«Leistungs-Abfall» – Warum gibt es nicht einen Arbeitsmarkt für alle? – Agogis Impuls 2022/5

Fachkommentar von Bruna Campanello
Gewerkschaft Unia

«Was muss man leisten, um in der Schweiz im ersten Arbeitsmarkt tätig zu sein?», lautet die Kernfrage zu diesem Impuls. Das Wortspiel «Leistungs-Abfall» im Titel zum Film suggeriert provokativ, welche Behandlung man erfährt, wenn die Leistung nicht stimmt und damit die Zutrittsbedingungen zum ersten Arbeitsmarkt nicht (mehr) erfüllt sind. Wer gehört ab wann dazu – und welche Leistung wird dabei anerkannt? Wem wird Respekt und Wertschätzung in welchem Mass entgegengebracht?

Wir sehen im Kurzfilm, wie Kinder die Arbeit ihrer Eltern mit einzelnen Tätigkeiten beschreiben. Häufig wird der Computer eingesetzt, Fahrzeuge werden bewegt, Dinge verkauft, Elternteile sind unterwegs und manchmal schon früh am Morgen fort. Aber auch Kochen und Fürsorge – das «für einen da sein» – wird als Arbeit wahrgenommen. Und natürlich Geld verdienen und Rechnungen schreiben. Die erwachsenen Protagonisten des Kurzfilms charakterisieren ihre Arbeitstätigkeit mit einer Reihe von Eigenschaften: Macht Freude, ist sinnstiftend und bietet Raum für Gestaltung, Kontakt mit anderen Menschen, wird in hoher Verantwortung und Selbständigkeit ausgeübt, ist stressig. Es kommt klar zum Ausdruck, dass die Arbeit nicht nur für einem selbst wichtig ist, sozusagen als Selbstzweck, sondern mindestens ebenso, um damit einen relevanten Nutzen zu schaffen. Und dass auch Arbeit eine aktive Teilnahme am gesellschaftlichen Leben verschafft.

Obwohl alle Personen durchaus selbstbewusst auftreten, wird das Thema Leistung tendenziell aus einer eher defensiven, manchmal sogar rechtfertigenden Position angegangen.
Es stellt sich hier die Frage – und eine Frage, die die Gewerkschaften immer beschäftigt und mich persönlich umtreibt: Was ist der Wert der Arbeit. Weshalb gibt es Berufe oder Leistungen, die von der öffentlichen Wahrnehmung weniger oder mehr anerkannt und wertgeschätzt werden. Ein Beispiel von grosser Aktualität ist die Pflege. Vor der Pandemie wurde die Arbeit in der Pflege nicht gross wahrgenommen. Während der Pandemie wurde für die Arbeitnehmenden in der Pflege geklatscht, gedankt für ihre grosse, wichtige und unermüdliche Arbeit – für ihre ausserordentliche Leistung, die sie tagtäglich geleistet haben. Heute jedoch, ja die Pflege-Initiative wurde deutlich vom Schweizer Stimmvolk angenommen, haben sich die Lohn- und insbesondere die Arbeitsbedingungen der Betroffenen noch kaum verbessert, zumindest nicht im kollektiven Sinn.

Mir bleibt von den einzelnen Erzählungen sicherlich in Erinnerung, wie sich Nikolaus Beyersdorf Respekt einfordert und kämpferisch kritisiert, dass im Vergleich zu früher bei seiner jetzigen Stelle (zweiter Arbeitsmarkt) seine Behinderung (zuungunsten der erledigten Arbeit) in den Vordergrund getreten ist. Respekt, Würde – Akzeptanz von zu wenig wertgeschätzten oder für die breite Öffentlichkeit unsichtbaren Arbeitsleistungen sind in der gewerkschaftlichen Arbeit zentrale Begriffe, die es permanent und vehement einzufordern gilt.

Die erwachsenen Erzählenden beurteilen einen einzigen Arbeitsmarkt für alle als tendenziell machbar und vor allem auch gesellschaftlich wertvoll. Dabei scheinen mir folgende Aspekte wichtig für die weitere Diskussion: Gleichbehandlung und Chancengleichheit sowie existenzsichernde Entlöhnung. Im Film wird zudem konkret die Forderung aufgestellt, Leistung anders oder eben «neu» zu denken: Nämlich indem die Arbeit einer einzelnen Person nicht ausschliesslich als individuelle Grösse, sondern als Beitrag zur Leistung einer grösseren Gruppe – im konkreten Fall einem Arbeitsteam – gesehen wird. Es gibt das geflügelte Wort, dass eine Gruppe mehr ist als nur die Summe ihrer Individuen – und dies sollte meines Erachtens auch als Metapher für die Gesellschaft gelten, weshalb ich diesen Denkansatz äusserst richtig finde.

