

## Schöne neue Arbeitswelt – Was Flexibilität und Mobilität für das Recht auf Heimat bedeuten

*Regina Görner*

Menschen sind soziale Wesen. Sie sind angewiesen auf andere Menschen und können sich nur entwickeln im Zusammenleben mit anderen. Sie beziehen aus diesem Zusammenleben Orientierung und Sicherheit, Sicherheit auch gegenüber dem Anderen, dem Fremden. Wenn Menschen zusammenleben wollen, setzt dies zwingend voraus, dass es Orte gibt, an denen sie das tun können, Orte, an denen sie ihr Leben miteinander teilen, sich treffen, miteinander feiern, miteinander arbeiten – Heimat eben.

Wer den Ort verlassen muss, an den er gehört, hat dies zu keiner Zeit gern getan. Nicht zufällig ging „ins Elend“, wer im deutschen Sprachraum früher seine Heimat verlassen musste. Menschen litten unter dieser Situation. Verbannung aus der Heimat galt stets als eine der drastischsten Strafen. Migration war selten freiwillig. Klimatische Veränderungen, wirtschaftliche Not, politischer Druck haben sie zumeist erzwungen. Auch wer sich anderswo ein besseres Leben erhoffen durfte, hat die alte Heimat gewöhnlich vermisst.

Heimatlosigkeit war nie ein positiver Wert. Wer an keinen Ort gehört, gilt als haltlos. Ihm wird unterstellt, dass er sich an Recht und Gesetz nicht richtig gebunden weiß. Die „ungeschriebenen Gesetze“ einer Gemeinschaft, die gemeinsame Kultur vor Ort, die Gebräuche und Gepflogenheiten, auf die sich alle verständigt haben, die er nicht kennen kann und schon deshalb immer wieder übertritt, weisen ihn beständig als einen Fremden aus, der aneckt, dem Skepsis entgegen schlägt, den man unter Kontrolle halten muss, weil vermutet wird, dass er sich nicht einpassen will oder kann.

Solche Mentalitätsmuster prägen und belasten das Zusammenleben der Menschen bis auf den heutigen Tag selbst in den hochentwickelten Industriestaaten, in denen Reisen um die ganze Welt zum Alltag gehören und Mobilitätsbereitschaft als eine der Eigenschaften gilt, ohne

die man nicht mehr vorankommen kann im Beruf und in der Gesellschaft.

Das Bedürfnis, sich zu verorten und Bindungen an eine bestimmte Region, ihre Kultur und eine dort ansässige bestimmte gesellschaftliche Gruppe zu entwickeln, ist so tief, dass das Recht auf Heimat inzwischen als ein allgemeines Menschenrecht gelten kann, das nicht verletzt werden darf, auch oder weil die Wirklichkeit täglich das Gegenteil lehrt.

Aber längst wird dieses Recht nicht nur da verletzt, wo Menschen irgendwo Asyl suchen, um politischer Verfolgung oder ärgster wirtschaftlicher Not zu entgehen. Die Bedürfnisse des Menschen nach Verortung, nach Heimat sind längst den ökonomischen Interessen in einer globalisierten Welt im Wege.

Wer eine Karriere bei einem Global Player anstrebt, kann sich auf ein Arbeitsleben einstellen, in dem die Standorte so oft zu wechseln sind wie bei einer Beschäftigung bei der Bundeswehr. Zwar sind internationale Erfahrungen in solchen Tätigkeiten in der Tat unverzichtbar. Viele junge Leute freuen sich zudem, etwas von der Welt zu sehen, andere Kulturen und Menschen kennenzulernen, aber sobald sie eine Familie gründen, spätestens wenn die Kinder schulpflichtig werden, wollen sie einen Ort, an dem sie daheim sein können, statt alle ein bis zwei Jahre weiterzuziehen in die nächste Niederlassung. Gelegentlich dürfte dieses professionelle Nomadentum weniger sachliche Gründe haben als die Hoffnung der Konzerne, dass Menschen, die sich nirgendwo mehr verorten können, dies dann in der Institution tun, die die einzige Konstante in ihrem Leben ist: Sie sollen ihre Heimat im Konzern finden – eine Heimat, aus der man im Übrigen noch viel schneller vertrieben werden kann als aus dem Gebiet, in dem man groß geworden ist.

