebaut und Verkehrspolizisten müssen umschulen. In Tokio am Flughafen empfängt uns ein anderes Robocar – ein etwas neueres Modell mit eingebauter Bar, aber mit derselben Stimme und derselben Intelligenz des Gefährts, das uns einen halben Tag zuvor zum heimischen Gateway gebracht hat. Wie viele und welche Jobs durch diese Vision 2030 verloren gehen können, haben die Gewerkschaften bisher noch nicht ermittelt.

Dirk Neubauer

Der Autor ist Wirtschaftsjournalist in Düsseldorf.



Die Zukunft des Nahverkehrs: Ein autonom fahrender Elektrobus wird bereits in Karlsruhe getestet.

© picture-alliance/dpa

**Die edlen und schnellen Karossen von heute werden kein Statussymbol mehr sein.**

## Reiten auf der Hoffnungswelle

**STARTUPS** Berlin ist der Magnet für kreative Gründer aus ganz Europa. Arbeitnehmerrechte sind in der aufstrebenden Branche unterentwickelt

„Lolovono“ steht weiß in Handschrift auf dem Holzschild über der Tür geschrieben – ein Ort in Tansania. Dahinter eine Kammer mit rotem Sofa, gegenüber ein Flachbildschirm an der Wand; dazwischen im Regal ein Glas mit löslichem Bohnenkaffee, eine Petroleumlampe und ein Plastikschlauch mit 50 ml Gin; „ein Rückzugsort für unsere Skypekonferenzen“, ruft Falk Reimann, er schaut kurz hinein. „Das Zimmerchen ist typisch eingerichtet mit Fundstücken aus Afrika – damit wir uns in unsere Kunden hineinversetzen können.“ Das Zimmer steht in Berlin, im dritten Stock eines alten Postgebäudes in Kreuzberg. Falk Reimann kümmert sich um Investor Relations bei Mobisol. 2012 gegründet, ist sie ein typisches Startup mit einer untypischen Idee. Mobisol verbindet Mobilfunktechnologie mit Solartechnik und Mikrokrediten; es ist die Erfolgsgeschichte einer genialen Idee, bei der man sich fragt, warum sie erst jetzt Beine kriegt: Mobisol liefert kompakte Solarsysteme in Regionen

Ostafrikas ohne Stromnetz. Die Anlagen haben eine Leistung zwischen 80 und 200 Watt; das reicht fürs Laden mehrerer Handys, Licht, Radio und TV. Die Kunden zahlen in Raten übers Mobile Banking ihrer Handys; ein in Ostafrika viel weiter verbreitetes Bankgeschäft als in Europa. Im dem Flur hängt eine Tafel, darauf eine Digitalanzeige: „Latest System Sale 73.880“ – so viele Einheiten wurden bereits verkauft. Die Idee zu Mobisol kam den Gründern bei einer Afrika-reise, sie spürten die Dunkelheit am Abend in den stromlosen Gegenden, rochen den Gestank der Petroleumlampen und sahen die pralle Sonne am Tag. Sie ahnten: Sich an den Markt anpassen ist erfolgversprechender als fertige Konzepte zur Blaupause zu nutzen. Sie lernten und bauten auf. Mobisol ist nur ein Beispiel von vielen. Berlin hat sich zum Magneten für Gründer aus ganz Europa entwickelt, im Jahr 2015 flossen rund 2,1 Milliarden Euro Risikokapital in die Stadt. Laut der Studie „Booming Berlin“ vom Institut für Strategieentwicklung (IFSE) waren im vergangenen

Jahr 13.200 Mitarbeiter in Berliner Startups beschäftigt, ihre Zahl habe sich binnen der letzten drei Jahre fast verdoppelt; in wenigen Jahren, so das Institut, würden Startups Berlins übers Mobile Banking bilden. Doch was sind Startups genau? Streng genommen handelt es sich um Unternehmungen mit einem Expansionsfähigem Geschäftsmodell, die ohne Internet nicht existierten und nicht älter als fünf Jahre sind – Mobisol also wird längst flügge. Falk Reimann steht in der Küche an einem Kicker. „Unser Unternehmen ist aufgrund des Geschäftsmodells bei den derzeitigen hohen Wachstumsraten cashflow-negativ“, sagt er. „Daher haben wir vorweisen zu müssen, schneller zu wachsen“, sagte er dem „Handelsblatt“. „Wir haben Leute eingestellt, einfach zu viele neue Baustellen aufgemacht, die aber nicht unser Kerngeschäft waren. Dabei haben wir aus dem Blick verloren, was an unserem Geschäftsmodell funktioniert und was nicht. Gründer müssen aufpassen, dass die Kultur der Firma nicht über-

schließt nach recht kurzer Zeit. Patrick Stähler, Autor des Buches „Das richtige Gründen“, berichtete einmal der „Deutschen Welle“, was oft schiefliegt: Eine Geschäftsidee müsse relevant sein und nicht hip, sagte er. „Die meisten Gründer überlegen sich, welches Produkt sie herstellen und anbieten wollen“, meinte er. „Doch wer soll das Produkt kaufen? Und warum? Welches Problem wird gelöst? Welche Aufgabe übernehmen Sie für ihn?“

fordert wird.“ Aus den Fehlern habe man zum Glück gelernt. Auch Schrömgens zeigt sich überzeugt, dass Startups künftig einen größeren Raum in der Wirtschaft einnehmen wird. „Ich kann mir schwer vorstellen, dass in zehn, zwanzig Jahren noch viele der heutigen Dax-Unternehmen existieren. Startups werden Konzerne verdrängen.“ Diese bringen eine neue Unternehmenskultur mit. Umfragen zeigen, dass Startup-Gründer eine höhere Lebenszufriedenheit angeben als Angestellte; die Identifikation mit dem Produkt scheint höher. Die Schattenseiten: Größerer Arbeitsdruck, dauerhafte Erschöpfung, Schlafmangel. Die Gründerszene romantisiert ihre Branche gern. Noch unentschieden ist übrigens der Umgang mit Arbeitnehmerrechten. Betriebsräte und Gewerkschaften geistern herum wie Fremdwörter. Angeblich passe die neue Firmenstruktur der Startups mit ihren flacheren Hierarchien nicht mehr zu formalen Frontstellungen, heißt es. Dabei wird übersehen: Auch in Startups gibt es einen Chef, der am Ende entscheidet. Die neuen Gründungen ähneln den kritisch beäugten so genannten Dinos mehr, als man gemeinhin denkt.

Jan Rüböl

Der Autor ist freier Journalist in Berlin.

Anzeige

**DAS WILL ICH ONLINE LESEN!**

Jetzt auch als E-Paper.

Mehr Information.  
Mehr Themen.  
Mehr Hintergrund.  
Mehr Köpfe.  
Mehr Parlament.



Direkt zum E-Paper

www.das-parlament.de  
parlament@fs-medien.de  
Telefon 069-75014253



Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



**A**ls der französische Arzt René Laennec im Jahr 1816 das Stethoskop erfand, hätte sich niemand träumen lassen, dass dieses damals neumodische Abhörgerät einmal zum vertrauenswürdigsten Utensil der Medizin werden würde. Weil Mediziner nicht wie bis dahin ihre Ohren an die Brust der Patienten legen mussten, um Geräusche aus dem Körperinneren wahrzunehmen und für eine Diagnose nicht mehr allein auf die Schilderungen ihres Gegenübers angewiesen waren, fürchtete man, werde sich die Distanz zwischen Ärzten und Patienten vergrößern. Doch so gängig, wie das Stethoskop heute ist, wird vermutlich in wenigen Jahren Routine sein, was jetzt noch ungewohnt erscheint: Ärzte mit Computern am Krankenbett, Roboter am OP-Tisch und Diagnose-Apps auf dem Smartphone. Die Digitalisierung hat längst Einzug gehalten in die Welt der Medizin und verändert die Branche radikal. Experten gehen davon aus, dass E-Health, also der Einsatz digitaler Technologien im Gesundheitswesen, der Markt der Zukunft ist. Die Digitalisierung in der Medizin nehme „nun richtig Fahrt auf“, verkündete unlängst Bernhard Rohleder, Hauptgeschäftsführer des Branchenverbandes Bitkom. Die digitalen Angebote würden künftig „Prävention, Diagnose und Behandlung von Krankheiten spürbar verbessern“.

**Smarte Pillen** Nach Umfragen des Verbandes erhoffen sich dies auch die Patienten. So hätten 61 Prozent der Befragten der Aussage zugestimmt, die Digitalisierung der Medizin berge größere Chancen als Risiken. 33 Prozent hätten grundsätzliches Interesse an Online-Sprechstunden mit ihrem Arzt, jeder fünfte würde sich im Krankheitsfall telemedizinisch überwachen lassen, 61 Prozent könnten sich vorstellen, einen Operationsroboter in Anspruch zu nehmen. Jeder Dritte würde sich Mikrochips zur Überwachung von Körperfunktionen implantieren lassen, jeder zweite Befragte hält es für denkbar, digitale Tabletten zu schlucken, die Informationen an ein Smartphone senden. Gefahren würden hauptsächlich dort gesehen, wo es um die Sicherheit der Informationen gehe. Smarte Pillen und clevere Implantate? Viele davon ist noch Zukunftsmusik. Da, wo die Digitalisierung die Medizin bereits flächendeckend erreicht hat, geht es vor allem um Datenverarbeitung. „Fast alle Prozesse, die in der Klinik hinter den Kulissen stattfinden, sind inzwischen digital“, sagt Stefan Härtel, Geschäftsführer der Asklepios-Kliniken Hohwald und Sebnitz. „Dokumentation, Labor, Röntgen, Anmeldung und Terminvergabe finden nur noch IT-gestützt statt.“ Für die Kliniken bedeute das einen besseren Informationsaustausch zwischen den Abteilungen und Ärzten oder auch im Kontakt zu niedergelassenen Kollegen. Zudem ist der schnelle Zugriff auf alle nötigen Daten gesichert.

**Präzise fräsen** Mehr computergestützte Technik hält auch in den Operationssälen Einzug. Vor allem bei geplanten orthopädischen Eingriffen sei es inzwischen üblich, Eingriffe zuvor am Computer genau zu planen, sagt Härtel. „Damit kann man etwa im Vorhinein die ideale Positionierung einer Hüftprothese für den einzelnen Patienten bestimmen. Das sorgt für bestmögliche Ergebnisse bei der Operation.“ Die Zahl der Geräte, die dort assistieren, wo die menschlichen Fähigkeiten an ihre Grenzen stoßen, steigt jedes Jahr. So lassen sich mit dem vierarmigen Robotersystem „Da Vinci“, das vom Arzt an einer Computerkonsole gesteuert wird, Instrumente bei minimal-invasiven Eingriffen am Herzen oder in der Urologie millimetergenau einsetzen. Anders als der Arzt am Tisch zittert der Roboter nie. In der Orthopädie kann der OP-Roboter „Stryker Mako“ Gelenkflächen so fräsen, dass die Prothesen exakt passen. Hochpräzise Laser sorgen bei Augenoperationen für narbenfreie Behandlungen. Die digitale Technik

# Der OP-Roboter zittert nicht

**MEDIZIN** Krankenhäuser, Ärzte, Pfleger und Patienten nutzen digitale Technik für eine moderne Versorgung



Der „Da-Vinci“-Roboter (im Bild) ermöglicht den Chirurgen an der Steuerkonsole ein sehr präzises Vorgehen.

© picture-alliance/zb

dient der Unterstützung des menschlichen Personals – überflüssig sind Mediziner damit noch lange nicht, wie Härtel sagt. „Ein Roboter kann nie die Endverantwortung für einen Eingriff übernehmen. Dafür braucht es immer noch einen menschlichen Operateur.“ Wofür die digitale Medizin aber die Chancen deutlich erhöht, das sind individualisierte Therapien. Da, wo Computerprogramme blitzschnell alle denkbaren Variablen zusammenführen und Behandlungen etwa auf der Basis des DNA jedes Einzelnen berechnen können, ist es möglich, eine Chemotherapie oder Allergiebehandlung so zu gestalten, dass sie auf einen konkreten Patienten zugeschnitten und ihre Wirksamkeit höher ist. Doch nicht nur die Behandlung schwerer Erkrankungen kann mit digitalen Möglichkeiten besser werden; auch Gesunde profitieren. Mit speziellen Apps können das Hör- und Sehvermögen getestet, Blutdruck und Blutzucker ständig überwacht werden. Schwangere können auf ihrem Smartphone Gewicht, Aktivitäten und Symptome eingeben und werden nach der Auswertung durch

ein Rechenprogramm auf mögliche Risiken hingewiesen.

**Wissen vernetzen** Experten wie der Kinderarzt Markus Müschenich, Vorstandsmitglied des Bundesverbandes Internetmedizin, gehen davon aus, dass ein Mehr an Digitalisierung dazu beiträgt, die Bedürfnisse und die Sicherheit der Patienten in den Mittelpunkt zu rücken. Jedes Jahr sterben Zehntausende Patienten in Deutschland, weil ihnen Medikamente von unterschiedlichen Ärzten verschrieben würden, die schließlich tödliche Wechselwirkungen hätten. Das könne durch die Internetmedizin besser werden, „weil sie darauf ausgelegt ist, Informationen auszutauschen und zu vernetzen“. Gleichzeitig gäben die digitalen Helfer den Ärzten wieder mehr Zeit für ihre Patienten. So erübrigten sich auch manche überflüssigen Arztbesuche. Zudem gibt die Digitalisierung auch vielen Patienten die Möglichkeit, sich selbst zu helfen: So wurde etwa die App mySugr von Diabetes-Patienten entwickelt, die das Gefühl hatten, nicht optimal versorgt zu sein. Das Onlineportal mein-schmerz.de wiederum bietet Patienten die Möglichkeit, sowohl

körperliche Beschwerden als auch sogenannte psychosoziale Einflussfaktoren wie Arbeitsbedingungen, psychische Gesundheit oder soziale Kontakte zu erfassen, die bei der klassischen Behandlung häufig vernachlässigt werden. Das verbessert nicht nur die Behandlung einzelner Patienten, sondern die Qualität der Medizin insgesamt – davon ist Dr. Mazen Hagouan überzeugt. Der Facharzt für plastische Chirurgie testet das Tool „Heartbeat“ im Sana Klinikum Düsseldorf. Dabei werden Brustkrebspatientinnen vor und nach einer Rekonstruktion der Brust nach ihrer Lebensqualität befragt, die Behandlung kann dann individuell angelegt werden. Hagouan meint: „Die Zeiten des allwissenden Arztes, dessen Methoden nicht hinterfragt werden, sind vorbei. Auch wenn wir mit der Digitalisierung in der Medizin noch am Anfang stehen: Mit jedem Schritt in die Richtung verbessert sich die Qualität zugunsten der Patienten. Das ist eine riesige Chance.“

Susanne Kailitz

Die Autorin ist freie Journalistin in Dresden.

# SmartFarming schafft Freiräume für Bauern

**AGRAR** Drohnen und Melk-Roboter verändern die Branche

Wenig beachtet von der Öffentlichkeit ist die Digitalisierung der Landwirtschaft zu einem wesentlichen Faktor der Zukunftsfähigkeit der Agrarbetriebe geworden. Produktionsdaten jederzeit vom Smartphone abrufen, zentimetergenaues Arbeiten auf dem Feld oder die Kühe vom Wohnzimmer aus beobachten, wissen, was sie machen und wie es ihnen geht – das ist Landwirtschaft heute. Mindestens jeder fünfte Betrieb nutzt die neue Technik, bei Betrieben über 100 Hektar – erst ab dieser Größe gelten Betriebe in vielen Regionen als zukunftsfähig – ist es schon jeder dritte und die Entwicklung schreitet rasch voran. Über Maschinenringe, Lohnunternehmen und andere Dienstleister hat jeder Landwirt Zugang zu den neuesten Techniken. Dabei ist ihr Einsatz so vielfältig wie die Landwirtschaft selbst. Gerade die jungen und in der Regel sehr gut ausgebildeten Betriebsleiter setzen auf technische Lösungen. Dabei schätzen sie längst nicht nur die höhere Effizienz. Auch im Hinblick auf Ressourcenschonung und Umweltbelange ist SmartFarming von Bedeutung. Ein weiterer Aspekt ist die verbesserte Arbeitsplatzqualität: Weniger schwere körperliche Arbeit und mehr Bildschirm-tätigkeit. Die veränderten Arbeiten erlauben zudem den Familien und Mitarbeitern zeitliche Freiräume durch mehr Flexibilität.

**Präzise Produktion** Von der Saatbettbereitung bis zur Ernte gewinnt die Präzisionslandwirtschaft durch Vernetzungen von Traktor und Arbeitsgerät sowie Einsatz von GPS und noch präziseren Messverfahren in der Pflanzenproduktion seit Jahren an Bedeutung. Mittels Sensoren werden zum Beispiel Bodenfeuchtigkeit, Temperatur und Nährstoffgehalt oder Erntemengen und -qualität erfasst. In Echtzeit dienen sie der Kontrolle und Optimierung von Produktionsprozessen und erlauben die bedarfsgerechte Versorgung von Boden und Pflanze. So wird umweltschonend und nachhaltig gewirtschaftet. Bodenschonend arbeiten auch elektronische Reifendruck-Regelanlagen. In Verbindung mit Luftspeichern erlauben sie ein schnelles Ablassen der Luft auf dem Feld und ebenso schnelles Wiederauffüllen der Reifen beim Verlassen des Feldes, um wieder sicher am Straßenverkehr teilnehmen zu können. Auf großen Feldern sind ganze Flottenmanagementsysteme im Einsatz. Sie analysieren Fahrzeugpositionen oder den Betriebsstatus, wobei die Daten vom Computer oder Tablet abgerufen werden können. Dabei kann ein Traktor mit Präzisionsempfänger und Korrektursignal bis zu zwei Zentimeter genau gesteuert werden. Nährstoffe und Pflanzenschutz lassen sich präzise und ohne Überlappung ausbringen. Schon etwa die Hälfte der heute produzierten Mittelklassestraktoren ist mit einem GPS-Empfänger ausgestattet. Sensortechnik, Elektronik und Software machen bei Landmaschinen nach Angaben des Vereins Deutscher Ingenieure schon heute rund 30 Prozent der Wertschöpfung aus, wogegen es in der Autobranche nur zehn Prozent sind.

Auch Drohnen haben Eingang in die landwirtschaftliche Praxis gefunden. Sie unterstützen durch Infraroterkennung das Monitoring und bieten neue Möglichkeiten für die Rettung von Rehkitzten im Feld vor dem Einsatz der Erntemaschinen. Verwen-

det werden sie auch in der biologischen Schädlingsbekämpfung, in dem von ihnen die Eier der hier nützlichen Schlupfwespe abgeworfen werden.

**Melk-Roboter** Im Stall sind autonome Komponenten und komplett automatisierte Systeme weit verbreitet. Dazu gehören Melk-Roboter, Roboter zur Vorlage des Grundfutters, Spaltenreiniger oder Fütterungsautomaten. Heute dürften schätzungsweise in 4.000 Betrieben Melk-Roboter im Einsatz sein. Bei einem Neukauf von Melktechnik entscheidet sich mittlerweile mehr als jeder zweite Milchviehhalter für ein Automatisches Melksystem. Dabei suchen die Kühe eigenständig den Melkstand auf. Das Melkgeschirr wird automatisch mittels Ultraschall, Laser und optischen Sensoren an das Euter der Kuh gehängt. Melkroboter sind mit einer umfangreichen Datenerfassung ausgestattet, die auch Aussagen zum Gesundheitsstatus der Kuh zulässt. Möglich wird das durch Transponder, die die Kühe meist am Fesselgelenk tragen. Durch die Digitalisierung und die damit

mögliche Rückverfolgbarkeit gewinnt das Einzeltier auch in großen Beständen wieder mehr Bedeutung; ebenso in der Schweinehaltung. Die permanent erfassten und ausgewerteten Gesundheitsparameter machen es möglich, schneller auf Unstimmigkeiten zu reagieren.

Die Technik bietet Landwirten mehr Freiheit. Ein Milchviehhalter muss heute nicht mehr täglich zu festen Zeiten im Stall stehen, er kann sich um andere Aufgaben kümmern und um die Familie. Ebenso schätzt das zunehmend eingestellte und nicht selten akademisch ausgebildete Fremdpersonal einen attraktiven Arbeitsplatz. Die neuen Aufgaben bestehen vor allem darin, die Daten sinnvoll auszuwerten. Von verschiedenen Seiten wird an vernetzten Systemen gearbeitet, um die Prozessabläufe weiter zu optimieren. Damit ergeben sich mit der Digitalisierung auch Beiträge zur Qualitätssicherung entlang der gesamten Wertschöpfungskette; auch zum Vorteil des Verbrauchers.

Die größte Herausforderung ist die Klärung der Fragen zu Datenhoheit und Datensicherheit – und die Verfügbarkeit großer und schneller Datenleitungen im ländlichen Raum.

Christiane Gothe

Die Autorin ist freie Fachjournalistin.



Melk-Roboter erleichtern die Landarbeit.

# Wo Maschinen den Menschen Aufträge erteilen

**CROWDWORKING** Schätzungsweise rund eine Million Menschen in Deutschland gehen einem Mikrojob nach. Der Markt entwickelt sich trotz schlechter Bezahlung dynamisch

Selbstbestimmt arbeiten ganz ohne zeitliche Vorgaben, projektbezogen, von zu Hause oder unterwegs, als einziges Arbeitsmittel ein Rechner mit Internetanschluss: Das klingt ein bisschen paradiesisch und damit gleich verdächtig. Früher hätte man ehrlicherweise von Gelegenheitsarbeitern gesprochen und damit das Kernproblem angedeutet: Die ebenso gelegentliche Bezahlung. Heute heißen die digitalen Tagelöhner Crowdworker oder Klickarbeiter, die dazugehörigen Jobs werden mit vielversprechenden Vokabeln umworben und allgemein als Mikrojobs oder Human Intelligence Tasks (HIT) bezeichnet. Die dahinter stehende Anforderung ist erst einmal ermutigend, basiert sie doch auf der Erkenntnis, dass Computer viel können, aber eben nicht alles, was intelligente Menschen zu leisten in der Lage sind. Bei Übersetzungen etwa, der Textbearbeitung, Verschlagwortung von Bildern, Design- oder Programmieraufgaben fallen Jobs an, die noch „von Hand“ erledigt werden müssen. Große Firmen wie die Telekom oder Amazon greifen deswegen schon seit Jahren neben eigenen Mitarbeitern auf die Masse an verfügbaren Crowdworkern zu-

rück. Das Crowdsourcing, also die Auslagerung bestimmter Arbeiten an sehr viele externe Helfer, ist effektiv und billig.

**Stetes Wachstum** Nach einer von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Studie der Universität Kassel unter Leitung des Informatikprofessors Jan Marco Leimeister wächst das Arbeitsmarktsegment stark, genaue Angaben gibt es aber nicht. Nur über die Nutzerzahlen auf den rund 40 auch auf Deutsch verfügbaren Internetplattformen, die zur Vermittlung solcher Jobs entstanden sind, lässt sich indirekt auf den Gesamtmarkt schließen. So steigerte die 2005 gegründete Plattform „Clickworker“ nach eigenen Angaben die Zahl ihrer Nutzer 2016 auf rund 800.000, sie kommen zu je einem Viertel aus Deutschland, Europa, den USA und anderen Teilen der Erde. Die IG Metall schätzt die Gesamtzahl der Crowdworker in Deutschland auf rund eine Million.

Die Forscher der Uni Kassel befragten für die Studie 434 Crowdworker und stellten fest, dass die meisten gut ausgebildet sind, die Hälfte der digitalen Jobber hatte einen Hochschulabschluss. Viele Befragte waren

ledig und erklärten, sie arbeiteten bevorzugt abends oder nachts. Das Einkommen ist, insgesamt betrachtet, demütigend niedrig, allerdings werden nicht alle Dienstleister gleich schlecht bezahlt. Der Studie zufolge verdienen 70 Prozent der Clickrätter



Der mechanische „Schach-Türke“

weniger als 500 Euro im Monat, nach Abzug der Gebühren für die Plattform und vor Steuern. Das mittlere Monatseinkommen der nebenberuflichen Crowdworker wird in der Studie mit 326 Euro angegeben. Rund 20 Prozent der Befragten gaben an, hauptberuflich dieser Arbeit nachzugehen. Sie kamen im Mittel auf 1.500 Euro Einkommen im Monat. Nach Angaben des Arbeitsrechtlers Thomas Klebe wird beim Crowdsourcing der Mindestlohn für die offiziell selbstständigen Dienstleister systematisch unterlaufen. So liege auf Amazons Crowdsourcing-Plattform Mechanical Turk (Mechanischer Türke) der Stundenlohn im Schnitt bei 1,25 Dollar, sagte Klebe der IG Metall.

Der einst als Internet-Buchhändler gestartete Amazon-Konzern hat das Geschäftsmodell entwickelt und gilt als Pionier des Crowdsourcing, das sich seit rund zehn Jahren auch in Deutschland dynamisch entwickelt. Um Bücher und Schallplatten massenhaft auszeichnen zu können, startete Amazon Ende 2005 den Mechanical Turk, eine computergenerierte Jobplattform. Auf der Suche nach „Turkern“ entwickelte sich eine allgemeine Vermittlungs-

stelle. Amazon stellt dabei nur die Software zur Verfügung, kümmert sich aber nicht um die jeweiligen Vertragsdetails, was die IG Metall kritisch sieht, weil Arbeitsbedingungen und Verlässlichkeit der Jobanbieter nicht transparent sind.

