
Friedhelm Hengsbach SJ/Matthias Möhring-Hesse

Verteilungspolitik im „Zeitalter des Arbeitsvermögens“

Vorschlag für ein gewerkschaftliches Politikprojekt



Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach, geb. 1937 in Dortmund, Studium der Philosophie, Theologie und Wirtschaftswissenschaften in München, Frankfurt und Bochum, Mitglied des Jesuitenordens, lehrt Christliche Gesellschaftsethik an der Philosophisch-Theologischen Hochschule Sankt Georgen in Frankfurt/M und ist Leiter des Nell-Breuning-Instituts.



Dr. Matthias Möhring-Hesse, geb. 1961 in Essen, Studium der Philosophie, Theologie und Soziologie, war langjähriger Mitarbeiter am Nell-Breuning-Institut, dann Politischer Sekretär beim Vorstand der IG Metall (Initiative fairteilen) und ist zur Zeit „im Elternurlaub“.

Die rot-grüne Koalition verweist selbstbewusst auf zahlreiche Reformen, die sie in dieser Legislaturperiode auf den Weg gebracht hat. Noch größer ist die Menge der Reformvorschläge, die von den Parteien und auch von den Gewerkschaften formuliert werden. Was aber in der Regel fehlt, ist ein stimmiges Gesamtkonzept der verschiedenen Vorschläge, *ein* politisches Projekt, das die Reformelemente integriert. Das Fehlen eines solchen Projekts wird vor allem derjenige als schmerzlich empfinden, der - wie beispielsweise der designierte Vorsitzende des DGB - die Hegemonie des gegenwärtig beherrschenden Neoliberalismus brechen will. Dazu müsste man nämlich ein an Konsistenz mindestens gleichwertiges Politikprojekt vorlegen können. Entsprechende Vorschläge gibt es wohl: Sie empfehlen den Gewerkschaften, gemeinsam mit den Globalisierungskritikern für eine andere Globalisierung und/oder zusammen mit Bundeskanzler Schröder für die Zivilgesellschaft einzutreten. Allerdings liegen bei beiden Projekten die Motoren der Zukunft außerhalb der Erwerbsarbeit - weshalb sie den Gewerkschaften zunächst einmal fremd sind. Die Globalisierung wird

vorangetrieben durch die Zentralen der multinationalen Unternehmen und Finanzkonzerne, während die andere Globalisierung gekennzeichnet ist durch deren staatliche Kontrolle; die Zivilgesellschaft dagegen wird durch eine Vielzahl von Verbänden und Bewegungen getragen. Sind jedoch, wie viele Zeitgenossen behaupten, tatsächlich alle arbeitsgesellschaftlichen Möglichkeiten erschöpft? Ist Erwerbsarbeit als Thema für ein politisches Projekte verbraucht? Besteht für Gewerkschaften also nur noch die Möglichkeit, sich an Projekte „jenseits der Erwerbsarbeit“ anzuhängen?

Solche Fragen beantwortet der französische Wirtschaftswissenschaftler Daniel Cohen in seinem Essayband „Unsere modernen Zeiten“¹ mit „nein“. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter wird nicht nur interessieren, dass er das „Ende der Arbeit“ für eine „Fehldiagnose“ hält, sondern auch, dass er meint, mit dieser „Fehldiagnose“ werde die politische Herausforderung, die Erwerbsarbeit neu zu regulieren, vernachlässigt, wenn nicht gar übersehen. Mehr noch wird die Gewerkschaften interessieren, dass sich in den bestehenden Verhältnissen ein neues Zeitalter der Erwerbsarbeit, ein - wie er schreibt - „Zeitalter des Humankapitals“ ankündigt, das allerdings erst noch aus den Fesseln des industriellen Kapitalismus befreit werden muss. In diesem Zeitalter werden Gesellschaft, Wirtschaft und Politik grundsätzlich von dem Zentralproblem her bestimmt, die Arbeitsvermögen der Einzelnen auszubilden, zu pflegen und zu nutzen sowie die mit diesem Arbeitsvermögen verbundenen Rechte anzuerkennen. Dieses Zeitalter wird gleichzeitig ein Zeitalter der öffentlichen Güter und maßgeblich durch die Arbeit der Menschen an Menschen, an ihrer Gesundheit, Bildung und kulturellen Entfaltung geprägt sein. Cohens programmatischer Vorschlag: Das „Humankapital zu bereichern und die mit ihm verbundenen Rechte zu respektieren - das wären die Kernpunkte einer Neubestimmung der sozialen Ordnung“ (80).

Wir sprechen im Folgenden meist vom „Arbeitsvermögen“, wenngleich wir diesen Begriff synonym zu „Humankapital“ verwenden. Den Begriff „Arbeitsvermögen“ ziehen wir deshalb vor, weil „Vermögen“ nicht nur die Ressourcen menschlicher Aktivität, sondern auch die erworbenen und eingesetzten Kompetenzen der Beschäftigten, also den „Rohstoff“ des neuen Zeitalters, besser zur Sprache bringt. Wir werden zunächst das politische Projekt, das Daniel Cohen vorschlägt, vorstellen und daran anschließend insbesondere dessen verteilungspolitischen Implikationen herausarbeiten.²

1. „Zeitalter des Arbeitsvermögens“

Das politische Projekt Daniel Cohens ist um das Arbeitsvermögen der Beschäftigten als Ursache technischer und arbeitsorganisatorischer Veränderungen zentriert. Diese Veränderungen sind ambivalent. Sie bedürfen einer sozialen Regelung.

