

WILLI
BLEICHER
PREIS



Bezirk
Baden-Württemberg

2018



JOURNALISMUSPREIS

DER IG METALL

BADEN-WÜRTTEMBERG

BEITRÄGE DER
PREISTRÄGERINNEN
UND PREISTRÄGER

Den Willi-Bleicher-Preis 2018 erhalten:

KATEGORIE FERNSEHEN:

Stefan Tiyavorabun

ARD/SWR vom 23. Oktober 2017 für
„Macht e mobil?“

Thema: Wie die Autoindustrie
ihre Krise bewältigen will

Seite 8 - 9

KATEGORIE HÖRFUNK:

Thilo Schmidt

Deutschlandfunk Kultur
vom 9. Januar 2018
für „Wem gehört Vati samstags?“

Thema: Veränderungen der Arbeitszeit
in den letzten Jahrzehnten

Seite 10 - 11

KATEGORIE NACHWUCHS:

Laura Meschede

Süddeutsche Zeitung Magazin
vom 23. März 2018
für „Die Mensch-Maschine“

Thema: Ein Selbstversuch als Crowd-
workerin

Seite 12 - 27

Willi-Bleicher-Preis 2018:

Die Preis- träger/innen

KATEGORIE PRINT/ONLINE

Zwei Preisträger/innen:

Caterina Lobenstein

Die ZEIT vom 8. Dezember 2017
für „Warum verdient Frau Noe nicht
mehr?“

Thema: Der ungerechte Lohn in der
Pflegebranche

Seite 28 - 43

Markus Dettmer und Cornelia Schmergal

Der SPIEGEL vom 5. August 2017
für „Halber Job, ganzer Kerl“

Thema: Wenn Männer Teilzeit arbeiten
wollen

Seite 44 - 54

Willi-Bleicher-Preis 2018:

Die Jury



Ann-Kathrin
Eckardt
Redakteurin
Süddeutsche
Zeitung



Prof. Dr. Frank
Brettschneider
Universität
Hohenheim,
Institut für
Kommunikations-
wissenschaft



Barbara Roth
Redakteurin
Deutschlandfunk



Wolfgang
Schorlau
Schriftsteller

Foto © Heike Schiller



Vorwort

Notstand in der Pflege, Unsicherheiten in der Autobranche, Ausbeutung auf Crowdfunding-Plattformen. Und: Arbeitszeitmodelle, die in Tarifrunden hart erkämpft wurden und den Bedürfnissen der Beschäftigten ihrer jeweiligen Zeit entsprechen, dann aber doch wieder in der Praxis teilweise anti-quierte Rollenbilder zwischen den Geschlechtern zulassen. Das sind die Themen der Willi-Bleicher-Preisträger 2018. Ihre Autoren beweisen: Arbeitsthemen treffen den Nerv der Gesellschaft und beschreiben wichtige Trends unseres Lebens. Aber auch: Arbeiten in Deutschland und darüber hinaus ist vielerorts noch verbesserungsbedürftig.

Für Gewerkschafter heißt das, dass wir uns noch mehr anstrengen müssen, um die Arbeitstage der Beschäftigten besser zu machen. Das beginnt bei viel zu niedriger Bezahlung zum Beispiel in der Pflegebranche und endet bei den Arbeitsbedingungen und Existenzängsten von Beschäftig-

ten in neuen Arbeitsformen wie Crowdfunding. Die prämierten Beiträge machen diese und weitere Missstände öffentlich – damit ist der erste Schritt getan, um die Ungerechtigkeiten zu bekämpfen und die Arbeitswelt ein Stück weit besser zu machen. Dafür sage ich nicht nur den Preisträgern, sondern allen Teilnehmern an der diesjährigen siebten Ausschreibung herzlichen Dank!



Qualität und Vielfalt der eingereichten Beiträge waren wie in den Vorjahren hoch und es ist der Jury nicht leicht gefallen, sich in den verschiedenen Kategorien Print/Online, Fernsehen, Hörfunk und Nachwuchs zu entscheiden. Leider wurde dabei der Preis in der Kategorie Kurzbeiträge knapp verfehlt. Auch im nächsten Jahr hoffen wir aber wieder auf zahl-

reiche kürzere Stücke: Sie sind für die tagesaktuelle Information unverzichtbar und erlauben Einblicke in Arbeitssituationen, die vielleicht kein allgemeiner Trend werden, dafür aber umso überraschender sind.

Der Willi-Bleicher-Preis 2018 gibt einen tiefen Einblick, wie sehr der Wandel der Arbeitswelt und Trends wie Digitalisierung, Automatisierung, Elektromobilität oder künstliche Intelligenz die Erwerbstätigen fordern. Und wie sich damit auch deren Ansprüche an Arbeit und Mitbestimmung – und damit auch an Gewerkschaften – verändern.

Unser Journalismuspreis ist nach dem 1981 verstorbenen ehemaligen baden-württembergischen IG Metall-Bezirksleiter Willi Bleicher benannt, weil er sich Zeit seines Lebens für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit in der Arbeitswelt eingesetzt hat. Beides brauchen wir in unserer heutigen Arbeitswelt mindestens so sehr wie früher: Prekäre Beschäftigung in Leiharbeit und Werkverträgen erreicht neue Höchststände, die Tarifbindung bröckelt in vielen Branchen, Verlagerungen und Leistungsdruck sind Dauerthema in den Betrieben.

Gewerkschaften wie Journalisten geht die Arbeit also nicht aus – ich freue mich schon jetzt auf viele hintergründige, kritische

und natürlich auch hoffnungsvolle Berichte aus der Arbeitswelt 2019. Den diesjährigen Preisträgern gratuliere ich zu Ihrem Erfolg und danke der Jury für Ihre Arbeit, namentlich Dr. Frank Brettschneider, Professor am Institut für Kommunikationswissenschaft an der Universität Hohenheim, Ann-Kathrin Eckardt, Redakteurin Süddeutsche Zeitung, Barbara Roth, Redakteurin Deutschlandfunk und dem Schriftsteller Wolfgang Schorlau.

Roman Zitzelsberger,
IG Metall-Bezirksleiter
Baden-Württemberg



Stefan Tiyavorabun

Reporter, Redakteur und Autor zahlreicher Filme für den SWR und die ARD Themenschwerpunkte Wirtschaft und Politik

Zuvor tätig als Radio-Reporter, Redakteur und Moderator beim Süddeutschen Rundfunk

Studium der Politikwissenschaft

«Macht e mobil?» Wie die Autoindustrie ihre Krise bewältigen will

ARD/SWR,
23. Oktober 2017

■ Begründung der Jury

Kodak war einst der bedeutendste Hersteller von Filmmaterial. Dann kam die Digitalisierung. Und Kodak ging unter – auch in Stuttgart-Wangen. Dabei hatten Mitarbeiter des Unternehmens frühzeitig Alternativen zu herkömmlichen Filmen entwickelt. Das Management hat sie aber nicht genutzt. Stattdessen hat es sich gegen den Wandel gestellt – und gegen die Empfehlungen aus der Belegschaft.

Auch die Automobilbranche steht vor tiefgreifenden Veränderungen. Die Elektro-Mobilität ist auf dem Vormarsch. Und lange Zeit sah es so aus, als würden die Automobilmanager die Zukunft genauso verschlafen wie Kodak die Digitalisierung. Dabei gab es auch hier schon frühzeitig Alternativen, etwa die Brennstoffzelle. Statt auf Innovationen zu setzen, hielten die Branchenriesen jedoch am Herkömmlichen fest. Jetzt fahren sie den Herausforderern hinterher – Tesla oder auch kleinen Unternehmen, die intelligente Batterielösungen entwickeln.

Diese Entwicklungen zeichnet Stefan Tiyavorabun in seinem hervorragenden Beitrag facettenreich nach. Vor allem aber geht er auf die Konsequenzen ein, die der Wandel – oder das krampfhaftes Festhalten an alten Technologien – für die Beschäftigten hat. Und er zeigt, dass auch hier nicht die Belegschaft großer Automobilkonzerne auf der Bremse steht. Im Gegenteil: Der Daimler-Betriebsrat fordert schon lange, neue Technologien nicht zu verschlafen und Produktionsstätten in Deutschland zu sichern. Oft sind die Beschäftigten und die Gewerkschaften Impulsgeber. Aus eigenem Interesse – und aus einem Verantwortungsgefühl für die gesamte Region. Am Beispiel des Großraums Stuttgart beschreibt er, welche

Konsequenzen die E-Mobilität nicht nur für Daimler hat, sondern auch für die zahlreichen Zulieferer, die dort Beschäftigten, ihre Familien und die Kommunen in der Region.

Das ist kein Schwarz-Weiß-Bericht über E-Mobilität, sondern ein gründlich recherchierter, informativer und vielschichtiger Beitrag, der den Zuschauerinnen und Zuschauern ein sehr komplexes Thema erschließt. Nicht zuletzt die Automobil-Manager sollten sich den Beitrag gleich mehrmals anschauen.



Filmszenen

Der Beitrag ist hier zu sehen:





Thilo Schmidt

Jahrgang 1976

1996-2002 Studium der Politikwissenschaft in Berlin

2003-2004 Volontariat an der Evangelischen Journalistenschule in Berlin

Seit 2004 freier Autor und Hörfunkjournalist beim Deutschlandradio (DLF, DLF Kultur) und anderen

Der Beitrag ist hier zu hören:



www.thiloschmidt.de

Der Beitrag ist hier nachzulesen:



www.willi-bleicher-preis.de

«Wem gehört Vati samstags?»

Deutschlandfunk Kultur,
9. Januar 2018

■ Begründung der Jury

Bisher dachte man, der Fortschritt sei möglicherweise eine Schnecke, viel zu langsam, aber, und das war entscheidend, trotz alledem unaufhaltsam. Die sozialen und demokratischen Standards, so dachte man, würden sich unaufhaltsam verbessern und ausdehnen. Alles sei letztlich nur eine Frage des Wann, eine Frage der Zeit.

Es war unvorstellbar, dass man hinter das Erreichte zurückfallen könnte.

Im Bereich der politischen Kultur erleben wir in diesen Zeiten, dass das Zurückfallen hinter sicher geglaubte Bürgerrechte nicht nur möglich ist, sondern tatsächlich geschieht. Wir brauchen dazu nicht einmal ins Ausland zu schauen. Es ist ausreichend sich hin und wieder auf die Besuchertribüne des baden-württembergischen Landtags zu setzen und den Hetzreden der AfD zuzuhören.

Thilo Schmidt macht in seinem Beitrag nachdrücklich darauf aufmerksam, dass auch heute noch als selbstverständlich angesehene soziale Rechte keineswegs sicher sind.

Die **Kampagne** zur Durchsetzung der 5-Tage-Woche unter dem ikonischen Slogan „Samstags gehört Vati mir“ war eine der erfolgreichsten und wirksamsten Errungenschaften der Beschäftigten und ihrer Gewerkschaften nach dem Krieg. Er verfestigte die Überzeugung, dass auch die Arbeiter, die Angestellten und die Beamten teilhaben sollten und könnten an den großen Produktivitätsfortschritten und den daraus resultierenden enormen Profiten der Wirtschaft.

Obwohl die Produktivität, besonders auch wegen der zunehmenden Digitalisierung neue, bisher ungeahnte Sprünge machen wird, versuchen die Arbeitgeber nicht nur den Status Quo zu erhalten, sondern dramatische Rückschritte in der Arbeitszeitreglung durchzusetzen. Wir erfahren in dem ausgezeichneten Beitrag, dass die Kapitalseite die Angestellten und Arbeiter arbeiten lassen will, immer wenn es sie braucht, soviel es sie braucht und das zu besonders günstiger Bezahlung. Es geht ihnen um die Umwandlung möglichst vieler oder gar aller Lebenszeit in Arbeitszeit. Sie wollen die Gesellschaft in eine neue, moderne Form des Steinzeitkapitalismus führen.

Dem gegenüber erfahren wir Wesentliches über eine andere Konzeption, eine andere Form der Arbeitszeitreglung, eine Konzeption, die von den Bedürfnissen der Beschäftigten ausgeht. Arbeitszeitsouveränität, bessere Teilhabe an der Erziehung der Kinder, bessere Möglichkeiten zur familiären Pflege, Recht auf Reduzierung der Arbeitszeit auf 28 Stunden, das sind die Stichworte dazu.

Sicher, der Slogan „Samstags gehört Vati mir“ entsprang auch dem patriarchalischen Denken der damaligen Zeit - auch innerhalb der Gewerkschaftsbewegung. Die Gelüste des Kapitals gelten schon lange nicht mehr nur dem Vati.

Es ist der große Verdienst von Thilo Schmidt, nachzuweisen, dass es keinen automatischen Fortschritt gibt. Jeder noch so kleine soziale Fortschritt, ja sogar die Verteidigung des bisher sicher geglaubten, erfordert Aufmerksamkeit, Anstrengung, Klugheit und Kampf.



Warnstreik der IG Metall: Die Gewerkschaft hat in der Tarifrunde 2018 neben einer Lohnerhöhung auch das Recht auf Arbeitszeitreduzierung gefordert.

picture alliance/dpa/
Maurizio Gambarini



Laura Meschede

Jahrgang 1994

Besuchte die Deutsche Journalistenschule in München und schreibt für die taz, die Münchner Abendzeitung, ZEIT ONLINE, die FAZ, das Magazin der Süddeutschen Zeitung, die Junge Welt und andere Zeitungen

Nebenher studiert sie Geschichte und Politik in München

«Die Mensch-Maschine»

Süddeutsche Zeitung
Magazin,
23. März 2018

■ Begründung der Jury

Digitalisierung, Automatisierung, künstliche Intelligenz, Zukunft der Arbeit – das sind die Themen, die die Gesellschaft bewegen. Wir stehen vor großen Veränderungen, die vergleichbar mit der Industrialisierung im 19. Jahrhundert sind. Maschinen werden Aufgaben übernehmen und in vielen Bereichen menschliche Arbeitskraft ersetzen. Doch wer führt die Jobs aus, die für einen Computer schlicht zu kompliziert sind? Crowd- oder Clickworker werden diese Menschen genannt. Sie erledigen die monotonen „Restarbeiten“ – weltweit und rund um die Uhr.

Laura Meschede hat sechs Wochen lang als Crowdworkerin bei Amazons digitaler Plattform „Mechanical Turk“ geschuftet, auf der rund 500.000 Menschen rund um den Erdball um Kleinstaufträge konkurrieren. Sie bewerten zum Beispiel, ob eine Person auf einem Foto eher zufrieden oder übelläugig schaut. Oder sie erkennen, welche der Dutzenden Zahlen auf einem Kassenzettel die Steuer ausweist. Für jeden richtig abgetippten Kassen-

zettel gibt es 0,03 Dollar. Es sind miserabel entlohnte Jobs. Denn je mehr Crowdworker bereit sind, die Aufgabe zu erledigen, desto günstiger wird es für die Auftraggeber. Unabhängig davon, wie lange die Crowdworker dafür tatsächlich gebraucht haben.

