
Dieter Schulte

Der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft muss gebaut werden



Dieter Schulte, geb. 1940 in Duisburg, ist seit 1994 Vorsitzender des Deutschen Gewerkschaftsbundes.

Umbruchzeiten sind immer auch Zeiten der programmatischen Debatten. Die Bürger wollen Klarheit und Perspektiven, Politiker möglichst viel Sicherheit für anstehende Entscheidungen gewinnen. Und wer wollte bezweifeln, dass sich unsere Gesellschaft und unsere Wirtschaft in einem tief greifenden Wandlungsprozess befinden, vor allem geprägt durch Globalisierung, neue Technologien und Wertewandel?

Zwischen Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft

Die meisten programmatischen Debattenbeiträge der letzten Zeit setzen als Endpunkt dieses Wandlungsprozesses und zugleich als mittelfristige Zielperspektive den Begriff der Dienstleistungsgesellschaft. Allerdings ist es mit diesem Begriff noch längst nicht getan, denn er verliert sich in Unschärfen. Vor allem aber fehlt es noch an klaren, politisch umsetzbaren Verbindungslinien zu den heute bestehenden Hauptaufgaben: mehr Arbeit und mehr soziale Gerechtigkeit zu schaffen. Deswegen braucht auch der DGB eine positive Zielbestimmung für die mittelfristigen Perspektiven – und eine organisationspolitische Antwort auf die sich vollziehenden Entwicklungen.

Auf den ersten Blick sieht es in der Tat so aus, als ob die Industrie in Europa und auch in Deutschland allmählich ihre Rolle als Leitsektor der wirtschaftlichen Entwicklung verlöre. In allen hoch entwickelten Industrieländern hat der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten deutlich zugenommen. In der Europäischen Union ging der Anteil der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe zwischen 1975 und 1997 von knapp 40 auf 30 Prozent zurück, der Anteil der Dienstleistungsarbeitsplätze erhöhte sich von 49 auf 65 Prozent. Für Westdeutschland sehen die Zahlen ähnlich aus: Hier sank der Anteil der Beschäftigten im indu-

striellen Sektor zwischen 1950 und 1997 von 43 auf 34 Prozent, während er sich im Dienstleistungssektor von 33 auf 63 Prozent erhöhte. An diesen Zahlen gemessen leben wir schon längst in der Dienstleistungsgesellschaft, wenngleich sie durch den gerade bei den Dienstleistungen hohen Anteil an Teilzeitarbeit verzerrt sind. Zugleich zeigen alle Prognosen, etwa des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit, dass Tätigkeiten wie beraten, informieren, forschen, entwickeln, organisieren, managen, recherchieren oder präsentieren auch in nächster Zeit an Bedeutung zunehmen, Tätigkeiten dagegen, die der „klassischen“ Produktion zuzurechnen sind, Zug um Zug zurückgedrängt werden.

Trotzdem kann man daraus nach meiner Überzeugung nicht die Schlussfolgerung ziehen, dass die Zukunft der Arbeit und letztlich unserer Gesellschaft im Dienstleistungssektor unserer Wirtschaft – und nur dort – zu suchen wäre. Insbesondere aber halte ich es für zu kurz gegriffen anzunehmen, dass ausschließlich die Förderung des Dienstleistungssektors unsere Beschäftigungsprobleme lösen könnte. Zwei Aspekte stehen dem entgegen:

Zum einen eröffnen sich für viele Teile dieses Dienstleistungssektors selbst große Rationalisierungspotentiale. Ein Beispiel sind die neuen Internet-Dienstleistungen, die vor allem für den Handel sicher nicht folgenlos bleiben werden.

Insbesondere aber ist gerade der in Deutschland bestehende - und im Vergleich zu anderen Ländern ungewöhnlich große - Anteil der Industrie zwar nicht für alle, aber doch für viele Dienstleistungen strukturbestimmend, insofern sie auf die industrielle Produktion bezogen sind. Die Ingenieurdienstleistung, die Montage und Wartung von komplexen technischen Anlagen oder die Entwicklung der Software, die industrielle Prozesse steuert, sind Beispiele für auch in Zukunft zweifellos wesentliche und voraussichtlich sogar wachsende Teile unserer Wirtschaftsstruktur.

