

Was ist »Gute Arbeit«?

Die französische Soziologin Bénédicte Zimmermann hat im Wintersemester die »Alfred Grosser-Gastprofessur für Bürgergesellschaftsforschung« an der Goethe-Universität übernommen.

UniReport: Frau Prof. Zimmermann, Sie arbeiten schon lange als französische Soziologin in Deutschland über die Veränderungen der Arbeit. Wie unterscheidet sich denn in beiden Ländern der Begriff der Arbeit, gibt es nationale Prägungen, auch noch in einer zunehmend globalen Arbeitswirklichkeit?

Bénédicte Zimmermann: Wenn auch die nationalen Prägungen des Begriffes der Arbeit bis zu einem gewissen Grad durch die Globalisierung der Wirtschaft abgeschwächt wurden, zum Beispiel durch gemeinsame Trends zur Flexibilisierung, Produktivitäts- und Profitsteigerung, aber auch durch Modernisierungsmaßnahmen des Sozialstaates (die Hartz-4-Gesetze in Deutschland zum Beispiel), wurden sie sicherlich nicht ausgelöscht. Der Begriff *Gute Arbeit* leistet ein gutes Beispiel dafür, da er ursprünglich zu Beginn der 2000er-Jahre durch die Europäische Kommission unter dem Motto „Qualität der Arbeit“ angetrieben wurde. Ziel war es, jenseits der klassischen Kriterien für Arbeitsbedingungen wie Bezahlung, Arbeitszeit, Unfallschutz und körperliche Belastungen auch den psychischen Auswirkungen von Arbeit Aufmerksamkeit zu schenken, etwa hinsichtlich Folgewirkungen wie Stress oder Burn-out. Die in den EU-Veröffentlichungen entstandene Semantik erfuhr nun aber abweichende deutsche und französische Übersetzungen.

Wie lassen sich diese deutsch-französischen Übersetzungsunterschiede charakterisieren?

In Frankreich wurde der Fokus auf das Thema „Psychische Belastungen am Arbeitsplatz“ gesetzt und unter dem Stichwort „qualité de vie au travail“ als eine Sache der öffentlichen und betrieblichen Gesundheitspolitik begriffen. In Deutschland hingegen wurde das Thema „Qualität der Arbeit“ durch eine Gewerkschaftskampagne lanciert unter dem Stichwort „Gute Arbeit“, im Kontext steigender Prekarität infolge der Hartz-Reformen. Während der französische Diskurs den subjektiven Gehalt der Qualität der Arbeit im Sinne erträglicher Arbeit reflektierte, ging es in Deutschland eher um die Frage nach wünschenswerter Arbeit. Thematisiert wurde dabei in Deutschland die Kluft zwischen den Arbeitsbedingungen und den Ansprüchen der Arbeitnehmerschaft als gesellschaftliches Problem. Die unterstellten Erwartungen von Arbeitnehmerseite, wie sie von den gewerkschaftlichen Vertreter*innen vermittelt werden, bilden den Ausgangspunkt der Definition. In Frankreich hingegen bildet das *gesundheitliche* Wohl der Arbeitnehmerschaft die definitorische Grundlage der Kategorie „Lebensqualität am Arbeitsplatz“. Spricht man also auf deutscher Seite von einem sozialen und gesellschaftlichen Problem, so spricht man auf französischer Seite eher von einem Problem der öffentlichen Gesundheit.

Wie kommt es zu solchen Unterschieden?

