

Johannes Kiess (Hg.)

Sachsen in Arbeit

Trends und Analysen der
sächsischen Arbeitswelt

edition überland

Sachsen in Arbeit

Sachsen in Arbeit

Trends und Analysen der sächsischen Arbeitswelt

herausgegeben von
Johannes Kiess

mit Beiträgen von
Karina Becker, Reinhard Bispinck,
Daniela Dylakiewicz, Wolfgang Günther,
Clara Heinrich, Markus Hertwig,
Johannes Kiess, Malte Lübker,
Joachim Ragnitz, Thorsten Schulten,
Insa van den Berg, Antje Weyh
und Gundula Zoch

edition überland

**Bibliografische Information der Deutschen
Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-948049-03-4

© 2020 Autoren und edition überland Verlagsgesellschaft mbH
Gerichtsweg 28 · 04103 Leipzig
www.editionüberland.de

Die Verwertung der Texte und Bilder, auch auszugsweise, ist ohne Zustimmung der Rechteinhaber urheberrechtswidrig und strafbar. Dies gilt auch für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Verarbeitung mit elektronischen Systemen.

Projektmanagement und Lektorat

Kirsten Witte-Hofmann, Katharina Borm

Gestaltung, Satz und Herstellung

Phillip Hailperin, Hofmeister Stauder. Büchermacher, Berlin

Druck und Bindung

Westermann Druck, Zwickau

Printed in Germany

Inhalt

Johannes Kiess

7 **Sachsen in Arbeit**

Einleitung

Insa van den Berg

18 **»Ich bin keine Orchideenzüchterin«**

Controllerin will sich mit Mitte 50 beruflich umorientieren

Bestandsaufnahmen und Entwicklungen

Joachim Ragnitz

24 **Wertschöpfungsstrukturen in Sachsen**

Antje Weyh

35 **Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt**

Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft

Wolfgang Günther

48 **Sächsische Arbeitsmarktpolitik 1990–2019**

Thorsten Schulten, Malte Lübker und Reinhard Bispinck

61 **Tarifbindung in Sachsen**

Markus Hertwig

75 **Interessenvertretung im Betrieb**

Insa van den Berg

- 86 **»Ich habe keine Kinder, weil sie mir aus
Versehen zugelaufen sind«**

Eine in Teilzeit arbeitende Mutter vereinbart Familie und Beruf

Handlungsfelder und Herausforderungen

Karina Becker

- 92 **Erwerbsarbeit und Gesundheit**

Von der Reproduktion der Arbeitskraft zu ihrem Erhalt

Gundula Zoch

- 103 **Familie und Beruf**

Daniela Dylakiewicz

- 115 **Neue Wege in der Personalstrategie des Freistaates Sachsen**

Clara Heinrich

- 124 **Bildung und Arbeit in Sachsen**

Insa van den Berg

- 138 **»Ich will weiter gesehen werden«**

Ein Rentner, der sich freiwillig und ehrenamtlich engagiert

Johannes Kiess

- 142 **Die Zukunft der Arbeit in Sachsen**

Anhang

- 154 **Abbildungen und Tabellen**

- 156 **Herausgeber**

- 157 **Autorinnen und Autoren**

Sachsen in Arbeit

Einleitung

Über zwei Millionen Sachsen – 51,2 Prozent der Gesamtbevölkerung inklusive Kinder und Rentner – gingen 2018 einer Erwerbsarbeit nach.¹ Außerdem leisten viele Menschen ehrenamtliche oder unbezahlte Arbeit, etwa bei der Erziehung und Betreuung Angehöriger, unbezahlter Hausarbeit, im Ehrenamt. Arbeit, gerade auch die bezahlte Erwerbsarbeit, hat einen zentralen Stellenwert für die Menschen, wie hier einführend gezeigt werden soll. Über Arbeit bilden wir unsere Identität aus, die durch Beruf, Berufung und nicht zuletzt durch die über sie vermittelte Anerkennung geprägt wird.

Das ist in Sachsen nicht anders als in anderen Ländern oder Kulturen. Aber erst die Gesellschaften der Neuzeit (also beginnend im 17. Jahrhundert) begriffen sich, Hannah Arendt² zufolge, als »Arbeitsgesellschaften«. Gleichzeitig herrscht weitestgehend Einigkeit über die anthropologisch grundlegende Bedeutung von Arbeit. Der Mensch muss die Natur *bearbeiten*, um zu überleben. Aus der zentralen Stellung von Arbeit leiten sich sogleich Ansprüche an Arbeit ab: Sie soll Überleben sichern (Lohnarbeit), Mindestansprüchen bezüglich Entlohnung genügen, möglichst sinnstiftend sein (nicht entfremdend oder »sinnlos«), mit anderen Bedürfnissen vereinbar sein (Familie, Freunde usw.) und vieles mehr. Weil zumindest Lohnarbeit immer auch mit der exklusiven Verwendung von Lebenszeit einhergeht, ist Arbeit – inklusive der Frage, was wir darunter verstehen – und ihre politische Gestaltung zentral für unser gesellschaftliches Zusammenleben.

Dieser Band soll einen Überblick über zentrale Aspekte des Themas Arbeit verschaffen, und zwar mit einem engen Bezug

¹ Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen, 2019.

² Arendt, 1960.

zu Sachsen. Dem Leser werden wissenswerte bundeslandbezogene Fakten sowie Einschätzungen über Entwicklungslinien seit den 1990er Jahren allgemeinverständlich vermittelt. Die ausgewählten Aspekte fokussieren auf Erwerbsarbeit, binden aber die wichtigsten angrenzenden Themen wie Wirtschaft, Familie, Gesundheit und Bildung mit ein. Zusätzlich stellen drei Kurzporträts beispielhaft »Arbeit in Sachsen« vor, um den Band zu illustrieren und die große Bandbreite unterschiedlicher Arbeitswelten greifbar zu machen.