**Keine Sozialstandards** Robert Fuß, der sich bei der IG Metall mit dem Thema „Cloud und Crowd“ befasst, sieht in diesem Markt neue Möglichkeiten, aber auch Risiken. Für manche Menschen seien Mikrojobs willkommen, weil sie aus verschiedenen Gründen auf dem regulären Arbeitsmarkt keine Chance hätten. Andere genossen die zeitliche und räumliche Flexibilität und wollten keinen regulären Job. „Die können auf solchen Plattformen arbeiten und kein Mensch fragt nach dem Lebenslauf oder einer formellen Bewerbung.“ Allerdings seien die Sozialstandards fragwürdig. So seien Mikrojobber formal selbstständig, „die gleiche Augenhöhe mit solchen Plattformen ist aber eine Fiktion“. Entweder akzeptierten sie die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) der Jobanbieter oder nicht. Auch Honorare könnten nicht frei vereinbart werden. Bei manchen

Ausschreibungen gewinne nur einer, andere Teilnehmer bekämen nichts, obgleich sie geistiges Eigentum beisteuerten. Die Clickworker könnten sich nicht auf dieselben Sozialstandards berufen wie Arbeitnehmer. Daher fordert die IG Metall, dass Mikrojobber ein Mindestentgelt bekommen und Pflichtmitglied in der gesetzlichen Rentenversicherung sein sollten. Inzwischen haben einige Plattformen Verhaltensregeln (Code of Conduct) beschlossen, um mehr Transparenz und eine faire Bezahlung zu gewährleisten. Die IG Metall hat eine Homepage (faircrowdwork.org) entwickelt, auf der Plattformen und AGBs bewertet werden. Der „Mechanische Türke“ war im Übrigen eine „Wundermaschine“ von 1770, die vorgeblich Schach spielen konnte. Auf dem Kasten saß eine Puppe im Türkengewand, inwendig wohl ein guter Schachspieler.

Claus Peter Kosfeld

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



**G**enau 60 Jahre ist es her, da drückte Bundeskanzler Konrad Adenauer (CDU) gegen den erbitterten Widerstand seines Finanz- und seines Wirtschaftsministers ein historisches Gesetz durch. Von „Rentenkrieg“ im Kabinett war gar die Rede. Entschieden wurde er im Januar 1957 zugunsten der Einführung der dynamischen Rente, also der Kopplung der Altersbezüge an die Lohnentwicklung. Der Generationenvertrag, wonach die Jungen mit ihren Beitragszahlungen die Renten der Alten finanzieren, war geboren. Und er war zunächst eine Erfolgsgeschichte, verbesserte er doch die Lage älterer, oft in Armut lebender Menschen in der Bundesrepublik der Wirtschaftswunderzeit erheblich. Ihre Renten stiegen um heute unvorstellbare 60 Prozent. Doch wenige Jahre später kam der „Pillenknick“.

Wie schafft es eine Gesellschaft an diesem Vertrag festzuhalten, wenn sich doch die Bedingungen grundlegend gewandelt haben? Finanziert 1962 noch sechs Beitragszahler einen Rentner, sind es derzeit nur noch zwei. Bezogen Männer 1970 durchschnittlich zehn Jahre eine Rente, sind es heute 17 Jahre. Schließlich hat der Strukturwandel der Arbeitswelt ungestützte Erwerbsbiografien und einen Anstieg selbstständiger Beschäftigung zur Folge.

**Die Antwort von 2001** Die letzte große Rentenreform, die der rot-grünen Bundesregierung von 2001, reagierte darauf, indem sie die Rentner über ein sinkendes Rentenniveau in der gesetzlichen Rente an der Finanzierung des demografischen Wandels „beteiligte“. Demnach darf das Rentenniveau (Verhältnis einer Standardrente zum Durchschnittseinkommen) bis 2030 nicht unter 43 Prozent fallen. Derzeit liegt es bei 48 Prozent. Um die dadurch entstehende Versorgungslücke zu schließen, wurde eine dritte Säule der Altersvorsorge eingeführt, die kapitalgedeckte private „Riester-Rente“. Seit 2012 steigt zudem die Altersgrenze für einen abschlagsfreien Rentenbezug von 65 auf 67 Jahre. Doch die demografische Uhr tickt weiter, denn ab 2020 geht die Babyboomer-Generation (1955 bis 1969) in Rente. „Die eigentliche Herausforderung liegt also noch vor uns“, schreibt Bundesarbeits- und sozialministerin Andrea Nahles (SPD) deshalb in ihrem Gesamtkonzept Alterssicherung.

Und noch eine Uhr tickt: Die Gefahr drohender Altersarmut. So stellt der Alterssicherungsbericht der Bundesregierung für 2016 fest, dass knapp 30 Prozent der Beschäftigten weder eine betriebliche Altersvorsorge betreiben, noch einen Riester-Vertrag haben. Die Rentenlücke, die sie nach den Vorstellungen der Schröder-Regierung über private Vorsorge schließen sollten, bleibt bisher für zu viele Beschäftigte offen. Denn fast zeitgleich mit den Reformen entstand in Deutschland ein großer Niedriglohnsektor und so sind es vor allem Geringverdienende, die sich eine zusätzliche private Vorsorge nicht leisten können: rund 1,9 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte mit einem Bruttolohn von weniger als 1.500 Euro pro Monat. Hinzu kommen drei Millionen Selbstständige komplett ohne Rentenversicherung.

**Höheres Rentenniveau** In der Debatte über die Zukunft der Rente konkurrieren vor allem vier Vorschläge. Erstens eine Erhöhung oder zumindest Stabilisierung des Rentenniveaus. Die Linke werfen 53 Prozent, die Gewerkschaften 50 und das Alterssicherungskonzept von Andrea Nahles mindestens 46 Prozent in den Ring. Die



Die Rente – auch ein Thema in Karnevalsuzügen wie 2017 in Köln

© picture-alliance/R. Goldmann

# Ein Balanceakt

**RENTE** Der Reformbedarf ist groß auf der Dauerbaustelle

Linke argumentiert, der dafür nötige höhere Beitragssatz würde durch den dann möglichen Wegfall der Riester-Rente wieder ausgeglichen. Protest kommt von Arbeitgeber, Unions-Fraktion und Grünen. Letztere kritisieren, eine alleinige Fixierung auf das Rentenniveau werde an der Stellschraube Altersarmut nichts ändern. Vor allem die Arbeitgeber setzen, zweitens, auf einen Ausbau der privaten Altersvorsorge. Das Betriebsrentenstärkungsgesetz, das der Bundestag im März in erster Lesung beraten hat, ist ein erster Schritt in die Richtung. Arbeitgeber sollen durch die Möglichkeit reiner Beitragszusagen von bisherigen Haftungsrisiken befreit werden. Sie würden damit nur noch für ihre einzeln zu zahlenden Beiträge, nicht aber für eine bestimmte Rentenhöhe eine Garantie abgeben. Außerdem ist ein Zuschuss für Geringverdienende

geplant. Mit der Grundsicherung im Alter sollen Betriebs- und Riester-Rente künftig auch nicht mehr verrechnet werden. Ob dies ein wirksames Rezept gegen Altersarmut ist, wird sich zeigen. Die Mindestrente für Geringverdienende, für die es mittlerweile so viele Namen wie Konzepte gibt, ist derzeit politisch zwar nicht durchsetzbar. Sie wird aber aus der Debatte so lange nicht verschwinden, wie die Zahl der Grundsicherungsempfänger im Alter steigt. Zuletzt hatte Andrea Nahles eine „Solidarrente“ für langjährig Versicherte vorgeschlagen.

**Länger arbeiten** Drittens geht es um eine Erhöhung des Renteneintrittsalters auf 70 Jahre oder mehr. Diese Idee werfen, wenig überraschend, nicht Gewerkschaften sondern Wirtschaftsverbände seit Jahren in den Ring. Eines von vielen Modellen dazu

stellte der Wirtschaftswissenschaftler Axel Börsch-Supan in einer Anhörung des Ausschusses für Arbeit und Soziales im Januar vor. Seine Rentenformel basiert auf dem Ansatz, dass sich Erwerbs- und Rentenbezugszeit im Verhältnis 2:1 automatisch verlängern. Zwei zusätzliche Arbeitsjahre finanzieren demnach ein Jahr zusätzliche Rente. Dass 67 Jahre für jene, die länger arbeiten wollen, keine starre Grenze mehr sein muss, hat die Bundesregierung mit dem Gesetz zur Flexi-Rente bekräftigt. Noch geht es dabei aber um Freiwilligkeit. Viertens gehört zu der Debatte die Idee einer Rentenrente für alle – in Form einer Erwerbstätigenversicherung. Sie ist allerdings so alt wie die Adenauer-Reform selbst. Einzig in der Frage der besseren Absicherung Selbstständiger scheint derzeit etwas Bewegung zu kommen. Claudia Heine

## »Wir arbeiten heute deutlich serviceorientierter«

**ARBEITSAGENTUR** Ein Gespräch mit der Dresdner Arbeitsvermittlerin Dörthe Karnowsky über den Wandel ihres Berufes

**Frau Karnowsky, Sie sind seit 15 Jahren in der Arbeitsvermittlung tätig. Wie hat sich Ihr Arbeitsalltag in dieser Zeit verändert?**

Grundsätzlich ist unsere Aufgabe zwar die gleiche geblieben: Wir helfen Menschen dabei, wieder in Arbeit zu kommen. Aber die Bundesagentur arbeitet heute deutlich serviceorientierter als früher, das Angebot an Beratung und Betreuung ist größer.

**Und die Arbeitsbelastung?**

Die Zahl der Bewerber, die ich zu betreuen habe, ist gesunken. Vor zehn Jahren war ich für rund 400 Bewerber zuständig. Heute kümmerge ich mich um etwa 100 bis 150 Menschen, damit ist der Kontakt sehr viel intensiver und individueller möglich.

**Wie ist eigentlich der Ablauf, wenn jemand zu Ihnen kommt?**

Wir gehen erst einmal ausführlich durch, wo die Bewerber herkommen – was können sie, wo liegen ihre Stärken, welche Möglichkeiten gibt es? Bei denen, die nicht schnell wieder in einen Job kommen, schauen wir, welche Unterstützung möglich und sinnvoll ist, und schauen dann, wie wir das hinkriegen; die Möglichkeiten sind zahlreich. Angefangen bei Hilfen zur Erstellung von Bewerbungsunterlagen, aber auch Qualifizierungen oder beispielsweise Eingliederungszuschüsse.

**Wie hat sich die Klientel in den vergangenen Jahren gewandelt?**

Die Zahl der Menschen, bei denen die Problemlage komplexer ist, die man nicht einfach schnell vermitteln kann, ist gewachsen. Es gibt aber auch viele Bewerber, die sich arbeitssuchend oder arbeitslos melden und schon den nächsten Job in Aussicht haben. Es gibt Branchen, etwa den IT-Bereich oder die Pflege, da werden uns die Bewerber quasi aus den Händen gerissen.

**Und die Ansprüche der Arbeitgeber?**

Das ist ganz sicher abhängig von der Region und der Branche. Für Dresden kann ich sagen, dass der demographische Wandel

und der damit verbundene Fachkräftemangel beispielsweise im Bereich Metall/Elektro deutlich spürbar ist und es für die Unternehmen wirklich schwer ist, Arbeitskräfte zu finden. Das führt dazu, dass sie Abstriche in ihren Ansprüchen machen.

**Bei der Arbeitsvermittlung läuft heute vieles digital. Was heißt das für den Alltag?**

Die Abläufe sind deutlich einfacher geworden. Die Bewerber, die sich technisch gut auskennen, finden das gut. Für die, die sich schwer damit tun, gibt es alle Formulare und Informationen natürlich auch noch in Papierform.

**Vermitteln Sie heute in Berufe, die es früher gar nicht gab?**

Ja. Zum Beispiel gibt es erst seit 2006 die Ausbildung zum Kauffrau für Dialogmarketing – das, was man landläufig Callcenter-Agent nennt. Das ist vielleicht am ehesten vergleichbar mit dem Beruf der Telefonistin – aber die Aufgaben sind viel komplexer. Grundsätzlich sehen wir fast überall eine Arbeitsverdichtung und eine Technisierung der Tätigkeiten, die so genannten Helfertätigkeiten werden immer seltener nachgefragt. Andere Berufe sterben einfach aus. Nehmen Sie ein Beispiel aus dem sehr spezialisierten Handwerk: Es gibt ja kaum noch Täschner oder Feinsattler.

**Sind die Ansprüche Ihrer Kunden gewachsen?**

Ja. Das liegt aber natürlich auch daran, dass sie heute mehr erwarten können. Gleichzeitig kommen viele Bewerber, die sich vorher schon gut informiert haben und genaue Vorstellungen davon haben, wie es weitergehen soll.

**Bringen Sie manchmal Arbeitslose auf Ideen für einen Job, den sie selbst gar nicht im Auge hatten?**

Ja, das gehört zum täglichen Geschäft. Gerade, wenn ältere Leute kommen und hoffen, dass wir eine Bürotätigkeit für sie finden. Da ist das Angebot einfach klein. Man muss also den Arbeitsmarkt kennen und kann in Verbindung mit den Voraussetzungen, die die Bewerber mitbringen, nach Alternativen suchen.

**Haben es Akademiker einfacher?**

Das kann man so pauschal nicht sagen. Es gibt natürlich Studiengänge im IT-Bereich und in den technischen Fächern, deren Absolventen sehr gesucht werden. Wenn da jemand arbeitslos wird, sehen wir den in der Jobvermittlung meist gar nicht. Aber in den Geisteswissenschaften sieht es anders aus. Mit einem Philosophiestudium eine Stelle zu bekommen, ist nicht garantiert.

**Was braucht es eigentlich, um eine gute Jobvermittlerin zu sein?**

An erster Stelle Empathie und Verständnis für die Lage, in der sich mein Gegenüber befindet. Dann sollte man sich in der Arbeitswelt gut auskennen, ich brauche ein wirklich großes berufskundliches Wissen.

Das Gespräch führte Susanne Kailitz.

## Die Zäsur der Agenda 2010

**ARBEITSMARKT** Die Konjunktur brummt. Dennoch sinken die Reallöhne für viele Beschäftigte seit Jahren

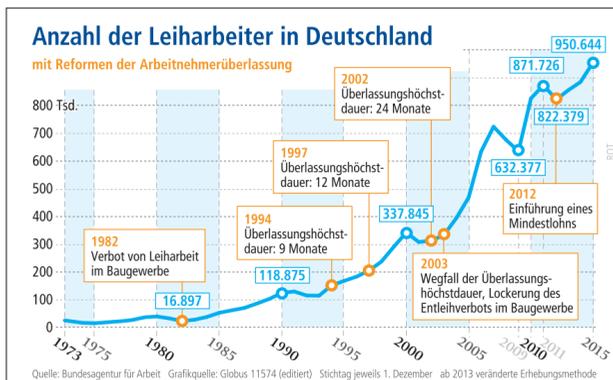
Wer sich aktuelle Zahlen zum Arbeitsmarkt in Deutschland anschaut, wird zuerst mit guten Nachrichten konfrontiert: Im März 2017 lag die Arbeitslosenquote bei sechs Prozent, mit knapp 43 Millionen Erwerbstätigen war diese Zahl 2016 so hoch wie seit 1991 nicht mehr. Ist also alles gut? Bei der Präsentation solcher Zahlen verweisen Politiker gern auf die Agenda 2010, die Arbeitsmarkt- und Sozialreform der Bundesregierung unter Kanzler Gerhard Schröder (SPD). 2003 galt Deutschland mit mehr als vier Millionen Arbeitslosen als der „kranke Mann Europas“. Was folgte, war die umfassendste sozialpolitische Reform seit Bestehen der Bundesrepublik. Mit ihr allein lassen sich die Arbeitsmarktdaten nicht begründen, betonen dagegen Wirtschaftswissenschaftler und verweisen auf die Exportstärke des Landes. Hauptsächliches Ziel der 2002 eingesetzten „Kommission für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter Leitung des VW-Personalvorstands Peter Hartz war, die Strukturen der Bundesanstalt für Arbeit zu erneuern und die Arbeitslosenzahlen zu halbieren. Die Reform des Arbeitsmarktes wurde dabei in einzelne Gesetze (Hartz I,

Hartz II, Hartz III und Hartz IV) aufgeteilt, die schrittweise zwischen 2003 und 2005 in Kraft traten.

**Wahlkampfthema** Neben dem Aufbrechen verkrusteter Strukturen ging es jedoch um weit mehr: eine umfassende Liberalisierung des Arbeitsmarktes und Leistungs-kürzungen und Sanktionen für Arbeitssuchende. Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe wurden abgeschafft und stattdessen das Arbeitslosengeld I und II eingeführt. Letzteres besser bekannt unter „Hartz IV“ und schon oft korrigiert. Das Arbeitslosengeld I wurde grundsätzlich auf 12 Monate begrenzt, danach gibt es das deutlich niedrigere und an strengere Auflagen gekoppelte ALG II. Davor können einen also auch jahrzehntelange Beiträge zur Arbeitslosenversicherung nicht schützen. Ein Umstand, den SPD-Kanzlerkandidat Martin Schulz nun als Wahlkampfthema definiert hat, indem er ankündigte, die Bezugsdauer des ALG I für ältere Arbeitslose wieder verlängern zu wollen. Liberalisiert wurden außerdem die Bedingungen für den Einsatz von Leiharbeitern. In der Folge kletterte deren Zahl rapide. Heute liegt sie bei rund einer Million, auch wenn die Leiharbeit jüngst wieder stärker reglementiert wurde. Auch die Zahl der Minijobber stieg stark an, nachdem die Verdienobergrenze für geringfügig Beschäftigte von 325 auf 400 und später 450 Euro gestiegen ist. Heute arbeiten fast

fünf Millionen Beschäftigte ausschließlich in einem Minijob, weitere 2,6 Millionen tun dies im Nebenverdienst. Minijobs sind aber nur selten, wie ursprünglich geplant, eine Brücke in feste Vollzeitjobs und verdrängen diese zum Teil, wie Forscher des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) kritisieren. Ein stetig wiederkehrendes Streitthema ist der große Niedriglohnsektor in Deutschland. Zwar gibt es seit 2015 einen gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 8,84 Euro pro Stunde. Dennoch liegt der Anteil von Beschäftigten mit einem Stundenlohn von

unter zehn Euro seit Jahren konstant bei 20 Prozent – einer der höchsten Werte in der EU. Befürworter der Agenda 2010 verweisen darauf, dass diese Entwicklung bereits Mitte der 1990er-Jahre eingesetzt hat. Der Beschäftigungsanstieg seit der Agenda 2010 gehe vor allem auf das Konto von Niedriglohn-, Mini- und Teilzeitarbeit, rechnen dagegen Agenda-Kritiker vor. Fest steht: Die Ungleichheit der Einkommen bleibt seit der Agenda 2010 auf konstant hohem Niveau. Die Reallohnverluste von fast der Hälfte der Beschäftigten (40 Prozent) sinken seit 20 Jahren. che



## »Arbeit weiter denken«

**ZUKUNFTSVISIONEN** Das Weißbuch Arbeit 4.0 des BMAS

„Der Acht-Stunden-Tag bei einer ununterbrochenen Ruhepause von mindestens 36 Stunden in jeder Woche – so sah früher einmal eine Vision der Arbeit von Morgen aus. Heute gibt es neue Bilder davon: Da ist der kreative Wissensarbeiter, der mit einem Laptop auf dem Schoß am See sitzt“, schreibt Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) in ihrem Vorwort zum „Weißbuch Arbeiten 4.0“. Doch weil es nicht so unproblematisch ist, wie es klingt, wenn man mit Laptop am See sitzt und arbeitet, braucht es doch mehr als 200 Seiten, um die Herausforderungen der Arbeitswelt von Morgen zu beschreiben und Grundsätze für ein „Leitbild Guter Arbeit“ zu verfassen. Das BMAS sammelt, was ein im April 2015 gestarteter Dialogprozess mit Sozialpartnern, Verbänden, Unternehmen und Wissenschaftlern zusammengetragen hat. Nicht zuletzt geht es dabei auch um die Herausforderungen an den Sozialstaat unter den Bedingungen von Arbeiten 4.0. Die bessere Absicherung von Selbstständigen wird in dem Zusammenhang als eine der zentralen Herausforderungen formuliert. Sie sollten, so heißt es im Weißbuch, wie abhängig Beschäftigte auch in die gesetzliche Rentenversicherung einbezogen werden. Wie genau, wird jedoch nicht beschrieben. Außerdem trägt das Weißbuch Vorschläge dafür zusammen, wie die Finanzierung des Sozialstaats nachhaltig gesichert werden kann. Da ist die Rede von der Notwendig-

keit, das Abgaben- und Steuersystem den sich auseinander entwickelnden Einkommen anzupassen. Nur wenn genügend Finanzmittel für ein „sozial sachgerechtes Leistungsniveau der Sozialsysteme abgeschöpft“ werden, könne Ungleichheit minimiert werden, heißt es dazu.

**Konto für Qualifizierung** Um die sozialstaatlichen Institutionen im Sinne der Arbeitswelt von Morgen anzupassen, schlagen die Autoren vor, „die Beschäftigungsfähigkeit in der Perspektive des Lebenslaufs zu stabilisieren und Übergänge zu unterstützen“. So könne ein „persönliches Erwerbstätigenkonto“ junge Erwerbstätige im Sinne eines „Sozialerbes“ mit einem Startkapital für Qualifizierung, Gründungsphase oder private Auszeiten ausstatten oder als Langzeitkonto mit eigenen Einzahlungen geführt werden. „Der Sozialstaat und das Arbeitsrecht garantieren auch künftig grundlegende soziale Rechte für alle Arbeitnehmer.“ Wo es sinnvoll sei, müssten diese erweitert werden und Rechte und Pflichten, die bislang nur für abhängig Beschäftigte gelten, auch auf neue Formen „schutzbedürftiger Selbstständigkeit“ übertragen werden, fordern die Autoren. Als Beispiel nennen sie in diesem Zusammenhang die Weiterbildung: „Eine vorausschauende Qualifizierungspolitik wird zum Dreh- und Angelpunkt der Beschäftigungspolitik im digitalen Wandel“, heißt es im Weißbuch. che

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper

# Vollzeit voraus

**FAMILIE** Kindererziehung und häusliche Pflege sind mit einem Vollzeitjob nur schwer zu vereinbaren. Mit Reformen und Förderkonzepten versucht die Bundesregierung Abhilfe zu schaffen

Für eines der Projekte von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) wird die Zeit langsam knapp. Vor fast vier Jahren hatten sich CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag darauf verständigt, Arbeitnehmern künftig einen Rechtsanspruch auf befristete Teilzeit und eine anschließende Rückkehr in die Vollzeitbeschäftigung zuzusichern. Das sogenannte „Rückkehrrecht von Teil- auf Vollzeit“ soll vor allem berufstätigen Müttern zugutekommen. Zwar betonte Nahles kürzlich während eines Besuchs beim Deutschen Gewerkschaftsbund, ein ausgearbeiteter Gesetzentwurf liege vor und könne nach Ostern verabschiedet werden. Mittlerweile ist aber wahrscheinlicher, dass zumindest in dieser Legislaturperiode daraus nichts mehr wird. Der Entwurf steckt in der Ressortabstimmung fest. Die Koalitionspartner streiten bitterlich über die Frage, in welchen Unternehmen das Gesetz letztendlich greifen soll.

Nahles' Vorschlag sieht vor, den Rechtsanspruch in allen Unternehmen ab einer Größe von 15 Mitarbeitern durchzusetzen. Die Union argumentiert dagegen, insbesondere in kleinen mittelständischen Betrieben sei das Gesetz personalplanerisch nicht umsetzbar. Sie fordert deshalb, die Schwelle auf eine Unternehmensgröße ab 200 Beschäftigten anzuheben. Das seien „Mondzahlen“, kritisiert wiederum die Arbeitsministerin. Gerade in Unternehmen

mit weniger als 50 Mitarbeitern sei der Anteil an Teilzeitkräften besonders hoch. Einigkeit herrscht in der Regierungskoalition aber darin, dass sich grundsätzlich etwas ändern muss, damit Karriere und Familie insbesondere für Frauen künftig besser vereinbar sind. Erhebungen des Statistischen Bundesamtes zeigen: Während Väter in Deutschland nach der Geburt ihres Nachwuchses zu mehr als 93 Prozent (Stand 2015) in Vollzeitjobs verbleiben, gehen nur rund 27 Prozent der Mütter mit Kindern unter sechs Jahren einer Vollzeitbeschäftigung nach. Auch wenn die Kinder älter werden, verbleibt die große Mehrheit der Mütter weiterhin in Teilzeit, nicht zuletzt deshalb, weil die entscheidende Zeit für Karrieresprünge dann häufig verpasst wurde. Viele der Mütter steckten, so betont Nahles, in der „Teilzeitfalle“ fest. 35 Prozent der Frauen in Teilzeit würden gern wieder mehr arbeiten, könnten dies aber nicht, rechnet die Ministerin vor.

