Ära der Unsicherheit

Die deutsche Gesellschaft erlebt einen tiefgreifenden Wandel, angetrieben von radikalen Veränderungen der Arbeitswelt. Klassische Vollzeitjobs werden rar, die Menschen müssen sich auf scharfe Brüche im Erwerbsleben einstellen – und mehr Risiken auf sich nehmen.

Es ist nicht viel, was einer wie Moritz Waldstein-Wartenberg zum Arbeiten braucht: Ein Schreibtisch, ein Stuhl, Strom und Zugang zum Internet genügen.

Ähnlich einer Fitnessclub-Mitgliedschaft bekommt er all das im Betahaus in Berlin-Kreuzberg für 129 Euro pro Monat, drei Stunden Konferenzraumnutzung inklusive. Das Gebäude ist eine Art Arbeitsmehrzweckhalle der Generation Kopfarbeit. Ihre Job-Heimat ist dort, wo gerade ihr Notebook aufgeklappt ist.

Ein Lastenaufzug fährt ächzend in die dritte Etage. Dort arbeiten die „User“ genannten Mieter; einige müssen sich jeden Tag einen neuen Schreibtisch suchen, andere haben gegen Aufpreis einen festen Platz gebucht. Jeder hat ein Post- und ein Schließfach, zweimal täglich wird italienischer Kaffee an den Platz gebracht.

Waldstein-Wartenberg sitzt im Café im Erdgeschoss. „Seit ich nicht mehr im Korsett meiner Festanstellung arbeite, geht es mir viel besser“, sagt er.

Er ist 27 Jahre alt und kann einen beeindruckenden Lebenslauf vorweisen: aufgewachsen in Salzburg, Eliteschule im Südwesten der USA, Wirtschaftsstudium in Wien, Paris, London. Er arbeitete bei einer Investmentbank, bei einem Kosmetikkonzern und zuletzt zwei Jahre bei der Unternehmensberatung Roland Berger. Das Büro lag in München, die Freundin war in Paris, es gab Wochen, da saß er achtmal im Flugzeug.

Im November vergangenen Jahres fasste Waldstein-Wartenberg einen Entschluss: zu kündigen, etwas Eigenes zu machen, frei zu sein. So sieht er das.

In Berlin will er mit zwei Ex-Beraterkollegen einen Kaffeehandel aufbauen, Erfolg ungewiss. „Wenn ich nicht jetzt

Job-Messe in Köln

CHRISTOPH PAPSCH / VARIO IMAGES

Airbus-Mitarbeiter in Hamburg: *16 000 Festangestellten stehen 5800 Leiharbeiter gegenüber*

den Absprung aus dem etablierten Arbeitsleben gewagt hätte, wann dann?“ Selten denkt er an die Vorteile seiner Festanstellung zurück: Urlaub, Reisestelle, Spesenabrechnung – die „beruflichen Hygienefaktoren“, wie er das nennt.

Der Neu-Berliner ist ein Exot im Betahaus, die Normalfälle sitzen an den Tischen nebenan. Was er aufgegeben hat, ist für die meisten hier das größte Ziel. Zwei Drittel der Mieter haben nach Schätzungen der Gründer des Betahauses nie eine Festanstellung kennengelernt. Und ob sie je eine bekommen werden, ist ungewisser denn je.

Vergangene Woche alarmierte das Statistische Bundesamt: Die Zahl der befristeten Jobs im Land wächst dramatisch an. Noch nie, seit die Behörde 1991 begann, für Gesamtdeutschland Statistiken zu erstellen, gab es so viele Zeitverträge.

Jeder Elfte hat bereits ein befristetes Arbeitsverhältnis. Selbst die Bundesagentur für Arbeit verteilte 2005 an rund 5000 Mitarbeiter Kurzzeitverträge und wurde dafür jetzt vom Bundesarbeitsgericht zur Räson gerufen: Alle Arbeitgeber müssen befristete Verträge, die länger als zwei Jahre laufen, grundsätzlich sachlich begründen.

Die Bundesagentur habe dagegen verstoßen. Jetzt können alle Mitarbeiter, die sich gegen die Regelung wandten, auf einen unbefristeten Job bei der Behörde hoffen.

Am schärfsten ausgeprägt ist der Trend zum Zeitvertrag bei Neueinstellungen: Fast die Hälfte der Jobs dort ist bereits befristet. Die Wirtschaftskrise verstärkt nun eine langfristige Entwicklung und befeuert zugleich die Zukunftsangst nicht nur der Mittelschicht. Letztlich steht ein Gesellschaftsmodell zur Disposition.

Denn ein sicherer Job beeinflusst das eigene Leben und Handeln, die Familienplanung, die private Vorsorge. Kein Wunder, dass Gewerkschaften, Parteien und Verbände gerade mit Leidenschaft über die Zukunft der Hartz-Gesetze oder Mindestlöhne debattieren.

„Das sind Modernisierungsprozesse, die stattfinden, ob es uns gefällt oder nicht“, sagt CDU-Arbeitsministerin Ursula von der Leyen im SPIEGEL-Gespräch (siehe Seite 94).

Im Betahaus in Berlin-Kreuzberg ist eine Zukunft schon zu besichtigen, die vor allem Unsicherheit verspricht.

Wer arbeitet, muss mehr verdienen als der, der nicht arbeitet. Das ist eine der zentralen Thesen der Diskussion. Doch wo sind künftig die Jobs, die ein solches Einkommen ermöglichen? Und die auch noch die Sozialleistungen finanzieren für jene, die keine Arbeit haben?

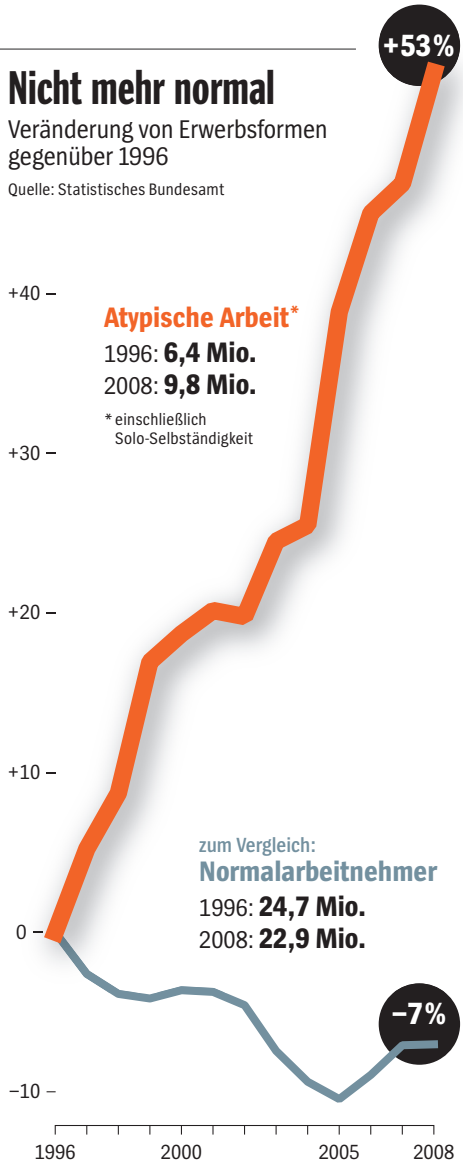
Es ist eine Debatte, die so tut, als gäbe es auf dem Arbeitsmarkt noch eine klare Trennlinie zwischen drinnen und draußen, zwischen Arbeit und arbeitslos. Dabei wird es künftig noch mehr Menschen geben, die arbeiten wie die Leute aus dem Betahaus. Und immer mehr Menschen wie Gunnar Wienke, der sich nichts sehnlicher wünscht als einen festen Job, wie er einst der Normalfall war.

