

Mein Name ist Martina Krohn, ich arbeite seit fast 4 Jahren bei malt/harms und ich biete Ihnen unter dem **Titel: Was gibt's denn da zu vermitteln?** eine Tour entlang einiger Aspekte unserer Arbeit – vielleicht holprig, hoffentlich nicht langweilig.

Wir nennen uns „Fachdienst für berufliche Integration“ und wir vermitteln Menschen – hauptsächlich unfallverletzte und berufserkrankte Versicherte der gesetzlichen Unfallversicherer – in Arbeit. Und das machen wir, bzw. meine Kolleginnen – ich halte mich aus der praktischen Arbeit raus – recht erfolgreich und – wie ich glaube – recht gut. Unsere Vermittlungsquote lag für den Zeitraum vom 01.07.08 bis 31.12.09 bei der Cheps-Maßnahme bei 50 % und bei 67,2 % bei den „reinen“ Arbeitsvermittlungsfällen. Zahlen, die zwar einiges aussagen, aber nicht alles.

Man hat sich mittlerweile daran gewöhnt: spätestens seit den Gesetzen zur modernen Dienstleistung am Arbeitsmarkt wird aktiv gegen Massenarbeitslosigkeit vorgegangen und eines der gelobten Mittel ist die Arbeitsvermittlung. In Fachkreisen durchaus anerkannt, gibt es unter den Betroffenen noch Zweifler. Die fragen: Was gibt's denn da zu vermitteln? Ich such doch nur einen Job.

Laut Wikipedia-Ableger Wiktionary bedeutet vermitteln: klarmachen, beibringen, herbeiführen und das könnte ein idealer Leitfaden für unsere Arbeit sein.

Wir beginnen mit dem Klarmachen: wir machen einen komplexen, vielschichtigen und undurchsichtigen Arbeitsmarkt für unsere Menschen – ich nenne sie Versicherte – transparenter. Als Arbeitsvermittler suchen wir Arbeit, wir suchen Stellen für bestimmte Menschen, (im Gegensatz zu Personalvermittlern, die für bestimmte Arbeitsplätze passende Menschen suchen,) und wir zeigen ihnen Wege, die zur Arbeitsaufnahme führen sollen, z.B. wie sie Bewerbungsmöglichkeiten finden und die Kontaktaufnahme gestalten können. Der Übergang zu „beibringen“ ist fließend, zum einen können wir dank unserer Kenntnisse und Erfahrungen Kontakte und Ideen „beibringen“, also ausfindig machen/präsentieren und zum anderen gehört auch oft ein beibringen im Sinne von erklären dazu. Dieses erklären kann bei praktischen Dingen, wie der Erstellung von Unterlagen beginnen, über die Beratung, zur Suche von Weiterbildungsangeboten gehen und muss bei Informationen zu weiteren Fördermöglichkeiten und zur Rechtslage – auch für die potentiellen Arbeitgeber – nicht enden. Am Ende des Prozesses steht das „Herbeiführen“, sprich das Zustandekommen eines Arbeitsvertrages.

Gradlinig, straight und simpel – gäbe es nicht noch eine Vielzahl weiterer Bedeutungen von „vermitteln“. Im Woxikon finden sich – neben vielen anderen: schlichten, glätten, in Ordnung bringen, ausgleichen, verhelfen zu, richtig stellen, ausbalancieren, einigen, begütigen, entschärfen, entspannen, in Zusammenhang bringen, eine Brücke schlagen, eine Verbindung herstellen, in Kontakt bringen, verkuppeln, gerade biegen, versöhnen, aus der Welt schaffen, einschreiten, eingreifen, sich einschalten, dazwischentreten, andere Maßnahmen ergreifen, an den Mann bringen, verschaffen, besorgen, organisieren, verhelfen zu und und und. Hinter dem Vermittlungsbegriff versteckt sich eine Menge und dementsprechend „tun“ wir eine Menge; nicht jeder dieser Aspekte ist in jedem Einzelfall gefragt, aber jeder – und weitere dazu – kann auftauchen. Jederzeit.