**Altersarmut** So bleibt es in vielen deutschen Familien nach wie vor bei dem traditionellen Erwerbsmuster: Der Mann geht arbeiten, die Frau übernimmt den Großteil der Kinderbetreuung, verdient allenfalls in Teilzeit dazu und ist ansonsten wirtschaftlich vom Partner abhängig. Nirgendwo in Europa tragen Mütter derart wenig zum Familieneinkommen bei wie hierzulande (22,6 Prozent laut OECD). Dementsprechend ist auch das Rentengefälle zwischen

Mann und Frau so steil wie in keinem anderen europäischen Land. Von Altersarmut sind Frauen – insbesondere alleinerziehende Mütter – hierzulande deutlich häufiger betroffen als Männer. Neu ist diese Erkenntnis und die Absicht des Gesetzgebers, daran etwas zu ändern, nicht. Durch die Einführung des Elterngeldes (2007) und des ElterngeldPlus (2015), und durch die schrittweise Erhöhung der Familiengeldzuschüsse wie Kindergeld und Kinderfreibetrag oder den Rechtsanspruch auf einen Kitaplatz für ein- bis dreijährige Kinder (2013) wurde versucht, Anreize für Eltern zu schaffen, mehr Kinder zu bekommen und den Broterwerb gleichmäßiger zwischen den Partnern aufzuteilen. Die politische Zielvorgabe lautet: Väter sollen ermutigt werden, für eine Zeit aus dem Beruf auszuschneiden oder ihre Arbeitszeit zu reduzieren, um zu Hause mehr Verantwortung zu übernehmen. Laut Bundesfamilienministerium zeigen die Reformen Erfolg, mehr als ein Drittel der Väter nehme mittlerweile Elternzeit. Die für die Mütter frei gewordene Zeit sollen diese nutzen, um den Kontakt zur Berufswelt zu halten und den Wiedereinstieg vorzubereiten.

»Die ehrlichen Zahlen, was das kosten würde, will niemand hören.«

Claus Füssek, Pflegeexperte

Ein von Familienministerin Manuela Schwesig (SPD) eingebrachter Vorschlag, wie die partnerschaftliche Aufteilung der Kinderbetreuung weiter zu fördern sei, ist die Familienarbeitszeit. Eltern jüngerer Kinder sollen danach rechtlich die Möglichkeit erhalten, ihre Arbeitszeit zwei Jahre lang auf 28 bis 36 Wochenstunden zu reduzieren. Als finanziellen Ausgleich sollen sie ein sogenanntes Familiengeld von 150 Euro je Elternteil erhalten. Auch Allein- oder getrennt Erziehende sollen das Familiengeld beziehen können. Vonseiten der Wirtschaft und zivilgesellschaftlicher Vertreter hat Schwesigs Konzept allerdings vor allem Kritik geerntet. Eine Familienarbeitszeit ziele am eigentlichen Strukturproblem vorbei, nämlich der nach wie vor schlechten Betreuungsinfrastruktur. Erhebungen des Deutschen Jugendinstituts zeigen: Insbesondere für Kinder unter drei Jahren und Schulkinder zwischen sechs und elf Jahren mangelt es vielerorts an den nötigen Betreuungsangeboten, um gerade in sozial schwachen Familien beiden Elternteilen die Möglichkeit zu eröffnen, länger als nur in Teilzeit zu arbeiten. Zwar hat sich im frühkindlichen Bereich die Betreuungsquote in den vergangenen

zehn Jahren mehr als verdoppelt und bis 2020 sollen weitere 100.000 Kitaplatze entstehen. Das reicht aber bei Weitem nicht aus, um den steigenden Bedarf zu decken, zumal der weiter anwachsen dürfte, wenn das Vorhaben der Bundesregierung aufgeht und künftig mehr Mütter in die Vollzeitanstellung drängen. Experten wie Christian Alt vom Deutschen Jugendinstitut fordern deshalb, statt eines Familiengeldes lieber in den Ausbau von Ganztagsbetreuungsangeboten zu investieren.

**Pflege in der Familie** Doch nicht nur die Kinderbetreuung, sondern auch die Altenpflege stellt Familien zuweilen vor Belastungsproben und zwingt Angehörige, zumindest zeitweise aus einer Vollzeitbeschäftigung auszusteigen. 2,83 Millionen pflegebedürftige Menschen gibt es derzeit in Deutschland, nach Schätzungen wird diese Zahl bis 2050 auf 4,5 Millionen steigen. Die meisten Pflegebedürftigen, etwa 68 Prozent, werden von nahestehenden Personen, insbesondere von Familienangehörigen gepflegt. Mit dem „Gesetz zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf“ sowie im Rahmen der Pflegestärkungsgesetze hat die Bundesregierung versucht, nicht nur den Pflegebedürftigen, sondern auch ihren Angehörigen rechtlich den Rücken zu stärken. Seit 2015 gilt unter anderem ein Rechtsanspruch auf Familienpflegezeit. Beschäftigte in Unternehmen ab 25 Mitarbei-

tern können dadurch ihre wöchentliche Arbeitszeit für maximal zwei Jahre auf bis zu 15 Stunden reduzieren, wenn sie einen Angehörigen häuslich pflegen. Um den dadurch entstehenden Lohnausfall zu kompensieren, springt der Staat bei Bedarf mit einem zinslosen Darlehen ein. In sehr akuten Pflegefällen ist es möglich, bis zu zehn Tage von der Arbeit fern zu bleiben und für diese Zeit ein sogenanntes Pflegeunterstützungsgeld zu bekommen. Nicht in Anspruch genommenen Beträge aus der Verhinderungspflege können in Teilen nun auch für Kurzzeitpflege verwendet werden und andersherum. Allerdings bezweifeln Kritiker wie der Pflegeexperte und Buchautor Claus Füssek, dass diese Maßnahmen ausreichen, um Familien mit pflegebedürftigen Angehörigen effektiv zu entlasten. „Das ist so, als wolle man mit einer Wasserpistole einen Waldbrand löschen“, sagt Füssek. Ähnlich wie in der Kinderbetreuung sei der Staat auch beim Thema Altenpflege in der Pflicht, flächendeckende und qualitativ bessere Betreuungsangebote auf kommunaler Ebene zu schaffen, statt diese Aufgabe auf den Angehörigen abzuladen. Das Problem sei letztendlich aber ein gesamtgesellschaftliches: „Die ehrlichen Zahlen, was das kosten würde, will niemand hören“, sagt Füssek.

Florian Zimmer-Amrhein

Der Autor arbeitet als freier Journalist in Berlin.



Im Rhythmus der Stechuhr: Mitarbeiterinnen bei Grohe-Armaturen beim Stempeln ihrer Arbeitszeitkarten Mitte der 1980er Jahre

© picture-alliance/Klaus Rose

## »Eine familienfreundliche Unternehmenskultur«

**INTERVIEW** Der BDA-Arbeitsmarktexperte Alexander Böhne lehnt die geplanten Arbeitszeitgesetze ab

In deutschen Unternehmen herrscht immer noch eine starke Anwesenheitskultur. Gerade bei jungen Menschen und Eltern mit kleinen Kindern ist der Wunsch nach flexibleren Arbeitsmodellen, etwa befristeter Teilzeit oder Home-Office, groß. Besteht hier Nachholbedarf? Die deutsche Wirtschaft hat eine starke industrielle Basis, insofern gibt es hier noch viele Berufsfelder, in denen mobiles oder zeitlich flexibles Arbeiten nicht oder nur begrenzt möglich ist. Dort, wo flexible Arbeitsmodelle möglich sind, werden sie in der Regel auch angeboten. Die Frage ist aber auch: Was wünscht sich die Mehrheit der Beschäftigten wirklich? Neueste Untersuchungen des Statistischen Bundesamtes zeigen, dass 93 Prozent der Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitszeit nicht verändern wollen, was ein Beleg dafür ist, dass die Personalpolitik und Arbeitszeitgestaltung in deutschen Unternehmen funktioniert. Wir sind also gut aufgestellt.

Insbesondere Mütter sind auf dem Arbeitsmarkt noch immer klar benachteiligt. Brauchen wir eine familienfreundlichere Unternehmenskultur? Eine familienfreundliche Unternehmenskultur haben wir bereits. Was wir vielmehr brauchen, sind vor allem mehr hochwertige, bedarfsgerechte und bezahlbare Ganztagskita und Ganztagschulen. Gäste be-



Alexander Böhne (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, BDA)

dienen, Busse steuern, Menschen pflegen – das alles sind berufliche Tätigkeiten, die mit den üblichen Öffnungszeiten von Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflegestellen in der Regel nicht kompatibel sind. Hier kommt der Arbeitgeber mit flexibler Arbeitszeit und Arbeitsorganisation schnell an seine Grenzen.

Ein Projekt von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles ist das sogenannte Rückkehrrecht in Vollzeit nach befristeter Teilzeit. Die BDA lehnt den Gesetzentwurf ab. Warum?

Fakt ist doch: Ein Grund für den Verbleib in „unfreiwilliger“ Teilzeit sind vor allem fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Knapp 90 Prozent der teilzeitbeschäftigten Frauen gehen aus privaten Gründen keiner Vollzeittätigkeit nach, zum Beispiel wegen familiärer Verpflichtungen wie Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen.

Ebenfalls in Planung befinden sich das Familiengeld und die Familienarbeitszeit. Sinnvoll oder nicht?

Mit einer gesetzlichen Familienarbeitszeit soll wieder ein neuer Anspruch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf die Gestaltung ihrer Arbeitszeit geschaffen werden, ohne dabei die betrieblichen Gegebenheiten zu berücksichtigen. Unser Kritikpunkt daran ist auch: Partnerin und Partner arbeiten in den seltensten Fällen im selben Unternehmen. Wie soll die Personalplanung damit umgehen, dass in dem einen Unternehmen der Vater entscheidet, ich arbeite weniger, und in dem anderen Unternehmen die Mutter entscheidet, ich arbeite mehr? Daher muss gelten: Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene bringen die Interessen von Beschäftigten und Arbeitgebern in Einklang und müssen Vorrang vor gesetzlichen Regelungen haben.

Geht es dabei nicht eher darum, mehr Chancengleichheit für Frauen zu schaffen?

Das hat mit Chancengleichheit erst einmal wenig zu tun. Chancengleichheit haben wir, wenn die Politik konsequent die richtigen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf setzt. Es ist schon ein wenig widersprüchlich, wenn mit Familiengeld und Familienarbeitszeit eine partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit gefördert werden soll, es aber andererseits nach wie vor Anreize im Sozial- und Steuerrecht gibt, die eine umfangreiche Erwerbstätigkeit und ähnliches Einkommen beider Ehepartner als nicht lohnenswert erscheinen lassen. Gerade in Bezug auf die Rentendiskussion, dem sogenannten Gender Pay Gap und den Fachkräftemangel ist es wünschenswert, wenn gerade mehr Frauen Vollzeit oder vollzeitaufnehmend arbeiten könnten. In anderen Ländern wie Frankreich und Skandinavien ist dies längst Realität.

Das Interview führte Florian Zimmer-Amrhein.

Anzeige

### Von politischer Partizipation bis Wählerverhalten



**Handbuch der politikwissenschaftlichen Einstellungsforschung und Verhaltensforschung**  
Herausgegeben von Prof. Dr. Thorsten Faas, Prof. Dr. Oscar W. Gabriel und Prof. Dr. Jürgen Maier  
2017, ca. 700 S., geb., ca. 98,- €  
ISBN 978-3-8487-2175-7  
eISBN 978-3-8452-6489-9  
Erscheint ca. September 2017  
nomos-shop.de/25071

Das Handbuch gibt einen umfassenden Überblick über die Theorien und Erkenntnisse der internationalen empirischen Forschung auf den Teilgebieten „Politische Kommunikation“, „Politische Einstellungen“, „Politische Partizipation“, „Wählerverhalten“ und stellt „Neue Methoden der Einstellungs- und Verhaltensforschung“ vor.

Unser Wissenschaftsprogramm ist auch online verfügbar: [www.nomos-elibrary.de](http://www.nomos-elibrary.de)

Portofreie Buch-Bestellungen unter [www.nomos-shop.de](http://www.nomos-shop.de)  
Alle Preise inkl. Mehrwertsteuer



Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper





Streik des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) vor der Zentrale eines Online-Versandunternehmens. Nur noch etwa jeder sechste Arbeitnehmer ist heute Mitglied einer Gewerkschaft.

© picture-alliance/dpa

# Schwindende Macht

**GEWERKSCHAFTEN** Sie kämpfen um Einfluss und Mitglieder und rufen immer lauter nach politischer Schützenhilfe

In der Bundesrepublik der 1980er Jahre besaßen mehr als 30 Prozent der Arbeitnehmer einen Gewerkschaftsausweis. Heute ist nur noch etwa jeder sechste Mitglied einer Gewerkschaft – das entspricht je nach Rechnung 15 bis 17 Prozent. Europaweit liegt Deutschland damit im Mittelfeld. Die Gewerkschaften spüren die Überalterung der Belegschaften: In den nächsten Jahren gehen die relativ gut organisierten älteren, männlichen Babyboomer in Rente, Nachwuchs kommt kaum nach.

Gewerkschaften wie Arbeitgeberverbände haben Mühe, Unternehmen von den Vorzügen des Flächentarifs zu überzeugen. Viele bieten ihren Unternehmen daher Mitgliedschaften ohne Tarifbindung (OT) an, die nur die Nutzung anderer Dienstleistungen enthalten. Dennoch wäre es ein Fehler, vom niedrigen Organisationsgrad auf eine entsprechend geringe (tarif)politische Bedeutung der Gewerkschaften zu schließen. Tarifverträge gelten zwar strenggenommen nur für die Unternehmen im Verband und die Gewerkschaftsmitglieder, für die sie ausgehandelt werden. Da sich aber viele Unternehmen an die Flächentarifverträge anlehnen und diese von der Politik oft zwangsweise über die Branchen für allgemeinverbindlich erklärt werden, ist die Bedeutung der Gewerkschaften für die Lohnsetzung weiterhin groß – vor allem in der Industrie und im öffentlichen Dienst. Insgesamt ist noch knapp die Hälfte der Arbeitnehmer tarifgebunden, schätzt das Statistische Bundesamt.

Doch gibt es mehr „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft, die sich in einem relativ großen Niedriglohsektor spiegeln. Die Politik will das ändern, weshalb sie zunehmend an der Tarifautonomie rührt, einem der tragenden Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft. Es basiert auf der Annahme, dass es in einer Marktwirtschaft besser ist, wenn wesentliche Arbeitsbedingungen – Arbeitszeit, Löhne – nicht von der Politik festgelegt, sondern von den betroffenen Tarifparteien ausgehandelt werden, weil sie besser wissen, was ihre Unternehmen im

Wettbewerb wirtschaftlich verkraften und welche Bedürfnisse Arbeitnehmer haben. Diesem Ideal entsprach die Wirklichkeit aber nicht immer. Heute wird die auf Grundlage der Tarifautonomie entstandene deutsche Sozialpartnerschaft angesichts geringer Arbeitslosigkeit und Reallohnsteigerungen im In- und Ausland als Stabilitätsfaktor und Prosperitätsgarant erklärt. Vergessen scheinen die lähmenden Phasen hoher Arbeitslosigkeit und teurer Frühverrentung bis in die 1990er Jahre, als Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften die Folgen überhöhter Tarifabschlüsse auf Sozialkassen und Steuerzahler abwälzten.

**Es gibt immer mehr »weiße Flecken« in der Tariflandschaft.**

Steigende Sozialbeiträge trieben die Arbeitskosten, jede Konjunkturdelle festigte den Sockel der Langzeitarbeitslosen. Geringes Wachstum trug Deutschland den Ruf des „kranken Mannes Europas“ ein. Es hat lange gedauert, bis Öffnungsklauseln in Tarifverträgen Standard wurden und mehr Flexibilität und Luft für schwächere Unternehmen brachten. Erst dies und die Arbeitsplatzsicherung in der tiefen Rezession nach der Bankenkrise haben das Ansehen der Tarifparteien aufgepoliert.

**Eingriff in die Tarifautonomie** Heute ist die Tarifautonomie mehr denn je gefährdet. Immer öfter rufen Gewerkschaften als Folge ihrer Organisationschwäche nach politischer Schützenhilfe für Dinge, die an sich in ihre Hoheit fallen. So forderten sie nach jahrzehntelangem Widerstand gegen einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn zuletzt selbst dessen Einführung. Ein starker Eingriff in die Tarifautonomie: Der von der Politik 2015 zunächst auf 8,50 Euro festgesetzte Mindestlohn ist nun der Anker im Tarifgefüge. Wollen die Gewerkschaften sich nicht überflüssig machen, müssen sie in ihren Lohnrunden darauf achten, dass in den unteren Lohngruppen Unternehmen gelten nun weniger strenge Arbeitnehmerschutzgesetze, ob bei der Leiharbeit oder im neuen Lohntransparenz-Gesetz, das gewährleisten soll, dass Frauen und Männer für gleiche Arbeit gleich bezahlt werden. Solche Eingriffe schaffen zwei Klassen von Unternehmen, was auch Gewerkschafter kritisieren. Der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) dringt daher darauf, die Tarif-

flucht lieber direkt zu erschweren durch gesetzliche Hürden gegen den Austritt aus dem Verband und die OT-Mitgliedschaft. Das aber steht im Widerspruch zur im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit: Sie soll die Gründung von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ermöglichen, aber nicht erzwingen. Das Spielen über die politischen Bande dürfte die Tarifautonomie daher kaum retten. Zukunftsstrahler wäre es, wenn die Tarifparteien ihre Legitimation unter Beweis stellen würden, indem sie auf freiwilliger Basis neue Anziehungskraft entfalten. Sie sollten Unternehmen und Beschäftig-

## »Eine Revolution des Kopfes«

**INTERVIEW** Die Informatikerin Sabina Jeschke geht davon aus, dass zahlreiche Jobs in Zukunft überflüssig werden

**Frau Jeschke, in der „Industrie 4.0“ ersetzen Maschinen immer häufiger den Menschen. Machen in Zukunft Roboter und Automaten unsere Jobs?**

Ja, das wird so sein – viele der bestehenden werden. Zwar haben auch die vorhergehenden industriellen Revolutionen den Automatisierungsgrad unserer Arbeit immer weiter erhöht. Maschinen transportieren seit 100 Jahren schwere Gegenstände von A nach B. Doch die vierte industrielle Revolution, die etwa vor fünf Jahren begann, hat eine völlig neue Dimension: Sie ist von der Intelligenz technischer Systeme getrieben, sodass wir nicht mehr nur Körperkraft automatisieren, sondern Teile menschlicher, kognitiver Fähigkeiten. Sie ist eine Revolution des Kopfes und wird unsere Arbeitswelt fundamental verändern.

**Welche neuen Fähigkeiten verlangt uns das ab?**

So wie vor einigen 100 Jahren mit der Entwicklung des Buchdrucks alle Lesen und Schreiben lernen mussten, die gesellschaftlich partizipieren wollten, müssen wir heute eine „computational literacy“ besitzen. Ohne umfassende Computer- und Informatikkenntnisse wird nichts mehr gehen. Industrie 4.0 bedeutet aber auch, dass wir sehr flexibel sein und ständig neue Dinge lernen müssen, weil sich durch die Transparenz des weltweiten Wissens Innovationsgeschwindigkeiten immer weiter erhöhen. Niemand kann heute sagen: Ich habe das gelernt, das will ich die nächsten zehn, 20 Jahre weiter machen.

**Ein Bericht des Bundesarbeitsministeriums aus dem Jahr 2015 hat ergeben, dass 42 Prozent der deutschen Beschäftig-**

ten vor Augen führen, dass Tarifverträge für beide auch ökonomisch der erfolgreichere Weg sind, wenn es heute darum geht, den rasanten Umbruch der Arbeitswelt durch die Digitalisierung zu bewältigen.

**Keine Negativszenarien** Was dieses Thema angeht, lassen sich der DGB und seine großen Industriegewerkschaften bisher nicht auf Negativszenarien ein, die den Wegfall jedes zweiten Arbeitsplatzes beschwören (siehe Interview). „Das ist Kaffeesatzleserei“, urteilt etwa DGB-Chef Reiner Hoffmann. „Wir heben nicht immer nur die Risiken hervor, wir thematisieren

die Chancen.“ Man wolle den Fehler der siebziger Jahre nicht wiederholen, als das „Ende der Arbeit“ beschworen wurde. Auf zwei Kernfeldern – neue Arbeitszeitmodelle und Umgang mit Netzarbeitern, sogenannten Crowdworkern – geht es mit Taten aber nur schleppend voran. Am Arbeitszeitgesetz wollen die Gewerkschaften festhalten, obwohl es mit seinen täglichen Höchstarbeitszeiten von Betrieben wie Beschäftigten zunehmend als zu eng empfunden wird. Viele würden auch die dank Laptop und Smartphone mögliche freiere Wahl von Arbeitszeit und -ort gerne mehr nutzen, doch die Gewerkschaften lehnen

eine Öffnung des Gesetzes ab. In den Crowdworkern, die ihre Arbeitskraft als Kleinselbstständige über Internetplattformen anbieten und für die folglich weder Mindestlohn noch Kündigungsschutz gilt, sehen Gewerkschaften eine lohndrückende Konkurrenz, aber auch eine neue Klientel. Noch mangelt es aber an Ideen, wie sich Missbrauch verhindern lässt, ohne die wirtschaftlichen Chancen des Crowdworkings zu zerstören. Heike Göbel

Die Autorin ist verantwortliche Redakteurin für Wirtschaftspolitik bei der FAZ.

**Aber gerade im Technologiesektor entstehen doch auch viele neue Jobs. Gleicht sich das nicht aus?**

Es entstehen tatsächlich viele neue Berufe, im Kern IT-getrieben und das in allen Branchen. Ich gehe trotzdem davon aus, dass zumindest kurzfristig mehr Jobs wegfallen könnten als neue hinzukommen. Außerdem werden die Berufe der Zukunft mehrheitlich einer hohen Qualifikation bedürfen, die nicht jeder Mensch intellektuell ausfüllen kann. Da stellt sich die Frage: Was machen wir mit den arbeitslos werdenden Truck- oder Taxifahrern, wenn bald nur noch selbstfahrende Autos und Lkws auf den Straßen unterwegs sind?

**Ja, wovon sollen sie leben?**

Es gibt zwei Möglichkeiten. Wenn es nur noch halb so viel Arbeit gibt, muss entweder jeder zweite zu Hause bleiben oder wir müssen die Arbeit gerechter verteilen, also alle deutlich weniger Wochenstunden arbeiten. Das hätte zum Beispiel für Familien große Vorteile. Im ersten Fall müssen wir uns über Modelle wie das bedingungslose Grundeinkommen unterhalten.

**Sind die Hochqualifizierten von den Umwälzungen gar nicht betroffen?**

Oh doch, sehr sogar – das Bild ist durchaus differenziert. Waren vor 100 Jahren tatsächlich in erster Linie die Geringqualifizierten in der Produktion betroffen, ist durch die wachsende Intelligenz der technischen Systeme heute praktisch keine Berufsgruppe mehr sicher. Die Industrie 4.0 trifft Lkw-Fahrer, Sachbearbeiter in Versicherungen, Banken oder Reisebüros, aber zunehmend auch Hochqualifizierte wie Ärzte, Anwälte und Notare. Nehmen Sie

den Supercomputer „Watson“ von IBM. Der entwickelt inzwischen Therapien für Krebspatienten und diagnostiziert seltene Krankheiten. Ich halte daher in jeder Branche ein 80:20-Phänomen für wahrscheinlich: 80 Prozent der Arbeiten werden künftig von Automaten gemacht, 20 Prozent eher vom Menschen. Da geht es dann um Einzelfallentscheidungen und besonders spezialisierte Bereiche, bei denen Automatisierungen zwar denkbar sind, deren Entwicklungsaufwand aber in keinem sinnvollen Verhältnis zur „Fallzahl“ steht.

**Was kann und sollte die Politik tun, um diese Entwicklung zu begleiten?**

Das entscheidende Stichwort ist Deregulation. Derzeit sind Dutzende Behörden involviert, wenn etwa ein Studienfach oder der Lehrplan an die neuen gesellschaftlichen Bedürfnisse angepasst werden soll. Ähnlich ist es beim Ausbau von Infrastrukturen, bei Standardisierungen oder Zertifizierungen. Für die Industrie 4.0 muss unser Schul- und Ausbildungssystem, muss unsere gesamte Arbeitswelt in kürzester Zeit neu aufgestellt werden. Dafür brauchen wir mehr Flexibilität, mehr Dynamik und mehr Spielräume, um neue Dinge ausprobieren zu können. Und wir brauchen eine Fehlerkultur! Experimente funktionieren bekanntlich nicht immer, aber nur so kommt man weiter. Die Politik kann das unterstützen, indem sie Existenzgründer besser fördert, an den Hochschulen Räume für wirkliche Innovationen schafft und insgesamt mehr Geld in Forschung und Start-ups investiert.

Das Gespräch führte Johanna Metz.