Laura Meschede hat eine lesenswerte Reportage geschrieben, die vor den negativen Seiten der zukünftigen Arbeitswelt warnt. Dabei ist die Journalistin nicht per se gegen Digitalisierung oder künstliche Intelligenz. „Das Problem ist nicht die Arbeit an sich. Es ist die Ausbeutung“, schreibt sie. Die Online-Plattform fühlt sich nicht für die Arbeitsbedingungen des Crowdworkers verantwortlich. Weder für seinen Arbeitsaufwand noch für seine Arbeitszeit. Wird er krank, ist es sein Problem. Urlaubsanspruch existiert nicht. Gibt es ein technisches Problem und nach einer Stunde Arbeit bricht alles zusammen, hat er schlicht Pech gehabt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales schwärmt vom hohen Wachstumspotential der Crowdworking-Plattformen. Politiker und Unternehmer fordern stets Flexibilität ein, wenn sie über die Zukunft der Arbeit sprechen. Laura Meschede aber stellt die eigentlich wichtige Frage: Was können wir tun, dass das Leben vieler Arbeitnehmer nicht noch schlechter wird?



Die Mensch-Maschine

Süddeutsche Zeitung Magazin,
23. März 2018

Unsere Autorin hat wochenlang bei »Amazon Mechanical Turk« geschuftet – einer digitalen Plattform, auf der Arbeiter weltweit um Kleinstaufträge konkurrieren. Die Jobs sind miserabel bezahlt, der Druck ist hoch, jeder ist auf sich allein gestellt: Sieht so die Zukunft der Arbeit aus?

In einem kleinen Büro am Rande einer indischen Schnellstraße sitzen drei Frauen an veralteten Lenovo-Laptops und tippen Kassenzettel ab. Wofür? Das wissen sie nicht. Sie wissen nur: Mit jedem abgetippten Kassenzettel verdienen sie 0,03 Dollar. Die Frauen sind meine Kolleginnen – und meine Konkurrentinnen im Kampf um den nächsten Auftrag.

Seit einigen Wochen arbeite ich als Clickworkerin für Amazon Mechanical Turk. Mechanical Turk ist ein Onlineportal, auf dem Firmen Aufgaben einstellen, die sich innerhalb von ein paar Minuten erledigen lassen. Einen Kassenzettel abtippen, beispielsweise. Oder zwanzig Fotos auf ihre Jugendfreiheit prüfen. Diese Aufgaben erledigen die »Turker«: Meine etwa 500 000 Kollegen weltweit – und ich. Mit jeder Aufgabe, die wir auf unserem Computer oder Smart-

phone abschließen, verdienen wir zwischen einem Cent und ein paar Euro. Dabei konkurrieren wir in Echtzeit um dieselben Aufträge. »A global, on-demand, 24x7 workforce«, schreibt Mechanical Turk auf seiner Homepage: weltweit jederzeit verfügbare Arbeitskräfte, 24 Stunden am Tag, sieben Tage in der Woche.

Mechanical Turk steht nicht jedem offen. Man werde meine Bewerbung prüfen, lässt mich Amazon wissen, als ich mich im Januar 2017 mit Namen und Mailadresse auf Mechanical Turk registriert habe. Ein paar Tage später die Nachricht: »Wir haben die Prüfung Ihres Accounts abgeschlossen. Leider müssen wir Ihnen mitteilen, dass Sie nicht die Erlaubnis bekommen werden, auf Mechanical Turk zu arbeiten.« Warum nicht? »Unsere Account-Prüfungskriterien sind gesetzlich geschützt, und

wir können die Gründe, aus denen die Registrierung verweigert wurde, nicht offenlegen.«

Fünf Monate nach meinem gescheiterten Anmeldeversuch bekomme ich überraschend noch eine Mail. »Herzlichen Glückwunsch! Ihr Mechanical Turk Account wurde genehmigt.« Auch der Sinneswandel bleibt unerklärt. Jedenfalls: Ich bin jetzt eine Turkerin.

Wenn man ausdrücken möchte, dass etwas neu und modern ist, nennt man es in Deutschland bei seinem englischen Namen. Die Menschen, die auf Portalen wie Mechanical Turk Aufträge erledigen, werden als »Clickworker« oder »Crowdworker« bezeichnet. Eine Studie der Universität Kassel von April 2017 beziffert die Zahl der registrierten Crowdworker in Deutschland mit etwa einer Million, wovon knapp 250 000 tatsächlich als Crowdworker arbeiten sollen. Die Zahl der Vollzeit-Crowdworker dürfte weit unter dieser Zahl liegen. Klar ist aber: Es werden mehr. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales attestiert den Crowdworking-Plattformen in einem Heft zur Zukunft der Ar-

beit ein »hohes Wachstumspotenzial«.

»Guten Tag, wohin würden Sie gerne fliegen?«, fragt die Stimme aus meinem Computer. »Nach Istanbul«, sage ich. »Einen Moment, bitte, ich suche für Sie nach geeigneten Flügen für Ihr Datum«, sagt die Stimme. Wie sympathisch ist mir das? Ich gebe sechs von zehn Punkten. »Hey, du brauchst einen Flug, oder? Wohin willst du denn?«, fragt mein Computer. Und, wie sympathisch ist das jetzt? Ich klicke mich durch die Computerstimmen. Fünf verschiedene Gespräche soll ich führen und im Anschluss jeweils bewerten, wie vertrauenswürdig, sympathisch, anstrengend ich die Computerstimmen am anderen Ende der Leitung fand. Dafür gibt es 1,50 Euro.

Automatisiere ich gerade Callcenter-Angestellte weg? Was die Jobs bezwecken, die ich als Turkerin erledige, erfahre ich nicht. Ich bekomme nur Anweisungen, was ich zu tun habe. Vielleicht werden die Computerstimmen, die ich bewertet habe, bald statt Menschen für irgendeinen Reiseanbieter die Buchungswünsche der Kunden entgegen-



Wie am Fließband: Unsere Autorin sah sich durch ihre Arbeit in die Zeit der industriellen Revolution zurückversetzt.

nehmen. Eigentlich, denke ich, bin ich bei manchen Aufträgen ganz froh, dass ich nicht weiß, wozu sie gut sind.

»Crowdworking« gibt es in vielen Formen: Crowdworker schreiben Werbetexte für Produkte, erstellen Grafiken oder programmieren Homepages. Bei Mechanical Turk geht es darum, künstliche Intelligenz zu simulieren. Viele Aufgaben, die Menschen simpel erledigen können, sind für Maschinen nämlich sehr kompliziert. Etwa zu bewerten, ob eine Person auf einem Foto eher zufrieden oder übellaunig schaut. Oder zu erkennen, welche der Dutzenden von Zahlen auf einem Kassenzettel die Steuer ausweist. Deswegen zerteilen manche Unternehmen solche Arbeiten in Zehntausende kleine Aufgaben und stellen sie einzeln bei Mechanical Turk ein. »Human Intelligence Tasks« werden diese Aufträge genannt – »menschliche Intelligenz-Aufgaben«.

2009 ist in den USA eine App auf den Markt gekommen, die verspricht, Spesenabrechnungen zu automatisieren – »Expensify«. Das Konzept hinter der App: Nutzer laden Fotos ihrer Quittungen hoch, »und Expensify schreibt sie auto-

matisch ab und liefert eine Spesenabrechnung«. Die Technik dahinter heißt »Smartscan« und kam bei Investoren gut an: Seit seiner Gründung hat das Unternehmen knapp dreißig Millionen Dollar von Geldgebern bekommen.

Man kann nicht nichts denken, meint die Wissenschaft. Ich sage: Die Forscher haben nie bei Mechanical Turk gearbeitet. Wenn ich einige Stunden lang eine bestimmte Aufgabe bearbeite, ist mein Kopf leer

Im vergangenen Jahr hat sich herausgestellt: So ganz automatisch wurden die Quittungen nicht abgeschrieben. Zumindest zeitweise haben Menschen das

Abtippen der Quittungen übernommen – über Mechanical Turk.

Der Name »Mechanical Turk« spielt auf eine gefälschte Künstliche Intelligenz aus dem 18. Jahrhundert an: eine angeblich eigenständig Schach spielende Maschine, in der sich ein menschlicher Schachspieler versteckt hielt. Auf seiner Homepage bezeichnet Mechanical Turk seine Arbeiter als »künstliche künstliche Intelligenz«.

Wenn ich einen neuen Auftrag annehme, versuche ich zu errahnen, wozu er dienen könnte. Das macht die Arbeit interessanter. Zumindest zehn Minuten lang. Spätestens wenn ich zum zwanzigsten Mal entschieden habe, ob die Smileys auf Bild A den Smileys von Bild B oder denen von Bild C ähnlicher sehen, vergeht mir auch daran der Spaß. Die meisten Aufga-

ben auf Mechanical Turk kosten genau so viel Konzentration, dass ich mich langweilen, nicht aber einen Podcast hören kann.

»Digitalisierung führt in vielen Bereichen auch dazu, dass die Arbeitsabläufe stark vereinfacht werden und es zu sehr monotonen (Rest-)Arbeiten kommen kann. Übrig bleiben dann nur Tätigkeiten, die die Maschinen mechanisch (noch) nicht ausführen können.« So zitiert das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in seinem Heft zur Zukunft der Arbeit den Handelsverband Deutschland.

»Monotone Restarbeiten«: Ist das die Zukunft?

Anruf bei Jerry Kaplan. Kaplan ist Unternehmer und Informatiker, er lehrt in den USA an der Stanford University zum Einfluss von Künstlicher Intelligenz auf die Gesellschaft. In seinem Buch *Artificial Intelligence: What everyone needs to know* schreibt er: »Ja, Roboter werden uns die Jobs wegnehmen. Aber eine sinnvollere Art, darüber nachzudenken, ist, dass sie unsere Fähigkeiten obsolet machen werden.«

Ein Beispiel dafür seien die Kassierer: Früher, so lange ist das noch nicht her, musste der Mensch hinter der Kasse die Preise der Produkte händisch in ein System eintippen. Dann kam die Automatisierung – und damit mussten die Produkte nur noch über ein Band gezogen werden. Jetzt am Tele-

fon nennt Kaplan noch den Coffee-shop-Verkäufer: »Früher hat er umständlich Kaffee zubereitet – heute drückt er in den meisten Fällen einfach auf den Knopf der Kaffeemaschine.«

Die Gefahr, so sieht das Kaplan, liege dabei weniger darin, dass den Menschen in Zukunft nur noch monotone Restarbeiten bleiben, als vielmehr darin, dass für diese Arbeiten weniger Menschen gebraucht werden: Weil es schneller geht, Produkte über ein Band zu ziehen, als ihre Preise abzutippen, gibt es weniger Kassierer als früher. Ein Schicksal, das viele heutige Dienstleistungs- und Industrieberufe treffen könne.

Der Großteil der Arbeit, vermutet Kaplan, werde sich in der Zukunft auf Bereiche verteilen, die durch Maschinen nicht ersetzt werden können: auf »Mensch-zu-Mensch-Berufe«. Also: Masseur, Berater, Pflegekräfte. »Man kann also nicht sagen, dass alle Menschen in Zukunft Hilfsarbeiter von Maschinen sein werden«, sagt Kaplan. »Aber das Phänomen wird sicherlich zunehmen.«

Eigentlich, denke ich, während ich den siebzehnten Kassenzettel des Tages abtippe, bin ich als Turkerin nichts anderes als eine moderne Fließbandarbeiterin: So wie in der Industrialisierung Tausende Menschen am Fließband mechanische Webstühle zusammengebaut und bedient haben, statt wie zuvor

als Weber zu arbeiten, so tippe ich Quittungen ab, statt wie eine Sekretärin den ganzen Vorgang einer Spesenabrechnung zu übernehmen.

Man kann nicht nichts denken, meint die Wissenschaft. Ich sage: Die Forscher haben nie bei Mechanical Turk gearbeitet. Wenn ich einige Stunden lang eine bestimmte Aufgabe bearbeite, ist mein Kopf leer. Meine Hand mit der Maus malt die Umrisse von Gebäuden nach, einmal, zweimal, siebzehnmals, irgendwann tut sie weh, und ich denke: nichts.

Den Erfolg meiner Arbeit messe ich in Centbeträgen. Ob ich zwei oder vier Stunden lang gearbeitet habe, erkenne ich an der Eurozahl am rechten Bildschirmrand. Das geht auch den anderen Turkern so: Zu Beginn des Tages legen sich fast alle von uns ein Tagesziel fest, einen bestimmten Geldbetrag. Viele posten ihr Ziel in unsere Facebook-Gruppe »Turkers United« und melden sich noch einmal, wenn sie es erreicht haben. Zeit ist Geld: Nie habe ich diesen Spruch so gut verstanden wie jetzt.

Der Unterschied zwischen einem menschlichen Vorarbeiter und einem Computer ist, dass der Computer keine Rückfragen beantwortet. Zum Beispiel über den Penis auf meinem Bildschirm. Der ist nämlich nackt und erigiert und damit schwer einzuordnen. Fällt das jetzt noch unter Erwachsenen-Con-

tent (»mit Gegenständen verdeckte Genitalien, Nacktheit, Erektion unter Kleidung«), oder ist es schon ein Verstoß gegen die Regeln (»aktive sexuelle Handlungen«)?

Es ist meine zweite Woche bei Mechanical Turk, gerade sortiere ich Bilder auf ihre Jugendfreiheit, und allmählich stelle ich fest: Der Job ist doch nicht nur simpel. Denn als Turker darf man keine Fehler machen. Sonst droht eine »Rejection«, eine Ablehnung. Das bedeutet: Der Auftraggeber urteilt, dass man den Job nicht richtig erledigt habe – und bezahlt nicht. Das weit größere Problem als die paar entgangenen Cent ist dabei, dass die Zahl der Rejections, die man bekommt, im eigenen Profil vermerkt



Die Münchner Journalistin Laura Meschede schreibt regelmäßig über gesellschaftliche Umbrüche – und besonders über die großen Veränderungen, die die Digitalisierung mit sich bringt.

werden. Wurden mehr als ein Prozent der Jobs, die man erledigt hat, vom Auftraggeber abgelehnt, werden bestimmte Aufträge für einen gesperrt. Bei einer Ablehnungsquote von fünf Prozent dürfte man Schwierigkeiten haben, überhaupt noch Aufträge zu bekommen.

Nur: Was tun, wenn die Arbeitsanweisungen nicht klar formuliert sind? Theoretisch ist es möglich, den Auftraggebern eine Mail zu schreiben. Praktisch reagieren viele darauf nicht – und alle anderen erst, wenn der Auftrag längst von Turkern aus anderen Teilen der Welt erledigt wurde. So richtig verantwortlich für mich fühlen sich weder Mechanical Turk noch die Auftraggeber.

»MTurk betreibt einen Marktplatz für Arbeit«, schreibt Mechanical Turk auf seiner Homepage. »Wir bringen einen Pool aus Arbeitern mit Firmen, die Arbeit erledigt haben wollen, zusammen.« Und weil sie ja kein Arbeitgeber seien, sondern nur ein Marktplatz, fühlen sie sich für meine Arbeitsbedingungen nicht verantwortlich.

Ein bequemes Konzept – das nicht nur Amazon nutzt: In den vergangenen Jahren ist die Zahl der selbst ernannten Plattformen rasant angestiegen. Der Taxiunternehmer Uber besitzt kein Auto, der Apple-Store verdient Millionen mit Apps, die andere programmiert und hochgeladen haben, und der Hotelservice Airbnb macht Geld

mit der Vermietung von Wohnungen, die ihm nicht gehören.