Aber nicht nur Führungskräfte sind betroffen. Schon wer einen Ausbildungsplatz sucht, bekommt früh zu hören, dass er bereit sein muss zur Mobilität. Allenfalls die sehr gut Vorqualifizierten finden den Ausbildungsplatz ihrer Wahl vor Ort. Ansonsten wird erwartet, dass auch Minderjährige über größere Strecken pendeln, um ihre Ausbildung zu machen.

Was für eine vorübergehende Phase sicherlich problemlos erträglich wäre, ist aber längst zum Prinzip der „Schönen, neuen, flexiblen Ar-

beitswelt“ geworden: Die Arbeitsplätze kommen nicht zu den Menschen, die Menschen müssen zu den Arbeitsplätzen kommen. Und da diese Arbeitsplätze heute hier und morgen da sein können, bei diesem oder jenem Arbeitgeber, in einem Normalarbeitsverhältnis oder in prekärer Beschäftigung, bildet sich eine Arbeitswelt heraus, in der es immer schwieriger wird, seine Heimat zu behalten, ja überhaupt über die Kindheit hinaus Bindungen an einen Ort zu entwickeln, an dem man nicht nur Wurzeln schlagen, sondern auch dauerhaft verortet bleiben kann.

Ganze Industrien muten den Menschen mittlerweile Arbeitsplätze zu, an denen man heute nicht weiß, wo man nächste Woche eingesetzt sein wird. Was früher allenfalls für Monteure oder Vertreter galt, erfasst heute immer mehr Beschäftigtengruppen: Sie haben keinen festen Arbeitsplatz mehr, müssen ihre Tätigkeit in wechselnder Distanz vom Sitz ihrer Firma erbringen und haben folglich überhaupt keine Möglichkeit mehr, ihren sogenannten Lebensmittelpunkt in die Nähe ihres Arbeitsortes zu legen. Branchen wie das Facility Management und die Industriellen Dienstleister führen Kundenaufträge systematisch immer an ständig wechselnden Einsatzorten durch. Dass diese weiten Wege verkehrs- und umweltpolitisch ein Problem sind, wird mittlerweile zunehmend erkannt, die dadurch erzwungene Heimatlosigkeit ist noch kein Thema.

Welches Ausmaß diese arbeitsbedingte Heimatlosigkeit annehmen wird, was es für die Gesellschaft bedeuten wird, ist erst in Ansätzen erkennbar, denn die älteren Arbeitnehmer können sich zu einem relevanten Teil noch traditioneller Arbeitsbedingungen erfreuen, deren Konstanz und Sicherheit allerdings schon seit längerem als „Arbeitsmarktverkrustung“ denunziert werden.

Ganz anders sieht es inzwischen bei den Jungen aus. Normalarbeitsverhältnisse sind vor allem für die, die neu auf den Arbeitsmarkt drängen, schon lange nicht mehr normal. Kaum mehr jeder zweite gut qualifizierte – also mit einem Ausbildungs- oder Hochschulabschluss! – findet nach der Ausbildung unmittelbar eine unbefristete Beschäftigung. In Leiharbeit oder anderen Formen der prekären Beschäftigung, die die Bindung an den Betrieb, in dem man tätig ist, auflösen, sind beständige Ortswechsel geradezu Prinzip. Ketten von befristeten, mehr oder weniger prekären Arbeitsverhältnissen reihen

sich in immer mehr Biographien hintereinander und jeder Arbeitsplatzwechsel erhöht das Risiko des Heimatverlustes.

Auch die Menschen heute hängen an ihrer Heimat. Deshalb reagieren sie auf die Veränderungen in der Arbeitswelt mit einer hohen Bereitschaft, weite Wege zur Arbeit in Kauf zu nehmen. Fast 10 Prozent der Erwerbstätigen gelten heute bereits als Fernpendler. Die Entwicklung hat sich in den letzten Jahrzehnten dramatisch verstärkt. 1970 haben nur 9 Prozent der Einwohner der Stadt Dortmund ihre Stadt täglich zur Arbeit verlassen. 2007 waren es mehr als 35 Prozent. Bei einer Onlinebefragung bezeichnete sich jeder vierte Berufstätige als Pendler wider Willen. 1,5 Mio. Erwerbstätige pendeln am Wochenende. Die Zahl der Fernpendler steigt. Über die negativen psychosozialen und gesundheitlichen Folgen dieser Entwicklung gibt es inzwischen zahllose Studien.

Die Folgen der seit 2003 explodierenden Leiharbeit mit ständig wechselnden Einsatzfeldern sind bislang noch kaum untersucht, aber man wird davon ausgehen müssen, dass auch hier die Belastungen für die Betroffenen groß sind, zumal sie die beständige Unsicherheit und die Unmöglichkeit einer halbwegs verlässlichen Lebensplanung jeden Tag zusätzlich ertragen müssen.