1 Daniel Cohen, *Unsere modernen Zeiten. Wie der Mensch die Zukunft überholt*, Frankfurt/M. 2001. Im laufenden Text durch Seitenangabe zitiert.

2 Im Rahmen ihrer verteilungspolitischen Initiative fairteilen und gemeinsam mit der Kommission Grundwerte beim Parteivorstand der SPD hat die IG Metall im März 2002 eine Tagung zu Cohens Zeitansage unter dem Titel „Gerechtigkeit im Zeitalter des Arbeitsvermögens“ durchgeführt. Mit diesem Aufsatz reagieren wir auch auf die kritischen Kommentare und ergänzenden Anmerkungen während dieser Tagung.

Das Arbeitsvermögen als treibende Kraft

In der Zeitansage Daniel Cohens spielen sowohl die computergestützte Technisierung und Informatisierung der Produktion als auch die veränderte Organisation der Erwerbsarbeit eine große Rolle. Doch sind weder die Technik noch die Arbeitsorganisation die ursprünglich treibenden Kräfte, die jene Veränderungen in der Erwerbsarbeit verursachen. Es sind vielmehr die Beschäftigten selbst, die mit ihren gestiegenen Qualifikationen neues Wissen einschließlich der Informatik in ihre Betriebe bringen, die stupiden Tätigkeiten ihrer Großväter und -mütter verweigern und darauf bestehen, autonome Subjekte ihrer selbst auch während der Erwerbsarbeit sein zu können. Mit der neuen Arbeitsorganisation und mit dem Einsatz neuer Techniken reagieren die Unternehmen auf diese veränderten Erwartungen ihrer Beschäftigten - und wissen diese zum eigenen Vorteil zu nutzen.

Eine solche Analyse mag zwar überraschen, aber sie findet sich ähnlich, wenngleich differenzierter, in Arbeiten deutscher Industriesoziologen. Michael Schumann macht beispielsweise unter den Beschäftigten - mit abweichender Verteilung nach Branchen - verschiedene Gruppen aus.³ Da sind *auf der einen Seite* die „Modernisierungsmacher“ und die „Modernisierungsmitgestalter“. Die erste Teilgruppe sind teils abhängig Beschäftigte, teils Selbständige oder Scheinselbständige, jedenfalls in Positionen mit exklusiven Ausbildungswegen und Kompetenzen. Sie setzen in ihrer Arbeit eigenes Wissen kreativ ein und wirken innovativ. Die von ihnen erwünschte Leistung erfordert hohe Freiheitsgrade der Arbeitsausführung, häufig sogar völlig selbständiges Handeln. In der neueren Literatur werden sie als „Wissensarbeiter“ oder „Arbeitskraftunternehmer“ definiert. Solche Definitionen treffen zwar für die zweite Teilgruppe der Beschäftigten, die „Modernisierungsmitgestalter“, nicht zu. Aber auch deren hohe Qualifikationen werden umfassend genutzt: Man nimmt die Arbeitsteilung zurück, integriert die Arbeitsfunktionen, erweitert die Selbstorganisation und verbessert die Weiterbildung. *Auf der anderen Seite* macht Michael Schumann innerhalb und außerhalb der Unternehmen Modernisierungsverlierer aus. In den Unternehmen sind es die „Modernisierungsbedrohten“ mit bloß prekären Beschäftigungsverhältnissen sowie die „Modernisierungsausgesparten“, die einen mehr oder weniger gesicherten Arbeitsplatz unter mehr oder weniger prekären Arbeitsbedingungen haben. Außerhalb der Unternehmen sind es die „Modernisierungsverlierer“, denen der Zugang zu Arbeit und Beschäftigung versperrt ist.

Änderungen in der Arbeitsorganisation

Die von Daniel Cohen herausgestellten Erwartungen der Beschäftigten dürfen zwar nicht verallgemeinert werden, bewirken dennoch tief greifende Veränderungen des industriellen Kapitalismus. Sie bestehen *erstens* in der Abkehr von der tayloristischen Arbeitsorganisation, die den Produktionsprozess in spezialisierte Arbeitsvollzüge zergliedert und diese in ein hierarchisches System betrieblicher Herrschaft eingeordnet hatte. Wo diese Abkehr vollzogen wird, werden die Aufgaben der Beschäftigten vervielfacht, ihr Einsatz und ihre individuellen Leistungen aufgewertet, und sie haben mehr Möglichkeiten, ihre Arbeit selbst zu organisieren und auf anspruchsvolle Positionen zu gelangen. Um ihr Arbeitsvermögen