Zur Bedeutung von Arbeit

Einleitend ist auf den zentralen Stellenwert von Arbeit und den Begriff selbst einzugehen. Gewöhnlich stehen zwei Aspekte gleichzeitig im Mittelpunkt: Einerseits stellt Arbeit eine wichtige anthropologische Kategorie dar. Menschen verwirklichen sich über Arbeit, schaffen Dinge und erheben sich damit letztlich über die Natur. Andererseits ist Arbeit zur Subsistenzwirtschaftung – sprich: um essen zu können – eine pure Notwendigkeit. Sie nimmt im industriellen Zeitalter außerdem entfremdende Formen an, sie wird Mittel zum Zweck, ohne Bezug zum arbeitenden Menschen selbst. Beiden Aspekten nähert sich die Einleitung zunächst theoretisch. Danach lohnt sich ein kurzer, empirisch fundierter Blick darauf, wie Arbeit wahrgenommen wird. Vor diesem Hintergrund wird – hoffentlich – deutlich, warum ein Buch zu »Arbeit in Sachsen« seine Berechtigung hat und welchen Themen dabei zuvorderst Beachtung zukommen sollte.

Was ist eigentlich »Arbeit«?

Die Antwort auf diese Frage ist zunächst kontextabhängig oder, mit anderen Worten, kulturell geprägt. Zum Beispiel hat Max Weber die Rolle der protestantischen Ethik, die Arbeit zum gottgewollten Selbstzweck erhebt, für die Entwicklung des Kapitalismus hervorgehoben. Demgegenüber steht in der katholischen Soziallehre, etwa bei Johannes Paul II., der Mensch als Zweck der Arbeit im Fokus.³

In der Arbeitssoziologie wurde Arbeit lange relativ eng definiert – als männlich dominierte Erwerbsarbeit in der Indust-

³ Weber, 1904/1905, und Johannes Paul II. 1981.

rie.⁴ Beispielhaft ist die Definition aus einem Wirtschaftslexikon. Demnach bezeichnet Arbeit »alle planmäßige menschliche Tätigkeit, die darauf gerichtet ist, ein Einkommen zur Bedarfsdeckung zu erzielen. Allerdings gibt es auch die unbezahlte Reproduktionsarbeit (entsprechend in der Alltagssprache Haus- und Familienarbeit und ehrenamtliche Tätigkeit). In der Volkswirtschaftslehre meint A. einen der 3 Produktionsfaktoren – neben Kapital und Boden.«⁵

Diese Engführung des Arbeitsbegriffs auf Erwerbsarbeit und die Nachordnung der Reproduktionsarbeit spiegelte die gesellschaftliche Wirklichkeit der westlichen Industriegesellschaften – sie entwickelten sich seit der Erfindung der Dampfmaschine bis heute – wider. Arbeit in der Landwirtschaft oder auch Kinderarbeit und vieles mehr wurden im Zuge dieser Entwicklung zugunsten des männlich dominierten sogenannten Normalarbeitsverhältnisses ignoriert. Seit spätestens den 1970er Jahren beobachten wir in mehreren gesellschaftlichen Bereichen Veränderungen des Arbeitsbegriffs, beginnend bei der Tertiarisierung, d. h. der Verschiebung der Wertschöpfung in den Dienstleistungssektor. Außerdem führt die steigende Erwerbstätigkeit von Frauen sowie ein steigendes Selbstbewusstsein derer, die in den bisher häufig nicht oder nur gering entlohnenden Bereichen der Erziehungs- und Pflegearbeit tätig sind, zu einem Begriffswandel. Der Wandel oder gar das Ende der Arbeitsgesellschaft wurde im Westdeutschland der 1980er Jahre heftig diskutiert.⁶ Das »erstaunlich enge Verständnis der Arbeitssoziologie von ihrem Grundbegriff bis in die späten 1980er Jahre«⁷ bildet so einerseits den damals vorherrschenden Typus ab, kontrastiert aber andererseits heftig mit den eingangs erwähnten theoretischen Überlegungen, auf die sich das Fach beruft. Grundsätzlich, so können wir zunächst festhalten, ist Arbeit »historisch variabel«.⁸ Zwar war in der DDR die Erwerbsquote von Frauen bekanntlich deutlich höher (und sie ist im Osten bis heute höher als im Westen), gleichzeitig aber war der Arbeitsbegriff ganz ähnlich gefasst.

Bevor nun eine theoretische Einordnung unternommen wird, seien einige Merkmale genannt, die G. Günther Voß aus der arbeitssoziologischen Literatur zusammengetragen hat:⁹ Arbeit

4 Kritisch gegenüber einer solchen Engführung z. B. Jäger/Pfeiffer, 1996.

5 Happe u. a., 2010, S. 35.

6 Matthes, 1982.

7 Voß, 2010, S. 31.

8 Voß, 2010, S. 64.

9 Zum Folgenden Voß, 2010, S. 27.

gilt den meisten Konzepten zufolge zunächst als Aktivität. Ob diese spezifisch menschlich ist, oder ob Tiere und Maschinen auch »arbeiten«, ist hingegen schon eher umstritten. Aus einer rein technischen Sicht – Arbeit ist Kraft mal Weg – mag man sich doch für Letzteres entscheiden, gleichzeitig ist der Begriff – so definiert – sehr weit gefasst. Häufig wird darauf verwiesen, dass Arbeit mit »Kraftanwendung, Anstrengung, Mühe, Last, Elend« verbunden ist. Für Arbeit charakteristisch wird weiterhin genannt: der Einsatz von Werkzeug, Produktivität bzw. Gebrauchswertbildung, das kooperative Moment (Stichwort Arbeitsteilung) und nicht zuletzt die Bezahlung. Wie bereits erwähnt, ginge eine Verengung des Arbeitsbegriffs z. B. mit der Ausklammerung unbezahlter Formen von Arbeit einher. Deshalb mag an dieser Stelle eine stärker konzeptionelle Einordnung weiterhelfen.

