



*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*

Beiträge aus der
Fortschrittsgruppe
„Leben & Arbeiten“



Impressum

ISBN 978-3-86498-573-7
Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Copyright 2013 by Friedrich-Ebert-Stiftung

Lektorat: Sönke Hallmann
Layout: Werbestudio Zum Weissen Roessl
Fotos: Meiko Herrmann, bisgleich, damoe,
mattes198, don limpio photocase.de

Druck: Media-Print, Informationstechnologie,
Paderborn
1. Auflage,
Printed in Germany 2013

*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*

Beiträge aus der
Fortschrittsgruppe
„Leben & Arbeiten

Inhaltsverzeichnis

Vorbemerkung	7
Christian Ebner	
Leitbilder auf dem Weg zu einer fortschrittlichen Arbeitsgesellschaft – Überblick und Einordnung	8
1. Die deutsche Erwerbsgesellschaft im Wandel	8
2. Leitbilder einer fortschrittlichen Arbeitsgesellschaft	9
2.1 Individuelle Befähigung und Freiheit	9
2.2 Strukturelle Offenheit und Chancengleichheit	9
2.3 (Materielle) Sicherheit und Solidarität	10
2.4 Flexibilität, Stabilität und Vereinbarkeiten aus einer Lebensverlaufsperspektive	10
3. Ausblick: Spannungsverhältnisse und Demokratie	11
<hr/>	
Andrea D. Bührmann	
Vereinbarkeiten und Übergänge diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsverläufe optimaler gestalten und nachhaltiger absichern	13
1. Problemanalyse – Ausgangslage	13
2. Zieldefinition	17
3. Lösungswege und politische Handlungsempfehlungen	18
<hr/>	
Ute Klammer	
Hochgebildet – ausgebremst – (re)aktiviert – alimentiert: Frauenerwerbsverläufe in Deutschland	22
Frauenerwerbsverläufe: Ein Schauspiel in vier Akten	23
1. Hochgebildet: Junge Frauen als „Bildungsgewinnerinnen“	23
2. Ausgebremst: Retraditionalisierung der partnerschaftlichen Arrangements im Eheverlauf	23
3. (Re)aktiviert: Sozialstaatliche Modernisierung der Geschlechterrollen „von unten“ am Beispiel von Familienernährerinnen	26
4. Alimentiert: Sozialleistungsbezug und Altersarmut als Konsequenz	28
4.1 Eine Frage der Präferenzen?	30
4.2 Gleichstellungspolitik als Innovationspolitik und (Teil-)Antwort auf den Fachkräftemangel	31
<hr/>	
Gerhard Wegner	
Arbeitssouveränität stärken! Arbeitswelten: Beteiligungs- und Ordnungsstrukturen	35
1. Problemanalyse	35
2. Differenzierungen	36
3. Stabilität	37
4. Solidarität	37
5. Freiheit	38
6. Logik des Care	38

Vorbemerkung



Wie wollen wir leben?

„Wie wollen wir leben?“ – zu dieser Frage hat das Fortschrittsforum im März 2013 Ideen und Handlungsempfehlungen vorgelegt.

Im Fortschrittsforum, einem gemeinsamen Dialogforum der Friedrich-Ebert-Stiftung, der Otto Brenner Stiftung, der Hans-Böckler-Stiftung und dem Progressiven Zentrum, befassen sich seit Oktober 2011 Akteurinnen und Akteure aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften, Unternehmen und aus der Zivilgesellschaft engagiert mit Themen aus den Bereichen Bildung & Modernisierung, Leben & Arbeiten und Wirtschaft & Wachstum. Unter der Leitung von Professorin Jutta Allmendinger, PhD, Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, hat die Fortschrittsgruppe „Leben & Arbeiten“ Entwicklungen und Veränderungen in der Arbeits- und Lebenswelt beleuchtet und Antworten auf die Frage „Wie wollen wir arbeiten?“ gesucht.

Erwerbsarbeit ist und bleibt für die Menschen nicht nur die wichtigste Grundlage und Bezugsgröße für ihre materielle Existenzsicherung. Sie sichert auch gesellschaftliche Teilhabe und definiert den sozialen Status. Obwohl sie sich in den letzten Jahren einschneidend gewandelt hat, hat sie ihren gesellschaftlichen Stellenwert und ihre subjektive Bedeutung nicht eingebüßt – im Gegenteil: Fehlt der Zugang zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, so hat dies nicht allein weitreichende Konsequenzen für die beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten und für den sozialen Aufstieg, sondern beeinflusst auch das persönliche und familiäre Lebensumfeld bis hinein in die gesundheitliche Lage.

Die Fragen „Wie wollen wir leben?“ und „Wie wollen wir arbeiten?“ stehen für viele Menschen in einem unmittelbaren Zusammenhang: Zu einem guten Leben gehört auch eine gute Arbeit. Nicht selten stehen die heutigen Beschäftigungsbedingungen und die aktuellen Erfahrungen in der Arbeitswelt dazu in krassem Widerspruch: Niedriglöhne, befristete und instabile Beschäftigungsverhältnisse, belastende Arbeitsbedingungen, fehlende Beteiligungs- und Mitentscheidungsmöglichkeiten, aber auch fehlende Anerkennung und mangelnder Respekt verletzen die Würde der Menschen und schränken Entfaltungsmöglichkeiten ein.

Vorstellungen davon, wie wir arbeiten wollen, müssen nicht nur die negativen Tendenzen aufgreifen und hierfür Veränderungsvorschläge entwickeln. Sie sollten den Blick auch in die Zukunft auf wünschbare Entwicklungen und auf neue Konzepte richten.

Der vorliegende Materialband stellt Diskussionspapiere der Fortschrittsgruppe „Leben & Arbeiten“ vor. Er enthält Beiträge, die die Berichterstatterin und die beiden Berichterstatter der Fortschrittsgruppe, Professorin Dr. Andrea Bührmann, Universität Göttingen, Professor Dr. Wolfgang Schroeder, Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg, und Professor Dr. Gerhard Wegner, Sozialwissenschaftliches Institut der EKD, Hannover, erarbeitet haben. Außerdem veröffentlichen wir Beiträge von Professorin Dr. Ute Klammer, Universität Duisburg-Essen, und von Professor Dr. Werner Nienhüser, Universität Duisburg-Essen, die für unsere Diskussionen wichtige Impulse gegeben haben. Dr. Christian Ebner, Wissenschaftszentrum Berlin, stellt normative Leitvorstellungen für eine fortschrittliche Arbeitsgesellschaft dar, die im Fokus dieser Fortschrittsgruppe standen.

Wir bedanken uns bei den Autorinnen und Autoren für die engagierte Mitwirkung an der Fortschrittsgruppe und am Fortschrittsforum. Unser besonderer Dank geht an Professorin Jutta Allmendinger, die die Gruppe geleitet und motiviert hat und die viel Zeit, Kompetenz und Humor in die Arbeit eingebracht hat. Auch den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Wissenschaftszentrums, insbesondere Dr. Christian Ebner, gilt unser Dank. Entscheidend für den Prozess und für das Gelingen der Zusammenarbeit war jedoch der Einsatz und die Diskussionsfreude der Mitglieder der Fortschrittsgruppe. Herzlichen Dank dafür!

Wir hoffen, dass die Beiträge die Debatte „Wie wollen wir leben und arbeiten?“ anregen und befruchten und die Lernprozesse, die wir in dieser Zeit gemeinsam machen durften, auch darüber hinaus wirken.

Dr. Philipp Fink

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

Ruth Brandherm

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung



Wie wollen
wir leben und
arbeiten?

Leitbilder auf dem Weg zu einer fortschrittlichen Arbeitsgesellschaft – Überblick und Einordnung

Christian Ebner

1. Die deutsche Erwerbsgesellschaft im Wandel

Schon vor rund 80 Jahren wurde auf die hohe Bedeutung der Erwerbsarbeit für Individuen in der berühmten Marienthalstudie hingewiesen: Neben dem finanziellen Aspekt führt Erwerbsarbeit zu Erfahrungen und Kontakten außerhalb der Kernfamilie, sie schafft gemeinschaftliche Ziele, strukturiert Lebenszeit, bestimmt Status und Identität (Jahoda 1986). Der hohe Stellenwert der Erwerbsarbeit wird auch aktuell in zahlreichen nationalen und international angelegten Studien wie dem International Social Survey Programme (ISSP) oder dem World Values Survey wiederkehrend bestätigt. Gleichzeitig ist Erwerbsarbeit aber auch deutlichem Wandel unterworfen. Mindestens fünf Megatrends können als „Markenzeichen“

der modernen Arbeitsgesellschaft identifiziert werden. Erstens wird Bildung auf dem Arbeitsmarkt zu einer immer bedeutsameren Ressource. Die Expansion wissensbasierter Berufe vor allem im Dienstleistungssektor und die voranschreitende technologische Entwicklung führen dazu, dass Personen ohne abgeschlossene Ausbildung seit Beginn der 1980er Jahre ein immer höheres Arbeitslosigkeitsrisiko tragen (Weber/Weber 2013). Die demografische Entwicklung fordert eine längere Lebensarbeitszeit und die sinkende Halbwertszeit von Wissen lässt (kontinuierliche) Weiterbildungen notwendig werden. Zweitens verändern sich die Arbeitsbeziehungen. Betriebe und Beschäftigte sind seltener tarifgebunden und Regulierung findet verstärkt auf Betriebsebene statt. Drittens zeichnet sich eine Destandardisierung der Erwerbstypen und Prekarisierung von Erwerbsarbeit ab. Seit Mitte der 1990er

Jahre haben in Deutschland vor allem atypische Beschäftigungsverhältnisse zugenommen, darunter geringfügige Beschäftigung, Teilzeit, befristete Beschäftigungsverhältnisse und Soloselbstständigkeit (Schmeißer et al. 2012). Frauen sind zwar immer häufiger erwerbstätig, dies aber vor allem in Beschäftigungsverhältnissen mit niedrigen Arbeitszeiten. Viertens verändern sich Arbeitsorganisation und der Modus der Arbeitsteilung. Im Laufe des Globalisierungsprozesses nehmen grenzüberschreitende Interaktionsbeziehungen zu. Innerhalb von Unternehmen werden Hierarchien flacher, Gruppenarbeit gewinnt an Bedeutung und darüber hinaus wird mehr Eigenorganisation von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern verlangt. Fünftens werden eine Zunahme von psychischem Stress am Arbeitsplatz (Burn-out), Zeitnot und Schwierigkeiten der Vereinbarkeit zwischen Familie und Arbeit bei gleichzeitig abnehmender räumlicher und zeitlicher Trennung von Erwerbs- und Privatsphäre (Entgrenzung) konstatiert.

Die Gruppe „Leben & Arbeiten“ unter Leitung von Prof. Jutta Allmendinger diskutierte im Rahmen des Fortschrittsforums auch normative Grundlagen zum Thema fortschrittliche bzw. gute Arbeit. Solche normativen Grundlagen sind in verschiedenen Papieren der Gruppenmitglieder zu finden (Bührmann 2013, Klammer 2013, Nienhüser 2013, Schroeder 2013, Wegner 2013). Dieser Beitrag stellt den Versuch dar, zentrale normative Leitvorstellungen für eine fortschrittliche Arbeitsgesellschaft darzulegen und fruchtbar aufeinander zu beziehen. Solche Leitvorstellungen geben auch Orientierung auf dem Weg zu einer modernen Arbeitswelt und können die oben beschriebenen Arbeitsmarkttrends besser einordnen und bewerten helfen.

2. Leitbilder einer fortschrittlichen Arbeitsgesellschaft

2.1 Individuelle Befähigung¹ und Freiheit

Der Befähigungsansatz (capabilities approach) nach Martha Nussbaum und Amartya Sen rückt den einzelnen

Menschen in das Zentrum der Betrachtung. Er hinterfragt, welche Möglichkeiten Menschen quantitativ und qualitativ haben, ihr Leben zu gestalten. Damit adressiert der Befähigungsansatz den Aspekt von individueller Freiheit und Selbstbestimmung. Martha Nussbaum (2000) rekurriert zudem explizit auf die Idee von menschlichem Wert und menschlicher Würde. Jede Person sollte über grundlegende Fähigkeiten verfügen, um ein gutes, würdevolles Leben zu führen. Das bedeutet, dass bestimmte Schwellenwerte menschlicher Fähigkeiten als Mindeststandards (basic social minimum) nicht unterschritten werden dürfen. Die Gesellschaft soll entsprechend manchen Individuen oder benachteiligten Gruppen besondere Förderung zu Teil kommen lassen und dort eingreifen, wo das Individuum und die Familie nicht die entsprechenden Möglichkeiten haben.

In Bezug auf die Anforderungen der modernen Arbeitswelt heißt individuelle Befähigung heute vor allem Bildung in einem weiteren Sinne. Neben dem Abbau von „Bildungs- und Ausbildungsarmut“ (Allmendinger 1999) und der Fähigkeit zum lebensbegleitenden Lernen machen flachere Hierarchien und Teamarbeit sozialkommunikative Kompetenzen bedeutsam und auch die Fähigkeit zur Selbstorganisation der Arbeit und Eigenverantwortlichkeit muss erlernt werden.

2.2 Strukturelle Offenheit und Chancengleichheit

Die Befähigung von Individuen ist oftmals eine notwendige, aber nicht zwingend hinreichende Bedingung, um Chancenungleichheiten abzubauen. So sind etwa junge Frauen heute besser ausgebildet als Männer – ihre Chancen auf ein hohes Gehalt und Führungspositionen sind jedoch geringer. Oder Schülerinnen und Schüler aus einem nichtakademischen Elternhaus haben trotz gleicher Kompetenzen eine geringere Wahrscheinlichkeit, ein Gymnasium zu besuchen als Akademikerkinder.

Um Chancenungleichheiten abzubauen, muss auf struktureller Ebene angesetzt und müssen entsprechende

¹ Begleitend und unterstützend zur Fortschrittgruppe „Leben & Arbeiten“ wurde der Befähigungsansatz (capabilities approach) in Sitzungen von Prof. Matthias Schmidt (Beuth Hochschule für Technik Berlin) und Prof. Andrea Bührmann (Universität Göttingen) ausführlich behandelt.

Gelegenheitsstrukturen geschaffen werden. Es geht um die Übersetzung von Fähigkeiten in entsprechende (Arbeitsmarkt-)Chancen. Rechtliche Regelungen können hier förderlich sein, aber auch Hürden darstellen (z. B. das Ehegattensplitting in Bezug auf den Umfang der Erwerbstätigkeit von Männern und Frauen). Zweitens können die vorherrschende Kultur, Werte und Normen individuelles Verhalten und Statusplatzierungen beeinflussen. Explizit sei an dieser Stelle auf die Unternehmenskultur und Unternehmensleitbilder verwiesen. Drittens spielen Transparenz, Informationen und der Zugang zu Informationsquellen (z. B. Beratungszentren) eine Rolle dahingehend, ob Menschen ihre Fähigkeiten entfalten können. Viertens können das Zusammenspiel von Institutionen wie der Berufsausbildung und Hochschulbildung (Ebner et al. 2013) oder institutionelle Trennungen und Kontexte (z. B. verschiedene Schultypen) eine strukturelle Ursache für individuelle Benachteiligung sein (siehe anschaulich: Allmendinger 2012).

2.3 (Materielle) Sicherheit und Solidarität

Individuelle Befähigung, strukturelle Offenheit und Transparenz sind noch keine Gewähr für (materielle) Sicherheit und geringe Ungleichheit. Die Konjunktur, saisonale Schwankungen, die regionale Arbeitsmarktlage oder unvorhergesehene strukturelle Veränderungen können zu Arbeitslosigkeit und damit fehlender materieller Absicherung durch Erwerbsarbeit führen. Auch der Zufall spielt auf dem Markt eine nicht zu unterschätzende Rolle. Unabhängig von individueller Ressourcenausstattung können „Glück“ oder „Pech“ zu bestimmten Marktergebnissen führen. Schließlich sind bestimmte Lebensphasen und -situationen – Kindheit, Elternschaft, Schule und Ausbildung, hohes Alter, Krankheit – durch Nichterwerbstätigkeit gekennzeichnet und Mindestsicherung über Erwerbstätigkeit ist unmöglich. Mit der Ausweitung des Niedriglohnssektors finden zudem immer mehr arbeitende Menschen kein Auskommen und eigenständige Alterssicherung oberhalb der Armutsgrenze ist nicht mehr gegeben – Letzteres betrifft insbesondere Frauen (Klammer 2013).

Gegenseitige Unterstützung in Familie, Gemeinschaft und Betrieb können zu einer Abfederung individueller Le-

bensrisiken beitragen. Darüber hinaus bedarf es aber auch gesamtgesellschaftlicher Solidarität und eines gerechten sozialen Sicherungssystems. Da große soziale Ungleichheiten den Zusammenhalt in der Gesellschaft gefährden, geht es jenseits der reinen materiellen Absicherung um Fragen der Einkommensverteilung und Lohnungleichheit innerhalb des Erwerbssystems (primäre Einkommensverteilung) (Schroeder 2013). Eine gut funktionierende Sozialpartnerschaft auf Augenhöhe und damit ein ausgewogenes Machtverhältnis zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften sind hier wesentlich. Allein durch Bildung und Befähigung ist sozialer Schutz nicht zu gewährleisten (Allmendinger 2009).

2.4 Flexibilität, Stabilität und Vereinbarkeiten aus einer Lebensverlaufsperspektive

Diskontinuitäten und Flexibilität im Lebensverlauf sind ein Kennzeichen der modernen Gesellschaft (Bührmann 2013). Sie sind – wie der Wandel von Erwerbsformen, Lebensstilen und Lebensformen – nicht durchweg als Bedrohung, sondern auch als Herausforderung und Chance zu begreifen und bergen das Potenzial von Innovationen für ein gutes Leben. In Bezug auf die Erwerbssphäre ist hier z. B. an eine Reduzierung der Arbeitszeit zum Zwecke der Höherqualifizierung oder den Übergang in Selbstständigkeit zur Verwirklichung eigener Ideen zu denken. Sicher fallen solche „innovativen“ Strategien dann leichter, wenn dies finanziell durch Firmen oder den Staat flankiert, Mut zum Risiko also belohnt wird. In vielen Lebensphasen (z. B. der Familienphase) ist aber der Wunsch nach Stabilität virulent. Konkret bedeutet Stabilität etwa Arbeitsplatzsicherheit und damit auch Planungssicherheit, aber auch die Arbeitskraft und Gesundheit des Menschen als wertvolle Ressource aufrechtzuerhalten und nicht zu verschwenden (Wegner 2013).