Aus diesem Grund, und weil das bei der sogenannten „Arbeit mit Menschen“ nun einmal so ist, „funktioniert“ das Vermitteln nur, wenn die Zusammenarbeit funktioniert; wenn unsere Versicherten und wir das gleiche Ziel verfolgen, gegenseitiges Vertrauen herrscht und wir die Komplexität unserer Kandidaten mit all ihren Wünschen, Bedürfnissen, Stärken und Schwächen als ebenso gegeben akzeptieren wie die Komplexität des Arbeitsmarktes.

Erfolg kann in den meisten Fällen nur durch aufmerksame Begleitung erreicht werden. Einfaches „Matching“, beispielsweise über Datenabgleich, schafft es nicht die Vielschichtigkeit von Anforderungen und Erwartungen auf beiden Seiten zu erfassen. Was nicht heißt, dass keine Treffer erzielt werden können. Aber die Problematik fängt bei der Zuordnung von häufig sinnentfremdeten Schlagwörtern an und hört mit der Passgenauigkeit von Rubriken nicht auf. Des einen Ansprüche an „Flexibilität“ decken sich häufig nicht mit des anderen Bereitwilligkeit zur „Anpassung“.¹

Da Vermittlungserfolg und Vermittlungsqualität durch eine gelungene Interaktion zwischen Vermittlerin und Klientin bestimmt werden, kommt der Person der Vermittlerin eine Schlüsselrolle zu. Ihr muss es gelingen, Bewerber oder Bewerberin aktiv einzubinden, was, wie gesagt, nur über ein gemeinsames Ziel möglich ist. Nur ein Bewerber mit eigenem Willen hat gute Aussichten am Arbeitsmarkt. Dies gilt um so mehr, als Skills wie Selbstorganisation, Initiative und Engagement vermehrt von Unternehmen gefordert und zum Nadelöhr des Bewerbungsprozess werden.²

¹ Vgl. Volker Hielscher, Peter Ochs: Arbeitslose als Kunden? – Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog, Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 2009, S. 120.

² Vgl. Stefan Sell: Modernisierung und Professionalisierung der Arbeitsvermittlung, Gutachten der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2006, S und Volker Hielscher, Peter Ochs: Arbeitslose als Kunden? – Beratungsgespräche in der Arbeitsvermittlung zwischen Druck und Dialog, Studie der Hans-Böckler-Stiftung, 2009, S. 115

Festzuhalten bleibt soweit: Arbeitsvermittlung ist nicht einfach, kann aber vieles. Nach Aussage des ehemaligen Bundesarbeitsministers Scholz kann „man mit moderner, guter Arbeitsvermittlung“ sogar „Arbeitslosigkeit reduzieren“.³

Überraschen kann diese Aussage diejenigen, die glaubten, dass Arbeitslosigkeit durch die Schaffung von Arbeitsplätzen reduziert wird und dass Arbeitsvermittlung daran erst einmal ursächlich nicht beteiligt ist. Überrascht hat mich, dass die Aussage zutrifft und möglicherweise überraschen würde Herrn Scholz, wieso sie zutrifft.

Ausgestrahlt in der ARD am 14.07.09 und „nachzusehen“ auf YouTube unter dem Stichwort: die Armutsindustrie wird ein eigener Arbeitsmarkt/Beschäftigungsmarkt vorgestellt, den es zwar nicht erst seit den Gesetzen zur Modernen Dienstleistung am Arbeitsmarkt gibt, der aber seither boomt und jährlich 7 Milliarden Euro für subventionierte Lohnkosten, Eingliederungs- und Vermittlungsmaßnahmen verschlingt. Von diesen Geldern profitieren viele – wie die Reportage zeigte -, leider nicht die Betroffenen. Trotzdem reduzieren die vorgestellten Maßnahmen Arbeitslosigkeit und dies gleich doppelt: zum einen durch die geschaffenen Stellen, die von den Dienstleistern gern mit gerade selbst der Erwerbslosigkeit entronnenen Ich-Ag-Inhabern besetzt werden und zum anderen durch die Bereinigung der Statistik. Arbeitslose in Maßnahmen jegweder Art, z.B. der „Vermittlung durch Dritte“, tauchen in der Statistik nicht mehr auf.