Die eben schon beschriebene Unterscheidung der zwei Aspekte oder Seiten von Arbeit – die menschliche Selbstverwirklichung und Bezwingung der Natur einerseits, die notwendige Verausgabung und Mühe, um letztlich zu überleben, andererseits – findet sich sowohl in der zeitgenössischen Arbeitssoziologie als auch bei Klassikern der Moderne, allen voran Karl Marx.¹⁰ Das von Jäger und Pfeiffer¹¹ als Überschrift genutzte Marx-Zitat, »Arbeit ist das lebendig gestaltende Feuer«, weist zunächst auf die grundlegende anthropologische Bedeutung von Arbeit hin: Es ist die »spezifisch menschliche Art des Umgangs mit der Umwelt, Selbstkonstitution des Menschen, Selbstverwirklichung«.¹² Durch Arbeit, kooperativer und koordinierter zumal, ist der Mensch in der Lage, sich die Natur untertan zu machen (was auch großes destruktives Potenzial beinhaltet) und enorme Produktivität zu entfalten. Er kann unter Einsatz seiner Arbeitskraft buchstäblich Berge versetzen und zum Mond fliegen.

Gleichzeitig bedeutet die Verausgabung von Arbeit Mühe. Für Marx beginnt Freiheit da, »wo das Arbeiten, das durch Not und äußere Zweckmäßigkeit bestimmt ist, aufhört«.¹³ In diesem Sinne ist weniger Arbeit (etwa ein kürzerer Arbeitstag) also zu begrüßen, was die meisten Menschen wohl ähnlich sehen würden. Jedenfalls suchen Lohnabhängige – also alle, die nicht von Erspartem oder aus anderen Quellen ihr Leben bestreiten können

¹⁰ Siehe Vobruba, 1986; Haug, 1994, und Voß, 2010.

¹¹ Jäger/Pfeiffer, 1996.

¹² Vobruba, 1986, S. 33.

¹³ Dimap, 2018.

– Jobs, um ihr tägliches Brot zu verdienen. Das Problem ist, dass Arbeit in der Marktwirtschaft auf dem Arbeitsmarkt »gehandelt« wird. Arbeitskraft wird allerdings nicht wie andere Güter für einen Markt hergestellt. Kein Mensch setzt Kinder in die Welt, in der Absicht, damit diese in 20 Jahren auf dem Arbeitsmarkt ihre Arbeitskraft veräußern. Vielmehr trifft Arbeit auf eine Nachfrage, die grundsätzlich viel flexibler ist als die Notwendigkeit des Lohnabhängigen, sein tägliches Brot zu verdienen. Daraus entsteht eine strukturelle Asymmetrie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. In der sozialen Marktwirtschaft gleichen jedoch gesetzliche Regelungen, der Sozialstaat und die kollektive Vertretung von Arbeitnehmerinteressen diese Asymmetrie aus.

Was bedeutet den Menschen Arbeit?

Auch wenn wir uns von theoretischen Betrachtungen entfernen und weitverbreitete Meinungen in der Bevölkerung in den Blick nehmen, bleibt Arbeit ein zentrales Thema. Der Sachsen-Monitor¹⁴ zeigt: In Zeiten guter Konjunktur auf dem Arbeitsmarkt ist die Angst, den eigenen Arbeitsplatz zu verlieren, zwar relativ gering ausgeprägt (21 Prozent der Befragten haben »eher große« oder »sehr große« Sorgen). Der eigene Arbeitsplatz und das berufliche Fortkommen sind aber dennoch für die meisten Menschen eine zentrale Frage. Das wird auch daran deutlich, dass die Befragten, die sich gegenüber anderen in Deutschland lebenden Menschen benachteiligt fühlen, dies mit den niedrigeren Löhnen in Ostdeutschland (so 40 Prozent) oder auch mit der Geringschätzung ihrer früheren Leistungen (12 Prozent) begründen.

Jeder Mensch hat seine individuelle Sicht auf Arbeit. Die Kurzporträts, die Insa van den Berg für dieses Buch erstellt hat, mögen aber einige Anhaltspunkte geben: Für Manuela Behrens ist Arbeit zentraler Lebensinhalt, wenn auch nicht der einzige. Arbeit begeistert sie, ist also sinn- und identitätsstiftend. Auch für Susanne Neimke ist Arbeit wichtig, momentan steht aber die Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung im Mittelpunkt. Neben Erwerbsarbeit und Haus- und Familienarbeit bleibt für sie nur sehr wenig freie Zeit, um Freunde zu treffen oder auch mal für sich zu sein. Wieder Vollzeit arbeiten gehen zu müssen, wird aber

14 Sachsen-Monitor, 2018.

schon aus Gründen der Altersvorsorge nicht zu vermeiden sein. Arbeit vermittelt so zwar Unabhängigkeit, bleibt aber vor allem eine Notwendigkeit auf Kosten anderer, selbstbestimmter Tätigkeiten. Für Robert Pietzsch ist Arbeit »essenziell«, sodass der Rentner auch nach 45 Berufsjahren vollkommen in ehrenamtlicher Arbeit aufgeht. Er will wegen seiner Arbeit gesehen und für sie geschätzt werden – so sei unsere Gesellschaft auch strukturiert: Arbeit »ist sehr bedeutsam für ein gutes Leben«.

Der Titel dieses Buches spiegelt schließlich vielfältige Bedeutungsgehalte wider. Die Sachsen in Arbeit zu bringen, war und ist Ziel der Arbeitsmarktpolitik und gerade im Transformationsprozess der 1990er Jahre ein schwieriges Unterfangen gewesen – verbunden mit vielfach erfahrenen Ungerechtigkeiten. Weil Arbeit so zentral ist, ist damit auch ein großes Stück des Abstrakts »Sachsen« selbst in Arbeit, insofern Arbeit politisch und sozialpartnerschaftlich gestaltet wird. Nicht zuletzt verweist der Titel auch auf das spezifisch Sächsische der hiesigen Arbeitswelt, das es in diesem Band zu erkunden gilt. Die damit verbundenen Themen stellt diese Einleitung im Folgenden kurz vor.