Eine weitere Herausforderung, die aus einer Lebensverlaufsperspektive heraus besteht, ist die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche. Arbeit, Familie, (Weiter-) Bildung, Kindererziehung und Pflege sind einige davon. Vielfach bleibt auch für individuelle Verwirklichung in anderen privaten Bereichen wenig Raum. Die zunehmende Entgrenzung zwischen Erwerbsarbeit und Leben – Arbeit

dringt in die Privatsphäre und die Privatsphäre in die Arbeit ein – ist kein Lösungsweg. Angesetzt werden kann infrastrukturell (z. B. über die Schaffung von Betreuungsmöglichkeiten) oder über eine neue (Lebens-)Arbeitszeitpolitik. Diese umfasst eine Neuverteilung von Arbeitszeit über den gesamten Lebensverlauf, wie auch eine Reduktion sehr hoher, oftmals nicht gewünschter Arbeitszeiten. Dem Aspekt von Zeitnot und Aufzehrung menschlicher Ressourcen kann damit begegnet werden.

3. Ausblick: Spannungsverhältnisse und Demokratie

Eine Politik, die der modernen Arbeitswelt gerecht werden will, darf nicht eindimensional ausgerichtet sein. Es kann also nicht nur um individuelle Befähigung oder nur um finanzielle Absicherung, strukturelle Offenheit oder Solidarität gehen. All diese Dinge müssen gleichermaßen berücksichtigt und miteinander verhandelt werden. Vielfach kommt es dabei zu Spannungsverhältnissen (vgl. auch Wegener 2013). Wie flexibel oder stabil sollen Erwerbsverläufe sein? Wie stark sollen das Erwerbsleben und das Privatleben miteinander verzahnt werden? Wie ungleich soll die Gesellschaft sein – oben und unten? Welche Lebensphasen sollen solidarisch abgesichert sein und wo trägt das Individuum oder die Familie eine besonders große Verantwortung?

Solche Spannungen und offenen Fragen sind nicht als negativ zu bewerten, sondern können Quell von Innovationen in der Arbeits- und Lebenswelt sein. Sie müssen demokratisch ausgehandelt und verhandelt werden – auf gesamtgesellschaftlicher Ebene genauso wie auf Betriebs-ebene (Nienhüser 2013). Transparenz und Informiertheit sind dabei wesentliche Grundpfeiler für eine gelungene Mitbestimmung und gemeinschaftliche Entscheidungsprozesse.

Literatur

- Allmendinger, Jutta 1999: Bildungsarmut: Zur Verschränkung von Bildungs- und Sozialpolitik. *Soziale Welt*, 50(1), S. 35-50.
- Allmendinger, Jutta 2009: Der Sozialstaat braucht zwei Beine. *Aus Politik und Zeitgeschichte* Nr. 45, S. 3-5.
- Allmendinger, Jutta 2012: Schulaufgaben. Wie wir das Bildungssystem verändern müssen, um unseren Kindern gerecht zu werden, München.
- Bührmann, Andrea 2013: Vereinbarkeiten und Übergänge diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsverläufe optimaler gestalten und nachhaltiger absichern, Berlin.
- Ebner, Christian; Graf, Lukas; Nikolai, Rita 2013: New Institutional Linkages Between Dual Vocational Training and Higher Education: A Comparative Analysis of Germany, Austria, and Switzerland, in: Michael Windzio (Hrsg.): *Integration and Inequality in Educational Institutions*, Dodrecht.
- Jahoda, Marie 1986: *Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert* (3. Aufl.), Weinheim.
- Klammer, Ute 2013: *Hochgebildet – ausgebremst – (re)aktiviert – alimentiert: Frauenerwerbsverläufe in Deutschland*, Berlin.
- Nussbaum, Martha 2000: *Women's Capabilities and Social Justice*, in: *Journal of Human Development*, 1(2), S. 219-247.
- Nienhüser, Werner 2013: *Für mehr Transparenz und Teilhabe in der Arbeitswelt*, Berlin.
- Schmeißer, Claudia; Stuth, Stefan; Behrend, Clara; Budras, Robert; Hipp, Lena; Leuze, Kathrin; Giesecke, Johannes 2012: *Atypische Beschäftigung in Europa 1996 – 2009*. Discussion Paper P-2012-001.
- Schroeder, Wolfgang 2013: *Materielle Lage und soziale Sicherung*, Berlin.
- Weber, Brigitte; Weber, Enzo 2013: *Qualifikation und Arbeitsmarkt. Bildung ist der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit*, IAB-Kurzbericht 4/2013.
- Wegner, Gerhard 2013: *Arbeitssoveränität stärken! Arbeitswelten: Beteiligungs- und Ordnungsstrukturen*, Berlin.

*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*



Vereinbarkeiten und Übergänge diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsverläufe optimaler gestalten und nachhaltiger absichern

Andrea D. Bührmann

1. Problemanalyse – Ausgangslage

In Deutschland war das sogenannte Normalarbeitsverhältnis vor allem für Männer (ohne Migrationshintergrund) die prägende Form für Beschäftigungsverhältnisse. Es hat sich seit dem 19. Jahrhundert orientiert am Leitbild des männlichen Ernährers nicht zuletzt aufgrund des Engagements der Gewerkschaften und der Arbeiterbewegung herausgebildet und im 20. Jahrhundert im „goldenen Nachkriegszeitalter des fordistischen Sozialstaats“ (vgl. Lessenich 2008: 27) voll entfaltet. Nach dem Einsetzen der Wirtschaftskrise 1973/74 sind jedoch erste Anzeichen einer Erosion dieses Normalbeschäftigungsverhältnisses konstatiert worden, die sich bis Ende der 1990er Jahre deutlich verstärkten (vgl. etwa Brinkmann et al. 2006:

15ff.): Während seitdem immer weniger Menschen auf unbefristeten und sozialversicherungspflichtigen Vollzeitstellen beschäftigt gewesen sind, ist eine Pluralisierung der Erwerbsformen zu beobachten. Die Zahl derjenigen, die in sogenannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen arbeiten, ist stetig angestiegen.¹ Dies betrifft sowohl abhängig als auch selbstständig Beschäftigte.²

Aktuelle Auswertungen des Statistischen Bundesamtes auf Basis des Mikrozensus und der Arbeitskräfteerhebung verweisen auf eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses (Wingerter 2012: 209f.; Statistisches Bundesamt 2012): Sie zeigen, dass in 2010 von den „Kernerwerbstätigen“ – Erwerbstätige im Alter von 15-64 Jahren, die sich nicht in Bildung oder Ausbildung befinden – noch 66 Prozent (23,07 Millionen)

1 Darunter fallen u. a. Leiharbeit (Arbeitnehmerüberlassung), geringfügige Beschäftigung (z. B. Minijobs), Solo- und Scheinselbstständigkeit, Heim- und Telearbeit, befristete Arbeitsverträge und Niedriglohnbeschäftigung, (unbezahlte) Praktika, der sogenannte „Zweite Arbeitsmarkt“ bzw. öffentlich geförderte Beschäftigung sowie Unterbeschäftigung und Teilzeit- sowie Kurzarbeit.

2 Vgl. dazu auch Bührmann (2012).

in Normalarbeitsverhältnissen und 22,4 Prozent (7,84 Millionen) in atypischen Beschäftigungsverhältnissen³ tätig gewesen sind.

Die Struktur der Erwerbstätigen, die abhängig beschäftigt sind, hat sich grundlegend verändert: Der Anteil der Kernerwerbstätigen, die in Normalarbeitsverhältnissen gearbeitet haben, ist von 2002 bis 2010 um weitere zwei Prozent zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum erhöhte sich der Prozentanteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse um ganze 32,1 Prozent. Atypische Beschäftigung bedeutet zwar nicht automatisch Prekarisierung⁴, geht aber mit signifikant höheren Risiken einher, beispielsweise Arbeitsplatzverlust, Niedriglohn, geringere Aufstiegschancen, beschränkter Zugang zu beruflicher Weiterbildung und Altersarmut.⁵

Auch gründen mehr und mehr Selbstständige ihr Unternehmen nicht mehr in Vollzeit, um eine Geschäftsidee umzusetzen, sondern oft aus einer bestehenden oder drohenden Arbeitslosigkeit heraus. Viele gründen ihr Unternehmen zudem in Teilzeit oder im Nebenerwerb. Darüber hinaus zeigen aktuelle Zahlen, dass immer weniger Selbstständige, neben ihren eigenen, weitere Arbeitsplät-

ze schaffen. Gleichwohl können sie aber auch nicht als Scheinselbstständige betrachtet werden: Die Zahl dieser sogenannten Soloselbstständigen, bei denen die unternehmerische Arbeitgeber- und Arbeitnehmerfunktion zusammenfallen, ist in den letzten Jahren stetig gestiegen. Ihre Anzahl hat die der Unternehmerinnen und Unternehmer mit Beschäftigten überschritten.⁶

Lebensläufe und Berufskarrieren haben infolge dieser Entwicklungen an Kontinuität und Stabilität verloren: Dies betrifft nicht mehr nur Frauen, die im modernisierten Ernährermodell insbesondere große Schwierigkeiten beim beruflichen Wiedereinstieg hatten, (vgl. etwa Allmendinger 2010), sondern auch mehr und mehr Männer. Waren nämlich bis Mitte der 1970er Jahre zumindest für Lebensläufe deutschstämmiger Männer aus bildungsnahen Schichten wenige Statuspassagen (Kindheit und Jugend, (Aus-)Bildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand) und minimierte soziale Risikolagen (v. a. Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfall, Invalidität) „normal“, so werden nun selbst ihre Lebensläufe zunehmend „turbulent“. Denn auch sie zeichnen sich immer häufiger durch wiederkehrende Risikolagen sowie ein paralleles Nebeneinander unterschiedlicher Phasen und Übergänge aus:

3 Vgl. zu aktuellen Daten auch Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012). Einen ausführlichen Überblick über die Thematik der atypischen Beschäftigungsverhältnisse bietet Keller/Seifert (2007).

4 Prekäre Erwerbsverhältnisse können sowohl objektiv als auch subjektiv bestimmt werden: Ein Leben an der Armutsgrenze bezeichnet das objektive Kriterium; dies muss nicht notwendig dazu führen, dass Prekarität auch subjektiv erlebt wird. Andererseits haben einige Betroffene zwar ein relativ gesichertes Einkommen, jedoch haben sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheiten zu kämpfen (vgl. Bührmann/Pongratz 2010). Für eine engere Auslegung des Begriffs, Brinkmann et al. (2006), Keller/Seifert (2007).

5 Aulenbacher (2009) konstatiert der Prekarisierungsforschung zudem einen „androzentrischen Bias“, denn die flexible und marginale Beschäftigung von Frauen bilde seit Anbeginn einen zentralen Gegenstand der soziologischen Geschlechterforschung. Prekäre Beschäftigung sei aber erst zu einem zentralen Thema der soziologischen Ungleichheits- und Arbeitsforschung geworden, als in einem „historisch neuem Ausmaß“ (ebd.: 63) Männer von diesen Prozessen erfasst wurden, während Frauen bereits früher vom Normalarbeitsverhältnis weitgehend ausgenommen waren. Zwar ist die Erwerbsbeteiligung von Frauen in den letzten Jahren gestiegen, doch sie sind immer noch seltener erwerbstätig als Männer. Zudem ist das gesamte Erwerbsvolumen von Frauen gleich geblieben, da der Anstieg der Frauenerwerbstätigkeit vor allem auf eine Ausweitung von Teilzeit- und geringfügiger Beschäftigung zurückgeht. Im Jahr 1991 arbeiteten 30,7 Prozent aller weiblichen Beschäftigten Teilzeit, 2010 waren es bereits 52,1 Prozent – während der Anteil bei den Männern 1991 3,9 Prozent und 2010 17,6 Prozent betrug (Wanger 2011: 2). Insgesamt finden sich Frauen damit häufig in teilzeit- und prekären Beschäftigungsverhältnissen. Doch auch Männer sind zunehmend in Teilzeit, befristet und/oder mit einem niedrigen Einkommen beschäftigt.

6 Laut Statistischem Jahrbuch von 2011 (Statistisches Bundesamt 2011: 91) waren in Deutschland 2010 etwa 11 Prozent aller Erwerbstätigen selbstständig. Das entspricht 4,26 Millionen Selbstständigen. Diese Zahl hat sich zwar gegenüber dem Jahr 2000 um knapp 17 Prozent erhöht. Jedoch geht diese Erhöhung fast ausschließlich auf die Zunahme von Soloselbstständigen zurück, also denjenigen, die keine Beschäftigten haben: Während die Anzahl der Unternehmerinnen bzw. Unternehmer mit Beschäftigten nur um etwa vier Prozent anstieg, nahm sie bei den Soloselbstständigen um etwa 29 Prozent zu.

- Infolge des raschen Wandels von Produktionsstrukturen und Beschäftigungsfeldern haben sich in den letzten Jahren Berufsbilder und Karrieremuster verändert. Stichworte wie „Globalisierung“, „technologischer Wandel“ und „Verunternehmerung der Arbeit“ beschreiben übergreifende Trends, die höchstmögliche Qualifikation und lebenslange Qualifizierung zur Voraussetzung für Teilhabe am Arbeitsmarkt scheinbar notwendig machen. Zugleich hat sich die „Halbwertszeit“ einmal erworbenen Wissens drastisch verkürzt. So haben sich z.B. die Phasen zwischen Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Ruhestand nicht nur bei bildungsarmen Milieus verflüssigt. Um am Arbeitsmarkt zu bestehen, sind mittlerweile alle angehalten, lebenslang zu lernen. Kommt man diesem Imperativ nicht nach, potenziert sich das individuelle Arbeitsmarktrisiko. Dies belegen einschlägige Arbeitsmarktstudien: So lag die Arbeitslosenquote von Personen ohne Berufsabschluss im Jahr 2009 bei ca. 22 Prozent und damit mehr als dreimal so hoch wie bei Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung und/oder Fachschulabschluss. Die Arbeitslosenquote von Hochschulabsolventinnen und -absolventen lag im Jahr 2009 sogar nur bei 2,5 Prozent (IAB-Aktuell 10.2.2011). Deutlich wird hier eine soziale Polarisierung durch Wissen.
- Die Erwerbsverläufe sind zunehmend diskontinuierlich geworden. Dies betrifft nicht mehr nur die massive Problematik der Berufsrückkehr von Frauen z. B. nach der Geburt eines Kindes. Vielmehr häufen sich die Wechsel zwischen selbstständigen und abhängigen Beschäftigungen sowie auch Zeiten der Arbeitslosigkeit bei alle Beschäftigten. So wurden etwa in 2011 8,22 Millionen Menschen erwerbslos, aber bei 8,45 Millionen aller Erwerbslosen konnte die Erwerbslosigkeit auch beendet werden (Bundesagentur für Arbeit 2011: 18). Gleichwohl betrug der Anteil der Langzeitarbeitslosen an allen Arbeitslosen im Jahr 2011 weiterhin ein Drittel (33 Prozent). Von Langzeitarbeitslosigkeit sind in 2009 Ausländerinnen und Ausländer nach Zahlen auf Basis der Statistiken der Bundesagentur für Arbeit häufiger betroffen, nämlich 32,7 Prozent als Deutsche (29,2 Prozent) (Seebaß/Siegert 2011: 64f.).⁷
- Bisher wurde allerdings nur der Übergang von der Arbeit in die Arbeitslosigkeit als kritisches Ereignis im Erwerbsleben angesehen und stand im Zentrum der Arbeitsmarktpolitik. Eine moderne Arbeitsmarktpolitik, die sich den tatsächlichen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt stellt, muss aber die zunehmenden Erwerbsrisiken im Lebensverlauf und die wachsenden Risiken bei kritischen Übergängen in den Fokus nehmen – etwa beim Übergang von der Bildung in den Beruf, von der Vollzeit- in die Teilzeitbeschäftigung, von der abhängigen in die selbstständige Beschäftigung, von einem Beruf zum anderen oder von unbegrenzter zu begrenzter Erwerbsfähigkeit (vgl. Schmid 2011). Dabei darf sie jedoch auch nicht eine Bearbeitung alter Risikolagen vergessen. Hier ist es besonders wichtig zu beachten, dass die Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern im System der Erwerbsarbeit fortexistieren: So sind vertikale und horizontale Segregation noch immer stark ausgeprägt. D.h. sogenannte Frauenberufe sind häufig schlechter als Männerberufe bezahlt, sie bedürfen (vorgeblich) einer geringeren Qualifikation und werden vielfach in Teilzeit ausgeübt.⁸ Zugleich unterscheiden sich auch

⁷ In der Statistik der Bundesagentur für Arbeit werden Daten zur Arbeitslosigkeit von bestimmten Personengruppen (noch) nicht nach Migrationshintergrund differenziert, sondern nach dem Staatsangehörigkeitsprinzip, d. h. nach Deutschen und Ausländern. Nur im Mikrozensus werden zurzeit Daten zur Erwerbslosigkeit von Personen mit Migrationshintergrund erhoben, die jedoch der sehr breiten Definition der ILO unterliegen und nicht direkt mit der Arbeitslosenstatistik der BA vergleichbar sind. Freilich wird die Statistik der Bundesagentur für Arbeit künftig umgestellt, sodass in Zukunft Personengruppen in der Arbeitslosenstatistik auch nach Migrationshintergrund differenziert werden können (Seebaß/Siegert 2011: 57).

⁸ Dies hat Christine Wimbauer (2012: 365f.) eindrucksvoll klargestellt: Berücksichtigt man nämlich alle sozial-versicherungsrechtlich beschäftigten Voll- und Teilzeitkräfte, so erreichen Frauen nur 62,4 Prozent des Brutto-Einkommens von Männern. Selbst Vollzeit beschäftigte Frauen erzielen nur 78 Prozent des männlichen Verdienstes. Allerdings unterscheidet sich die Situation auch hier regional: In Westdeutschland sind es 76 Prozent des männlichen Verdienstes, in Ostdeutschland immerhin 92 Prozent, hier jedoch bei einem insgesamt geringeren Einkommensniveau (BMFSFJ 2005: 150).

die beruflichen Positionen der Geschlechter. Je höher die Position ist, desto niedriger ist der Frauenanteil. (vgl. BMFSFJ 2005: 140-145; Sachverständigenkommission 2011: 105-108) So sind Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten stark unterrepräsentiert: Deutschland liegt im internationalen Vergleich mit einem Frauenanteil von 8,5 Prozent an allen Board-Sitzen unter dem EU-Durchschnitt von 11,7 Prozent (EPWN: 2010). Und während im EU-Gesamtdurchschnitt der Frauenanteil im Vergleich zu 2008 um 3,2 Prozentpunkte gestiegen ist, ist er in Deutschland um 0,74 Prozentpunkte gesunken (Catalyst: 2011).