3 Vgl. Michael Schumann, Sozialstrukturelle Ausdifferenzierung und Pluralisierung der Solidarität, in: WSI-Mitteilungen 54, Jg. (2001), S. 531-537.

möglichst umfassend zu nutzen, müssen und können die Unternehmen ihnen eine größere Autonomie zugestehen. *Zweitens* erkennt Daniel Cohen eine „zunehmende ‚Humanisierung‘ der Produktion“ (25), womit er die Entwicklung meint, dass sich im Verlaufe des Jahrhunderts die Arbeit der Beschäftigten zunehmend den Menschen selbst zuwendet, dass sie mit der Bildung und Pflege des Arbeitsvermögens anderer Menschen beschäftigt sind. Während der Anteil der Arbeit, bei der es um die Produktion von Gütern sowie um die Vermittlung und Vermarktung von Waren und Dienstleistungen geht, recht stabil geblieben ist, ist der Anteil der Arbeit etwa im Erziehungs- und Gesundheitswesen gestiegen. Dieser wachsende Anteil der Arbeit wird für Güter des öffentlichen Konsums eingesetzt, also für Konsumgüter, die gesellschaftlich produziert und kollektiv genutzt werden und oftmals nur unter Federführung öffentlicher Institutionen ent- und bereitstehen. In diesen beiden Veränderungen, der Abkehr vom Taylorismus und der Hinkehr zur Arbeit am Menschen sieht Daniel Cohen das neue „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ verkörpert.

Ambivalenz der Veränderungen

Die Veränderungen in der Arbeitsorganisation sind mit zwei Verwerfungen verbunden, *erstens* mit einer Verdichtung der Erwerbsarbeit und *zweitens* mit einer zunehmenden sozialen Spaltung.

Daniel Cohen weigert sich, die Veränderungen in der Erwerbsarbeit zu feiern und sie als „Humanisierung“ abzusegnen. Er beobachtet im Gegenteil die Verdichtung und Entgrenzung der Erwerbsarbeit - mit der Folge, dass die Beschäftigten den Anforderungen dieser Arbeit zunächst immer häufiger und dann dauerhaft nicht mehr gewachsen sind. „‚Burnt out‘ – ausgebrannt - heißt ... das Schlagwort, die Arbeit zehrt auf. ... In der heutigen Welt fallen nicht mehr die Maschinen aus, sondern die Menschen selbst“ (55). Mit einem kritischen Seitenhieb auf die Diagnosen vom „Ende der Arbeit“ schreibt Cohen: „Das Übel des Kapitalismus besteht nicht darin, dass er den Menschen weniger Arbeit lässt, sondern darin, dass er ihnen zu viel Arbeit aufbürdet“ (17).

Zugleich beobachtet Cohen die soziale Ausgrenzung der Erwerbspersonen, denen die Überforderung des „burnt out“ überhaupt nicht mehr zugemutet wird. Gleichgültig, ob man über das „allgemeine Humankapital“ von Fachleuten, über das „spezifische Vermögen“ firmenintern Angelernter oder das bloß „biografische Vermögen“ von Unqualifizierten verfügt, für alle Beschäftigten „besteht ständig die Gefahr, ‚alles zu verlieren‘“ (82): Der Fachmann kann durch technische Entwicklungen, der Arbeitnehmer mit spezifischem Wissen kann durch den Konkurs seiner Firma, und wer bloß über biografische Kompetenzen verfügt, kann durch dauerhafte oder immer wieder kehrende Arbeitslosigkeit aufs Abstellgleis geraten. Die Gesellschaft könnte zwar denjenigen, die ihr Arbeitsvermögen nicht mehr wirtschaftlich einsetzen können, eine Brücke bauen und ihnen den Anschluss ermöglichen. Aber tatsächlich, so beobachtet Daniel Cohen, betreibt sie deren gesellschaftliche Ausgrenzung.

Ein Politikprojekt für die Gewerkschaften

Nach Cohens Zeitansage steckt das anbrechende „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ noch in den Fesseln des industriellen Kapitalismus. Denn die gesellschaftlichen Verhältnisse, allen

voran die Regulierung der Erwerbsarbeit und die Verteilung des gesellschaftlich verfügbaren Reichtums, sind den Veränderungen in der Erwerbsarbeit noch nicht angepasst worden. Daher schlägt Cohen vor, „... die heutige Zeit als eine Übergangszeit ... zu sehen“ (139), wobei über den Verlauf des Übergangs politisch entschieden wird. „Unsere ›modernen Zeiten‹ stellen“, so sagt Cohen, „eine noch nicht abgeschlossene Revolution dar ... Es mangelt an einer spezifischen Sozialregelung“ (140).