Sind diese Firmen wirklich nur Marktplätze? Für ein Unternehmen lohnt es sich, Arbeiter anzuheuern, wenn es mit ihnen Geld verdient. Mechanical Turk kassiert für jeden Job, den ein Arbeiter auf seiner Homepage erledigt, mindestens zwanzig Prozent der Bezahlung. Aber auch die Auftraggeber, die »Requester«, ziehen sicher Profit aus meiner Arbeit, sonst würden sie die Aufträge bei Mechanical Turk ja nicht einstellen. Wenn zwei Unternehmen direkten Gewinn mit meiner Arbeit machen – für welches von ihnen arbeite ich dann?

Anruf bei Six Silberman, der in der IG Metall für Crowdfunding zuständig ist. »Herr Silberman, für wen arbeite ich?« Silberman lacht. »In erster Linie für Amazon«, sagt er. »Auch wenn die das gerne anders darstellen.« Silberman sieht in dem Begriff der Plattform den Versuch von Unternehmen, sich um Arbeitnehmerrechte zu drücken. »Wir sollten dieses Wort nicht verwenden. Sonst folgen wir dem Mythos der Konzerne, nach dem sie keine Verantwortung für die Leute tragen würden, die für sie arbeiten.«

In meiner dritten Woche bei Mechanical Turk kassiere ich meine erste Rejection. Und meine zweite. Und dritte. Alle von demselben Auftraggeber. Dabei hatte der Job

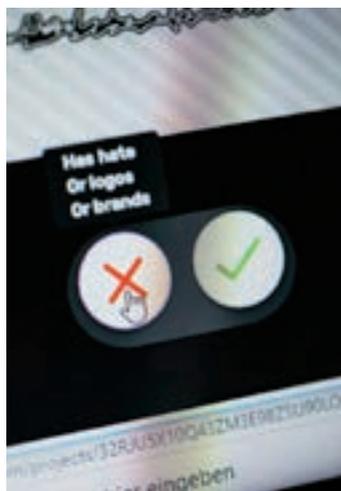
einen sehr verlockenden Eindruck gemacht: Zehn Cent pro Aufgabe sollte ich bekommen, und das Einzige, das ich dafür zu tun hatte, war, fünf Sätze darauf zu bewerten, ob sie einen unhöflichen, freundlichen oder neutralen Eindruck machen. Was habe ich falsch gemacht?

Ich schreibe dem Auftraggeber eine

Mail und bitte um eine Erklärung. Keine Antwort. Die liefert das Internet: In dem Forum »Turker Nation« berichten mehrere andere Turker von willkürlichen Rejections. Anscheinend lehnt dieser Auftraggeber einen bestimmten Teil der abgegebenen Arbeiten einfach ab. Egal, ob darin ein Fehler vorkommt oder nicht.

Und jetzt? Bald wird mir klar: Nix jetzt. Das Einzige, was ich machen kann, ist, den Auftraggeber künftig zu meiden.

Als Turkerin gelte ich als Selbstständige. Als Solo-Selbstständige, um genau zu sein. Damit liege ich im Trend: Während sich die Zahl der Selbstständigen mit Angestellten seit zwanzig Jahren in Deutschland nicht sonderlich verändert



So sieht eine typische Aufgabe aus: Man bekommt ein Bild zu sehen und muss urteilen, ob es gewaltverherrlichend ist. Oder ob es gegen Urheberrechte verstößt – etwa, weil es eine Disney-Figur zeigt.

hat, werden die Solo-Selbstständigen immer mehr. Allein seit dem Jahr 2000 ist ihre Zahl in Deutschland um eine halbe Million gestiegen – auf 2,31 Millionen.

Anfang Januar 2018 starb in England ein selbstständiger Paketzusteller an Diabetes. Er hatte sich nicht getraut, für einen Arztbesuch frei-

zunehmen. Sein Arbeitgeber, der Paketdienst DPD, hatte ihm Strafen angedroht, sollte er nicht zur Arbeit kommen, ohne einen Ersatz für seine Touren zu finden.

Früher waren die meisten Selbstständigen Unternehmer: Landwirte, Händler, Hoteliers. Sie hatten ihre eigenen Betriebe und haben ihre Preise selbst festgelegt. Aber es gibt seit Jahren immer weniger selbstständige Kaufleute, Bauern und Hoteliers. Die neuen Selbstständigen sind Künstler, Berater, Lehrer – oder sie arbeiten im Gesundheitssektor oder in sozialen Berufen. In genau den Bereichen also, die Jerry Kaplan als die »Zukunft der Arbeit« bezeichnet hat. Je länger ich als Turkerin arbeite, desto mehr bekomme ich den Ein-

druck: Was ich hier mache, ist keine mit der Digitalisierung entstandene neue Form der Beschäftigung – sondern in erster Linie ein Angestelltenjob ohne Urlaubsanspruch.

Schwierig ist auch die Sache mit dem Geld. In der Facebook-Gruppe »Turkers United« posten jeden Freitag meine Kolleginnen und Kollegen ihre Einnahmen der aktuellen Woche: 145,08 Dollar, 219,86 Dollar, 313,84 Dollar. Ich verdiene in meiner ersten Woche als Vollzeit-Turkerin 16,49 Euro. Das liegt auch daran, dass ich nur selten Aufträge bearbeite, die weniger als zwanzig Cent bringen: Seit ich an einem meiner ersten Tage fünf Stunden lang durchgängig Kassenzettel abgetippt und am Ende 3,57 Euro verdient hatte, ist meine Bereitschaft, für drei Cent Aufträge zu bearbeiten, erheblich gesunken. Nur: Besser bezahlte Jobs gibt es nur sehr wenige. An vielen Tagen finde ich keinen einzigen. An denen scrolle ich durch die Seite, bearbeite mal hier, mal da eine Aufgabe und verbringe neunzig Prozent meiner Zeit damit, die Anweisungen von Aufgaben zu lesen, von denen ich dann nur eine bearbeiten kann, weil der Rest in der Zwischenzeit von Turkern aus irgendeinem anderen Teil der Welt

erledigt wurde. Von den gut bezahlten Aufgaben werden meistens nur wenige gleichzeitig eingestellt. Und die Konkurrenz ist schnell.

In »Turkers United« sind wir solidarisch miteinander, auch wenn wir uns gleichzeitig im anderen Tab die Aufträge wegarbeiten. Wir empfehlen einander gut bezahlte Jobs und lästern über schlechte Auftraggeber. Ländergrenzen spielen keine Rolle. Hier habe ich auch Kongu kennengelernt. Kongu ist so alt wie ich: 23. Vor zwei Jahren hat er sein Studium der Ingenieurwissenschaften abgeschlossen. »Bei Mechanical Turk kann ich bis zu 250 Euro im Monat verdienen, und damit ist es ein guter Job«, sagt Kongu. »Wie meine Arbeitsbedingungen aussehen, ist mir dabei nicht wichtig.« Ich will Kongu kennenlernen, mehr über sein Leben und seine Arbeit er-

fahren – und mir Tipps holen, wie ich meine Arbeit effektiver gestalten kann. Denn von 250 Euro im Monat bin ich mit meiner Turk-Arbeit weit entfernt.

Kongu steht am Rande einer Reis-

plantage unter einer Kokospalme. Neben ihm spritzen sich seine kleinen Geschwister gegenseitig Wasser ins Gesicht, im Hin-

»Weißt du, was der Sinn all der Aufgaben ist?«, frage ich meinen indischen Kollegen Kongu. »Manchmal spreche ich mit den anderen Turkern aus meinem Dorf darüber«, sagt er: »Aber wir haben keinen Schimmer«

tergrund dreht sein Onkel mit langsamen Bewegungen das Rad, das die Bewässerungsanlage antreibt. »Wenn es zu heiß wird, nutzen wir das hier als Pool«, sagt Kongu und deutet auf den Wasserspeicher. Kongu lebt in Tamil Nadu, im Süden von Indien. Seit 2011 arbeitet er an fünf Tagen die Woche in Vollzeit für Mechanical Turk. An den beiden übrigen Tagen hilft er seinen Eltern auf dem Reisfeld. So wie heute.

»Früher habe ich bis zu zehn Stunden täglich bei Mechanical Turk gearbeitet«, sagt Kongu. »Aber dann habe ich Probleme mit den Augen bekommen. Vom Starren auf den Bildschirm. Jetzt arbeite ich nur noch sechs Stunden täglich.« Dass die meisten Menschen, die für Mechanical Turk arbeiten, in den USA oder in Indien leben, hat einen einfachen Grund: Nur in diesen beiden Ländern kann man sich das Geld, das man als Turker verdient, auszahlen lassen. In Deutschland kann ich meinen Verdienst bisher nur auf mein Amazon-Konto transferieren. Ich verdiene also Geld bei Amazon, das ich nur bei Amazon ausgeben kann. Das könnte sich ändern: Aktuell testet Mechanical Turk auch auf einzelnen Accounts in Deutschland die Auszahlungsfunktion.

Kongus Familie sind seit jeher Bauern gewesen. Der Reis, den sie auf ihrem Feld anbauen, reicht gerade für alle Familienmitglieder, nur bei

sehr guten Ernten verkaufen sie auch etwas auf dem Markt. Kongu und sein älterer Bruder, der ebenfalls für Mechanical Turk arbeitet, sind die Ersten in der Familie, die mit dieser Tradition brechen. Bei Mechanical Turk verdienen sie bis zu drei Euro pro Stunde. Drei Euro: Dafür bekommt man hier ein Hauptgericht im teuersten Restaurant der Gegend. Kongu war noch nie in einem Restaurant. »Wenn ich einmal Kinder habe«, sagt er, »dann sollen die auch für Mechanical Turk arbeiten.«

»Kongu«, frage ich, »hast du eine Ahnung, was der Sinn all der Aufgaben ist?« Kongu schüttelt den Kopf. »Manchmal spreche ich mit den anderen Turkern aus meinem Dorf darüber, was wir hier eigentlich machen«, sagt Kongu. »Aber um ehrlich zu sein: Wir haben keinen Schimmer.« 1844, zu einer Zeit, in der die industrielle Revolution in Deutschland Hunderttausende Menschen von Bauern zu Industriearbeitern werden ließ, formulierte Karl Marx die Theorie der »entfremdeten Arbeit«. Diese Theorie besagt: Wenn der Mensch nicht arbeitet, um danach etwas mit dem Produkt seiner Arbeit anzufangen, und wenn er nicht den gesamten Arbeitsprozess überschauen kann, dann wird seine Arbeit ihm fremd. Der Fließbandarbeiter arbeitet nicht, weil er möchte, dass aus seiner Arbeit ein Auto entsteht. Sondern weil er dafür bezahlt wird. Damit wird dem

Teil des Tages, in dem er arbeitet, der Sinn genommen; es entsteht eine Trennung zwischen fremdbestimmter »Arbeitszeit« und »Freizeit«. Das setzt den Menschen unter Stress und macht ihn unglücklich. Und: Weil die Menschen sich immer einig waren in ihrem Ziel, durch ihre Arbeit ihre Umwelt zu verändern, und dieses Ziel jetzt wegfällt, entfernen sich die Menschen voneinander. Sie werden individualisiert.

Viele meiner Freunde stehen gerade an der Schwelle von der Universität zum Berufsleben. Sich zu entscheiden, wie sie sich ihr Arbeitsleben vorstellen, fällt ihnen schwer. Ihre Kriterien? »Es soll zu mir passen«, sagt Tanya. Und Pia sagt: »Wichtig wäre mir, dass mein Job auch irgendeinen Sinn hat.« Als ich ihnen von meiner neuen Arbeit als Turkerin erzähle, sind sie entsetzt.

Seit einigen Jahren arbeite ich gelegentlich an Wikipedia-Artikeln mit. So wie 2,25 Millionen Menschen weltweit. Einen Beitrag auf Wikipedia zu ändern, kostet Zeit und Nerven. Geld gibt es keines dafür. Aber es macht mir Spaß, weil ich das Konzept von Wikipedia mag und weil ich das Prinzip unterstützen möchte, dass man mit etlichen anderen Menschen weltweit an einem Projekt arbeitet, das der Gesellschaft etwas bringt. Als Wikipedia-Autorin habe ich eine ähnliche Arbeitsweise wie als

Turkerin. Nur: Bei Wikipedia arbeite ich freiwillig – und ich weiß, wofür. Ich frage Kongu: »Arbeitest du lieber als Turker oder als Bauer?« »Das kann ich nicht sagen«, sagt



In Indien arbeiten besonders viele Menschen als Klick-Arbeiter. Kongu ist einer von ihnen. Seinen vollen Namen will er nicht öffentlich machen – aus Angst, dass ihm Amazon sein Konto sperrt.

Kongu. »Als Bauer schaffe ich Essen heran, und das brauchen wir. Aber als Turker schaffe ich Geld heran – und das brauchen wir auch.«

Am Abend im Hotel schreibe ich eine Mail an meine Haupt-Auftraggeber bei MTurk. »Ich habe jetzt schon einige Ihrer Aufträge erledigt und wüsste sehr gerne, was eigentlich das Ziel dieser Arbeiten ist.« Ich bekomme nie eine Antwort.

Vor einem halben Jahr hat Kongu geheiratet. Seitdem arbeitet auch seine Frau Yanda als Turkerin. Nachts sitzen die beiden nebeneinander am Schreibtisch in ihrem Schlafzimmer und tippen Kassenzettel ab. »Das ist die einzige Auf-

gabe, die wir auf Mechanical Turk bearbeiten«, sagt Kongu. »Bei allem anderen habe ich Angst, etwas falsch zu machen.« Kongu hatte keinen Englischunterricht in der Schule. Das Risiko, eine Aufgabe misszuverstehen und eine Rejection zu kassieren, möchte er nicht eingehen. So wie alle anderen Turker, die ich in Indien treffe: Obwohl fast alle von ihnen studiert haben, trauen sie sich an die besser bezahlten, komplizierteren Aufgaben nicht heran. Die Angst, die eigene Existenzgrundlage zu gefährden, ist zu groß.

Ach, und hat Kongu einen Tipp für mich? »Ja«, sagt er. »Ich würde anfangen, mit Skripten zu arbeiten.« Skripte sind Erweiterungen für eine Homepage, die man sich aus dem Internet herunterladen kann. Für mturk.com gibt es Dutzende Skripte. Programmiert wurden sie von Turkern, die sie kostenlos ins Internet gestellt haben.

Zurück in Deutschland installiere ich gleich mehrere Skripte. Das praktischste Skript heißt »Panda Crazy«: Wenn mir eine Aufgabe gut gefallen hat, markiere ich mit einem Button den dazugehörigen Auftraggeber. Sobald der einen neuen Auftrag einstellt, nimmt mein Skript diesen automatisch

an. Und spielt eine kurze Melodie, damit ich merke, dass gerade offiziell meine Arbeitszeit angefangen hat. (Eine Melodie, die mich, nebenbei bemerkt, vermutlich noch in zwanzig Jahren in meinen Albträumen heimsuchen wird.)

Damit können andere Turker mir gut bezahlte Jobs nicht mehr wegschnappen, bevor ich bemerkt habe, dass es sie gibt. Am ersten Tag, an dem ich mit Skript arbeite, verdiene ich 4,79 Euro, an meinem zweiten 6,39 Euro, und einige Tage später bringe ich es im Schnitt auf ein Tagesgehalt von etwa zehn Euro.