Aufbau des Buches

Dass Arbeit einen großen Teil unseres Alltags ausfüllt, ist beinahe trivial: Für viele gilt eine regelmäßige Arbeitszeit von 30 bis 40 Stunden (plus Überstunden). Auch jene, die »nur« in Teilzeit arbeiten, sind dennoch viele Stunden je Woche »auf Arbeit« und tun dies aus oben genannten triftigen Gründen: um Einkommen zu sichern, um ihre Unabhängigkeit zu garantieren, um Anerkennung zu erfahren. Drei Beispiele sind in diesem Band durch die Journalistin Insa van den Berg beschrieben. Sie stellt in Kurzporträts drei in Sachsen lebende Menschen und ihr Verhältnis zu Arbeit vor. Die Kurzporträts sollen nicht repräsentativ für die Erfahrungen der in Sachsen lebenden Menschen sein, dafür ist die Arbeitswelt viel zu vielfältig. Die drei Beispiele zeigen aber auf, wie wichtig Arbeit für die meisten Menschen ist – ohne dass diese Beziehung immer positiv ist. Denn Arbeit kann natürlich auch mit Überforderung, Entfremdung, Einschränkung oder gar Ausbeutung einhergehen.

Inhaltlich ist dieser Band in zwei Abschnitte geteilt, wobei die Themen und Beiträge natürlich nicht eins zu eins nur diesen zugeordnet werden müssten.

Im ersten Abschnitt »Bestandsaufnahmen und Entwicklungen« zeichnet Joachim Ragnitz zunächst die Grundlinien der sächsischen Wirtschaftsgeschichte nach und identifiziert so die bis heute prägenden Strukturmerkmale dieser Region, insbesondere die lange Tradition der industriellen Fertigung. Zudem verweist der Autor auf die Erfolgsgeschichte nach der Wende: Nach der friedlichen Revolution erfolgten tiefgreifende und insbesondere für Hunderttausende Beschäftigte schmerzhaft Umstrukturierungen. Die Tradition, dass Facharbeiter in der DDR gut ausgebildet wurden, half hierbei langfristig mehr als die Wirtschaftspolitik der Landesregierung. Heute steht die sächsische Wirtschaft im ost- wie gesamtdeutschen Vergleich allerdings gut da und vor allem die industriellen Zentren (Leipzig, Dresden sowie Chemnitz/Zwickau) sind wettbewerbsfähig.

Antje Weyh stellt regionalspezifische Daten des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zur Entwicklung des sächsischen Arbeitsmarktes vor. Zum einen ist im Zeitverlauf der rasante Anstieg und das hohe Niveau der Arbeitslosigkeit in den 1990er Jahren eine schwere Bürde für die Arbeitnehmer in Sachsen gewesen. Hunderttausende wurden arbeitslos, viele migrierten in der Folge. Zum anderen hat Mitte der 2000er Jahre ein bis heute anhaltender Aufschwung eingesetzt. Dieser scheint inzwischen sogar zu einem Fachkräftemangel zu führen und bedeutet für viele Arbeitnehmer sichere Zukunftsperspektiven sowie eine deutlich bessere Verhandlungsposition (z. B. bei Löhnen, Entfristung oder Arbeitszeit).

Während Ragnitz vorrangig auf die langfristigen historischen Pfadabhängigkeiten verweist, konzentriert sich Wolfgang Günther in seinem Beitrag auf die Arbeitsmarktpolitik der Landesregierungen seit 1990. Er arbeitet zunächst heraus, welche Möglichkeiten der politischen Gestaltung den Bundesländern offenstehen. Einerseits hat die Bundesebene deutlich mehr Gewicht, andererseits ist es allen 16 Landesregierungen in Deutschland unbenommen, bei z. B. Vergaberecht, Strukturförderung

oder auch Bundesratsinitiativen ihren je eigenen Mix in der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik zu finden. Und tatsächlich unterscheiden sich die Vorstellungen über gelingende Politik je nach Koalitionszusammensetzung und veränderten sich so über die letzten 30 Jahre. Die Bedingungen von Arbeit sind also politisch gestaltbar.

Das Autorenteam Reinhard Bispinck, Malte Lübker und Thorsten Schulten stellt daran anschließend eine Sonderauswertung der Tarifbindung in Sachsen vor. Hierbei geht es – neben der Kooperation auf Unternehmensebene – um eine der beiden Säulen der Arbeitsbeziehungen, nämlich die Konfliktpartnerschaft zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden. Sachsen ist durch eine besonders niedrige Tarifbindung und infolgedessen durch geringe Löhne gekennzeichnet. Die Zusammenarbeit dieser Akteure ist allerdings nicht nur für die Aushandlung von Löhnen und eine Vielfalt anderer Regelungen (Arbeitszeit, Urlaub, betriebliche Renten usw.) wichtig, sondern auch für die gemeinsame Gestaltung der zukünftigen Arbeitswelt etwa hinsichtlich der Gestaltung von Ausbildungsberufen.

Markus Hertwig rundet diesen Teil des Buches ab und stellt die Möglichkeiten und Herausforderungen der Interessenvertretung im Betrieb vor. Neben der Tarifpolitik handelt es sich hierbei um die zweite Säule der in Deutschland rechtlich abgesicherten Mitbestimmung der Mitarbeiter, die Betriebsräte. In Sachsen sind weniger Menschen in Betrieben mit Betriebsräten beschäftigt als in Westdeutschland. Es gibt hier zum einen eine (langsame) nachholende Entwicklung zu beobachten, zum anderen aber auch erschwerte Bedingungen, wenn die Mitbestimmung insgesamt unter Druck steht. Ob und wie die Menschen im Betrieb mitreden und mitgestalten können, ist nicht nur für konkrete Arbeitsbedingungen relevant, sondern besitzt – weil Arbeit diesen zentralen Stellenwert in unserer Gesellschaft hat – auch Rückwirkungen auf unsere Demokratie und darauf, wie Menschen sich insgesamt vertreten sehen.

Der zweite Teil des Buches behandelt ausgewählte Handlungsfelder und Herausforderungen, die den Themenkomplex Arbeit in Sachsen vervollständigen.