Ein wichtiger Faktor ist sicher in den unterschiedlichen Formen der Arbeitsregulierung in beiden Ländern zu finden. Während die deutsche dezentralisierte und partizipative Regulation der Arbeit durch Mitbestimmung dazu neigt, die Expertise zum Thema Arbeit innerhalb von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen zu mobilisieren, führt das

französische, zentralisierte und konfliktorientierte System zu einer stärkeren externen Mobilisierung der Expertise, die in nationale, öffentliche Debatten mündet. Diese Beobachtungen finden ein Echo in der These des „effet sociétal“ (des gesellschaftlichen Effekts), die in den 1980er-Jahren Marc Maurice, François Sellier und Jean-Jacques Silvestre im deutsch-französischen Vergleich entwickelt haben. Laut dieser These sind die Beschäftigungsverhältnisse in Frankreich und Deutschland – und Arbeit im Allgemeinen – in gesellschaftlichen Konfigurationen verankert, die sich an der Schnittstelle zwischen drei Typen von Verhältnissen entfalten: dem „Ausgabungsverhältnis“ (Bildungs- und Weiterbildungssystem), dem „industriellen Verhältnis“ (Arbeitsbeziehungen) und dem „Organisationsverhältnis“ (Arbeitsplatzstruktur, Hierarchie der Akteure im Unternehmen, Führungs- und Kooperationsmodi). Diese These erweist sich zum großen Teil als immer noch aktuell, wenn man eine steigende Hydrierung beider Konfigurationen beobachten kann.

Der Begriff der Arbeit, im Deutschen vor allem der des Berufs, ist ja häufig mit dem Sinn des (individuellen) Lebens, auch mit dem der Selbstverwirklichung, verbunden. Man spricht aber heute auch davon, dass gerade die jüngere Generation der Gefahr des Überarbeitens entgegensteuern möchte und eine vernünftige Work-Life-Balance anstrebt. Sehen Sie auch diese Tendenz?

Diese Betonung der individuellen Dimension der Arbeit spiegelt die gerade erwähnten Unterschiede wider. Die Aufmerksamkeit für die Work-Life-Balance ist in Deutschland nicht nur eine Angelegenheit der neuen Generation, sondern steht im Mittelpunkt der Thematisierung der *Guten Arbeit* durch die Gewerkschaften, auch wenn man in der Tat eine wachsende Forderung in dieser Hinsicht bei der jüngeren Generation beobachten kann. Diese Forderung wird zunehmend von einem anderen, ebenso wichtigen Anliegen begleitet, nämlich der ökologischen Nachhaltigkeit der Arbeit. In Frankreich gibt es übrigens den gleichen Trend hin zu einer besseren Work-Life-Balance und zu einer Arbeit, die die Erde und andere Lebewesen respektiert. Einige Absolventen von Hoch-

Bénédicte Zimmermann ist Professorin für Soziologie an der Ecole des hautes études en Sciences Sociales in Paris und Permanent Fellow am Wissenschaftskolleg in Berlin. Den stadtöffentlichen Vortrag über „Lebenslange Weiterbildung: Gesellschaftliche, betriebliche oder individuelle Verantwortung? Ein deutsch-französischer Vergleich“ findet am Montag, 30. Januar 2023, um 19.00 Uhr s.t. im Casino, 1.801 Renate von Metzler-Saal, statt.

Die **Alfred Grosser-Gastprofessur für Bürgergesellschaftsforschung** wurde 2009 auf Initiative der Deutsch-Französischen Gesellschaft von der Stiftung Polytechnische Gesellschaft Frankfurt am Main gestiftet. Mit dem Projekt sollen die Forschung und der öffentliche Diskurs über die Bürgergesellschaft am Standort Frankfurt vorangebracht und international sichtbar gemacht werden.

Foto: Emmanuel Quetin



schulen wie AgroParisTech oder HEC, die die zukünftigen Topmanager französischer Unternehmen ausbilden, machten dieses Jahr Schlagzeilen, indem sie, bei der Abschlussfeier, die Berufe, in denen sie ausgebildet werden, als „zerstörerisch“ bezeichneten und dazu aufriefen, die Spielregeln in den Unternehmen zu ändern. Auch wenn sich nur eine kleine Anzahl von Absolventen so stark engagiert, bewegt sich etwas.

Nicht zuletzt auch die Digitalisierung sorgt für eine nachhaltige Veränderung von Arbeit und Arbeitsverhältnissen. Was passiert, wenn selbst akademische Berufe von Künstlicher Intelligenz ersetzt werden können? Oder ist das nicht sehr wahrscheinlich?