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



Für die einen ist es ein Altraum, für die anderen Utopie: 1946 beschrieb das US-Magazin „Fortune“ die „menschleere Fabrik“ als Verheißung einer Zukunft, in der die Automaten die Arbeit verrichten. Im damals aufziehenden Zeitalter der Kybernetik träumte man von der automatisierten Fabrik, in der der Mensch als Störfaktor nicht mehr vorkommt: Der Betrieb wird zur „Anlage, die man durch einen Knopfdruck anlässt, die dann mit höchstem Wirkungsgrad ganz ohne menschliches Zutun weiterläuft, bis sie durch einen anderen Knopfdruck abgestellt wird“ wie es die Zeitschrift des Vereins Deutscher Ingenieure im Jahre 1956 beschreibt.

Die „menschleere Fabrik“ liefert ein Urbild für die Erwartungen und Ängste, die sich mit technischem Fortschritt und Automatisierung seit Beginn der industriellen Revolution verbinden. Entweder beflügelt die Maschine die Phantasien für eine Zukunft, die den Menschen von der Geißel gefahrloser, kräftezehrender, monotoner Arbeit befreit – oder aber die Maschine wird den Zeitgenossen unheimlich, weil sie vor Augen führt, dass sie ebenbürtig oder gar überlegen sein könnte. Der tätige Mensch könnte verdrängt, seiner Existenzsicherung und der identitätsstiftenden Kraft der Arbeit beraubt werden. „Was uns heute bevorsteht, ist die Aussicht auf eine Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgegangen ist, als die einzige Tätigkeit, auf die sie sich noch versteht“, schreibt die Philosophin Hannah Arendt im Jahre 1958. „Was könnte verhängnisvoller sein?“

**Produktivität** Doch weder für euphorische Erwartungen noch für apokalyptische Vision gibt es Anlass, sobald man auf zweieinhalb Jahrhunderte der Industrialisierung zurückschaut: Weder haben die Maschinen die Herrschaft übernommen, noch haben sie menschliche Arbeit an sich ersetzt. Die Arbeitswelt hat sich grundlegend verändert, Fertigungstechniken, Aufgabenprofile und Berufe verschwanden, neue und andere kamen hinzu, es gab beispiellose Erfindungen und technische Fortschritte – vor allem aber einen in der Menschheitsgeschichte wohl einmaligen Zuwachs an Produktivität, Wertschöpfung und (global bis heute allerdings sehr einseitig verteilten) Wohlstand.

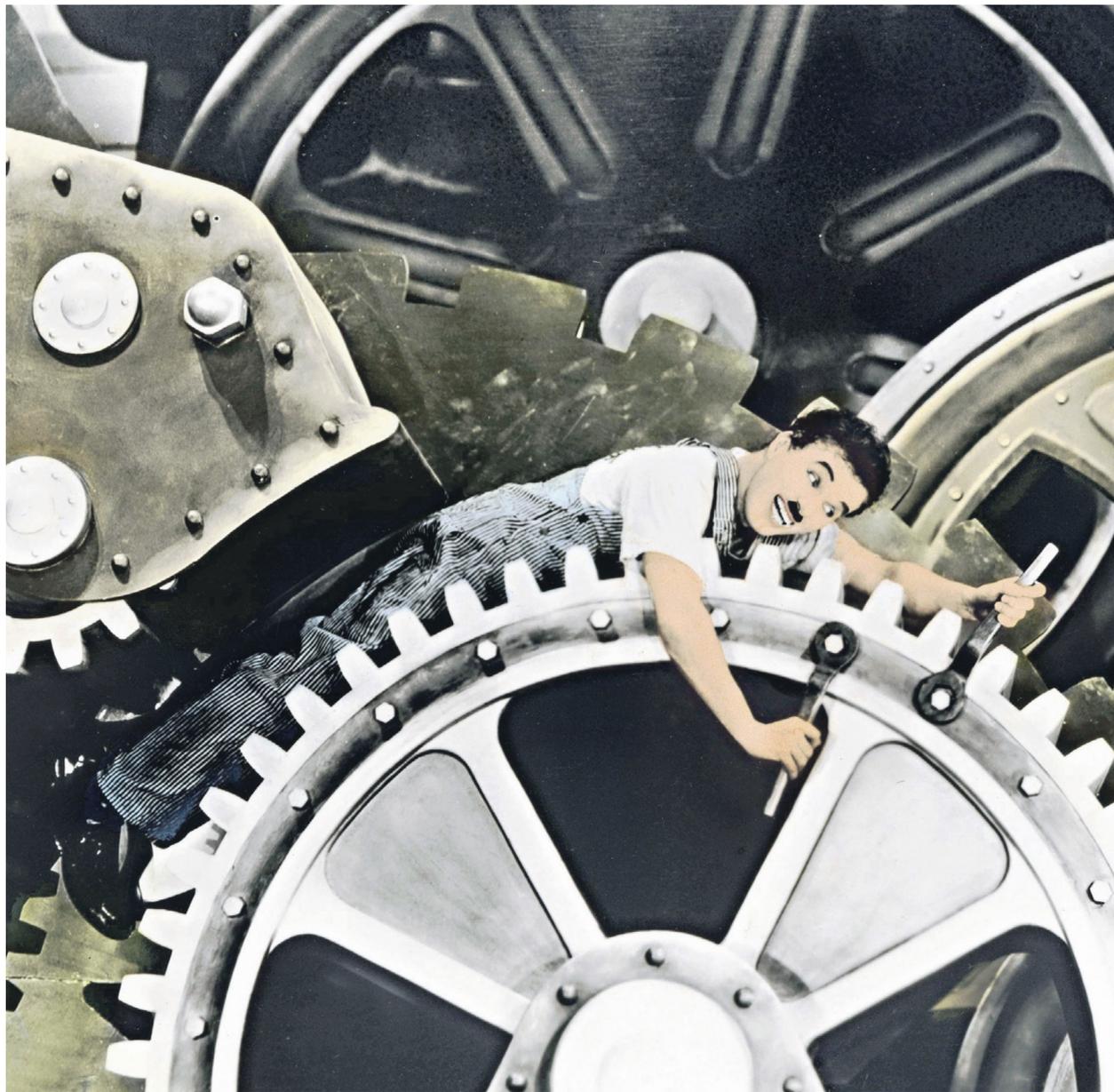
Der technische Fortschritt hat dem Menschen die Arbeit nicht genommen, diese aber grundlegend verändert. In der von den „entfesselten Produktivkräften“ (Karl Marx) in Gang gesetzten und in Schwung gehaltenen Industrialisierung gab es immer wieder Gewinner – und Verlierer: Unter die Räder gerieten und geraten ganze Berufsgruppen immer dann, wenn ihre Qualifikationen den durch die neue Techniken veränderten Anforderungen nicht mehr entsprachen oder entsprechen.

Das lässt sich bereits in den Anfängen der Industriellen Revolution, in deren Epizentrum im Nordwesten Englands der 1760er Jahre, beobachten: James Hargreaves, der Erfinder der Spinnmaschine „Spinning Jenny“ sah sich gezwungen, vor aufgebrachten Textilarbeitern aus Blackburn nach Nottingham zu fliehen. „Spinning Jenny“ konnte gleichzeitig acht, 16 oder gar 20 Fäden produzieren. Vollkommen zu Recht erkannten einige Textilarbeiter darin eine Konkurrenz, der sie in ihrer Heimarbeit nicht gewachsen waren. Das galt dann später erst recht für den „Power Loom“ („Kraftstuhl“), die mechanische Webmaschine, an der ein Arbeiter plötzlich mit Verstärkung von Wasserkraft oder Dampfmaschinen ein Vielfaches an Baumwollstoff herstellen konnte.

**Maschinenstürmer** Die Maschinen entzogen den Heimarbeitern ihre Lebensgrundlage – sie konnte mit der wachsenden und billigeren Konkurrenz der Fabrikzeugnisse nicht mithalten. Das blieb natürlich nicht ohne Folgen: In England, später auch in Deutschland, stiegen Arbeiter aus einst angesehenen und privilegierten Berufen – Tuchscherer, Baumwollweber, Strumpfwirker – auf die Barrikaden, ihre Zerstörungswut richtete sich zuweilen auch ganz gezielt gegen Maschinen: 1811 und 1812 kam es zu

# Marx im Silicon Valley

**GESCHICHTE** Die Angst vor der »menschleeren Fabrik« ist so alt wie die Fabrik selbst



In Charlie Chaplins Film „Modern Times“ wird die Idee der Befreiung des Menschen durch Maschinen zu einem veritablen Fabrikaltraum.

© picture-alliance/United Archives

einem regelrechten Aufstand der „Ludditen“ in Nottingham, den London mit 12.000 Soldaten niederschlagen ließ. Die Zerstörung von Webstühlen wurde fortan unter Todesstrafe gestellt.

Die Nationalökonomien und Philosophen des 19. Jahrhunderts erkannten in Erfindungen wie der „Spinning Jenny“ und Webmaschine einen Epochenwechsel. Menschliche Arbeit wurde nunmehr systematisch durch Technik ergänzt und verstärkt. Bei gleichem oder niedrigerem Einsatz von Muskelkraft, Geschick und Arbeitszeit ließen sich mehr Ware in gleichmäßiger Qualität produzieren. Produktivitätssprünge wie diese sorgten für ein exponentielles Wachstum – und das bedeutete, dass es eben nicht mehr um ein merkantiles Mehr vom Gleichen ging. Der österreichische Ökonom Joseph Schumpeter brachte das mit einem berühmt gewordenen

Satz auf den Punkt: „Man kann beliebig viele Postkutschen aneinanderreihen – und trotzdem wird daraus niemals eine Eisenbahn.“

**Boom folgt Boom** Wohl noch nie in der Menschheitsgeschichte ließ sich so viel Reichtum, wirtschaftliche Macht und potentiell auch Wohlstand anhäufen wie seit dem Beginn der Industrialisierung – ermöglicht durch immer kühnere Produktivitätssprünge, die sich zudem auch noch von einem Sektor auf den anderen übertrugen: Auf den Boom der Textilindustrie, die nach immer mehr Dampfmaschinen fragte, folgte der Boom der Metall- und Maschinenbauindustrie, die mit ihrem Bedarf an Eisen und Kohle wiederum die Bergbauindustrie befeuerte. Mit der Verbreitung der Eisenbahn verbilligten sich die Transporte, dies wiederum

machte die Ansiedlung von Industrien unabhängiger von örtlichen Vorkommen an Bodenschätzen. Zeitversetzt folgten im 19. Jahrhundert Chemie- und Elektroindustrie, im 20. Jahrhundert schließlich Elektronik-, die Computerindustrie, heute die digitale Durchdringung sämtlicher Industrien. Marx schrieb begeistert, die „Bourgeois-Epoche“ sei eine „fortwährende Umwälzung der Produktion, die ununterbrochene Erschütterung der gesellschaftlichen Zustände, die ewige Unsicherheit und Bewegung“. Die Industrialisierung hatte dem Verlagsystem und der Heimarbeit die Grundlage entzogen, zugleich entfesselte sie eine nicht gekannte Produktivität und Effizienz, einen wechselseitig sich verstärkenden Prozess aus märchenhafter Kapitalanhäufung, Innovation und Investition. Im Jahre 1760 wurden in England 1.300 Tonnen Baumwolle pro-

duziert, im Jahre 1860 waren es 190.000 Tonnen. Der einstige Knecht, Bauer, Heimarbeiter, Handwerker fand sich nunmehr als Lohnarbeiter in den Fabriken wieder, es kam zu einer grundlegenden Mobilisierung vom Land in Richtung Stadt während die Landwirtschaft ihrerseits industrieller wurde – also auf weniger menschliche Arbeitskraft angewiesen war.

**Konzentration** Das Bild des „Manchesterkapitalismus“ mit seinen Heerschaaren von verarmten Lohn- und Kinderarbeitern, die in lichtlosen Mietskasernen unter unwürdigen Bedingungen hausen, so, wie es Friedrich Engels in seiner „Lage der arbeitenden Klasse in England“ 1845 eindringlich beschrieb, ist dabei kein Widerspruch zur Geschichte des Kapitalismus als Wertschöpfungsmaschine: Die unhaltbaren Zustände

des Alltags weiter Teile der Bevölkerung waren auch Ursache fehlender Umverteilung und einer hohen Konzentration von Kapital und wirtschaftlicher Macht in den Händen weniger. Man würde heute wohl von einem schwachen oder abwesenden (Sozial-)Staat sprechen. Der Ertrag aus industrieller Arbeit wuchs und wuchs, doch erst im Laufe des 19. Jahrhunderts bildeten sich in Europa die ersten staatlichen Instrumente zur Umverteilung und zur sozialen Absicherung der Lohnarbeit.

**Takt des Fließbands** Im frühen 20. Jahrhundert sind es dann die Menschen selbst, die „mechanisiert“ werden sollen. Im Modell des „Fordismus“ – benannt nach dem US-Automobilproduzenten Henry Ford – wird die Massenproduktion standardisiert: Produktionsschritte werden in kleinste Einheiten zerlegt, Bewegungsabläufe nach Kriterien von Zeit und Energieeinsatz optimiert, die Arbeitsteilung hochgradig ausdifferenziert. Der einzelne Arbeiter fügt sich dem Takt des Fließbands, seine Tätigkeit beschränkt sich auf immer gleiche Bewegung, obendrein lässt die Muffe, deren Gewinde er den ganzen Tag schneidet, wenig vom Endprodukt erahnen. Der Mensch wird zum Rädchen einer Fabrik und muss zusehen, nicht von größeren Rädern zermahlen zu werden – Charlie Chaplin hat in seinem Film „Modern Times“ diesen beunruhigenden Aussichten industrieller Machbarkeiten ein filmisches Denkmal gesetzt.

Wie bei allen technischen Fortschrittsschüben waren andererseits auch die Hoffnungen groß. Ford selbst glaubte mit seiner „wissenschaftlichen“ Fließbandoptimierung einen „dritten Weg“ zwischen Kapitalismus und Sozialismus weisen zu können. Berühmt dafür ist das Ford Modell T, das erste „totalstandardisierte Auto“ aus „serieller Fließbandproduktion“ und vor dem VW Käfer das meistverkaufte Auto der Welt. In den dermaßen auf Produktivität getrimmten Werken konnte Ford den Arbeitern zunächst mehr Lohn bieten als die Konkurrenz, mit dem Acht-Stunden-Tag erfüllte er eine alte Forderung der Arbeiterbewegung. Obendrein verließ das unschlagbar preiswerte Modell T die Aussicht, dass auch der Arbeiter am Ford-Fließband an den Errungenschaften des Industriezeitalter teilhaben könne: Das Auto für jedermann – für Ford die Aussöhnung von Kapital und Lohnarbeit, in jedem Fall aber Grundlage einer durch Massennachfrage in Schwung gehaltenen Konsumökonomie des „American Way of Life“ im 20. Jahrhundert.

**Facharbeiter-Dämmerung** In den 1970er Jahren wiederum stand die Befreiung vom Takt der Produktionsstraße im Vordergrund: Die Automatisierung weist dem Menschen Steuerungsaufgaben zu, die kräftezehrende oder monotone Arbeit übernehmen die Maschinen. Mit Ölkrise und steigenden Arbeitslosenzahlen geht zudem wieder das Gespenst der „technologischen Arbeitslosigkeit“ um. „Die Computer-Revolution: Fortschritt macht arbeitslos“ titelte das Magazin „Der Spiegel“ im Jahre 1978 und zeigte dazu einen Facharbeiter, der von einem Roboter quasi am Schlafittchen des Blaumanns aus der Fabrikhalle hinausgeworfen wird.

Auch heute wird im Zeichen von Digitalisierung und Industrie 4.0 über die Folgen einer womöglich „menschleeren Fabrik“ diskutiert. Der Soziologe und Ökonom Jeremy Rifkin sprach 1995 vom „Ende der Arbeit“. Der Physiker Stephen Hawking und Industrielle aus den Digital-Schmieden der amerikanischen Westküste wie Bill Gates und Elon Musk fordern entweder ein bedingungsloses Grundeinkommen für alle und/oder die Besteuerung maschineller Arbeit statt der menschlichen.

Wieder einmal ist die Diskussion damit zurückgeworfen auf einen Punkt, den bereits Marx im 19. Jahrhundert erörtert hatte, nämlich der Frage „ob alle Maschinen, die Arbeiter verdrängt, stets gleichzeitig und notwendig ein adäquates Kapital zur Beschäftigung derselben identischen Arbeiter freisetzt.“ Alexander Heinrich II

## Morgens Fischer, abends Philosoph

**THEORIE** Die Bedingungen menschlicher Arbeit in einer industrialisierten Welt beschäftigen die Geisteswissenschaften seit dem Siegeszug der Dampfmaschinen

Wer mit etwas Glück als Frühbucher einen 500-Kilometer-Flug preiswert reserviert hat und dann staunt, dass ein Parfüm-Flakon mit einem Inhalt von 50-Millilitern im Duty-Free-Shop etwa das Dreifache kostet – der ist mittendrin in einem Widerspruch der Ökonomen als „klassisches Wertparadox“ bezeichnen. Der Preis für das Duftwasser scheint in keinem Verhältnis zu der für seine Kreation und Produktion aufgewandten Arbeit zu stehen. Erst recht scheint das zu gelten, wenn man allein den Verbrauch von rund 20 Liter Kerosin pro Passagier dagegen stellt und danach fragt, welcher Aufwand für Ölförderung, Refinement und Transport betrieben werden musste.

Die Bedingungen menschlicher (Lohn-)Arbeit in einer industrialisierten Welt beschäftigt Philosophen, Ökonomen und Historiker seit die Dampfmaschinen ihren Siegeszug antraten. Je nach Blickwinkel und ökonomischer Schule schauten und schauen die Denker mit ihren Modellen zum Wert eines Produktes auf den subjektiven Nutzen, die Herstellungskosten oder auf das

Zusammenspiel von Angebot und Nachfrage – und auch auf die menschliche Arbeit, die in diesem Produkt steckt.

**Maximierung** Analytiker der kapitalistischen Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung, der Soziologe und Volkswirt Werner Sombart, später und heute weitaus bekannter, der Nationalökonom Joseph Schumpeter, stellen den Unternehmer ins Zentrum, der schaffend und zerstörend die wirtschaftliche Entwicklung vorantreibt und dabei nichts anderes im Blick hat als die Maximierung seines Gewinns. Schumpeter, der zentrale Ideen von Karl Marx aufgreift, stellt eine „schöpferische Zerstörung“ als Kern der kapitalistischen Wirtschaftsweise heraus: In ihr sorgen „dynamische Unternehmer“ fortlaufend für Innovationen. Die „schöpferische Zerstörung“ reißt Bestehendes ein und schafft Neues, sie produziert Gewinner und Verlierer, aber unter dem Strich ermöglicht sie der Gesellschaft Wachstum und technischen Fortschritt.

Dieser Gedanke ist wiederum im Geist der klassischen Nationalökonomie: Ihr Begründer, der schottische Aufklärer Adam Smith, formulierte in seinem zentralen Werk „Der Wohlstand der Nationen“ 1776 die These, dass das eigennützige Gewinnstreben des Einzelnen unter Wettbewerbsbedingungen – wie von unsichtbarer Hand gesteuert – zum Gesamtinteresse beitrage. An die Grenze kommt dieses Modell jedoch bereits in der Wirklichkeit des 19. Jahrhunderts – in dem sich unter Wettbewerbsbedingungen präzedenzlos Kapital und wirtschaftliche Macht in der Hand Einzelner bis hin zum Monopol sammeln konnte, während Millionen darben.

Eine der wirkungsmächtigen Thesen zur Arbeit im Kapitalismus stammt von Max Weber: Aus der Beobachtung, dass zu seiner Zeit protestantische Gebiete in Deutschland reicher waren als katholische, schließt der Soziologe auf einen Zusammenhang zwischen Religion und Wirtschaftsentwicklung und eine „protestanti-

sche Arbeitsethik“ als Triebfeder des Kapitalismus. Für Calvinisten, Puritaner, Quäker zeige sich die Gottgefälligkeit des Men-



Adolf Menzel: Das Eisenwalzwerk, 1875 (Ausschnitt)

sch in wirtschaftlichem Erfolg, der auf Disziplin, Sparsamkeit und Fleiß gründe. Webers Modell kann allerdings nicht erklären, warum die Industrialisierung im katholisch geprägten Oberitalien erfolgreich Fuß fassen konnte, aber nicht unbedingt im ebenso katholisch geprägten Mezzogiorno.

**Lohnarbeit** Für Marx, der sich mit der sogenannten Arbeitswerttheorie beschäftigte, hatte ein Produkt „nur einen Wert, weil abstrakt menschliche Arbeit in ihm vergegenständlicht oder materialisiert ist“. Für den Theoretiker des Kommunismus war die Lohnarbeit bei allen zeitgenössischen Schattenseiten der Industrialisierung ein historischer Fortschritt, er nannte den Lohnarbeiter frei im doppelten Sinn: frei zwar von Produktionsmitteln, aber auch frei von feudalen Bindungen. Mag der Lohnarbeiter in der Fabrik auch schuften wie ein Knecht, er schuftet auf Basis eines kündbaren Vertrages. Das ist eine Grundlage, auf der die Arbeiterschaft im 19. Jahr-

hundert sich in Gewerkschaften, Genossenschaften und Parteien organisieren konnte. Eine zweite Eigenschaft der Lohnarbeit beschreibt Marx mit der Kategorie der „Entfremdung“: Das Produkt gehört nicht demjenigen, der es erarbeitet, sondern dem Fabrikeigentümer, auch die Tätigkeit des Arbeiters sei eine fremde, nicht selbstgewählte. Erst eine klassenlosen Gesellschaft könne nach der Maxime „Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen“ verfahren. Erst dann werde es jedem möglich sein, „heute dies, morgen jenes zu tun, morgens zu jagen, nachmittags zu fischen, abends Viehzucht zu treiben, nach dem Essen zu kritisieren, wie ich gerade Lust habe, ohne je Jäger, Fischer, Hirt oder Kritiker zu werden.“ ahe II

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



# Die stillen Leiden der Frisöre

**GESUNDHEIT** Auf dem langen Berufsweg lauern diverse Gesundheitsrisiken. Manchmal hilft nur noch der Ausstieg

**B**eruflich bedingte Krankheiten sind ebenso vielfältig wie scheußlich. Wer als junger Mensch eine berufliche Laufbahn einschlägt, denkt sicher selten über das Gesundheitsrisiko nach, das der Job noch so mit sich bringen könnte. Dabei wäre ein kritischer Blick in die Zukunft in einigen Fällen durchaus angebracht. Keine Frage: Arbeiten kann krank machen, nicht arbeiten allerdings auch (siehe Interview unten). Allein die schiere Masse an geleisteter Arbeitszeit über Jahrzehnte hinweg ist für Körper und Geist alles andere als gesund. Wer heute mit 65 Jahren in den Ruhestand geht, ist häufig nicht nur ausgelaugt, sondern unter Umständen sogar körperlich oder psychisch stark angeschlagen.

**»Die Belastung bei den Frisören ist bislang unterschätzt worden.«**

Albert Nienhaus, Arbeitsmediziner

Arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren ergeben sich aus ergonomischen Faktoren (sitzen, stehen), einseitigen körperlichen Belastungen (heben), der Arbeitsumgebung (Lärm, Luft) psychischen Belastungen (Zeitdruck), der Arbeitsorganisation (Überlastung) sowie dem Sozialverhalten im Job (Vorgesetzte, Kollegen). Es kann also viele Gründe geben, weshalb Mitarbeiter krank werden. Nicht wenige Arbeitnehmer kapitulieren denn auch schon weit vor dem gesetzlichen Renteneintrittsalter, und nicht, weil sie etwa Weicheier wären, sondern weil sie von einer offiziell anerkannten Berufskrankheit in die Knie gezwungen wurden. In der Anlage zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) sind derzeit in sechs Gruppen insgesamt 77 Leiden aufgeführt, die zu Leistungsansprüchen der Berufsgenossenschaften oder der Unfallversicherung führen können.

**Typische Leiden** Unterschieden wird zum Beispiel in chemische oder physikalische Einwirkungen (u.a. Meniskus- oder Bandscheibenschäden, Druckluft, Lärm und ionisierende Strahlen) sowie Haut- oder Infektionskrankheiten, von denen auch gerade Beschäftigte in Gesundheitsberufen betroffen sein können. Als Berufskrankheit anerkannt werden nur Leiden, die typischerweise bei bestimmten Tätigkeiten auftreten. Wer im Beruf krank wird, fällt deswegen noch nicht automatisch in diese Kategorie. Ein weiterer Haken: Psychische Störungen, die in einigen der als „riskant“ eingestuft Berufe auch

eine Rolle spielen, fallen nicht unter die BKV-Liste. Dabei sind psychische Erkrankungen nach solchen des Muskel-Skelettsystems und Atemwegsleiden die drithäufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeitstage (AU-Tage), Tendenz stark steigend. Nach einer Analyse der DAK von 2016 ist der „Anstieg der Fehltag aufgrund psychischer Erkrankungen eine der auffälligsten Entwicklungen in Bezug auf die Krankheitskennziffern in den letzten Jahren“. Viele Fälle sind langwierig, manche enden in der Berufsunfähigkeit, Frauen sind häufiger betroffen als Männer.