Diese Bezahlung hat ihren Preis: Statt wie vorher eine von mir festgelegte Stundenzahl auf Mechanical Turk zu verbringen, bin

ich jetzt den ganzen Tag online. Oft zehn oder zwölf Stunden. In dieser Zeit lerne ich für die Uni, räume die Küche auf, schaue unlustige Videos auf Facebook – und warte auf die Melodie.

Mein Arbeitstag entgrenzt sich zunehmend. Auch weil ich regelmäßig vergesse, die Seite zu schließen, wenn meine Arbeit für den Tag beendet ist. An einem Abend schaue ich gerade mit meinem Freund eine Fernsehserie, als die

Melodie zu spielen beginnt und ich an die Arbeit stürzen muss; ein anderes Mal setze ich in einem hektischen Spurt von der Dusche zu meinem Computer den halben Flur unter Wasser, und grundsätzlich, wenn ich gerade zu einem wichtigen Termin losgehen will, akzeptiert mein Skript noch schnell drei langwierige Aufträge.

Wenn Politiker und Unternehmen über die »Zukunft der Arbeit« sprechen, dauert es niemals länger als drei Minuten, bis das Wort »Flexibilität« fällt. »Flexibel« ist heute nicht mehr die gelenkige Turnerin, sondern der »zeit- und ortsungebundene« Arbeiter. In Deutschland beginnt die beste Zeit zum Turken am späten Nachmittag, da werden die Auftraggeber aus den USA gerade wach. Ungefähr dann, wenn ich eigentlich aufhören möchte zu arbeiten.

Ist an meinen entgrenzten Arbeitszeiten wirklich die Digitalisierung schuld?

So richtig neu ist das Bedürfnis der Unternehmen nach längeren Arbeitszeiten ihrer Arbeiter nicht: Schon zur Zeit der Industrialisierung war davon die Rede, die technische Entwicklung mache längere Arbeitszeiten notwendig. »Das große Übel des Fabriksystems, wie es gegenwärtig gehandhabt wird«, schrieb die Fabrikkommission des englischen Parlaments in England 1833, »besteht darin, dass es die Notwendigkeit schafft, die Kinder-

arbeit bis zur äußersten Länge des Arbeitstags der Erwachsenen auszu dehnen.«

2016 hat ein Think Tank in Zusammenarbeit mit Personalvorständen unter anderem von Volkswagen, der Telekom, Bertelsmann und Siemens einen Bericht an die Bundesregierung herausgegeben, in dem zu lesen ist: »Die Zehn-Stunden-Arbeitszeitgrenze passt nicht zur Arbeit in Innovation-Labs oder Think Tanks«.

Bei Mechanical Turk habe ich keine Arbeitszeitgrenze. Aber auch sonst lösen sich die Grenzen der Arbeitszeit in Deutschland immer weiter auf: 2016 fand der Arbeitszeitreport Deutschland heraus, dass Vollzeitbeschäftigte in Deutschland pro Woche durchschnittlich fast fünf Stunden länger arbeiten als vertraglich vereinbart. Jeder vierte Erwerbstätige arbeitet inzwischen abends, jeder zehnte nachts. Und als 2010 zuletzt die Urlaubszeiten erhoben wurden, stellte sich heraus, dass 37 Prozent der Deutschen ihren Urlaubsanspruch nicht voll ausschöpfen.

Im alten Konflikt zwischen Kapital und Arbeit um die Länge des Arbeitstages ist der Gewinner klar zu erkennen.

In dem Büro an der indischen Schnellstraße, in dem die indischen Frauen im Akkord Kassenzettel abtippen, wird in erster Linie nachts gearbeitet. Aber auch jetzt,

um 14 Uhr Ortszeit, sind immerhin vier der sechs Schreibtische besetzt. Das Büro hat keine Tür. Nur ein dünner, lilafarbener Vorhang schirmt die monoton klickenden Arbeiterinnen von der Sonne ab.

»Wir arbeiten alle an demselben Account«, sagt der Mann, dem das Büro gehört. »Einen eigenen Mechanical-Turk-Account kann sich nämlich nicht jeder von uns leisten.«



Profis arbeiten mit Skripten: kleinen Hilfsprogrammen, die lukrative Aufträge herausfiltern. Dort sieht man dann, wie viel Zeit noch verbleibt, bis die Arbeit erledigt sein muss – und wie viel man damit verdient.

In Indien sind Turk-Accounts heiß begehrt. Bis zu 250 Dollar im Monat könne man damit verdienen, erklärt mir der Mann. In einem Dorf, in dem das durchschnittliche Monatseinkommen bei weniger als 150 Dollar liegt, kein schlechtes Geld. Nur: Mechanical Turk lässt seit Längerem keine neuen Arbeiter in Indien mehr zu. Deswegen werden die Accounts, die es gibt,

zu hohen Preisen gehandelt: 1500 Dollar kostet ein Turk-Account im Schnitt auf dem Schwarzmarkt.

Weil es möglich ist, mit demselben Turk-Account auf mehreren Computern gleichzeitig zu arbeiten, florieren die Turker-Büros in Tamil Nadu. Allein zwischen seinem Dorf und der nächsten größeren Stadt wisse er von fast sechzig Mechanical-Turk-Büros, sagt der Mann. »Viele Leute haben mich gebeten, dir nichts von unseren Büros zu erzählen«, sagt er dann. »Sie haben Angst, dass Mechanical Turk unsere Accounts sperrt, wenn sie davon erfahren. Das wäre eine Katastrophe.«

Zwei Mal seien ihm schon Accounts gesperrt worden. Warum? »Keine Ahnung«, sagt der Mann. »Manchmal schließt Mechanical Turk einfach den Zugang – den Grund habe ich nie herausgefunden.« Seinen Namen solle ich besser nicht schreiben, sagt er. Nicht, dass er Ärger bekomme. Sind Crowdfunding-Plattformen wie Mechanical Turk gut oder schlecht für meine Kollegen in Indien? Für die Gesellschaft? Für mich? Je länger ich als Turkerin arbeite, desto sicherer werde ich mir: Das ist die falsche Frage. Denn es ist nicht die Technik, die meinen Arbeitstag entgrenzt. Es ist nicht die Plattform, die mir meinen Urlaubsanspruch streitig macht. Und es ist nicht das »Crowdfunding«, das meine Arbeit entfremdet.

War die Industrialisierung gut für die Gesellschaft? Ja, würde ich sagen und an die Fortschritte denken, die sie uns gebracht hat. Nein, hätten vermutlich die Tausende ausgebeuteten Arbeiter mit den gekrümmten Rücken gesagt und an ihre 16-Stunden-Schichten gedacht.

Das Problem ist nicht die Arbeit an sich. Es ist die Ausbeutung.

Im öffentlichen Diskurs gehört beides zusammen: Wer als Crowdworker arbeitet, muss selbstständig sein, flexibel und unterbezahlt. Und deswegen müssen wir, wenn wir über die Zukunft der Arbeit sprechen, auch über Selbstständigkeit, Flexibilität und Unterbezahlung sprechen.

Aber die Plattform ist nur ein Werkzeug, die schlechten Bedingungen kein Zwang. Auf Seiten wie Mechanical Turk könnte ich auch angestellt arbeiten und gut bezahlt werden, ich könnte – wie für Wikipedia – freiwillig arbeiten, wenn mir die Ziele gefallen, und ich müsste meine Kolleginnen auch nicht als Konkurrentinnen sehen.

Nach sechs Wochen als Turkerin schreibe ich eine Mail an die Pressestelle von Amazon und gebe mich als Reporterin zu erkennen. Ich frage: Stimmt es, dass indische Accounts teilweise ohne Begründung gesperrt werden? Was kann man als Turker machen, wenn der Auftraggeber die Bezahlung grundlos verweigert? Wie entscheiden

Sie, wer für Sie arbeiten darf? Wie viel Geld verdient Mechanical Turk jedes Jahr an der Arbeit seiner Clickworker? Keine einzige meiner Fragen wird beantwortet.

Mechanical Turk spricht nicht mit mir.

FOTOS: FRITZ BECK



Caterina Lobenstein

Jahrgang 1983

Studium der Politik- und Musikwissenschaft in Marburg und Bologna

Ausbildung zur Journalistin an der Henri-Nannen-Schule in Hamburg

Seit 2014 bei der ZEIT, erst als Redakteurin im Wirtschaftsressort, seit 2018 im Berliner Büro der ZEIT

«Warum verdient Frau Noe nicht mehr?»

Die ZEIT,
8. Dezember 2017

■ Begründung der Jury

„Würde sich der Wert einer Arbeitskraft an ihrem Fleiß bemessen, an der Erfahrung, die sie gesammelt hat, an den Unannehmlichkeiten, die sie erduldet, und an der Verantwortung, die sie trägt, dann wäre Heike Noe eine reiche Frau.“ So beginnt Caterina Lobenstein ihr Porträt über eine Altenpflegerin, die sie einen Arbeitstag lang begleitet hat. Eine Frau, die netto nicht einmal 1.800 Euro verdient, obwohl die Nachfrage nach gut ausgebildeten Arbeitskräften in der Pflege groß ist. Was besonders absurd ist, Frau Noe gehört zu den Spitzenverdienern in ihrer Branche.

Wie kann das sein? Die Journalistin skizziert die vielfältigen Ursachen der Pflege-Misere. Altenpflegeheime zu betreiben, ist lukrativ. Auch für internationale Investoren. Diese suchen in Zeiten niedriger Zinsen nach verlässlichen Geldanlagen. Und der Pflegemarkt ist eine sichere Sache. Bis zum Jahr 2030 soll die Pflegebranche auf 85 Milliarden Euro Umsatz wachsen. Investoren aber geht es nicht um Fürsorge oder Nächstenliebe, sondern

um Gewinn. Um hohe Renditen zu erwirtschaften, werden die Kosten gedrückt – auf dem Rücken der Pflegekräfte, indem ihr Arbeitspensum bei gleichem Gehalt einfach erhöht wird.

Patienten wie Personal wird also viel zugemutet. Weil in der Altenpflege schlechter ausgebildet wird als in der Krankenpflege, hinkt auch die Bezahlung hinterher – und damit die gesellschaftliche Anerkennung. Kein Wunder, dass in Deutschland derzeit etwa 30.000 Pflegekräfte fehlen. Und „Pflegenotstand“ längst zum Alltagswortschatz gehört. Doch zur Wahrheit gehört auch, dass in kaum einem anderen Land in Europa Pflegekräfte so schlecht organisiert sind wie in Deutschland. Nur rund zehn Prozent von ihnen sind Mitglied in einer Gewerkschaft. Während Metallarbeiter regelmäßig für höhere Löhne streiken, haben die Altenpflegerinnen bislang fast noch nie ihre Arbeit niedergelegt, schreibt die Journalistin.

Die gründlich recherchierte und informative Reportage über die unterbezahlte Altenpflegerin rüttelt auf: Es ist höchste Zeit, dass die Politik handelt. Immerhin steigt die Zahl der Pflegebedürftigen laut staatlicher Prognosen bis 2050 hierzulande auf 4,5 Millionen Menschen. Ihr Porträt berührt aber auch: Denn Frau Noe könnte sich einen Pflegeplatz in ihrem Heim nicht leisten. Dafür verdient sie zu wenig. Als Leser schämt man sich fast dafür.



Warum verdient Frau Noe nicht mehr?

Die ZEIT,
8. Dezember 2017

Die Altenpflegerin Heike Noe gehört zu den begehrtesten Fachkräften des Landes. Doch obwohl sie so gefragt ist, wird sie schlecht bezahlt. Wie kann das sein?



Würde sich der Wert einer Arbeitskraft an ihrem Fleiß bemessen, an der Erfahrung, die sie gesammelt hat, an den Unannehmlichkeiten, die sie erduldet, und an der Verantwortung, die sie trägt, dann wäre Heike Noe eine reiche Frau. Sie steht in einem gefliesten Badezimmer, vor ihr sinkt eine alte

Dame unter lautem Stöhnen auf die Klobrille: Marion Zielke*, 79 Jahre alt, Pflegegrad drei, halbseitig gelähmt. Ihre Oberschenkel zittern. „Aaaaah“, seufzt sie. Heike Noe streift sich ein Paar Gummihandschuhe über und lässt die Windel, die Frau Zielke über Nacht getragen hat, in einem Plastikbeu-

tel verschwinden. Heike Noe ist 41 Jahre alt und seit mehr als 20 Jahren Pflegerin. An der Gürteltasche ihrer weißen Jeans baumelt eine Flasche Desinfektionsmittel, alle paar Minuten reibt sie sich damit die Hände ein. Bevor sie jemanden wäscht, bevor sie eine Insulinspritze setzt oder einen künstlichen Darmausgang reinigt. In der hinteren Tasche ihrer Hose steckt ein schnurloses Telefon, das ständig klingelt, meist dann, wenn es gerade nicht passt. So wie jetzt, da Heike Noe eigentlich Frau Zielke helfen muss.

„Wir brauchen heute noch einen Arzt.“

Heike Noe, Altenpflegerin

„Jaaa?“ Noe klemmt das Telefon zwischen Ohr und Schulter ein. Eine Bewohnerin, die im Sterben liegt, will nicht mehr essen. Füttert man sie, presst sie die Lippen aufeinander. Gibt man ihr Wasser, lässt sie es aus dem Mund herauslaufen. Wenn es so weitergeht, wird sie vertrocknen. „Wir brauchen heute noch einen Arzt“, sagt Noe. Mit ihm wird sie beraten, ob der Bewohnerin eine Infusion mit Kochsalzlösung gelegt wird, das würde ihr Leben verlängern. Oder ob es geboten ist, ihre Verweigerung als eine Art letzten Willen zu begreifen und auf die Infusion zu verzichten. Das würde heißen, dass sie bald stirbt.

Es ist ein Montagmorgen im Oktober, kurz vor sieben Uhr im Altenpflegeheim Haus Bachtal in Schwalbach im Saarland, Station Theresiengarten. Ein Flur mit lindgrünem Teppichboden und einem alten Bauernschrank, in dem Medikamente lagern. 14 alte Menschen leben hier, zwölf Frauen, zwei Männer. Heike Noe ist die einzige Pflegerin in der Frühschicht, nur eine Auszubildende ist noch an ihrer Seite und eine polnische Hauswirtschaftskraft, die das Essen kocht. Vor einer knappen Stunde hat die Schicht begonnen, das Telefon in Heike Noes Hosentasche hat schon neunmal geklingelt.

Frau Doege hat sich heißen Kaffee auf die Bluse geschüttet.

Frau Flohrmann braucht ihre Tropfen gegen die Schmerzen im Bein.

Frau Teves hat sich erbrochen.

Herr Seitz hat Kratzspuren am Körper und muss mit Wundsalbe versorgt werden.

Frau Wagner hat plötzlich Fieber.

Herr Spahn hat eine verhornte Wunde am Fuß, der Verband muss gewechselt werden.

Frau Göbel hat sich ein Taschentuch in die Vagina gesteckt, keiner weiß, warum, auch Frau Göbel nicht.

Noe sortiert die Kosmetika, die auf Frau Zielkes Waschbecken stehen: Eine Tube Wundheilsalbe. Eine Zahnbürste, mit der sich Frau Zielke die verbliebenen Zähne putzt.

