

Arbeit als Geben und Nehmen

Arbeitnehmer werden in der Bundesrepublik zumeist diejenigen genannt, die ihre Arbeitsleistungen gegen Lohn *hergeben* und damit den wirtschaftlichen Mehrwert erzeugen.

Arbeitgeber werden hierzulande meistens diejenigen genannt, die Arbeitsleistungen anderer *entgegennehmen* und über deren Erträge verfügen, weil Produktionsmittel oder Dienstleistungsmittel, weil Betriebe, Grundstücke, Patente, Arbeitsmaterial, technische Anlagen und Büroeinrichtungen ihr Eigentum sind und weil sie als Kapital-Inhaber oder in deren Auftrag Wirtschaftsunternehmen leiten. Sie verwerten die in den Betrieben geleistete Arbeit, d. h. sie verfügen über die Werte, die größtenteils oder sogar ausschließlich von anderen hervorgebracht werden. Die Gewinne, die auf dieser Grundlage erzielt werden, kommen, soweit nicht Investitionen daraus abgeschöpft werden, allenfalls in Form von keineswegs leistungentsprechenden Lohnerhöhungen denen zugute, die diese Gewinne durch ihre Arbeit hervorbrachten. Im übrigen werden die Gewinne von den Kapitalinhabern unter sich aufgeteilt. Die Mehrwerterzeuger gehen leer aus.

Wenn also von Arbeitgebern und Arbeitnehmern wirklichkeitsgerecht die Rede sein soll, dann sind es die lohnabhängig Arbeitenden, die ihre Arbeit *geben*, und die Kapitalinhaber oder deren Beauftragte, die diese Arbeit *entgegennehmen* und verwerten. Aisannähernd realistische Bezeichnungen kämen allenfalls die Worte Arbeitempfänger und Lohnempfänger in Frage, obgleich auch dagegen Einwände möglich sind.

Die Benennungen Arbeitgeber und Arbeitnehmer werden jedoch von fast allen Beteiligten beständig und gleichmäßig gebraucht. Von welcher wirtschaftlichen Partei die beiden Worte gebildet wurden, ist nicht mit Sicherheit festzustellen. Gewiß ist, welche Seite damit begünstigt wird, wessen Profitinteressen dadurch verschleiert werden. Die landesübliche Verwendung der Vokabeln enthält jedoch nicht nur den Mißbrauch der christlichen Moral, die Geben höher als Nehmen bewertet. Sie suggeriert außerdem die fälschliche Vorstellung, daß Arbeit kein Zwang sei, sondern eine Gabe, ein Geschenk,

womöglich sogar eine Belohnung für Wohlverhalten gegenüber denjenigen, deren Herrschaft die vorhandenen Arbeitsmöglichkeiten unterworfen sind. Ist diese Beeinflussung schon so weit gediehen, daß die lohnabhängig Arbeitenden, die mit ihrer Lohnarbeit den Eigentümern der Produktionsmittel Gewinnanteile schenken, sich selbst für „beschenkt“ halten, weil die Unternehmer ihre Arbeitsleistungen verwerten? Nein, soweit geht es doch nicht. Dafür sind die Erfahrungen zu stark, zu vielfältig und zu beständig, die beweisen, daß Arbeit eine Last ist, und daß diese Last auch durch Gewöhnung nicht ab-, sondern eher zunimmt. Die Ursachen dieses Zustands sind bekannt: Eine mechanistische Spezialisierung von immer enger begrenzten Einzeltätigkeiten läßt den Millionen, die in diese Arbeitsrahmen eingespannt sind, keine Möglichkeit, den Produktions- oder Leistungszusammenhang zu überblicken, in den sie fortgesetzt ihre Arbeit einbringen.

Möglichkeiten, dieses Manko auszugleichen, werden den Lohnabhängigen von den Unternehmern und ihren Interessenvertretern beharrlich verweigert. So wird denen, die beständig den Mehrwert produzieren, nicht einmal in einer nennenswerten Anzahl von Betrieben die Möglichkeit geboten, paritätisch an den Informations- und Entscheidungsprozessen in den Betriebsleitungen teilzunehmen, d. h. über ihre Arbeit und deren Verwendung mitzubestimmen. Auch Kapital- und Gewinnbeteiligungen werden ihnen in der Regel nicht gewährt.