Im ersten Kapitel des zweiten Teils geht Karina Becker dem Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit nach. Dass Arbeit krank machen kann, ist zwar ein Allgemeinplatz, die Ansprüche an die Arbeitnehmer wandeln sich aber darüber hinaus und beeinflussen die Gesundheit. So sind heute vermehrt psychische Belastungen ein Thema, während gleichzeitig im Beitrag deutlich wird, dass die gesundheitlichen Beeinträchtigungen durch Arbeit nach Beschäftigungsstatus, Alter, Geschlecht, Ethnie bzw. Staatsbürgerschaft variieren.

Im Anschluss geht Gundula Zoch auf einen zunehmend wichtiger werdenden Aspekt ein, nämlich die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Waren in der klassischen westlichen Industriegesellschaft die Geschlechterrollen mit einer recht klaren Arbeitsteilung verbunden, war das in Sachsen auch zu DDR-Zeiten schon anders. Wieder zeigt sich hier: Arbeit ist historisch variabel. Seit einigen Jahren wird in ganz Deutschland die Kinderbetreuung massiv ausgebaut, um vor allem Frauen den Wiedereinstieg in den Beruf zu erleichtern. In Sachsen ist dabei – wie generell in Ostdeutschland – die Betreuungsquote von Kindern unter drei Jahren deutlich höher als im Westen. Aber hier wie dort ist die Betreuungsquote bei besser ausgebildeten und verdienenden Eltern höher. Fest steht, dass der Ausbau der Betreuung mit einem deutlichen Anstieg der weiblichen Erwerbsquote einhergeht. Männer beteiligen sich heute zwar stärker an der Familienarbeit, reduzieren dabei aber nur selten ihre Erwerbsarbeit.

Im vorletzten Beitrag des zweiten Teils stellt Daniela Dylakiewicz die Handlungsbedarfe im öffentlichen Dienst aus Sicht der sächsischen Staatsregierung dar. Nicht nur ist der Freistaat selbst der wichtigste Arbeitgeber im Land – Lehrer, Polizistinnen, Richter, Pfleger, Wissenschaftlerinnen und viele mehr sind im öffentlichen Dienst beschäftigt. Auch der öffentliche Arbeitgeber hat mit Digitalisierung und demografischem Wandel zu kämpfen. So gibt der Beitrag auch einen Einblick in die Arbeitgeberperspektive auf das Thema Arbeiten in Sachsen.

Clara Heinrich zeigt im letzten Beitrag dieses Teils anhand der unterschiedlichen Bildungsphasen – frühkindliche Betreu-

ung, Schule, berufliche Bildung, Hochschule – den Stellenwert von Bildung für die Arbeitswelt auf. Bildung soll zum einen dem Ideal des mündigen Bürgers zur Erfüllung verhelfen, zum anderen aber auch Chancen auf dem Arbeitsmarkt eröffnen und für diesen notwendige Arbeitskräfte bereitstellen. Im Lichte dieser Ansprüche an das sächsische Bildungssystem weist die Autorin auf einige Handlungsfelder hin. Das Credo vom »lebenslangen Lernen« jedenfalls entspricht dem bereits gezeichneten Bild von der Arbeitswelt im Wandel.

Den Abschluss des Buches bildet ein Beitrag von Johannes Kiess, der zugleich einen Ausblick verschafft. Zukunft der Arbeit, Industrie 4.0, Digitalisierung und Arbeit 4.0 sind oft genannte Stichwörter und sorgen für Aufregung und Diskussionen. Meist ist aber gar nicht so klar, wie genau Veränderungen ablaufen werden und schlagzeilenfähige Prognosen sind deshalb wenig mehr als spekulativ. Auch hier gilt, dass die Zukunft der Arbeit gestaltbar ist, vor allem wenn sich auf Betriebsebene und politischer Ebene die jeweiligen Akteure an einen Tisch setzen. Tatsächlich geschieht dies bereits sowohl auf Bundesebene als auch auf Landesebene in Sachsen. Wünschenswert wäre dennoch ein klareres Bekenntnis der politischen Entscheidungsträger und Unternehmen, dass der einzelne Arbeitnehmer (oder auch Betrieb) eben nicht alleine vor den Herausforderungen der Digitalisierung steht.

Literatur

Arendt, Hannah (1960)

Vita activa oder Vom tätigen Leben, Stuttgart

dimap (2018)

Sachsen-Monitor 2018, Bonn

Haug, Frigga (1994)

Arbeit, in: Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Hamburg, S. 401–422

Happe, Volker; Horn, Gustav; Otto, Kim (2010)

Das Wirtschaftslexikon. Begriffe – Zahlen – Zusammenhänge, Bonn

Jäger, Wieland; Pfeiffer, Sabine (1996)

»Die Arbeit ist das lebendig gestaltende Feuer...« – Der Marx-sche Arbeitsbegriff und Lars Clausens Entwurf einer moder-nen Arbeitssoziologie, in: Arbeit. Zeitschrift für Arbeitsfor-schung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, 5(2), S. 223–247

Johannes Paul II. (1981)

Laborem Exercens. Vatikan

Matthes, Joachim (Hg.) (1983)

Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deut-schen Soziologentages in Bamberg 1982. Frankfurt am Main

Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (2019)

Erwerbsbeteiligung im Freistaat Sachsen. Ergebnisse des Mikrozensus, Kamenz, www.statistik.sachsen.de/download/010_GB-Fam/Erwerb_Grafikmappe_2018.pdf [29. 01. 2020]

Vobruba, Georg (1986)

Arbeit, in: Meyer, Thomas; Klär, Karl-Heinz; Miller, Susanne; Novy, Klaus; Timmermann, Heinz (Hg.)
Lexikon des Sozialismus, Köln, S. 33–36

Voß, G. Günther (2010)

Arbeit als Grundlage menschlicher Existenz: Was ist Arbeit?
Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs, in: Böhle,
Fritz; Voß, G. Günther; Wachtler, Günther (Hg.)
Handbuch Arbeitssoziologie, Wiesbaden, S. 23–80

Weber, Max (1904/1905)

Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus, in:
Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 20, S. 1–54, u.
21, S. 1–110

Insa van den Berg

»Ich bin keine Orchideen- züchterin«

Controllerin will sich mit Mitte
50 beruflich umorientieren

Porträt

Manuela Behrens will nicht auf die Rente warten. Sie will vorankommen. Noch einen Schritt weiter vorwärts. »Ich stand bisher immer in der zweiten Reihe.« Das soll sich ändern. Die 54-Jährige aus der IT-Branche ist auf Jobsuche, um sich nochmals zu verbessern – aus der ungekündigten Vollzeitstellung als Projektleiterin heraus. Sie hofft auf mehr Verantwortung, mehr Geld, mehr Anerkennung.