Eine Dose Gesichtsscreme, von der sie sich jeden Morgen einen Klacks auf die faltigen Wangen schmiert und die sie „Fugenfüller“ nennt. Als Frau Zielke schließlich gewaschen und eingecremt vor dem Spiegel sitzt, fragt Heike Noe: „Lippenstift?“

„Unbedingt! Die Konkurrenz schläft nicht!“, antwortet Frau Zielke. Mit zittriger Hand zieht sie die Lippen nach, bordeauxrot, mit Schimmereffekt.

„Na, da müssen wir den Herrn Spahn aber festschnallen nachher“, sagt Heike Noe. Frau Zielke kichert. Herr Spahn wohnt auf demselben Flur. Er hat noch acht Finger und ein Bein – Diabetes.

Zurzeit fehlen in Deutschland etwa 30.000 Pflegekräfte

Bis zum Ende ihrer Schicht wird Heike Noe mehr als ein Dutzend alte Menschen versorgt, wird Medikamente und Essen gereicht, wird Wäsche und Verbände gewechselt haben. Sie wird mehr als vierzigmal ans Telefon gegangen sein. Und sie wird versuchen, nie zu vergessen, wer vor ihr sitzt. Frau Zielke, die zwei Söhne großgezogen hat und bis zu ihrem Schlaganfall gerne verreiste. Herr Spahn, dessen Frau mehrere Fehlgeburten erlitt. Heike Noe nimmt sich Zeit, um ihnen zuzuhören, und sie weiß, dass die Zeit nie reicht. Sie muss die Uhr im Blick behalten.

Es gibt nicht viele Menschen, die das können. Und es gibt nicht viele, die das wollen. Zurzeit mangelt es auf dem deutschen Arbeitsmarkt an mindestens 30.000 Pflegekräften. Im Jahr 2030 könnten laut einer Studie der Unternehmensberatung PricewaterhouseCoopers schon mehr als 300.000 Pfleger fehlen. Überall in Deutschland werden sie gebraucht, auch beim Heimbetreiber Benevit, dem Unternehmen, bei dem Heike Noe angestellt ist. Einige Mitarbeiter von Benevit tragen T-Shirts mit dem Firmenlogo, auf dem Rücken steht „Kollege gesucht“.

Eigentlich müssten Altenpfleger wie Heike Noe von einem einfachen ökonomischen Gesetz profitieren: dem Gesetz von Angebot und Nachfrage. Steigt die Nachfrage, steigt auch der Preis. Frau Noe, einer besonders gefragten Arbeitskraft, müssten die Heimbetreiber besonders viel bieten: gute Arbeitsbedingungen, ein hohes Gehalt. Sie tun es aber nicht.

Das Gesetz von Angebot und Nachfrage scheint bei Altenpflegern nicht zu gelten

Heike Noe, geschieden, drei Kinder, verdient rund 2.500 Euro, netto bleiben ihr 1.750. Sie arbeitet Teilzeit, zu 85 Prozent. Was ihr Einkommen betrifft, gehört sie zur unteren Hälfte der deutschen Bevölkerung – und zu den Spitzen-

DER LOHN DER PFLEGER

Arbeitnehmer in Deutschland verdienen im Schnitt 20,08 Euro pro Stunde. Fachkräfte in der Altenpflege bekommen durchschnittlich 15,41 Euro, Hilfskräfte mit einjähriger Ausbildung 11,80 Euro. Seit 2010 gilt in der Pflege ein **Mindestlohn**: 10,20 Euro im Westen und 9,50 Euro im Osten. Dass Altenpfleger geringe Einkommen haben, liegt auch daran, dass mehr als 60 Prozent keine volle Stelle haben – oft unfreiwillig. Im Osten etwa würden 46 Prozent der Teilzeitpfleger gern mehr arbeiten, kriegen aber keinen Vollzeitvertrag. Die Pflegelöhne sind zuletzt gestiegen, genau wie die Zahl der Berufsanfänger. Jedoch so verhalten, dass der Bedarf **nicht gedeckt** wird. In den vergangenen neun Jahren hat sich die Zeit vom Freiwerden einer Stelle bis zu ihrer Neubesetzung von acht auf 24 Wochen **verdreifacht**.

DER LOHN DER ANDEREN

Bruttoverdienst von Vollzeit-Fachkräften (mit meist dreijähriger Berufsausbildung).

*Gerundete Durchschnittswerte

	pro Stunde*	pro Monat*
Bankkauffleute:	25 €	4192 €
Kranführer:	19 €	3381 €
Krankenpfleger:	18 €	3036 €
Schornsteinfeger:	17 €	2872 €
Fahrzeuglackierer:	16 €	2718 €
Altenpfleger:	15 €	2628 €
Gebäudereiniger:	12 €	2070 €
Floristen:	10 €	1677 €
Friseur:	9 €	1514 €

ZEIT-Grafik/Quelle: Statistisches Bundesamt, Stand 2014

verdienern in ihrer Branche. Weil sie in Westdeutschland arbeitet, wo mehr gezahlt wird als im Osten. Und weil ihr Arbeitgeber Benevit einer der wenigen Heimbetreiber ist, die sich am Tariflohn des öffentlichen Dienstes orientieren. Im Schnitt aber bekommen Altenpfleger weniger Geld; Hilfspfleger, die etwa die Hälfte des Personals in deutschen Altenheimen stellen, sogar deutlich weniger (siehe Infokasten). Das Gesetz von Angebot und Nachfrage, es scheint bei Altenpflegern nicht zu gelten. Sie sind ein marktwirtschaftliches Phänomen: überdurchschnittlich begehrt – und unterdurchschnittlich bezahlt. Wie kann das sein?

Fragt man den Chef von Benevit, spricht man mit Gewerkschaftern, Arbeitgebervertretern und Ökonomen, dann zählen sie eine ganze Reihe von Gründen auf. Sie erklären, dass die Pflege kein freier Markt ist, auf dem Angebot und Nachfrage nach einem Gleichgewicht streben, sondern eine streng regulierte Branche. Dass die Beiträge für die Pflegeversicherung nicht einfach erhöht werden können und die Löhne deshalb bescheiden sind. Oder dass die meisten Pfleger kein Studium, sondern eine Ausbildung absolviert haben und deshalb nicht so viel verlangen können. In einem Punkt aber sind sich fast alle einig. Sie nennen dann immer dieselben Namen, zum Beispiel:

Carlyle Group.
Chequers Capital.
Oak Tree Capital Management.

Hinter den Namen verbergen sich mächtige Investoren aus dem Ausland. Sie stecken Milliardenbeträge in deutsche Altenheime und hoffen, dass sich die Milliarden vermehren. Lange Zeit war das in Deutschland nicht möglich; die Heime wurden von Kirchen und vom Staat betrieben. Anfang der neunziger Jahre öffnete die damalige Bundesregierung die Pflegebranche für Privatunternehmen. Heute ist von den mehr als 10.000 deutschen Altenheimen etwa die Hälfte in privater Hand, und ihr Anteil wird von Jahr zu Jahr größer.



Immer mehr Menschen in Deutschland sind alt und gebrechlich. Das Pensum der Pfleger steigt.

Investoren suchen in Zeiten niedriger Zinsen nach verlässlichen Geldanlagen – und nach Alternativen zu jenen Firmen, deren Geschäftsmodelle vielleicht schon bald keine Zukunft mehr haben:

Automobilhersteller, Kohlekraftwerke, Ölkonzerne. Der Pflegemarkt dagegen ist eine ziemlich sichere Sache. Alte Menschen wird es in Deutschland auch in zwanzig Jahren noch geben – mehr denn je. Dann ist die Generation der Babyboomer, die aus den geburtenstärksten Jahrgängen Deutschlands besteht, mindestens 70 Jahre alt. Bis zum Jahr 2030 soll die Pflegebranche laut der Unternehmensberatung Roland Berger auf 85 Milliarden Euro Umsatz wachsen, heute sind es 50 Milliarden. Der Wettlauf um die höchsten Renditen erreicht jetzt die Altenheime.

Das Geschäftsmodell klingt einfach: Heime kaufen und mit Gewinn weiterverkaufen

Im August 2017 wurde die Vitanas Holding, einer der größten deutschen Heimbetreiber, von einem kalifornischen Hedgefonds gekauft. Der Fonds heißt Oaktree Capital, seine Zentrale liegt in einem verspiegelten Turm im Zentrum von Los Angeles, in einer der teuersten Immobilien der Stadt. Von hier aus verwalten die Fondsmanager von Oaktree Capital rund 100 Milliarden Dollar. Einen großen Teil dieser Milliarden investieren sie in Unternehmen. In Reedereien, Immobilienfirmen, Kinoketten – und deutsche Altenheime.

Im September übernahm der französische Risikokapitalfonds Chequers Capital die insgesamt 46 Heime eines Hamburger Pflegekonzerns.

Bereits im Jahr 2013 erwarb der US-amerikanische Finanzinvestor Carlyle Group die Alloheim Senioren-Residenzen, Deutschlands drittgrößten Pflegekonzern. Jetzt will Carlyle das Unternehmen wieder verkaufen – zu einem deutlich höheren Preis.

Das Geschäftsmodell der Investoren ist, vereinfacht gesagt, meist dasselbe: Heime kaufen. Rendite steigern. Heime gewinnbringend weiterverkaufen. Gewinnausfälle wegen säumiger Mieter oder langem Leerstand müssen die Investoren kaum fürchten. Können ein alter Mensch und seine Angehörigen sich einen Heimplatz nicht mehr leisten, springt meist das Sozialamt ein. Stirbt ein Bewohner, steht oft schon der nächste Kandidat auf der Warteliste, der dringend einen Heimplatz benötigt.

Anteil der gut ausgebildeten Fachkräfte sinkt

Geld ist also da. Warum kommt es nicht bei denen an, die alte Menschen pflegen? Bei Heike Noe zum Beispiel?

Der Chef von Benevit, dem Arbeitgeber von Heike Noe, ist Kaspar Pfister, ein schwäbelnder Unter-

nehmer, der früher mal Stadtkämmerer war und Geschäftsführer eines katholischen Pflegeheimbetreibers. Pfister ist keine Heuschrecke, er ist einer, der versucht, seinen Leuten einen einigermaßen fairen Lohn zu zahlen. Er sagt, die Macht der Investoren sei bedenklich. Sie sind bei Pfister noch nicht eingestiegen. Aber sie kreisen ihn ein, sie setzen ihn finanziell unter Druck. Benevit ist ein privates Unternehmen, es muss Gewinn erwirtschaften, wenn es überleben will. Und das auf einem Markt, der zunehmend von Großinvestoren beherrscht wird, denen es vor allem um eines geht: hohe Gewinne. „Ich lese oft, dass bis zu acht Prozent Umsatzrendite möglich sein sollen, und internationale Investoren scheinen das zu erwarten“, sagt Kaspar Pfister. „Ich hab da ein Riesenfragezeichen, wie das ohne Qualitätsverlust möglich sein soll.“ Der Arbeitgeberverband Pflege, in dem sich Deutschlands Heimbetreiber zusammengeschlossen haben, spricht von Investoren, die sogar zweistellige Renditen fordern.

Man kann die Rendite steigern, indem man versucht, mehr Geld einzunehmen. Das ist für die Heimbetreiber aber schwierig, oft unmöglich. Denn Pflegesätze und Versicherungsbeiträge sind gedeckelt, sie werden in zähen Verhandlungen zwischen Heimen und Kommunen, Sozialkassen und Ver-

sicherungen ausgehandelt. Auch der Eigenanteil, jener Teil der Heimkosten, den Bewohner und ihre Angehörigen selbst tragen müssen, lässt sich nicht beliebig erhöhen. Schon jetzt geben viele Menschen ihre gebrechlichen Eltern nicht ins Heim, sondern lieber in die Hände einer ambulanten Pflegerin, die viel weniger kostet. Oft kommen diese Pflegerinnen aus Polen oder Rumänien. Oft arbeiten sie schwarz.

Einfacher, als die Einnahmen zu steigern, ist es, die Kosten zu drücken. Und hier kommt Heike Noe ins Spiel. Aus Sicht der Investoren ist sie ein gewaltiger Kostenfaktor. Die Löhne der Altenpfleger machen im Schnitt 70 Prozent der Gesamtkosten eines Heims aus. Wer in großem Stil sparen will, muss also schmalere Gehälter zahlen oder bei gleichbleibendem Gehalt das Arbeitspensum der Pfleger erhöhen. Oder aber der Anteil der Fachkräfte muss sinken – und der Anteil der billigen Hilfskräfte steigen. Wozu das führen kann, lässt sich schon heute in ganz Deutschland beobachten: Fast 40 Prozent der Altenheime haben keinen Tarifvertrag. Und in vielen Häusern sinkt der Anteil der gut ausgebildeten Fachkräfte. Zwar gibt es eine gesetzliche Quote, die vorschreibt, dass mindestens die Hälfte der Heimmitarbeiter voll ausgebildete Pfleger sein müssen. Doch die Gewerkschaft ver.di warnt seit Jahren

vor einem „Trend zur Dequalifizierung“. Die Quote werde oft unterlaufen, sagt ein Sprecher der Gewerkschaft.

Arme Pfleger gegen profitgierige Konzerne?

So einfach ist es nicht

„**Ich sehe das** mit großer Sorge“, sagt der Benevit-Chef Kaspar Pfister. „Man kann doch nicht so tun, als sei ein Pflegeheim ein Produktionsbetrieb, in dem Autos oder Schrauben hergestellt werden. Es geht doch hier um den Menschen. Der lässt sich nicht in betriebswirtschaftliche Tabellen hineintrautieren.“ Das ist das Dilemma der privaten Heimbetreiber: Was gut für die Rendite ist, ist selten gut für die Bewohner. Gut für die Rendite wäre zum Beispiel, wenn Heike Noe es nicht ständig mit Menschen zu tun hätte, die vergessen haben, wo sie gerade sind.

Heike Noe ist auf dem Weg zum Medikamentenschrank, als ihr eine Frau mit zerzaustem weißen Haar in die Arme stolpert. „Huch, Frau Goedeker, wo wollen Sie denn hin?“

Frau Goedeker, 92 Jahre alt, Pflegegrad drei, vaskuläre Demenz im fortgeschrittenen Stadium, starrt Heike Noe mit offenem Mund an. Sie trägt eine Hose mit Bügelfalte und eine Bluse mit Strass-Steinchen, darüber eine Perlenkette.

Frau Goedeker stapft nach links, dann nach rechts. Sie hat sich verirrt.

„Frau Goedeker?“ Heike Noe legt ihren Arm um Frau Goedekers Schulter. Da wird die Bewohnerin plötzlich aggressiv und windet sich aus der Umarmung. „Ich muss bügeln!“, ruft sie. Sie geht zum Notausgang und rüttelt an der Tür. „Komm!“, schreit sie. Niemand antwortet. Schließlich sackt sie erschöpft in einem Sessel zusammen. „Frau Goedeker, was brauchen Sie?“, fragt Heike Noe. Frau Goedeker zeigt mit ihrem knöchernen Finger auf Heike Noe. „Mich brauchen Sie?“ Frau Goedeker nickt.

„Das ist der schönste Beruf, den ich mir vorstellen kann“

„Ich brauche Sie auch.“ Heike Noe hockt sich neben Frau Goedeker und streicht ihr mit dem Handrücken über die Wange. Frau Goedeker zieht sie zu sich heran und umarmt sie. In diesem Moment klingelt das Telefon. Frau Zielke, erfährt die Pflegerin, hat Schmerzen und braucht ihre Medikamente.