- Auch die Grenzen zwischen Erwerbstätigkeit und Familie sind zusehends erodiert: Nicht mehr nur Frauen stehen vor der Herausforderung, Familie und Erwerbsarbeit bewältigen zu müssen. So zeigen die Daten zur Elternzeit, dass sich Väter – seit der Einführung im Jahr 2007 – zunehmend an der (frühkindlichen) Betreuung ihres Kindes beteiligen (DIW 2012: 12). Befragungen zeigen zudem, dass der Anteil der Väter mit Kindern unter 18 Jahren, die sich über zu wenig Zeit für die Familie beklagen, deutlich ansteigt (BMFSFJ 2010: 43): Wollten von diesen Vätern 2008 noch 33 Prozent mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen, so waren dies 2009 schon 40 Prozent. Hierbei spielt die berufliche Belastung im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Väter eine noch größere Rolle (2009: 36 Prozent der Befragten) als für Mütter (2009: 20 Prozent) (ebd.: 43f.). Die Entgrenzungs- und Verdichtungstendenzen der Arbeitswelt haben auch zu erhöhten psychischen Belastungen geführt (vgl. etwa DRV 2012: 83): So gibt die Europäische Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (OSHA) an, dass Stress im Jahr 2005 das zweithäufigste Gesundheitsproblem in der EU-27 war und ein Fünftel aller Beschäftigten betroffen waren (vgl. EU-OSHA 2012). Im Hinblick auf Deutschland zeigt etwa eine Auswertung der Deutschen Rentenversicherung (DRV 2012: 87f.), dass im Jahr 2010 mehr als jeder dritte Fall von verminderter Erwerbsfähigkeit auf psychische Erkrankungen zurückgeht. Auch der Fehlzeitenreport 2011 des Wissenschaftlichen Instituts der AOK (WIdO) zeigt

eine deutliche Zunahme der Arbeitsunfähigkeitsfälle durch psychische Erkrankungen bei AOK-Mitgliedern (vgl. Badura et al. 2011): Von 1994 bis 2010 mehr als verdoppelte sich die Zahl der Fälle insgesamt und auch die Zahl der Ausfalltage verdoppelte sich annähernd.

Nicht wenige dieser turbulenten Lebensläufe werden prekär, es entstehen Risiko- und Problemketten. So sind neben „alten“ Risikogruppen, wie chronisch Kranke, Geringverdienende oder Arbeitslose und Menschen ohne Bildungsabschlüsse, „neue“ Risikogruppen aufgetaucht (vgl. etwa Bonoli 2005): u. a. Alleinerziehende (vor allem Frauen), die vielfach auf einen ALG-II-Bezug angewiesen sind, Ältere, die erwerbslos geworden sind und keinen Weg mehr in Erwerbsarbeit finden, Geringqualifizierte und Jüngere, die erst gar keine (unbefristete) Beschäftigung mehr finden, Selbstständige, die mit ihrem Unternehmen beständig um das wirtschaftliche Überleben kämpfen, oder auch Menschen, die Angehörige pflegen. Dabei weisen Alleinerziehende freilich die höchste Armutsrisikoquote auf: Sie ist mit über 40 Prozent im Jahr 2008 doppelt so hoch wie die des Bundesdurchschnitts. Sind Kinder unter drei Jahren im Haushalt, beträgt die Armutsrisikoquote sogar 50 Prozent. Neben Alleinerziehenden haben auch Haushalte von Paaren mit drei oder mehr Kindern ein erhöhtes Armutsrisiko: Bei Familien mit drei Kindern beträgt es 22, bei vier und mehr Kindern 36 Prozent (Grabka und Frick 2010: 7f.).

Es zeigt sich, dass insbesondere diese (neuen) sozialen Risiken (new social risks) umso negativer wirken, je früher sie in der (Erwerb-)Biografie auftreten. Dies gilt auch für die Lebensphase Alter und betrifft hier keineswegs allein die finanzielle Absicherung. Deshalb sollte eine kluge Politik Menschen nicht mehr nur kompensatorisch unterstützen, wenn sie bereits von Arbeitslosigkeit oder Krankheit betroffen oder Eltern geworden sind. Vielmehr muss das Ziel darin bestehen, diese Risiken vorausschauend anzuerkennen und vorsorgend zu managen (vgl. dazu etwa Esping-Andersen 2006).

Eine besonders wichtige Herausforderung besteht darin, Einkommens- und Erwerbsrisiken bei kritischen Übergän-

gen im Erwerbsverlauf abzusichern. Es geht nicht mehr um den Einstieg in das Erwerbsleben, um sozial aufzusteigen, oder – insbesondere bei vielen Frauen – um den Wiedereinstieg.⁹ Vielmehr müssen die Einzelnen nun angesichts der Zersplitterung der Arbeits- und Erwerbswelt und einer starken Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse unterschiedliche Übergänge, Einstiege und Ausstiege bewältigen (vgl. etwa Keller/Seifert 2007).

Zugleich ist in den letzten Jahren eine Pluralisierung der Lebensweisen zu beobachten: Immer weniger Menschen leben in klassischen Hausfrauenehen¹⁰ und immer mehr Menschen wechseln im Verlauf ihres Lebens ihre Lebensform. Sie werden immer seltener, dafür aber später Eltern (Statistisches Bundesamt 2011: 57). Zugleich wird nunmehr auch von Frauen erwartet, dass sie möglichst rasch wieder möglichst umfänglich erwerbstätig werden: Eine schnelle Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit von Eltern wird sozialpolitisch – u. a. durch die Einführung des Elterngeldes im Jahr 2007 oder den Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur für unter Dreijährige – unterstützt. Damit fördert die Sozialgesetzgebung immer weniger die Hausfrauenehe oder deren modernisierte Variante, zugleich werden Eltern aber noch nicht ausreichend bei der Kinderbetreuung und Angehörige bei der Pflege zum Beispiel ihrer Eltern oder Geschwister gestützt (vgl. BMFSFJ 2012: 109ff.).¹¹ So zeigt etwa eine aktuelle Studie des Forschungszentrums Familienbewusste Personalpolitik (FFP) an der Universität Münster (FFP 2012), dass die weitgehende Unvereinbarkeit von Pfl-

ge und Erwerbstätigkeit die deutsche Wirtschaft pro Jahr etwa 19 Milliarden Euro kostet. Vor besonderen Herausforderungen stehen dabei Paare, in denen beide Karriere machen (wollen). Sie müssen insgesamt ihre Lebens- und Erwerbsverläufe in Partnerschaften harmonisieren (vgl. auch Wimbauer 2012). Vor analogen Herausforderungen stehen auch gleichgeschlechtliche Paare, deren familiäre Strukturen entsprechend zu würdigen sind.

Schließlich stehen Menschen vor der Herausforderung, dass sie ihr Leben lang lernen sollen. Sie sollen nicht mehr nur vor dem ersten Eintritt in die Erwerbstätigkeit, sondern ihr Leben lang – und auch in Zeiten der Erwerbslosigkeit – immer wieder Lernphasen absolvieren. So nennt etwa die Europäische Kommission in ihrer Wachstumsstrategie „Europa 2020“ (KOM 2010: 14f.) lebenslanges Lernen sowie allgemeine und berufliche Bildung als eine der drei zentralen Voraussetzungen für „intelligentes Wachstum“ in innovationsgetriebenen Wirtschaften.¹² Ebenso wird im Bildungsbericht 2010 – vor dem Hintergrund der Internationalisierung und Globalisierung der Wirtschaft und der relativ starken Exportorientierung der deutschen Wirtschaft – die Notwendigkeit zur „guten Erstausbildung“ und „lebenslangen Weiterqualifizierung“ betont (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010).

2. Zieldefinition

Um die skizzierten Herausforderungen zu meistern, reicht es nicht, die bestehenden Sozialsysteme an einzelnen Punk-

9 Obgleich es um den Wiedereinstieg auch noch immer – neben anderen Punkten – geht.

10 Nach dem traditionellen Leitbild der Hausfrauenehe übernehmen Frauen die Rolle der Hausfrau und Mutter und Männer die Rolle des Alleinernährers (vgl. dazu etwa BMFSFJ 2012: 55). Dabei ist anzumerken, dass die Hausfrauenehe bzw. das Alleinernährermodell bis in die jüngere Vergangenheit dominant war (Statistisches Bundesamt 2010): Vier von zehn Frauen mit Kindern unter 15 Jahren waren im Jahr 2008 nicht erwerbstätig. Dagegen war nur jeder zehnte Mann mit Kindern unter 15 Jahren nicht erwerbstätig. Jedoch ist zu erwarten, dass die in den letzten Jahren eingeführten arbeitsmarkt-, bildungs- und familienpolitischen Maßnahmen die Abkehr von der Hausfrauenehe bzw. dem Alleinernährermodell weiter beschleunigt haben.

11 Mit der 2012 eingeführten Familienpflegezeit wird eine bessere Vereinbarkeit von familiärer Pflege und Beruf angestrebt (für weitere Informationen s. <http://www.familien-pflege-zeit.de>). Inwiefern das Gesetz tatsächlich die Vereinbarkeit von Pflege und Erwerbstätigkeit erleichtert, müssen zukünftige Auswertungen zeigen.

12 Zur Unterstützung ihrer Strategie finanziert die EU im Rahmen ihres „Programms für lebenslanges Lernen“ (PLL) im Umfang von fast sieben Milliarden Euro Studien-, Ausbildungs- und Lehraufenthalte sowie transnationale Bildungskooperationen (vgl. BMBF 2008 und s. auch: <http://www.lebenslanges-lernen.eu/>).

ten auszubessern. Vielmehr bedarf es einer innovativen Weiterentwicklung der Sozialsysteme im Sinne einer „sozialen Lebenslaufpolitik“, die sich politikfeldübergreifend auf den gesamten Lebenslauf bezieht und so Optionen für eine selbst- und mitverantwortliche sowie – aus sozialpolitischer Sicht – möglichst risiko- und problemfreie Gestaltung des eigenen Werdegangs- bzw. Lebenslaufs eröffnet. Das übergeordnete Ziel besteht darin, die vermehrten Übergänge infrastrukturell, finanziell und rechtlich besser und – vor allen Dingen – nachhaltig abzusichern und Ungleichheiten, u. a. zwischen den Geschlechtern, ethnischen Zugehörigkeiten und Qualifikationen, zu verringern.

Menschen soll es möglich sein, gelingende Übergänge und Phasen in „turbulenten“ Lebensläufen unabhängig von ihrer Geschlechtszugehörigkeit, ethnischen und sozialen Herkunft, ihrem Alter, ihrer körperlichen Verfassung, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung sowie sexuellen Orientierung zu leben.

Dabei soll die Erwerbsarbeit zwar Grundlage der Existenzsicherung und Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe bleiben. Jedoch geht es auch darum, dass die Politik Möglichkeitsräume für ein Mehr an Wahl- und Entscheidungsspielräumen zwischen unterschiedlichen Phasen der Erwerbstätigkeit, des Lernens und familiärer Tätigkeiten eröffnet. Deshalb sollte Politik darauf zielen, die traditionellen Geschlechterleitbilder zu verändern, die für Mütter den Weg auf das einkommens- und karrieretechnische „Abstellgleis“ und für Väter die „Überholspur“ vorsehen.¹³ Ein solcher Wandel dient der Erhöhung individueller Wahlfreiheiten, der rechtlichen und materiellen Gleichstellung von Menschen, ungeachtet ihres Geschlechts, ihres Alters oder ihrer sonstigen Orientierungen, trägt zur Verstärkung wirtschaftlicher Dynamiken bei.

3. Lösungswege und politische Handlungsempfehlungen¹⁴

Lösungswege zur nachhaltigen Absicherung dieser allgemeinen Zieldefinition werden im Folgenden an drei zentralen Feldern konkretisiert. Dabei werden politische Handlungsempfehlungen angesprochen, die sich u. a. auf eine Optimierung des Zeitmanagements, die bessere finanzielle Absicherung der Betroffenen sowie die Installierung einer entsprechenden Beratungs- und Förderinfrastruktur beziehen:

- In Bezug auf das Feld **Ausbildung/Bildung** geht es darum, die Beschäftigungsfähigkeit von Männern und Frauen abzusichern, sodass sie selbst für ihren Lebensunterhalt sorgen und auch ihre eigene soziale Sicherung aufbauen können. Mit Blick auf das lebenslange Lernen sollte grundsätzlich neu über die Bewertung unterschiedlicher Arbeits- und Berufsbiografien nachgedacht werden. Es geht darum, die soziale Mobilität im Allgemeinen zu erhöhen, aber auch für den Einzelnen stärkere Anreize zum lebenslangen Lernen zu geben. So sollten diejenigen, die freiwillig an einer Weiterbildungsmaßnahme teilnehmen oder Arbeitslosengeld beziehungsweise Übergangsgeld beziehen (§5 I Nr. 2 SGB V), den Schutz von Kranken- wie Arbeitsversicherungen genießen. Auch sollte das Übergangsmangement zwischen den unterschiedlichen Bildungssystemen optimiert werden. Es besteht ein erheblicher Reformbedarf des deutschen Bildungs- und Beschäftigungssystems, um vertieften sozialen Spaltungen einerseits und einem drohenden Fachkräftemangel andererseits entgegenzuwirken. Eine zentrale Hürde liegt dabei im „deutschen Bildungs-Schisma“ (Baethge 2006), das die besondere institutionelle Segmentierung von Allge-

13 Freilich sollten sowohl bei der abhängigen als auch der selbstständigen Arbeit die „Grenzen der Entgrenzung“ (Allmendinger 2010) beachtet werden.

14 Einzelne Textteile der folgenden Ausführungen zum Handlungsfeld Bildung/Ausbildung gehen auf eine schriftliche Ausarbeitung von Sven Rahner von der Universität Kassel zurück.

mein- und Berufsbildung begründet. Es gilt daher, die dauerhafte wechselseitige Abschottung der Bildungsbereiche aufzubrechen. Denn bislang folgen die höhere Allgemeinbildung sowie die Berufsbildung jeweils eigenen institutionellen Ordnungen, deren Wurzeln in der vorindustriellen Gesellschaft liegen und die sich nach Lernzielen, Finanzierung und Organisation fundamental voneinander unterscheiden. Neben dem Ausbau der Gleichwertigkeit zwischen beruflicher und akademischer Bildung muss die Berufs(aus)bildung deshalb deutlich breiter angelegt werden und die Integration von Allgemein- und Berufsbildung verwirklicht werden. Dies kann nur erfolgreich geschehen, wenn auch eine konsequente Umsetzung in den Teilbereichen des Berufs- und Beschäftigungssystems, etwa in der Lehrplangestaltung in den Schulen sowie in den Tarifverdienstordnungen, erfolgt.¹⁵ So sollten einerseits beruflich qualifizierte durch spezielle Angebote und Leistungen (z. B. Brückenkurse, Bafög oder z. B. Mentoringprogramme) noch stärker unterstützt werden, ein Studium aufzunehmen. Andererseits gilt es aber auch, Menschen mit außerhochschulischen Bildungszertifikaten (wie etwa einer Ausbildung zur/m Mechatroniker/-in) wie Menschen mit vergleichbaren Hochschulabschlüssen zu vergüten.

- In Bezug auf den Bereich **Familie/Pflege/Betreuung** dürfen die Phasen der Sorgearbeit nicht zu biographischen Sackgassen oder dauerhaften Abhängigkeiten führen und so die Alterssicherung gefährden. Vielmehr sollen unterschiedliche Arbeitszeitmodelle möglich sein, Wiedereinstiege unterstützt und mögliche Einkommensausfälle abgedeckt werden. So sollte etwa bei Menschen, die vor der Elternzeit arbeitslos gewesen sind, auch der frühere Verdienst und nicht eine oft wesentlich niedrigere „fiktive Bemessung“ des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt werden. Dies könnte das Ziel unterstützen, dass Männer

gleichberechtigt in die Kinderbetreuung- und Pflege einbezogen werden. Zudem sollten Weiterbildungsmaßnahmen auch berufsbegleitend oder in Teilzeit verstärkt angeboten werden, sodass Menschen mit familiären Verpflichtungen besser gefördert werden. Im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Betreuung von (Klein-)Kindern und/oder pflegebedürftigen Angehörigen stellt der in Deutschland verbreitete Präsentismus, also die ausgeprägte Anwesenheitskultur, eine der größten Hürden dar. Schließlich müssen flexible Instrumente geschaffen werden, die es Beschäftigten ermöglichen, akute Betreuungssituationen zu überbrücken, bzw. ihnen helfen, sie mit ihrer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren. Insgesamt hat bei der Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/Pflege und Beruf der Ausbau der Kinderbetreuungsinfrastruktur für Klein- und Schulkinder weiterhin oberste Priorität. Dabei gewinnt das Thema flexible Arbeitszeiten insbesondere im Hinblick auf den Bereich Pflege (vgl. BMFSFJ 2010: 47ff.) an Bedeutung. Ein Ansatz wäre zum Beispiel eine „Große Familienteilzeit“ oder auch „Kleine Familienvollzeit“. Im Rahmen eines solchen Modells könnten Eltern mit kleinen Kindern beide gleichzeitig ihre Arbeitszeit auf bis zu 30 Stunden reduzieren, wobei ein Teil der Einkommensverluste über die Solidargemeinschaft (Arbeitsagentur oder steuerfinanziert) ausgeglichen würde. Mütter würden so z. B. nach der Elterngeldphase nicht wie bisher in eine kleine Teilzeit gezwungen; Väter nicht in überlange Arbeitszeiten. Genauso wichtig ist es, Modelle zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege älterer Angehöriger zu entwickeln. Bislang wird die Pflege älterer Menschen zu einem großen Teil privat und unbezahlt von Frauen geleistet, die dafür oft ihren Beruf aufgeben und sich in die Gefahr begeben, im Alter in Armut zu leben (vgl. dazu BMFSFJ 2012: 122ff.). Ein nachhaltiges Sozial-

¹⁵ Ein Blick zu unseren europäischen Nachbarn kann für weitere Anregungen sorgen: Österreich begegnet dem Problem der starken Spezialisierung der Erstausbildung mit „Doppellehren“, beispielsweise eine kombinierte Bäcker/innen- und Konditor/innenausbildung. In den Niederlanden wurde parallel zur dualen Ausbildung eine vorberuflich-schulische Ausbildung eingeführt. Auf diese Weise erhalten Auszubildende neben einem hohen Praxisanteil in den Betrieben eine im Vergleich mit Deutschland höhere formale Schulbildung.

system muss die Aufgabe lösen, die Verantwortung für die Sorge für eine größer werdende Zahl Pflegebedürftiger neu zwischen Männern und Frauen und zwischen Familie und Gesellschaft auszutarieren. Solange eine familiär bedingte Unterbrechung negative Folgen für die aktuelle und zukünftige berufliche Position und das Einkommen haben, werden Männer diese eher nicht in Anspruch nehmen. Deshalb sollte das Elterngeld z.B. egalitär auf beide Geschlechter zielen, denn eine paritätische Aufteilung der Partnermonate beim Elterngeld dürfte die betriebliche Verhandlungsposition von Männern, von denen nach wie vor oft permanente Verfügbarkeit erwartet wird, stärken (vgl. auch ausführlicher Wimbauer 2012). Grundsätzlich ist es aber notwendig, bestehende gesetzliche Regelungen (wie z. B. das Steuerrecht und das Unterhaltsrecht, aber auch das Elterngeld) besser aufeinander abzustimmen, sodass Anreize entstehen, die echte Wahlmöglichkeiten zwischen Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten ermöglichen. Zu überlegen ist hier eine stärkere Individualisierung des Steuersystems und eine damit verbundene Abkehr von der Erwerbs- und Beitragszentrierung nach dem Vorbild skandinavischer Staaten.