Seriös betrachtet kann Arbeitsvermittlung nur einzelnen Menschen Zugang zum Arbeitsmarkt verschaffen. Hier hat sich gezeigt, dass gerade Langzeitarbeitslose und sogenannte „schwer vermittelbare“ Bewerberinnen von dieser Unterstützung am meisten profitieren.⁴ Dieser Umstand lässt vermuten, dass Arbeitslosigkeit grundsätzlich zwar aus einem Mangel an offenen Stellen resultiert, im Einzelfall aber auch ein Zugangsproblem sein kann. Der Arbeitsmarkt funktioniert nach bestimmten Regeln und Unkenntnis dieser Regeln führt zum Ausschluss; das kann sogar unabhängig von beruflichen Qualifikationen sein.⁵ Wo vor einigen Jahren die direkte Ansprache eines Arbeitgebers im Stil von „Ich bin Schlosser, hast du Arbeit“ reichte, haben sich die Zugangswege verändert. Wer sich nicht verkaufen kann, hat in einer Konsumgesellschaft nichts zu suchen.

³ Pressestatement vom 31.08.2008

⁴ vgl. IAB Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung Kurzbericht 2008

⁵ Darüber hinaus werden berufliche Qualifikationen zunehmend schneller entwertet, vgl. Michael Stops „Berufs als Informationsgrundlage für die Personalvermittlung“ in Franz Egle, Michael Nagy (Hrsg): Arbeitsmarktintegration – Grundsicherung – Fallmanagement – Zeitarbeit – Arbeitsvermittlung, Wiesbaden 2008, S. 366 ff

Was aber leider im Umkehrschluss nicht bedeutet, dass Kenntnis der Regeln zwangsläufig zum Erfolg führt. So beinhaltet unsere Vermittlungsquote von 67,2 % eben auch die anderen 32,8 % bei denen keine Arbeitsaufnahme zustande kam.

Wie bereits gesagt, handelt es sich bei dem Großteil unserer Kandidaten um Menschen, die ihre Arbeitstätigkeit aufgrund der Folgen einer Berufskrankheit oder eines Unfalls aufgeben mussten. Sie müssen sich entweder beruflich komplett neu orientieren oder können ggf. mit einigen Einschränkungen weiter im ehemaligen Arbeitsbereich/Beruf bleiben. Die naheliegende Vermutung wäre, dass die Arbeitsaufnahme an der gesundheitlichen Beeinträchtigung scheitert, dass der Grund, aus dem sie zu uns geschickt wurden, auch die Ursache des Misslingens der Vermittlung ist. Das kann selbstverständlich der Fall sein, aber häufiger ist es anders.

Manchmal scheitern wir mit unserm Vorhaben bereits an der „motivierten engagierten Zusammenarbeit“. Das kann unterschiedliche Gründe haben; es gibt Menschen, die möchten einfach nur wieder Arbeiten, wie sie es jahrelang getan haben. Sie sehen wenig Sinn in „guter, moderner Arbeitsvermittlung“, in vorteilhaft durchgestylten (hochgeplusterten) Bewerbungsschreiben und haben kein Verständnis für ein Coaching für das Eingangsassessment. Das hat mit ihnen und dem, was sie wollen – nämlich arbeiten – aus ihrer Sicht nichts zu tun. Wenn sie vielleicht auch einsehen, dass „so was“ heute dazu gehört, so können sie – bei allem guten Willen, keinen mitreißenden Enthusiasmus für die Selbstvermarktung entwickeln.