»Ich packe zu und kann in kurzer Zeit viel schaffen.« Sie ist verbindlich. Wenn sie Probleme sieht, spricht Manuela Behrens sie an. Viele Dinge gleichzeitig zu erledigen macht ihr Spaß. Das sind Eigenschaften, die sie bei der Arbeit gerade kaum ausleben kann. Es sei dort für sie zu wenig zu tun; sie sei nicht ausgelastet, glaubt ihr Mann. Während andere sich entspannt zurücklehnen, kommt ein solches Arbeitspensum für Manuela Behrens einer Strafe gleich.

Die Controllerin mit 20 Jahren Berufserfahrung ist bei einem IT-Dienstleister in Chemnitz beschäftigt. Sie ist verantwortlich dafür, dass die vom Kunden gewünschte Software entwickelt wird und dann dort auch reibungslos läuft. Manuela Behrens erstellt und schließt dazu Verträge. Sie steuert Teams. Sie schreibt Projektberichte, dokumentiert Abläufe. Sie organisiert Zusammenkünfte. Kommunikation wird bei ihr großgeschrieben. Schwierige Kunden könne sie händeln, wenn sie Abläufe nachvollziehbar erklärt. »Als ich hier angefangen habe, war alles sehr chaotisch.« Drei Jahre später hat sie die Fehlerquote drastisch gesenkt, erzählt sie stolz.

Es läuft. Aber für den Geschmack von Manuela Behrens nicht rund. Für die Frau, die plant und kontrolliert, ist es schwer zu ertragen, wenn in der Firma auf Herausforderungen nur reagiert statt strategisch vorgegangen wird. Freude macht ihr die Arbeit deshalb gerade weniger. »Es wird so viel geredet, aber fast gar nicht miteinander. Als Controllerin sage ich: Wenn Projekte schiefgehen, liegt es zu 80 Prozent an fehlender Kommunikation. Nicht nur bei uns, bei den meisten Unternehmen.«

Außerdem ist Manuela Behrens mit dem Gehalt für ihre Leistung unzufrieden. Sie erhält von ihrem Arbeitgeber rund 40 000 Euro im Jahr. »Ich könnte 50 Prozent mehr bekommen oder

Um die Identität der Interviewten zu schützen, wurde der Name geändert.

nur die Hälfte arbeiten.« Letzteres komme für sie nicht infrage. Sie geht trotz des Ärgers über fehlende Worte und Scheine gerne an den Schreibtisch. Wenn eine Aufgabe geglückt ist, sei sie glücklich.

Vor ihrem Umzug nach Sachsen 2014 hat sie in Hamburg gearbeitet, 15 Jahre lang bei einem großen Konzern. Sie hat mehr verdient als heute und mehr Stufen auf der Karriereleiter genommen. Manuela Behrens hat sich hochgeschuftet von der Sekretärin bis zur Projektleiterin, im Selbststudium. »Mir macht so schnell keiner was vor.« Der aufregende Job brachte mit sich, dass sie viel unterwegs sein musste: Hotelzimmer, ungesundes Essen. Für all den Aufwand wenig Lob. Als ihre Gesundheit litt und sie sich verliebte, kündigte sie und zog um. Dank der Abfindung »habe ich gefühlt ein halbes Jahr durchgeschlafen.« Ihre Nachfolgerin übernahm 50 Prozent der Aufgaben von Manuela Behrens. Der Rest wurde auf andere Schultern verteilt. »Sie ist zuverlässig, loyal und sehr engagiert«, erinnert sich ihr ehemaliger Chef. »Man könnte auch ›übereifrig‹ sagen. Manchmal muss man sie bremsen.«

Arbeiten begeistert sie, sagt sie. »Ich werde auch nach dem Renteneintritt nicht damit aufhören. Ich bin keine Orchideenzüchterin.« Vorwärtskommen: Das scheint der rote Faden bei Manuela Behrens zu sein. Ihre Sprechgeschwindigkeit stützt diesen Eindruck. Der eine Satz ist eben beendet, schon springt sie zum nächsten. Sie will eine Entwicklung sehen und Bestätigung finden, meinen Wegbegleiter.

»Ich habe mich aber davon befreit, mich nur über die Arbeit zu identifizieren.« Daran hätten die Ruhe des Landlebens und ihr Mann einen großen Anteil. »Wir haben vereinbart, zu Hause nicht über den Job zu sprechen.« Auf dem Rückweg aus dem Büro rufe sie ihn an, erzähle vom Tag. Danach sei das Thema vom Tisch. Fast unmittelbar, nachdem sie die Haustür geschlossen habe, käme sie zur Ruhe. Weder Fernsehen noch Radio lenken sie ab. Sie stöbert in alten Büchern, genießt die Stille. So hat sich ihre Gesundheit wieder stabilisiert. Gut genug, dass sie in der Hierarchie weiter hinaufklettern möchte.