- In Bezug auf Erwerbstätigkeit/-losigkeit ist vor allen Dingen der Wandel der Beschäftigungen rechtlich und finanziell abzusichern und als integraler Bestandteil eines guten und gelingenden Lebens anzuerkennen. Dabei ist es zum einen wichtig, den vielfach geäußerten Arbeitszeitverlängerungswünschen von Frauen und -verkürzungswünschen von Männern entgegenzukommen. Dies könnte im Übrigen auch den demografisch bedingten Rückgang der Erwerbsbevölkerung und den damit drohenden Fachkräftemangel zum Teil kompensieren und zugleich die Rentenansprüche insbesondere von Frauen erhöhen. Zum anderen ist es aber ebenso wichtig, nicht nur ein Recht auf Weiterbildung und entsprechende Freistellungsregelungen zu implementieren, sondern flankierend auch entsprechende Beratungsangebote sowie regionale Qualifizierungsnetze einzurichten. Kurz, es geht darum die Arbeitslosenversicherung

zu einer „Arbeitsversicherung“ weiterzuentwickeln. Dazu müssen neue arbeits- und sozialrechtliche Instrumente zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ausgehend von den bestehenden gesetzlichen Regelungen und Institutionen konzipiert und implementiert werden. Schließlich sollten Selbstständige verstärkt in die bisher bestehenden Rentenversicherungssysteme der Erwerbstätigen integriert und abgesichert werden.

Um also Vereinbarkeiten und Übergänge diskontinuierlicher Lebens- und Erwerbsverläufe optimaler zu gestalten und nachhaltiger abzusichern sind drei Dinge notwendig: Erstens müssten Arbeitsplätze mit existenzsichernden Einkommen sowie guten Arbeitsbedingungen für alle geschaffen werden, die erwerbstätig sein wollen. Zweitens sollten alle Beschäftigten wie Selbstständigen ohne langfristige Nachteile zwischen Phasen der Erwerbsarbeit, der Pflege und/oder Betreuung (Wahl-)Verwandter oder der Weiterbildung wechseln können. Deshalb ist drittens eine Abkehr von permanenten Verfügbarkeitsansprüchen wichtig ohne Anerkennungsdefizite zu erleiden.

Literatur

- Allmendinger, Jutta 2010: Verschenkte Potenziale? Lebensverläufe nicht erwerbstätiger Frauen, Frankfurt/New York.
- Aulenbacher, Brigitte 2009: Die soziale Frage neu gestellt – Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung, in: Robert Castel und Klaus Dörre (Hrsg.): Prekarität, Abstieg und Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt/New York: S. 65-77.
- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel, Bielefeld.
- Badura, Bernhard B.; Ducki, Antje; Schröder, Helmut; Klose, Joachim; Macco, Katrin (Hrsg.) 2011: Fehlzeiten-Report 2011. Führung und Gesundheit. Zahlen, Daten, Analysen aus allen Branchen der Wirtschaft, Berlin.

- Baethge, Martin 2006: Das deutsche Bildungs-Schisma: Welche Probleme ein vorindustrielles Bildungssystem in einer nachindustriellen Gesellschaft hat, in: SOFI-Mitteilungen Nr. 34, S. 13-27.
- BMBF 2008: Programm für lebenslanges Lernen. Europäische Auftaktveranstaltung am 6. und 7. Mai in Berlin, Bonn.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2005: 1. Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. CD-Rom, Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2010: Familien Report 2010. Leistungen Wirkungen Trends, Berlin.
- BMFSFJ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) 2012: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Bonoli, Giuliano 2005: The Politics of the New Social Policies: Providing Coverage Against New Social Risks in Mature Welfare States, in: Policy & Politics, Jg. 33, H. 3, S. 431-449.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke gemeinsam mit Kraemer, Klaus; Speidel, Frederic 2006: Prekäre Arbeit – Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn.
- Bührmann, Andrea D. 2012: Unternehmertum jenseits des Normalunternehmertums: Für eine praxistheoretisch inspirierte Erforschung unternehmerischer Aktivitäten, in: Berliner Journal.
- Bührmann, Andrea D.; Pongratz, Hans 2010: Prekäres Unternehmertum. Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld, in: Bührmann, Andrea D.; Pongratz, Hans (Hrsg.): Prekäres Unternehmertum. Unsicherheiten von selbständiger Erwerbsarbeit und Unternehmensgründung, Wiesbaden: S. 7-24.
- Bundesagentur für Arbeit 2011: Der Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland. Dezember und das Jahr 2011. Monatsbericht. Nürnberg.
- DIW 2012: Elterngeld Monitor 2012. Endbericht. Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, in: DIW Berlin: Politikberatung kompakt, H. 61. Berlin.
- DRV (Deutsche Rentenversicherung Bund) 2012: Reha-Bericht 2012. Die medizinische und berufliche Rehabilitation der Rentenversicherung im Licht der Statistik, Berlin.
- EU-OSHA 2012: Stress und psychosoziale Risiken. <http://osha.europa.eu/de/topics/stress> (18.4.2012).
- Gartner, Hermann; Hinz, Thomas 2009, Geschlechtsspezifische Lohnungleichheit in Betrieben, Berufen und Jobzellen (1993–2006), in: Berliner Journal für Soziologie, Jg. 19, H. 4, S. 557-575.
- Grabka, Markus M.; Joachim R. Frick 2010: Weiterhin hohes Armutsrisiko in Deutschland: Kinder und junge Erwachsene sind besonders betroffen, in: Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 7/2010, S. 2-11.
- IAB-Aktuell 2011: Jeder fünfte Geringqualifizierte ist arbeitslos, Nürnberg, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (Hrsg.) 2007: Atypische Beschäftigung – Flexibilisierung und soziale Risiken, Berlin.
- Lessenich, Stephan 2008: Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus, Bielefeld.
- Schmid, Günther 2011: Übergänge am Arbeitsmarkt Arbeit, nicht nur Arbeitslosigkeit versichern, Berlin.
- Seebaß, Katharina; Siegert, Manuel 2011: Migrantinnen am Arbeitsmarkt in Deutschland, Working Paper 36 der Forschungsgruppe des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, aus der Reihe „Integrationsreport“, Teil 9, Nürnberg.
- Statistische Ämter des Bundes und der Länder (Hrsg.) 2012: Arbeitsmärkte im Wandel, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2010: Alles beim Alten: Mütter stellen Erwerbstätigkeit hinten an, in: STATmagazin, März 2010, Wiesbaden, http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/STATmagazin/Arbeitsmarkt/2010__03/2010__03Erwerbstaetigkeit,templateId=renderPrint.psml (20.4.2012).
- Statistisches Bundesamt 2011: Statistisches Jahrbuch 2011. Für die Bundesrepublik Deutschland mit „Internationalen Übersichten“, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2012: Atypische Beschäftigung. Erwerbstätige in unterschiedlichen Erwerbsformen, <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/Arbeitsmarkt/Erwerbstaetigkeit/Arbeitskraefteerhebung/Tabellen/AtypischeBeschaeftigung2010.html?nn=142234> (17.4.2012).
- Wanger, Susanne 2011: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. IAB-Kurzbericht, Nr. 9.
- Wimbauer, Christine 2012: Wenn Arbeit Liebe ersetzt. Doppelkarriere-Paare zwischen Anerkennung und Ungleichheit, Frankfurt/New York.
- Wingerter, Christian 2012: Ökonomische Trends. Atypische Beschäftigung: Arbeitsmarkt im Wandel, in: Wirtschaftsdienst, Jg. 92, H. 3, S. 208-210.



*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*

Hochgebildet – ausgebremst – (re)aktiviert – alimentiert: Frauenerwerbsverläufe in Deutschland

Ute Klammer¹

Prognosen zufolge ist in Deutschland mit einem zunehmenden Mangel an Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt zu rechnen. Während sich die politische Debatte auf die Frage konzentriert, ob, wie viel und welche Zuwanderung zur Deckung des Fachkräftebedarfs nötig ist, wird übersehen, dass in Deutschland ein beträchtlicher Teil des bereits vorhandenen Arbeits- und Fachkräftepotenzials gegenwärtig nicht zum Einsatz kommt. Mehr noch: dass die bestehenden politischen und institutionellen Rahmenbedingungen zum Brachliegen vorhandener Potenziale beitragen. Die Rede ist vom Arbeitskräftepotenzial der Frauen, deren Erwerbsverläufe immer noch deutlich

anders verlaufen als diejenigen der Männer. In Deutschland lässt sich bisher keinesfalls von einem konsistenten Konzept zur Erwerbsintegration von Frauen über den Lebensverlauf sprechen. So stehen hohen Investitionen in die Ausbildung junger Frauen (und Männer) Regelungen für verheiratete Paare gegenüber, die die asymmetrische Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit und den zumindest temporären Rückzug einer Person vom Arbeitsmarkt, i. d. R. der Frauen, nahelegen. Gleichzeitig kann angesichts fehlender qualitativ hochwertiger Betreuung- und Versorgungsmöglichkeiten für Kinder und Pflegebedürftige der Druck auf alle Erwerbsfähigen einer

¹ Der Beitrag beruht in Teilen auf dem Text „Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-)Antwort auf den Fachkräftemangel“ von Ute Klammer (2013), erschienen in dem Sammelband „Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder“, herausgegeben von Hüther/Naegele.

Bedarfsgemeinschaft, im Falle der Bedürftigkeit eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen, neue individuelle und gesellschaftliche Probleme nach sich ziehen. Ebenso stellen sich Fragen hinsichtlich der Kompatibilität einer Lebenslaufplanung von Erwerbstätigen mit den Zeithorizonten von Unternehmen.

2011 sind im Sachverständigen Gutachten zum 1. Gleichstellungsbericht (BMFSFJ 2011) die Strukturmuster entlang der Lebensläufe von Frauen und Männern analysiert und darauf aufbauend politische Empfehlungen entwickelt worden. Der genannte – von einer durch die Regierung eingesetzten Sachverständigenkommission² unter Vorsitz der Verfasserin erarbeitete – Bericht stellt neben Ergebnissen eigener empirischer Forschungsprojekte, vor allem zum Phänomen der „Familienernährerin“³, eine wesentliche Quelle für die folgenden Ausführungen dar.

Frauenerwerbsverläufe: Ein Schauspiel in vier Akten

1. Hochgebildet: Junge Frauen als „Bildungsgewinnerinnen“

In kaum einem gesellschaftlichen Bereich haben Mädchen und Frauen in den vergangenen Jahrzehnten dermaßen aufholen können wie in der Bildung – in der Bildungsexpansion seit den 1970er Jahren waren sie die Gewinner. Heute verlassen deutlich weniger Mädchen als Jungen die Schule ohne einen Schulabschluss. Junge Frauen starten im Durchschnitt mit höheren und von den Noten her besseren schulischen Abschlüssen in das berufliche Leben als gleichaltrige junge Männer. Von Jugendarbeitslosigkeit (15- bis 24-Jährige) sind junge Frauen deutlich weniger betroffen als junge Männer, wobei die Geschlechterdifferenz zwischen 1990 und 2005 weiter zugenommen hat (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: 181). Der Tertiarisierungstrend und die damit verbundene Expansion der personenbezogenen „Frauen“-Dienstleistungsberufe haben die Erwerbschancen von Frauen

zusätzlich verbessert (BMFSFJ 2011). Junge Frauen scheinen damit mehrheitlich bestens vorbereitet zu sein auf eine kontinuierliche Erwerbsbiografie, ein armutsvermeidendes Einkommen inklusive eigenständiger sozialer Sicherung, sowie Chancen auf eine berufliche Karriere. Entsprechend ist auch eine egalitäre Teilung der Arbeit zwischen den Partnern mittlerweile für einen gewachsenen Teil der Bevölkerung leitende Zielvorstellung: 35 Prozent der Deutschen bezeichnen die egalitäre Partnerschaft mit geteilter Erwerbs- und Sorgearbeit als persönlich präferierte Lebensform (Sinus Sociovision 2007). Ein weiteres Drittel der Befragten (34 Prozent) präferiert ein Modell, bei dem die Frau immerhin als Zuverdienerin erwerbstätig ist; nur 16 Prozent der Befragten wünschen sich ein traditionelles männliches Ernährermodell, in dem die Frau nicht oder nur marginal erwerbstätig ist.

2. Ausgebremst: Retraditionalisierung der partnerschaftlichen Arrangements im Eheverlauf

Die Erwerbskonstellationen in Paarfamilien haben sich in den letzten Jahren tatsächlich deutlich verschoben. Statistisch ist das Modell des männlichen Familienernährers in Deutschland wie in vielen anderen Ländern auf dem Rückzug (vgl. Leitner et al. 2004, Gornick/Meyers 2005). Dabei ist die gelebte Konstellation allerdings nur zum Teil durch die Geschlechterrollenvorstellung des Paares bedingt. So wirken auf der einen Seite auf die Erwerbskonstellation alle Einflussfaktoren ein, die die weibliche Erwerbstätigkeit bestimmen, wie Bildungsgrad und Einkommenschancen von Frauen sowie ihre familiäre Situation, vor allem das Vorhandensein von Kindern. Auf der anderen Seite wirken auf die Erwerbskonstellation im Paarhaushalt auch Faktoren, die die Erwerbsbeteiligung des Mannes beeinflussen, wie unfreiwillige Nichterwerbstätigkeit des Mannes durch Arbeitslosigkeit und Erwerbsunfähigkeit. Diese Faktoren werden wiederum von der für Deutschland charakteristischen Ausgestaltung des Steuer- und Sozialsystems mit seinem spezifischen Nexus von Staat, Arbeitsmarkt und Familie beeinflusst.

² Für nähere Informationen zu Kommission und Bericht s. www.gleichstellungsbericht.de.

³ Vgl. z. B. Klenner/Klammer (2009), Brehmer et al. (2010), Klammer et al. (2012).

Wiederholt ist in Studien gezeigt worden, dass junge Paare, die mit egalitären Vorstellungen bezüglich der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in das gemeinsame (Familien-)Leben starten, spätestens mit dem ersten Kind eine Retraditionalisierung der Geschlechterrollen erleben. So ermittelten Blossfeld und Schulz (2006) in einer Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland, dass bei der Eheschließung nur 25,5 Prozent der befragten Paare eine „stark traditionale“ Arbeitsteilung hatten (Mann als Alleinverdiener), nach 14 Jahren aber bereits 60,2 Prozent. Im Gegenzug fiel der Anteil der Ehen mit partnerschaftlicher Aufgabenteilung im gleichen Zeitraum von 43,6 Prozent auf 13,7 Prozent.

Gründe hierfür sind nach Blossfeld und Schulz (ebd.) Prozesse der Gewöhnung, der Erfahrung und des symbolischen Austausches ebenso wie kulturelle Muster und Rollenbildung, die sich zunehmend verfestigen. „Der Übergang zur Elternschaft bremst [...] partnerschaftliche Fortschritte und verstärkt den oft latent wirkenden Prozess der Gewöhnung an traditionelle Strukturen (Ehedauer-effekt)“ (ebd.: 42). Frauen verändern ihre Erwerbsbeteiligung, indem sie ihre Erwerbstätigkeit zunächst unterbrechen und dann nur in reduziertem Ausmaß wieder aufnehmen. Sie übernehmen die Hauptlast des häuslichen Vereinbarkeitsmanagements und stecken beruflich zurück, da ihre individuellen Orientierungen an sozialstaatlichen Anreizstrukturen und institutionellen Karriereologiken scheitern. Während es zu einer Priorisierung der (für die Familie wichtigen) Berufskarriere des Mannes kommt, verstärkt sich die Gefahr einer Verstetigung des ursprünglich allenfalls als transitorisch angesehenen traditionellen Arrangements und eines dauerhaften Abbruchs der Karriere der Frau (Bathmann et al. 2011: 146ff.).

Eine solche Retraditionalisierung kann durch typische Ereignisse in der Familienbiografie – wie dem Erwerb von Wohneigentum und dem Umzug von der Stadt aufs Land im Zusammenhang mit der Familiengründung – weiter verstärkt werden. Während der Mann in die Stadt pendelt, ist die Frau auf oft beschränkte Erwerbsmöglichkeiten im Umkreis und in Reichweite der Bildungseinrichtungen und Tagesstrukturen der Kinder ange-

wiesen. In ländlichen Gebieten ist sie jedoch mit einer geschlechtsspezifischen Lohndifferenz konfrontiert, die deutlich, nämlich um rund zehn Prozentpunkte, über der geschlechtsspezifischen Lohnlücke in Großstädten liegt (Hirsch et al. 2009; vgl. auch Busch/Holst 2008). Dabei steigt die Einkommensdiskrepanz zwischen Frauen und Männern mit zunehmendem Alter, aber auch mit der Zahl der Berufsjahre (Hans-Böckler-Stiftung 2008). Die geringsten Frauenerwerbstätigkeitsquoten finden sich im suburbanen Umland von Städten – „scheinbar wird das Vereinbarkeitsproblem im städtischen Umland vor allem dadurch ‚gelöst‘, dass ein Elternteil die Erwerbstätigkeit (vorübergehend) aufgibt“ (Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: 8). Die geschlechtsspezifische Teilhabe an der Erwerbsarbeit vollzieht sich insofern nicht unabhängig von der räumlichen Strukturierung des Lebensverlaufs und damit von den städtebaulichen und siedlungsstrukturellen Rahmenbedingungen (Bauriedl et al. 2010; Löw et al. 2007). Gestiegene Ansprüche an die zeitliche und räumliche Verfügbarkeit von Führungskräften machen die parallele Verfolgung zweier Karrieren zumindest dann fast unmöglich, wenn Kinder oder andere hilfebedürftige Personen zu versorgen sind.

Doch die Entwicklungsbedingungen für Berufs- und Karriereverläufe werden nicht nur durch politische und sozialräumliche Rahmenbedingungen beeinflusst. Eine große Rolle kommt auch den Strategien von Betrieben zu. Wird der Blick auf tarifliche und betriebliche Vereinbarungen gelegt, ergibt sich bisher nicht der Eindruck einer dynamischen Entwicklung der Themenfelder „Familienfreundlichkeit“ und „Gleichstellung“. Seit Jahren stagnieren die betrieblichen Vereinbarungen zur Förderung der Chancengleichheit und Familienfreundlichkeit auf niedrigem Niveau. Daten des IAB-Betriebspanels von 2008 zeigen, „dass immer noch wenige Branchen und Betriebe personalpolitische Instrumente nutzen, um die Beschäftigung von Frauen zu fördern und ihr Fachkräftepotenzial zu erschließen“ (Kohaut/Möller 2009: 1). Nur in 13 Prozent der Betriebe mit mehr als zehn Beschäftigten existieren explizite Vereinbarungen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern. In diesen Betrieben arbeitet rund ein Viertel (27 Prozent) der Beschäftigten. In der

Privatwirtschaft sind sogar nur zehn Prozent der Betriebe (und damit rund 21 Prozent der Beschäftigten) durch entsprechende tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen erfasst. Damit hat sich die Situation zumindest in Bezug auf den hohen Anteil der Betriebe, in denen weder tarifliche noch betriebliche Vereinbarungen gelten oder freiwillige Initiativen durchgeführt werden (90 Prozent), seit 2002 nicht verbessert.