Das Politikprojekt des „Zeitalters des Arbeitsvermögens“ lässt sich nun mit kritischem Blick auf die Überforderung der Beschäftigten durch die Erwerbsarbeit sowie auf deren soziale Ausgrenzung in zwei Dimensionen formulieren: *Erstens* soll dem „Zeitalter des Humanvermögens“ zum Durchbruch verholfen werden, indem die soziale Ordnung, allem voran die Erwerbsarbeit sowie die Verteilung des Reichtums, neu geregelt wird. *Zweitens* soll dafür Sorge getragen werden, dass der Zugriff der Unternehmensleitung auf die Beschäftigten begrenzt, die Rechte der Beschäftigten gegenüber den Unternehmen gestärkt, und die Möglichkeiten, das eigene Arbeitsvermögen bilden, erneuern und auch einsetzen zu können, für alle gewährleistet werden.⁴

Da sich ein solches Projekt auf Entwicklungstendenzen in der Erwerbsarbeit selbst und dabei insbesondere auf die Erwartungen der Beschäftigten stützen kann, ist es den Gewerkschaften wie „auf den Leib geschnitten“. Falls sie sich dieses Projekt zu Eigen machen, sollten sie darauf drängen, dass die Gesellschaft die Erwerbsarbeit und die Verteilung des Reichtums grundlegend neu regelt, und dass sie die autonomen Rechte der Subjekte des Arbeitsvermögens achtet bzw. wieder herstellt. Die in dem Politikprojekt des „Zeitalters des Arbeitsvermögens“ eingeschlossenen verteilungspolitischen Ziele wollen wir in den folgenden Abschnitten erläutern - erst im Blick auf die zunehmende Verdichtung und Entgrenzung der Erwerbsarbeit und dann im Blick auf die soziale Spaltung.

2. Autonomie über das eigene Arbeitsvermögen

Daniel Cohen kennzeichnet die Verlagerung der Kontrolle der Erwerbsarbeit auf die Beschäftigten selbst, die er neben der Verdichtung und Entgrenzung als die zentrale Veränderung der Erwerbsarbeit betrachtet, als „das Prinzip einer neuen und definitiven Knechtschaft“ (54). Wird den Beschäftigten die Kontrolle ihrer eigenen Arbeit stärker überantwortet, verlieren sie mit dieser Autonomie die Möglichkeit, ihr Arbeitsvermögen gegenüber den Ansprüchen der Unternehmen im eigenen Interesse zurückzuhalten und es schonend einzusetzen. Da das Nutzungsinteresse des Unternehmens am Arbeitsvermögen und das eigene Veräußerungsinteresse übereingeht, sind die Beschäftigten, zumindest der Tendenz nach, dem umfassenden Zugriff der Unternehmen auf ihr Arbeitsvermögen ausge-

4 Um dem „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ zum Durchbruch zu verhelfen, gilt es nach Cohen zudem zwei weitere politische Aufgaben zu bewältigen: *Erstens* gilt es, den Einfluss des Finanzkapitals auf die Unternehmen zu reduzieren, der die Bedeutung des Arbeitsvermögens zu erdrücken droht. Denn eine mögliche alternative Entwicklung vom industriellen Kapitalismus geht in die Richtung eines „Zeitalters des Finanzkapitals“, das als eine - für die Beschäftigten wenig sympathische - Alternative zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ begriffen werden kann. Und *zweitens* muss das Übergewicht des privaten Konsums zugunsten des öffentlichen Konsums überwunden, müssen etwa die Fähigkeiten der Einzelnen als Konsumenten öffentlicher Güter und das Angebot dieser Güter verbessert werden. „Solange der Einfluss des Finanzkapitals die Bedeutung des Humankapitals überschattet, solange das Ungleichgewicht zwischen privatem und öffentlichem Konsum bestehen bleibt, wird der moderne Mensch den Übergang in eine neue Epoche seiner Geschichte als ‚Kreuzweg‘ erleben“ (141). Diese beiden „Fronten“ des Politikprojekts bleiben in diesem Aufsatz jedoch unbehandelt.

liefert. Der Kapitalismus missachtet in der Übergangsphase zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ den häuslicher Einsatz des mühsam aufgebauten Arbeitsvermögens, immerhin des grundlegenden Rohstoffs des neuen Zeitalters. Stattdessen betreibt er Raubbau an seiner wertvollsten Ressource. Dieser Fehlsteuerung ist politisch zu begegnen, den Kapitalismus zu lehren, mit dem Arbeitsvermögen nachhaltig umzugehen.

Individuelle Abwehrrechte

Um dieses Ziel zu erreichen, sind die Beschäftigten mit neuen Rechten auszustatten, die ihnen als autonomen Subjekten ihres Arbeitsvermögens zukommen und sie vor den Folgen ihrer größer gewordenen Autonomie, nämlich vor dem aufzehrenden Zugriff der Unternehmen auf ihr Arbeitsvermögen, schützen sollen. Solche Rechte stehen im Widerspruch zur neoliberalen Ideologie, der gemäß individuelle Autonomie („Selbstgesetzgebung“) und deren kollektive Absicherung („Fremdgesetzgebung“) in einem Widerspruch stehen. Aber das liberale Freiheitspathos braucht die „ökologische Aufklärung“, dass nämlich die Voraussetzungen individueller Autonomie dauerhaft gesichert werden müssen, soll sie von Dauer sein, und dass diese Absicherung nicht allein der Kompetenz der Individuen selbst zu überlassen ist, sondern immer auch zu den wechselseitigen Verpflichtungen aller Individuen gehört. Und zu diesen Voraussetzungen zählen nicht nur die Grundrechte einer demokratischen Gesellschaft oder die bürgerlichen Rechte, sondern zählt im „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ auch die Möglichkeit, das eigene Arbeitsvermögen und damit sich selbst vor den Aufzehrungen der Erwerbsarbeit zu schützen.

