

Klaus Kock

## **Unsichere Beschäftigung – eine Folge ungebremster Marktdynamik**

*Vortrag auf der Veranstaltung „Arm trotz Arbeit. Über die Probleme unsicherer Beschäftigung“ am 17.10.2006 in der Reinoldikirche Dortmund*

Ich möchte meinen Vortrag beginnen mit einem Beispiel, das mir von einem Kollegen der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten geschildert wurde.

Ein Billigbäcker hatte in der Zeitung ausgeschrieben, dass er jemanden einstellt. Es kommen fünf Frauen. Der Chef sagt, Tarif zahlt er nicht – der würde für eine ungelernte Verkäuferin etwa bei sieben Euro pro Stunde liegen. Wer es denn für sechs Euro machen würde. Daraufhin gehen die ersten beiden Frauen – beide gelernte Bäckereifachverkäuferinnen: „Nee, das machen wir nicht.“ Es bleiben noch drei Frauen übrig. Dann fragt er: „Wer macht es denn für fünf Euro fünfzig?“ Da waren es nur noch zwei. Und eine von den beiden sagt: „Ich mache es auch für vier Euro fünfzig.“ Die hat er eingestellt.

Das ist vielleicht ein Extrembeispiel. Aber es lässt sich daraus einiges ablesen, was ansatzweise in vielen Betrieben vorzufinden ist und was wir in der Wissenschaft als prekäre Beschäftigung bezeichnen. Prekär heißt so viel wie „unsicher, unbeständig, auf Widerruf“. Ein Kennzeichen der heutigen Arbeitsgesellschaft ist die zunehmende, um sich greifende Verunsicherung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Das ist im Übrigen auch das zentrale Ergebnis der viel zitierten Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Denken wir das Beispiel mal weiter: Ein Stundenlohn von 4,50 EUR entspricht einem Monatslohn von etwa 750 EUR bei einer 40-Stunden-Woche – brutto wohlgerneht. Wer kann davon leben? Das geht eigentlich nur, wenn die Kollegin ihr Einkommen durch Überstunden aufstockt. Bei den langen Öffnungszeiten von Bäckereien ist das kein Problem.

Auch mit dem zusätzlichen Geld für die Überstunden kommt sie gerade mal so über die Runden. Wenn aber eine Reparatur in der Wohnung anfällt oder sie braucht Zahnersatz, bricht alles zusammen. Denn sparen kann sie bei dem Einkommen nicht. Wie hoch die Rente später mal sein wird, daran mag sie gar nicht denken.

Auf die Dauer gehen ihr die langen Arbeitszeiten auch an die Gesundheit. Sie merkt, dass sie morgens schon müde zur Arbeit kommt und öfter nervöse Magenschmerzen hat.

Das Privatleben reduziert sich inzwischen auf den Sonntag, neulich kam der Chef aber schon an, er möchte jetzt auch am Sonntagvormittag öffnen, ob sie da Zeit hätte. Sie traut sich nicht, das abzulehnen. Einerseits kann sie das Geld gut gebrauchen, andererseits will sie es sich mit dem Chef nicht verscherzen. Sie braucht ihre Überstunden. Der Chef kann aber genauso gut jemanden anderen dazu einteilen oder noch eine Aushilfe einstellen. Sie ist also auf sein Wohlwollen angewiesen und lässt sich einiges gefallen.

Sie hat gesehen, wie es einer Kollegin ergangen ist, die dem Chef unbequem geworden war, weil sie öfter mal „Nein“ gesagt hatte. Er kam mit seiner Frau zusammen in den Laden und hat behauptet, sie beide hätten gesehen, wie die Kollegin Geld aus der Kasse genommen hätte. Er und seine Frau haben so lange auf sie eingeredet, bis sie einen Aufhebungsvertrag unterschrieben hat. Letztens konnte man in einem Fernsehbericht sehen, dass dies bei einigen Discountern wie z.B. Lidl häufiger praktiziert wird.

Im Bäckerladen sind inzwischen alle eingeschüchtert. Was aber die Kolleginnen besonders ärgert, ist, dass der Chef ihnen ständig die neue Verkäuferin als Vorbild unter die Nase reibt. Sie arbeite für 4,50 EUR genauso gut oder sogar besser als die anderen, denen er noch 5,50 EUR zahlt. Er hat angekündigt, dass er demnächst wohl alle Löhne auf 4,50 EUR absenken wird. Man kann sich vorstellen, wie die Stimmung in dem Laden ist.