Ist die Erwerbsfähigkeit dauerhaft ganz erheblich gemindert, kann eine Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) beantragt werden. Die Zahl der EM-Renten ist wegen verschärfter Anspruchsvoraussetzungen zwischen 1996 (280.000) und 2006 (160.000) stark gefallen, steigt seit 2007 aber wieder leicht an. Um Berufskrankheiten zu verhindern, sollen die Unfallversicherungsträger „dieser Gefahr mit allen geeigneten Mitteln entgegenwirken“, notfalls dadurch, „dass die Versicherten die gefährdende Tätigkeit unterlassen“, wie es in der Verordnung heißt.

**Riskantes Handwerk** Zu den „gefährlichsten“ Berufen zählen einige aus dem Handwerk. So erhalten mehr als 50 Prozent der Gerüstbauer und Dachdecker im Laufe ihres Berufslebens eine EM-Rente. Es gibt aber auch Berufe, deren Gesundheitsrisiko allgemein stark unterschätzt wird. Das trifft nach Ansicht des Arbeitsmediziners Professor Albert Nienhaus vom Universitätsklinikum Hamburg-Eppendorf (UKE) auf den Frisörberuf zu, der gleich mehrere Risiken vereint: Frisöre stehen meist, müssen beim Arbeiten ungünstige Bewegungen ständig wiederholen, arbeiten unter Zeitdruck, sind Haut belastender Feuchtarbeit ausgesetzt und Stoffen mit allergieauslösenden Eigenschaften etwa beim Färben, Bleichen oder beim Legen einer Dauerwelle. Nienhaus hat in einem Forschungsprojekt festgestellt, dass durch den Verzicht auf die „saure Dauerwelle“, Haarfärbemittel in feuchter statt Pulverform sowie Schulungen zum besseren Arbeitsschutz die Zahl der Frisöre, die ihren Job wegen Haut- oder Lungenkrankheiten aufgeben mussten, deutlich zurückgegangen ist. Das Restrisiko ist aber auch so noch groß genug. So kommt es bei Frisören „zu relevanten Belastun-



Der Frisörberuf ist oft nicht nur mäßig gut bezahlt, sondern zählt auch zu jenen Berufen, die der Gesundheit langfristig sehr schaden können.

© picture-alliance/dpa

gen für den Bewegungsapparat“. Durch das Hantieren über Schulterhöhe, andere Fehlstellungen sowie sehr häufig wiederholte Bewegungen im Handgelenk werden Rücken, Schultern, Nacken, Arme und Hände belastet. Sehnscheidenentzündungen und das Karpaltunnelsyndrom, eine Art Nervenquetschung mit Taubheitsgefühlen in der Hand, Schmerzen und dem möglichen Verlust feinmotorischer Fähigkeiten, können die Folge sein. Rücken- und Kopfschmerzen kommen häufig hinzu.

**Ständige Überforderung** Die beruflich bedingten Schädigungen der Frisöre werden nach Einschätzung des Mediziners spätestens im Alter von 50 ein ernstes Problem, oft auch schon früher. Dabei können die Risiken durch ergonomisch gestaltete Salons zumindest verringert werden. So stünden nicht in jedem Frisörladen hö-

henverstellbare Stühle bereit, und auch der Waschplatz sei meist nur an den Bedürfnissen der Kunden ausgerichtet, nicht der Frisöre. „Da ist noch viel Luft nach oben“, meint Nienhaus.

Gravierende gesundheitliche Risiken beinhaltet auch die Alten- und Krankenpflege, für die derzeit händeringend nach Personal gefahndet wird. In diesem Berufsfeld ist die Kombination von physischen und psychischen Gefahren markant. Zu den bekannten Hebe-Risiken gesellen sich Herz-Kreislauf-Probleme infolge von Nacht- und Schichtarbeit sowie psychische Belastungen unter anderem bei der Betreuung dementer Menschen. In Krankenhausbetten für Demente und in Pflegeheimen komme es relativ häufig zu gewaltsamen Übergriffen der Patienten auf die Pflegekräfte, berichtet Nienhaus und spricht von einem Tabuthema. Dadurch fühlten sich viele Pflegekräfte

psychisch stark belastet. Hinzu komme die körperliche Überlastung, wenn beispielsweise Hilfsmittel zur Versorgung bettlägeriger Patienten entweder nicht verfügbar seien oder unter Zeitdruck gar nicht genutzt würden. Der Arbeitsmediziner folgert: „Als Pflegekraft bis 65 voll durchzuarbeiten, ist schon für viele ein Riesensproblem.“

**Entlastung gefordert** Auch die Dortmunder Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hat das Problem erkannt und in einer Analyse untermauert. So seien die psychischen Arbeitsanforderungen in der Alten- und Krankenpflege „fast durchweg erhöht“. Folge seien Überforderung und Stress. Dies trage dazu bei, dass der Anteil älterer Pflegekräfte gering ausfalle und ein großer Ausstiegswunsch bestehe. Nach Ansicht von Nienhaus ist das Be-

wusstsein für die Gesundheitsgefahren am Arbeitsplatz in Deutschland noch immer mangelhaft ausgeprägt. Die Arbeitsbedingungen müssten so gestaltet werden, dass der Job auch im höheren Alter zu schaffen sei. Dazu müssten ältere Arbeitnehmer gezielt entlastet werden, etwa durch Stundenreduktion oder das sogenannte Jobenrichment, also mehr eigenverantwortliche Aufgaben, während jüngere die anstrengendere Basisarbeit verrichten. Mit Blick auf ältere Arbeitnehmer kommt auch die BAuA zu dem denkwürdigen Schluss, dass die demografische bedingte Notwendigkeit, länger zu arbeiten, nur dann ermöglicht werden könne, „wenn die Arbeitsfähigkeit im Alter erhalten bleibt“. Dazu seien „die Arbeitsbedingungen an ältere werdende Belegschaften anzupassen, um ein gesundes Altern bei der Arbeit zu ermöglichen.“

Claus Peter Kosfeld

## Wenn aus der Krise eine Krankheit wird

**PSYCHIATRIE** Arbeitslosigkeit wird von Betroffenen als extreme Bedrohung wahrgenommen – mit weitreichenden Folgen

**Herr Deister, Arbeitslosigkeit kann Menschen krank machen. Wie kommt es zu dieser „psychosozialen Zermürbung“?**

Arbeitslos zu werden, bedeutet eine massive Veränderung des gesamten Lebens, auch der seelischen und sozialen Seite. Wenige psychosoziale Faktoren bewirken so ausgeprägte Probleme wie die Arbeitslosigkeit. Die Folgen sind psychischer, sozialer und körperlicher Art. Es geht um den Wert von Arbeit. Wir sind sehr stark darauf bezogen, dass Arbeit einen Wert darstellt, der auch die Person ausmacht.

**Welche Krankheiten treten in solchen Fällen typischerweise auf?**

Häufig leiden arbeitslose Menschen an Anpassungsstörungen, sie können sich also schlecht auf die neue Situation einstellen. Hinzu kommen depressive Störungen, Angststörungen, somatoforme Störungen sowie Abhängigkeitskrankheiten.

**Wie wird denn aus der akuten Krise eine Krankheit?**

Problematisch wird es, wenn die Psyche nicht mehr in der Lage ist, eine neue Situation im Alltag zu bewältigen. Das können Menschen normalerweise ziemlich gut. Wenn jemand wegen Arbeitslosigkeit deprimiert ist, dann ist das noch keine Krankheit, wohl aber, wenn die Symptome deutlich verstärkt eine Eigendynamik entwickeln, etwa Schlafstörungen, Antriebsminderung, Hoffnungslosigkeit bis hin zur Verzweiflung und Suizidalität. Der Übergang ist fließend, aber Symptome der Depression lassen sich klar festlegen. Die Frage ist, was Betroffene der neuen Lage an Bewältigungsstrategien (Coping-Strategie) entgegenzusetzen haben.

Es geht gerade auch darum, diese Strategien zu verbessern, etwa in der Verhaltenstherapie.

**Wer in der Weise krank ist, braucht also professionelle Hilfe?**

Ja, absolut. Es ist ähnlich wie bei einem Trauerfall. Es gibt die normale Trauer und die pathologische Trauer, wenn also jemand nicht mehr aus eigener Kraft in einen normalen Alltag zurückfindet. Wer zum Beispiel Alkohol trinkt, damit es ihm gut geht, hat ein Problem.

**Sind die Schäden umso größer, je länger die Arbeitslosigkeit andauert?**

Nein, man kann das nicht an der Länge der Arbeitslosigkeit festmachen, sondern an der Perspektive. Wenn jemand keine Chance mehr für sich sieht, in absehbarer Zeit wieder eine Stelle zu bekommen, dann macht das krank. Die chronische Arbeitslosigkeit, die Perspektivlosigkeit, das nicht mehr gebraucht werden, das sind die Dinge, die pathogen sind.

**Das müsste dann ja nach dem Umbruch in Ostdeutschland seit 1989 sehr häufig vorgekommen sein.**

Ja, das ist dort häufig der Fall gewesen, dass Menschen sich nicht mehr Wert fühlen und meinen, das, was sie können, werde nicht mehr gebraucht. Viele Menschen haben große Probleme damit gehabt, für sich selbst wieder eine „wertvolle“ Aufgabe zu finden. Das erleben wir gerade auch im mittleren Westen der USA.

**Kann Arbeitslosigkeit zu einem bleibenden Trauma werden?**

Der Begriff Trauma ist anders definiert. Es ist aber auf jeden Fall eine chronisch massiv belastende Situation, die die Anpassungsfähigkeit des Menschen überfordern kann und darüber zu Erkrankungen führt.

**Sind die Symptome bei jüngeren Arbeitslosen anders als bei älteren?**

Die Anpassungsfähigkeit ist auch abhängig vom Lebensalter und vom Geschlecht. Für junge Leute, die noch gar keinen Beruf haben, ist Arbeitslosigkeit eine große Bedrohung, weil dann oft die Perspektive ganz fehlt. Wenn jemand kurz vor der Rente steht, geht er mit der Lage natürlich anders um. Für Männer hat Arbeit wiederum eine andere Bedeutung, da spielt der Kränkungsaspekt bei Erwerbslosigkeit eine größere Rolle. Die Reaktion auf die Arbeitslosigkeit hängt aber immer von der persönlichen Situation der Betroffenen ab. Ältere Männer nehmen es oft besonders schwer, weil ihre Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt faktisch beschränkt sind.

**Wie erleben es Menschen, wenn nicht nur der Job abhanden kommt, sondern gleich die ganze Firma?**

Das ist tatsächlich eine massive Verlusterfahrung, die vergleichbar ist mit Trauerfällen in der Familie. Für viele Betroffene ist die Firma so etwas wie Familie oder Heimat gewesen. Hier geht es darum, ob es die

Betroffenen schaffen, für sich überhaupt noch eine Lebensperspektive zu entwickeln.

Ein verlorener Job ist nicht damit zu vergleichen, wenn die gesamte Grundlage des Alltags wegbreicht. Wenn so eine Firma zu-macht, die in einer Region viele Arbeitsplätze angeboten hat, ist das für die Menschen eine extreme Verlusterfahrung. Das kann zu schweren Depressionen und im Extremfall auch zu Suiziden führen.

**Wie problematisch sind aus psychiatrischer Sicht befristete Verträge und damit verbundene ständige Jobwechsel, unterbrochen durch Phasen der Arbeitslosigkeit?**

In solchen Fällen ist das mehr eine Frage, wie Menschen mit dieser beruflichen Situation jeweils umgehen. Das ist nicht per se ein Faktor, der zu einer spezifischen Erkrankung führt. Natürlich kann das auch eine schwierige Lage sein, steht aber nicht im Vordergrund, wenn es um Auslöser etwa für eine depressive Erkrankung geht.

**Was macht denn eigentlich die Arbeit so unverzichtbar, abgesehen vom regelmäßigen Einkommen?**

Sie ist eine Bestätigung des Wertes von Menschen. Der entscheidende Punkt von Arbeit ist: Wertschätzung, Aufgaben haben, gesehen werden, ein strukturierter Tagesablauf. Arbeit, die etwa vom Vorgesetzten nicht wertgeschätzt wird, ist demzufolge auch ein Problem. Es geht aus psychologischer und psychiatrischer Sicht um die Funktion von Arbeit. Wenn diese Funktion wegfällt, hat das Folgen.

Das Gespräch führte Claus Peter Kosfeld.

Professor Arno Deister ist Chefarzt des Zentrums für Psychosoziale Medizin des Klinikums Itzehoe und Präsident der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie und Psychotherapie, Psychosomatik und Nervenheilkunde (DGPPN).

## Pack die Badehose ein

**FREIZEIT** Viele Menschen erholen sich mit TV und Internet

Noch vor 70 Jahren bestand der Alltag der meisten Menschen in Deutschland im Wesentlichen aus Arbeit. Die Arbeiter hatten weder Urlaubsansprüche noch freie Wochenenden. Die Gewerkschaften bewirkten schließlich in teilweise heftigen und langwierigen Arbeitskämpfen deutliche Verbesserungen für Arbeiter und Angestellte. So setzten sich in Deutschland und Europa allmählich neue Sozialstandards durch. Im 20. Jahrhundert halbierte sich die durchschnittliche Arbeitszeit in Europa schrittweise von 78 auf 39 Stunden pro Woche. 1955 warb der DGB offensiv für die Fünftage-Woche mit 40 Stunden unter dem Slogan „Samstags gehört Vatü mir“. 1967 wurde die Gewerkschaftsforderung in der Metallindustrie dann Realität. Damit war das Tor zur „Freizeitindustrie“ offen, ein heute milliardenschwerer Markt mit Tausenden Jobs und zahllosen Angeboten. So lagen die Ausgaben der privaten Haushalte in Deutschland für Freizeit, Unterhaltung und Kultur 2015 bei rund 146 Milliarden Euro. Allein der Tourismus ist ein riesiger, ständig wachsender Markt. Die stark verschachtelte Freizeitbranche

lockt mit diversen Ideen zur Selbstverwirklichung nach dem Arbeitstag und am Wochenende, darunter Fitnessstudios, Wellnessangebote, Vereinssport oder auch „Escape Rooms“, um einfach mal alles hinter sich zu lassen.

„Man darf allerdings nicht vergessen, dass 90 Prozent der Umsätze der Freizeit- und Tourismusindustrie auf ein Drittel der Gesellschaft zurückzuführen sind“, sagt Peter Zellmann vom Institut für Freizeit- und Tourismusforschung in Wien. Zwei Drittel verbrachten ihre Zeit weniger konsumorientiert. Auch nach Berechnungen der BAF-Stiftung für Zukunftsfragen gönnen sich 97 Prozent der Deutschen in ihrer Freizeit vor allem eine Fernseh-Pause, dicht gefolgt von Internetnutzung und Telefonaten. Medien und Technik dominieren den Alltag. Laut einer Studie der OECD verbringt die deutsche Bevölkerung im Alter zwischen 15 und 64 Jahren nur noch 18 Prozent ihrer Zeit mit Arbeit oder Ausbildung. Jedoch gibt es auch viele Menschen, die lieber auf etwas Freizeit verzichten und stattdessen einer fair bezahlten Arbeit nachgehen würden, wenn der Arbeitsmarkt dies denn hergäbe.

Vollzeitbeschäftigte in Deutschland arbeiten derzeit im Schnitt 41,4 Stunden pro Woche. Mit steigendem Einkommen spiele der „Zeitwohlstand“ eine immer größere Rolle, sagt der Tarifexperte Norbert Reuter von der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Deshalb gehe es bei den Tarifverhandlungen wieder stärker um das Thema Arbeitszeit, jedoch gekoppelt an die Forderung nach höheren Löhnen, denn: „Arbeitszeitverkürzung muss man sich auch leisten können.“ Der Gewerkschafter gibt zu bedenken, dass der in den vergangenen Jahrzehnten massiv ausgebauter Freizeitanteil ohne den Produktivitätsanstieg als Folge des technischen Fortschritts nicht möglich gewesen wäre. „Der hätte auch genutzt werden können, um mehr zu produzieren. Aber offensichtlich war den Menschen die Freizeit wichtiger.“

Nelly Ritz



Freizeitspaß im Tropical Island bei Berlin

© picture-alliance/dpa

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



Arno Deister ist Neurologe und Psychiater.

© DGPPN/Claudia Bürger

**M**it Ende 30 eine Bilderbuchkarriere hinterlegen – davon träumen viele. Arnd Corts, Wirtschaftsingenieur aus Hagen, kann das. Nach dem Studium steigt er als Marketingleiter in ein mittelständisches Unternehmen ein und hat später die Möglichkeit, Unternehmensanteile zu kaufen und die Geschäftsleitung zu übernehmen – und entscheidet sich dagegen. Er wird nicht Chef, sondern „Downshifter“. „Die Situation hat mich dazu gebracht, noch einmal sehr grundsätzlich über das Leben nachzudenken“, sagt Corts. „Ich habe festgestellt, dass ich meine Zeit mit Dingen verbrachte, die ich nicht gut kann und nicht gut mache.“ Statt die Karriereleiter einen weiteren Schritt nach oben zu gehen, kündigt er und macht sich selbstständig. Downshiften bedeutet runterschalten, freiwillig und bewusst auf Geld zu verzichten, um Zeit für anderes zu haben. Soziale Sicherheit und Konsum tauschen Downshifter gegen selbstbestimmte Zeit. Die vom Wirtschaftsphilosophen Charles B. Handy geprägte Idee entwickelte sich in den 1990er Jahren in verschiedenen Industriegesellschaften, insbesondere in Großbritannien, den Vereinigten Staaten und Australien. Ihre Vertreter kommen aus der Mitte der Gesellschaft. Sie wollen zwar raus aus dem Hamsterrad von Karriere und Stress, aber nicht radikal aussteigen. Grundsatzkritik an der kapitalistischen Wirtschaftsweise gehört nicht in ihr Repertoire. „Die Kultur der Aussteiger bildet die politische Vorlage“, sagt Corts. „Aber man hat sie sozusagen vom ideologischen Ballast befreit und sich auf eine ultrapraktische Sichtweise eingelassen.“

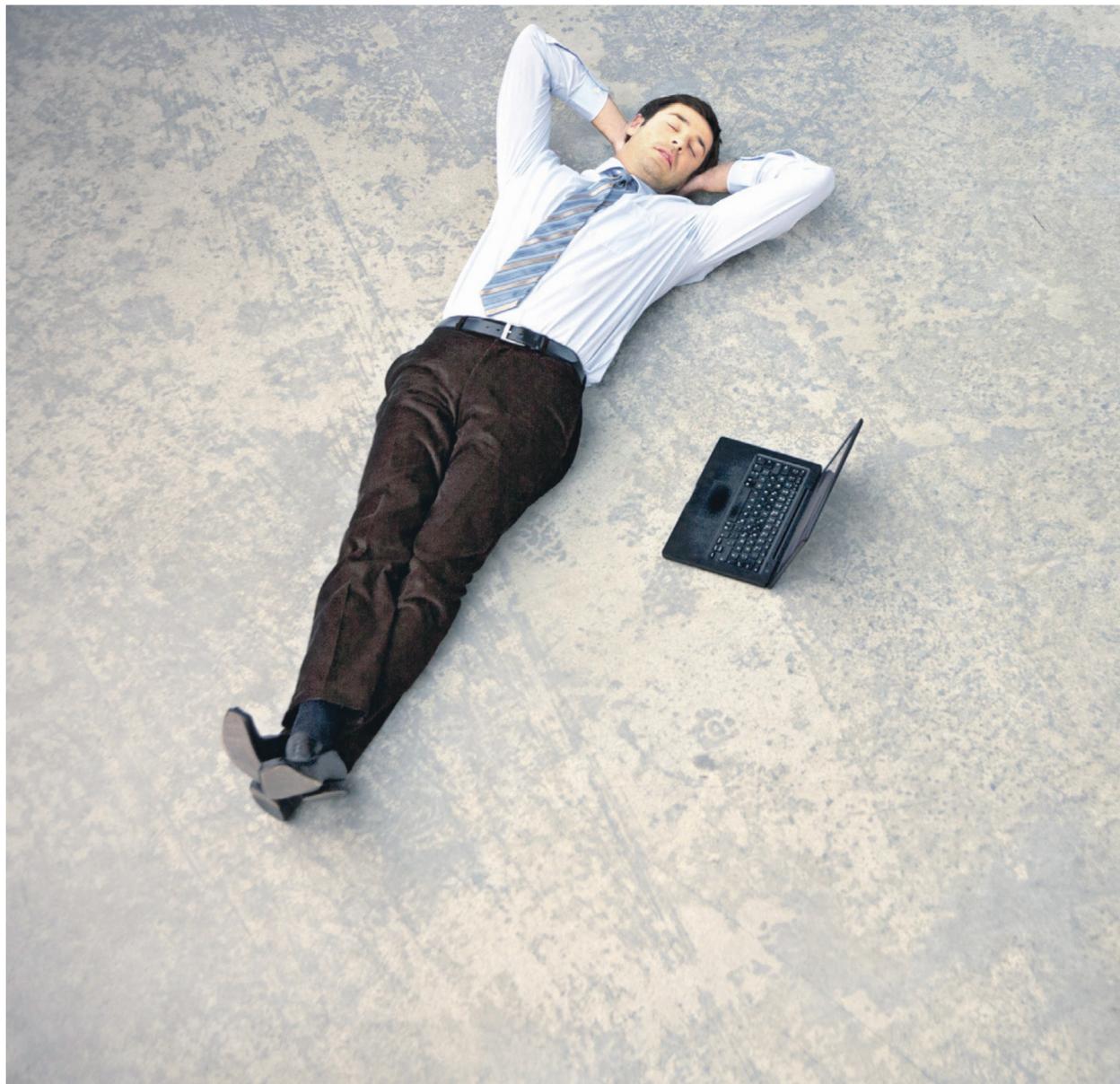
Corts ist Downshifter, lange bevor er den Begriff zum ersten Mal hört. Hierzulande wird das Konzept erst Jahre später prominent. Der damals 39-Jährige beginnt mit dem Online-Vertrieb von Sportartikeln und bildet sich zum Coach weiter. Er hat Freude an der neuen Arbeit und mehr Zeit für Ehefrau und die beiden Kinder. Denn er arbeitet nun nicht mehr 50, sondern 30 Stunden wöchentlich.

14 Jahre sind seit seiner Entscheidung vergangen. Inzwischen hat sich Corts einen Namen als Downshifting-Coach gemacht und berät Menschen, die ihre berufliche Situation verändern wollen. Er hilft ihnen bei der Suche nach Prioritäten: Was sind meine Ziele? Welches Leben will ich führen? Wie viel Geld muss ich dafür verdienen? Wie gut passt mein Job zu meinen Zielen? „Besonders viele Anfragen hatte ich nach dem Börsencrash 2008“, erzählt Corts. „In der Wirtschaftskrise fragten viele Banker plötzlich nach der moralischen Seite ihres Tuns und stellten die Sinnfrage.“

**Keine Kopiervorlage** Seinen Rat suchen Menschen aus ganz verschiedenen Branchen, darunter sind Top-Manager ebenso wie Angestellte aus dem Pflegebereich. Sie haben zu wenig Zeit für sich selbst oder die Familie, gesundheitliche Folgen des Arbeitsstresses machen sich bemerkbar oder der Kollaps droht bereits. Die Ergebnisse seien sehr individuell. Nicht immer ist dafür die Kündigung oder ein Branchenwechsel notwendig oder geeignet. „Downshifting kann dosiert werden“, erklärt er. Hochrangige Manager oder Geschäftsführer würden sich oft dafür entscheiden, einen Tag im Homeoffice zu arbeiten. „Das fühlt sich für viele schon wie das reine Paradies an“, sagt Corts. Andere geben die Führungsposition auf, wechseln in Teilzeit oder hören ganz auf. „Es gibt keine Kopiervorlage, wie ich in sechs Monaten zum Downshifter werde“, sagt Corts. Wichtig sei für ihn, zielorientiert zu planen. Dass jemand von heute auf morgen alles über den Haufen werfe, sei selten. „Das funktioniert

# Komm mal runter!

**DOWNSHIFTING** Die pragmatische Variante des Aussteigens aus dem Beruf setzt auf den bewussten Verzicht. Als Belohnung gibt es Zeit für andere Dinge



Die Idee »Downshifting« verspricht Selbstbestimmtheit statt Hamsterrad – und kommt ohne Systemfrage daher.

© picture-alliance/Westend61

bei Leuten, die einen Prominentenstatus haben oder von Haus aus viel Geld mitbringen.“

Bekannt sind vor allem die Geschichten von ehemaligen Spitzenkräften, die zu radikalen Downshiftern wurden. Etwa die von Angie Sebrich, die frühere Kommunikationschefin des Musiksenders MTV. Sie wollte wieder ein Leben abseits der Geschäftstermine und entschied, gemeinsam mit ihrem Ehemann eine Jugendherberge in Bayern zu leiten. Heute verdient sie ein Drittel ihres früheren Gehaltes – und ist

zufrieden, wie sie in Talkshows beteuert. Fürs Herunterschalten entschied sich auch Claus Rottenbacher, einst Star der New Economy und einer der ersten Energiemakler auf dem liberalisierten Strommarkt. Bei ihm ging es immer schneller, weiter, höher – bis er mit 36 Jahren am Burnout-Syndrom erkrankte. Wieder gesund beschloss er, nicht an den Schreibtisch zurückzukehren. Stattdessen arbeitet er nun als Fotograf.