Wienke hat die Veränderungen der deutschen Arbeitswelt besonders drastisch erlebt: Er ist als geringfügig Beschäftigter bei einem Personaldienstleister angestellt, der ihn verleiht. Eigentlich hatte Wienke bis vor kurzem einen unbefristeten Vertrag, wenigstens das, aber auch der ist nun hinfällig. Am 19. Januar erhielt er die Kündigung. Im Sommer verliert er seinen Job.

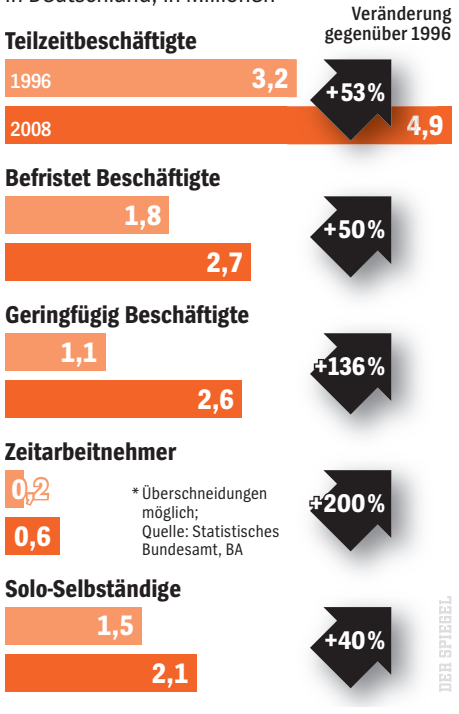
Nicht mehr normal

Veränderung von Erwerbsformen gegenüber 1996

Quelle: Statistisches Bundesamt



Atypische Erwerbsformen in Deutschland, in Millionen*



* Überschneidungen möglich; Quelle: Statistisches Bundesamt, BA

DER SPIEGEL

CARSTEN KOALL (R.); TJÄBERG / FACE TO FACE (L.)

Der Wechselwillige
Name: Moritz Waldstein-Wartenberg
Alter: 27 Jahre
Status: gibt Job auf – gründet Firma
Perspektive: ungewiss

Seit mehr als drei Jahren arbeitet der 28-Jährige mehrmals die Woche in der Druckerei der „Kieler Nachrichten“.

Sein Stundenlohn: 6,14 Euro. Es gibt keine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und kein Urlaubsgeld, der Nachtzuschlag beträgt 25 statt der üblichen 50 Prozent. Sein Arbeitgeber ist nicht der Verlag, sondern ein Personaldienstleister, der rund 380 Menschen an die Druckerei verleiht.

Früher beschäftigte die Druckerei die Mitarbeiter noch selbst, für 12,50 Euro die Stunde, Urlaubsgeld war selbstverständlich. Heute ist den „Kieler Nachrichten“ sogar Wienkes Personaldienstleister zu teuer. Weil die Beschäftigten mehr Lohn wollten, kündigte die Druckerei kurzerhand den Werksvertrag mit dem Subunternehmen, um weiterhin nur 6,14 Euro bezahlen zu müssen. Wienke scheint fast froh, dass es bald vorbei ist.

Sein Fall ist drastisch, aber keine Ausnahme. Viele teilen sein Schicksal, und es werden immer mehr. Manche verlassen gar das Land, wie die 23-jährige Krankenschwester Jennifer Sundermann, die seit zwei Jahren im dänischen Glostrup-Krankenhaus bei Kopenhagen arbeitet. Sie wollte weg von Druck und Stress, befristeten Verträgen und niedrigen Gehältern zu Hause.

In Deutschland gibt es zwei Arbeitswelten, sie existieren nebeneinander – und driften immer weiter auseinander.

Da ist auf der einen Seite die Welt der Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen; sie leben in langfristigen und gesicherten Anstellungen und waren das Modell des deutschen Wirtschaftswunders. Jahrzehntelang stieg ihr Einkommen. Auf ihnen basiert das deutsche Sozialstaatsmodell mit seinen Sicherungssystemen, die über Abgaben und Steuern finanziert werden. Diese Welt verschwindet nicht, aber sie schrumpft.

Auf der anderen Seite ist eine zweite Welt entstanden, flexibler und vielfältiger, bunter, aber auch brutaler. Hier gibt es keine lebenslangen Jobs, sondern viele Beschäftigungsformen: Teilzeitarbeit und zeitlich befristete oder projektbezogene Vollzeitarbeit, Leiharbeit und Minijobs, in denen man für 400 Euro nur ein paar oder 40 Stunden in der Woche arbeiten muss und oft zur Selbständigkeit gezwungen ist. In dieser neuen Arbeitswelt wird manchen der große Wohlstand versprochen, aber es gibt auch Menschen, die 35 Stunden arbeiten und dennoch nicht von ihrem Einkommen leben können.

Es sind nicht nur die schlecht Qualifizierten, die in diesem Kosmos zu Hause sind. Schon heute arbeiten Vorstandschefs auf Zeit und Bankmanager, hochqualifizierte Facharbeiter und Ingenieure in ungesicherten Arbeitsverhältnissen.

Sicher ist, dass diese Welt weiter wächst. Sie wird möglicherweise schon bald die größere, die „normale“ sein.

Der Wandel vollzieht sich zwar nicht erst seit gestern, aber erst jetzt, in der großen Krise, wird er schlagartig spürbar. Weniger als zwei Drittel aller Erwerbstätigen in Deutschland haben noch einen Normaljob, der voll sozialversicherungspflichtig und unbefristet ist. Von 1996 bis 2008 sank ihre Zahl um sieben Prozent auf nur noch 22,9 Millionen.

Im gleichen Zeitraum stieg die Zahl der sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnisse um 53 Prozent. Innerhalb von nur fünf Jahren verdoppelte sich zudem die Zahl der Menschen, die mindestens zwei Jobs nachgehen, weil einer nicht mehr reicht, auf 1,8 Millionen.

In den Unternehmen verfestigt sich allmählich eine Drei-Klassen-Gesellschaft: Es gibt die Stammbelegschaft mit den Managern und wichtigen Mitarbeitern, es gibt externe Spezialisten, die zu Projekten hinzugezogen werden, und schließlich gibt es flexible Arbeitskräfte, die bei Bedarf eingestellt und wieder entlassen werden.

In manchen Dienstleistungsbranchen wie dem Einzelhandel, der Gastronomie, dem Bildungsbereich oder den Pflegeberufen sind die atypischen Arbeitsverhältnis inzwischen die Norm.

Die deutsche Wirtschaft hat von diesem Wandel profitiert. Noch vor wenigen Jahren galt der Arbeitsmarkt als verkrustet, jetzt ist er flexibel und wettbewerbsfähig wie kaum ein anderer. So dynamisch, dass die hiesige Industrie sich von den europäischen Nachbarn schon ihren Export-Hunger vorwerfen lassen muss (siehe Seite 20).

Die Unternehmen „atmen“, wie die Fachleute sagen: Sie können ihre Beschäftigten über Arbeitszeitkonten und ausgeklügelte Schichtmodelle variabel einsetzen und mit Hilfe atypischer Beschäftigungsformen ihre Belegschaften jeder Auftragslage anpassen.

Der ökonomische Erfolg hat seinen Preis – für den Einzelnen und die Gesellschaft. Mit dem Niedriglohnsektor wächst der Druck auf die sozialen Sicherungssysteme. Die neue Arbeitswelt verändert die Lebensperspektive der Menschen und die Kultur in den Unternehmen. Sie bietet mehr Verantwortung, Freiheit und Selbständigkeit, aber sie kostet Sicherheit und Berechenbarkeit – selbst für jene, die wie Rolf Junghäni an jedem Werktag um 5.40 Uhr aufstehen.