Heike Noe kam vor fünf Jahren ins Haus Bachtal, nachdem sie bei ihrem alten Arbeitgeber gekündigt hatte. Das Heim, in dem sie damals angestellt war, nennt sie eine „Pflegefabrik“, sie war dort allein

verantwortlich für 45 Bewohner. Nicht einmal für ein kurzes Gespräch auf dem Flur sei Zeit gewesen. „Ich habe das irgendwann nicht mehr ausgehalten.“ Sie lernte Zustände kennen, die sie niemals für möglich gehalten hätte.

Während der Sondierungsgespräche stritten die Grünen, die Union und die FDP auch um das Thema Pflege. Es war einer der ersten Bereiche, in dem sich die Parteien einigen konnten. In der Politik wird schon länger darum gerungen, wie man die Pflege besser organisieren und die Fachkräfte besser entlohnen könnte. Aber dann scheiterten die Gespräche, und das Thema liegt wieder unerledigt herum.

„Das System macht Menschen zu Waren, die es als Patienten und als Angestellte gewinnbringend auszuschlachten gilt.“

Im Jahr 2016 ließ die grüne Bundestagsabgeordnete Elisabeth Scharfenberg gut 4.000 Pflegekräfte befragen. Sie wollte herausfinden, was die Pfleger an ihrem Job gern verändern würden. Die allermeisten sagten, sie wünschten sich endlich ein „angemessenes Gehalt“. Einige gaben an, das Geld reiche nicht aus, um ihre Familie zu ernähren. Andere schrieben: „Es steht nicht mehr der Patient im Mittelpunkt, sondern nur

noch der Gewinn!“ Oder: „Das System macht Menschen zu Waren, die es als Patienten und als Angestellte gewinnbringend auszuschlachten gilt.“

Arme Altenpfleger gegen gewinn-süchtige Konzerne. Wenn es so einfach wäre.

Im Berliner Regierungsviertel, wenige Schritte vom Bundesministerium für Gesundheit entfernt, liegt das Büro von Thomas Greiner. Er ist Präsident des Arbeitgeberverbands Pflege, ein Herr mit polierten Schuhen und gemustertem Einstecktuch. Greiner vertritt Firmen, die in Deutschland Altenheime betreiben, er vertritt auch Unternehmer wie den Benefit-Chef Kaspar Pfister. Anders als Pfister fürchtet Greiner die Investoren nicht. „Alle wollen, dass die Pfleger mehr Geld bekommen und dass die Heime hübsch aussehen, aber keiner ist bereit, mehr in die Pflegeversicherung einzuzahlen“, sagt er. Gäbe es die kleinen und großen privaten Investoren nicht, dann würden die Altenheime heute immer noch so aussehen wie vor zwanzig Jahren, davon ist Greiner überzeugt. Mehrbettzimmer, schäbige Waschräume, hässliche Flure. Massenabfertigung statt Einzelbetreuung. „Wir sollten dankbar sein, dass privates Geld in die Altenpflege investiert wird“, sagt er. Greiner ist Lobbyist. Er weiß, wie man sich bei denen, die Entscheidungen tref-

fen, Gehör verschafft. Die meisten Altenpfleger wissen nicht, wie das geht: sich Gehör verschaffen. Und manchmal scheint es, als hätten sie gar kein Interesse daran.

Es ist kurz nach zehn im Haus Bachtal in Schwalbach, Kaffeepause. Heike Noe holt sich einen Pott Filterkaffee aus dem Esszimmer. Im Radio dudelt I Will Survive. Draußen auf der Terrasse stehen Noes Kolleginnen von den Nachbarstationen und rauchen. Fragt man sie, was sie machen würden, wenn sie mehr Geld verdienten, erwidert eine von ihnen: „Schuhe kaufen!“ und eine andere: „Ach, mal in den Urlaub fahren.“ Heike Noe sagt: „Ich brauche nicht mehr Geld, ich bin glücklich.“ Man muss ein bisschen länger mit ihr reden, bis dann doch Sätze fallen wie dieser: „Natürlich würde ich meinen Kindern gern mehr bieten.“ Oder: „Ein bisschen mehr Anerkennung, auch finanziell, wäre schon schön.“ Aber Noe beklagt sich nicht. „Das ist der schönste Beruf, den ich mir vorstellen kann“, sagt sie. „Es ist kein Beruf, es ist eine Berufung.“ Für die alten Menschen ist diese Einstellung ein großes Glück.

Altenpflegerinnen haben fast noch nie ihre Arbeit niedergelegt

Es gibt nicht viele Menschen, die sich in ihrem Job für andere engagieren, ohne dafür eine angemessene

Entlohnung zu verlangen. Meist zählen Geld, Durchsetzungskraft und das Streben nach persönlichen Vorteilen. Bei Altenpflegerinnen ist das oft anders. Das führt zu einem Problem, das Johanna Knüppel in den Wahnsinn zu treiben droht.

Knüppel ist eine energische Frau mit Kurzhaarschnitt, sie war mal Krankenpflegerin auf einer Intensivstation, seit einigen Jahren sitzt sie in einem bescheidenen Büro in Berlin-Moabit, mit Zimmerpflanzen und einem grauen Aktenschrank. Knüppel ist die Sprecherin des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe. Sie vertritt die Arbeitnehmer der Branche, sie ist der Gegenpart zu Thomas Greiner, dem Lobbyisten, der für die Heimbetreiber spricht. Johanna Knüppel ist Heike Noes Stimme in der Hauptstadtpolitik. Das Problem ist, dass Heike Noe noch nie etwas von Johanna Knüppel gehört hat. Johanna Knüppel könnte noch so laut sprechen, ihre Stimme geht irgendwie unter.

„Im Grunde sind Pflegefachkräfte in einer exzellenten Verhandlungsposition. Die wissen es nur nicht oder machen es sich nicht bewusst.“

Johanna Knüppel, Sprecherin des Deutschen Berufsverbandes für Pflegeberufe

In kaum einem anderen Land in Europa sind Pflegekräfte so schlecht

organisiert wie in Deutschland. Nur rund zehn Prozent von ihnen sind Mitglied in einer Gewerkschaft oder einem Berufsverband. „Damit wuppt man nichts“, sagt Johanna Knüppel. Dabei könnte es



Seit gut 20 Jahren pflegt Heike Noe alte Menschen, wäscht sie, versorgt sie mit Arznei – und hört ihnen zu.

so einfach sein. „Im Grunde sind Pflegefachkräfte in einer exzellenten Verhandlungsposition. Die wissen es nur nicht oder machen es sich nicht bewusst. Wir sind immer wieder auf sie zugegangen und haben gesagt: Lasst euch die schlechten Arbeitsbedingungen nicht gefallen. Stellt euch auf die Hinterbeine, versucht mehr Geld auszuhandeln, beweist ein bisschen Rückgrat, und sagt Nein.“

In anderen Branchen, in der Metallindustrie zum Beispiel, sind mehr als 70 Prozent der Arbeiter in der Gewerkschaft organisiert. Ihre Betriebsräte sind mächtige Gremien, die mit den Vorständen der

Konzerne oft auf Augenhöhe verhandeln. Sie haben Kämpfe ausgefochten, für die 37-Stunden-Woche und den Flächentarifvertrag, für mehr Freizeit und mehr Geld.

In der Pflegebranche gibt es keinen einheitlichen Tarif. Viele Heime haben gar keinen Tarifvertrag, die wenigsten haben einen Betriebsrat. Und der Berufsverband, für den Johanna Knüppel arbeitet, hat kaum Geld für große Kampagnen.



Heike Noe begleitet eine Bewohnerin in ihr Zimmer. Manche sind zu verwirrt, um den Weg allein zu finden.

Gewerkschaften sollen die Stimmen ihrer Mitglieder verstärken. Den Altenpflegern aber müssen sie offenbar erst erklären, dass sie eine Stimme haben. Johanna Knüppel glaubt, dass sich viele Pfleger schämen, überhaupt etwas einzufordern. „In einem solchen Beruf darf man doch nicht für eigene Interessen kämpfen – so denken viele“, sagt sie.

Kaspar Pfister, der Benevit-Chef, sagt: „Die Menschen, die in dieser Branche arbeiten, das sind keine Betriebswirte und Banker, die sind von ihrer Haltung her anders strukturiert. Denen sind andere Werte mindestens genauso wichtig wie Geld.“

Dietmar Erdmeier, bei der Gewerkschaft ver.di zuständig für die Pflegepolitik, sagt: „Ich war früher mal Industriemechaniker und kann das überhaupt nicht verstehen. An meinem ersten Tag im Betrieb hat die IG Metall damals mit dem Eintrittsformular gewedelt. Bei Altenpflegern ist das anders. Die sind nicht politisiert.“

Während Metallarbeiter regelmäßig für höhere Löhne streiken, haben die Altenpflegerinnen bislang fast noch nie ihre Arbeit niedergelegt. Das liegt daran, dass man ein Fließband abstellen, einen alten Menschen aber nicht in seinen Ausscheidungen liegen lassen kann. Es liegt daran, dass ein großer Teil der Pflegeheime von den Kirchen betrieben wird, die kein weltliches Arbeitsrecht kennen – und damit auch nicht das Streikrecht. Es liegt aber auch daran, dass viele Pflegerinnen ihren Wert nicht erkennen. Und sich nicht trauen, ihn einzufordern. „Ich hab mir nie Gedanken darüber gemacht, in die Gewerkschaft einzutreten“, sagt Heike Noe. „Und ich kenne auch niemanden, der mal darüber geredet hätte.“

Männer leiten Altenheime, Frauen pflegen die Bewohner – die Tradition ist mächtig

Die Metallarbeiter greifen an. Die Pflegerinnen fressen den Frust in sich hinein. Laut der Studie der Grünen-Abgeordneten Scharfberg würde sich die Hälfte von ihnen nicht noch einmal für ihren Beruf entscheiden und ihn auch nicht weiterempfehlen. Von diesen sagen wiederum 82 Prozent, der Lohn, den sie erhalten, sei „nicht leistungsgerecht“. So wird aus dem Frust ein Teufelskreis: Weil die Arbeitsbelastung so hoch und das Gehalt so niedrig ist, wollen zu wenige Menschen Altenpfleger werden. Und weil es so wenige Pfleger gibt, aber immer mehr alte Leute, wird die Arbeitsbelastung noch höher.

Die Unternehmer, die die Altenheime leiten, und die Fondsmanager, die in Kalifornien und Paris in ihren Bürotürmen sitzen und in die Heime investieren, sind in der Regel Männer. Die Pflegekräfte, die in den Heimen arbeiten, sind in den meisten Fällen Frauen; in Deutschland liegt der Anteil der weiblichen Altenpfleger bei rund 85 Prozent. Würden sie sich zusammenschließen, würden sie aufbegehren und für höhere Löhne streiten, dann bekämen sie es mit einem Gegner zu tun, der noch mächtiger ist als die Arbeitgeber und Investoren. Er ist unsichtbar, man kann ihn nicht

an den Verhandlungstisch zwingen, man kann ihn nicht bestreiten. Dieser Gegner ist die Tradition. Sie besagt, dass Frauen sich um den Haushalt und die Erziehung der Kinder kümmern. Und um die Pflege der Alten. Ehefrauen und Enkelinnen, Töchter und Schwiegertöchter – sie alle haben jahrhundertlang ihre Verwandten gepflegt und dafür jahrhundertlang nichts bekommen. Höchstens das, was man im 19. Jahrhundert einen Gotteslohn nannte.

Damals entstanden in Deutschland die ersten Diakonissenhäuser, Wohngemeinschaften von Nonnen, die sich um pflegebedürftige Menschen sorgten. Sie lobten Gott und pflegten die Alten, rund um die Uhr, sieben Tage in der Woche. Sie verpflichteten sich lebenslang, sie gründeten keine Familie, sie bekamen kein Gehalt. Nur Kost und Logis gewährte man ihnen und manchmal ein Taschengeld.

Glaubt man Johanna Knüppel, der Sprecherin des Berufsverbands der Pfleger, leben die Nonnen von damals in den Heimen von heute fort. „Aus dieser Tradition kommt in Deutschland die Pflege, dieses Denken ist immer noch tief verwurzelt, auch in den Köpfen derer, die heute in den Beruf gehen“, sagt sie. In der Studie der Grünen-Abgeordneten wurden die Pflegekräfte gefragt, warum sie sich für ihren Beruf entschieden haben.

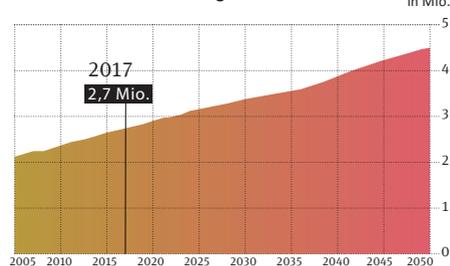
98 Prozent antworteten: „Ich will mit Menschen arbeiten.“ Johanna Knüppel hat diesen Satz unzählige Male gehört. Sie sagt, es schwingt dabei stets noch ein zweiter Satz mit. Einer, der selten ausgesprochen, aber fast immer beherzigt wird: „Ich stelle meine eigenen Bedürfnisse zurück.“ Die Rollen von damals, sie sind in der Altenpflege bis heute klar verteilt: Männer machen Geld. Frauen machen was mit Menschen.

So verschmelzen in den Altenheimen zwei Antagonismen, die den Investoren in die Hände spielen: Die selbstlose Pflege eines alten und kranken Menschen, ein zutiefst karitatives Motiv, trifft auf das Kernprinzip des Kapitalismus: die Maximierung des Profits. Weil das kapitalistische Prinzip stärker ist, solange sich niemand beschwert, bedient es sich der Nächstenliebe und nutzt sie für sich. Kaum jemand ist leichter auszunutzen als Pflegerinnen wie Heike Noe. Warum verdient sie nicht mehr Geld? Daran sind viele schuld, Investoren, Heimbetreiber, Politiker. Aber auch Heike Noe selbst.

In Würde altern und in Würde sterben

Im Haus Bachtal haben sich die Bewohner beim Mittagessen versammelt, es gibt Frikadellen mit Buttermöhren. Heike Noe sitzt am Computer und schreibt Pflegeberichte: Sind alle Medikamente verabreicht? Hat jemand Beschwerden? Muss jemand zum Friseur? Um kurz nach 14 Uhr übergibt sie das schnurlose Telefon an den Spätdienst. Bevor sie nach Hause zu ihren Kindern fährt, sagt sie: „Die älteren Herrschaften haben Deutschland wieder aufgebaut. Das Leben, das wir heute führen, dafür haben die gearbeitet.“ Es sei ihr ein Bedürfnis, diesen Menschen etwas zurückzugeben. Sie möchte, dass sie in Würde altern und in Würde sterben. Deshalb,

Millionen brauchen Pflege



Laut staatlichen Prognosen steigt die Zahl der Pflegebedürftigen bis 2050 auf 4,5 Millionen

sagt Heike Noe, mache sie diesen Job.

Drei Viertel der Pflegekräfte sagen, sie könnten sich nicht vorstellen, ihre Arbeit bis zur Rente durchzuhalten. Weil ihnen

der Rücken schmerzt, weil ihnen die Anerkennung oder schlicht die Kraft zum Weitermachen fehlt.