Ist das berufliche Runterschalten also ausschließlich eine Option für Besserverdien-

er? Corts widerspricht: Leisten könne sich Downshifting jeder, der keine Schulden habe. „Es ist eine Kopfsache. Man muss mehr mit den Denkprozessen arbeiten, weniger mit den äußeren Umständen“, sagt er. Trotzdem verpasse er manchmal Dämpfer. Denn der Konflikt mit dem Vorgesetzten oder der Jobverlust löse oft den Wunsch nach Downshifting aus. „Eine kurzfristige berufliche Krise sollte nicht Anlass sein, das komplette Leben umzukrempeln“, meint er. „Das ist nicht nachhaltig.“

Grundsätzlich will laut „Arbeitszeitreport 2016“ fast die Hälfte der abhängig Beschäftigten in Deutschland ihre Arbeitszeit reduzieren. In der von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) herausgegebenen Studie sind es vor allem die Vollzeitbeschäftigten, die diesen Wunsch äußern: 55 Prozent von ihnen wollen durchschnittlich zehn Wochenstunden weniger arbeiten. Unter den Teilzeitbeschäftigten sind es noch 18 Prozent. Wenn Vollzeitbeschäftigte weniger arbeiten wollen, möchten sie nicht unbedingt in eine

Teilzeitbeschäftigung wechseln. Oft geht es darum, Überstunden zu reduzieren. Den Daten der BAuA zufolge arbeiten sie durchschnittlich 43,5 Wochenstunden – und damit knapp fünf Stunden pro Woche länger als ihr Arbeitsvertrag es vorsieht. Den wenigsten scheint es zu gelingen, das zu ändern: Die Mehrarbeit, die Arbeiter und Angestellte in Deutschland leisten, steigt vielmehr laut dem Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) seit Jahren. Im Jahr 2016 verrichteten die rund 32 Millionen Beschäftigten 820,9 Millionen bezahlte sowie 941,2 Millionen unbezahlte Überstunden. Laut einer Umfrage des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) verzichtet sogar jeder dritte Arbeitnehmer auf Urlaubstage. Besonders diejenigen, die um den Job bangen, seien dazu bereit. Dieser Trend hat aber auch eine Kehrseite: Mehr als ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten würde gerne länger arbeiten. Etwa ein Viertel davon, vor allem Frauen, findet es schwierig, mit dem aktuellen Haushaltseinkommen über die Runden zu kommen.

Tatsächlich sind Downshifter hierzulande Ausnahmerecheinungen. Die Hürden auf dem Weg zu weniger Arbeit erscheinen manch einem plötzlich unüberwindbar: Finanzen, Verpflichtungen gegenüber der Familie, die Suche nach Anerkennung stehen dem Herunterschalten entgegen. Die Blockade müsse aber nicht sein, ist Corts überzeugt. „Man kann auch mit Familie downshiften. Ich hatte zwei kleine Kinder und gerade gebaut.“ Ein Teil seiner Bekannten wendete sich damals von ihm ab. „Das macht aber nichts. Das war genau die Art von Menschen, die ich loswerden wollte“, sagt er und lacht.

**Umdenken in Betrieben** Downshifting ist eine individuelle Entscheidung, die Folgen von Überstunden und Stress trägt aber auch die Gesellschaft. Längere Arbeitszeiten und Überstunden bedeuteten mehr Termin- oder Leistungsdruck, Überforderung und Pausenausfall, heißt es in der Studie des BAuA. Wer mehr arbeitet, klagt häufiger über gesundheitliche Beschwerden und fehlt öfter bei der Arbeit.

„Burnout ist ein Riesensproblem in der Industrie. Und eines das richtig teuer ist“, sagt Corts. Er leitet auch Stresspräventionsseminare in Unternehmen, seit etwa zehn Jahren beobachtet er, dass in Betrieben ein Umdenken stattfindet. Ein Gesundheitstag für Mitarbeiter hier, ein Wochenendseminar da – da sind die gängigen Ansätze, während grundsätzliche Änderungen nur sehr zögerlich umgesetzt werden. „Mit Mitteln der Vergangenheit gegenwärtige und zukünftige Probleme zu lösen, wird nicht funktionieren“, sagt Corts.

Besonders gefährdet von Arbeitsbelastungen und Stress seien junge Arbeitnehmer bis 39 Jahre, führt eine Studie der Krankenkasse „prona BKK“ aus. „Diese jungen Generationen sind von der Flexibilisierung und Digitalisierung der Arbeitswelt besonders stark betroffen“, sagt Gerd Herold, Arbeitsmediziner der Krankenkasse. „Gleichzeitig ist der Job für sie besonders identitätsstiftend, so dass sie vollen Einsatz bringen wollen und dabei die eigenen Belastungsgrenzen häufig zu spät erkennen“, erklärt er.

Tatsächlich zählen besonders viele junge Menschen zu Corts Kunden. Er zeichnet aber ein anderes Bild der „Generation Y“, also der zwischen 1980 und 1999 Geborenen. Sie gehe planvoll vor, um Ziele zu erreichen und erst gar nicht in das Hamsterrad zu geraten. „Die Zwanzigjährigen definieren ihre Lebensfreude völlig anders als die Generationen davor“, sagt er. „Mit der Generation Y haben wir viel Grund zu Hoffnung, weil sie eine andere Einstellung zur Arbeit hat.“

Eva Bräth II

## Die Freiheit wagen, nichts zu tun

**GRUNDEINKOMMEN** Materielle Sicherheit soll Kreativität und Leistungsbereitschaft fördern. Ein Berliner Jungunternehmer verlost monatliche Fixeinkommen von 1.000 Euro

Michael Bohmeyer fläzt in Jeans und Turnschuhen am Besprechungstisch in seinem Berliner Büro. Um ihn herum ist viel los, ständig klingelt das Telefon. Als Gründer der Initiative „Mein Grundeinkommen“ ist er stark beschäftigt. Mit dem Trubel weiß der 32-Jährige umzugehen. Er zupft Blättchen vom Basilikum, kaut darauf herum und sagt: „Ich will schauen, was passiert, wenn weniger Menschen müssen und mehr Menschen wollen können.“

Seit 2014 verlost der Verein ein bedingungsloses Grundeinkommen. 1.000 Euro im Monat, ein Jahr lang, ohne Gegenleistung. Dass sich im Mai 2016 in einer Umfrage 63 Prozent der Deutschen für ein Grundeinkommen ausgesprochen haben, dürfte auch eine Folge von Bohmeyers Initiative sein. Mehr als 51.000 Menschen haben dem Verein Geld gegeben – dafür, dass Menschen ausprobieren, wie es ist, nichts tun zu müssen. Als Bohmeyer Ende 2013 feststellte, dass eine seiner Internet-Firmen so viel abwarf, dass er nicht arbeiten müsste, nahm er sich eine Auszeit und merkte, wie entspannt das Wissen um materielle Sicherheit wirkt. Und er fragte sich, was wäre, wenn es jedem so ginge? Er startete eine Crowdfundingaktion und bekam in nur drei Wochen 12.000 Euro. Per Verlosung haben seitdem mehr als 80 Menschen

ein Grundeinkommen erhalten. Sobald 12.000 Euro zusammen sind, wird ein neuer Gewinner ausgelost.

**Keine Utopie** Längst gilt das Grundeinkommen nicht mehr als utopische Vorstellung der politischen Linken. Denn immer mehr Jobs werden von Maschinen erledigt. Wenn Menschen durch die Digitalisierung ihre Arbeit verlieren, müssen sie aber auch versorgt werden, lautet das Argument. Selbst Wirtschaftsbosse kokettieren immer wieder öffentlich mit der Idee, so etwa die Konzernchefs von Telekom und Siemens, Timotheus Höttges und Joe Kaeser. In Deutschland hat dm-Gründer Götz Werner 2007 sogar ein Buch über das Konzept geschrieben. Dass hierzulande die Aufmerksamkeit für das Thema groß ist, hat einen weiteren Grund: Die Hartz-Reformen unter dem Motto „Fordern und Fördern“ haben für Verunsicherung, Angst und Ärger gesorgt. Das Grundeinkommen ist nun ein ideologisches Kontrastprogramm.

Dabei ist die Idee gar nicht so neu. „Das kommt in Wellen immer wieder“, sagt der Soziologe Georg Vobruba, der sich seit Jahren damit befasst. Schon bei den Spartanern soll es eine Grundversorgung für Bürger gegeben haben. Im Mittelalter hat Thomas Morus in seinem Werk „Utopia“ dar-



Der Berliner Firmengründer Bohmeyer wirbt für ein Grundeinkommen. © picture-alliance/dpa

gelegt, dass weniger Menschen kriminell würden, wenn für ihr Überleben gesorgt wäre. Auch im 20. Jahrhundert haben sich Ökonomen mit dem Konzept befasst. Nobelpreisträger Milton Friedman hoffte, so die staatlichen Sozialausgaben niedrig, aber die Nachfrage nach Konsumgütern stabil zu halten. Verändert haben sich über die Jahre die Modelle. Ist es anfangs eine Sozialdividende für Ärmere, kommt später die „negative Einkommensteuer“ hinzu,

ein Fixbetrag. Fällt jemand darunter, stockt der Staat auf, ohne die Bedürftigkeit des Beziehers zu überprüfen. Liegt sein Einkommen darüber, ist der einmal festgelegte Betrag steuerfrei und Abgaben fallen erst darüber an. Was ähnlich bleibt, sind die Argumente. Befürworter hoffen, dass Menschen freier und unabhängiger gegenüber Arbeitgebern werden. Vor allem in den vergangenen Jahren hat das Argument an Gewicht gewonnen, dass ein Grundeinkom-

men auch das Verhältnis zwischen Staat und Bürgern verbessern könnte. Die Gegner glauben, dass ein Grundeinkommen faul macht und kaum jemand mehr arbeiten würde. Außerdem bezweifeln prominente Kritiker wie der Armutsforscher Christoph Butterwege die Finanzierbarkeit eines solchen Modells. Die Gewerkschaften befürchten den Abbau des Sozialstaats. Auch womöglich unangenehme Fragen spielen „in einer Welt mit offenen Grenzen“ in dem Kontext eine Rolle, wie der Soziologe Vobruba anmerkt. „In diesem Fall wäre das: Wen schließt man vom Grundeinkommen aus? Schließlich kann man kein weltweites bedingungsloses Grundeinkommen zahlen.“

**Aktuelle Projekte** Ob als Grundsicherung, Sozialdividende oder Bürgergeld, auch in einigen politischen Parteien wird das Konzept erörtert. So hat die Linkspartei eine Arbeitsgruppe zu dem Thema gebildet. Besonders prominent hat sich jedoch die Piratenpartei hervorgetan. Aus deren Reihen und Aktivistenkreisen ist 2016 die Ein-Themen-Partei „Bündnis Grundeinkommen“ entstanden – mit dem Ziel, sich aufzulösen, wenn das Grundeinkommen eingeführt wird. Forscher halten einen Praxistest für den besten Weg, die Auswirkun-

gen zu studieren. Bald können sie auf Daten hoffen. Während einige Experimente mehr als 40 Jahre zurückliegen oder in Kanada, Brasilien und Namibia stattgefunden haben, wagen derzeit mehrere europäische Staaten eigene Versuche. In Finnland erhalten seit Anfang des Jahres rund 2.000 Arbeitslose monatlich 650 Euro. Im Sommer sollen Arbeitslose und Erwerbstätige auch in vier niederländischen Städten Geld erhalten. Die Initiative „Give directly“ aus den USA will Zehntausende Menschen mit einem Grundeinkommen ausstatten, ähnlich dem Modell von Bohmeyer.

Der Berliner Jungunternehmer bezieht weiter Geld aus seiner Firma und verdient weniger als andere Vereinsmitarbeiter, obwohl er mehr arbeitet als vor dem Projekt. „Weil ich jederzeit ‚Nein‘ sagen kann, fällt es mir leichter, ‚Ja‘ zu sagen“, erklärt er und plant schon die nächste Kampagne, um andere zu überzeugen. **Lea Hampel II**

Die Autorin ist freie Journalistin.



Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper

Es gilt als Erfolgsmodell, als Flaggschiff des deutschen Bildungssystems, als Garant gegen Jugendarbeitslosigkeit und gegen Fachkräftemangel – und zunehmend auch als Exportschlager: Das duale System der Berufsbildung in Betrieb und Berufsschule verzahnt Praxis und Theorie. Der schwierige Übergang von der Schule in Beruf und Arbeitswelt fällt Jugendlichen in Deutschland dadurch leichter als Berufsanfängern in anderen Ländern. Knapp 60 Prozent eines Jahrgangs erhalten ihre Berufsausbildung im dualen System. In mehr als 300 Ausbildungsberufen von Industrie, Handel, Handwerk und freien Berufen werden sie zu den Fachkräften von morgen ausgebildet, die Deutschland so dringend braucht. Und nicht nur Deutschland. Mit einer Mischung aus Neid und Bewunderung blicken Bildungsexperten und Politiker aus aller Welt nach Deutschland und wollen erfahren, was sie von dem deutschen Berufsausbildungssystem in ihre Länder übertragen können. Immer weiter verbreitet sich auch die Erkenntnis, dass die Stärke und Innovationskraft der deutschen Volkswirtschaft nicht nur Unternehmern und Ingenieuren, sondern zu einem großen Teil auch den gut ausgebildeten deutschen Facharbeitern zu verdanken ist.

Dabei konnte man im Ausland lange Zeit mit der deutschen Kombination aus Werk- und Schulbank wenig anfangen. Die duale Berufsausbildung mit Meister und Azubi ist „typisch deutsch“ – nur in einigen Nachbarländern gibt es ähnliche Modelle. In vielen Ländern gilt eine praktische Ausbildung als minderwertig. Deutschland habe zu wenig Akademiker, predigte etwa die Industrieorganisation OECD, statt Meistern brauche das Land mehr Master. Für die Bildung, auch die Berufsbildung, ist in den meisten Ländern der Staat zuständig, und nicht die Wirtschaft.

Der erstaunliche Wandel vom antiquierten Auslaufmodell zur bewunderten Erfolgsgeschichte hat viel mit der Weltwirtschaftskrise von 2009 zu tun. In den südlichen EU-Ländern schnellte die Arbeitslosigkeit, vor allem bei den Jugendlichen, in schwindelerregende Höhen. Nur in Deutschland nicht. Wie machen die das nur, fragten sich Bildungsexperten und Politiker – und pilgerte nach Deutschland, um hinter das Geheimnis des Erfolges zu kommen.

Mit den sechs EU-Ländern Griechenland, Italien, Lettland, Portugal und Slowakei vereinbarte das Bundesbildungsministerium bereits eine Ausbildungskooperation. Aber auch in Schwellen- und Entwicklungsländern wird das deutsche Modell exportiert – von Indien und China, Thailand und Südkorea über Brasilien, Ecuador, Costa Rica und Mexiko bis hin nach Südafrika. Deutsche Konzerne spielen Pionier und bilden Mitarbeiter in ihren Auslandsniederlassungen nach deutschem Vorbild aus – und decken so zugleich ihren Fachkräftebedarf. In Zeiten der Flüchtlingskrise wird das duale System gar als Wunderwaffe gegen Flucht und Migration propagiert: Schließlich erhielten die jungen Leute in armen Entwicklungsländern so eine gute Berufsausbildung – und damit eine Perspektive, die sie von der gefährlichen Flucht nach Europa abhalten könnte.

**Diskrepanzen** Doch allen Bemühungen und Kooperationen zum Trotz – so einfach lässt sich das deutsche Modell nicht auf andere Länder exportieren. „Weithin hochgelobt, aber kaum kopiert“, lautet das Fazit einer Untersuchung für die Bertelsmann-Stiftung. Es gebe eine große Diskrepanz zwischen „euphorischer Programmatik und nüchterner Realität“. Auch die Bundesregierung muss einräumen, dass beim System-Export noch „viele Herausforderungen“ zu

# Hochgelobt, kaum kopiert

**DUALES SYSTEM** Das deutsche Modell leidet an Auszehrung



Duale Ausbildung in Deutschland: Meister und Lehrling an einer Werkbank

© picture-alliance/Westend61

meistern seien: So sei die Einbeziehung der Unternehmen und Sozialpartner in die Berufsbildung in vielen Kooperationsländern noch unzureichend, hieß es im März auf einer Konferenz zur Internationalen Berufsbildung von den beteiligten Bundesministerien. Zudem sei in vielen Partnerländern das Image der Berufsbildung nicht gut und konkurriere häufig mit der Hochschulbildung. Auch wenn die politischen Akteure die duale Ausbildung bereits als gutes Modell sähen, müsste bei Jugendlichen, Eltern

und Arbeitgebern „noch mehr Überzeugungsarbeit“ geleistet werden. Vielerorts fehlt es aber nicht nur an der Überzeugung, sondern schlicht an den ausbildungswilligen Unternehmen. In Deutschland werden 90 Prozent der Azubis im Mittelstand ausgebildet – den gibt es in anderen Ländern gar nicht, gerade in Entwicklungsländern. Während das deutsche Modell im Ausland an Ansehen gewinnt, gerät es im eigenen Land immer mehr unter Druck. Die Rolle des „Flaggschiffs“ der Bildungspolitik hat

die duale Berufsbildung längst an die Akademische Ausbildung abgeben müssen: Seit dem Jahr 2013 ist die Zahl der Studienanfänger höher als die Zahl der Anfänger in der dualen Berufsausbildung. Ohnehin sinkt die Zahl der Schulabgänger aus demografischen Gründen. Die Zeiten, in denen sich Meister ihre Lehrlinge aussuchen konnten, sind lange vorbei. Heute müssen sie für junge, motivierte Jugendliche den roten Teppich ausrollen. Mehr als 40.000 Lehrstellen konnten im vergangenen Be-

rufs-ausbildungs-jahr nicht besetzt werden. In der Folge ziehen sich immer mehr Betriebe, vor allem kleinere, aus der Ausbildung zurück. Nur noch jeder fünfte Betrieb bildet aus – ein historisch niedriger Wert. Noch gar nicht absehbar sind die Folgen der Digitalisierung auf die Berufsausbildung. Die Digitalisierung krepelt den Arbeitsmarkt und die Berufsbilder grundlegend um. Nach internationalen Studien üben etwa in den USA rund die Hälfte der Erwerbstätigen Tätigkeiten aus, die in den nächsten zehn bis 20 Jahren von Automaten, Computerprogrammen oder Robotern erledigt werden könnten. Modellrechnungen für Deutschland ergeben eine ähnliche Größenordnung. Vor allem stark von Routine geprägte Tätigkeiten werden dann nicht mehr so gefragt sein wie heute. Roboter können viele dieser Arbeiten übernehmen, und den Menschen überflüssig machen.

**Komplexer als bisher** Auf der anderen Seite entstehen neue Berufe und auch Arbeitsformen – wie Home-Office oder Crowdworking. Allerdings sind die neuen Beschäftigungsfelder tendenziell anspruchsvoller und komplexer als die bisherigen. Auch die Bedeutung der sozialen Kompetenz der Arbeitnehmer dürfte durch wachsende Team- und Projektarbeit weiter steigen, sagen Arbeitsmarktforscher voraus. Wird das duale Berufsbildungssystem in dieser neuen schönen Computerwelt mithalten können? Passen Meister, Geselle und Azubi noch in die Arbeitswelt von morgen mit ihren flachen Hierarchien? Können Berufsbilder und Qualifikationen mit dem rasanten Wandel Schritt halten? Künftig müssen die Auszubildenden fit gemacht werden, um komplexere, schwer zu automatisierende Aufgaben zu übernehmen und die neuen Technologien als Arbeitsmittel zu verwenden.

Von den mehr als 300 Berufen im dualen System sind heute gerade einmal vier IT-Berufe. Und auch die Berufsschulen, die doch die Fachkräfte der Zukunft ausbilden, hinken hinterher. Obwohl die Digitalisierung in den Betrieben längst zum Alltag gehört, ist ein Drittel der Berufsschulen noch nicht an das Internet angeschlossen. Es fehlt an WLAN, Software und technischer Ausstattung.

Das Bundeswirtschaftsministerium hat sich in einem Positionspapier vorgenommen, Betriebe, überbetriebliche Berufsbildungsstätten und Berufsschulen „als Schaltstellen für die digitale Wissensvermittlung“ zu stärken. Die dualen Ausbildungsordnungen sollen überprüft werden, „in welchem Umfang und in welcher Tiefe neue Technologien und Prozesse zu berücksichtigen sind“. „Dabei werden wir die Ausbildungsordnungen auf die Erfordernisse einer digitalen Wirtschaft ausrichten“, verspricht das Ministerium. So ist aktuell ein neuer Ausbildungsberuf in Planung: Der Kaufmann im E-Commerce. Dieser soll dem zunehmenden Onlinehandel Rechnung tragen. Sicher ist: Mehr und bessere Qualifikation ist der beste Schutz davor, wegrationalisiert zu werden. Weiterbildung und Umschulung, die betriebliche Fortbildung und Qualifikation, das „lebenslange Lernen“ werden zukünftig noch wichtiger sein als heute. Das duale System mit seiner international einzigartigen Kombination von Arbeiten und Lernen kann dabei eine wichtige Rolle spielen. Wer weiß, vielleicht bestaunt das Ausland künftig nicht nur Deutschlands Erfolge im Kampf gegen Jugendarbeitslosigkeit und Fachkräftemangel – sondern auch seinen Erfolg bei der Bewältigung der Folgen des Digitalen Wandels auf den Arbeits- und Ausbildungsmarkt.

Stefan von Borstel

Der Autor ist freier Wirtschaftsjournalist in Berlin.

## »Immer schwieriger«

**INTERVIEW** Ein Personalchef berichtet aus seiner Firma

**Herr Mönnig, die Wirtschaft klagt über fehlende Fachkräfte. Ist auch ihre Firma Hottinger Baldwin Messtechnik davon betroffen? Welche Strategien hat das Unternehmen dagegen?**

Den Fachkräftemangel spüren wir seit einigen Jahren, es wird immer schwieriger, qualifiziertes Personal zu bekommen. Wir müssen das Unternehmen attraktiv machen, damit es im Wettbewerb um Fachkräfte bestehen kann. Für jüngere Leute mit Kindern ist ein familienfreundliches Unternehmen mit flexiblen Arbeitszeiten wichtig. Wir haben eine Kooperation mit einem Kindergarten, der ad-hoc eine Betreuung übernehmen kann. Wir bieten auch die Möglichkeit an, Zeit für ein Sabbatical anzusparen. Gerade für die Generation Y ist es wichtig, dass die „Work-Life-Balance“ stimmt. Wir haben mit dem Standort Darmstadt im Rhein-Main-Gebiet einen Standortvorteil. Ballungsräume sind für junge Leute attraktiv, Unternehmen auf dem Land haben es da schwerer. Aber dafür ist hier die Konkurrenz um gutes Personal härter. Mit 750 Mitarbeitern haben wir auch einen Größenvorteil gegenüber kleineren Unternehmen, da wir in Sachen Personalentwicklung viel mehr bieten können.



Jürgen Mönnig von der Firma Hottinger Baldwin Messtechnik

**Wo gibt es die größten Engpässe?** Wir stellen Messtechnik für die industrielle Anwendung her, vom Sensor über die Elektronik bis zur Software. Dafür brauchen wir Elektrotechniker und vor allem Mechatroniker. Das ist der größte Engpass. Wenn wir nicht selber ausbilden würden, hätten wir Mühe, gute Mechatroniker zu finden. Allerdings nehmen viele nach der Ausbildung ein Studium auf. Aus individueller Sicht ist das natürlich verständlich, dass die jungen Leute einen hohen Abschluss anstreben, aber für das Unternehmen ist das ein Problem. Wir brauchen ja Facharbeiter. Die Lücke ist hier viel größer als bei den Akademikern. Wir nehmen deshalb mittlerweile lieber Realschüler als Abiturienten, weil bei den Abiturienten die Studienneigung noch viel ausgeprägter ist.

**Wie sieht es mit der Qualifikation der Bewerber?**

Wir haben Defizite in der Schulausbildung. In unsere Auszubildenden müssen wir viel investieren, weil das Fundament nicht da ist. Die Schulen sind weit zurück, was Anwendung von Computern und moderne Technik im Unterricht angeht. Wir machen seit zehn Jahren einen Einstufungstest für Mechatroniker, doch das Niveau der Schulabgänger wird immer schlechter. Mit den Anforderungen, die wir vor zehn Jahren gestellt haben, würden wir heute keine Auszubildenden bekommen. Die Investitionen in die Bildung müssen steigen. Als Hochtechnologie-Unternehmen und Weltmarktführer in vielen Bereichen brauchen wir hochqualifizierte Mitarbeiter.

**Wie steht es mit der Qualifikation der Bewerber?**

Wir haben Defizite in der Schulausbildung. In unsere Auszubildenden müssen wir viel investieren, weil das Fundament nicht da ist. Die Schulen sind weit zurück, was Anwendung von Computern und moderne Technik im Unterricht angeht. Wir machen seit zehn Jahren einen Einstufungstest für Mechatroniker, doch das Niveau der Schulabgänger wird immer schlechter. Mit den Anforderungen, die wir vor zehn Jahren gestellt haben, würden wir heute keine Auszubildenden bekommen. Die Investitionen in die Bildung müssen steigen. Als Hochtechnologie-Unternehmen und Weltmarktführer in vielen Bereichen brauchen wir hochqualifizierte Mitarbeiter.