Der 41-jährige Zimmermann arbeitet seit 25 Jahren auf dem Bau, er isoliert Dächer und macht aus verfallenden Altbauten schicke Wohnhäuser. Er hat einen Vollzeitjob, aber sein Einkommen reicht nicht für die dreiköpfige Familie.

„Die Arbeitswelt ist nicht mehr gerecht“, sagt Junghäni. „Wenn man die ganze Woche lang arbeitet, sollte man davon auch eine Familie ernähren können.“ Er kann das seit Jahren nicht mehr: 1995 brachte ihm eine Stunde Arbeit 24 Mark ein, heute sind es 12,80 Euro – eine Lohnsteigerung von umgerechnet 53 Cent in 15 Jahren. Unterdessen aber sind die Kosten für das Leben enorm gestiegen.

In einem durchschnittlichen Monat verdient Junghäni 1200 Euro netto, zusätzlich bezieht die Familie – er lebt mit seiner Lebensgefährtin und deren elfjähriger Tochter zusammen – Hartz IV. Mal sind es 6 Euro im Monat, mal 200 Euro, das hängt von seinem Einkommen ab, das je nach Wetter und Jahreszeit schwankt.

Jeder siebte Deutsche im erwerbsfähigen Alter von 18 bis 64 Jahren bezog 2007 Sozialleistungen: Das sind aufstockende Grundsicherung, Arbeitslosen-

ROLAND WEIHRAUCH / PICTURE-ALLIANCE / DPA

Demonstrierende Auszubildende der Metallindustrie: *Zwei Drittel aller Arbeitnehmer unter 30 verdienen weniger als 2000 Euro brutto*

oder Wohngeld. Vor 15 Jahren war es jeder Zehnte. Mittlerweile arbeitet rund ein Fünftel aller Erwerbstätigen im Niedriglohnsektor, fast doppelt so viel wie 1995.

Der Wandel bedeutet nicht den Abschied von der Wohlstandsgesellschaft. Die Deutsche Bank Research rechnet in ihrer Studie „Deutschland im Jahr 2020“ für das nächste Jahrzehnt mit einem Wachstum von 1,5 Prozent jährlich. Es sind eher Faktoren wie die sinkenden Bevölkerungszahlen, die den Wohlstand in den kommenden Jahren limitieren.

Der Wohlstand wird neu verteilt – und mit ihm das Risiko. In einer hochflexiblen und wissensintensiven Wirtschaft wird Bildung zum Schlüssel für den Aufstieg. Das wiederum erhöht den Druck auf die Menschen mit geringer Qualifikation und niedrigem Verdienst.

Ihre Jobs und Löhne stehen nicht nur weiter im scharfen Wettbewerb der internationalen Arbeitsteilung, des technischen Fortschritts und neuer Immigrationsbewegungen. Ihnen fehlt auch noch schlicht das Geld für kostspielige private Weiterbildung, um überhaupt eine Chance auf höheren Wohlstand zu wahren. Deshalb wird auch die Mittelschicht an ihrem unteren Rand weiter erodieren.

Die neue Arbeitswelt hat eine Kluft geschaffen, sie spaltet die Gesellschaft. „Oben bleibt oben, unten unten, und die Mitte bröckelt“, sagt der Soziologe Heinz Bude. Der „Optimismus, es doch in diese Mitte zu schaffen“, gehe verloren.

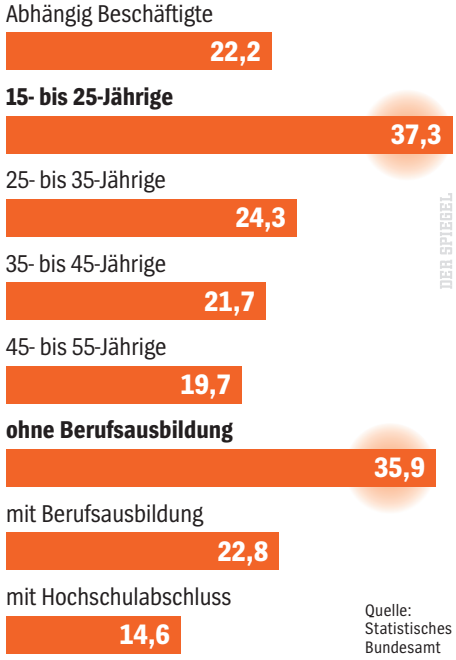
Die klassischen Milieus lösen sich auf, seit sich lang geglaubte Gewissheiten oft als Trugschluss erweisen – etwa dass ein Arbeitsplatz Sicherheit bedeutet und ein einmal gewählter Beruf ein Leben lang ausgeübt werden kann.

Der Soziologe Ulrich Beck, der schon 1986 die „Risikogesellschaft“ beschrieb, zeigt sich erschrocken, dass „die eigene Biografie ein Ausmaß an Unberechenbarkeit angenommen hat, das niemand vorhersah“.

Immer öfter liest man in Zeitungen Anzeigen wie diese: „Suchen zwei belastbare Ingenieure für befristete Anstellung“, „Gelernter Kfz-Mechaniker sucht Lokalität zur Gründung eines Imbisses“, „Große Zeitarbeitsfirma sucht flexible Vertretung für das Chefsekretariat“, „Selbständige Fotografin sucht Job als Radiomoderatorin, gern auch als Kellnerin“.

Gefährdete Jugend

Anteil atypischer Erwerbsformen an ausgewählten Gruppen, 2008, in Prozent



DER SPIEGEL

Quelle: Statistisches Bundesamt

Ein geradliniger Lebenslauf wird zur Ausnahme. Was heute noch als gebrochene Erwerbsbiografie gilt, wird künftig Normalität sein: Arbeitnehmer, die heute fest angestellt sind, sind morgen vielleicht arbeitslos und übermorgen selbständig.

Allein die Gruppe der Solo-Selbständigen ist in den vergangenen zehn Jahren um 27 Prozent gewachsen. Wer bestehen will, braucht den Mut zur Veränderung – und eine Idee.

Erfan Talimi hatte eine: „Zahl, was du willst.“ Der 24-jährige gebürtige Iraner machte sich mitten in der Krise als Grafiker selbständig. Er lässt seine Kunden entscheiden, wie viel ihnen sein Service wert ist. Erst rechnet er vor, was er selbst für einen potentiellen Auftrag veranschlagt. Wenn dem Kunden dieser Auftrag aber nur die Hälfte wert ist, einigt sich Talimi mit ihm auf einen Mittelwert.

„Die Metropolen sind mit Grafikern übersät“, sagt er, „da muss man sich irgendwie abheben.“ Talimi räumt ein, dass er für einen Auftrag etwa 20 Prozent weniger einnimmt als ein Konkurrent, der normale Stundensätze verrechnet. „Nur im Unterschied zu den meisten habe ich überhaupt Aufträge.“

Der Jungunternehmer weiß, dass ihn kein Staat auffängt, wenn es mal schlecht läuft – weder heute noch im Alter. Deshalb legt er selbst Geld für später zurück und verzichtet ansonsten auf Luxus wie Auto oder Ausgehen.

So haben sich die Zukunftsforscher der Vergangenheit die Gegenwart nicht vorgestellt. Der französische Sozialwissenschaftler Jean Fourastié beschrieb 1949 in

TIM WEGNER

Der Projektarbeiter
Name: Gerhard Zalkau
Alter: 53 Jahre
Status: selbständig
Perspektive: ungewiss

MADS NISSEN

Die Auswanderin
Name: Jennifer Sundermann
Alter: 23 Jahre
Status: Krankenschwester in Dänemark
Perspektive: mehr Anerkennung

MANFRED WITT/VISUM

Der Kreative
Name: Erfan Talimi
Alter: 24 Jahre
Status: selbständiger Grafiker
Perspektive: ungewiss

seinem Buch „Die große Hoffnung des 20. Jahrhunderts“ eine Dienstleistungsgesellschaft mit Wohlstand für alle, die Jobs für alle bereithält – auch für jene, die in der industriellen Produktion ihre Aufgabe verloren haben. Fourastié behielt in vielem recht, doch das goldene Zeitalter will einfach nicht anbrechen.