»Ich habe noch 15 Jahre Berufsleben vor mir. Das ist ein gewisser Ansporn.« Ausharren an ihrem Platz wäre langweilig. »Das halte ich nicht aus.« Also hat sie sich vor einigen Monaten in die Spur begeben und begonnen, Bewerbungen zu schreiben. Inzwischen ist sie wütend und manchmal frustriert. Viele melden sich nicht einmal zurück. Personalvermittler hadern damit, dass Manuela Behrens in keine Schublade passt. »Ich habe in der Vergangenheit bei all der Arbeit vergessen, mir meine Fähigkeiten bescheinigen zu lassen.« Sie hat stets für die Sache statt für Zertifikate gearbeitet. »Formalismus«, schimpft sie. »Mir fehlen einfach die Zettel mit dem Stempel drauf.« Manuela Behrens glaubt, dass das einer der Gründe für den bislang ausbleibenden Erfolg im Bewerbungsprozess ist. Sie versucht deshalb, die nötigen Belege zusammenzutragen. Erschwerend hinzu kämen Einstellungsstopps vieler Firmen und das fehlende Bewusstsein, dass es ab einer bestimmten Unternehmensgröße ein Controlling brauche. Sie ist sich sicher: Ihre Gehaltsvorstellung könne es nicht sein. Dass ihr Alter für einen Jobwechsel problematisch sein könnte, benennt sie nicht. Laut Studien der Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit, des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, stellen viele Betriebe auch Personen ab 50 Jahren ein und machen damit überwiegend positive Erfahrungen.

Manuela Behrens ist dabei, sich in Sachsen ein Netzwerk aufzubauen, über das sie hofft, eine neue Anstellung zu finden. Tolle Leute gebe es hier, spannende Firmen. Sie wünscht sich von einer neuen Stelle, dass Angestellte flexibel arbeiten können, Chefs auf individuelle Bedürfnisse schauen. Daneben träumt sie von einer stundenweisen Selbstständigkeit. »Was mir vorschwebt, ist eine Unternehmensberatung für Firmen mit rund 50 Mitarbeitern, die auf der Schwelle stehen zu Größerem und Strukturen brauchen.« Sie will ihnen praktische Hilfe anbieten. Mal wieder zupacken. Und was ist, wenn aus diesen Plänen nichts wird? Manuela Behrens schüttelt den Kopf. »Ich bin überzeugt, dass ich was finde.«

Bestandsaufnahmen und Entwicklungen

Abbildungen und Tabellen

Antje Weyh

Herausforderungen für den sächsischen Arbeitsmarkt

Abbildung 1 Entwicklung von Arbeitslosigkeit und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung in Sachsen 1991–2018, S. 37

Abbildung 2 Entwicklung der Zahl gemeldeter Bewerber und gemeldeter Berufsausbildungsstellen in Sachsen 1992–2018, S. 38

Abbildung 3 Gegenüberstellung von Beschäftigungs- und Arbeitslosenquote in den sächsischen Kreisen 2005 und 2018, S. 40

Thorsten Schulten, Malte Lübker und Reinhard Bispinck

Tarifbindung in Sachsen

Abbildung 1 Tarifbindung nach Bundesländern, 2017, in Prozent aller Beschäftigten, S. 62

Abbildung 2 Tarifbindung in Sachsen, West- und Ostdeutschland, 1996–2017, in Prozent aller Beschäftigten, S. 63

Abbildung 3 Tarifbindung in Sachsen, West- und Ostdeutschland, 2017, in Prozent aller Beschäftigten, S. 64

Abbildung 4 Tarifbindung in Sachsen nach Betriebsgröße, 2017, in Prozent aller Betriebe und Beschäftigten, S. 65

Abbildung 5 Tarifbindung in Sachsen nach Wirtschaftsbereichen und Branchen, 2015/2016, in Prozent aller Beschäftigten, S. 66

Abbildung 6 Chancenverhältnis für die Tarifbindung der Beschäftigten in Sachsen und Ostdeutschland im Vergleich zu Westdeutschland, 2015–2017, S. 68

Abbildung 7 Entgeltrückstand von nichttarifgebundenen Betrieben gegenüber tarifgebundenen Betrieben in Sachsen, 2015–2017, in Prozent, S. 69

Markus Hertwig

Interessenvertretung im Betrieb

Tabelle 1 Das duale System der Arbeitsbeziehungen in der BRD, S. 76

Tabelle 2 Betriebe und Beschäftigte mit Betriebs- oder Personalrat nach Betriebsgrößenklassen in Sachsen, Ost- und Westdeutschland, 2017, S. 78

Gundula Zoch

Familie und Beruf

Abbildung 1 Anteil der betreuten Kinder unter drei Jahren in Kindertageseinrichtungen und Kindertagespflege, S. 109

Abbildung 2 Realisierte Erwerbstätigenquote und Vollzeit-erwerbstätigenquote von Müttern mit einem Kind unter drei Jahren (Mikrozensus Sonderauswertung 2008–2018, eigene Anfrage, keine vergleichbare Datenbasis für vorherige Jahre), S. 111

Daniela Dylakiewicz

Neue Wege in der Personalstrategie des Freistaates Sachsen

Abbildung 1 Bevölkerungsentwicklung Sachsen, 2019–2030, S. 116

Abbildung 2 Altersstruktur der Bediensteten in Kernverwaltung und Staatsbetrieben am 30. Juni 2018, S. 117

Herausgeber

Dr. Johannes Kiess studierte Politikwissenschaft, Soziologie und Philosophie in Leipzig sowie Middle East Studies in Beer Sheva, Israel. Seit 2014 ist er wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl Vergleichende Kultursoziologie und politische Soziologie Europas der Universität Siegen. Als Gastwissenschaftler war er im September 2016 am Max-Planck-Institut für Gesellschaftsforschung in Köln und im Winter 2016/2017 an der Georgetown University in Washington D. C. tätig. Seine Forschungsschwerpunkte sind politische Soziologie (insb. Rechtsextremismus), Europasozio­logie und industrielle Beziehungen. Johannes Kiess lebt in Leipzig.

Autorinnen und Autoren

Prof. Dr. Karina Becker ist Professorin für Sozialpolitik und Soziale Arbeit an der Dualen Hochschule Gera-Eisenach. Zuvor war sie wissenschaftliche Geschäftsführerin am Kolleg »Postwachstumsgesellschaften« an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. 2019 habilitierte sie sich mit einer Schrift zum Thema Arbeit und Gesundheit. Zu ihren weiteren Forschungsinteressen zählen die Themen Sorgearbeit und Emotionsarbeit.

Dr. Reinhard Bispinck war bis 2017 Abteilungsleiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und Leiter des WSI-Tarifarchivs. In seiner wissenschaftlichen Arbeit beschäftigt er sich mit Fragen der Tarifpolitik, industriellen Beziehungen und Sozialpolitik.