Allerdings ist der Begriff der Dienstleistungsgesellschaft mit dem wachsenden Dienstleistungssektor nicht hinreichend beschrieben. Hinzu kommt, dass sich unter dem Druck der Globalisierung und erleichtert durch neue Technologien auch der industrielle Sektor weiter verändern wird. Auch in Zukunft werden einfachere, standardisierte Massenproduktionen aus den Industrie- in die Entwicklungs- und Schwellenländer verlagert werden. Vor allem aber werden die Innovationszyklen auf den Weltmärkten kürzer. Der Wettbewerb gerade unter den international tätigen Unternehmen vollzieht sich auch durch das Bestreben, in immer kürzeren Zeitabständen neue und vor allem immer wissensintensivere Güter und Dienstleistungen auf den Markt zu bringen. An die Stelle der industriellen Massenproduktion tritt eine stärkere Orientierung an individuellen Kundenwünschen. Es ist – gemäß diesen nach meiner Einschätzung durchaus plausiblen Prognosen – gerade unsere Stärke (die noch weiter ausgebaut werden muss), nicht länger immer mehr vom gleichen zu immer niedrigeren Preisen zu produzieren, sondern attraktive Angebote mit individuellen Produkt-, Liefer- und Qualitätsanforderungen möglichst schnell und flexibel auf den Markt zu bringen. Kundenorientierung, Flexibilität, Individualität und Geschwindigkeit werden als Leitbilder auch der industriellen Produktion wichtiger werden.

Wie die Unternehmen im Einzelnen auf diesen voraussichtlichen Trend reagieren werden, halte ich noch nicht für entschieden, sondern für einen Bestandteil des vor uns liegenden Gestaltungsauftrags. Schon heute versuchen viele Unternehmen, sich die Flexibilität und das rasche Innovationstempo zu verschaffen, indem sie sich auf ihr Kerngeschäft konzentrieren und alle anderen Aufgaben an Spezialisten auslagern. Kooperierende Firmen und freie Mitarbeiter werden bei Bedarf unter Vertrag genommen. Neue Ideen, Erfolg versprechende Innovationen werden nicht selbst entwickelt, sondern aufgekauft. Oft verfolgen sie parallel

dazu prioritär den eher kurz- bis mittelfristigen Unternehmenserfolg, mit der Gefahr, eine mittel- bis langfristig solide, innovative und arbeitsplatzschaffende Unternehmensentwicklung zu behindern.

Zugleich steht am Ende die vielfach beschriebene Auflösung des so genannten Normalarbeitsverhältnisses des vorwiegend männlichen, vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers zugunsten flexiblerer Formen der Erwerbsarbeit - mit weitreichenden Folgen für die Zukunft der Arbeit, aber auch für unser soziales Sicherungssystem. Diese voraussichtlichen Entwicklungen zusammengenommen lassen durchaus den Schluss zu, dass eine Dienstleistungsorientierung mehr und mehr zum Organisationsprinzip der gesamten Wirtschaft wird.

Strategien zur Modernisierung der Wirtschaft

Nun ist dieses Szenario kein Bedrohungs-Szenario, sondern eine Entwicklung mit Chancen und Risiken. Es besteht die Chance, dass diese voraussichtlichen Entwicklungen mit Veränderungen in unserer Gesellschaft harmonisieren können. Hier ist an erster Stelle sicher die insbesondere von Frauen eingeforderte Chance zu nennen, gleichberechtigt am Erwerbsleben teilzunehmen und berufliche Karriere und Kinder miteinander vereinbaren zu können. Zu erwähnen ist aber auch, dass sich bei Männern wie Frauen die Ansprüche an ihre Arbeit verändern. Sie wünschen sich mehr Spielräume für eigenverantwortliche Entscheidungen und eine abwechslungsreiche, anspruchsvolle Arbeit. Sie muss sich inhaltlich und formal besser mit den sich ausdifferenzierenden individuellen Lebensperspektiven vereinbaren lassen.