Dass die Mobilitäts- und Flexibilitätsansprüche vor allem jungen Menschen zugemutet werden, hat natürlich Auswirkungen auf das generative Verhalten. Familienforscher klagen seit längerer Zeit darüber, dass vor allem die gut Qualifizierten, die nachgewiesenermaßen die größten Belastungen durch lange Arbeitswege haben, aber keineswegs nur sie, ihre Entscheidungen für Familie und Kinder immer weiter hinausschieben müssen, weil sie keine Aussicht auf so etwas wie ökonomische Sicherheit erreichen können.

Aber auch diejenigen, die noch sichere Dauerarbeitsplätze haben, haben es zunehmend schwerer, Heimat zu erfahren. Wer mit wechselnden Arbeitszeiten zurechtkommen muss, wer lange Abwesenheiten von seinem Wohnort in Kauf nehmen muss, kann an regelmäßig stattfindenden Freizeitaktivitäten nicht mehr teilnehmen. Ehrenamtliches Engagement – ein wichtiger Faktor der Lebensqualität gerade in der deutschen Gesellschaft – wird erschwert bis unmöglich gemacht. Das Freizeitverhalten verändert sich, verliert seinen Ort und die sozia-

len Bezüge. Statt Sportverein bleibt dann das Fitnessstudio, das seine Tore für die total Flexiblen auch in der Nacht und an Wochenenden geöffnet halten muss. Bei den Massenstarts der immer beliebter werdenden Städtemarathons kann man anonym bleiben, aber die positiven Effekte von Sport im Verein bleiben einem verschlossen. Ähnliche Veränderungen ließen sich für viele andere, bislang heimatbildende Aktivitäten zeigen.

Viele ehrenamtliche Tätigkeitsfelder sind rhythmisiert, sind an feste Zeiten und feste Orte gebunden. Dass die Spitzen der freien Verbände darüber klagen, dass sich immer weniger Menschen finden, die solche Aufgaben wahrnehmen, ist nicht zuletzt eine direkte Folge der entgrenzten Arbeit. Allein die Rentner bleiben dann als Zielgruppe für das „klassische“ Ehrenamt. Die Folgen spüren auch Parteien, Gewerkschaften und Kirchen.

Die wachsende Popularität sozialer Netzwerke im Internet ist wahrscheinlich ein, allerdings wenig tauglicher Versuch, Heimat wiederzufinden. Menschen, die es in der Realität immer schwerer haben, ihren Ort, ihre sozialen Bezüge zu finden, suchen Ersatz im World Wide Web. Aber stabile dauerhafte Strukturen, die Menschen wirklich verorten, die ihnen Heimat geben, entstehen nur da, wo Menschen zusammenkommen und etwas miteinander unternehmen können. Die im Internet verabredeten populären Flashmobs sind Ausdruck dieses Bedürfnisses, aber man darf sich fragen, ob daraus jemals so etwas wie Heimat entstehen kann, denn alle diese Formen sind zufällig, individualisiert und bewirken keine Bindungen an einen Ort. Ob sich das einmal ändert, ist derzeit jedenfalls nicht abzusehen.

Wenn Gewerkschaften und Betriebsräte darum kämpfen, dass das traditionelle Normalarbeitsverhältnis mit dauerhafter Beschäftigung, einem festen Arbeitsort und lebendigen menschlichen Beziehungen erhalten und wieder ausgebaut wird, dann nicht zuletzt, weil sie Menschen auch in Zukunft ermöglichen wollen, Heimat zu haben. Kampagnen wie die „Operation Übernahme“ der IG Metall-Jugend, die eine dauerhafte Anschlussbeschäftigung für ausgebildete junge FacharbeiterInnen erreichen wollen, zielen genau in diese Richtung.

Die neue „Vertreibung“ der Menschen aus ihrer Heimat durch die Strukturen der „Schönen neuen Arbeitswelt“ ist ja kein Naturgesetz, sondern von Menschen zu entscheiden, zu beeinflussen und zu ver-

hindern. Es ist Aufgabe der Politik, endlich Rahmenbedingungen zu setzen, die das Recht auf Heimat auch für kommende Generationen Wirklichkeit werden lässt. Eine Partei, die sich konservativen Werten verpflichtet weiß, sollte an der Spitze dieser Bewegung stehen.