Vielleicht ist es ja längst vorüber, vielleicht werden im Rückblick jene Jahre die goldenen sein, die früher als eher verkrustet galten: die Ära der Deutschland AG und des Rheinischen Kapitalismus, der in der alten Bundesrepublik für Ausgleich und soziale Partnerschaft stand.

Es herrschte eine „Kultur der Zusammenarbeit auf Branchenebene, bei der die Banken mit ‚geduldigem Kapital‘ eine langfristige unternehmerische Perspektive ermöglichten“, so der Wirtschaftshistoriker Werner Abelshauser. Firmen bauten Arbeitersiedlungen, unterhielten Sportangebote oder Krankenhäuser.

Im Osten Deutschlands war die Fürsorge der Unternehmen für die Beschäftigten noch ausgeprägter – allerdings basierte sie nicht auf einer wettbewerbsfähigen Wirtschaft. Urlaube wurden in Betriebsferienheimen verbracht, Kindergärten von den Betrieben unterhalten, Freizeitprogramme im betrieblichen Umfeld organisiert.

Sozialpartnerschaftliche Beziehungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer lösen sich immer weiter auf. Spätestens mit dem Fall der Mauer und dem Untergang des real existierenden Sozialismus setzte der Prozess der Globalisierung ein: Alle Märkte waren nun offen, Kapital, Produktion und Waren ließen sich in alle Teile der Welt verschieben. Die Firmen verlagerten Jobs dorthin, wo Stundenlöhne von 3 oder 4 Euro üblich waren und nicht 25 oder 28 Euro wie in Deutschland. Allein die Angst vor dem Abwandern der Jobs genügte, um die Standards im Inland zu senken.

„Die Idee, in einer solchen Welt für alle gute Jobs zu schaffen, ist eine Schnapsidee“, sagt Hilmar Schneider, Chef des von der Post finanzierten Instituts zur Zukunft der Arbeit. „Unser Fehler ist, dass wir mit dem Normalarbeitsverhältnis etwas zur Norm erhoben haben, was keine Norm war und langfristig keine Norm sein wird.“

Man habe in der Vergangenheit eine Phase erlebt, die außergewöhnlich war, meint der Arbeitsexperte. Die Wohlstandsexplosion der sechziger bis neunziger Jahre sei historisch nicht normal gewesen, jetzt würden die Verhältnisse nur wieder korrigiert.

Ein Jahrzehnt lang ignorierte die Politik, dass die neue Arbeitswelt nicht nur Gewinner, sondern auch Verlierer produziert. Deutschland schickte seine Globalisierungsverlierer lieber in eine stetig steigende Arbeitslosigkeit, wohlversorgt von einem Sozialstaat, der in Zeiten des Wirtschaftswunders weiter ausgebaut worden war. So stieg die Langzeitarbeitslosigkeit unaufhaltsam, die Kosten für die sozialen Sicherungssysteme schossen in die Höhe – und mit ihnen die Staatsschulden.

Erst die rot-grüne Koalition handelte. Keine anderen Gesetze haben die deutsche Gesellschaft so stark verändert wie die Hartz-Reformen der Regierung unter Gerhard Schröder.

Sie waren Reaktion und Antwort auf jenen Wandel, der sich in der Wirtschaft längst vollzog. Aber es war nicht die in der Öffentlichkeit umstrittene Hartz-IV-Reform, welche die größten Umwälzungen auslöste. Bereits in den Jahren 2002 und 2003 setzte die Regierung Hartz I und Hartz II mit ihren gesetzlichen Änderungen zur Leiharbeit, der Ich-AG und bei der geringfügigen Beschäftigung in Kraft. Sie machten atypische Beschäftigungsformen für die Firmen im großen Stil praktikabel.

Fortan konnten Leiharbeiter wiederholt und unbefristet in einem Betrieb eingesetzt werden. Im Gegenzug mussten für gleiche Tätigkeiten am gleichen Arbeitsplatz gleiche Löhne bezahlt werden, allerdings kann dieses Gebot unterlaufen werden, wenn der Verleiher einen eigenen Tarifvertrag vorweist.

Zugleich erleichterte die Regierung den Einsatz von Minijobs. „Der Effekt ist leider, dass nicht die profitierten, die außerhalb des Arbeitsmarkts standen, sondern die, die drin waren, weiter gedrückt wurden“, sagt Ulrich Walwei vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB).

Was das bedeutet, hat Gerhard Zalkau hautnah erfahren: Anfang der Achtziger arbeitete der Informatiker als Entwickler für CAD-Systeme bei Dietz Computer Systeme. Dietz gehörte damals zu den zehn größten hiesigen Computerherstellern. Schon bald wurde sein Arbeitgeber vom norwegischen Konzern Norsk Data geschluckt, der 1993 vom Markt verschwand.

Die CAD-Aktivitäten wurden von einem US-Konzern übernommen, Zalkau und andere Mitarbeiter nicht. Ihnen beschied man, sie könnten künftig freiberuflich für das Unternehmen arbeiten. Doch der heute 53-Jährige suchte sich neue Auftraggeber. Seither kämpft er sich von Projekt zu Projekt. Er wird geschätzt, nur angestellt ist er nicht.

Obwohl Zalkau bereits seit 1994 erfolgreich selbständig tätig ist, hat er „zeitweise massive Existenzängste“. Seine Tagessätze wurden in den vergangenen Jahren

CIRA MORO

Der Leiharbeiter
Name: Markus Stingl
Alter: 30 Jahre
Status: etablierter Diplomingenieur
Perspektive: gesichert

DAWIN MECKEL/OSTKREUZ

Die Teilzeitkraft
Name: Anna Lent
Alter: 29 Jahre
Status: in der Findungsphase
Perspektive: Volontariat

MANFRED WITT/VISUM

Der Internet-Bohemien
Name: Dirk Brück
Alter: 37 Jahre
Status: selbständig
Perspektive: verwirklicht sich selbst

um 20 Prozent gekürzt. Projekte zu finden, die länger als drei oder vier Wochen laufen, wird immer schwieriger.

„2008 hatte ich insgesamt nur etwa 70 Arbeitstage im ganzen Jahr“, erzählt er. „Wenn vom einen auf den anderen Tag kein Geld mehr reinkommt, gerät man in eine enorme Stresssituation.“

Mittlerweile hält beinahe jedes Großunternehmen rund 20 Prozent seiner Belegschaft dauerhaft flexibel, sei es durch Vergabe von externen Projekten, die früher im eigenen Haus erledigt wurden, sei es durch Leiharbeit, Teilzeit oder befristete Verträge. Für die Unternehmen hat das viele Vorteile, denn klassische Jobverhältnisse sind nicht nur unflexibel, sie sind auch teuer und schwer zu kündigen.

„Diese Kosten werden von den Unternehmen schon bei ihren Einstellungsentscheidungen berücksichtigt und bremsen so das Entstehen neuer Normalarbeitsverhältnisse aus“, sagt IAB-Mann Walwei. Auch die Betroffenen fühlen sich ausgebremst. Selbst beste Qualifikationen sind kein Garant mehr für gute Jobaussichten.

Emanuel Plokarz beispielsweise ist hervorragend präpariert für den Arbeitsmarkt – Abitur, Bachelor of Arts in Medienproduktion an der Hochschule Ostwestfalen-Lippe, Master of Arts in Film-Making an der Kingston University in London. Und doch findet der 28-Jährige keinen adäquaten Job. Trotz seiner Abschlüsse arbeitete Plokarz in Call-Centern, verrichtete 400-Euro-Jobs und lebte zuletzt von Hartz IV. Wo auch immer er seine Bewerbungen hinschickt, erhält er allenfalls Angebote für Praktika. Zuletzt bekam er ein Angebot bei einer Hamburger Medienagentur: Für eine 45-Stunden-Woche sollte er 800 Euro im Monat ohne Krankenversicherung bekommen.