Gleichstellungsrelevante Aktivitäten werden vor allem in Großbetrieben entwickelt wie im Kredit- und Versicherungsgewerbe oder dem Sektor Erziehung und Unterricht. Zwar handelt es sich hier teilweise um Branchen mit einem überdurchschnittlichen Frauenanteil. Auf der anderen Seite weisen andere Branchen mit einem hohen Frauenanteil, wie das Sozial- und Gesundheitswesen, lediglich ein durchschnittliches Engagement in Fragen der Familienfreundlichkeit und Gleichstellung auf. Wo Maßnahmen vereinbart wurden, richten sie sich besonders häufig auf Kinderbetreuungsangebote und Kontaktprogramme während der Elternzeit (ebd.). Bedarfe von Pflegenden sind demgegenüber noch wenig berücksichtigt. Ebenso mangelt es bisher an gezielten Maßnahmen zur Karriereförderung des weiblichen Nachwuchses. Die Befunde machen deutlich, dass die Tarifvertragsparteien und Betriebe ihre Möglichkeiten, die mit der Bundesregierung geschlossene Selbstverpflichtung durch einschlägige Vereinbarungen mit Leben zu füllen, bisher kaum genutzt haben.

Wie aus dem regelmäßig durch das Institut der Deutschen Wirtschaft im Auftrag des BMFSFJ erstellten „Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit“ (BMFSFJ 2010; Seyda/Stettes 2010) hervorgeht, hat sich der Anteil der Betriebe, die angeben, variable oder reduzierte Arbeitszeitmodelle anzubieten, in den letzten Jahren deutlich vergrößert. Inzwischen bieten nach eigenen Angaben acht von zehn Betrieben die Möglichkeit der Teilzeitarbeit an, in mehr als sieben von zehn Betrieben gibt es individuell vereinbarte Arbeitszeiten, fast ebenso viele Betriebe geben an, flexible Wochenarbeitszeiten zu haben und immerhin in jeder fünften Firma werden Telearbeit und Job-Sharing angeboten (ebd.). Empirische Studien zeigen jedoch, dass das Vor-

handensein potenziell familienförderlicher und gleichstellungsrelevanter Maßnahmen, z. B. im Bereich der flexiblen Arbeitszeitmodelle, noch kein Indikator für die Kommunikation von Familienfreundlichkeit und einer gleichstellungsförderlichen Betriebspolitik ist. Obwohl immer mehr Unternehmen angesichts des demografischen Wandels dem Thema Familienfreundlichkeit Bedeutung beimessen und auch mehr Geschäftsleitungen das Thema unterstützen, werden vorhandene familienfreundliche und potenziell gleichstellungsförderliche Instrumente in der Praxis häufig unzureichend kommuniziert oder bestimmten Beschäftigtengruppen von den direkten Vorgesetzten nicht aktiv angeboten (beruf und familie gGmbH 2008; Klammer/Weßler-Poßberg 2011). Vor allem Mütter in Führungspositionen berichten, dass sie die vereinbarkeitsfreundlichen Regelungen oft selbst vorschlagen oder einfordern mussten (Walther/Schaeffer-Hegel 2007: 29). Nur 14 Prozent der Frauen in Führungspositionen arbeiteten 2004 Teilzeit; Teilzeitarbeit in Führungspositionen gilt vielfach als inkompatibel mit hohen Anforderungen an Präsenz, Flexibilität und Mobilität (Koch 2007: 22). Frauen werden von Karrierepfaden abgedrängt, wenn sie als hochqualifizierte Beschäftigte Teilzeit arbeiten wollen (Bäcker et al. 2007; Koch 2008; ähnlich auch Botsch et al. 2007). Besonders Verpflichtungen in der Angehörigenpflege werden in vielen Betrieben noch als „Privatproblem“ behandelt und nicht bzw. kaum bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen berücksichtigt (BMFSFJ 2011). Männer haben häufig nur geringe Kenntnisse von entsprechenden Möglichkeiten im Unternehmen und treffen bei Kolleginnen und Kollegen wie auch Vorgesetzten auf Unverständnis, wenn sie Interesse an Arbeitszeitreduzierungen oder anderen vereinbarkeitsförderlichen Maßnahmen äußern (beruf und familie gGmbH 2008: 26).

Den empirischen Studien zufolge fehlt es sowohl an Transparenz als auch an einer Kultur, die die lebensweltlichen und sich über den Lebensverlauf verändernden Bedarfe von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in den Blick nimmt. Zwar berichtet rund ein Drittel der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Angeboten und Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie und jede/r Fünfte von besonderen Leistungen, die den

Wiedereinstieg erleichtern sollen (BMFSFJ 2008: 11). Ein Viertel der Befragten empfindet die Haltung des Arbeitgebers persönlichen und familiären Belangen gegenüber allerdings als gleichgültig, rund 13 Prozent sogar als feindlich. In der Bevölkerung sind sogar vier von fünf Befragten der Meinung, dass die Betriebe familienfreundlicher werden müssten (a. a. O.: 8ff.).

Erhebungen, die Familienfreundlichkeit und Gleichstellung allein am Portfolio von im Betrieb existierenden Maßnahmen festmachen, geben insofern einen irreführenden Eindruck von der betrieblichen Praxis. Opaschowski (2010) zeigt auf, dass Familienfreundlichkeit für viele Unternehmen keineswegs bedeutet, dass Beschäftigte weniger arbeiten und ihnen mehr Zeit für die Familie zugesprochen wird. Im Gegenteil erfolgt eine Aufwertung des Arbeitsplatzes durch Angebote der Kinderbetreuung derart, dass er sich zu einem „zweiten Zuhause“ entwickelt, wodurch die Arbeitszeit sich tendenziell sogar verlängern kann. Einzelne familienfreundliche Angebote seitens der Unternehmen beeinflussen das Leben der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer so stark, dass keine klare Abgrenzung zwischen Berufs- und Privatleben mehr möglich ist. Wie in Fallstudien deutlich wurde, ist inzwischen an die Stelle der vielfach diagnostizierten „Anwesenheitskultur“ eine „Verfügbarkeitskultur“ getreten, die eine Erreichbarkeit weit über die vereinbarte Arbeitszeit und die Anwesenheit im Betrieb hinaus voraussetzt und auch Teilzeitbeschäftigte erfasst hat (Klammer/Weßler-Poßberg 2011). Vor diesem Hintergrund stellt der sozialstaatlich geförderte Rückzug von Ehefrauen und Müttern vom Arbeitsmarkt immer noch eine rationale Strategie dar – solange der männliche Familiernährer seiner Rolle gerecht wird und mögliche zukünftige Folgen ausgeblendet werden.

3. (Re)aktiviert: Sozialstaatliche Modernisierung der Geschlechterrollen „von unten“ am Beispiel von Familiernährerinnen

Frauen erwerben trotz der skizzierten Barrieren immer häufiger ein eigenes Erwerbseinkommen und sichern in wachsender Zahl ihre Lebensgrundlage auch in finanzieller Hinsicht selbst. Dass verheiratete Frauen dauerhaft

gar nicht arbeitsmarktaktiv sind, ist heute in Deutschland nicht mehr die Regel. 2007 basierte für 38 Prozent der westdeutschen und sogar nur 19 Prozent der ostdeutschen Frauen der überwiegende Lebensunterhalt auf dem Einkommen von Familienangehörigen (Mikrozensus 2007). 2008 bestritten 64 Prozent der Frauen zwischen 27 und 59 Jahren ihren Lebensunterhalt durch eigene Erwerbstätigkeit, das sind acht Prozentpunkte mehr als vor zehn Jahren (Statistisches Bundesamt 2010).

Auch wenn in der Mehrheit der Familienhaushalte der männliche Hauptverdiener noch die Realität ist, erwirtschaftet inzwischen immerhin in etwa jedem zehnten Paarhaushalt in Deutschland die Frau mehr als 60 Prozent des Haushaltseinkommens und hat damit die Rolle einer „Familiernährerin“ übernommen (Brehmer et al. 2010). Werden alleinerziehende Frauen mitberücksichtigt, dann ergibt sich, dass sogar in rund 18 Prozent aller Mehrpersonenerwerbshaushalte eine Frau hauptsächlich oder allein die Familie ernährt (Brehmer et al. 2010: 22f. auf Basis von Daten des SOEP; Welle 2007). Frauen „ernähren“ allerdings nicht zu den gleichen Bedingungen wie Männer dies tun. Ein grundlegender Unterschied zum männlichen Familiernährer-Status liegt darin, dass mit dem Status als weibliche Familiernährerin besondere Risiken, Belastungen und Unsicherheiten für die einzelne Frau als auch für ihre Familien verbunden sein können (vgl. Klammer et al. 2012):

Auf Grund des besonders großen Gender-Pay-Gaps in Deutschland sowie kürzerer Arbeitszeiten von Frauen stehen Familienhaushalten mit einer Familiernährerin durchschnittlich geringere Haushaltseinkommen zur Verfügung als Familienhaushalten mit männlichen Familiernährern oder Paaren mit egalitärer Erwerbskonstellation (Klenner/Klammer 2009, Brehmer et al. 2010). Die im Zuge des Strukturwandels in den letzten Jahren entstandenen zusätzlichen Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich (soziale und personenbezogene Dienstleistungen) sind als Helferinnen-, Assistentinnen- und Zuverdienerinnen-Stellen konzipiert und aufgrund herkömmlicher Arbeitsplatzbewertungen tendenziell mit schlechten Verdienstmöglichkeiten ausgestattet.

Damit stellt sich das Problem, dass das Einkommen, welches die Familienernährerin nach Hause bringt, häufig unzureichend ist, um die Abhängigkeit von (aufstockenden) Sozialleistungen zu vermeiden.

Der weibliche Familienernährerinnen-Status ist auch deshalb kein Pendant zum Status des männlichen Familienernährers, weil bestimmte Normvorstellungen hinsichtlich der Arbeitsteilung aus dem männlichen Ernährermodell auch dann zunächst ihre Geltungskraft behalten, wenn die Frau zur Haupteinkommensbezieherin wird. Dies bedeutet, dass familiäre Fürsorgeaufgaben meist nicht von der Frau auf den Mann übergehen und sich die häusliche Arbeitsteilung nur graduell, wenn überhaupt, verändert. Es kommt nicht zu einem Geschlechterarrangement mit „umgekehrten“ Vorzeichen, in welchem der weniger verdienende Mann den Großteil an familialer Fürsorgearbeit übernehmen würde (Klenner/Klammer 2009).

- Im Gegenteil: In den allermeisten Fällen kommt es in den Familien der Familienernährerinnen noch nicht einmal zu einer egalitären Aufteilung von familialer Fürsorgearbeit zwischen beiden Partnern – häufig auch deshalb, weil die Frauen zusätzliche Energie investieren, ihre Partner darin zu unterstützen, beruflich (wieder) Fuß zu fassen. Das heißt, dass die Übernahme der Ernährerinnenposition durch die Frau nicht zwingend zu gewandelten Geschlechterrollen in der betreffenden Familie führen muss.

Die wenigsten Frauen streben den Status der Familienernährerin von vornherein aktiv und freiwillig als Lebensmodell an. Sie werden in den meisten Fällen vielmehr zwangsläufig und unfreiwillig zu Familienernährerinnen, weil ihre Partner arbeitssuchend (30 Prozent) oder nicht erwerbstätig (30 Prozent) sind, oder weil die Partner Teilzeit arbeiten (19 Prozent) oder auf ihrer Vollzeitstelle weniger als die Frau verdienen (22 Prozent). Letztgenanntes schließt auch die Partner ein, die eine Soloselbstständigkeit ausüben. Denn überdurchschnittlich viele Partner von Familienernährerinnen sind selbstständig tätig und beziehen dabei ein relativ niedriges Einkommen (SOEP-Auswertungen für 2007, Brehmer et al. 2010: 26).

Familienernährerinnen sind somit nicht selten von einer Belastungskumulation betroffen, da sie in den meisten Fällen neben ihrem Haupteinkommensbezug auch die Hauptverantwortung für die familiäre Fürsorgearbeit tragen (Klenner/Klammer 2009). Ein großer Teil der erwerbstätigen Frauen würde daher an Stelle des männlichen oder weiblichen „Ernährermodells“ eine Einkommens- und Paarkonstellation bevorzugen, in welcher beide Partner etwa hälftig zum Haushaltseinkommen beitragen. Die bereits erwähnte Befragung durch Sinus Sociovision (2007) für das BMFSFJ zeigt, dass eine Erwerbskonstellation mit einer Frau als weiblicher Familienernährerin nur von zwei Prozent der Befragten als bevorzugtes Lebensmodell angegeben wird (ebd. 2007: 31).

Politischer Handlungsbedarf ergibt sich aus dem Phänomen der „Familienernährerinnen“ also nicht, weil es von einem großen Anteil von Frauen und Männern gewünscht würde. Vielmehr zeigt sich hier ein Phänomen, das einerseits durch politische Reformen wie die Erwerbserwartung an alle Erwerbsfähigen einer Bedarfsgemeinschaft gemäß SGB II oder auch die verstärkte Erwerbserwartung gegenüber geschiedenen Frauen im Rahmen des neuen Unterhaltsrechts induziert wurde, dessen Problematik jedoch durch den gleichzeitigen Fortbestand von institutionell gesetzten Anreizen, die auf andere Lebensmodelle hinlaufen, mit forciert wird. Anders ausgedrückt: Die hier zum Ausdruck kommende „Aufkündigung des deutschen Ernährermodells ‚von unten‘“ (Knuth 2006) erweist sich nicht nur als widersprüchliche Behandlung unterschiedlicher sozialer Milieus und Schichten. Stattdessen trifft sie in biografischer Perspektive häufig die gleichen Personen. Leidtragende sind vor allem Frauen (und Familien), die sich durch die bestehenden institutionellen und betrieblichen Anreize und Barrieren auf eine asymmetrische Aufgabenverteilung in der Familie eingelassen und ihre berufliche Entwicklung zurückgestellt haben, später aber – z. B. als Hauptverdienerin bei Arbeitslosigkeit des Mannes oder als alleinerziehende Mutter nach einer Scheidung – mit inzwischen nur noch beschränkten Erwerbs- und Einkommensmöglichkeiten mit völlig anderen Rollenerwartungen konfrontiert werden und sich selbst und ihre Familie ernähren müssen.

4. Alimentiert: Sozialleistungsbezug und Altersarmut als Konsequenz

Aus der Lebensverlaufsperspektive stellt sich also die Frage, welche Auswirkungen aus der vor allem im Anschluss an die Geburt von Kindern zu beobachtenden, durch institutionelle Regelungen, unzureichende Betreuungsinfrastruktur und betriebliche Strategien forcierten Retraditionalisierung der Geschlechterarrangements für die Verwirklichungschancen von Frauen und Männern in späteren Lebensphasen resultieren. Die biografischen Folgen der zumeist gemeinsam entwickelten Geschlechterarrangements und unter den gegebenen Umständen durchaus rationalen Familienstrategien zeigen sich z. B. im Fall einer Scheidung: Obwohl viele Mütter bald versuchen, den Einkommensverlust durch verstärkte eigene Erwerbstätigkeit zu kompensieren, verdoppelt sich ihre Armutsrisikoquote innerhalb des ersten Jahres nach der Trennung (Bundesregierung 2005: 83; BMFSFJ 2003: 8f., 12). Bei Männern ändert sich das Armutsrisiko in dieser Phase kaum – allerdings sind die Geschlechterunterschiede geringer, wo die Väter die Kinder betreuen (ebd.).

Besonders deutlich sind die Folgen der unterschiedlichen Erwerbsarrangements und -verläufe von Frauen und Männern nach wie vor in der Nacherwerbsphase zu sehen. Zwar ist der Anteil der Frauen mit eigenständiger Rente in den letzten Jahrzehnten gestiegen, bezüglich der Relation des durchschnittlichen Rentenzahlbetrags von Frauen- und Männerrenten hat sich in Westdeutschland seit den 1960er Jahren allerdings kaum etwas verändert (Klammer 2005: 312, 349). Aufgrund der Rentenformel, die sich in Deutschland besonders stark an der Zahl der Erwerbsjahre (Zeitfaktor) und der Höhe des Erwerbseinkommens (Einkommensfaktor) orientiert, setzen sich die beiden Faktoren, durch die sich die Erwerbsverläufe von Frauen und Männern in Deutschland besonders unterscheiden, direkt ins Rentenalter fort. Während Erwerbsunterbrechungen und Nichterwerbstätigkeit von Frauen, aber auch Zeiten mit nicht versiche-

rungspflichtiger Erwerbsarbeit (z. B. Minijobs) über den Zeitfaktor den Aufbau von Rentenansprüchen beeinträchtigen, dämpfen Teilzeit, niedrige Frauenlöhne und ausgebliebene Karriereentwicklungen von Frauen über den Einkommensfaktor das erzielbare Renteneinkommen. Zwei Millionen Frauen und Männer im Rentenalter (das sind 14 Prozent) können insgesamt weniger als 15 Erwerbsjahre aufweisen – von diesen Personen sind 1,9 Millionen Frauen aus Westdeutschland (BMAS 2008a: 111). Vor allem in Westdeutschland – kaum dagegen in Ostdeutschland – ist dabei ein deutlicher (negativer) Zusammenhang zwischen der Zahl der Kinder, die eine Frau erzogen hat, und ihrem eigenständigen Rentenanspruch zu konstatieren (BMAS 2008a: 105). Innerhalb des Renteneinkommens heutiger Rentnerinnen resultiert durchschnittlich nur ein geringer Betrag aus Fürsorgearbeit, obwohl gerade heutige Rentnerinnen häufig über lange Phasen ihres Lebens Kinder erzogen und gegebenenfalls auch ältere Verwandte gepflegt haben. Einer Auswertung der Rentenstatistik für 2008 zufolge wurden zwar bei gut neun Millionen der GRV-Rentenleistungen für Kindererziehung berücksichtigt, doch erhielten begünstigte Altersrentnerinnen durchschnittlich nur 56 Euro Monatsrente für ihre Kindererziehungsleistung (Bundesregierung 2009: 63)⁴

Frauen, die – nach dem Tod ihres Ehemannes – eine eigene Rente mit einer Hinterbliebenenrente kumulieren, erzielen die höchsten Renteneinkommen und erreichen etwa ein Renteneinkommen, das mit dem von Männern vergleichbar ist (a. a. O.: 50f.). Jedoch ist zu betonen, dass abgeleitete Ansprüche aufgrund von vermehrt prekären Erwerbsverläufen auch von Männern, jedoch auch aufgrund gestiegener Scheidungszahlen keine verlässliche Basis für die Alterssicherung von Frauen mehr bieten. Zwar kommt es bei einer Scheidung zum Versorgungsausgleich, dieser berücksichtigt jedoch nicht eventuell durch die asymmetrische Aufgabenverteilung in der Ehe erlittene Einkommenskapazitätsverluste, die sich auf die

⁴ Dies erklärt sich daraus, dass heutige Rentnerinnen zumeist ihre Kinder vor 1992 bekommen haben und ihnen daher nur ein Jahr pro Kind für die Rente angerechnet wird.