Apropos mitreißend: Fast noch schwieriger wird es, wenn Versicherte von vornherein wissen, dass sie keine Chance haben und uns und unseren Vorschlägen stets mit einem „das klappt ja doch nicht“ begegnen. Aus ihrer Sicht sind wir (bezahlte) Luftschlossarchitekten, wohingegen sie die Sachlage „realistisch“ betrachten und das Mitreißende dieser Zusammenarbeit entwickelt rasch eine Tendenz Richtung Abgrund. Ein Blick auf die Arbeitslosenstatistik genügt doch. Was haben wir uns bloß gedacht?

Woran es im Einzelfall liegt, wenn keine Vermittlung zustande kommt, ist unterschiedlich. Oft kommen mehrere Dinge zusammen, wie im Beispiel von Herrn X. Er stammt aus der Türkei, lebt aber bereits seit 30 Jahren in Bremerhaven und war seitdem als angelernter Schweißer tätig. Deutschkenntnisse waren für seine Arbeit nur in geringem Umfang notwendig, da die meisten Kollegen ebenfalls aus der Türkei stammten, und so hat er dem Spracherwerb nie große Bedeutung zugemessen. Er kam ja zurecht. Mit einem Nettoeinkommen von 2.500 Euro hat er anständig verdient; ihm und seiner Familie ging es gut. Bis er sich im Februar 2008 bei einem Arbeitsunfall eine schwere Fußverletzung

zuzog. Nach Abschluss der medizinischen Reha war klar, er wird nicht mehr als Schweißer arbeiten können. Herr X kam zu uns in die Beratung und trotz seiner und unserer intensiven Bemühungen gelang es nicht, einen neuen Arbeitsplatz zu finden. Wie sie sicher bereits vermuten, spielten mehrere Faktoren eine Rolle:

- Hohe Arbeitslosigkeit in Bremerhaven
- Mangelnde Deutschkenntnisse
- fehlende Qualifikation
- hohe Verdiensterwartung
- Alter 50 Jahre

Und von all diesen Hemmnissen war die Fußverletzung, die Herrn X zu uns führte, fast das geringste Übel.

Der ausschlaggebende Grund für eine nicht zustande gekommene Vermittlung liegt in erster Linie an den fehlenden Arbeitsstellen. Das kann nicht oft genug gesagt werden. Darüber hinaus bewegen wir uns auf einem Arbeitsmarkt, der sich verändert und die Art von Arbeitsplätzen die wir suchen, seltener bietet. Unser Vermittlungsziel, in Übereinstimmung mit dem Wunsch des Versicherten, ist in den allermeisten Fällen die Aufnahme einer Vollzeitbeschäftigung, möglichst unbefristet, keine Leiharbeit und ordentlich/tariflich entlohnt.

Wie die Statistik zeigt, nimmt diese Form der Beschäftigung langsam aber stetig ab. Im Jahr 2008 war 1 Drittel aller Erwerbstätigen atypisch beschäftigt oder solo-selbständig.⁶ und die Zahl der Vollzeitbeschäftigten ging auch im Jahr 2009 weiter zurück.⁷ Besonderes Wachstum ist in der Arbeitnehmerüberlassung zu verzeichnen, die Branche wuchs von 1999 bis 2009 um 118%. Auch wenn der Anteil der in Leiharbeit beschäftigten ArbeitnehmerInnen an der Gesamtbeschäftigung nur etwa 2% beträgt, so fanden rund 36% der Neueinstellungen sowohl im Jahr 2007 als auch in 2008 in Zeitarbeitsverhältnisse statt.⁸