Das hieße, für einen Stundenlohn von rund vier Euro einen Vollzeitjob zu machen. „Ich rede auch nicht über ein Praktikum, bei dem es um Kaffeekochen geht“, so Plokarz. „Ich sollte eine verantwortungsvolle, wenn auch zeitlich befristete Position innehaben, bei der ich einen Teil eines Firmenprojekts eigenverantwortlich leiten sollte.“ Praktikum ist da ein Synonym für billig.

Plokarz will arbeiten, aber verständlicherweise in dem Feld, das er jahrelang studiert hat. Er will weder seiner Familie noch dem Staat auf der Tasche liegen müssen. Seine Eltern und Großeltern haben ihm bereits die Ausbildung finanziert, „da kann ich doch jetzt nicht kommen und sagen, zahlt mal schön weiter“.

Plokarz kann noch froh sein, nicht im Osten Deutschlands zu leben. Dort würde er wahrscheinlich nicht mal Praktikumsangebote erhalten. Jenseits der Elbe vollzog sich der Wandel der Arbeitswelt noch radikaler als im Westen.

Mit der Wiedervereinigung gingen im Osten 40 Prozent der Jobs verloren. Die Bundesrepublik hatte zuvor im internationalen Vergleich moderate Arbeitslosenzahlen. Plötzlich herrschte ein Überangebot an Arbeitskräften, entsprechend stieg der Druck. Der Osten wurde zum Versuchslabor für neue Firmenpraktiken. Nur noch 19 Prozent aller sozialversicherungspflichtigen Jobs entfallen auf Ostdeutschland. Den Menschen dort bleibt heute oft nichts anderes übrig, als Minimallöhne zu akzeptieren. Mittlerweile existieren in der Ex-DDR Regionen, deren gesamte Wirtschaft auf Stundenlöhnen von drei bis vier Euro basiert.

Auch Leiharbeit ist in Ostdeutschland verbreiteter als im Westen. Sie dient längst nicht mehr nur dazu, Auftragsspitzen abzudecken oder Personalengpässe auszugleichen. In jedem siebten bis achten Betrieb, der Leiharbeit nutzt, sind bereits mehr als 20 Prozent der Beschäftigten Leiharbeiter. BMW in Leipzig hatte zu Spitzenzeiten eine durchschnittliche Quote von mehr als 40 Prozent.

Ähnlich sieht es in anderen Konzernen aus. Bei Airbus standen der Stammbelegschaft von 16 000 Mitarbeitern zeitweise 5800 Leiharbeiter gegenüber. Beim Landmaschinenhersteller Claas beträgt die Quote zum Teil bis zu 15 Prozent.

Die Betroffenen müssen oft Unsicherheit und Härten ertragen. Weniger als die Hälfte dieser Arbeitsverhältnisse dauern länger als drei Monate. Die Bezahlung ist oft schlechter als die der Stammbelegschaft, ein Großteil der 1,3 Millionen sogenannten Aufstocker, die zusätzlich zum Lohn Hartz IV beziehen, ist in der Leiharbeitsbranche zu finden. Das Risiko, schnell wieder auf der Straße zu stehen, ist überdurchschnittlich, und die Chancen, vom Entleihbetrieb übernommen zu werden, sind sehr gering. Allenfalls 15 Prozent der Leiharbeiter werden von ihrem Auftraggeber dauerhaft aufgenommen.

Der Trend geht in die andere Richtung: Laut IAB werden in rund einem Viertel aller deutschen Unternehmen, die Leiharbeit nutzen, bestehende feste Arbeitsverhältnisse zugunsten von Zeitarbeitsjobs reduziert. Es ist ja auch zu verlockend: Die Leiharbeit wurde im Zuge der Hartz-Reformen so weit dereguliert, dass es für Unternehmen gar keinen Anreiz mehr gibt, darauf zu verzichten.

„Nicht die Existenz dieser Beschäftigungsformen ist das Problem“, sagt IAB-Forscher Walwei, „wir brauchen diese Flexibilität am Arbeitsmarkt.“ Die Frage sei vielmehr: Gibt es nur den Weg aus der

HARALD TITTEL / PICTURE-ALLIANCE / DPA

Studenten an der Universität Trier: *Das goldene Zeitalter will einfach nicht anbrechen*

Arbeitslosigkeit in diese Form von Beschäftigung? Oder gelingt auch der Sprung aus Zeitverträgen und Leiharbeit in reguläre Jobs? Walweis Meinung ist eindeutig. „Es bleibt ein Ghetto, aus dem man schwer rauskommt."

So ist es kein Wunder, dass ein Personaldienstleister wie Discount-Zeitarbeit Leute zeitweise anbot wie Ramschware: „Geile Preise – geile Leute". Helfer gibt's ab 11,59 Euro, Kaufleute ab 16,49 Euro, Facharbeiter ab 16,59 Euro – pro Stunde für den Entleiher. Beim Angestellten kommt am Ende oft nur die Hälfte an.

Für diese Art von Marketing, die eher einer Sklaverei 2.0 gleicht, wurde Discount-Zeitarbeit sogar mit dem Innovationspreis 2007 der Initiative Mittelstand ausgezeichnet „als innovatives Produkt in der Kategorie Personalverwaltung".

So wurde die Leiharbeit in der Öffentlichkeit zum Synonym für die neue Arbeitswelt und für deren Schattenseite zugleich: moderne Tagelöhner, die schnell rausfliegen können und für die gleiche Arbeit weniger verdienen als ihre festangestellten Kollegen. All das stimmt – und ist doch zugleich nur ein Teil der Realität.

Denn die Zeitarbeit ist nicht zwingend gleichbedeutend mit Abstieg. Rund ein Drittel der deutschen Zeitarbeiter sind ohne Ausbildung und werden für Hilfstätigkeiten an Betriebe vermittelt. Das Gros der Mitarbeiter in der Branche sind indes ausgebildete Facharbeiter und kaufmännisches Personal. Für viele ist der Job auf Zeit zumindest der Weg zurück in die Arbeitswelt.

2007 waren 45 Prozent der Kräfte, die bei einer Zeitarbeitsfirma anfingen, vorher bis zu einem Jahr arbeitslos. Im Aufschwung vor der Krise war die Branche der größte Jobmotor.

Seit die Unternehmen auch ihre oberen Etagen und Entwicklungsabteilungen aus-

DB BAHN

Die Sparpreise der Bahn:

Ab 29 Euro durch ganz Deutschland.

Ab 39 Euro in viele europäische Nachbarländer.

Die Moderne
Name: Maike Andresen
Alter: 38 Jahre
Status: Vollzeitprofessorin
Perspektive: ernährt die Familie

MANFRED WITT/VISUM

dünnen und Projekte nach außen vergeben, steigt der Bedarf an Fachkräften und Ingenieuren bei den Personaldienstleistern. Für Hochschulabsolventen können sie eine Alternative beim Berufsstart sein. Sie bieten ihnen die Möglichkeit, in verschiedenen Unternehmen Erfahrungen zu sammeln, bevor sie sich um eine Festanstellung bemühen.

Als Markus Stingl aus dem bayerischen Pfuhl im Jahr 2000 das Gymnasium verließ, wusste er, was er werden wollte: Ingenieur im Kraftfahrzeugbau. Im benachbarten Ulm bot die Hochschule gerade einen Modellversuch an. Abiturienten, die eine Lehre absolvierten, bekamen an der Hochschule einen Studienplatz garantiert. Also bewarb sich Stingl um eine Lehrstelle als Industriemechaniker bei EvoBus in Neu-Ulm, der größten europäischen Tochter des Daimler-Konzerns – und bekam sie. In der Alten Welt war dies das Eintrittsticket zu einer lebenslangen Karriere bei Daimler. Doch als der junge Mann 2006 die Ulmer Fachhochschule als Diplomingenieur verließ, war die Bussparte von Daimler in der Krise.