Schon aus diesen wenigen Stichworten ergibt sich die Schlussfolgerung, dass es für die Zukunft nicht allein darum gehen kann, einen wie auch immer definierten Dienstleistungssektor zu fördern. Wir brauchen eine umfassendere politische Strategie zur Modernisierung der Wirtschaft und etlicher gesellschaftlicher Arrangements, um die Gefahren dieser Entwicklungen begrenzen und deren Chancen nutzen zu können.

Ein erster strategischer Ansatzpunkt dazu ist sicher eine umfassende Qualifizierungsoffensive. Menschliches Wissen und Können ist der Schlüsselfaktor des zukünftigen Qualitäts- und Innovationswettbewerbs, sowohl für die Unternehmen als auch für die einzelnen Arbeitnehmer: Nur mit hoher Qualifikation haben sie dauerhafte Chancen auf einen Arbeitsplatz und die berufliche Entwicklung, und zugleich ist ihre Qualifikation unser wirtschaftlicher "Rohstoff". Investitionen in die schulische Allgemeinbildung, in die berufliche Erstausbildung und in die Weiterbildung haben deshalb nicht nur einen hohen Eigenwert, sondern sind auch aus wirtschaftlicher Sicht Zukunftsinvestitionen.

Dieser Ansatzpunkt ist in der politischen Auseinandersetzung weitgehend unumstritten. Allerdings habe ich mitunter den Eindruck, dass seine überragende Bedeutung nicht immer klar ist, auch wenn ich die Hoffnung habe, dass wir mit den neuesten Verabredungen im „Bündnis für Arbeit“ jedenfalls die quantitativen Probleme der Berufsausbildung lösen können. Aber dies reicht noch längst nicht aus: Wenn tendenziell die alte „tayloristische“ Arbeitsorganisation mit ihrer starren Aufgabenteilung zugunsten einer prozessorientierten Gestaltung der Betriebs- und Arbeitsorganisation abgebaut wird, dann brauchen die Beschäftigten auch in den unteren Hierarchieebenen Spielräume für flexible Problemlösungen und die fachliche Kompetenz dazu. Und wenn gleichzeitig die Innovationszyklen kürzer werden, ist nicht nur eine solide berufliche Grundausbildung für alle Arbeitnehmerinnen

und Arbeitnehmer gefordert, sondern auch die ständige Weiterbildung. Hiervon sind wir in der betrieblichen Praxis noch weit entfernt.

Ein zweiter Ansatzpunkt für eine umfassendere politische Strategie zur Modernisierung der Wirtschaft ist die Förderung von Innovationen. Unser Wohlstand und die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hängen davon ab, ob und wie weit es gelingt, neue Güter und Dienstleistungen auf die Märkte zu bringen und mit ihnen und mit Prozessinnovationen den internationalen Wettbewerb bestehen zu können; gleichzeitig ist nur so die allseits geforderte Nachhaltigkeit unserer wirtschaftlichen Entwicklung zu erreichen. Hier gibt es mehrere Hebel.

Wirtschaftliche Innovation ist ein komplexer sozialer Prozess, der sich nur entfalten kann, wenn die Beschäftigten ihre Qualifikationen und ihre Motivation auch tatsächlich in den Arbeitsprozess einbringen können. Moderne industriepolitische Strategien müssen darum geeignet sein, die Lernfähigkeit des Unternehmens weiterzuentwickeln. Die Unternehmen sind dann innovativ, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer innovativ sein können. Oft gibt es aber noch traditionelle Formen der Arbeitsorganisation, die in den Unternehmen Prozess- und Produktinnovationen behindern. Darum sind auch bessere Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Ideen und Erfahrungen in die Unternehmen einbringen zu können, eine zentrale Voraussetzung für die Modernisierung der Wirtschaft. Dazu sind flachere Hierarchien und mehr Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte in den Unternehmen wichtig. Gerade die Mitbestimmung ist ein tragender Pfeiler einer innovativen Unternehmenskultur. Sie hat schon in den vergangenen Jahrzehnten einen kooperativen Modernisierungspfad ermöglicht, der Strategien begünstigt, die auf Produkt- und Prozessinnovationen setzen. Die Mitbestimmung fördert die Bereitschaft der Beschäftigten zur Übernahme von Verantwortung. Sie trägt dazu bei, Hierarchien zu überbrücken und konnte sich als tragendes Element einer kooperativen Unternehmenskultur etablieren.