Arbeitsbegriff, Leistung und Soziale Sicherheit im «System Schweiz»

Das schweizerische Sozialversicherungssystem baut überwiegend darauf auf, dass Lohnarbeit geleistet wird, und dies möglichst zu 100 % bis zur Pensionierung. Denn nur wer 44 beziehungsweise als Frau 43 Jahre lang in die AHV einzahlt und ab 25 Jahren das individuelle Pensionskassenguthaben ohne Unterbruch füttert, kann volle Beitragszahlungen im Ruhestand in Reichweite wähnen. Gerade bei Teilzeit- und Niedriglohnarbeit ist zu berücksichtigen, dass unter der Eintrittsschwelle von aktuell CHF 21'150 kein Pensionskassenobligatorium besteht. Auch nicht, wenn der Verdienst aus mehreren Anstellungen insgesamt darüber liegt. Beiträge aus der Arbeitslosenversicherung erhält man nur dann, wenn man in den letzten 2 Jahren vor der Erstanmeldung 12 Monate gearbeitet hat.

Im Übrigen nimmt die für die Lohnarbeit aufgewendete Zeit in der Schweiz einen grossen Teil des Alltags in Anspruch. Im internationalen Vergleich ist sie hoch.

Als Eintrittsschwelle zur Arbeitswelt und damit zum ersten Arbeitsmarkt dient also erst einmal die individuelle Lohnarbeit und die damit verbundene unmittelbar verwertbare individuelle Arbeitsleistung, die es zu erbringen gilt, um sich einen würdigen und unabhängigen Lebensunterhalt inklusive eines Ruhestands in Würde finanzieren zu können. Die Lohnarbeit ist jedoch zusätzlich auch auf einer anderen Ebene von Bedeutung, nämlich um gesellschaftliche Wertschätzung und Respekt zu erfahren. Zudem von Bedeutung ist seit einiger Zeit der stetig wachsende Druck an die Verfügbarkeit, respektive Flexibilität der Arbeitnehmenden. Wer hingegen keiner oder nur wenig Lohnarbeit nachgeht, wird oftmals früher oder später abgestempelt und später tendenziell ausgegrenzt, so als sei diese Person weniger Wert oder gar ein «Taugenichts».

Kurzum: Die Schweiz baut auf ein System, wo die Lohnarbeit im Zentrum steht und alle 100 % leistungsfähig sein müssen. Dieses funktioniert mehrheitlich über die unmittelbare Verwertbarkeit in der Welt der entlöhnten Arbeit, welche der Schlüssel zur Existenzsicherung/sozialen Sicherheit ist.

Die Schattenseite der Leistung

Der Leistungsdruck auf die Arbeitnehmenden steigt von Jahr zu Jahr. Der Job-Stress-Index der Gesundheitsförderung Schweiz zeigt das klar auf. Es handelt sich dabei um eine regelmässig

durchgeführte Untersuchung zum Thema Stress in der Schweizer Erwerbsbevölkerung. Der letzte Bericht aus dem Jahr 2020 kommt unter anderem zu folgenden Resultaten:[1]

- «Drei von zehn Erwerbstätigen (29,6 %) haben mehr Belastungen als Ressourcen in einem Ausmass, das nicht durch zufällige Schwankungen erklärbar ist. Dieser Anteil steigt erneut, wobei der Anteil Erwerbstätiger abnimmt, die [von] mehr Ressourcen als Belastungen berichten.»
- «Beinahe ein Drittel der Erwerbstätigen (28,7 %) ist emotional erschöpft.»

Zudem wurde bei dieser Erhebung ein vertiefter Blick auf die sogenannte Intensivierung der Arbeit an sich gerichtet. Hierzu wird festgestellt, dass insbesondere die Digitalisierung im Arbeitsalltag den Anforderungskatalog an die Arbeitnehmenden fortlaufend neu definiert. Dies resultiere in einer immer höheren Kadenz der Veränderungen und generell einer höheren Arbeitsgeschwindigkeit – das Arbeiten wird als beschleunigt und intensiviert wahrgenommen. Es muss an dieser Stelle angefügt werden, dass permanent veränderliche Anforderungen Unsicherheit und Angst bei den Arbeitnehmenden schüren, welche sich nicht zuletzt negativ auf die Gesundheit auswirken können. Bedenken, vielleicht eines Tages nicht mehr zu genügen, weil die erwartete Leistung nicht mehr abgeliefert werden kann, erhalten zudem im «System Schweiz» unmittelbar eine existenzielle Dimension. Dies bedeutet nicht mehr und nicht weniger, als dass das absolute Leistungsprimat zunehmend krank macht.

Der Widerspruch

Die Erläuterungen zeigen die zentrale Rolle von Bezahlarbeit und Arbeitsleistung im ersten Arbeitsmarkt auf. 100 % arbeiten, sonst hat man heute und später existenzielle Nachteile. Man hat gesund zu bleiben und natürlich flexibel bezüglich den Arbeitsbedingen zu sein. Immer auf dem neusten Stand des Wissens, hat sich möglichst ausserhalb der Arbeitszeit weitergebildet und ist bereit, kurzfristig mehr zu arbeiten, wenn es verlangt wird. Wer dies nicht leisten kann, findet eher keinen Platz, womit wir zum Wortspiel zu Beginn dieses Textes zurückgekehrt sind: Sie oder er fällt zumindest ab. Die Frage ist nun also, wer die geforderte Leistung und Verfügbarkeit im Alltag über einen sehr langen Zeitraum überhaupt bereitstellen kann. Denn die Realität sieht folgendermassen aus:

- Frauen, die heute immer noch den grössten Teil der unbezahlten Care-Arbeit erledigen, haben auf dem Arbeitsmarkt immer noch schlechtere Chancen und werden schlechter entschädigt als ihre männlichen Kollegen. Solange es kein bezahlbares Betreuungssystem für Kinder (oder pflegebedürftige in der Familie) gibt, ist Teilzeitarbeit zumeist die einzige Option und eine schlechtere soziale Absicherung die logische Folge.