„Es gab keine Anschlussstellen, ich war arbeitslos“, sagt Stingl. Er ging zum Arbeitsamt, schrieb Bewerbungen und besuchte die Karrierebörse seiner Hochschule, wo er mit den Mitarbeitern des Personaldienstleisters IKS Engineering ins Gespräch kam. Das Stuttgarter Unternehmen beschäftigt insgesamt rund 600 Techniker und Ingenieure, die es für wenige Wochen oder sogar Jahre verleiht.

„Ich hatte nie vor, für ein Zeitarbeitsunternehmen zu arbeiten, aber IKS machte mir damals das beste Gesamtangebot“, sagt Stingl. Er unterschrieb einen unbefristeten Arbeitsvertrag und hatte eine Woche später seinen ersten Einsatz bei ThyssenKrupp Presta in Liechtenstein. Fast zweieinhalb Jahre arbeitete er als Entwicklungsingenieur im VW-Team des Autozulieferers. Dann wechselte er auf eigenen Wunsch.

IKS bot ihm direkt eine neue Stelle bei Takata-Petri in Ulm an. „Wäre ich bei ThyssenKrupp fest angestellt gewesen, wäre das schwierig geworden. Ich kann neue Erfahrungen sammeln. Bei ThyssenKrupp habe ich neue Teile konstruiert, jetzt bin ich dafür verantwortlich, Projekte in die Serie zu bringen“, sagt Stingl, der sich nie als Arbeitnehmer zweiter Klasse gefühlt hat.

„Mein Gehalt ist nicht schlechter als das meiner festangestellten Kollegen.“ Er hat eine 40-Stunden-Woche, 28 Tage Urlaub, Überstunden bekommt er bezahlt oder kann sie auf ein Zeitkonto buchen. IKS zahlt ihm Weihnachtsgeld und vermögenswirksame Leistungen.

Für die Jungen unter 35 Jahren ist der Einstieg in das Berufsleben über Leiharbeit, befristete Jobs und Teilzeitarbeit nichts Außergewöhnliches mehr, der erste feste Job ist für viele auf Jahre nicht mehr als ein Traum. Zwei Drittel der Arbeitnehmer unter 30 verdienen weniger als 2000 Euro brutto, wenn sie einen Vollzeitjob haben. Jeder dritte Hochschulabsolvent hält sich zunächst mit einem oder mehreren Jobs über Wasser. Anna Lent war eine Meisterin darin.

Die 29-jährige Berlinerin studierte Kunstgeschichte und Italienisch. Ihr Studium schloss sie 2008 mit „sehr gut“ ab, doch ihr blieb nur die freie Mitarbeit als Assistentin einer Kuratorin in Berlin. 700 Euro monatlich bekam sie für den Vollzeitjob. Nach einem halben Jahr kündigte sie, weil sie nicht mehr den Privatkram ihrer Chefin erledigen und deren iPod sortieren wollte.

Sie wollte sich eine breitere berufliche Basis schaffen, machte ein Praktikum bei einer Marketingagentur und heuerte schließlich als Volontärin bei einem Berliner Verlag an. „Ich dachte, dass ich eine bessere Chance auf dem Arbeitsmarkt bekomme, wenn ich mich im wirtschaftlichen Bereich auskenne“, sagt Lent. Doch nach sechs Monaten wurde ihr Vertrag nicht verlängert.

Ihr Chef sagte ihr, dass er jemanden entlassen müsse. Bei ihr ging das wegen ihres Vertrags besonders leicht. Sie fand einen Teilzeitjob als Bürokraft bei der Deutschen Oper, 40 Stunden im Monat, 420 Euro Verdienst. Nicht viel, aber sie wollte vor allem eines: „Kontakte knüpfen und endlich neue Chancen sehen“.

Anfang Februar erhielt sie eine Zusage für ein Volontariat beim Georg-Kolbe-Museum in Berlin. Zwei Jahre wird sie dort arbeiten – für rund 1200 Euro im Monat.

Anna Lents Wille, sich auf dem Arbeitsmarkt zu etablieren, ist symptomatisch für ihre Generation. Noch nie in der Geschichte der Bundesrepublik drängten Frauen so hartnäckig ins Berufsleben – auch wenn sie bislang noch viele Nachteile wie geringeren Verdienst und schlechtere Aufstiegschancen in Kauf nehmen müssen.

Mittlerweile arbeiten rund 70 Prozent aller Frauen in Deutschland, mehr als in den USA, Frankreich oder Spanien. Frauen wollen teilhaben, sie wollen sich nicht länger auf die Rolle des Hinzuverdieners reduzieren lassen. Kinderkriegen soll kein Jobkiller mehr sein. Und die Unternehmen können es sich auch angesichts des demographischen Wandels immer weniger leisten, auf die häufig besser als Männer ausgebildeten Frauen zu verzichten (siehe Seite 114). Allein die Zahl der Abiturientinnen ist von 98 000 im Jahr 1992 auf nunmehr 149 000 gestiegen.

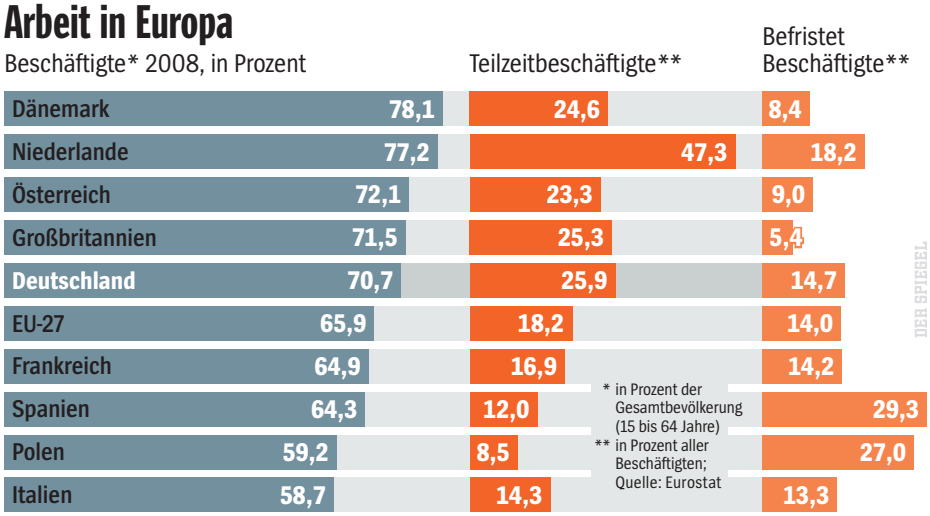
Die neue Arbeitswelt kennt zu dieser Entwicklung keine Alternative. Denn die Zeiten sind für viele vorbei, in denen ein Ernährer reichte, um den Lebensstandard einer ganzen Familie zu sichern.

Knapp zwei Drittel aller Eltern mit Kindern unter elf Jahren streben ein Lebensmodell an, in dem beide Partner Beruf mit Familie verbinden können. In nur noch knapp der Hälfte aller Haushalte, in denen Frauen leben, werden sie vom Mann versorgt.

Maike Andresen, Mutter zweier Kinder, arbeitet seit Oktober 2009 Vollzeit als BWL-Professorin an der Uni Bamberg im Bereich Personalmanagement. Ihr Mann, ein Abteilungsleiter fürs Großkundengeschäft bei der HypoVereinsbank in Hamburg, wird ab April für zwei Jahre in Elternzeit gehen. „Wir sind selbst ganz erstaunt, wie mutig wir sind“, sagt Andresen. In ihrer Habilitation hat sie sich genau mit diesem Thema auseinander gesetzt. Der Titel: „Das (Un-)Glück der Arbeitszeitfreiheit“.