Daneben bleibt natürlich die Forschungs- und Technologiepolitik wichtig, um die öffentliche und private Forschung zu fördern. Der Forschungstransfer muss verbessert und beschleunigt werden. Dies gilt besonders für neue Technologien und Verfahren, z. B. die Nano- und Mikroelektronik, die Mikrosystemtechnik, die Photonik, die Zell- und Biotechnologie und die Entwicklung und Anwendung neuer Werkstoffe. Sie bilden die Basis für den Aufbau der Schlüsselindustrien des 21. Jahrhunderts und damit der Arbeitsplätze von morgen. Gleichzeitig bieten sie das technologische Potential zur Modernisierung der Industriezweige, die gegenwärtig das Herzstück unserer Wirtschaft darstellen.

Die beste Forschung ist aber noch kein Garant für die wirtschaftliche Innovationsfähigkeit. Neue Ideen der Forschung müssen vielmehr in marktfähige Produkte umgesetzt werden. Genau hier bestehen in Deutschland Defizite. Es fehlt an ausreichenden Verbindungen zwischen Hochschulen und Instituten, Unternehmen und Behörden. Insbesondere gilt dies für kleinere Unternehmen; sie müssten weitaus stärker durch Forscher unterstützt werden. Notwendig sind deshalb die Sicherung und der Ausbau leistungsfähiger Forschungseinrichtungen, die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, die Förderung von Forschungsvorhaben sowie Markteinführungshilfen für Produkte und Verfahren zu Gunsten einer sozialen und nachhaltigen Entwicklung, die Verstärkung der anwendungsorientierten Forschung und die Förderung der Kooperation von Wissenschaft, Unternehmen und Gewerkschaften, insbesondere bei Schlüsseltechnologien. Forschungseinrichtungen und Hochschulen sollten besser in die Kette von anwendungsorientierter Grundlagenforschung bis hin zur marktnahen Industrieforschung und -entwicklung integriert werden.

Auch die Regionalpolitik muss Beiträge zu einer Modernisierungsstrategie leisten. Es ist kein Zufall, dass gerade in den Regionen die Arbeitslosigkeit relativ gering ist, in denen es Hochschulen und Forschungseinrichtungen gibt, die eng mit den in der Region ansässigen Unternehmen kooperieren. Wenn zudem auch noch diese Region von einer guten Mischung aus kleineren und größeren Unternehmen, nach Möglichkeit aus verschiedenen Branchen, geprägt ist, und wenn es durch eine vorausschauende Infrastruktur- und Städtebaupolitik attraktive Standortbedingungen wie auch Lebensbedingungen gibt, dann verleiht das dieser Region in aller Regel wirtschaftliche Dynamik. Hier siedeln sich auch neue Unternehmen und Existenzgründer an – und schaffen neue Arbeitsplätze.

Aus diesen Überlegungen ergibt sich bereits, dass die aktuelle Auseinandersetzung um eine eher nachfrage- oder eine eher angebotsorientierte Wirtschaftspolitik von den tatsächlich bestehenden Aufgaben eher ablenkt. Es gibt sicher Situationen, in denen der Export wie eine Lokomotive zieht, während die Binnennachfrage gleichsam wie eine angezogene Bremse wirkt. Umgekehrt ist aber auch eine Situation denkbar, in der bei uns die Lohnstückkosten nachhaltig steigen, während sie überall sonst in Europa sinken. Vor allem aber kommt es auf eine Wirtschaftspolitik an, die mit der Forschungs- und Technologiepolitik oder mit der Infrastrukturpolitik Impulse setzt und gleichzeitig die Lebensbedingungen verbessert. Spitzentechnologien entstehen da, wo Marktimpulse mit Produktions- und Forschungskompetenz zusammentreffen. Auch Richtlinien, Verordnungen oder Gesetze, beispielsweise auf den Gebieten des Arbeitsschutzes oder der Luftreinhaltung, können wichtige innovative Prozesse auslösen, die sich beschäftigungs- und standortpolitisch positiv auswirken.