Zeitarbeit hat einen schlechten Ruf, auch wenn die Agentur für Arbeit alles dafür tut, sie für „salonfähig“ zu erklären und beispielsweise Kontaktbörsen für Arbeitnehmerüberlassungsunternehmen bietet. Auf einer solchen hat es, wie ein Teilnehmer berichtet, geheißen: „Einen neuen Job? Kein Problem. *Wenn Sie flexibel sind, sich vor keiner Arbeit scheuen und es Ihnen nichts ausmacht, unter Tarif bezahlt zu werden*“. Wer

⁶ vgl. Niedrigeinkommen und Erwerbstätigkeit, Statistische Bundesamt, Begleitmaterial zum Pressegespräch am 19.08.2009, S. 7

⁷ vgl. panorama.ch/pdf/2009pan096d17.pdf

⁸ vgl. „Der Arbeitsmarkt in Deutschland – aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit“, Publikation der Agentur für Arbeit, Stand Januar 2010

hingegen so stur zeigte wie eine Kursteilnehmerin, die wegen ihrer Kinder nur Teilzeit arbeiten will, habe die Zeichen der Zeit einfach nicht erkannt. *Das, so der Zeitarbeitsanwerber, können wir unseren Kunden nicht vermitteln.*⁹ Ein weiterer Beleg dafür wie entscheidend und wichtig gute Vermittlung ist!

Allerdings darf man bei allem Lamentieren über Entstandardisierung und Deregulierung nicht vergessen, dass es eine Vollbeschäftigung in Normalarbeitsverhältnissen nie gegeben hat, auch wenn wir dem gern hinterher trauern. Wie Christa Wichterich in „*Prekär arbeiten, prekär leben. Neoliberale Politik und Konzernstrategie*“ schreibt: „Die Vollbeschäftigung war jedoch auch im goldenen Zeitalter des Fordismus oder rheinischen Kapitalismus nur eine männliche Teilrealität, sozusagen eine halbierte Realität.“¹⁰ Frauen erzielten evtl. einen Zuverdienst, ihre soziale Sicherheit war abhängig vom lohnarbeitenden Mann. „Vollbeschäftigung des weißen Ernährers war nur auf Kosten der Ausgrenzung von Frauen möglich.“¹¹ Und wie sie weiter beschreibt, auf Kosten des Großteils der Weltbevölkerung, der niemals aus dem Zustand der Prekarität herausgekommen ist. In dem Sinne war/ist unsere Wohlfahrtstaatlichkeit mit einem satten mittleren Konsumstandard ein historischer Ausnahmezustand.

Ein Ausnahmezustand, der uns verloren zu gehen droht. Mit der formalen Deregulierung der Arbeitsverhältnisse, wie der Ausweitung des Niedriglohnsektors, von Mini und Midi-Jobs sowie Leiharbeitsverhältnissen gehen weitere Veränderungen einher. Diese beschreiben Klaus Dörre und Ulrich Brinkmann in ihrer Analyse des Finanzkapitalismus: „*Prekarisierung bezeichnet Prozesse der Verunsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen, die im Europa des 21. Jahrhunderts von unten und von oben die Gesellschaft durchdringen. Sie gehen über die bisherigen informellen Beschäftigungsfelder hinaus und erfassen zunehmend Mittelschichten, qualifizierte und männliche Sektoren.*“¹²

Unsicherheit und Verunsicherung gehen um, so ist es sicher kein Wunder, dass dieser Fachtag unter dem Titel: *Beschäftigung sichern* auftritt und sich ein großer Teil der nachfolgenden Beiträge mit dem Thema Kündigung befasst. Denn was man hat, das hat man. Jede Arbeit ist besser als keine Arbeit.