Cohen bringt drei unterschiedliche Rechte ins Spiel: *Erstens* muss den Beschäftigten das Recht auf selbst gewählte „Auszeiten“ eingeräumt werden, „sei es zur Fortbildung, aus familiären Gründen, um freiberuflich zu arbeiten oder ein eigenes Unternehmen aufzubauen“ (86). Diese „Auszeiten“ müssen den Beschäftigten von ihren Unternehmen gewährt werden, sobald sie eingefordert werden. Das Recht auf selbst gewählte „Auszeiten“ stärkt die Möglichkeit der Arbeitenden zum behutsamen Umgang mit dem eigenen Arbeitsvermögen. Zugleich werden die Unternehmen gezwungen, „Auszeiten“ ihrer Beschäftigten in ihre Kalkulationen einzubeziehen und dadurch angehalten, durch entsprechende Arbeitsorganisation die Häufigkeit der „Auszeiten“ zu begrenzen, nämlich die Gefahr zu reduzieren, dass ihre Beschäftigten wegen „burnt out“ die Notbremse ziehen müssen. *Zweitens* müssen nach Cohen die Möglichkeiten der Beschäftigten gestärkt werden, die Organisation ihrer Arbeit im eigenen Interesse zu beeinflussen und diesen Einfluss auch in Konfliktfällen durchhalten zu können. Und *drittens* sind die Möglichkeiten auszubauen, damit sie sich weiterbilden und umschulen. Sollen derartige Rechte allgemein gelten, dann dürfen sie aber nicht nur für abhängig Beschäftigte, sondern müssen für alle Erwerbstätige, mithin auch für die Selbständigen und Scheinselbständigen gelten.

Vergesellschaftete Abwehrrechte

Um den Kapitalismus zu einem nachhaltigen Umgang mit dem Arbeitsvermögen zu nötigen, reicht es nicht aus, die Subjekte des Arbeitsvermögens selbst gegenüber dem Zugriff der Unternehmen auf ihre Erwerbsarbeit zu stärken. Denn in dem Maße, wie ihnen die Kontrolle über ihre Arbeit zugestanden wird, verlieren sie jenes Gegenüber, von dem sie ihre (alten und

neuen) Rechte einfordern können. Zunehmend werden sie selbst zu Adressaten der eigenen Rechtsansprüche. Und sie selbst sind es dann, die solche Ansprüche ignorieren oder zurückweisen. Wir leugnen nicht die Autonomie der individuellen Rechtssubjekte, wenn wir ihnen vereinzelt nicht die Fähigkeit zutrauen, in den neu organisierten Arbeitsprozessen mit dem eigenen Arbeitsvermögen nachhaltig umzugehen. Denn die Einzelnen haben zunehmend immer weniger die Kraft, sich des Zugriffs der Unternehmen zu erwehren und ihn auf ein Maß, das ihre Gesundheit nicht angreift, zurückzustutzen.

Deswegen müssen die Rechte der Beschäftigten in zweifacherweise „vergesellschaftet“ werden. Sie müssen *einerseits* kollektiv eingebunden werden, ihre Wahrnehmung muss an den Beistand von Gruppen und Vertretungsorganen gekoppelt sein. In den Betrieben ist dieser kollektive Beistand einfach zu denken, nämlich als Fortführung der Gruppenarbeit und vergleichbarer Formen der Arbeitsorganisation, vor allem aber als Weiterentwicklung der betrieblichen Mitbestimmung. Bei den Selbständigen und Scheinselbständigen dagegen müssen die in den Betrieben selbstverständlichen kollektiven Organe erst noch geschaffen werden, z. T. gegen geltendes Recht. *Andererseits* müssen die Rechtsansprüche Dritter auf die Beschäftigten gestärkt werden. Denn die Chancen, dass Bürgerinnen und Bürger ihre Rechte gegenüber sich selbst als Beschäftigte wahrnehmen, um den totalen Zugriff der Erwerbsarbeit abzuwehren, werden dann steigen, wenn sie dazu von Dritten außerhalb der Betriebe gedrängt werden. So müssten die Zugriffsrechte der Familienmitglieder, der Verbände oder Gemeinden gestärkt werden. Diese müssten die Chance haben, das „Tauziehen“ um die Beschäftigten - auch im Interesse ihrer selbst und gegen die Interessen der Unternehmen - zu gewinnen.