Das Gespräch führte Stefan von Borstel.

Anzeige

## DAS WILL ICH ONLINE LESEN!

Jetzt auch als E-Paper.

Mehr Information.  
Mehr Themen.  
Mehr Hintergrund.  
Mehr Köpfe.  
Mehr Parlament.



Direkt zum E-Paper

www.das-parlament.de  
parlament@fs-medien.de  
Telefon 069-75014253



## Nicht nur ein Phantom

**FACHKRÄFTEMANGEL** Es gibt Engpässe in einzelnen Berufsfeldern. Ein Regierungskonzept steuert dagegen

Mythos, Phantom oder gar eine schlichte Lüge – lange Zeit wurde heftig darüber gestritten, ob in Deutschland Fachkräfte fehlen oder ob in naher Zukunft ein Mangel an Arbeitskräften drohen könnte. Nach Jahren der Massenarbeitslosigkeit war die Wende am Arbeitsmarkt in vielen Köpfen noch nicht angekommen. Dass es trotz Millionen Arbeitslosen hierzulande zugleich an qualifizierten Fachkräften fehlen könnte, wollte vielen Menschen nicht einleuchten. Manchen Arbeitsmarktforschern erschien die Klage der Unternehmen über fehlende Fachkräfte höchst übertrieben. Sie wiesen darauf hin, dass ein Auseinanderklaffen von Angebot und Nachfrage am Arbeitsmarkt nicht ungewöhnlich sei und der Markt über kurz oder lang dieses Problem durch Anpassungsprozesse selbst lösen werde.

Im Sommer 2011 erkannte die Bundesregierung den Fachkräftemangel als „die Herausforderung der nächsten Jahre“ – so die damalige Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen (CDU). Das Kabinett beschloss ein

„Konzept zur Fachkräftesicherung“. Der Plan der Regierung war es, das inländische und ausländische Fachkräftepotenzial besser auszuschöpfen: Frauen, Ältere und Zuwanderer sollten die immer größer werdende Fachkräftelücke schließen. Die Fortschritte werden seitdem regelmäßig überprüft.

Dazu gehört auch, den Bedarf an Fachkräften halbjährlich quasi amtlich zu erheben – durch die sogenannte Engpassanalyse der Bundesagentur für Arbeit. Die Statistiker ermitteln, in welchen Berufen aktuelle Besetzungsschwierigkeiten auftreten und wie sich die Situation in den Ländern darstellt. Trotz des Konzepts der Bundesregierung wurde die Liste der Mangelberufe immer länger. Von einem flächendeckenden Fachkräftemangel in Deutschland will die Bundesagentur dennoch nicht sprechen. Es gebe jedoch Engpässe in einzelnen technischen Berufsfeldern sowie in einigen Gesundheits- und Pflegeberufen, heißt es in der jüngsten Analyse aus dem Dezember 2016.

Danach fehlen nicht nur Akademiker wie Ingenieure, Ärzte und Informatiker, sondern

auch Lokführer, Kranken- und Altenpfleger sowie diverse Techniker wie Klempner, Elektrotechniker und Heizungs- Klima- und Sanitärtechniker. Die Engpassituation ist mittlerweile für Fachkräfte mit Berufsausbildung sogar angespannter als für Akademiker. Neue Berufe sind im Dezember hinzugekommen: So fehlen jetzt auch Experten in der IT-Anwenderberatung und Pharmazie, Physiotherapeuten, Friseurmeister und Fahrlehrer. Über alle Berufe hinweg ist die Vakanzzeit – die Zeit, in der eine Stelle unbesetzt bleibt – um zehn Tage auf 95 Tage gestiegen. Lokführer haben derzeit mit 167 Tagen unter allen technischen Berufen die längste Vakanzzeit.

**Personal fehlt immer wieder bei Gesundheits- und Pflegeberufen.**

**Engpässe im Süden** Neben den bundesweiten Engpässen zeigen sich auch in einzelnen Bundesländern regionale Engpässe ab, vor allem im Süden der Republik, in Bayern und Baden-Württemberg. Keine regionalen Engpässe sieht die Bundesagentur in Hamburg, Berlin, der Mehrzahl der ostdeutschen Bundesländer sowie in Nordrhein-Westfalen und im Saarland.

Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper



SvB



Arbeiterinnen in einer Textilfabrik in Bangladesch nahe der Hauptstadt Dhaka

© picture-alliance/ZUMAPRESS.com / Suwra Kanti Das

# Prügel, Knast und Entlassung

**BANGLADESCH** Trotz mancher Fortschritte beim Arbeitsschutz müssen Textilarbeiterinnen weiter für ihre Rechte kämpfen

Die junge Frau mit den neugierig strahlenden Augen hat es eilig. Seit acht Uhr morgens steht Rimi Akhter an ihrer Maschine in der kleinen Textilfabrik von J&G Garments in Bangladeschs Hauptstadt Dhaka. Jetzt huscht sie am späten Nachmittag während einer kurzen Pause zum Bangladesh Center for Worker Solidarity (BCWS). Aber Rimis Arbeitstag ist noch lange nicht zu Ende. Sie muss in der Fabrik noch bis zehn Uhr abends Überstunden schieben.

**Alle organisiert** „Ich fühle mich immer noch nicht wirklich sicher“, sagt die 22-Jährige, „während der vergangenen Jahre hat sich viel verbessert. Aber die Flure und Ausgänge werden immer noch mit Material zugestellt.“ Rimi ist schon eine Veteranin in der boomenden Textilindustrie des südasiatischen Landes: Vor zehn Jahren schob sie – gerade zwölf Jahre alt – erstmals ihre Stempelkarte in den Automaten am Eingang von J&G Garment. Heute gehört Rimi zu den Organisatoren einer Gewerkschaft in ihrem Betrieb. Dank dem Verhalten der Arbeitgeber gelang ihr ein Kunststück, von dem wohl Arbeitnehmervertreter in aller Welt träumen: Bei J&G Garment schrieben sich alle Kolleginnen bei der Gewerkschaft ein. Rimi schmunzelt, als sie die Gründe erklärt: „Es gab 350 Beschäftigte, aber das Unternehmen hat Leute entlassen. Die verbliebenen 150 sind jetzt alle organisiert.“

110 US-Dollar bringt Rimi monatlich nach Hause. Die Summe liegt deutlich über dem Mindestlohn von 68 US-Dollar und stellt fast genau den Durchschnittslohn der vier Millionen Textilarbeiterinnen des Landes dar. Sie und ihre Kolleginnen brauchen viel Mut, die Gewerkschaft zu organisieren. Der Fabrikbesitzer sperrte sie mal ein, Manager drohten den Frauen mit Prügel oder Entlassung. An einer Wand in den Büros des BCWS, in dem Rimi sitzt, hängt ein Bild des Gründers Aminul Islam. Der Arbeitsrechtler wurde 2012 entführt und gefoltert, seine Leiche nach zwei Tagen rund 100 Kilometer von Dhaka entfernt im Straßen Graben gefunden. Die Täter wurden nie gefasst.

„Unser Ziel ist, wie in Deutschland eine einzige Gewerkschaft zu haben, mit der wir verhandeln können“, sagt Miran Ali, ein Sprecher der Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA), der mächtigen Vereinigung der Textilindustrie. Seine Vorstellungen stoßen bei Leuten wie der gegenwärtigen BCWS-Generalsekretärin Kalpona Akhter auf geringe Gegenliebe. „Es gibt etwa 500 Gewerkschaften in der Textilindustrie“, sagt Kalpona Akhter, „aber weniger als 50 von ihnen verdienen den Namen. Die anderen werden von den Unternehmern oder der Regierung kontrolliert.“

Bei etwa 4.500 Textilfabriken mit vier Millionen Beschäftigten – zumeist Frauen – sind das minimale Zahlen. „An erster Stelle unserer Bemühungen steht der Kampf darum, dass eingegangene Verpflichtungen von den Besitzern auch erfüllt werden“, beschreibt Kalpona Akhter die wichtigsten Ziele der Gewerkschaftsgruppen, die sich der BCWS angeschlossen haben, „die zweite Priorität ist der Kampf für die Freiheit gewerkschaftlicher Organisation. An dritter Stelle kommt für uns die Wahrung und Beibehaltung von Sicherheitsstandards.“

Vier Jahre, nachdem beim Einsturz einer Textilfabrik in den baufälligen Gemäuern von Rana Plaza mehr als 1.100 Menschen starben, und fünf Jahre, nachdem bei einem Feuer in der Tazreen Fabrik 112 Arbeiterinnen lebendig verbrannten, stellt diese Äußerung einen bemerkenswerten Wandel dar, wie auch Kalpona Akhter zugeht: „Seit Rana Plaza hat sich dank internationalem Druck die Sicherheit der Fabriken und der Feuerschutz sehr verbessert. Deshalb steht das Thema neuerdings bei uns an dritter Stelle. Es geht nun darum, die Standards beizubehalten.“ Die 32-jährige Anju Begum, die seit 20 Jahren bei Luman Fashion in Dhaka beschäftigt ist, startet heute in ihren Arbeitstag mit sehr viel weniger Furcht als noch vor fünf

Jahren: „Die Generatoren wurden aus dem Obergeschoss nach unten gebracht. Wir haben jetzt regelmäßige Brandübungen. Auch die Stromleitungen wurden erneuert“, berichtet sie. Tatsächlich fügten sich bislang etwa zwei Drittel der 4.500 Fabriken, die für die größten Modekonzerne in den USA und Europa arbeiten, dem internationalen Druck und verbesserten die katastrophalen Zustände in vielen Fabriken. Die verbleibenden Unternehmen, die für mehr als 700 überwiegend kleine ausländischen Label fertigen, sollen bis Mitte des kommenden Jahres eine Vereinbarung mit der Regierung abschließen. Viele Gebäude der Textilindustrie entsprachen in der Vergangenheit nicht den Bauvorschriften. Angesichts unregelmäßiger Stromversorgung stellten die Besitzer riesige Generatoren auf die Dächer, die die Strukturen in den Grundfesten erschütterten. Fluchtwege und Ausgänge wurden zudem entweder abgeschlossen oder mit Material zugestellt.

„Rana Plaza war ein Weckruf für uns alle“, gesteht BGMEA-Sprecher Miran Ali: „Keine Textilindustrie in einem anderen Land investierte so viel in Sicherheit wie Bangladesch. Im kommenden Jahr werden wir am fünften Jahrestag des Unglücks von Rana Plaza Standards haben, die denen in

Europa oder den USA entsprechen“, zeigt er sich überzeugt. Ali, gleichzeitig Generalmanager der Bitopi-Gruppe, kämpft um den Ruf einer für Bangladesch lebenswichtigen Industrie. Ohne die Textilindustrie wäre das Land noch ein internationaler Sozialfall wie vor 20 Jahren. Heute machen hier Kleider Hoffnung auf eine strahlende Zukunft. Mit jährlichen Exporten von fast 30 Milliarden US-Dollar stellt der Wirtschaftszweig 82 Prozent der Ausfuhren des Landes. „Wir sind sicher, dass Bangladesch Ende des Jahres 2020 den Status eines Landes mit mittlerem Einkommen belegen wird“, sagt Ali, in seiner eigenen Fabrik Herr über 13.000 Textilarbeiter. Derzeit baut er eine zweite Textilfabrik. Mit sechs Prozent der weltweiten Textilausfuhren liegt Bangladesch deutlich hinter China mit 36 Prozent auf Platz zwei. Doch Bangladeschs Kleidermacher blicken wech-

sel nach China noch nach Myanmar, dessen Mindestlöhne unter den eigenen liegen. „Äthiopien ist der gefährlichste Wettbewerber. Die kommen schnell hoch und haben nur ein Drittel unserer Lohnkosten“, sagt Miran Ali, „das kann für uns ein größeres Problem werden als jede Form von Automatisierung.“ Bei Lohnfragen beißen Bangladeschs Textilarbeiter denn auch heute auf die Hartnä-

ckigkeit, mit der die Produzenten vor der Katastrophe von Rana Plaza Verbesserungen in den Fabriken ablehnten. „Wir haben eine automatische Lohnerhöhung von fünf Prozent jährlich mit der Regierung vereinbart, aber man muss bedenken, dass wir unter massivem Druck stehen“, argumentiert Ali. „Die Börsen erwarten von den westlichen Modelabels Gewinne bis zu 14 Prozent. Das müssen wir ausbaden.“

**Protest mit Folgen** Die Textilarbeiter in der Gegend von Ashulia behaupten, sie hätten seit 2010 keine Erhöhung gesehen. Im Dezember gingen sie aus Protest auf die Straße. 1.500 Arbeiter verloren prompt ihren Job. „Sie wurden temporär suspendiert“, sagt Ali, „bis klargestellt ist, ob und wie sie sich etwas zuschulden haben kommen lassen. Außerdem waren nur rund 200.000 unserer vier Millionen Beschäftigten betroffen.“ Gefeuerte Arbeiter werfen ihm vor, Süßholz zu raspeln. „Die Leute werden nie mehr einen Job in der Industrie bekommen“, sagt ein Gewerkschafter. Mehrere Arbeiter, die im Gefängnis landeten, kamen erst frei, als westliche Konzerne drohten, eine Selbstdarstellungsmesse der BMEA zu boykottieren. „Wir arbeiten, die Unternehmen verdienen das Geld. Es ist Zeit, dass wir etwas mehr von den Gewinnen bekommen“, sagt Rimi Akhter und geht zurück an ihren Arbeitsplatz. *Willi Germund*

Der Autor ist freier Süd- und Südostasien-Korrespondent mit Sitz in Bangkok.

»Es ist Zeit, dass wir etwas mehr von den Gewinnen bekommen.«

Rimi Akhter, Textilarbeiterin

»Äthiopien hat nur ein Drittel unserer Lohnkosten.«

Miran Ali, Textilmanager

## Unsichtbare Hürden im grenzenlosen Binnenraum

**EUROPA** Innerhalb der EU können die Menschen leben und arbeiten, wo sie wollen – doch 97 Prozent bleiben lieber zu Hause. Vor allem die Sprachbarriere schreckt ab

Reicher Norden, armer Süden – diese Formel scheint auch innerhalb der Europäischen Union zu gelten. Zwar schreitet die wirtschaftliche Erholung in allen EU-Staaten voran. Doch noch immer herrscht ein großes ökonomisches Ungleichgewicht. Besonders deutlich wird das auf dem europäischen Arbeitsmarkt. Während die Arbeitslosenquote in Griechenland zuletzt immer noch erschreckende 23,1 Prozent betrug, lag sie in Deutschland – nach europäischen Standards berechnet – bei knapp vier Prozent. „Die europäische Kontinent teilt sich auf in boomende und mehr oder weniger brachliegende Arbeitsmärkte“, sagt Jochen Oltmer, Osnabrücker Professor für Neueste Geschichte der Migration. Eine logische Folge des Gefälles sei die Migration. „Gerade Bulgarien und Rumänien“, konstatiert Oltmer, „haben in der Vergangenheit eine nicht unerhebliche Abwanderung in andere Regionen der EU erlebt.“

**Voller Versprechen** In den Statistiken ist dies deutlich zu sehen. Laut der europäischen Statistikbehörde Eurostat ist von den 4,7 Millionen, die 2015 in ein EU-Land gezogen sind, jeder Dritte innerhalb der Union umgezogen. Kein anderes Land war so beliebt wie Deutschland. Rund 700.000 EU-Bürger kamen in jenem Jahr hierher,

meist aus Osteuropa. Das Recht auf Freizügigkeit, das für alle EU-Bürger – mit Einschränkungen für Kroaten – gilt, vereinfachte ihnen die Migration: Theoretisch können sie heute ohne gesonderte Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis überall in der EU leben und arbeiten.

Die Migration ist voller Versprechen – für die Menschen und für die Wirtschaft, die auf gute Arbeitskräfte angewiesen ist. Doch für die Länder, aus denen die Menschen abwandern, ist die wachsende Mobilität erst einmal kein Segen: Sie leiden vor allem unter dem „Braindrain“, also der Abwanderung der jungen, gut ausgebildeten Bevölkerung ins Ausland. Beispiel Kroatien: Seit dem EU-Beitritt des jüngsten Mitgliedstaates im Jahr 2013 ist die Nettoabwanderung stark gestiegen. Die Mehrheit der Kroaten, die jährlich das Land verlassen, ist im Alter zwischen 20 und 44 Jahren. „Einige gehen zum Arbeiten, doch viele von ihnen zieht es schon zum Studium ins Ausland“, sagt Holger Bonin, Arbeitsmarktforscher am Bonner Institut zur Zukunft der Arbeit (IZA). Die Vereinheitlichung der Studiensysteme in der EU erleichtere diesen Schritt – bei dem es oftmals nicht bleibt. „Immer mehr junge EU-Bürger kehren nach der Ausbildung nicht in ihre Heimat zurück“, sagt der Ökonom.

Die Folge: eine alternde Gesellschaft, der der Nachwuchs und damit auch die Perspektive abhandeln kommen. Mittelfristig könnten diese Länder von der Abwanderung der Jungen aber auch profitieren. „Viele Menschen, die zum Arbeiten in hoch entwickelte Industriegesellschaften gegangen sind, kehren mit der Zeit wieder zurück“, sagt Oltmer. Die Statistiken bestätigen dies: Offiziell zogen im Jahr 2015 fast

eine Million EU-Bürger wieder in ihr Heimatland – Tendenz steigend. Als Paradebeispiel für diese Entwicklung gilt Polen. Hatten in den 1990er Jahren noch Tausende das Land Richtung Deutschland, Irland oder Großbritannien verlassen, suchen viele von ihnen heute ihr Glück wieder zu Hause. Die Gründe dafür sind auch in der fortschreitenden europäischen Integration zu finden: Mit der Osterweiterung haben große EU-Unternehmen Produktionsstandorte im (günstigeren) Ausland eröffnet. Volkswagen oder Miele sind zwei Beispiele von vielen. Zudem arbeiten die Großkonzerne eng mit ausländischen Zulieferern zusammen. „Die europäische Integration hat auch in Osteuropa neue Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen“, bilanziert IZM-Forscher Oltmer die Entwicklung. Welche Früchte die Rückwanderung tragen kann, zeigt sich am Beispiel Indiens. Vor nicht allzu langer Zeit gab es dort kaum ein Hightech-Unternehmen, doch viele Indier, die einst als Informatiker oder Ingenieure im Silicon Valley gearbeitet hatten, sind mit der Zeit zurückgekehrt und haben ihr Know-How mitgebracht. Mit den entsprechenden Fachkräften vor Ort konnte sich trotz gravierender Einschränkungen wie der schlechten Infrastruktur eine florierende Hightech-Branche entwickeln. Ob

die osteuropäischen Staaten auf einen derartigen Effekt hoffen können? Migrationsforscher Oltmer bezweifelt das. Im Falle Polens könne man aber schon heute sehen, dass die Rückkehrer für einen Wachstumsimpuls sorgen – und den Wohlstand dieser Länder erheblich steigern konnten.

**»Relativ teuer«** Für die deutsche Wirtschaft, die seit Jahren unter Fachkräftemangel leidet und aktuell mehr als eine Million unbesetzte Stellen beklagt, müsste die Arbeitnehmerfreizügigkeit eigentlich ein Segen sein. Doch in der Realität läuft es oft anders. IZA-Forscher Bonin hält grenzüberschreitende Beschäftigung auch für eine „relativ teure Angelegenheit.“ Trotz der offenen Grenzen hätten Wandernde das Problem, zu Hause erworbenen Fähigkeiten im Ausland nutzbar zu machen. Immer noch seien heimische Berufsqualifikationen im Ausland oft nicht anerkannt. Eine noch größere Einschränkung ist dem Forscher zufolge die Sprache. Die meisten hoch qualifizierten EU-Bürger beherrschen zwar Englisch, doch nur die wenigsten Deutsch. Allein das erschwere Fachkräften die Beschäftigungssuche. Kennzeichnend auch für Europa sei daher immer noch die „grenzüberschreitende Imobilität“, resümiert Migrationsforscher

### KOMPAKT

#### Migration innerhalb der EU

- > **Binnenwanderung** Von 4,7 Millionen Menschen, die 2015 in ein EU-Land umzogen, wechselte jeder Dritte seinen Aufenthaltsort innerhalb der Union. Rund 700.000 EU-Bürger kamen damals nach Deutschland.
- > **Rückzug** Im selben Jahr sind fast eine Million EU-Bürger wieder in ihr Heimatland zurückgezogen.
- > **Minderheit** Nur drei Prozent der Unionsbürger leben in einem anderem EU-Staat als im Land ihrer Geburt.

Die Autorin ist Wirtschaftsredakteurin der „Frankfurter Allgemeinen Zeitung“.



Weiterführende Links zu den Themen dieser Seite finden Sie in unserem E-Paper

**AUFGEKEHRT**

**Deppen auf dem Vormarsch**

Wo man hinschaut, überall Apostrophe. Ob Nadja's Nagelstudio oder Heike's Pilsstube, ob fit's Sportstudio oder Cindy's Grill – der Deppenapostroph marschiert bei uns unentwegt und räumt jeden Widerstand hinweg. Längst freuen sich Apostroph-Hasser-Seiten im Internet großer Beliebtheit und listen die neusten Verstöße gegen deutsche Grammatik auf. Was um Himmel's Willen, pardon: Himmels Willen verleiht hierzulande so viele, das kleine hässliche Apostroph-Zeichen im Text derart lustvoll zu markieren? Ist es eine Rebellion tätowierter Unterschichten-Kreise gegen die elitäre Hochsprache der oberen Zehntausend? Oder steckt womöglich die feine englische Anmutung dahinter, ein Schuss mehr Internationalität im schrecklich grauen Deutschland? Wir wissen es nicht. Aber es gibt Hoffnung. Denn überall formiert sich Widerstand. Erfreulich, dass es ihn vor allem im Ursprungsland des Deppen-Apostrophs gibt. So zieht im südünglischen Bristol seit 13 Jahren ein unbeeinträchtiger Grammatikwächter um die Häuser. BBC hat den Mann, der tagsüber Ingenieur sein soll, jetzt begleitet. Mit einem zweieinhalb Meter hohen Stab erreicht er Ladenschilder – und überdeckt falsche Apostrophe konsequent mit Aufklebern. „Amy's Nail's“ war kürzlich so ein Vergehen an einem Geschäft, dessen Name überklebt wurde. „Falsche Apostrophe sind ein Verbrechen“, lautet die Devise des eisernen englischen Sprachwächters. In Deutschland wurden solche Aktivisten bislang noch nicht entdeckt. Kein Wunder, ist bei uns Grammatik doch eh' egal. Längst dürfen an immer mehr Schulen hierzulande Schüler frei von der Leber so schreiben, wie sie hören und sprechen. Ein Fehler ist das nicht. Schließlich ist im Land der Dichter und Denker jeder hochgebäht. Hurra!

Hans Krump

**VOR 20 JAHREN...**

**Havels Rede über Heimat**

**Tschechischer Präsident im Bundestag** Es war nicht nur eine politische, sondern auch ein philosophische Rede, die die Mitglieder von Bundestag und Bundesrat am 24. April 1997 zu hören bekamen. Nicht ganz überraschend, stand doch am Pult mit Václav Havel nicht nur der tschechische Präsident, sondern auch ein Literat und Essayist. Überraschender war dagegen das The-



Václav Havel bei seiner Rede 1997 im Bundestag

ma, das sich der fünfte Gastredner in der Geschichte des Deutschen Bundestages gewählt hatte. Eigentlich sprach Havel auf Einladung von Bundestagspräsidentin Rita Süßmuth (CDU) anlässlich der deutsch-tschechischen Aussöhnungserklärung. Die „Erklärung über die gegenseitigen Beziehungen und deren künftige Entwicklung“ war erst einige Wochen zuvor unterzeichnet worden. Doch Havel sprach nicht über bilaterale Beziehungen. Havel sprach über „Heimat“. Diese solle nicht länger als „abgeschlossene Struktur“ begriffen werden, sondern als „Teil der Welt im Ganzen“. Die bisherige Interpretation des Heimatbegriffs habe in ihrer extremen, nationalistischen Form Chauvinismus, Provinzialismus und Fremdenfeindlichkeit hervorgebracht – und das habe „zu Gewalt, ethnischen Säuberungen, Kriegen und Konzentrationslagern“ geführt. Politisch wurde Havel dennoch. An die Sudetendeutschen gerichtet sagte er, die Tschechische Republik könne ihnen ihr altes Zuhause nicht zurückgeben. Für ihn sei es dank der deutsch-tschechischen Aussöhnung aber möglich, die Vertriebenen nicht als Gäste, sondern als „unsere einstigen Mitbürger“ willkommen zu heißen.

Benjamin Stahl

**ORTSTERMIN: HISTORISCHE PARLAMENTARISMUSFORSCHUNG**



Bundeskanzler Willy Brandt (SPD) verteidigt seine Politik im Mai 1972 im Bonner Bundestag. Wie in den Fraktionen über Brandts umstrittene Ostpolitik diskutiert wurde, erfährt man aus den Protokollen, die die „Kommission für Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien“ jetzt online gestellt hat.