- Ältere Arbeitnehmende, auch wenn sie noch fit genug sind, um bis 65 zu arbeiten, sind auf dem Arbeitsmarkt je länger desto weniger gefragt. Dies zumeist mit dem Argument, dass sie nicht mehr genügend leistungsfähig und flexibel sind. Und zu teuer.
  Es braucht wenig Vorstellungskraft, sich diese Situation vorzustellen, wenn sogar eine

[1] Faktenblatt_048_GFCH_2020-09_-_Job-Stress-Index_2020.pdf (gesundheitsfoerderung.ch)

angeschlagene Gesundheit hinzukommen würde, wie es z. B. in körperlich belastenden Berufen regelmässig der Fall ist.

- Migrantinnen ohne anerkannte Ausbildung und Berufserfahrung sind oft gezwungen, einer unqualifizierten Arbeit nachzugehen. Oft fehlt das Geld und/oder die Zeit, ihren Abschluss nachzuholen oder ihre Berufserfahrung in gültige Abschlüsse umzumünzen.

Eine neue Arbeitswelt?
Diese kurze Aufzählung, die nicht abschliessend ist, verdeutlicht, dass die Eintrittsbedingungen zum ersten Arbeitsmarkt eine ausgrenzende Wirkung haben, welche nicht zuletzt auch sozial Schwächere benachteiligt. Es sollte an dieser Stelle nicht aus den Augen verloren werden, dass die ausschliessende Wirkung sehr oft zum gänzlichen Abschied von jeglichem Arbeitsmarkt führt. Nicht jede arbeitslose Person meldet sich beispielsweise als solche: Vielleicht wird erneut (in der Familie) die Reproduktionsarbeit übernommen, die Schweiz verlassen und ins Ursprungsland zurückgekehrt oder zu gekürzten Konditionen gezwungenermassen früher die Pensionierung angetreten.

Ein Grossteil der Frauen arbeitet heute oft in gesellschaftlich essenziellen Berufen (Pflege, Detailhandel etc.), wo die Lohn- und Arbeitsbedingungen aber aufgrund einer geringen Wertschätzung und mässiger Verwertbarkeit schlecht sind. Ältere Arbeitnehmende werden vom Arbeitsmarkt verdrängt und müssen als Folge nach langjähriger Lohnarbeit massive Abstriche in Kauf nehmen. Und Migrantinnen und Migranten ohne anerkannte Ausbildung sind gezwungen für einen schlechten Lohn – als Hilfsarbeiter, Hilfsarbeiterin viel zu arbeiten. Hier wird deutlich, dass die Art der geleisteten Arbeit, die gesellschaftliche Rolle und der persönliche Hintergrund einen nennenswerten Einfluss auf das Leistungsvermögen haben.

Die gestellten Herausforderungen im ersten Arbeitsmarkt sind also enorm und es muss auch immer mehr geleistet werden. Und wie ausgeführt, passen nicht alle in dieses Schema. Es ist deshalb meiner Meinung nach keine Illusion, dass sich alle Menschen an einem Arbeitsmarkt beteiligen können, sondern eine Frage nach der Vision, welche dies ermöglicht. Eine solche Vision muss sozial gerecht gedacht werden und die gesellschaftliche Solidarität ins Zentrum stellen. Aus gewerkschaftlicher Sicht – und für das setzten sich die Gewerkschaften auch ein – sollte es einen Arbeitsmarkt geben, der im Gegensatz zu heute deutlich mehr und auch verschiedene Formen von Arbeit anerkennt, wertschätzt und fair entschädigt. Und den Arbeitnehmenden, unabhängig von Herkunft oder Geschlecht etc. ein würdevolles Leben ermöglicht.

Es ist dazu nicht nur notwendig «Leistung» neu zu denken – wie eingangs geschildert auch als Beitrag zu einem gemeinschaftlichen Ganzen statt nur als ein individuelles Produkt. Es ist sicherlich auch notwendig, den anerkennenden und wertschätzenden Begriff «Arbeit» breiter und über die Definition «Lohnarbeit» hinaus zu verstehen. Und dies auch konsequent einzufordern: Ganz im Sinne von «ein Recht auf eine würdevolle Arbeit für alle».

Was es dazu braucht, sind Menschen, die anders anfangen zu denken, Leistungsdruck in Frage stellen, ausserhalb der Kategorie Lohnarbeit denken und den sogenannten Leistungsabfall nicht als Problem, sondern als Teil einer Lebensgeschichte, einer vielfältigen Gesellschaft, auffassen und solidarisches Handeln und Denken in den Vordergrund stellen.