Materielle Grundlagen der Abwehrrechte

Die Wahrnehmung der Rechte der Beschäftigten gegenüber ihren Arbeitgebern wird jedoch nur dann wahrscheinlich, wenn diese Rechte eine materielle Grundlage haben. Mit dieser Einsicht sind wir bei den verteilungspolitischen Implikationen des Politikprojekts des „Zeitalters des Arbeitsvermögens“. Selbst wenn die arbeitsgesellschaftlichen Verteilungsstrukturen, vor allem die Koppelung von Erwerbsarbeit und eigenständigem Einkommen bestehen bleiben, sollten freiwillig gewählte „Auszeiten“ von der Erwerbsarbeit durch arbeitsfreie Einkommen ermöglicht sein. Ob diese nun tarifpolitisch vereinbart oder sozialstaatlich garantiert werden, und ob sie - falls die sozialstaatliche Regelung gewählt wird - in die verschiedenen Sozialversicherungen eingebaut oder den Fürsorgesystemen zugeordnet werden, ist eher zweitrangig. Für eine sozialstaatliche Regelung scheint zu sprechen, dass dann auch die Rechte der Beschäftigten materiell abgesichert werden können, die als abhängig Beschäftigte in tarifvertragsfreien Zonen bzw. als Selbständige oder Scheinselbständige ohne Arbeitsvertrag arbeiten (müssen).

Das Gewicht von Rechtsansprüchen Dritter außerhalb der Betriebe an die Beschäftigten kann darüber hinaus durch Anreizstrukturen arbeitsfreier Einkommen vergrößert werden. Das bisherige Mutterschaftsgeld ließe sich etwa in ein gemeinsames Sozialeinkommen für Väter und Mütter umwandeln, das nur dann oder zumindest nur dann vollständig ausgezahlt wird, wenn auch der Vater sein (zu normierendes) Recht wahrnimmt, nach der Geburt für einige Monate ganz bei dem Neugeborenen und seiner Mutter zu bleiben. Verzichtet er auf sein Recht, verliert der gemeinsame Haushalt einen Teil des Einkommens, das dieser bisher als Folge der „Auszeit“ der Mutter einplanen konnte. Man könnte den Beschäftigten

auch Finanzhilfen gewähren, damit sie sich weiterbilden oder umschulen; deren Volumen verringert sich mit jedem Jahr, in dem keine „Auszeit“ von der Erwerbsarbeit für die Weiterbildung oder Umschulung genommen wird.

Insgesamt geht es um Verteilungsstrukturen, die Unterbrechungen in der Erwerbsarbeit ermöglichen, statt sie - wie bisher - durch Abstriche bei den Sozialeinkommen zu sanktionieren. Verteilungspolitisch werden so Anreize für unterbrochene Erwerbsbiografien geschaffen, mit denen allerdings Probleme der Übergänge von einer in die andere Phase der Erwerbsarbeit entstehen. Bereits heute weiß man, dass mit derartigen Übergängen auch die Risiken des Scheiterns zunehmen, eben nicht in eine neue Phase der Erwerbsarbeit zurückzukommen. Derartige Übergänge können für zunehmend mehr Betroffene dann zu einer Armutsfalle werden. Um diese zu vermeiden, müssen „Aussteiger auf Zeit“ durch sozialstaatliche bzw. sozialstaatlich angeregte Regelungen präventiv begleitet und unterstützt werden.

3. Gleicher Zugang zur Bildung und Pflege des Arbeitsvermögens

Ausbildung und Pflege des Arbeitsvermögens verlangen Investitionen - und zwar in der Regel in Dienstleistungen von Menschen an Menschen, deren Arbeitsvermögen gebildet und gepflegt werden soll. Dazu gehören insbesondere die personenbezogenen Dienstleistungen im Bildungs- und Gesundheitswesen. Die Inanspruchnahme solcher Dienstleistungen unterscheidet sich grundsätzlich vom Konsum materieller Güter; zudem werden sie häufig öffentlich bereitgestellt. Deshalb bezeichnet Cohen das „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ als ein Zeitalter, in dem sich ein vergleichsweise hoher Anteil der Arbeit den Menschen selbst zuwendet, und als ein Zeitalter der öffentlicher Güter. Aber das Zeitalter hat noch ein ambivalentes Profil: *Einerseits* wächst der Anteil der personenbezogenen Dienstleistungen und die Bedeutung öffentlicher Güter, so dass beide Merkmale dem neuen Zeitalter ihren Stempel aufdrücken. *Andererseits* erhalten nicht alle Zugang zu den gesellschaftlichen Quellen des Arbeitsvermögens - und werden in der Folge gegenüber denen benachteiligt, die ihr Arbeitsvermögen in den Unternehmen in die Waagschale werfen können. Deshalb muss im Übergang zum „Zeitalter des Humanvermögens“ der drohende Trend gesellschaftlicher Spaltung politisch aufgehalten und umgekehrt werden.