Daran deutlich wird auch, dass sich der Staat nicht aus seiner Verantwortung zurückziehen darf. Wirtschaft wird eben nicht nur in der Wirtschaft gemacht. Allerdings ist auch der öffentliche Sektor durch Innovation, Produktivitätssteigerung, größere Effizienz und bessere Qualität im Sinne einer modernen Dienstleistungsgesellschaft - mit größerer Bürgernähe und Kundenorientierung - zu reformieren. Davon, dass er auch künftig in der Lage ist, die notwendigen Aufgaben wahrzunehmen, wird nicht zuletzt das Gelingen des gesellschaftlichen Strukturwandels abhängen. Deswegen halte ich es auch für kein Ziel an sich, den Staatsanteil am Bruttosozialprodukt auf eine mehr oder weniger willkürlich gegriffene Zahl zu begrenzen. Immerhin wirkt er mit Hilfe der öffentlichen Dienste, der Wohnungs- oder der Umweltpolitik unmittelbar auf die Lebensqualität der Bürgerinnen und Bürger ein. Er stellt die gesamte Infrastrukturausstattung bereit, in Form der schulischen und universitären Bildung, in Form von Straßen, Freizeitanlagen, Versorgung und Entsorgung, Kommunikationsmöglichkeiten, kulturellen Einrichtungen; behördlichen Leistungen im Ordnungs-, Einwohner- und Sozialwesen. Er kontrolliert, zum Beispiel mit Hilfe der Gewerbeaufsichts- oder Kartellämter, und gewährleistet mit Hilfe von Polizei, Justiz oder Feuerwehr bürgerliche Grundrechte und die innere Sicherheit. Er legt die Medienordnung fest und beeinflusst hierdurch maßgeblich die kulturelle Vielfalt und die Informationsfreiheit. Art und Ausmaß von Sozialstaatlichkeit haben nicht nur für jeden einzelnen Bürger und jede einzelne Bürgerin enorme Bedeutung. Mit all diesen Instrumenten und darüber hinaus mit Hilfe der Steuer- und Finanzpolitik oder der Struktur- und Industriepolitik kann der Sozialstaat gleichzeitig wirtschaftliche und Arbeitsmarktprozesse gestalten - trotz Globalisierung.

Im Verlauf der gesellschaftlichen Modernisierung entwickeln sich zahlreiche neue Bedarfsfelder für soziale und persönliche Dienstleistungen, die allerdings keineswegs nur im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen angesiedelt sein müssen. Mit der zunehmenden zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung der Arbeit, mit der Individualisierung und Alterung der Gesellschaft, mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit gehen soziale Umbrüche

einher, bei deren Bewältigung neue professionelle Dienstleistungsangebote eine wichtige Rolle spielen können. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist für Familien mit Kindern nur dann akzeptabel, wenn die Betreuungsangebote für Kinder und Jugendliche entsprechend ausgedehnt werden. Auch die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit macht zusätzliche Angebote im Erziehungsbereich ebenso erforderlich wie neue bezahlbare Haushaltsdienste. Mit zunehmender Mobilität und Individualisierung werden soziale, nachbarschaftliche und familiäre Beziehungen brüchiger. Vieles, was in der Vergangenheit durch das persönliche Umfeld wie selbstverständlich geleistet wurde, muss auf dem Markt nachgefragt werden: Freizeitgestaltung, kulturelle und sportliche Aktivitäten, Beratung, Lebenshilfe, professionelle Angebote für das Gemeinwesen. Im Gesundheitsbereich führt die Individualisierung zu einem wachsenden Bedarf an individuellen Angeboten der Gesundheitspflege. Im Seniorenbereich öffnet sich ein unüberschaubares Spektrum für neue, seniorenspezifische Dienstleistungsangebote: Pflege, Gesundheit, Freizeit, Tourismus, Wohnumfeld, Hauswirtschaft, einfache persönliche Dienste, Bildung, Kommunikation, Kultur, soziales Leben. Hier geht es in vielen Bereichen noch darum, die Ideen und Konzepte für zeitgemäße seniorenspezifische Angebote zu entwickeln.