⁹ Gerhard Hörner, *Tatort Arbeitsamt. Viele Tipps für Arbeitslose. So wehren Sie sich gegen schlechten Service*, Wien 2005, S. 138

¹⁰ Christa Wichterich, „*Prekär arbeiten, prekär leben. Neoliberale Politik und Konzernstrategie*“ in Andreas Exner, Werner Rätz, Birgit Zenker (Hrsg): *Grundeinkommen. Soziale Sicherheit ohne Arbeit*, Wien 2007, S.96

¹¹ Ebd. S.96

¹² Klaus Dörre, Ulrich Brinkmann, 2005 „*Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells?*“ In *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 45/2008, S.87

Doch wie sieht es tatsächlich aus und zwar aus Sicht der Arbeitnehmer? Der DGB erhebt seit 2007 jährlich eine Umfrage unter dem Titel „Gute Arbeit“, in der Beschäftigte ihre Arbeitswelt beurteilen dürfen. Das Ergebnis hat sich in den 3 Jahren nicht wesentlich verändert: „Schlechte Arbeit ist nicht besser geworden.“ (wie es im Vorwort zur Veröffentlichung 2008 heißt.) Wie die Auswertung der Erhebung 2009 ergibt, haben nur 12 % der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer „Gute Arbeit“, 33 % haben schlechte Arbeit und 55 % Mittelmäßige Arbeit. Nach Einschätzung des DGB ist die Parole „Hauptsache Arbeit“ ein Code für ein wirtschafts- wie arbeitspolitisch schädliches Programm.¹³ Dieser Einschätzung stimmt eine Untersuchung der Auswirkungen der Hartz Reformen zu. Dort heißt es: „Die Reformen in der Arbeitsmarktpolitik zielen unter dem Motto „Fördern und Fordern“ in erster Linie auf ArbeitnehmerInnen, nicht auf Unternehmer und auch nicht auf die Beschäftigungs-, Wirtschafts- und Finanzpolitik. Betroffen von der grundlegenden Umstrukturierung in der Arbeitsmarktpolitik sind nicht nur die Erwerbslosen bzw. von Erwerbslosigkeit Bedrohten, sondern mittelfristig auch diejenigen, die bislang noch zu den sogenannten Stammebelegschaften gehören. Dieser Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarktpolitik verschärft nicht nur die Zumutungen an Arbeitslose, sondern verändert grundlegend die Strukturen auf dem Arbeitsmarkt.“¹⁴

Diese Strukturveränderungen bringen vermehrten Druck und Unsicherheit; das bekommen alle zu spüren: Arbeitnehmern in Prekarität kann man schnell Angst machen; besonders wenn die berühmte Reservearmee vor den Werkstoren wartet. Wenn ich es nicht mache, macht es ein anderer, die Konkurrenz schläft nicht. Im Zusammenspiel mit der viel gerühmten Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, die tatsächlich meist nur den Unternehmen zugute kommt, werden Arbeitserfahrungen entkollektiviert. Wo früher Arbeitnehmerinteressen gegen Arbeitgeberinteressen standen, steht nun vermeintlich Arbeitnehmer gegen Arbeitnehmer. Arbeitskonflikte werden individualisiert, da angesichts der flexiblen Möglichkeiten anscheinend alles im Einzelfall ausgehandelt werden kann und muss. Hier mögen einige gefragte Fachkräfte auch durchaus einen Spielraum haben, für den Großteil der Arbeitnehmer bedeutet es eine zusätzliche Anpassung bei gleichzeitigem Verlust von „alten Bezügen“.

Ihren Beitrag leistet auch die Mobilisierung des ganzen Menschen im Zeitalter flexibler Produktionsprozesse, wenn in Teams und Projektgruppen, in flachen Hierarchien, die

¹³ vgl. DGB Index „Gute Arbeit“ 2009, S. 3

¹⁴ Heinz Möller, Hans-L. Endl, Hartmut Tölle, Udo Gebhardt, „Auswirkungen der Hartz-Reformen auf ArbeitnehmerInnen am Beispiel von Bremen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt“ in Hella Baumeister, Ulrich Gransee, Klaus-Dieter Zimmermann (Hrsg.): Die Hartz-Reformen: Die Folgen von Hartz IV für ArbeitnehmerInnen, S. 9

Verantwortung – auch für Konflikte – nach unten abgegeben wird. Der oder die Einzelne wird samt ihrer Sozialkompetenzen vereinnahmt und ist selbstverständlich selbst Schuld wenn es Probleme gibt und muss dann offenbar noch an den eigenen soft skills arbeiten. Denn das ist ja auch das Schöne an einer Arbeit, die den ganzen Menschen fordert: sie ist nie beendet und die Selbstoptimierung nie abgeschlossen! Der neue Arbeitnehmer bei Bayer: witzig, offen, aufgeschlossen, reflexiv – und vermutlich kann er auch fachlich was.