Natürlich muss sie jetzt viel pendeln und Arbeit auf die Nacht und die Wochenenden verteilen. Ihr Mann Mark Zietlow muss das Risiko in Kauf nehmen, dass die Elternzeit einen Karriereknick bedeutet. „Es wird spannend zu sehen, ob das wirklich eintritt“, sagt Zietlow, „ich versuche, während der zwei Jahre den Kontakt zur Bank zu halten.“ Und selbst wenn es ein Knick gäbe: „Wenn es

Arbeit in Europa



mich nicht treffen würde, dann meine Frau. Ist das besser?“, fragt Zietlow.

Globalisierung, neue Technologien, Wertewandel – all diese Faktoren verändern die Arbeitswelt grundlegend, sie verstärken sich gegenseitig, das macht den Prozess so dynamisch und unberechenbar, auch wenn es einen vergleichbaren Strukturwandel schon einmal gab.

Ein knappes Jahrhundert, von der Erfindung des mechanischen Webstuhls bis zu den dampfbetriebenen Fabriken, reichte aus, um die vorindustrielle Arbeitswelt auszulöschen. An der Schwelle zum 20. Jahrhundert verdrängte die industrielle Massenproduktion endgültig die Landwirtschaft aus dem Zentrum der Volkswirtschaften. Die Arbeit der Handwerker und Heimarbeiter verlagerte sich aus den Wohnungen und Werkstätten in die Fabrikhallen.

Was mit der ersten industriellen Revolution und dem Bau der Eisenbahnen begann, hat eine völlig neue Arbeitswelt geschaffen. Eine vergleichbare Revolution findet jetzt wieder statt.

Dank Internet und PC kann der Mensch jeden Ort der Welt erreichen, ohne sich selbst zu bewegen. Millionen Menschen können kommunizieren und Geschäfte abschließen. Informationen sind digitalisierbar und nicht mehr an einen Ort gebunden. Ein Computer und eine Idee reichen heute aus, um ein Imperium zu gründen, genauso schnell kann es wieder verschwinden.

Die durchschnittliche Überlebenszeit eines deutschen Unternehmens beträgt etwa zwölf Jahre. Nicht nur für die Arbeitnehmer ist es schwerer geworden zu erkennen, wo die besten Zukunftschancen liegen. Auch die Konzerne haben damit ihre Schwierigkeiten.

Als Dirk Brück 1998 seine Ausbildung als Kaufmann für audiovisuelle Medien begann, galten die Unterhaltungsfirmen als die Gewinner der Zukunft. In der Musikindustrie jagte ein Zusammenschluss den anderen. Es war aber auch die Zeit, in der die Musikbranche mit der Herausforderung Internet umgehen musste. Im Herbst 2008 beantragte Brück einen Gründungszuschuss bei der Berliner Arbeitsagentur und verließ das Angestelltendasein.

Zusammen mit einem Freund komponiert er Musik für Fernsehdokumentationen und Industriefilme. „Wenn ich jetzt nicht versuche, als Musiker Geld zu verdienen, würde ich es später bereu-

DB BAHN

Die Sparpreise der Bahn:

Ab 29 Euro durch ganz Deutschland.

Ab 39 Euro in viele europäische Nachbarländer.

Und zusätzlich: 25 % auf alles. Mit der BahnCard 25.

Die Sparpreise der Bahn.

Günstig durch Deutschland ab 29 Euro. Günstig durch Europa ab 39 Euro. Zusätzlich 25 % Rabatt mit der BahnCard 25, auf Strecken nach Frankreich erst ab einem Fahrpreis von 49 Euro. Familienkinder unter 15 Jahren reisen kostenlos mit. Einfache Fahrt, 2. Klasse, auch im ICE. Zugbindung. 3 Tage Vorkaufsfrist. Nur solange der Vorrat reicht. Bei Fahrten innerhalb Deutschlands mit persönlicher Beratung 5 Euro mehr. Erhältlich überall, wo es Fahrkarten gibt, und auf **www.bahn.de.** **Die Bahn macht mobil.**

Ihre aktuellen Reiseinfos direkt aufs Handy: m.bahn.de

en.“ Heute ist Brück 37 Jahre alt. „Ich bin in mein Glück geschubst worden“, sagt er, „die Form der Selbstverwirklichung bedeutet mir so viel, das wiegt die Unsicherheit mehr als auf.“ Wenn es nicht klappt, geht er wieder auf Jobsuche.

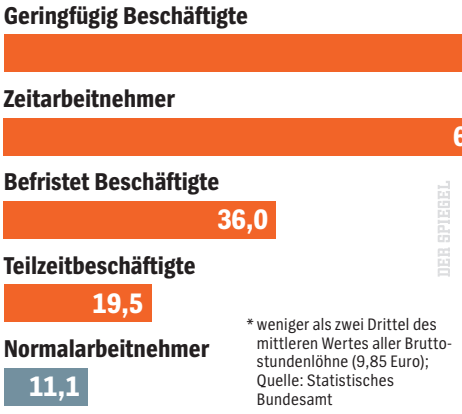
Brück ist der Prototyp für jene Nische, die Trendforscher „Digitale Internet-Boheme“ nennen. Doch sind solche Lebensentwürfe praktikabel? Hält eine Gesellschaft so viel Individualisierung überhaupt aus?

In der alten Welt konnte die Mehrheit halbwegs sicher die Zukunft planen, Kredite aufnehmen, viele sogar ein Häuschen bauen, Kinder kriegen, deren Bildung zu finanzieren man in der Lage war. Der berufliche Aufstieg war für die meisten programmiert.

„Heute muss jeder permanent strampeln“, sagt der Arbeitssoziologe Klaus Dörre, „sobald man nachlässt, droht der Fall nach unten.“ Dass man sich anstrengen muss, sei zwar schon immer so gewesen. „Doch der Mensch hält das nur eine befristete Zeit aus, aber nicht ein ganzes Berufsleben.“ Die Ausbeutung wird abgelöst von der Selbstausbeutung. Doch die Beschäftigten finden sich wieder in einem Räderwerk, vergleichbar jenem, das Charlie Chaplin in seinem Filmklassiker „Modern Times“ beschrieb.

Arm trotz Arbeit?

Anteil der Beschäftigten mit Niedriglohn* im Oktober 2006, in Prozent



* weniger als zwei Drittel des mittleren Wertes aller Bruttostundenlöhne (9,85 Euro); Quelle: Statistisches Bundesamt

Das Modell wäre ja noch tragbar, so Dörre, wenn Beschäftigte die Marktrisiken nicht allein tragen müssten und auch am Unternehmenserfolg teilhaben könnten. In der Regel tun sie das aber nicht, sondern die Aktionäre der Unternehmen.

Der US-Soziologe Richard Sennett glaubt nicht, dass der Wandel den Menschen mehr Freiheit gebracht habe – im Gegenteil, ihnen fehle „ein mentaler und emotionaler Anker“. Nachdem sich der soziale Kapitalismus aufgelöst habe, „erzeugen die neuen Institutionen nur ein geringes Maß an Loyalität und Vertrauen, dafür aber ein hohes Maß an Angst vor Nutzlosigkeit“, so Sennett. Die Folge ist eine fortschreitende Entsolidarisierung.

Die Gruppe der Gutverdienenden beschleicht das Gefühl, sie zahlten für die Schlechtverdienenden mit. Die Empfänglichkeit für Privatversicherungen steigt, Privatschulen erleben eine Renaissance, und die Mittelklasse hängt sich zunehmend an die Sonderinteressen der Oberschicht, um das Gefühl zu behalten, den Anschluss nicht zu verpassen. Die Elite sondert sich ab. „Das führt zur Delegitimierung des Sozialstaats“, sagt der Arbeitsmarktexperte Gerhard Bosch.