Einkommenschancen während der nach einer Scheidung verbleibenden Erwerbsphase auswirken. Abgeleitete Ansprüche besitzen zudem in vielfacher Hinsicht nicht den sozialversicherungsrechtlichen Status und die „Qualität“ von eigenständigen Ansprüchen. Hinterbliebenenleistungen haben eine Zwitterstellung zwischen einer Versicherungsleistung und einer Fürsorgeleistung, wobei in der vergangenen Dekade (z. B. durch die Rentenreform 2001) durch verschärfte Anrechnungsvorschriften der Fürsorgecharakter weiter verstärkt worden ist. Eigene Erwerbstätigkeit von Frauen führt im Hinterbliebenenfall nun eher zu Kürzungen der Hinterbliebenenrente. Auch für Frauen, die sich bewusst im Rahmen des ehelichen Arrangements auf Haushalt und Kindererziehung konzentriert haben, stellt die Hinterbliebenenrente keinen „Lohn für die Lebensleistung dar“, da sie die Erwerbsbiografie des verstorbenen Mannes, nicht jedoch die unbezahlte Arbeit der Frau spiegelt. Schließlich beschränkt die Hinterbliebenenrente die Wahlmöglichkeiten und damit die „Verwirklichungschancen“ für den weiteren Lebensweg, insofern abgeleitete Ansprüche im Falle einer Wiederheirat – anders als eigenständige Ansprüche – nach einer Übergangsfrist entfallen. Die Gesetzliche Rentenversicherung verstärkt hier das Prinzip der „verbundenen Leben“ („linked lives“) in mehrfacher Weise, indem sie zum einen die Einkommenssituation der Hinterbliebenen über den Tod des Partners hinaus von dessen Lebenserwerbseinkommen abhängig macht, zum anderen das Verlassen des Hinterbliebenenstatus zugunsten einer neuen Ehe mit hohen Opportunitätskosten belegt.

Als Gemeinsamkeit zwischen West- und Ostdeutschland ist hervorzuheben, dass unter den drei Gruppen von alleinlebenden Frauen im Alter – verwitweten, geschiedenen und ledigen Frauen – die geschiedenen am schlechtesten gestellt sind (Daten der ASID 2007; TNS Infratest Sozialforschung 2009: 74, Abb. 5-2; Frommert/Thiede 2010). Ungeachtet des im Falle einer Scheidung vorgesehenen Versorgungsausgleichs dokumentieren sich hier offensichtlich die Probleme, mit denen zumindest in Westdeutschland viele Frauen konfrontiert sind, die im Laufe ihres Lebens infolge einer Scheidung den Übergang aus der Rolle der Familienarbeiterin oder Zuverdienerin zu einer auf eigenständige Existenzsiche-

rung angewiesenen Erwerbstätigen bewerkstelligen müssen. Es gelingt ihnen häufig nicht mehr, entsprechend ihrer ursprünglichen Qualifikationen und Potenziale auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (TNS Infratest Sozialforschung 2009: 124). Die schlechtere finanzielle Versorgung und größere Bedürftigkeit zumindest eines Teils der Frauen im Alter wird auch daraus deutlich, dass nach den Daten des 3. Armuts- und Reichtumsberichtes der Regierung 2,6 Prozent der Frauen ab 65 Jahren, aber nur 1,8 Prozent der Männer aufgrund von Bedürftigkeit auf (ergänzende) Leistungen der „Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung“ angewiesen sind (BMAS 2008b: 43). Steiner und Geyer kommen in einer Simulationsstudie zu dem Ergebnis, dass vor allem in Ostdeutschland der Anteil von Frauen und Männern mit Niedrigrenten unterhalb der gesetzlichen Mindestrente deutlich zunehmen wird und zudem das durchschnittliche Vermögen in Ostdeutschland insbesondere in der Altersgruppe gesunken ist, die mit einem starken Rückgang ihrer eigenen GRV-Rente rechnen müssen (Steiner/Geyer 2010: 175f., Tab. 1).

Insgesamt ist abzusehen, dass es für nachrückende Geburtskohorten beiderlei Geschlechts angesichts der Kürzungen im Leistungsniveau der GRV und vieler nicht rentenversicherter Lebensphasen schwierig sein wird, einen Rentenanspruch oberhalb der bedürftigkeitsgeprüften Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung zu erreichen (Leiber 2009). Aus den Beiträgen für ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis in Höhe von 400 Euro ergibt sich nach gegenwärtigem Recht rechnerisch nach 45 Erwerbsjahren ein Rentenanspruch von monatlich 144 Euro (West) bzw. 127 Euro (Ost), bei Verzicht auf die Versicherungsfreiheit (§5 II 2 SGB VI) und zusätzlicher Beitragsleistung eine Rente von 190 Euro (West) bzw. 169 Euro (Ost) (Waltermann 2010a: B 31). Um Rentenansprüche in Höhe der Grundsicherung (ALG II inklusive Kosten der Unterkunft) aufzubauen, ist nach Darstellung von Waltermann (2010b: 82) rechnerisch ein Stundenlohn von 8,20 Euro erforderlich. Einer Berechnung von Steffen aus 2010 zufolge ist sogar ein sozialversicherungspflichtiger Stundenlohn von 9,47 Euro brutto über 45 Vollzeit-erwerbsjahre zur Erreichung von Anwartschaften in Höhe des durchschnittlich im Rahmen der Grundsicherung im Al-

Tab. 1: Entwicklung des Anteils der Personen mit Niedrigrenten in der GRV* (Simulationsergebnisse, in %)

Anteil der GRV-Rentenbezieherinnen mit Renten unter 600 Euro	Deutschland	Westdeutschland		Ostdeutschland	
	Gesamt	Männer	Frauen	Männer	Frauen
Kohorte 1937 - 1951	29,9	2,7	54,2	3,9	25,3
Kohorte 1952 - 1971	32,5	2,3	53,8	31,4	48,0

* Rentenzahlbetrag nach Abzug des Eigenanteils zur Kranken- und Pflegeversicherung, Basisszenario; Beträge abdiskontiert auf das Basisjahr 2005.

Quelle: Steiner/Geyer (2010), Zusammenstellung von Daten aus Tab. 5-3, S. 127.

ter gezahlten Betrags (676 Euro/Monat) erforderlich (Hans-Böckler-Stiftung 2010). Dieser Betrag wird jedoch vor allem von Frauen in Dienstleistungstätigkeiten häufig nicht erzielt.

An den Beispielrechnungen wird deutlich, dass mit der Förderung von Minijobs und Niedriglohnarbeitsverhältnissen keine eigenständige Alterssicherung oberhalb des Niveaus der Armutsgrenze bzw. der bedarfsgeprüften Grundsicherung zu erreichen ist. Arbeitsverhältnisse, die gegenwärtig im familiären Kontext als eine akzeptable Option erscheinen, können sich im Hinblick auf die Nacherwerbsphase somit leicht als erwerbsbiografische Falle erweisen. Hier werden durch die existierende arbeits-, sozial- und steuerrechtliche Begünstigung eines Niedriglohn- und Zuverdienstsektors, in dem überwiegend Frauen erwerbstätig sind, individuelle und gesellschaftliche Probleme in der Zukunft aufgebaut. Sofern Reformen ausbleiben, werden sich diese Probleme in absehbarer Zeit in nicht existenzsichernden eigenständigen Alterssicherungsansprüchen, aber auch in deutlich steigenden Kosten für die steuerfinanzierte subsidiäre Grundsicherung niederschlagen.

Um zukünftiger Altersarmut – nicht nur von Frauen – vorzubeugen, wird ein gesamtes Paket von Reformen benötigt, das sowohl den Versichertenkreis, die Beitrags- und Leistungsgestaltung in der Rentenversicherung, aber

ebenso die Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere den Abbau prekärer Beschäftigungsverhältnisse und eine angemessene Entlohnung, in den Blick nehmen muss.

4.1 Eine Frage der Präferenzen?

Unterschiedliche Muster der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit in der Familie können das Ergebnis einer bewussten Entscheidung sein. So geht Hakim (2000 und 2006) in der von ihr entwickelten – in der Geschlechterforschung kontrovers diskutierten – Präferenztheorie davon aus, dass drei Gruppen von Frauen zu differenzieren seien: eine erste Gruppe (je nach Land ca. 10-30 Prozent), die stark berufsorientiert sei und häufig freiwillig kinderlos blieb, eine zweite vergleichbar große Gruppe, die stark familienorientiert sei, oft mehrere Kinder habe und wenig erwerbsorientiert sei, sowie eine dritte – die quantitativ größte – Gruppe, die als „ambivalent“ und „adaptiv“ zu bezeichnen sei und Familie und Beruf ausgewogen zu vereinen suche. Sofern unterschiedliche Erwerbsarrangements in Paarfamilien unterschiedliche Präferenzen spiegeln, müsse aus der geringeren Erwerbspartizipation von Frauen insofern nicht zwingend politischer Handlungsbedarf resultieren. Diese Auffassung liegt – explizit oder implizit – auch vielen Argumentationsmustern zugrunde, die unter dem Stichwort der „Wahlfreiheit“ in politischen Diskussionen zum Ausdruck kommen.

Die Untersuchungen von Hakim berücksichtigen allerdings zum einen nicht, dass sich die Präferenzen und gewünschten Arrangements über den Lebensverlauf hinweg verändern können. Zum anderen belegen zahlreiche Untersuchungen für Deutschland, dass sich in vielen Fällen die eigentlichen Erwerbswünsche von Frauen (und Männern) faktisch nicht realisieren lassen – Wunsch und Wirklichkeit fallen bezüglich des Erwerbsumfangs bei beiden Geschlechtern seit Langem auseinander. Zudem sind die Arrangements nicht statisch, sondern verändern sich mit den Phasen des Erwerbs- und Familienlebens. Eine Auswertung von Mikrozensus-Daten des Jahres 2007 kommt zu dem Ergebnis, dass vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer in beiden Landesteilen durchweg eine Reduzierung ihrer tatsächlichen Arbeitszeit um gut fünf Stunden pro Woche wünschen (Holst 2009: 411). Wie in früheren Studien zeigt sich, dass in der Tendenz Vollzeitbeschäftigte kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten wünschen. Insbesondere Arbeitszeiten im Bereich kurzer Vollzeit von 30 bis 34 Stunden pro Woche sind häufiger gewünscht als realisierbar (a. a. O.: 413). Auf der anderen Seite gibt es noch immer unerfüllte Teilzeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten. Dies zeigt, dass von wirklicher „Wahlfreiheit“ nicht die Rede sein kann.

4.2 Gleichstellungspolitik als Innovationspolitik und (Teil-)Antwort auf den Fachkräftemangel

Wie die Sachverständigenkommission Gleichstellung im Rahmen des Ersten Gleichstellungsberichts für Deutschland herausgearbeitet hat, mangelt es der Gleichstellungspolitik in Deutschland trotz einiger Fortschritte in den letzten Jahren an einem gemeinsamen Leitbild. Interventionen in unterschiedlichen Lebensphasen und verschiedene Übergänge im Lebensverlauf stehen unverbunden nebeneinander. Der Mangel an Konsistenz führt dazu, dass gleichzeitig Anreize für ganz unterschiedliche Lebensmodelle gesetzt werden oder dass oft die Unterstützung in der einen Lebensphase in der nächsten abbricht oder in eine andere Richtung weist.

Wenig zukunftsweisend ist dabei die starke Förderung von Minijobs, die in Deutschland besonders ausgeprägte Ertragsschwäche vieler Arbeitsplätze und die geringe

Zahl von Frauen in Führungsfunktionen. Es gilt daher, die besonderen Anreize für geringfügige Arbeit im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht zu beseitigen. Angesichts des hohen Anteils gering bezahlter Frauen ist ein gesetzlicher Mindestlohn unverzichtbar. Politischer Handlungsbedarf resultiert vor dem Hintergrund der skizzierten Befunde aber nicht nur, weil Frauen und Männer aufgrund der Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ihre über den Lebenslauf wechselnden Bedarfe und Präferenzen oft nicht realisieren können. Angesichts des demografischen Wandels und der rasanten Entwicklungen, die Unternehmen in internationalen Märkten und im Wettbewerb zu bewältigen haben, stellt die Nutzung des weiblichen Erwerbspersonenpotenzials eine Kernaufgabe der Zukunft dar. Für die wirtschaftliche Entwicklung hat die Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben daher einen zentralen Stellenwert.

Notwendig ist daher eine konsistente Gleichstellungspolitik über den Lebensverlauf, die von einem Leitbild gleicher Verwirklichungschancen von Männern und Frauen im Bildungs- und Beschäftigungssystem ausgeht, aber auch Raum für gesellschaftlich notwendige unbezahlte Sorgearbeit, Bildungsphasen und Eigenzeit lässt, Wahlmöglichkeiten für unterschiedliche Präferenzen und in unterschiedlichen Lebensphasen bietet und gleichzeitig sicherstellt, dass Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit für gesellschaftlich anerkannte Tätigkeiten wie z. B. Sorgearbeit langfristig nicht zu Nachteilen führen.

Das bedeutet, dass Frauen und Männer gleiche tatsächliche – und nicht nur formale – Wahlmöglichkeiten benötigen, um ihr Leben zu gestalten. Eine Politik, die auf eine wirkliche Chancengleichheit abzielt, muss Fehlanreize verhindern und darauf achten, dass Entscheidungen keine kurz- und langfristigen negativen Folgen auf bestimmte Bevölkerungs- oder Geschlechtergruppen haben. Vielmehr sollen beide Geschlechter die Option haben und entsprechende Rahmenbedingungen dafür vorfinden, ihre Erwerbsaufgaben mit ihren Fürsorgeaufgaben vereinbaren zu können, ohne dass es dadurch zu gravierenden beruflichen, einkommens- oder rentenbezogenen Nachteilen für sie kommt.

Gleichstellung erfordert auch eine flexiblere Arbeitswelt. Die Beschäftigten sollen mehr Optionen erhalten, ihre Arbeitszeit zu ändern oder die Erwerbstätigkeit zu unterbrechen. Sinnvoll wäre es, diese Optionen in einem neuen Gesetz zu Wahlarbeitszeiten zu verankern.

Dabei kann tatsächliche Gleichstellung durch eine neue rechtliche und institutionelle Rahmung alleine nicht hergestellt werden. Es bedarf eines Umdenkens in der Arbeitswelt und der Entwicklung einer Unternehmenskultur, die sich am Leitbild der/des Erwerbstätigen mit (potenziellen) Fürsorgeverpflichtungen und anderen lebensweltlichen Zeitbedarfen im Lebensverlauf orientiert. Im Hinblick auf eine bessere Berücksichtigung lebensweltlicher Anforderungen der Beschäftigten und eine Synchronisierung der langfristigen Bedarfe der Unternehmen und der Beschäftigten kann das lebensereignisorientierte Personalmanagement (Rühl/Armutat 2009, vgl. auch BMFS-FJ 2011) ein zukunftssträchtiges Konzept darstellen. Dabei werden unter Lebensereignissen nach Rühl und Armutat (2009: 31) die Herausforderungen gefasst, die einen größeren Einschnitt in die persönliche und berufliche Biografie verursachen. Die Zielsetzung eines an den individuellen Lebensereignissen der Beschäftigten ausgerichteten Personalmanagements ist es, einen Ausgleich zwischen den unternehmerischen Interessen und den individuellen Herausforderungen des einzelnen Mitarbeiters in unterschiedlichen Lebensphasen zu realisieren.

Für diejenigen, die angesichts veränderter Bedingungen auf dem Arbeitsmarkt mit vermehrten Erwerbsunterbrechungen und diskontinuierlichen Erwerbsbiografien konfrontiert sind, gilt es, angemessene Zugangswege zu den sozialen Sicherungssystemen zu schaffen. Von besonderer Bedeutung ist in diesem Zusammenhang die Absicherung der unterschiedlichen Nichterwerbsphasen und die Stärkung des Mindestsicherungsnetzes, z. B. durch eine Aufwertung niedriger Rentenansprüche. Universelle, am Bürgerstatus anknüpfende Leistungen erweisen sich als geeignet zur Abfederung von Unterbrechungsphasen, von Phasen reduzierter Erwerbsarbeit und von Übergängen. Aktivierungsmaßnahmen können eine Unterstützung bei der Bewältigung von alten und neuen Risiken

darstellen, jedoch die vorgenannten Sicherungsleistungen nicht ersetzen. Zentral ist die Erkenntnis, dass das Problem niedriger Alterseinkünfte nicht (allein) durch die Ausgestaltung des Alterssicherungssystems zu lösen ist, sondern die Ursachen für das steigende Risiko der Altersarmut auf dem Arbeitsmarkt liegen. Der massive und bewusst politisch geförderte Anstieg von Niedriglöhnen dokumentiert sich nicht nur in der hohen Zahl der „Aufstocker“, die ergänzende ALG-II-Leistungen beziehen (müssen), sondern auch in einem großen Anteil an Erwerbstätigen, die zwar gerade so „über die Runden“ kommen, jedoch keine Möglichkeit haben, eine armutsvermeidende Alterssicherung aufzubauen. Gesetzliche Mindestlöhne, die Eindämmung von Leiharbeit und ein Abschied von der Minijobstrategie sind daher wichtige Desiderate im Hinblick auf die Chancen der Beschäftigten auf eine armutsfreie Erwerbs- und Nacherwerbsphase.

Vorrangig geht es in der Gleichstellungspolitik um die Unterstützung neuer Lebensentwürfe von Frauen und Männern. Gleichzeitig ist sie aber auch ein unverzichtbarer Bestandteil einer modernen Innovationspolitik. Denn durch eine Nutzung aller Talente unserer Gesellschaft werden Unternehmen leistungsfähiger und flexibler. Gleichzeitig führt die Erwerbstätigkeit von Frauen nicht nur zu zusätzlicher wirtschaftlicher Nachfrage, sondern es entstehen auch neue Beschäftigungsverhältnisse, vor allem im Dienstleistungsbereich. Wenn zudem Frauen vollwertige Beitragszahler werden und nicht nur abgeleitete Ansprüche nutzen, werden die Sozialsysteme stabilisiert. Die Kosten der gegenwärtigen Nichtgleichstellung übersteigen die einer zukunftsweisenden Gleichstellungspolitik bei Weitem.