Es ist aber keineswegs so, dass die Forderung nach dem gesamten Menschen nur vom Unternehmen ausgeht; der Sog hat die Menschen selbst erfasst. Sie wollen sich einbringen und sehen die Arbeit als einen (wichtiger werdenden) Teil ihrer Persönlichkeit.

Arbeit meint in diesem Kontext Erwerbstätigkeit. Andere Bereiche, in denen Arbeit stattfindet, bleiben ausgeklammert; Arbeit die nicht vergütet wird, findet in gewisser Weise nicht statt und bietet weder Einkommen noch die soziale Anerkennung eines richtigen Jobs.

Und so stehen wir da. Auf der einen Seite zuwenig Arbeit und auf der anderen Seite zuviel Erwartung. Wie Stefanie Winter bereits im Jahr 2003 in „Elite ohne Arbeit“ konstatiert: „Arbeit ist längst nicht mehr das halbe Leben, sondern das ganze. Und ohne sie ist man nichts.“¹⁵

Vorbei die Zeit als sich dem Job in Robert Lemkes Heiterem Beruferaten noch mit einer typischen Handbewegung und der Frage „Was bin ich?“ genähert werden konnte. In unserer heutigen Gesellschaft stellt sich die Frage nach dem Beruf, der Erwerbstätigkeit, wesentlich umfassender nämlich: Wer bin ich? Der Anspruch an die eigene Erwerbsarbeit ist gestiegen, sie soll dem Leben Sinn geben und Identifizierung ermöglichen. Eine Identifizierung mit dem Job kennen auch Arbeiter und Angestellte früherer Jahre. Sie jedoch gingen in der Gruppe auf, der Innung, der Zunft, der Kammer. Wer sich heute über seinen Job identifiziert, ist dabei häufig allein. Das verlangt viel vom Einzelnen. Und hilft ihm wenig, wenn er scheitert. Denn die Zusammenhänge oder Beschäftigungen von denen noch vor nicht allzu langer Zeit Sinn und Identität ausgingen, die Familie, das Gemeinwesen, Religion, Sport oder Hobby, sie verblassen neben der Arbeit.¹⁶

Und das so passend – gerade zu einem Zeitpunkt, wo die „Gute Arbeit“ immer rarer wird. Ein Paradox oder ein brillanter Schachzug kapitalistischer Güterverknappung? Und was

¹⁵ Stefanie Winter, Elite ohne Arbeit. Die Leistungsgesellschaft verstößt ihre Kinder, Kreuzlingen/ München 2003, S.

¹⁶ Ebd. S.75ff

kann man von Arbeit – Erwerbsarbeit – im Kapitalismus überhaupt erwarten? Mehr als einen krummen Rücken und eine Maushand?

Fragen Sie Marx, ich weiß es nicht, aber ich bedanke mich für Ihre Geduld und schließe mit einem Zitat von H.L. Mencken: „Was ist Arbeit? Lebensunterhalt? Beschäftigung? Oder das, was das Leben ausmacht? Es ist alles das und mehr. Praktisch und symbolisch – wir haben immer mit Arbeit zu tun. [...] Ich arbeite aus dem selben Grund aus dem eine Henne Eier legt.“

Und aus dem Grund – es könnte bei mir ja genau so sein – wünsche ich mir, weniger Legebatterien für Mensch und Tier und plädiere für artgerechte Arbeit – Tierhaltung sowieso.