Lassen wir es dabei bewenden. Was zeigt uns das Beispiel?

Unsicherheit – oder wie wir auch sagen: Prekarität – betrifft zunächst den Arbeitsplatz selbst. Der ist in dem Beispiel nicht besonders sicher. Wie lange jemand bleiben kann, ist unklar. Ob die Filiale überhaupt geöffnet bleibt, ob der Chef mit der Leistung zufrieden ist – keiner weiß es genau. Einen Betriebsrat gibt es meistens nicht in solchen Unternehmen. Die Kolleginnen trauen sich auch nicht zu protestieren, wenn eine von ihnen entlassen wird. Der Kündigungsschutz wird bei Bedarf ausgehebelt durch erzwungene Aufhebungsverträge.

Im Beispiel ist die ganze Lebenssituation der Verkäuferin prekär. Sie kann keine Vorsorge treffen für Notfälle, ihre Rente wird nicht reichen, wenn sie alt wird. Sie lebt quasi von der Hand in den Mund und ist dabei noch auf das Wohlwollen des Chefs angewiesen.

Auch das ist ein Kennzeichen prekärer Beschäftigung: die Abhängigkeit von den Launen der Vorgesetzten. Ein Arbeitsverhältnis soll sachlich sein – Leistung gegen Lohn. Dazu gibt es vertragliche, tarifliche und gesetzliche Regelungen. Wir erleben aber heute immer häufiger, dass sich wieder persönliche Abhängigkeiten in das Arbeitsverhältnis einschleichen. Die Lage für die betroffenen Beschäftigten wird dadurch unsicherer, sie können sich auf keine Regeln mehr berufen, sie müssen sehen, dass sie sich nicht unbeliebt machen – was immer das heißt.

Prekäre Arbeit kann auch zu Gesundheitsproblemen führen. Im Beispiel sind es die überlangen Arbeitszeiten, die Probleme bereiten. Bekannt ist aber auch, dass beispielsweise befristet Beschäftigte sehr intensiv arbeiten, um ihren Vertrag verlängert zu bekommen. Leiharbeiter, die hin und her geschickt werden, leiden unter Stress, weil sie nirgendwo dazu gehören und von den anderen ausgegrenzt werden.

Wenn die Arbeit so sehr im Vordergrund steht wie bei der Verkäuferin im Beispiel, dann gerät auch das Privatleben in Gefahr zu veröden. Wer seine Arbeitszeit nicht planen kann, ist kaum noch in der Lage, Verabredungen zu treffen. Wer abends nur noch müde ins Bett fällt, kann nicht mehr ins Kino gehen. Arbeit kann einsam machen, wenn sie überhand nimmt. Auch das ist ein Merkmal der Prekarisierung von Beschäftigung. Die privaten Beziehungen werden lockerer und unsicher.

Schließlich bleibt auch die Solidarität unter den Beschäftigten auf der Strecke. Die neuen Arbeitsverhältnisse sind sehr viel stärker von Konkurrenz geprägt als die in gut organisierten Industriezweigen von früher. Das läuft nicht immer so direkt wie bei der Bäckereiverkäuferin, die mit ihrem Dumpinglohn die anderen unterbietet. Bei höher qualifizierten Tätigkeiten beispielsweise im Bankenbereich geht es oft auch darum, wer den meisten Umsatz macht. Wer seine Zielvorgaben nicht erreicht, muss bei der nächsten Umstrukturierung damit rechnen, abgruppiert zu werden oder ganz die Arbeit zu verlieren. „Sieh zu, dass du klarkommst“, lautet die Parole. Kann ich mich noch darauf verlassen, dass die Kollegen mich unterstützen – oder muss ich befürchten, dass ich übervorteilt werde?

Die Unsicherheit greift um sich. Im Film haben wir gesehen,

- dass selbst Beamte sich nicht mehr sicher fühlen, weil sie von heute auf morgen quer durch die Republik versetzt werden können.
- Unternehmen wie die Bahn arbeiten inzwischen sehr viel mit Fremdfirmen zusammen, die dadurch billiger sind, dass sie schlechtere Löhne und Arbeitsbedingungen bieten – entsprechend geraten die Bahnbeschäftigten unter Druck.
- Befristete Beschäftigung ist das Mittel der Firma AutoZug, um mit der Saisonarbeit klarzukommen. Was tun die Kolleginnen und Kollegen im Winter?
- Bei McDonald's werden die Beschäftigten nach Hause geschickt, wenn zu wenig Kunden kommen – natürlich ohne Bezahlung.
- Der Kaufmann im Reisebüro hat erlebt, dass Kollegen entlassen wurden. Ob sein Job dadurch sicherer ist? Er zweifelt daran.