In diesem Sinne gibt es in Deutschland in der Tat eine „Dienstleistungslücke“. Doch entgegen der im politischen Raum und bei den Arbeitgeberverbänden verbreiteten Auffassung, dass es sich hier vorwiegend um ein Defizit einfacher, niedrigproduktiver Dienstleistungsarbeit handeln würde, zeigen die Beispiele, dass es sich durchaus um anspruchsvolle Tätigkeiten handelt, die qualifizierte Arbeitskräfte voraussetzen. Diese neuen Märkte mit geeigneten Instrumenten zu erschließen, ist auch eine wirtschafts- und beschäftigungspolitische Aufgabe. Die Politik bewegt sich dabei auf einem sozial sensiblen Feld, da ein großer Teil dieser neuen Dienstleistungen im Bereich der öffentlichen Wohlfahrt angesiedelt ist. In Bereichen wie Gesundheit, Bildung, Erziehung oder Kultur sind elementare Lebens- und Entwicklungschancen berührt. Wie es hier zu vernünftigen Mischformen zwischen privaten Dienstleistern und öffentlicher Verantwortung kommen kann, ist eine der vor uns liegenden Gestaltungsaufgaben.

Ich bin zuversichtlich, dass es mit solchen Ansatzpunkten gelingen wird, den Übergang in die Dienstleistungsgesellschaft zu gestalten und unserem Land einen festen Platz in der weltwirtschaftlichen Arbeitsteilung zu sichern. Eine Illusion wäre es allerdings anzunehmen, dass dies allein für das Vollbeschäftigungsziel ausreichen wird. Dazu sind auch weitgehende Arbeitszeitverkürzungen nötig.

Die Umverteilung der Arbeit

Die Umverteilung der Arbeit bleibt ein vorrangiges Ziel der Arbeitszeitpolitik, zumal sich die Produktivitätsentwicklung durch den Strukturwandel eher noch beschleunigen wird. Deswegen legen die Gewerkschaften in der aktuellen Situation auch einen großen Wert darauf, alle Möglichkeiten der Arbeitsumverteilung auszuschöpfen, vom Abbau der Überstunden bis hin zur tarifvertraglich gestützten "Rente mit 60". Schon auf mittlere Sicht allerdings dürfte eine Arbeitsumverteilung, die an den Strukturen des Normalarbeitsverhältnisses anknüpft, auf Grenzen stoßen, weil sich mit der Entwicklung zur Dienstleistungsgesellschaft die kollektive Zeitordnung der Industriegesellschaft aufzulösen beginnt. Der 8-Stunden-Tag verliert mit der Ausrichtung der Produktion auf kunden- und auftragsorientierte Angebote seine Rolle als Taktgeber für den Rhythmus der Gesell-

schaft. Die Flexibilisierung der Unternehmen hat eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Gefolge. Neue Beschäftigungsverhältnisse wie variable Teilzeitarbeit, befristete Beschäftigung, freie Mitarbeit und Selbständigkeit entfalten ihre eigene Zeitstruktur. So erodiert mit dem Normalarbeitsverhältnis auch die relativ einheitliche gesellschaftliche Zeitstruktur der Tage, Wochen und Jahre.