Die Auswirkungen der Digitalisierung sind ambivalent. Einerseits kann das durch die Digitalisierung ermöglichte Homeoffice die Work-Life-Balance fördern, andererseits bedeutet die Digitalisierung aber auch das, was Mary L. Gray und Siddharth Suri als „Ghost Work“ bezeichnet haben, d. h. Arbeit, die für das reibungslose Funktionieren der künstlichen Intelligenz unerlässlich ist, die aber von den Maschinen nicht erledigt werden kann, obwohl es sich dabei in der Regel um eine gering oder nicht qualifizierte Arbeit handelt. Diese Arbeit wird an freie Mitarbeiter ausgelagert, die auf Akkordbasis bezahlt werden und sich dem Schutz des Arbeitsrechts entziehen, was dazu beiträgt, ein neues weltweites Proletariat zu entwickeln. Wenn man Digitalisierung aus einer ökologischen Perspektive betrachtet, wirkt sie genauso ambivalent. Mit dem Homeoffice, die sie erlaubt, kann sie zur ökologischen Nachhaltigkeit der Arbeit dienen, indem sie dazu beiträgt, die Transportzeiten zu verkürzen und die Flächen der Unternehmen, besonders im Servicebereich, zu reduzieren. Aber zugleich tragen die digitalen Technologien zur nicht nachhaltigen Arbeit bei, durch die Menge von Energie, die sie brauchen. Und das fängt schon an mit den energieintensiven Infrastrukturen, die das Versenden einer E-Mail oder Surfen im Internet benötigen.

In den letzten zwei Jahren ist das Thema Homeoffice wegen der Corona-Pandemie plötzlich sehr präsent gewesen. Wie schätzen Sie da die weitere Entwicklung ein?

Es ist schwer einzuschätzen, wie es weitergehen wird. Homeoffice bleibt beliebt, das ist unbestreitbar. Zugleich lässt sich aber bei einigen Arbeitnehmer*innen als auch bei Unternehmen ein Rückgang der Begeisterung beobachten. In der Tat kann Homeoffice auch zu Isolation und Anomie für die Arbeitnehmer*innen führen und zu einem Rückgang der kollektiven Kooperationsdynamik für die Unternehmen.

Ihr stadtöffentlicher Vortrag trägt den Titel »Lebenslange Weiterbildung: Gesellschaftliche, betriebliche oder individuelle Verantwortung? Ein deutsch-französischer Vergleich«. Können Sie schon mehr darüber verraten?

Die unterschiedlichen Ziele, denen lebenslange Weiterbildung dient (z. B. Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen, Bekämpfung von Arbeitslosigkeit, berufliche Umschulung und persönliche Entwicklung), lassen sich nicht einfach miteinander vereinbaren. Eine Weiterbildung, die der Anpassung an die Bedürfnisse des Unternehmens oder einer raschen Rückkehr in den Arbeitsmarkt dient, ist nicht unbedingt mit dem vereinbar, was die betroffenen Personen mit ihrer Weiterbildung anstreben. Dies wirft Fragen auf – nach Handlungsspielraum und Handlungsfähigkeit der Einzelnen in Bezug auf Weiterbildung und auch danach, wie die Verantwortung für die Förderung dieser Handlungsfähigkeit zwischen öffentlichen Einrichtungen, Unternehmen, Sozialpartnern und Einzelpersonen verteilt ist. Anhand einer empirischen Erhebung zur sozialen Aufstiegsfortbildung in einem multinationalen Luftfahrtunternehmen und zwei seiner Produktionsstätten lässt sich zeigen, dass die Verantwortung für Aufstiegsfortbildung in Deutschland stärker als in Frankreich bei den einzelnen Arbeiter*innen liegt. Ziel des Vortrages ist es, das Rätsel zu lösen, warum dies trotz der Mitbestimmungsinstitutionen, die den deutschen Arbeitnehmer*innen eine Macht verleihen, die in Frankreich ihresgleichen sucht, so ist.

Fragen: Dirk Frank