Heike Noe sagt: „Ich arbeite, bis ich hier wohne.“ Ein Pflegeplatz im Haus Bachtal kostet bis zu zweieinhalbtausend Euro – und das ist nur der Betrag, den ein Bewohner aus eigener Tasche zahlen muss. Selbst wenn Heike Noe bis zu ihrem 67. Lebensjahr als Pflegerin arbeiten würde, stünde ihr am Ende nur eine gesetzliche Rente zu, die deutlich darunter liegt. Würde Heike Noe zum Pflegefall, müsste sie darauf hoffen, dass jemand sie unterstützt – ihre Familie oder der Staat. Sie selbst könnte den Platz im Heim nicht bezahlen. Dafür verdient sie zu wenig.

** Namen aller Heimbewohner geändert*



Markus Dettmer

Jahrgang 1961

Studium der Volkswirtschaftslehre sozialwissenschaftlicher Richtung an der Universität zu Köln

Journalistische Ausbildung an der Kölner Journalistenschule Köln

Ab 1983 regelmäßige Veröffentlichungen in Printmagazinen, bei Hörfunk- und Fernsehsendern

Von 1991 bis 1994 Redakteur im Parlamentsbüro des STERN in Bonn

Seit 1995 Wirtschaftsredakteur im Hauptstadtbüro des SPIEGEL in Berlin



Cornelia Schmergal

Jahrgang 1973

Studium der Volkswirtschaftslehre in Münster

Studienbegleitende Journalistenausbildung beim Institut zur Förderung publizistischen Nachwuchses (ifp) in München

Berufsstart 1997 beim Rheinischen Merkur, Bonn, Wirtschaftsredaktion

Von 2000 bis 2007 Korrespondentin Wirtschaftspolitik und später stellvertretende Politik-Ressortleiterin, Welt am Sonntag, Berlin

Von 2007 bis Anfang 2013 Reporterin im Hauptstadtbüro der Wirtschaftswoche, Berlin

Seit Februar 2013 Redakteurin im Hauptstadtbüro des SPIEGEL in Berlin

«Halber Job, ganzer Kerl»

Der SPIEGEL,
5. August 2017

■ Begründung der Jury

Noch Anfang der 90er Jahre reichte das Vatersein, um in der Funktionärsriege einen kleinen Skandal auszulösen – jedenfalls dann, wenn ein Mann sich um seine Kinder kümmern wollte, so wie Hans-Joachim Schabedoth. Er war der erste Mann, der in der Grundsatzabteilung der IG Metall-Zentrale für neun Monate in Elternzeit ging.

Inzwischen sind Schabedoths Söhne längst erwachsen, vieles hat sich verändert: Die Frauenquote für Aufsichtsräte ist Gesetz, ebenso das Elterngeld Plus oder das Lohntransparentengesetz. Bald wird es auch ein Rückkehrrecht von Teilzeit in Vollzeit geben. Die Quote der arbeitenden Frauen ist in Deutschland in den vergangenen 15 Jahren von 58 auf 70 Prozent gestiegen.

Und doch könnte man ebenso gut sagen: Nur wenig hat sich verändert. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen bei Gehalt, Rente, Armut oder Karrierechancen sind nirgendwo in Europa so groß wie in Deutschland. 66 Prozent der Mütter mit minderjährigen Kindern arbeiten auch heute noch unter 30 Stunden pro Woche. Aber nur sechs Prozent der Väter. Das Arbeitsvolumen, also die insgesamt von Frauen geleisteten Arbeitsstunden, ist trotz

höherer Arbeitsquote kaum gestiegen. Die Autoren beschreiben das Dilemma so: „Die Verteilung von Teilzeitstellen zwischen den Geschlechtern ist längst ein gesellschaftspolitisches Problem. Es geht um Rollenerwartungen und männliche Selbstdefinition, um eine Arbeitswelt in industrieprägten Branchen, die Hunderte flexible Arbeitsmodelle erfindet, wenn es um die Belange der Betriebe geht, aber deren Kreativität verdorrt, wenn sie der Work-Life-Balance und dem Familienleben dienen sollen.“

In ihrem Artikel gehen Schmergal und Dettmer vorrangig der Frage nach, warum sich nur so wenige Männer gleichberechtigt um ihre Kinder kümmern, obwohl sich 60 Prozent der Eltern mit Kindern unter drei in Umfragen genau das wünschen.

„Man kann es sich einfach machen und die Schuld bei jener Männerspezies suchen, die im Ernstfall jeder Akte den Vorzug vor einer Windel gibt“, schreiben die Autoren, aber sie selbst graben tiefer, etwa in Gesprächen mit sehr gut gecasteten Protagonisten. Diese schildern ihnen, wie sie beispielsweise bei Ihrem Arbeitgeber dafür kämpfen mussten, 90 Prozent arbeiten zu dürfen oder wichtige Sitzungen auf die Kernarbeitszeit



zu legen. Sehr geschickt und auf sprachlich hohem Niveau verweben die Autoren Fakten und die Erzählungen der modernen Vätern miteinander und zeichnen so das Bild einer Gesellschaft, die sich zwar modern wähnt, in vielen Bereichen jedoch noch sehr von traditionellen Rollenbildern geprägt ist.

Genau solche Beiträge sind es, die wir brauchen, um uns von überholten Rollenbildern zu befreien. Ganz bewusst „uns“, denn es sind bei weitem nicht nur die jungen Familien, die das irgendwie managen müssen. Es braucht auch verständnisvolle Chefs, Kollegen, die nicht stänkern und Omas und

ja, auch Opas, die mithelfen. Und natürlich braucht es die richtigen Gesetze und Anreize. Also, liebe Politiker, lest diesen Artikel!

Halber Job, ganzer Kerl

Der SPIEGEL,
5. August 2017

Jede zweite Frau hat einen Teilzeitjob, jedoch nur jeder neunte Mann. Das liegt an Rollenbildern und Mütteridealen – aber auch daran, dass die Politik sich zu wenig um die Väter kümmert. Viele wünschen sich, anders zu arbeiten. Nur wenige trauen sich.

Möglicherweise hatte die Sache damit zu tun, dass Hans-Joachim Schabedoth sich allein unter Frauen schon immer wohlfühlt hat. Als sich sein erster Sohn ankündigte, war Schabedoth im Geburtsvorbereitungskurs der einzige Mann. Auch den Mutter-Kind-Treff erweiterte er ganz selbstbewusst als einziger Vater. Und als die Damen aus der Runde im Jahr 1991 den Kinderladen „Krawallschachtel“ gründeten, da stieg er mit ein. Aus Schabedoth war einer der frühesten Feministen im deutschen Gewerkschaftslager geworden.

Noch Anfang der Neunzigerjahre reichte das Vatersein, um in der Funktionärsriege einen kleinen Skandal auszulösen - jedenfalls dann, wenn ein Mann sich herausnahm, für seine Kinder da sein zu wollen. Schabedoth war der erste Mann, der in der Grundsatzabteilung der IG-Metall-Zentrale für neun Monate in Elternzeit ging. „Wie kommst du denn bloß dar-

auf?“, wunderte sich der damalige IG-Metall-Chef Franz Steinkühler. Es war eine der vornehmeren Fragen, die man Schabedoth stellte.

Dabei gab sich die IG Metall zu der Zeit progressiv, schließlich wollte Steinkühler die männerdominierte Gewerkschaft auch für Frauen interessant machen. Vor allem Schabedoth sollte dafür Strategien entwickeln. In der Theorie war ihm jede Freiheit gestattet. In der Praxis sah das etwas anders aus.

Als Schabedoth nach der Babypause zurückkehrte, kämpfte er darum, wichtige Abteilungsgespräche in die Kernarbeitszeit am Vor- oder Nachmittag zu legen. Er verließ Sitzungen um 18 Uhr, weil er seinen Kindern noch etwas vorlesen wollte. Seine Kollegen frozelten halb amüsiert, halb empört, ob er eigentlich wisse, wer ihn bezahle. Nach kürzeren Arbeitszeiten habe er gar nicht erst gefragt, sagt Schabedoth heute. „Ich hät-



Schichtarbeiter Gräbitz: „Ich wollte mehr Zeit mit meiner Tochter verbringen“

Gordon / Welters
DER SPIEGEL

te in Teilzeit kaum mit Entlastungen beim Arbeitsvolumen rechnen können.“

Schon damals war das ein Politikum. Die Frauenzeitschrift „Brigitte“ nahm sich des Falles an. Steinkühler musste sich erklären. Man müsse „auch uns Männern einen gewissen Lernprozess zugestehen“, eierte der Gewerkschaftschef im Interview mit den Journalistinnen herum.

Inzwischen ist mehr als ein Vierteljahrhundert vergangen. Schabedoths Söhne sind erwachsen, er selbst sitzt als Abgeordneter für die SPD im Bundestag. Seitdem hat sich vieles geändert - und doch so wenig. Väter hätten es heute leichter als damals, sagt Schabedoth. „Aber ich muss schmunzeln, wenn ein Mann im Jahr 2017 wahnsinnig stolz darauf ist, dass er für zwei Monate in Elternzeit geht - und danach wieder alles seiner Frau überlässt.“

So sieht es mit gleichem Lohn, gleichen Rechten und gleichen Chancen aus im Arbeitsalltag des Jahres 2017: Die Frauenquote für Aufsichtsräte ist Gesetz. Frauen können in größeren Unternehmen Auskunft darüber verlangen, wie viel (mehr) die

Männer in ihrem Betrieb verdienen. Es gibt einen kleinen Bonus beim Elterngeld, wenn beide Partner in Elternzeit gehen. Und natürlich haben Männer und Frauen die gleichen Rechte, wenn es darum geht, in Teilzeit zu arbeiten.

Allerdings machen davon bis heute die wenigsten Männer Gebrauch.

Fast jede zweite beschäftigte Frau arbeitet laut Statistik in Teilzeit, bei den Männern ist es bloß jeder Neunte. Und viele Frauen, die sich einmal für dieses Modell entschieden haben, finden nicht mehr aus ihm hinaus.

Die Verteilung von Teilzeitstellen zwischen den Geschlechtern ist längst ein gesellschaftspolitisches Problem. Es geht um Rollenerwartungen und männliche Selbstdefinition, um eine Arbeitswelt in industriegeprägten Branchen, die Hunderte flexible Arbeitsmodelle erfindet, wenn es um die Belange der Betriebe geht, aber deren Kreativität verdorrt, wenn sie der Work-Life-Balance und dem Familienleben dienen sollen.

Vielleicht beginnt das Problem schon damit, dass viel zu selten von den Männern gesprochen wird, wann immer von

der Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Rede ist. Dass Teilzeitarbeit vor allem Frauen angeht, hat sich in die Köpfe eingefräst. Selbst bei denen, die für Gleichberechtigung kämpfen.

Man erkennt das beim Gezerre um einen Rechtsanspruch für Arbeitnehmer, aus der Teilzeit wieder auf eine volle Stelle zu wechseln. Die Große Koalition hat es in vier Jahren nicht geschafft, das geplante Gesetz einzuführen. Das CDU-geführte Kanzleramt hatte sein Veto eingelegt und so ein Vorhaben blockiert, das „für Hunderttausende Frauen den Weg aus der Teilzeitfalle bereitet hätte“, wie die zuständige Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles (SPD) sagt. Von den Männern war keine Rede.

Wollte man aber tatsächlich dafür sorgen, Frauen aus der viel beschworenen Teilzeitfalle zu holen, sollte man als Erstes die Frage stellen, warum im Gegenzug nur so wenige Männer ihre Arbeitszeit reduzieren. Gibt es auch eine Schlinge, in der sich die Männer verfangen? Die Vollzeitfalle?

Es ist still in dem Einfamilienhaus am Rand von Henstedt-Ulzburg, einer Schlafstadt im Norden des Hamburger Speckgürtels. Roland Gräbitz sitzt im Esszimmer. Durch die Verandatür kann er in den Garten schauen, auf den Tisch aus Stein, das Schaukelgerüst. Gräbitz ist allein zu Hause, seine Tochter

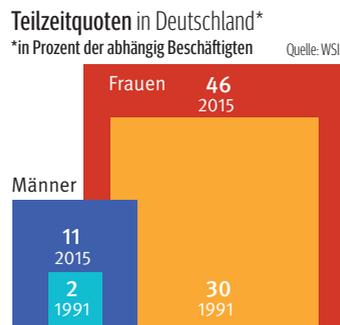
ist beim Reiten, die Ehefrau bei der Arbeit.

Seine eigene Schicht ist für heute schon beendet. Als Maschinenführer arbeitet Gräbitz bei Hydro Aluminium in Hamburg, einem Werk mit 640 Mitarbeitern und vier Schichten an jedem Tag des Jahres.

Deutschland ist das Land der Schichtarbeiter, mehr als jeder sechste Erwerbstätige lebt dieses Modell. So gesehen ist Roland Gräbitz einer von vielen. Doch zugleich ist er ein Solitär: „Ich bin der einzige Mann, der bei uns in der Produktion in Teilzeit arbeitet“, sagt er. Es war ein langer Weg dorthin.

Im April 1990 hatte er als Maschinenführer im Hamburger Werk angeheuert. Er blieb bei seinen 35 Wochenstunden, als seine Tochter 2005 zur Welt kam. Im ersten Jahr nach der Geburt blieb seine Frau zu Hause, seitdem arbeitet sie in ihrem Job in einer Pflegeeinrichtung mit 19,5 Stunden pro Woche in Teilzeit.

Bevor die Tochter eingeschult wurde, nahm die Familie eine Auszeit und fuhr für drei Monate nach Südafrika. „Während unserer Reise wurde mir klar, dass ich nicht ein Kind in die Welt gesetzt habe, um dann nur arbeiten zu gehen. Ich wollte mehr Zeit mit meiner Tochter verbringen“, sagt Gräbitz. Und mit dem Schulanfang stellte sich



ein neues Betreuungsproblem: Schulen machen länger Ferien als Kindergärten.

Noch im Jahr 2010 brachte Gräbitz seinen Antrag auf Teilzeit in Umlauf. Es sollte mehr als ein Jahr dauern, bis er sein Ziel erreicht hatte. Gräbitz wollte pro Tag arbeiten wie bisher, doch seine Arbeitszeit vertraglich um zehn Prozent senken. Die so erarbeiteten 20 freien Tage im Jahr wollte er in die Schulferien legen.



Wissenschaftler Wolf: „Was danach kommt, weiß ich nicht“

Die Personalchefin habe die Hände über dem Kopf zusammengeschlagen, sagt Gräbitz, und ihn zu seinem Abteilungsleiter geschickt. Der habe gemeint, da sei nichts zu machen, wenn das jeder wolle. Schließlich lehnte die Personalabteilung ab. Begründung: Wegen Personalmangels sei eine Kürzung der Arbeitszeit nicht realisierbar. Der Betriebsrat war machtlos.

„Ich war nicht bereit, das einfach so zu akzeptieren“, sagt Gräbitz. Er wollte nicht gegen seinen Arbeitgeber klagen, aber er holte sich Rat bei einem Anwalt. Anfang 2012 änderte die Firma ihre Haltung, die Personalabteilung teilte ihm mit, das Unternehmen wolle es mit seiner Idee versuchen. Bei der Urlaubsplanung solle seine Teilzeit Jahr für Jahr aufs Neue genehmigt werden, solange es sich für den Betrieb einrichten lasse. Erst seit diesem April, sieben Jahre später, weiß Gräbitz sicher, dass es bei seiner Teilzeit bleiben wird.