Grundsatz der Beteiligungsgerechtigkeit

Der normative Grundsatz, die gesellschaftliche Zugehörigkeit aller sicherzustellen, wird herkömmlicherweise als „soziale Gerechtigkeit“ bezeichnet. Im „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ geht es insbesondere um die gleichberechtigte Teilhabe aller am Bildungswesen und die gleiche Versorgung im Gesundheitswesen. Diese normative Vorentscheidung folgt dem Grundsatz der Beteiligungsgerechtigkeit - und ist keineswegs willkürlich, sondern liegt in der Logik einer demokratischen Gesellschaft, als die sich die Bundesrepublik mehrheitlich versteht. Gerecht ist eine demokratische Gesellschaft nur in dem Maße, als sie allen die gleichen Rechte gewährt, sich an allen jeweils relevanten gesellschaftlichen Prozessen zu beteiligen und darin selbst zu vertreten. Von diesem Grundsatz her lässt sich auch die Gerechtigkeit einer Verteilung beurteilen: Gerecht ist eine Verteilung der Einkommen und

Vermögen, insofern und in dem Maße wie sie die materiellen Voraussetzungen sichert, damit alle ihre gleichen Rechte gesellschaftlicher Beteiligung wahrnehmen können.⁵

Nun belegen sowohl der erste Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung als auch die PISA-Studie, dass sich bei der elementaren Erziehung und Bildung, aber auch bei der darauf aufbauenden Bildung und Ausbildung und bei der musisch-kulturellen Bildung soziale Positionen der Eltern auf ihre Kinder vererben. Die Chancen auf Bildung sind in Deutschland ungleich verteilt. Auch die Weiterbildung ist nicht für alle Beschäftigten gleichermaßen erreichbar. Die Chancen, an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen, sind abhängig vom Alter, Geschlecht und von der Nationalität, aber auch vom bestehenden Qualifikationsniveau und von der Betriebsgröße. Im Vergleich zum Bildungswesen wird das Gesundheitswesen dem Maßstab gleicher Teilhabe eher gerecht. Doch auch hier sind die Tendenzen der ungleichen Versorgung unübersehbar, dass nämlich mehr und mehr das jeweils verfügbare Haushaltseinkommen den Grad der medizinischen Versorgung beeinflusst.

Öffentliche Regelung der Zugangschancen

Um der sozialen Spaltung im Übergang zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ zu begegnen, sind verteilungspolitische Anstrengungen notwendig, für alle gleichberechtigte Zugänge zu Bildung und Weiterbildung zu schaffen und die gleiche medizinische Versorgung auch in Zukunft sicherzustellen. Dazu ist eine öffentliche Regelung für das Angebot und die Nachfrage dieser Dienstleistungen unverzichtbar. Die Anbieter im Bildungs- und Gesundheitswesen müssen öffentlich immer wieder dazu angehalten werden, den Zugang zu ihren Dienstleistungen für alle offen zu halten. Öffentliche Regelung heißt nicht staatliche Regelung. Beispielsweise haben zwei Tarifvertragsparteien - die IG Metall und die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs - vereinbart, die Qualifizierungsrechte der Beschäftigten zu stärken und zugleich ein betriebliches Verfahren zu etablieren, wie in Konfliktfällen über Qualifizierungsbedarf und entsprechende Maßnahmen entschieden wird.

Durch eine öffentliche Regelung muss aber nicht nur der Zugang zu den Angeboten im Bildungs- und Gesundheitswesen für alle gesichert werden. Zugleich müssen alle in die Lage versetzt werden, entsprechende Angebote wahrzunehmen, und das heißt: über die dazu notwendige Kaufkraft zu verfügen. Möglich wird dies, in dem der Staat alle Bürgerinnen und Bürger - entsprechend ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit - zur Finanzierung der dazu notwendigen Leistungen heranzieht.

Dauerhafte Zugangschancen

Der Zugang zum Bildungs- und Gesundheitswesen muss für alle dauerhaft bestehen. Entsprechende Zugangsrechte verfallen - zumindest grundsätzlich - nicht, wie vermeintliche Anwälte der Chancengleichheit häufig behaupten. Sie meinen, es genüge, wenn allen die gleichen Chancen in der Schulbildung gewährt würden. Was die Einzelnen dann aber aus

5 Vgl. Friedhelm Hengsbach SJ/Matthias Möhring-Hesse, Aus der Schieflage heraus. Demokratische Verteilung von Reichtum und Arbeit, Bonn 1999, S. 130-164.

ihren Chancen machen, sei ihre Sache, in die sich niemand und schon gar nicht der Staat einmischen dürfe.

Für den Zugang zur medizinischen Versorgung ist evident, was aber unserer Meinung nach auch für den Zugang zur Bildung nahe liegt: Er darf nicht zeitlich befristet, die Zugangsrechte müssen auf Dauer gestellt sein. Im Übergang zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ wird eine Befristung öffentlicher Bildungsinvestitionen unverständlich, weil die Halbwertszeit erworbener Qualifikationen zunehmend kürzer wird, und weil alle Formen des Arbeitsvermögens von Entwertungen bedroht sind. Solche Risiken können jedoch von den Einzelnen nicht allein bewältigt werden. Die Subjekte des Arbeitsvermögens brauchen also dauerhaft die gleichen Chancen, Arbeitsvermögen weiterzubilden oder neu auszubilden - und müssen dazu angemessene Dienstleistungen während ihres ganzen aktiven Erwerbslebens immer wieder wahrnehmen können.