Dr. Daniela Dylakiewicz ist Leiterin der Stabsstelle Landesweite Organisationsplanung, Personalstrategie und Verwaltungsmodernisierung der Sächsischen Staatskanzlei. Sie studierte Rechtswissenschaften und vor ihrem Wechsel in die Sächsische Staatskanzlei 2015 war sie in verschiedenen Behörden beim Freistaat Sachsen tätig, unter anderem in Finanzämtern, im Staatsministerium der Finanzen, im Landesamt für Steuern und Finanzen sowie im Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft. Den inhaltlichen Schwerpunkt ihrer Arbeit bilden personalstrategische und verwaltungsorganisatorische Themen.

Wolfgang Günther ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Politikwissenschaft der Universität Leipzig. Zuvor war er in Forschung und Lehre an der FernUniversität in Hagen, der Universität Leipzig und der Universität Bamberg tätig. Schwerpunkte seines Forschungsinteresses sind Politikfeldanalyse, Arbeitsbeziehungen sowie Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik. In seiner Arbeit zur Promotion beschäftigt er sich mit der Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen im internationalen Vergleich.

Clara Heinrich studierte Politikwissenschaft an der Universität Leipzig und ist dort seit 2017 als wissenschaftliche Hilfskraft am Lehrstuhl Multilevel Governance des Institutes für Politikwissenschaft beschäftigt. Ihre Forschungsschwerpunkte sind der wohlfahrtsstaatliche Rückbau und die Diversität der nationalen Ökonomien in der fortschreitenden politökonomischen Integration der Europäischen Union.

Prof. Dr. Markus Hertwig leitet seit 2015 die Professur Soziologie mit Schwerpunkt Arbeit und Organisation an der Technischen Universität Chemnitz. Seine Arbeitsgebiete sind nationale und internationale Arbeitsbeziehungen, die Digitalisierung von Arbeit und Organisation sowie Unternehmenskooperationen. Er ist Mitglied im Vorstand der International Industrial Relations Association, Sektion BRD (GIRA).

Dr. Malte Lübker forscht am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung zu Tarifverträgen, Löhnen und Einkommensverteilung. Außerdem ist er Lehrbeauftragter an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg.

Prof. Dr. Joachim Ragnitz ist seit dem Jahr 2007 stellvertretender Geschäftsführer der Niederlassung Dresden des ifo Instituts für Wirtschaftsforschung und wurde 2011 zum Honorarprofessor der TU Dresden ernannt. Von 1994 bis 2007 war er als Abteilungsleiter am Institut für Wirtschaftsforschung Halle tätig und von 1989 bis 1994 als Wissenschaftlicher Mitarbeiter im Stab des Sachverständigenrates zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung. Schwerpunkt seiner beruflichen Tätigkeit ist die Untersuchung wirtschaftlicher Entwicklungsprozesse in Ostdeutschland.

Prof. Dr. Thorsten Schulten ist Wissenschaftler am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung und leitet das WSI-Tarifarchiv. Außerdem lehrt er als Honorarprofessor am Institut für Politikwissenschaft der Eberhard Karls Universität Tübingen.

Insa van den Berg ist freie Redakteurin in Leipzig und arbeitet für Zeitungen, Onlinemedien sowie Nachrichtenagenturen. Sie studierte bis 2007 an der Georg-August-Universität Göttingen Diplom-Sozialwissenschaften mit den Schwerpunkten Politikwissenschaft, Medien- und Kommunikationswissenschaft, Strafrecht und Volkswirtschaftslehre. Besonders interessieren sie sozialpolitische Themen. Ihr Sachbuch »Und dann wollte ich raus – Extreme politische Szenen verlassen« ist 2017 in der Edition Leipzig erschienen.

Dr. Antje Weyh ist seit 2004 Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in der Regionaleinheit Sachsen. Zuvor studierte sie Betriebswirtschaftslehre an der Technischen Universität Freiberg und promovierte 2010 an der Technischen Universität Dresden. Ihre Forschung beschäftigt sich unter anderem mit geschlechtsspezifischen Unterschieden am Arbeitsmarkt, regionalen Kurzfristprognosen sowie mit Fragen regionalen Strukturwandels und dessen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt.

Dr. Gundula Zoch ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Leibniz Institut für Bildungsverläufe in Bamberg. Nach ihrem Studium der Soziologie und VWL arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung. Für die Bearbeitung ihrer Doktorarbeit an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg erhielt sie ein Stipendium der Bamberg Graduate School of Social Science. Ihre Arbeit analysiert die Einflüsse des Kitaausbaus auf die Einstellungen von Eltern und die Erwerbsbeteiligung von Müttern in Ost- und Westdeutschland.

Editorische Notiz

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die durchgehende Verwendung geschlechterspezifischer Formulierungen verzichtet; selbstverständlich sind Personen aller Geschlechter eingeschlossen.

Bildnachweis

plainpicture/Andreas Süß S. 18

DEEPOL by plainpicture/Larry Washburn S. 86

plainpicture/Jakob Weber S. 138

Wie entwickelte sich die Arbeitswelt in Sachsen seit der Wiedervereinigung? Wie lassen sich wirtschaftliche Notwendigkeit und persönliche Interessen der Menschen zusammenführen? In diesem Buch beleuchten 13 Autorinnen und Autoren das Thema Arbeit aus unterschiedlichen Blickwinkeln, immer mit Bezug zu Sachsen: Arbeit in Zahlen, als Lebensnotwendigkeit und als Konfliktfeld. Arbeit in Verbindung zu Gesundheit, Bildung und Kindererziehung und nicht zuletzt als politische Dimension.

Der Band greift Probleme des Arbeitsalltags auf und diskutiert Zukunftsperspektiven in Sachsen. Die Beiträge informieren über wissenswerte Entwicklungen auf dem sächsischen Arbeitsmarkt und bieten ein fundiertes Hintergrundwissen für Diskussionen zu arbeitspolitischen Fragen.

ISBN 978-3-948049-03-4



9 783948 049034

www.editionüberland.de