Früher seien die unterschiedlichen Klassen stärker vermischt gewesen, sie hätten in den gleichen Stadtteilen gelebt, die gleichen Schulen besucht. Heute dagegen entwickle sich die Gesellschaft auseinander, es gebe immer weniger soziale Begegnungen zwischen den Schichten.

Globaler Austausch, Egalität, Flexibilität, Individualisierung, herrschaftsfreie Kommunikation – all das war versprochen. Und nun führt die Entwicklung geradewegs zu neu erstarrten Strukturen?

Die Folgen des Wandels stellen das Gemeinwesen vor eine immense Herausforderung. Noch immer fußen die sozialen Sicherungssysteme Deutschlands auf den Sozialreformen des vorvergangenen Jahrhunderts und orientieren sich am Arbeitnehmerbild des Wirtschaftswunderlands der sechziger Jahre. Ob Renten-, Kranken- oder Arbeitslosenversicherung – ihre Finanzierung stützt sich vor allem auf die traditionelle Lohnarbeit, ihr Schutz gilt noch immer dem Vollzeitarbeiter. In einer Welt jedoch, in welcher der Wechsel zwischen selbständiger und abhängiger Arbeit zur Normalität wird, verlieren sie Basis und Funktion. Und sie bluten aus.

Denn der Rückzug der klassischen Arbeitsverhältnisse entzieht dem hiesigen Wohlfahrtsstaat seine Grundlage. Immer weniger Steuer- und Abgabenzahler müssen die steigenden Kosten der Sicherungssysteme finanzieren. Zugleich sorgt der wachsende Niedriglohnsektor dafür, dass immer mehr Menschen keine oder nur noch geringe Beiträge zum Erhalt des Sozialstaats beisteuern – aber zugleich Leistungen von ihm erhalten. Hier, und nicht bei Scheingefechten über die angeblich „spätrömische Dekadenz“ von Hilfsempfängern, muss die Diskussion über die Zukunft des Sozialstaats beginnen.

Was kann, was soll er künftig leisten? Und wie kann, wie soll er finanziert werden? Denn der Weg in die neue Arbeitswelt ist unumkehrbar. Dabei kann sich die Diskussion nicht nur auf Arbeitsmarktpolitik beschränken. Vor allem der Bildungssektor ist betroffen.

Noch immer ist Bildungspolitik Sache der Bundesländer. In Zeiten aber, in de-

Für die inneren Kinder:

das optionale Porsche Doppelkupplungsgetriebe (PDK). 2 Getriebe. 2 Kupplungen. 7 Gänge. Das PDK mit Handschalt- und Automatikmodus ermöglicht extrem schnelle Schaltvorgänge ohne Zugkraftunterbrechung. Für deutlich verbesserte Beschleunigungswerte. Gleichzeitig sorgt die Benzindirekteinspritzung (DFI) für einen verringerten Verbrauch und damit weniger CO_2-Emissionen. Fazit: Die Kombination PDK und DFI steht nicht nur für kompromisslosen Fahrspaß, sondern ebenso für Effizienz.

Porsche Intelligent Performance eben.

PORSCHE

nen von den Erwerbstätigen permanente Mobilität erwartet wird, stößt auch das föderale Prinzip an seine Grenzen.

Wie sollen Kinder, deren Eltern ihren Jobs übers ganze Bundesgebiet hinterherziehen, damit zurechtkommen, wenn sie in Bayern diese Schulpolitik vorfinden, in Berlin jene? Dort dauert die Grundschule vier Jahre, da sechs. In Hamburg gibt es Grundschulen, in denen von der ersten Klasse an Englisch unterrichtet wird, in anderen Städten fehlen diese Angebote.

In Rheinland-Pfalz braucht man bis zum Abitur 13 Jahre, in anderen Bundesländern 12, in Sachsen-Anhalt sitzen Haupt- und Realschüler in der Sekundarschule gleich komplett in einer Klasse. Dieses Chaos in der Schulpolitik stiftet mehr als nur Verwirrung – es produziert neue Verlierer.

Schon heute leistet sich Deutschland mehr als 20 Prozent Schüler auf unterstem und unterem Kompetenzniveau. Die deutsche Wirtschaft könnte laut einer Studie der Brüsseler Denkfabrik Centre for European Policy Studies bis zum Jahr 2040 europaweit absteigen und hinter das derzeit noch wirtschaftlich schwache Polen zurückfallen. Schuld daran seien Reformscheu und fehlende Investitionen in die Bildung.

„Es wird nie mehr, wie es war“, sagt Hans-Jörg Bullinger, Präsident der Fraunhofer-Gesellschaft, „der Trend geht zu einer weitreichenden Flexibilisierung des Arbeitslebens.“ Paare werden an getrennten Orten leben und arbeiten. Was heute prekär erscheint, wird morgen Normalität. Freiberufler verdrängen das Leitbild des Festangestellten. Viele Menschen werden mehrere Jobs zugleich haben. Der Auftrag auf Zeit ersetzt die feste Stelle. Möglich, dass man fünf verschiedene Arbeitgeber hat, die einen jeweils nur für ein paar Tage buchen.

Schon in 20 Jahren, so eine Projektion der Bundesagentur für Arbeit, befindet sich „ein Großteil der Arbeitnehmer in unbeständigen Beschäftigungsformen und bildet eine flexible Randbelegschaft“. Arbeitsverträge werden nur noch Mindeststandards definieren, entlohnt wird erfolgsorientiert. Vorübergehende Arbeitslosigkeit wird kein Stigma mehr sein, da sie zur Alltagserfahrung der Menschen gehören wird.

Der Zukunftsforscher Matthias Horx glaubt: „Die lange gültige Gleichung ‚Arbeit bedeutet Sicherheit‘ wird unbrauchbar.“ Es ist eine Welt, die den Menschen viel abverlangt. Eines der größten Dilemmas: Die vielen Wechsel im beruflichen Leben werden Familien und Freundschaften strapazieren. Doch zugleich werden diese als Rastplatz und Ruhepol, als letzter Anker unersetzlich. Markus Dettmer, Sebastian Kretz, Martin U. Müller, Gordon Repinski, Janko Tietz

WERNER SCHÜRING

Arbeitsministerin von der Leyen: *„Das Ziel muss immer Vollzeitarbeit sein“*

SPIEGEL-GESPRÄCH

„Weiße Flecken erkunden“

Bundesarbeitsministerin Ursula von der Leyen, 51, über die Revolutionen in der Arbeitswelt, die Notwendigkeit der Hartz-Reformen und die Zukunft des Sozialstaats

SPIEGEL: Frau von der Leyen, Sie erfüllen nicht das klassische Bewerberprofil, nach dem seit 60 Jahren Bundesarbeitsminister ausgewählt werden: Sie sind weiblich, kommen aus einem großbürgerlichen Elternhaus und wurden nicht durch Gewerkschaftsarbeit sozialisiert. Fremdeln Sie manchmal noch in Ihrem neuen Amt?

Von der Leyen: Im Gegenteil, alle akzeptieren, dass ich als Neue ganz unkompliziert die Fragen stelle: Warum ist das so? Dabei brechen dann schon mal eingefahrene Denkmuster und Schablonen auf.

SPIEGEL: Zum Beispiel?

Von der Leyen: In der Welt der Arbeitsminister ist die Vorstellung von Arbeit bei vielen noch geprägt vom Bild des männlichen, vollzeitarbeitenden Alleinverdieners. Die Arbeitswelt aber wird weiblicher, bunter und älter.

SPIEGEL: Vor allem wird diese Arbeitswelt für viele Deutsche unsicherer.