Was Wunder, daß die Lohnabhängigen in ständig wachsender Zahl jenes Job-Denken übernehmen, das die zu leistende Arbeit als eine stereotype mechanische Funktion mit bestimmtem Lohnertrag beurteilt. Wie wenig selbst angeblich neutrale Berater bereit sind, aus dieser Situation angemessene Konsequenzen zu ziehen, bewies die seinerzeit von der Bundesregierung der großen Koalition bestellte Gutachterkommission, die das unter dem Namen ihres Vorsitzenden bekanntgewordene „*Biedenkopf-Gutachten*“ zur Mitbestimmungsfrage vorlegte. Die darin enthaltenen Empfehlungen wurden vielfach sogar als mitbestimmungsfreundlich gewertet. Weniger wurde beachtet, daß die Kommission eine gleich starke Vertretung von Lohnabhängigen und Kapitalinhabern für die Aufsichtsräte von Aktiengesellschaften ablehnte, mit der Begründung, die Kapitalinhaber müßten in diesen Leistungsgremien stärkere Entscheidungskraft behalten, weil sie ein größeres Sachinteresse am geschäftlichen Erfolg der Unternehmen hätten. Dies größere Erfolgsinteresse der Kapitalinhaber wiederum wurde damit begründet, daß sie bei geschäftlichen Mißerfolgen der Unternehmen finanzielle Einbußen gewärtigen müßten, während die Lohnabhängigen „lediglich“ Arbeitseinschränkungen oder Arbeitsplatzverlust hinzunehmen hätten; und das ist, nach Meinung dieser Gutachter, für lohnabhängig Arbeitende eine geringere Belastung als Gewinnrückgänge für die Kapitalinhaber! Auf diese Art kann hierzulande, wenigstens vorläufig, das Verlangen der Lohnabhängigen nach mehr Entscheidungsrechten im Betrieb und nach Demokratisierung der Unternehmensleitungen zurückgedrängt werden. Die Frage ist: Wie lange noch?

Eben deshalb möchten Kapitalinhaber neuerdings den Weg zum Arbeitsplatz etwas schmaler und hindernisreicher einrichten. Dafür wäre praktisch eine Konjunkturbeeinflussung, die Arbeitsstellen rarer macht und Arbeitslosigkeit in Kauf nimmt.

Wie immer jedoch der Weg zum Arbeitsplatz beschaffen ist: wenn man auf ihm das Ziel erreicht hat, dann gibt es verschiedene Möglichkeiten, das Ergebnis auszudrücken. Lohnabhängige sagen dann meistens, daß sie „angestellt“ oder „eingestellt“ worden sind. Angehörige von Unternehmensleitungen sprechen oft davon, daß sie diesen oder jenen Bewerber „in Arbeit genommen“ oder „in Arbeit gesetzt“ haben. Auch das Wort „Bewerbung“ ist kennzeichnend. Es ist eine späte Ableitungsform des althochdeutschen Verbs „werban“. Und das hieß: sich eifrig um jemand herumbewegen, um jemanden herumwimmeln . . .

Für das Aufnehmen von neuen lohnabhängigen Arbeitsverhältnissen gibt es hauptsächlich zwei Wege:

Der erste ist die unvermittelte Bewerbung auf Stellenanzeigen oder Stellenausschreibungen. Dabei treten die bestehenden wirtschaftlichen Herrschaftsverhältnisse besonders deutlich hervor in den ungleichen Informationsbedingungen, die für die beteiligten Kontrahenten gelten. Unternehmen, die für bestimmte Tätigkeiten neue Arbeitskräfte suchen, geben zur Sache meist nicht mehr bekannt als den bloßen Namen der Funktion. Außerdem stellen sie reichliche Zugaben von Sozialprestige, Aufstiegsmöglichkeiten, günstigem Betriebsklima und finanziellen Sonderleistungen in Aussicht. Das alles wird nicht so formuliert, daß ein Lohnabhängiger, der eine Stelle annehmen möchte, daraus verlässliche Informationen gewinnen kann. Auch bei Vorstellungsgesprächen erhält er in der Regel keine Auskünfte, die ihm zeigen, wie der Arbeitsalltag an der Stelle, um die er sich bemüht, tatsächlich aussieht. Das erfährt er erst dann, wenn er diesem Alltag ausgesetzt ist. Und es stimmt oft genug sehr wenig mit dem überein, was ihm vorher vage, aber farbig ausgemalt wurde.

Im Gegensatz zur Informationsarmut der Stellenanzeigen wird von Bewerbern erwartet, daß sie ihre Ausbildung, ihre Fähigkeiten und deren Grenzen ebenso lückenlos darlegen wie ihre berufliche Laufbahn. Außer Lebenslauf mit Foto und Arbeitsproben hat jedermann, der seiner Bewerbung einige Erfolgchancen sichern will, auch die Zeugnisse vorzulegen, die ihm die Unternehmen ausstellten, für die er bisher gearbeitet hat. Gerade mit diesen Arbeitsbescheinigungen aber kann er Wirkungen hervorrufen, die er nicht erwartet; denn Zeugnisse sind häufig, mindestens stellenweise, in einer Geheimsprache abgefaßt, deren Bedeutung nur Angehörigen von Unternehmensleitungen und Personalchefs verständlich sein soll. Fehlt in einem Zeugnis zum Beispiel der Satz: „Sie“ oder „Er scheidet auf eigenen Wunsch aus“, so ist das für jeden Prüfer-Blick unbedingt ein Warnsignal.