In Industriebetrieben sind die Vorbehalte gegen Teilzeitmodelle groß, was am Schichtsystem liegt. Es verzahnt Menschen zu Teams und mit Maschinen, die möglichst keine Minute stillstehen sollen. Schichtarbeit ist ein Leben im Korsett. Es gibt kaum Raum für Abweichungen. Jeder Teilzeitanpruch macht es scheinbar komplizierter.

Doch diese Bastion bröckelt. Auch Industriebetriebe können sich kaum noch gegen den gesellschaftlichen Trend stellen, wenn sie ihre Arbeitsplätze in Zukunft mit qualifiziertem Personal besetzen wollen. Und der Trend heißt: Teilzeit.

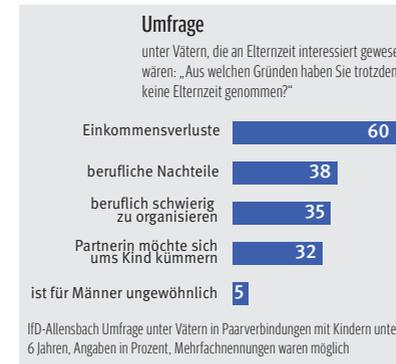
Noch 1991, ein Jahr nach der Wiedervereinigung, hatten gerade einmal 6,3 Millionen Beschäftigte reduzierte Arbeitszeiten. Im ver-

gangenen Jahr waren es bereits 15,3 Millionen. Es war auch der Gesetzgeber, der diesen Weg bereitet hat: Seit 2001 gilt ein Rechtsanspruch, eine Stelle unter bestimmten Voraussetzungen auf einen Teilzeitjob reduzieren zu können.

Noch nutzen den Anspruch allerdings vor allem Mütter. Das liegt auch daran, dass sich im Alltag deutscher Paare und Familien eine Kluft öffnet zwischen Wunsch und Wirklichkeit.

Der Wunsch: Fast die Hälfte aller Eltern sehnt sich danach, dass Vater und Mutter etwa gleich viel Zeit für den Job aufwenden, zu diesem Ergebnis kam eine Studie des Meinungsforschungsinstituts für Demoskopie Allensbach. In vielen Untersuchungen pendelt das als erstrebenswert empfundene Maß um 30 Wochenstunden für jeden Elternteil. Aber bestenfalls 35 Prozent der Paare leben diese Aufteilung.

Die Wirklichkeit: Die Mehrheit der Männer arbeitet 40 Stunden und mehr. Gerade mal zehn Prozent der erwerbstätigen Männer haben eine übliche Wochenarbeitszeit von weniger als 31 Stunden. Dafür



arbeiten aber über 60 Prozent der erwerbstätigen Mütter mit schulpflichtigen Kindern in Teilzeit. Was dazu kommt: Frauen übernehmen in Familien nach wie vor mehr häusliche Auf-

gaben als Männer, auch wenn sie erwerbstätig sind, selbst wenn sie Vollzeit arbeiten.

Es ist nicht so, dass in Deutschland vergleichsweise weniger Frauen berufstätig wären als andernorts. Mittlerweile arbeiten bei 64 Prozent der Paare mit Kindern unter 15 Jahren beide Eltern. Im OECD-Vergleich zeigt sich jedoch, dass weniger Frauen hierzulande Vollzeit arbeiten als im Ausland. In Deutschland hat sich der „Eineinhalbverdienerhaushalt“ durchgesetzt - er besetzt eine volle Stelle, sie verdient in Teilzeit etwas dazu.

Die ungleiche Verteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern führt oft zu einem Teufelskreis, der das ganze Leben beeinflusst: Wegen der Familie steigen Frauen später in den Beruf ein oder früher auf Zeit aus. Wenn sie zurückkehren, arbeiten sie zunächst mit reduzierter Stundenzahl. Weil der Partner im Vollzeitjob mehr verdient, stecken die Frauen auch beim nächsten Kind wieder zurück. Sie fallen

immer weiter hinter die Männer zurück - bei ihren Perspektiven, bei ihrem Gehalt, bei ihrer Altersversorgung. Am Ende steht oftmals ein Rentenanspruch, der kaum zum Leben reicht, weil der bezahlten Arbeit so viel unbezahlte Familienarbeit gegenüberstand. Ganz zu schweigen von einem Rollenbild, das viele Paare vor dem ersten Kind niemals propagiert hätten und unter dem oftmals beide Partner leiden.

Man kann es sich einfach machen und die Schuld bei jener Männerpezies suchen, die im Ernstfall jeder Akte den Vorzug vor einer Windel gibt. Aber auch bei den Frauen klaffen Anspruch und Handeln auseinander.

Im April veröffentlichte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung eine Befragung unter 6500 Frauen mit und ohne Nachwuchs. Gut 43 Prozent der Frauen glauben, dass Mütter nach der Geburt eines Kindes drei Jahre Pause vom Beruf machen sollten, um dann in Teilzeit wieder einzusteigen. Rund 57 Prozent sind der Meinung, dass Frauen erst dann wieder Vollzeit arbeiten sollten, wenn das Kind sieben Jahre alt ist.

Es scheint fast so, als ob die Männer nachhelfen müssten, bevor sich die Verhältnisse so ändern, wie es sich Frauen und Männer eigentlich mehrheitlich wünschen.

Es gibt eine Einstiegsdroge. Doch

weil sie bislang nur von dem gut verdienenden Mittelstand genutzt und von diesem eher in homöopathischen Dosen genossen wird, wirkt sie nur langsam. Bislang nutzen Männer in der Regel das gesetzlich vorgeschlagene Minimum von zwei Monaten Elternzeit. Dabei zeigen Untersuchungen, dass Väter, die drei oder mehr Monate Elterngeld beziehen, anschließend überdurchschnittlich häufig ihre Arbeitszeit zugunsten der Familie reduzieren.

Christian Wolf musste sich nie sorgen, ob mehr als zwei Monate Elternzeit seiner Karriere schaden könnten. Als vor drei Jahren seine erste Tochter zur Welt kam, nahm er sich sechs Monate Zeit für sein Kind. Nach der Geburt der zweiten Tochter im September 2015 ging er für zwei Monate in Elternzeit. Auch die Arbeitszeit für die Familie zu reduzieren war kein Problem - weder für ihn noch für seine Frau.

„Wenn es um die zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie geht, gibt es schlechtere Arbeitgeber als die Wissenschaft“, sagt Wolf. Der 37-Jährige arbeitet beim Alfred-Wegener-Institut für Polar- und Meeresforschung in Bremerhaven. An diesem Spitzeninstitut lernte der Molekularbiologe auch seine Frau kennen, eine Landschaftsökologin.

Doch für die zeitliche Flexibilität zahlt das Wissenschaftlerpaar ei-

nen Preis, der der Vereinbarkeit von Familie und Beruf nur bedingt zuträglich ist - Unsicherheit. Wie die meisten Nachwuchswissenschaftler haben die beiden seit ihrer Doktorandenzeit nur befristete Verträge. An den Universitäten sind Zeitverträge Alltag, in keiner anderen Branche gibt es mehr Befristungen. Seit Oktober 2016 hat Christian Wolf wieder einen Zweijahresvertrag: „Was danach kommt, weiß ich nicht.“

Im Februar erst gab die OECD Empfehlungen ab, wie die Arbeit zwischen Männern und Frauen gerechter verteilt werden kann: Die Politik solle die Männer ermutigen, die Elternzeit häufiger und länger in Anspruch zu nehmen. Außerdem plädiert die Organisation für ein Rückkehrrecht aus der Teilzeit in Vollzeit - für jenes Projekt also, das gerade in der Großen Koalition gescheitert ist. Vor allem aber fordern Experten seit Langem, durch Anreize im Steuer- und Sozialsystem dafür zu sorgen, dass es sich für Frauen und Männer gleichermaßen lohnt zu arbeiten. Erst dann, wenn ihre Verdienste sich ähneln, werden sie die vollständige Freiheit haben, sich für ein passendes Lebens- und Arbeitsmodell zu entscheiden.

Am Ende aber braucht es Wege aus der Teilzeitfalle, die sich nicht nur durch Gesetze finden lassen, sondern durch ein Umdenken von Frauen und Männern: dass man

einen halben Job machen und zugleich ein ganzer Kerl sein kann.

Es ist fünf Uhr nachmittags, einer der ersten warmen Sommertage in Berlin. Unten auf der Straße reihen sich die Autos noch im Feierabendstau, oben im fünften Stock fallen die Strahlen der Sonne auf den Balkon. Sascha Mase hat die Büroschuhe schon ausgezogen und streckt die Beine aus. „Papa, Puzzle“, ruft Tochter Linda und klettert mit einem Steckspiel aus Holz auf seinen Schoß. Die gemeinsamen Stunden am frühen Abend mit den beiden Kindern und seiner Frau - sie sind purer Luxus für Mase.



Familie Mase: „Wir möchten uns beide beruflich weiterentwickeln“

Das Ehepaar Mase lebt ein Rollenmodell, das noch immer nicht selbstverständlich ist: Es teilt sich sowohl die Erziehung der Kinder und den Haushalt als auch die Erwerbsarbeit völlig gleichberechtigt. Beide arbeiten mit leicht

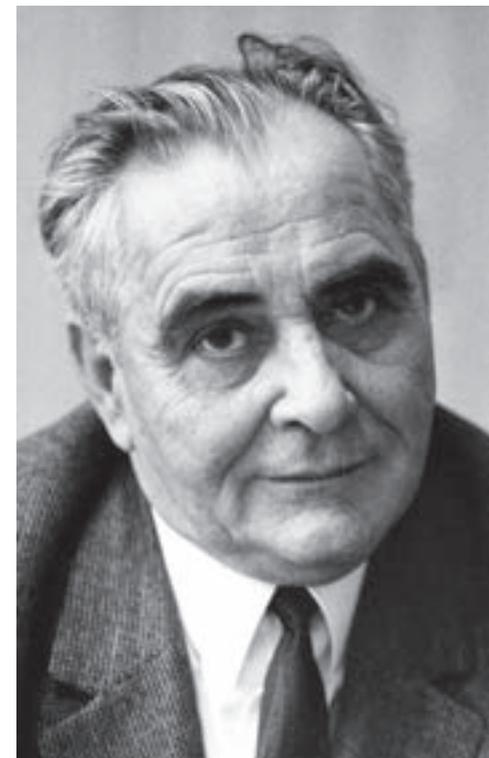
reduzierter Stundenzahl. „Wir wollen etwas von unserer Familie haben - und wir möchten uns beide beruflich weiterentwickeln“, sagt Mase.

Ihr Leben ist – wie in jeder Familie - auch in doppelter Teilzeit ein schmaler Grat zwischen Organisation und Improvisation. Die „Früh-schicht“, wie sie das nennt, übernimmt an drei Tagen in der Woche Erika Mase. Sie verlässt um halb sieben das Haus, damit sie ihre kleine Tochter um drei Uhr nachmittags vom Hort abholen kann. Sascha Mase bringt die Kinder in die Kita und zur Schule und kommt dafür etwas später nach Hause. Aber weil beide in Teilzeit arbeiten, bleibt zwischendrin etwas Luft.

Dabei ist die Familie ein ungewöhnlicher Fall, gemessen an traditionellen Gehaltsmustern. Erika Mase arbeitet als Produktmanagerin in einem Medizintechnikunternehmen, Sascha Mase ist Sozialpädagoge in leitender Position. Es gab Zeiten, da brachte Erika Mase doppelt so viel Geld wie ihr Mann nach Hause: Nach der Geburt ihres ersten Kindes stieg sie in Vollzeit wieder ein, Sascha Mase arbeitete mit einem 30-Stunden-Vertrag. Doch sie hatten das schale Gefühl, sich zwischen Job und Kind zu zerreißen. Nach dem zweiten Kind entschieden sie sich, beide nun 34 beziehungsweise 35 Stunden in der Woche zu arbeiten.

Nicht ausgeschlossen, dass sich ihr Modell irgendwann einmal wieder ändert. „Wir sind privilegiert und wissen das zu schätzen“, sagt Sascha Mase. „Wir haben die Freiheit, uns selbst zu entscheiden.“

Und vielleicht ist das schon der politische Gedanke, der weiterträgt: dass Teilzeit in der Arbeitswelt der Zukunft keine Notlösung mehr ist, sondern ein Privileg. Auch für Männer.

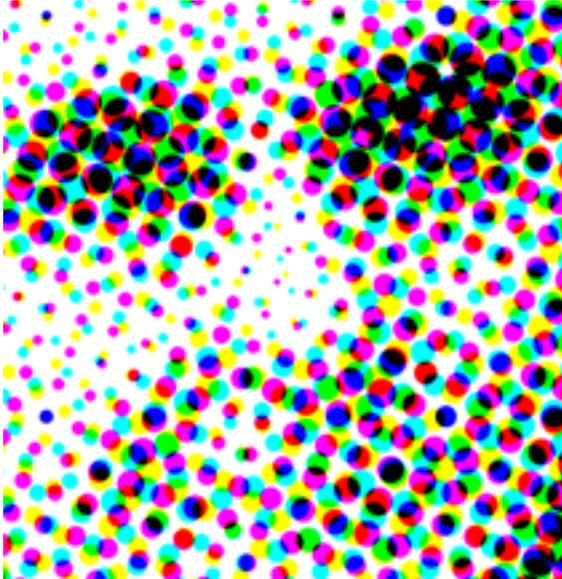


Willi Bleicher
Bezirksleiter
der IG Metall
Baden-Württemberg
von 1959 - 1972

Impressum:

Herausgeber: IG Metall
Bezirk Baden-Württemberg
Stuttgarter Straße 23
70469 Stuttgart
Tel 0711.16581-32
Fax 0711.16581-30
www.bw.igm.de

Redaktion: Petra Otte, Karin Schneider
V.i.S.d.P.: Roman Zitzelsberger, Bezirksleiter
Gestaltung: INFO & IDEE GmbH, Ludwigsburg
Herstellung: KOMESO GmbH, Stuttgart
Auflage: 300 Stück · 11/2018



Willi Bleicher: Sein Name steht für soziale Gerechtigkeit und Menschlichkeit. Er war und ist eine Symbolfigur.

Anfang des 20. Jahrhunderts im Deutschen Kaiserreich in Armut geboren, erlebte er Aufstieg und Fall der Weimarer Republik. Während seiner Haft unter den Nazis waren Leid, Hoffnung, Gewalt und Tod allgegenwärtig. Die Jahre bis zur Niederschlagung des Faschismus haben ihn gleichermaßen desillusioniert und gestärkt. Sie haben aus Bleicher einen Menschen mit Haltung, Statur und Charisma gemacht. Sie prägten den großen Antifaschisten und Arbeiterführer, der Willi Bleicher bis zu seinem Tod war.

Was liegt also näher, als einen Preis nach einem Menschen zu benennen, der immer einstand für Menschlichkeit und Gerechtigkeit.

Die IG Metall verleiht den Willi-Bleicher-Preis an Journalistinnen und Journalisten, die mit ihrer Arbeit die Arbeitswelt für Leser, Hörer und Betrachter erlebbar machen.