Umso wichtiger wird die Zeitsouveränität der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Wenn die Flexibilisierung der Arbeitszeiten tatsächlich ein Schritt zu ihrer Individualisierung werden soll, dann müssen die Beschäftigten in die Lage versetzt werden, ihre persönlichen Zeitinteressen zumindest gleichgewichtig gegenüber betrieblichen Anforderungen geltend zu machen. Sie brauchen deshalb erweiterte Möglichkeiten, Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit zu gestalten und mit ihrer Lebensplanung in Einklang zu bringen. Die Planbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten ist dabei ein wichtiges Kriterium. Einiges spricht dafür, ein Mindestmaß an kollektiven Zeitrhythmen zu verteidigen: Sie erleichtern die Planung, und sie verringern den Aufwand, der für die Terminabstimmung in der Familie und im sozialen Umfeld betrieben werden muss.

Vor diesem Hintergrund steht die Arbeitszeitpolitik vor der Aufgabe, kollektive und individuelle Regelungen so miteinander zu verknüpfen, dass Zeitsouveränität und Beschäftigungswirksamkeit verbunden werden können. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen müssen den Beschäftigten individuelle Wahlmöglichkeiten bieten. So muss die beschäftigungspolitisch notwendige Verkürzung der Arbeitszeit je nach den Bedingungen des Arbeitsplatzes und je nach der individuellen Lebensplanung im wöchentlichen, monatlichen, jährlichen oder mehrjährigen Rhythmus umgesetzt werden. Arbeitszeitkonten können hier eine hilfreiche Einrichtung sein. Ergänzt werden muss dies durch bessere Möglichkeiten der individuellen Arbeitszeitverkürzung, etwa in Form der Teilzeitarbeit oder vorübergehenden Freistellungen, etwa zum Zwecke der Weiterbildung. Es ist eine Binsenweisheit, dass individuelle Gestaltungsspielräume der rechtlichen und der sozialen Absicherung bedürfen. Aber auch hier besteht ein immenser Gestaltungsbedarf. Mit den Veränderungen bei den 630-Mark-Beschäftigungsverhältnissen und bei der Scheinselbständigkeit hat die Regierung erste Schritte für eine bessere Ordnung auf dem Arbeitsmarkt geleistet, doch weitere Schritte werden folgen müssen.

Wenn die oben genannten Prognosen eintreffen – und vieles spricht dafür –, dass die Erwerbsbiografien zukünftig unstet, brüchig und lückenhaft werden, dann muss die Konzeption sozialer Sicherheit angepasst werden. Vermutlich wird die Entwicklung in Richtung auf eine schrittweise Einbeziehung aller Erwerbseinkommen in die Systeme der gesetzlichen Sozialversicherung gehen müssen. Nur so kann der Aushöhlung der Sozialsysteme durch die Zunahme neuer Beschäftigungsverhältnisse wirksam begegnet werden.

Auch der sich ändernde Altersaufbau der Bevölkerung erfordert eine Reform unserer Alterssicherung und unseres Gesundheitswesens. Darüber hinaus muss das Konzept der sozialen Sicherheit auch qualitativ erweitert werden. Soziale Sicherungssysteme dürfen sich nicht mehr darauf beschränken, auf der Basis von durch Erwerbsarbeit erworbenen Ansprüchen finanzielle Leistungen zu zahlen. Sie müssen sich darüber hinaus der Aufgabe stellen, die Integration der Menschen in den Arbeitsmarkt immer wieder zu ermöglichen und herzustellen. Sie müssen die Sicherheit der materiellen Existenz durch die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit ergänzen. In der Perspektive muss eine wesentliche Aufgabe des Sozialstaates darin bestehen, in einer risikoreichen, sich rasch wandelnden Wirtschaft den Einzelnen immer wieder in die Lage zu versetzen, sich neu in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Einkommen zu erwerben und soziale Vorsorge zu betreiben.

Ein Verständnis von sozialer Sicherheit, das darauf angelegt ist, Übergänge zwischen den Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und abzusichern, geht zwangsläufig über die materielle Existenzsicherung hinaus und bewegt sich auf die umfassendere Zielsetzung zu, das Erwerbsleben mit anderen Lebensbereichen und biografischen Phasen vereinbar zu machen und Phasen der Erwerbslosigkeit in der individuellen Biografie sinnvoll auszufüllen. Die Diskussion über die Ausfüllung solcher Grundsätze hat in den Gewerkschaften erst begonnen.