Literatur

- Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2008: Bildung in Deutschland 2008: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Übergängen im Anschluss an den Sekundarbereich I, Bielefeld.
- Bäcker, Gerd; Koch, Angelika; Vornmoor, Astrid 2007: Chancengleichheitsorientierte Arbeitszeitpolitik in der betrieblichen Praxis. Eine Wirkungsanalyse des Bundeserziehungsgeldgesetzes und des Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Projektbericht im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, http://www.boeckler.de/pdf_fof/S-2004-695-3-2.pdf (22.11.2008).
- Bathmann, Nina; Müller, Dagmar; Cornelißen, Waltraud 2011: Karriere, Kinder, Krisen. Warum Karrieren von Frauen in Paarbeziehungen scheitern oder gelingen, in: Cornelißen, Waltraud; Rusconi, Alessandra; Becker, Ruth (Hrsg.), Berufliche Karrieren von Frauen. Hürdenläufe in Partnerschaft und Arbeitswelt, Wiesbaden, S. 105.149.
- Bauriedl, Sybille; Schier, Michaela; Strüver, Anke (Hrsg.) 2010: Geschlechterverhältnisse, Raumstrukturen, Ortsbeziehungen. Erkundungen von Vielfalt und Differenz im spatial turn, Münster.
- beruf und familie gGmbH (2008): Männer vereinbaren Beruf und Familie. Über die zunehmende Familienorientierung von Männern und Lösungsbeispiele für Arbeitgeber, Frankfurt am Main, http://www.beruf-und-familie.de/system/cms/data/dl_data/89e2770d536598c647e9b07e838c78be/PLF04_Maenner_vereinbaren_beruf_u_familie.pdf (18.2.2009).
- Blossfeld, Hans-Peter; Schulz, Florian 2006: Wie verändert sich die häusliche Arbeitsteilung im Eheverlauf? Eine Längsschnittstudie der ersten 14 Ehejahre in Westdeutschland, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 58, S. 23-49.
- Botsch, Elisabeth; Lindecke, Christiane; Wagner, Alexandra 2007: Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen, Düsseldorf, Edition der Hans-Böckler-Stiftung 193.
- Brehmer, Wolfram; Klenner, Christina; Klammer, Ute 2010: Wenn Frauen das Geld verdienen – eine empirische Annäherung an das Phänomen der „Familienernährerin“. WSI-Diskussionspapier 170, Düsseldorf.
- Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung 2007: Frauen – Männer – Räume. Geschlechterunterschiede in den regionalen Lebensverhältnissen von Frauen und Männern. Berichte. 26, Bonn, http://www.bbsr.bund.de/cln_016/nn_335588/BBSR/DE/Fachthemen/Raumordnung/RaumentwicklungDeutschland/GenderMainstreaming/Frauen-MaennerRaeume/01_Start.html (22.7.2010).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2008a. Alterssicherungsbericht – Ergänzender Bericht der Bundesregierung zum Rentenversicherungsbericht 2008, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2008b. Lebenslagen in Deutschland. Der 3. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2003: Wenn aus Liebe rote Zahlen werden. Über die wirtschaftlichen Folgen von Trennung und Scheidung, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)2008: Beruflicher Wiedereinstieg nach der Familiengründung. Bedürfnisse. Erfahrungen. Barrieren. Sinus Sociovision, Berlin, http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/RedaktionBMFSFJ/Broschuerenstelle/Pdf-Anlagen/beruflicher-wiedereinstieg-nach-der-familiengr_C3_BCndung,property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf (20.2.2009).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) 2010: Unternehmensmonitor Familienfreundlichkeit 2010, Berlin: BMFSFJ.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hrsg.) 2011: Neue Wege - Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht. Bundestagsdrucksache 17/6240, Berlin.
- Bundesregierung 2005: Lebenslagen in Deutschland. Der 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung, Berlin.
- Bundesregierung 2009. Bericht der Bundesregierung über die gesetzliche Rentenversicherung, insbesondere über die Entwicklung der Einnahmen und Ausgaben, der Nachhaltigkeitsrücklage sowie des jeweils erforderlichen Beitragsatzes in den künftigen 15 Kalenderjahren, BT-Drucksache 17/52.
- Busch, Anne; Holst, Elke 2008: Verdienstdifferenzen zwischen Frauen und Männern nur teilweise durch Strukturmerkmale zu erklären, in: DIW-Wochenbericht 15, S.184-190.
- Frommert, Dina; Thiede, Reinhold 2010. Alterssicherung vor dem Hintergrund unterschiedlicher Lebensverläufe. Expertise für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung.
- Hakim, Catherine 2000: Work-Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory, Oxford.
- Hakim, Catherine 2006: Women, Careers, and Work-Life Preferences, in: British Journal of Guidance and Counselling 34, S.279-294.
- Hans-Böckler-Stiftung 2008: Größerer Rückstand mit den Jahren, <http://boeckler-boxen.de/3763.htm> (20.9.2009).
- Hans-Böckler-Stiftung 2010. Ein Arbeitsleben mit Niedriglohn reicht nicht für die Rente, <http://www.boeckler-boxen.de/5426.htm> (1.12.2010).

- Hirsch, Boris; König, Marion; Möller, Joachim 2009: Regionale Unterschiede im „Gender Pay Gap“. Lohnabstand von Frauen in der Stadt kleiner als auf dem Land, IAB-Kurzbericht 22, Nürnberg.
- Holst, Elke 2009: Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte wollen längere Arbeitszeiten, in: DIW-Wochenbericht 25, S. 409-415.
- Klammer, Ute 2005: Soziale Sicherung, in: Bothfeld, Silke; Klammer, Ute; Klenner, Christina; Leiber, Simone; Thiel, Anke; Ziegler, Astrid (Hrsg.), WSI-FrauenDatenReport 2005, Berlin, Sigma, S. 307-382.
- Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar 2012: Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern, Berlin.
- Klammer, Ute; Weßler-Poßberg, Dagmar 2011: Zwischen betrieblichen Angeboten und gelebter Organisationskultur – Fallstudien zur Wirkung und Nutzung der Angebote betrieblicher Familienpolitik und Gleichstellung in Organisationen der Privatwirtschaft und des öffentlichen Sektors. Studie im Auftrag des BMFSFJ, (noch) nicht veröffentlichter Projektendbericht.
- Klammer, Ute 2013: Gleichstellungspolitik als Baustein von Demografiepolitik und (Teil-)Antwort auf den Fachkräftemangel, in: Hüther, Michael; Naegele, Gerhard (Hrsg.): Demografiepolitik. Herausforderungen und Handlungsfelder, Wiesbaden, S. 299-314.
- Klenner, Christina; Klammer, Ute 2009: Weibliche Familienernährerinnen in West- und Ostdeutschland – Wunschmodell oder neue Prekarität?, in: BMFSFJ/MPI für ausländisches und internationales Sozialrecht (Hrsg.): Rollenleitbilder und -realitäten in Europa: Rechtliche, ökonomische und kulturelle Dimensionen, Dokumentation des Workshops 20.-22. Oktober 2008, Forschungsreihe Band 8, Baden-Baden, S. 62-84.
- Knuth, Matthias 2006: „Hartz IV“ – die unbegriffene Reform, in: Sozialer Fortschritt 7, S. 160-168.
- Koch, Angelika 2007: Teilzeitregelung in Führungspositionen für Beschäftigte mit Kindern, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 3-8.
- Koch, Angelika 2008: Elternzeit – Teilzeit – Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen, in: WSI-Mitteilungen 11 + 12, S. 612-618.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris 2009: Vereinbarungen zur Chancengleichheit. Kaum Fortschritte bei der betrieblichen Förderung, IAB-Kurzbericht 26, Nürnberg.
- Leiber, Simone 2009: Armutsvermeidung im Alter: Handlungsbedarf und Handlungsoptionen, WSI-Diskussionspapier 166. Düsseldorf.
- Leitner, Sigrid; Ostner, Ilona; Schratzenstaller, Margit 2004 (Hrsg.): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell?, Wiesbaden.
- Opaschowski, Horst 2010: Deutschland 2030 – Wie wir in Zukunft leben werden, Gütersloh.
- Rühl, Monika; Armutat, Sascha 2009: Elemente eines lebensereignisorientierten Personalmanagements, in: Armutat, Sascha et al. (Hrsg.): Lebensereignisorientiertes Personalmanagement – eine Antwort auf die demografische Herausforderung, Bielefeld, S. 29-32.
- Sachverständigenkommission Gleichstellung 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Gutachten der Sachverständigenkommission an das BMFSFJ für den Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (zitiert als: BMFSFJ 2011).
- Seyda, Susanne; Stettes, Oliver 2010: Familienfreundlichkeit in der deutschen Wirtschaft – Ergebnisse des Unternehmensmonitors Familienfreundlichkeit 2010, IW-Trends 2, Köln.
- Sinus Sociovision 2007: Rollen im Wandel – Strukturen im Aufbau. Eine sozialwissenschaftliche Untersuchung vor dem Hintergrund der Sinus-Milieus®. Erste Befunde 2007, [www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/sinus-langfassung, property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Internetredaktion/Pdf-Anlagen/sinus-langfassung_property=pdf,bereich=bmfsfj,sprache=de,rwb=true.pdf) (4.7.2009).
- Statistisches Bundesamt 2010: Alleinerziehende in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2009, Wiesbaden.
- Steiner, Victor; Geyer, Johannes 2010: Erwerbsbiografien und Alterseinkommen im demografischen Wandel – eine Mikrosimulationsstudie für Deutschland, DIW Politikberatung kompakt 55, Berlin.
- TNS Infratest Sozialforschung 2009: Alterssicherung in Deutschland 2007 (ASID '07). Zusammenfassung wichtiger Untersuchungsergebnisse, München, (zitiert als: ASID 2007).
- Waltermann, Raimund 2010a: Abschied vom Normalarbeitsverhältnis? Welche arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen empfehlen sich im Hinblick auf die Zunahme neuer Beschäftigungsformen und die wachsende Diskontinuität von Erwerbsbiographien? Verhandlungen des 68. Deutschen Juristentages Berlin 2010, Band I, Gutachten Teil B, München.
- Walther, Kathrin; Schaeffer-Hegel, Barbara 2007: Karriere mit Kindern?!, in: Aus Politik und Zeitgeschichte 7, S. 3-8.



Wie wollen wir leben und arbeiten?

Arbeitssoveränität stärken! Arbeitswelten: Beteiligungs- und Ordnungsstrukturen

Gerhard Wegner

Die Transformation der Gesellschaft in Richtung einer starken Nachhaltigkeit erfordert eine deutliche Aufwertung der von den Menschen geleisteten Arbeit. Denn in den Arbeitswelten in den Unternehmen konkretisiert sich prominent, was es mit Nachhaltigkeit tatsächlich auf sich hat. Das gilt zum einen im Blick auf das Was: auf den Einsatz der Kompetenz der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zum Erreichen nachhaltiger gesellschaftlicher und unternehmerischer Ziele. Von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als sinnvoll anerkannte Arbeit leistet hierzu einen Beitrag. Und zum anderen im Blick auf das Wie: auf die Art und Weise, wie die lebendige menschliche Arbeitskraft konkret von den Unternehmen und den Betroffenen selbst eingesetzt wird. Die Arbeitskraft ist selbst eine höchst wertvolle Ressource, die nicht verschwendet oder vernutzt, sondern möglichst suffizient

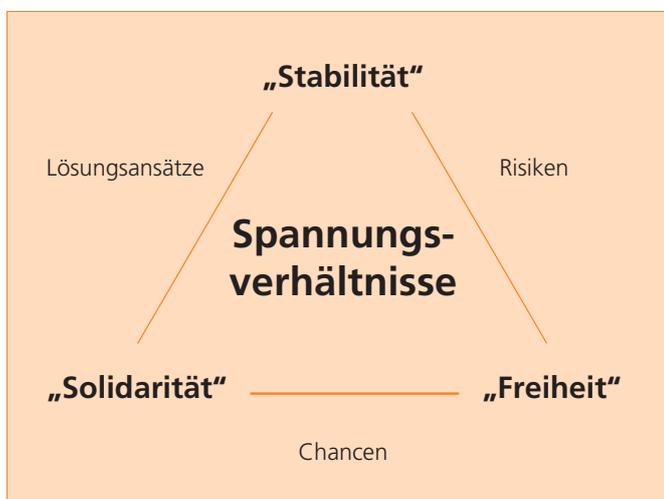
genutzt werden soll. Eine nachhaltige Gesellschaft kann deswegen nicht ohne eine erhöhte individuelle, zivilgesellschaftliche und politische Achtsamkeit auf gute Arbeit als wichtigen Teil eines guten Lebens gestaltet werden. Arbeit und Leben sind heute mehr denn je untrennbar miteinander verknüpft – im Guten wie im Bösen.

1. Problemanalyse

Tatsächlich aber ist seit etwa Mitte der 90er Jahre ein Prozess der De-Thematisierung von Arbeit zu beobachten, der bis heute anhält. Nicht, wofür oder wie Menschen arbeiten, steht im Mittelpunkt der Diskussion, sondern ob es überhaupt genügend Beschäftigung gibt. Die Qualität der Arbeit ist zugunsten eines letztlich leeren Begriffs von Erwerbsarbeit als solcher in den Hintergrund geraten

und kommt bestenfalls nur noch negativ in den Fokus der Aufmerksamkeit, wenn prekäre Arbeitsbedingungen, der Abbau von Arbeitnehmerrechten oder steigende gesundheitliche Lasten durch die Zunahme psychischer Krankheiten beklagt werden. Diese Situation führt zu einer deutlichen Unterbewertung der menschlichen Arbeit in der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit. Kriterien einer guten Arbeitsqualität, wie z. B. Fragen der Arbeitszeitgestaltung, der Einkommensverhältnisse und vor allem der rechtlichen und faktischen Mitbestimmungs- und Beteiligungsrechte sind weitgehend zulasten vieler Arbeitenden unterbewertet.

Menschliche Arbeit realisiert sich in einem komplexen Bedingungs- und Beziehungsgeflecht, in dem drei Aspekte von großer Bedeutung sind: Stabilität, Solidarität und Freiheit. Sie beschreiben ein Gestaltungs- und Spannungsdreieck. In seiner Analyse lassen sich spezifische Problem- und Risikofelder, Chancen und Lösungsansätze – aber auch mögliche produktive Unzufriedenheiten identifizieren. Gerade Letztere sind von entscheidender Bedeutung: Sie können die Brutstätten innovativer Realisierungsperspektiven guter Arbeit sein. Entscheidend ist, inwieweit sich die Arbeitenden angesichts organisatorischer und unternehmerischer Zielsetzungen möglichst souverän in diesem Feld bewegen können, da sie von den übergreifenden gesetzlichen und konkreten betrieblichen Bedingungen in der Entfaltung ihrer Fähigkeiten unterstützt werden.



2. Differenzierungen

Wie sich dieses Spannungsfeld jeweils konkret in den Unternehmen bzw. Arbeitswelten aufspannt, stellt sich höchst unterschiedlich dar. Die Situation der Arbeitenden insgesamt ist durch Heterogenität und Segmentierung bestimmt – gerade was Möglichkeiten des Einflusses auf die Arbeitsgestaltung anbetrifft. So werden zwar 45 Prozent aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer durch einen Betriebsrat vertreten – decken damit aber nur elf Prozent aller betriebspflichtigen Betriebe ab. In weiteren elf Prozent der Betriebe finden sich alternative Vertretungsorgane.

- Insgesamt lassen sich mindestens fünf unterschiedliche Arbeitswelten differenzieren:
- Arbeiterbelegschaften in den industriellen Kernbereichen mit einer nach wie vor starken gewerkschaftlichen Vertretungsbasis;
- industrielle Klein- und Mittelbetriebe (oft Eigentümer – bzw. Familienbetriebe) mit geringerem Deckungsgrad von Betriebsrätinnen und Betriebsräten und Formen von Paternalismus (= gemessen an der Anzahl der Betriebe und der Beschäftigten das größte Segment);
- Hochqualifizierte Beschäftigte in den Großbetrieben der industriellen Kernbereiche, die vor allem auf Selbstvertretung setzen;
- Hochqualifizierte Beschäftigte in kleinen New Economy-Betrieben/IT-Industrie;
- prekäre Dienstleistungsarbeit mit Niedriglohn, Niedrigqualifikation und Einfacharbeit mit einer oft instrumentalistischen und repressiven Arbeits(un)kultur.

Schon von dieser Differenzierung her muss von einer breiten Vielfalt von Arbeitsformen und -situationen gesprochen werden, die sich nicht über einen Kamm scheren lassen. Die Rede vom (alten oder neuen) Normalarbeitsverhältnis wird dem nicht gerecht. Diese Vielfalt gilt es auch als etwas Positives zu würdigen. Allerdings braucht es für alle geltende grundlegende Regelungen, die Missbrauch und Ausbeutung unterbinden. In dieser Hinsicht ist die Situation in der prekären Dienstleistungsarbeit besonders kritisch zu sehen.

3. Stabilität

Grundlegende Fähigkeiten können Menschen nicht angemessen entwickeln und schon gar nicht entfalten, wenn sie unter unsicheren Arbeitsbedingungen leben und ihr Leben durch die damit verbundenen Ängste geprägt ist. Dies betrifft Fragen der materiellen Sicherheit, aber auch der dauerhaften Aufrechterhaltung der eigenen Leistungsfähigkeit, so insbesondere der Gesundheit. Darüber hinaus beziehen sich diese Interessen auf Sicherheiten vor allgemeinen Lebensrisiken – aber auch im Blick auf eigene Lebensplanungen wie die Gründung einer Familie u. ä. braucht es längerfristig sichere Verhältnisse. Im gewissen Umfang zählen hierzu auch Interessen an „geordneten“ Verhältnissen in den Betrieben, die mit einem angemessenen Lohn, der Integration in möglichst wenig prekäre Arbeitsverhältnisse, persönlicher Integrität und geringen Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten einhergehen. Weiter sind hiermit auch Aspekte der Freiheit von Entwürdigung und Demütigung sowie dem Vorhandensein einer Fehlerkultur und einem angemessenen Verhältnis zwischen Vorgesetzten und Arbeitnehmerinnen sowie Arbeitnehmern verbunden. Allerdings eröffnen Prozesse der Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen auch neue Wahlmöglichkeiten und Gestaltungspotenziale für die Beschäftigten.

Aber: Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses, unstete Erwerbsbiografien, die mit der Zunahme von prekären und atypischen Beschäftigungsformen einhergehen, haben Zukunftängste verstärkt. Besonders kritisch ist dies bei den 22 Prozent der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die mittlerweile im Niedriglohnbereich arbeiten – was einen erheblichen Anstieg in wenigen Jahren bedeutet: Noch 1995 waren es nur 15 Prozent. Insbesondere atypische Beschäftigungen weisen ein großes Prekaritätsrisiko auf. Der erhoffte soziale Aufstieg kommt nur selten zustande. 68 Prozent der Betroffenen sind Frauen. Der Leistungsdruck über subtilere Anreizsysteme in den Betrieben, „Deregulierungen“ in den Standards der Arbeit, veränderte „offene“ und nur scheinbar freiere Umgangsformen können zu Verunsicherungen beitragen. Dies wird durch Veränderungen in sozialen Sicherungssystemen, mehr private Absicherung

über Marktangebote, weniger solidarische Sicherung, aber auch im persönlichen und familiären Umfeld (Zunahme von Scheidungen und von Bindungsproblemen), die auch mit finanziellen Risiken einhergehen, noch verstärkt.