Vertrauensgüter

Arbeitsvermögen bilden und pflegen zu können, muss für alle sichergestellt sein. Das entspricht dem Grundsatz der Beteiligungsgerechtigkeit. Um dies zu erreichen, haben wir die öffentliche Regelung des Angebots und der Nachfrage von Bildungs- und Gesundheitsgütern verteidigt. Für Daniel Cohen ergibt sich die öffentliche Regelung auch daraus, dass die Qualität dieser Dienstleistungen gewährleistet wird. Lassen sich für diese Meinung gute Gründe finden?

Dienstleistungen im Bereich von Bildung und Gesundheit sind „Vertrauensgüter“. Sie zielen zwar auf die Autonomie der Konsumenten, können diese jedoch nicht einfach voraussetzen. Denn zwischen demjenigen, der personenbezogene Dienstleistungen anbietet, und dem, der sie in Anspruch nimmt, besteht ein asymmetrisches Verhältnis, das durch öffentliche Regelung wenigstens ansatzweise ausgeglichen wird. Durch Auflagen, die dem Anbietenden im Interesse der Nachfragenden gemacht werden, wird die „Übermacht“ des einen begrenzt - und werden damit die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass die Nachfragenden ihren Anbietern, ob Lehrer oder Pflegerinnen, überhaupt und über eine längere Zeitstrecke hinweg vertrauen können. Dienstleistungen im Bereich von Gesundheit und Bildung verlangen also nicht nur die öffentliche Zugangsregelung, sondern auch eine öffentliche Leistungssteuerung und Qualitätssicherung. Der Staat ist also berechtigt, Angebote zu verlangen, die „für eine Gemeinschaft und nicht für eine einzelne Person geschaffen werden“ (15).

Paradoxerweise werden Dienstleister gerade erst so wirksam angehalten, sich auf die Bedürfnisse und Interessen konkreter Personen einzulassen. Denn erst mit der öffentlichen Regelung im Rücken verfügen die Nachfragenden über eine hinreichende „Macht“, ihre individuellen Ansprüche gegenüber dem Anbieter geltend zu machen. Je mehr sich einzelne Anbieter auf besondere Nachfragewünsche spezialisieren, umso bunter kann die Angebotspalette personenbezogener Dienstleistungen sein. Es sprechen also gute Gründe dafür, dass das „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ ein Zeitalter öffentlicher Güter wird.

Beschäftigungsperspektiven

Im „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ wird das Bildungs- und Gesundheitswesen einen wachsenden Teil des gesellschaftlichen Reichtums ausmachen und einen entsprechenden

Anteil des Volkseinkommens beanspruchen. Denn *erstens* wird der Anteil der in diesem Bereich geleisteten Arbeit zunehmen und *zweitens* hat diese Arbeit eine im Vergleich mit der Produktion materieller Güter geringere Produktivität, weswegen die personenbezogenen Dienstleistungen im Verhältnis zu den Industriegütern teurer werden. Diese Entwicklung lässt sich keineswegs durch „Niedrigeinkommen“ lösen, mit denen personenbezogene Dienstleistungen entgolten werden. Denn unterdurchschnittlich niedrige Einkommen untergraben das Qualifikationsniveau gerade dieser Dienstleistungen, während sie gleichzeitig die für diese Dienste bisher noch charakteristische ganzheitliche Arbeitsbereitschaft verschwinden lassen. Zudem verletzen „Niedrigeinkommen“ in diesem Bereich ein Gebot der sozialen Gerechtigkeit: Die im Dienst an anderen Menschen Beschäftigten müssen die gleichen Chancen haben, die das „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ prägenden personenbezogenen Dienstleistungen nicht nur anzubieten, sondern auch selbst in Anspruch zu nehmen. Und sie müssen auf Grund der Erwerbsarbeit imstande sein, die dafür notwendigen Einkommen zu erzielen.

Soziale Gerechtigkeit, grundsätzlich als Beteiligungsgerechtigkeit verstanden, lässt sich im Übergang zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ konkret fassen: Erst durch eine Reform der herkömmlichen erwerbswirtschaftlichen Verteilungsstrukturen können die Voraussetzungen dafür geschaffen werden, dass das „Zeitalter des Humankapitals“ anbricht und die Verwerfungen der gegenwärtigen Übergangsphase, die Verdichtung und Entgrenzung des Arbeitsvermögens sowie wie die soziale Spaltung, überwunden werden. Erst durch eine andere Verteilung des gesellschaftlich verfügbaren Reichtums, sprich: durch Umverteilung, wird die Autonomie der Beschäftigten gegenüber dem aggressiven Zugriff der Unternehmen gestärkt und ihnen ein nachhaltiger Umgang mit dem eigenen Arbeitsvermögen ermöglicht. Umverteilung ist auch notwendig, damit die Chancen für alle gesichert werden können, ein eigenes Arbeitsvermögen auszubilden und dauerhaft zu pflegen - und damit die volle Zugehörigkeit zum „Zeitalter des Arbeitsvermögens“ zu gewinnen.