Der zweite Weg zur Annahme einer neuen Arbeitsstelle führt über die Arbeitsämter, die als Gliedorganisationen der Bundesanstalt für Arbeit die Aufgabe haben, stellensuchenden Lohnabhängigen das Eintreten in ein neues geeignetes Arbeitsverhältnis zu ermöglichen. In welchem Sinne sie diese Schlüsselfunktion ausüben, zeigt der unter ihren Mitarbeitern übliche Sprachgebrauch. Er besagt, daß „Stellensuchende an stellensuchenden Firmen vermittelt“ werden. Nicht die offenen Stellen, sondern die stellensuchenden Lohnabhängigen sind demnach Objekte der Vermittlungstätigkeit. Wenn sich die Bundesanstalt für Arbeit in ihren Statuten und durch Äußerungen ihrer Mitarbeiter konsequente Neutralität zwischen Stellen-anbietenden Unternehmen und Stellen-suchenden Lohnabhängigen bescheinigt, so kennzeichnet das vor allem ihren Ideologiebedarf und nicht viel mehr. Das, was unter anderem im Namen dieser Neutralität praktiziert wird, zeigt deutlich genug, von welchem Machtverbund sie vorwiegend abhängig ist: Eine Tarifberatung von Stellensuchenden wird als Verstoß gegen diese Neutralität vermieden. Dagegen wird Bewerbern, die nach Ansicht der beratenden Mitarbeiter von Arbeitsämtern überhöhte Lohn- und Gehaltswünsche haben, behutsam zugeredet, diese Ansprüche zu mäßigen.

Das arbeitsrechtliche Vorleben der Stelleninteressenten, soweit es für die Arbeit, die sie anstreben, erheblich sein könnte, wird den Unternehmen mitgeteilt, die die betreffenden Stellen dem Arbeitsamt angeboten haben. Daß Arbeitsämter andererseits Stellensuchende vor der Bewerbung bei Unternehmen warnen, wo die Lohnabhängigen erfahrungsgemäß schon nach kurzer Zeit in erheblicher Anzahl wieder kündigen oder gekündigt werden — davon kommt dem Journalisten, der sich bei Arbeitsämtern informiert, nichts zu Ohren.

Die Ursache für diese Verhältnisse liegt auf der Hand. Die Unternehmen, die für offene Stellen neue Arbeitskräfte suchen, haben ständig mit den Arbeitsämtern zu tun und vermitteln deren Mitarbeitern den Eindruck, daß allein denen, die Arbeitskräfte für freie Stellen brauchen, die Möglichkeit zu erfolgreicher Vermittlungstätigkeit zu verdanken sei. Nach dem Aufgabenverständnis der Arbeitsämter sind es also die Unternehmen, die etwas anbieten, etwas zu geben haben — nämlich Arbeitsstellen. Die Lohnabhängigen dagegen wollen nach dieser Anschauung lediglich etwas entgegennehmen — nämlich Arbeitsmöglichkeiten. Daß auch sie etwas zu bieten haben — nämlich ihre Mehrwert produzierenden Arbeitsleistungen — und daß diese Angebote mindestens ebenso sehr wie die Stellenangebote notwendige Grundlage für die Tätigkeit der Arbeitsämter wie für das Funktionieren der Wirtschaft sind, diese Erkenntnis hat, wenn sie überhaupt — etwa wie in Zeiten der Hochkonjunktur — vorhanden ist, im Selbstverständnis der Arbeitsämter noch keine angemessene Wirkung gezeitigt. Keine freundlichere Ausstattung von Beratungszimmern, keine psychologischen Tests und keine kollegialeren Formen der Informationsgespräche können über dieses entscheidende Manko hinweghelfen.

Derjenige, der eine neue Arbeit auf nehmen will und sich deshalb ans Arbeitsamt wendet, erfährt z. B. in Hamburg aus der Hausordnung dieser Dienststelle, welcher Status ihm hier zugebilligt wird. Wörtlich heißt es dort unter anderem:

„In dem Dienstgebäude ist Ihnen der Aufenthalt gestattet, solange Sie das Arbeitsamt in Anspruch nehmen wollen. Sie werden gebeten, sich ruhig zu verhalten und nach Erledigung Ihres Anliegens das Amt wieder zu verlassen. Vermeiden Sie es, den Arbeitsablauf zu stören. Bitte nichts beschädigen und verunreinigen ... In einer Dienststelle mit Publikumsverkehr muß im allseitigen Interesse Ordnung herrschen. Verstöße gegen die Hausordnung müssen, wenn keine andere Möglichkeit besteht, strafrechtlich verfolgt werden.“

Wer nun etwa meint, dieser Text sei vielleicht aus dem Jahre 1908 oder 1938 zurückgeblieben, den belehrt die Schlußfloskel eines anderen: „Hamburg, den 1. Mai 1968, Der Direktor“, ist da zu lesen.

Zur Ordnungsliebe, die sich in solchen Texten äußert, gehört eine bestimmte herrschende Ordnung. Und es ist die alte. Sie da, wo sie noch immer besteht, „freiheitlich“ und „demokratisch“ zu nennen, wäre Fälschung.