**Ein »Quantensprung« im Pressehaus**

Es sei eine spannende Zeit gewesen, meint Joachim Wintzer, diese 6. Legislaturperiode. Sozialliberale Koalition, neue Ostpolitik, Willy Brandt als erster SPD-Kanzler in Deutschland seit 1930: Welches Echo fand das damals in den Fraktionen des Bundestages? Auf den ersten Blick verwunderlich: Die umstrittenen Ostverträge waren den Abgeordneten der SPD kaum der Rede wert. Sie standen ohnehin hinter der Politik ihres Kanzlers. Bei CDU und CSU ging es dagegen hoch her. Nachzulesen ist das neuerdings im Internet, nachdem Ende Februar die „Kommission für Geschichte des Parlamentarismus und der politischen Parteien“ ([www.kgparl.de](http://www.kgparl.de)) die Fraktionsprotokolle von SPD und Union von 1969 bis 1972 online geschaltet hat. Einen „Quantensprung, was die Zugänglichkeit betrifft“, nennt dies Wintzer, der als wissenschaftlicher Mitarbeiter das Editionsprojekt betreut. Zugleich ein deutsches Alleinstellungsmerkmal. Keine andere parlamentarische Demokratie biete Forschern weltweit dieses

Maß an Transparenz. Seit 2013 residiert die Kommission im Pressehaus am Schiffbauerdamm. Mit dem Umzug aus Bonn, wo sie 1952 gegründet wurde, hat sich die Kommission Zeit gelassen. Als das Land NRW den Geldhahn zudrehte und der Bundestag finanziell einsprang, fanden die rund 20 Mitarbeiter 2006 zunächst Unterschlupf in einem Plattenbau am Schiffbauerdamm. Das aktuelle Domizil lässt einen Wunsch offen: große Wandflächen mit Platz für Bücherregale. Irgendwann werde die immer umfangreichere Bibliothek wohl in anderen Räumen unterkommen müssen, sagt Professor Andreas Schulz, der seit 2007 die Kommissionsgeschäfte führt. Die Menge des Gedruckten wächst unablässig. Mit der Edition der Fraktionsprotokolle, zunächst befristet auf die Periode bis zur deutschen Einheit, begann die Kommission zu Anfang der 1990er Jahre. Mittlerweile liegt das Material aus den ersten sechs Legislaturperioden in gewichtigen Bänden vor. Den Protokollen des Ältestenrates und des

Auswärtigen Ausschusses gilt die Fürsorge der Kommission ebenfalls. Dabei hat sich in den 65 Jahren ihres Bestehens der Forschungsschwerpunkt allmählich verschoben. Bei der Gründung ging es um ein erklärmaßen „staatspolitisches“, nach den Worten des heutigen Generalsekretärs Schulz „volkspädagogisches“ Anliegen. Es sollte deutlich werden, dass die Wurzeln der damals jungen westdeutschen Demokratie tief in die Vergangenheit reichten. Die Weimarer Republik, auch die Frankfurter Paulskirche, standen damals im Fokus, die Nachkriegsgeschichte des deutschen Parlamentarismus erst seit den 1980er Jahren. Die Kommission ist ein eingetragener Verein mit 21, für je fünf Jahre kooptierten Mitgliedern, Historikern und Politologen. Finanziert wird sie zu 90 Prozent vom Bundestag. Im übrigen gilt: „Wir legen großen Wert darauf, dass wir eine unabhängige Forschungseinrichtung sind.“ Winfried Dolderer

**LESERPOST**

**Zur Ausgabe 14-15 vom 3. April 2017, »Der Kirchenbau und die Geschichte« auf Seite 11:**

Man kann nur den Kopf schütteln ob der ideologischen Verrenkungen der Linken ganz in alter SED-Manier beim Thema Potsdamer Garnisonkirche. Hier von „unsäglicher Traditionslinie“ im Sinne „deutsch-nationaler Reaktion und nationalsozialistischer Revolution“ zu reden, wie es der Abgeordnete Norbert Müller tut, ist selbst „geschichtspolitisch völlig daneben“, um ihn selbst zu zitieren. Die Garnisonkirche gehörte städtebaulich für Jahrhunderte so zu Potsdam wie der Dom zu Köln. Mit dem Wiederaufbau zumindest des markanten Kirchturms würde ein Teil des großen Unrechts der Sprengung der Kirche 1968 durch die Preußenhasser der SED und

Linken-Vorgänger wiedergutmacht. Im übrigen: Der berühmt-berühmte „Tag von Potsdam“ am 21. März 1933 mit Hitler und Hindenburg in der Garnisonkirche, auf dem die Wiederaufbaugegner so gerne herumreiten, war nur ein Tag im mehrhundertjährigen Leben des Gotteshauses.

Rainer Dünen, Reutlingen

**Zur Ausgabe 14-15 vom 3. April 2017, »Reise ins Ungewisse« auf Seite 1:**

Der bevorstehende Austritt Großbritanniens aus der Europäischen Union ist ein schwerer Schlag für Deutschland, der hierzulande noch gar nicht richtig erfasst worden ist. Mit England tritt die zweitgrößte Volkswirtschaft

aus der EU aus – mit der Wirtschaftskraft der 20 kleinsten Länder der EU insgesamt. Das Gleichgewicht in der Union droht nun zerstört zu werden. Die alte Machtbalance zwischen Deutschland, Frankreich und England existiert schon jetzt nicht mehr. Nun sucht der sozialistische französische Präsidentschaftskandidat den Schulterschluss mit Berlin für gemeinsame Euro-Bonds, einen gemeinsamen Euro-Haushalt und eine gemeinsame Arbeitslosen- und Einlagenversicherung. Den Franzosen sollen so auf deutsche Kosten eigene Entbehren erspart werden. Das darf kein deutscher Politiker mitmachen. Deshalb sollte sich die deutsche Regierung auch dem Wunsch der EU-Kommission und vor allem Frankreichs eines Europas der zwei Geschwindigkeiten verweigern, wobei die ei-

ne Zone die Euro-Zone samt Deutschland wäre. So würden nach Großbritannien auch noch Länder wie Polen, Schweden, Tschechien, Ungarn oder Dänemark ins Abseits gedrängt und Deutschland zum Zahlmeister des Südens degenerieren.

Helmut Herten, Frankfurt am Main

Der Austritt Großbritanniens verändert die Lage vor allem durch die Verminderung des Potenzials der EU. Großbritannien war eins der Geberländer und es verfügt weltweit über Einfluss. Die EU ist ein Erfolg, aber der muss nun mit Maß und Solidarität gesichert werden. Dafür muss die EU ihre Hausaufgaben machen. Dazu gehört, eine feste Grenze im Süden und Osten zu benennen, über die hinaus keine neuen Mitglieder aufgenommen werden. Auch muss das bedrohliche Ausmaß des Gefalles zwischen Zentrum und Peripherie eingedämmt werden. Und schließlich müssen die Staaten jenseits der EU beim Aufbau eigener Zoll- und Wirtschaftsunionen unterstützt werden. Stärker als die militärisch global präsenten angelsächsischen Mächte sind wir auf erfolgreiche, zum Frieden erzielbare Nachbarschaften angewiesen.

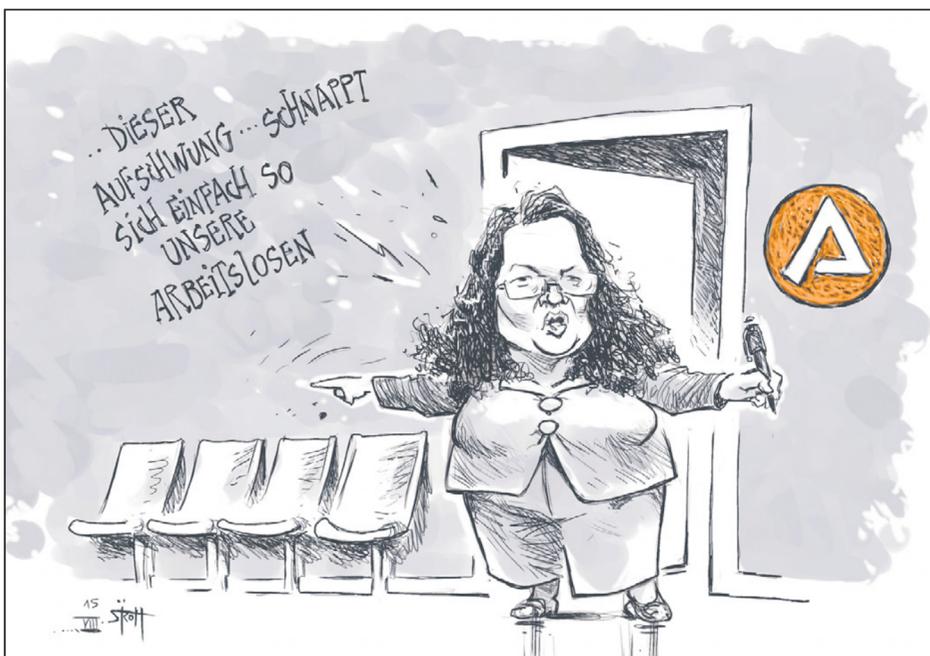
Hans-Heinrich Nolte, Barsinghausen

**Zur Ausgabe 14-15 vom 3. April 2017, »Jeder gegen jeden« auf Seite 9:**

Bosnien-Herzegowina ist ein „Staat“, der in der Wirklichkeit gar nicht existiert, sondern nur mit internationalen Mitteln künstlich am Leben gehalten wird. Die Serben haben innerhalb dieses Bindestrich-Gebildes einen vollkommen autonomen eigenen Unterstaat geschaffen, die Republika Srpska, der mit dem Gesamtstaat praktisch nichts zu tun hat. Auch Kroatien und Bosniaken haben im Reststaat miteinander herzlich wenig zu tun. Wäre es da nicht angemessen, doch die Einzelteile ihrer Wege gehen zu lassen? Also zumindest die serbischen Gebiete nach Serbien? Warum hält man so verkrampt an diesem Kunststaat fest?

Kurt Flasch, Dortmund

**SEITENBLICKE**



**PERSONALIA**

**>Susanne Tiemann**  
**Bundestagsabgeordnete 1994-2002, CDU**

Am 20. April wird Susanne Tiemann 70 Jahre alt. Die promovierte Juristin und Rechtsanwältin aus Köln schloss sich 1970 der CSU und 1980 der CDU an. Seit 1988 ist sie Mitglied der CDU-Mittelstandsvereinigung. Von 1987 bis 1994 war sie Mitglied des Wirtschafts- und Sozialausschusses der Europäischen Union und stand von 1992 bis 1994 an dessen Spitze. Von 1992 bis 1994 amtierte sie als Präsidentin des Bundes der Steuerzahler. Die zudem in der katholischen Verbandsarbeit tätige Tiemann wirkte im Bundestag im Rechtsausschuss sowie im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung mit.

**>Roswitha Verhülsdonk**  
**Bundestagsabgeordnete 1972-1994, CDU**

Roswitha Verhülsdonk vollendet am 26. April ihr 90. Lebensjahr. Die Bildungsreferentin aus Koblenz trat 1964 der CDU bei und gehörte von 1969 bis 1991 dem dortigen Stadtrat an. Von 1969 bis 1991 war sie rheinland-pfälzische Landesvorsitzende und von 1977 bis 1992 stellvertretende Bundesvorsitzende der CDU-Frauen-Union. Danach engagierte sie sich 2002 als stellvertretende Bundesvorsitzende der Senioren-Union. Von 1985 bis 1990 gehörte sie dem Bundesvorstand ihrer Partei an. Verhülsdonk amtierte von 1991 bis 1994 als Parlamentarische Staatssekretärin bei der Bundesministerin für Familie und Senioren. Im Deutschen Bundestag arbeitete sie im Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung mit. Ihr Schwiegervater war der Zentrums-Reichstagsabgeordnete Eduard Verhülsdonk aus Neuwied.

**>Wolfgang Börnsen**  
**Bundestagsabgeordneter 1987-2013, CDU**

Am 26. April wird Wolfgang Börnsen 75 Jahre alt. Der Realschullehrer aus Grundhof-Bönstrup im Kreis Flensburg trat 1967 der CDU bei, engagierte sich seit 1977 in der Christlich Demokratischen Arbeitnehmerschaft (CDA) und amtierte von 1991 bis 1995 als CDU-Generalsekretär in Schleswig-Holstein. Von 1972 bis 1987 war er Mitglied des Kreistags in Flensburg und amtierte als stellvertretender Landrat sowie als Erster Kreisrat. Im Bundestag engagierte sich Börnsen vorwiegend im Wirtschaftsausschuss und in den beiden letzten Wahlperioden im Ausschuss für Kultur und Medien. Er ist auch als Autor historischer Sachbücher hervorgetreten.

**>Hermann Schwörer**  
**Bundestagsabgeordneter 1958-1994, CDU**

Hermann Schwörer vollendet am 1. Mai sein 95. Lebensjahr. Der promovierte Jurist und Unternehmer aus Sigmaringen schloss sich 1951 der CDU an, stand von 1957 bis 1968 an der Spitze des dortigen Kreisverbandes und war auch Vorsitzender des CDU-Mittelstandsausschusses in Württemberg-Hohenzollern. Zeitweise gehörte er dem dortigen CDU-Vorstand an. Der langjährige Direktkandidat des Wahlkreises Zollernalb-Sigmaringen engagierte sich im Bundestag im Finanzausschuss und von 1980 bis 1994 im Wirtschaftsausschuss. Von 1970 bis 1979 war er Mitglied des Europäischen Parlaments.

**>Udo Ehrbar**  
**Bundestagsabgeordneter 1983-1994, CDU**

Am 2. Mai begeht Udo Ehrbar seinen 75. Geburtstag. Der aus Leimen in Nordbaden stammende Diplom-Volkswirt und Vorstandsvorsitzende einer Bank trat 1969 der CDU bei, war von 1975 bis 1978 Bezirksvorsitzender der Jungen Union in Nordbaden und amtierte später als stellvertretender CDU-Kreisvorsitzender in Heidelberg. Der Direktkandidat des Wahlkreises Heidelberg arbeitete im Verteidigungsausschuss sowie im Finanzausschuss des Deutschen Bundestags mit.

**BUNDESTAG LIVE**

Topthemen vom 2.5 – 5.5.2017

Entwicklungspolitik (Do),  
Erwerbsminderungsrente (Fr)  
Phoenix übertrag live ab 9 Uhr  
Auf [www.bundestag.de](http://www.bundestag.de):  
Die aktuelle Tagesordnung sowie die Debatten im Livestream

**Haben Sie Anregungen, Fragen oder Kritik?**  
**Schreiben Sie uns:**

Das Parlament  
Platz der Republik 1  
11011 Berlin  
[redaktion.das-parlament@bundestag.de](mailto:redaktion.das-parlament@bundestag.de)

Leserbriefe geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion behält sich vor, Leserbriefe zu kürzen.

Die nächste Ausgabe von „Das Parlament“ erscheint am 2. Mai.



leicht  
erklärt!

# Neue Arbeits-Welt

Wie wir in Zukunft vielleicht arbeiten



## Viele Fragen über die Zukunft

Im Moment denken viele Menschen über eine wichtige Frage nach.

Und zwar:

Wie wird die Arbeits-Welt in der Zukunft aussehen?

Das Wort „Arbeits-Welt“ meint alles, was mit Arbeiten zu tun hat.

Also zum Beispiel:

- Ob man von zuhause aus arbeitet. Oder ob man in einem Büro oder in einer Werkstatt arbeitet.
- Welche Arbeits-Zeiten man hat.
- Welche Maschinen man bei der Arbeit benutzt.
- Und welche Maschinen bestimmte Arbeiten vielleicht von ganz alleine erledigen.

All diese Dinge verändern sich im Moment sehr.

Im folgenden Text steht mehr darüber.

## Mehr Arbeit mit Computern

Viele Menschen arbeiten mit Computern.

- Sie stehen auf Schreib-Tischen.
- Man trägt sie mit sich herum. Zum Beispiel als Smart-Phone. Das spricht man ungefähr so: Smart-Fon.
- In vielen Maschinen sind Computer eingebaut.

Computer gibt es inzwischen also überall.

Sie verändern darum auch vieles in der Arbeits-Welt.

Viele Betriebe benutzen zum Beispiel Computer, um ihre Arbeit besser zu machen.

Sie haben beispielsweise eine Internet-Seite.

Oder sie benutzen Computer, um Bestellungen zu bearbeiten.

Durch Computer entstehen auch ganz neue Betriebe.

Zum Beispiel Internet-Läden.



## Das Internet wird immer wichtiger

Computer funktionieren heute kaum noch ohne das Internet.

Das Internet wird für Betriebe darum immer wichtiger.



In vielen Berufen arbeitet man mit dem Internet.

Zum Beispiel so:

- Man schreibt Nachrichten.
- Oder man spricht über das Internet mit Kollegen auf der anderen Seite der Welt.
- Man informiert sich.
- Man verschickt Dateien.
  - Dateien sind zum Beispiel:
    - Bilder
    - Texte
    - Filme

Besonders wichtig für Betriebe ist: Das Internet muss schnell sein.

Schnelles Internet bedeutet: Man kann Dateien schnell verschicken. Und man kann sie auch schnell bekommen.

Wenn das Internet langsam ist, dann dauert beides länger. Und das kostet dann viel Arbeits-Zeit.

Politiker in Deutschland haben darum das Ziel: Jeder Mensch in Deutschland soll schnelles Internet haben.

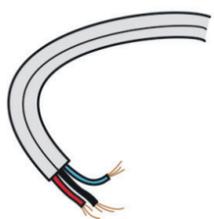
Dafür braucht man gute Kabel.

Denn meistens bringen Kabel das Internet in die Häuser.

Man kann sie nicht sehen, denn sie sind oft unter der Erde verlegt.

In Zukunft will man immer bessere Kabel verlegen. Und zwar in ganz Deutschland.

Dann können immer mehr Menschen schnelles Internet bekommen.



## Maschinen erledigen immer mehr Arbeiten



Eine wichtige Frage ist auch: Für welche Arbeiten braucht man in Zukunft gar keine Menschen mehr? Und zwar, weil Maschinen die Arbeit erledigen.

Maschinen übernehmen im Moment schon viele Arbeiten.

Zum Beispiel:

- Es gibt Roboter, die Autos zusammenbauen.
- Es gibt Computer, die lange Texte nach bestimmten Textstellen durchsuchen. Dann müssen das Menschen nicht machen.
- In Nürnberg gibt es eine U-Bahn, die ohne Fahrer fährt.

In Zukunft werden Maschinen und Computer noch mehr Arbeiten übernehmen.

## Werden wir alle arbeitslos?

Manche Menschen machen sich Sorgen.

Sie haben Angst, dass viele Leute vielleicht ihre Arbeit verlieren.

Denn Maschinen können die Arbeit ja erledigen.

Dann können die Leute kein Geld mehr verdienen.



Das könnte auch wirklich so passieren.

Es gibt aber auch noch eine andere Möglichkeit.

Manche Experten glauben Folgendes:

Einige Berufe werden wirklich verschwinden. Denn Maschinen können sie besser erledigen als Menschen.





Dafür werden aber auch neue Berufe entstehen.

Zum Beispiel Berufe, in denen man Maschinen baut. Oder in denen man sie kontrolliert.

Oder vielleicht auch Berufe, an die wir heute noch gar nicht denken.



Manche Experten glauben sogar: Es werden mehr Berufe entstehen als verschwinden.

Und dadurch entstehen dann viele neue Arbeits-Plätze.

Dann würde es weniger Arbeitslose als heute geben.

Eine weitere gute Sache an der Arbeit von Maschinen wäre:

Sie können langweilige Aufgaben übernehmen.



Dann haben Menschen mehr Zeit für spannende Aufgaben.

Arbeiten macht dann also vielleicht mehr Spaß.

## Eine gute Ausbildung ist wichtig

Die Experten sagen auch:

Damit das so klappt, ist eine gute Ausbildung für Menschen wichtig.

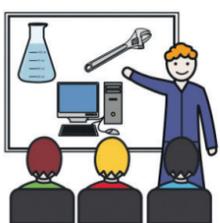
Denn:

Maschinen können eher einfache Arbeiten erledigen.

Zum Beispiel Arbeiten, bei denen es viele Wiederholungen gibt.

Also Arbeiten, für die man keine so gute Ausbildung braucht.

Maschinen werden also eher Arbeiter ersetzen, die nicht so gut ausgebildet sind.



## Computer richtig benutzen

Viele Menschen werden also mit Computern und Maschinen arbeiten.

Darum ist Folgendes wichtig:

Menschen müssen Computer immer besser bedienen können.

Sie müssen Computer-Programme benutzen können.

Computer-Programme sind zum Beispiel:

- Whats-App  
Das spricht man so: Wotts-Äpp.
- Das Schreib-Programm „Word“  
Das spricht man so: Wörd.
- Programme, mit denen man ins Internet gehen kann

Das sind aber eher Programme für den Alltag.

Für viele Berufe gibt es noch besondere Programme.

Und die muss man kennen.



Außerdem muss man auch lernen, wie man selber Computer-Programme herstellt.

In Zukunft sollen das schon Kinder in der Grundschule lernen.

Damit sie dann besser auf die neue Arbeits-Welt vorbereitet sind.

## Arbeits-Zeit

Auch bei den Arbeits-Zeiten werden sich Dinge verändern.

Früher war es normalerweise so:

Man ging morgens zur Arbeit.

Zum Beispiel in eine Werkstatt. Oder in ein Büro.

Dann arbeitete man einige Stunden.

Das nennt man: Arbeits-Zeit.

Am späten Nachmittag war dann Feier-Abend.

Dann ging man wieder nach Hause.

Das war dann: Frei-Zeit.



Arbeits-Zeit und Frei-Zeit hatten also nichts miteinander zu tun. Und man verbrachte sie an unterschiedlichen Orten.

Heute ist das nicht mehr unbedingt so.

Der Grund dafür sind auch Computer und das Internet.



Viele Arbeiter können zum Beispiel von zuhause aus arbeiten. Oder sogar von irgendwo auf der Welt.

Und viele Arbeiten kann man auch zu unterschiedlichen Zeiten machen.

Zum Beispiel arbeiten manche Menschen tagsüber weniger.

Dafür setzen sie sich am späten Abend dann noch mal an den Computer.

Das hat gute und schlechte Seiten.

Gut ist: Man kann über seine Arbeits-Zeit besser bestimmen.



Man kann beispielsweise tagsüber weniger arbeiten. Die Zeit verbringt man dann vielleicht mit seinen Kindern.

Dafür arbeitet man dann, wenn die Kinder abends im Bett sind.

Schlecht ist: Arbeits-Zeit und Frei-Zeit können sich vermischen.

Dann hat man eigentlich Frei-Zeit, aber man arbeitet trotzdem.

Weil man zum Beispiel zuhause am Computer noch Nachrichten aus dem Büro liest.

Oder weil der Chef einen anruft.

Der Chef denkt dann vielleicht auch: Er darf seine Arbeiter zu jeder Zeit anrufen.

Oder ihnen noch Aufgaben geben.

Vielleicht arbeitet man dann auch mehr als normalerweise.

Darum muss man neue Regeln für die Arbeits-Zeit finden.



## Vieles wird sich verändern

Wie genau die Arbeits-Welt in der Zukunft aussieht, kann niemand sagen.

Man kann aber sicher sein: Viele Dinge werden sich verändern.

Der Grund dafür sind vor allem Computer und Maschinen.

Aber auch, dass viele Menschen gerne auf andere Weise arbeiten möchten.

Die neue Arbeits-Welt kann viele gute Seiten haben.

Zum einen für die Arbeiter. Aber auch für die Betriebe.

Sie kann aber auch schlechte Seite haben.



Darum ist wichtig: Man muss gut überlegen, wie man mit der neuen Arbeits-Welt umgeht.

Weitere Informationen in Leichter Sprache gibt es unter: [www.bundestag.de/leichte\\_sprache](http://www.bundestag.de/leichte_sprache)

## Impressum

Dieser Text wurde in Leichte Sprache übersetzt vom:



**Nachrichten  
Werk**

[www.nachrichtenwerk.de](http://www.nachrichtenwerk.de)

Ratgeber Leichte Sprache: <http://tny.de/PEYPP>

Die Bilder sind von: Titelbild: © picture alliance / Andreas Gebert/dpa. Außerdem von Picto-Selector. Genauer: © Sclera([www.sclera.be](http://www.sclera.be)), © Paxtoncrafts Charitable Trust ([www.straight-street.com](http://www.straight-street.com)), © Sergio Palao ([www.palao.es](http://www.palao.es)) im Namen der Regierung von Aragon ([www.arasaac.org](http://www.arasaac.org)), © Pictogenda ([www.pictogenda.nl](http://www.pictogenda.nl)), © Pictofrance ([www.pictofrance.fr](http://www.pictofrance.fr)), © UN OCHA ([www.unocha.org](http://www.unocha.org)) oder © Ich und Ko ([www.ukpukvve.nl](http://www.ukpukvve.nl)). Die Picto-Selector-Bilder unterliegen der Creative Commons Lizenz ([www.creativecommons.org](http://www.creativecommons.org)). Einige der Bilder haben wir verändert. Die Urheber der Bilder übernehmen keine Haftung für die Art der Nutzung.

Beilage zur Wochenzeitung „Das Parlament“ 16-17/2017  
Die nächste Ausgabe erscheint am 2. Mai 2017.