- Der Kollege in der Fahrradreparatur versucht, über einen Ein-Euro-Job wieder in Beschäftigung zu kommen. Er weiß nicht, ob ihm das gelingt.
- Selbst die beiden Unternehmer im Film, der Blumenhändler und der Kioskbesitzer, fühlen sich nicht sicher. Der Kiosk wurde von der Bahn gekündigt, ein neues Angebot liegt nicht vor. Wie soll ein Kleinunternehmen da planen?

Auch der Billigbäcker im Beispiel ist vermutlich so ein Kleinunternehmer. Wir können annehmen, dass der Chef selbst auch unter einem erheblichen Druck steht. Viele solcher Bäckereiketten arbeiten im Franchise-System. Der Inhaber des einzelnen Ladens hat die Lizenz zum Backen von einer Bäckereikette erworben. Er bekommt alles geliefert, muss dafür aber sehr hohe Lizenzgebühren und die vorgegebenen Einkaufspreise zahlen. Seine Gewinnspanne kann er nur vergrößern, wenn er an den Personalkosten spart. Und das tut er dann auch. Er handelt ökonomisch rational, wie es in einer Marktwirtschaft üblich ist.

Warum sind wir dann so empört, wenn wir das Beispiel von der Verkäuferin hören? Weil die Verkäuferin wie eine leblose Sache behandelt wird, nicht wie ein denkender und fühlender Mensch. Auf dem Arbeitsmarkt sind alle Arbeitskräfte Waren, die unter Umständen auch so versteigert werden, wie das im Beispiel der Fall ist. Dazu gehört dann auch, dass die Ware genutzt wird, wie es dem Käufer beliebt. Ob und wie sie damit klarkommt, ist zweitrangig. Die Unsicherheit der Beschäftigten ist darin begründet, dass Arbeitskraft wie eine Ware gehandelt wird.

Genau deswegen kämpft die Gewerkschaftsbewegung seit mehr als hundert Jahren für eine Einschränkung der Marktgesetze in Bezug auf die arbeitende Bevölkerung. Staatliche Gesetze, Tarifverträge und betriebliche Vereinbarungen sind entstanden, um den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Arbeitgeber sollen nicht einseitig ihre Marktmacht ausnutzen können. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen ein angemessenes Einkommen erhalten. Wer kein Eigentum hat, das er im Notfall einsetzen kann, soll über eine gemeinsame Sozialversicherung abgesichert sein.

Dem ökonomischen Prinzip ist hier ein moralisches Prinzip entgegengesetzt worden: Menschen sollen wie Menschen behandelt werden, nicht wie Dinge. Der Mensch ist Selbstzweck, kein Mittel zur Produktion von Waren und Dienstleistungen. Arbeit ist dazu da, ein menschenwürdiges Leben zu gewährleisten.

Wir erleben heute, dass dem ökonomischen Prinzip mehr und mehr der Vorrang eingeräumt wird. Die zunehmende Verunsicherung der Beschäftigung ist Ausdruck einer Tendenz, moralische Grundsätze aufzugeben zugunsten einer ungebremsten Marktdynamik. Viele Diskussi-

onen über Arbeitszeitverlängerung, Niedriglöhne, Hartz IV usw. kritisieren zu Recht, dass dies alles keine Beschäftigung bringt. Wir sollten uns aber auch trauen, mal etwas grundsätzlicher zu diskutieren: Welche Gesellschaft wollen wir? Die Marktgesellschaft, in der jeder nach seinem ökonomischen Nutzen behandelt wird – oder eine solidarische Gesellschaft, in der die Entwicklung des Menschen selbst im Vordergrund steht.

Kontakt:

Dr. Klaus Kock  
Kooperationsstelle Wissenschaft – Arbeitswelt  
im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund  
Evinger Platz 15  
44339 Dortmund  
Tel.: (0231) 8596-143  
kock@sfs-dortmund.de  
www.werkstadt-dortmund.de