4. Solidarität

Gute Arbeit erfordert solidarische Beziehungen der Arbeitenden untereinander, in denen Kooperation und gegenseitige Angewiesenheit ausgelebt werden kann. Diese Formen müssen im Blick auf veränderte und neue Geschlechterrollen produktiv erneuert werden. Konkrete Partizipationsmöglichkeiten auf der Arbeit müssen einhergehen mit einem Ausbau der repräsentativen Mitbestimmung. Die Arbeitenden brauchen mehr Möglichkeiten, mit über die Anwendung ihrer eigenen Arbeitskraft verfügen zu können, damit sie sich als Mitgestalter ihres eigenen Tuns und nicht als Opfer verstehen können. Arbeits- und Unternehmenskultur müssen ineinander greifen. Wichtig hierzu sind alte und neue Formen gewerkschaftlicher Solidarität, in denen die Arbeitenden ihre Konkurrenz überwinden und gemeinsame Ziele durchsetzen. Hochqualifizierte werden sich allerdings mit herkömmlichen Mitteln nur schwer für Formen einer stellvertretenden Interessenartikulation gewinnen lassen. Gerade sie sind jedoch für Prozesse gesellschaftlicher Transformation von großer Bedeutung.

Die Risiken in diesen Bereichen sind aber unübersehbar. Sie haben vor allem mit einem Verlust von selbstverständlicher Solidarität angesichts soziokultureller Modernisierungsprozesse in den Unternehmen und der gesamten Gesellschaft zu tun. Zusammenhalt stellt sich nicht mehr allein aufgrund von traditioneller Zugehörigkeit ein. Die klassische Interessenvertretung steckt nicht selten in einer Milieufalle. Das gesellschaftliche Klima fördert individuelle Durchsetzung auf Kosten solidarischer Prozesse. Stark individualisierte Anreiz- und Wettbewerbssysteme in den Unternehmen bedrohen kollektiven Zusammenhalt. Bearbeitet werden muss zudem das Problem exklusiver Solidarität von kleinen, hochqualifizierten Arbeitnehmergruppen, die erfolgreich die Prinzipien der Tarifeinheit unterlaufen und die Belegschaften spalten. Vermarktlichung

und indirekte Steuerung in den Unternehmen führen auch zu einer Erosion der bisherigen Formen, sich gegen Verschlechterungen zu wehren und die eigenen Interessen wahrzunehmen. Sie bringt die Beschäftigten in eine Lage, in der sie, um ihre Arbeitsanforderungen zu erfüllen, selbst, d. h. von sich aus, auf ihnen zustehende Rechte verzichten und so lange erkämpfte Regeln unterlaufen. In dieser Situation kann eine Stellvertreterpolitik nicht mehr greifen.

5. Freiheit

Aspekte der individuellen und gruppenbezogenen Freiheit und Autonomie in der Arbeitswelt haben in den letzten Jahren erkennbar an Bedeutung gewonnen. So sind innerhalb gewisser Grenzen die Zeitsouveränität und auch die Freiheit von Arbeitsgruppen gewachsen und damit sind auch die Sinn- und Entfaltungspotenziale größer geworden. Selbstwirksamkeit kann stärker erfahren werden. Die Stärkung von Bottom-up-Beziehungen gegenüber Top-down-Beziehungen, die Stabilisierung von Netzwerkrelationen und die Entstehung von Heterarchien statt Hierarchien, die zunehmende Relevanz von Verhandlungen, von kommunikativer Rationalität – alles in allem die stärkere Nutzung der subjektiven und emotionalen Anteile der Arbeit (Subjektivierung von Arbeit), die neue Möglichkeiten positiven Arbeitslebens eröffnen, haben unter großen Teilen der Arbeitenden zugekommen. Gewachsen sind damit auch die Spielräume zum Ausagieren von individuellen Arbeitspotenzialen, insbesondere bei Höherqualifizierten.

Aber: Die neuen Formen der Freiheit stellen stets auch unternehmerische Ressourcen dar, die in vielfältiger Weise genutzt werden. Die (positive) Abschaffung des Kommandostils auf der Arbeit führt deswegen auch stets zu subtileren Verfügungsformen über die Arbeitenden. Formen der Entgrenzung von Arbeit, die mit Selbstausbeutung, Vereinzelung und einer sehr kurzfristigen Orientierung (Short-Terminism) einhergehen, haben zugenommen. Es kommt zur Erosion von institutionellen und motivationalen Grenzziehungen, die in der klassischen tayloristischen Arbeitsorganisation prä-

gend waren: Die Grenzen der Zeit, die Arbeit einhegten, werden fließend. Arbeit greift auf das Leben über und kolonisiert es. Subjektive und lebensweltliche Potenziale geraten tendenziell in das Visier unternehmerischer Verfügung. Was früher normativ festgelegt war, muss jetzt individuell bewertet. Ausgehandelt und entschieden werden – und zwar auf der Arbeit und auch anderswo. Damit verlagern sich Konflikte: Zugewinnen an Freiheit auf der einen Seite stehen lebensweltliche Verluste auf der anderen Seite gegenüber. Der Einzelne und die Einzelne ist darauf angewiesen, alle Konflikte stets mit sich selbst und weitgehend allein abzuklären – Interessen lassen sich nicht delegieren.

6. Logik des Care

Das durch die die Arbeit dynamisch strukturierenden Spannungen erzeugte Feld der Arbeitswelt steht nun als solches noch einmal in Spannung zu den Anforderungen der familiären Care-Welten. Die Aufrechterhaltung dauerhafter familialer Interaktion, insbesondere die Verantwortung für Kinder und für die Pflege von Angehörigen, stellen eigene, in wesentlichen Teilen nicht delegierbare, Pflichten dar, die sich der Beschleunigungs- und Effizienzlogik der Arbeitswelten im Regelfall nicht unterordnen können, ja durch eine entsprechende Subsumtion zerstört werden können. Sie reiben sich auch mit einer strikten Orientierung auf Individualität. Hier gelten andere Maßstäbe und Anforderungen, wie sie sich gut im Bild vom „Holding Hands at midnight“ visualisieren lassen. Oft wird die primäre Bedeutung dieser Tätigkeiten für die Reproduktion von Arbeitsvermögen überhaupt vollkommen unterschätzt.

Auch wenn es heute Teilarbeitskulturen in kleinen höchstqualifizierten Firmen gibt, in denen die Trennung von Arbeit und Leben überwunden zu sein scheint, bleibt die Herstellung einer lebensfördernden Balance für viele ein Problem. Gerade in diesem Kontext muss deswegen auch über Maßnahmen der Entschleunigung und der Wieder-Begrenzung von Arbeit nachgedacht werden. Care-Arbeit muss generell aufgewertet und gendergerecht gestaltet werden.

6.1 Zieldefinition

Gute Arbeit ist deswegen nachhaltig, weil in ihr die Erreichung notwendiger Qualität, Effizienz und Produktivität in Einklang mit einer „Suffizienz des Menschlichen“ erreicht wird: Solche Arbeit nutzt die Kräfte der Menschen, aber zehrt sie nicht auf. Sie schädigt nicht nur die Lebendigkeit der Menschen nicht, sondern trägt zu ihrer Reproduktion und Steigerung bei. Menschen erfahren in ihr persönliche Wichtigkeit und Bedeutung und können etwas bewirken. Arbeit und Leben sind in einer Balance.

Die Arbeitenden suchen in der modernen Erwerbsarbeit Möglichkeiten einer sinnvollen und befriedigenden Tätigkeit, ja der persönlichen Erfüllung. Die Unternehmen grenzen heute diese Suchbewegungen nicht mehr aus, sondern nutzen sie zum Zwecke der Produktivitätssteigerung. Selbstwirksamkeit wird freigesetzt, ja eingefordert – aber zugleich wieder eingehegt. Möglichkeiten positiver Arbeitserfahrung kommen so irgendwann an ihre Grenzen.

Entscheidend ist, dass die Spannungen zwischen Stabilität, Solidarität und Freiheit human-kreativ ausgelebt werden können. Es gilt, Prozesse zu gestalten, die sie in eine erträgliche Balance bringen, ohne sie jedoch völlig aus der Welt schaffen zu können. Eine nachhaltige Arbeitskultur braucht stets zugleich Freiheit, Stabilität und Solidarität, um ein hohes Maß an Produktivität erreichen zu können. Sie hält rechtlich verbindliche Möglichkeiten (garantierte Optionalitäten) zur Stärkung von außerbetrieblichen Verpflichtungen (Care) vor.

Allgemein lässt sich sagen: Es geht zuallererst darum, die Arbeitssouveränität der Beschäftigten zu stärken. Das impliziert die beständige Suche nach Balancen von Stabilität, Solidarität und Freiheit im Interesse der Stärkung der Arbeitsvermögen der Menschen.

Das bedeutet: Den Menschen soll es mehr als bisher möglich sein, über die Nutzung ihrer Arbeitsvermögen mit zu entscheiden und Arbeit in Kooperation mit anderen autonom und zeitsouverän zu gestalten. Nötig ist die rechtliche und personale, kollektive und individuelle Stärkung ihrer Selbst(aus)handlungskompetenzen. Insbesondere braucht

es garantierte Optionalitäten, um Arbeit, Freizeit und Familie im Lebensverlauf gut vereinbaren zu können.

6.2 Lösungswege

Das Ziel der Stärkung der Arbeitssouveränität der Beschäftigten muss auf verschiedenen Ebenen von den jeweiligen Akteurinnen und Akteuren in unterschiedlicher Weise erreicht werden. Es braucht jedoch gesetzlich garantierte Mindestanforderungen als Basis guter Arbeit. Das übergreifende Ziel ist die Stärkung der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit für eine gute Qualität der Arbeit. Dazu zählt die Durchsetzung des Leitbildes eines „neuen Normalarbeitsverhältnisses“, das die Ziele des inklusiven und fürsorglichen Arbeitens integriert.

Wesentlich sind dabei auf allen Ebenen die Schaffung von Zeitsouveränität, der Verbesserung der Synchronisation zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen und eines die Arbeitskultur prägenden „Boundary Managements“. Entscheidend sind garantierte und gelebte Mitbestimmungs- und Partizipationsregeln.

Es ist an der Zeit, ein neues Projekt für eine zeitgemäße Humanisierung der Arbeit mit allen beteiligten Interessengruppen und vor allem unter aktiver Partizipation der jeweils Betroffenen zu starten. Gegenüber den klassischen Bestrebungen in dieser Richtung muss es die Situation der Arbeitenden ganzheitlich und (auch) individualisiert in den Blick nehmen.

Im Einzelnen:

- Auf der politischen Handlungsebene, insbesondere in der Arbeitsmarktpolitik, gilt es, Deregulierungen zurückzunehmen und stabilisierende Elemente neu einzuführen. Prekäre und Niedriglohnbeschäftigungen müssen eingedämmt werden. Besser gestaltet werden müssen Wege der Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie der Förderung eines hohen Maßes an Inklusion in der Arbeit. Der Mitbestimmung kommt entscheidende Bedeutung zu.
- Die Tarifpartner sind gefordert neue Wege einer innovativen Humanisierung der Arbeit zu beschreiten, die auf die Stärkung der Individualität der Beschäf-

tigten und ihrer Kooperation zugleich zielt. Arbeitszeitregelungen und Gesundheitspolitik stehen im Mittelpunkt.

- In der Unternehmens- und Arbeitskultur geht es um die Schaffung einer wirklichen Partizipationskultur und von mehr Akzeptanz für Grenzen der Verfügbarkeit und der Belastung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer.
- Im Blick auf die Förderung der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer muss auf die Stärkung ihrer Selbststeuerungsfähigkeiten fokussiert werden. Die neuen Freiheiten benötigen Bewältigungskompetenzen. Individualität braucht kommunikative Reflexion.

6.3 Entwicklung von politischen Handlungsempfehlungen

- Ordnungspolitik/Mitbestimmung:
Ausweitung des Geltungsbereichs der Montan-Mitbestimmung
Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte
Transparenzpflichten der Unternehmen erhöhen
- Arbeitsmarktpolitik:
Gesetzlicher Mindestlohn
Eingrenzung der Befristungen und der Leiharbeit
Eingrenzung der Minijobs
Gendergerechte und Inklusiv Arbeitsmarktpolitik
- Arbeitszeitpolitik:
Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit
Familienteilzeit
Arbeitszeitverkürzung mit -umverteilung
Garantierte Optionalitäten im Blick auf Care
- Arbeitsbedingungen und Gesundheit:
Begrenzung der Entgrenzung
Entschleunigung fördern
Akzeptanz und Anerkennungskulturen fördern
Individualisierte Gesundheitsförderungen in den Unternehmen
- Arbeits- und Unternehmenskultur:
Mindeststandards von Arbeitsbedingungen
Schaffung von autonomen Verständigungsräumen
Leitbild des kooperativen Arbeitgebers und Arbeitnehmers kultivieren
Neue Arbeitszeitverteilungen ermöglichen (Gender, Alter)
- Die Einzelnen:
Selbst- und Mitverantwortungskompetenz verbessern
Selbstsorge und Achtsamkeit verbessern
Grenzen setzen und einhalten
- Nationales Leitprojekt:
Etablierung eines neuen Großprojektes: „Nachhaltige Arbeitswelten“ (= Humanisierung der Arbeit II)



*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*

Für mehr Transparenz und Teilhabe in der Arbeitswelt²

Werner Nienhüser

In diesem Beitrag werden die Gründe und die Möglichkeiten für eine stärkere Demokratisierung der Wirtschaft ausgeleuchtet. Zunächst wird in Abschnitt 1 begründet, warum mehr Demokratie in Betrieben und Unternehmen notwendig ist. Demokratisierung wird nicht nur als Ziel an sich, sondern als Mittel zur Erhöhung der „Fortschrittsfähigkeit“ von Wirtschaft und Gesellschaft gesehen. Anschließend (Abschnitt 2) wird argumentiert, dass eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse mit reduzierten Einflussmöglichkeiten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einhergeht und zu ungünstigen Ergebnissen für die Arbeitenden führt. Eine Erweiterung der Mitbestimmung, so eine der hier vertretenen Thesen, könnte einer solchen Verschlechterung entgegenwirken. Drittens werden in diesem Beitrag Ansatzpunkte für eine stärkere Demokratisierung aufgezeigt (Abschnitt 3): Gefordert wird zum einen, dass Unternehmen mehr über Aktivitäten und Strukturen berichten müssen, z. B. auch über ihre internationalen Zuliefererketten. Zum anderen wird gefordert, die betriebliche Mitbestimmung durch gesetzlich vorgeschriebene Betriebsratswahlen auszu-

weiten und die Mitbestimmung in den Aufsichtsräten vor allem durch Einführung einer echten paritätischen Mitbestimmung nach dem sogenannten Montan-Modell zu stärken. Zum Schluss des Beitrages (Abschnitt 4) wird diskutiert, ob die erhobenen Forderungen und Umsetzungen durch Gesetze differenziert genug sind, um die unterschiedlichen Problemlagen der Beschäftigten und Betriebe zu berücksichtigen.

1. Eine stärkere Demokratisierung der Wirtschaft fördert die „Fortschrittsfähigkeit“

Kaum jemand stellt infrage, dass demokratische Gesellschaften lernfähiger sind, die Bedürfnisse ihrer Mitglieder besser befriedigen und daher auch überlebensfähiger sind als weniger demokratische Gesellschaften. Anders ist dies, wenn wir über Unternehmen sprechen. Nach wie vor dominiert zumindest in großen Teilen der Wirtschaftswissenschaften und der Unternehmerverbände die Auffassung, dass Unternehmen nicht (oder weniger) demokra-

² Kleinere Teile dieses Beitrages sind in ähnlicher Form im Debattenforum www.fortschrittsforum.de sowie auf meinem Weblog www.employmentrelations.de veröffentlicht worden.

tisch strukturiert und gesteuert werden sollen. Man nimmt an, dass Unternehmen am erfolgreichsten sind, wenn vorrangig die Ansprüche der Kapitaleignerinnen und -eigner erfüllt werden. Die Bedürfnisse anderer Anspruchsgruppen (insbesondere der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, aber auch der Verbraucherinnen und Verbraucher, der Bürgerinnen und Bürger usw.) würden am besten und gleichsam automatisch befriedigt, wenn man Unternehmen nicht vorrangig auf die Herstellung guter Produkte und Dienstleistungen sowie die Schaffung und Sicherung von guten Arbeitsplätzen ausrichtet, sondern auf eine hohe Kapitalrendite. Wenn man das Ziel einer hohen Kapitalrendite verfolgt und erreicht, dann, so das Versprechen dieses Ansatzes, werden auch die anderen Ziele als Nebeneffekt erfüllt. Daher sei es richtig – weil für alle am besten –, wenn die Ansprüche aller anderen Gruppen dem Ziel der Kapitalrendite, also den Interessen der Kapitaleignerinnen und -eigner, untergeordnet würden. Folgerichtig soll sich Macht bei dieser Gruppe bzw. den Topmanagerinnen und -managern, die die Interessen der Kapitaleignerinnen und -eigner vertreten, konzentrieren. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen nach dieser Auffassung an zentralen wirtschaftlichen Entscheidungen möglichst wenig beteiligt sein (zur Darstellung und Kritik dieses als Shareholder-Modell bezeichneten Denkens vgl. u. a. Vitols 2011). Zwar wird in diesem Gedankengebäude durchaus gesehen, dass es der Mobilisierung und Unterstützung der Beschäftigten bedarf, um innovativ zu sein und mit Umstrukturierungen auf Marktveränderungen reagieren zu können. Innovationen zumindest kann man nicht erzwingen; daher hält man ein Mindestmaß von Mitbestimmung für notwendig. Allerdings soll diese Mitbestimmung nur Informations- und Beratungsrechte umfassen und wenig echte Mitbestimmungsrechte. Sie soll stärker auf den Arbeitsplatz bezogen sein, freiwillig durch das Management gewährt und nicht gesetzlich garantiert werden. Eine kollektive Repräsentation von Interessen (z.B. über einen von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gewählten Betriebsrat) wird als weniger zweckmäßig erachtet. Die Arbeitgeberverbände BDA und BDI bevorzugen eine verhandelte statt gesetzlich vorgeschriebene Unternehmensmitbe-

stimmung. Für den Fall gesetzlicher Regelungen streben die Arbeitgeberverbände eine durchgängige Reduzierung auf eine Drittelbeteiligung an: Arbeitnehmervertretern soll damit in allen mitbestimmten Aufsichtsräten nicht mehr als ein Drittel der Sitze zustehen. Die hälftige Besetzung, die derzeit geltende Regelungen für die größeren Kapitalgesellschaften vorsehen, wird als zu weitgehend erachtet (BDA/BDI 2011). Insgesamt sieht dieses Bild von Unternehmen also wenig Demokratie vor.

Diese Vorstellungen einer demokratiereduzierten Wirtschaft halte ich für falsch: Eine Ausrichtung des Unternehmenshandelns an einem solchen Konzept widerspricht nicht nur dem Ziel einer umfassenden Demokratisierung der Gesellschaft, sondern ist zudem langfristig ökonomisch-gesamtwirtschaftlich schädlich. Wirklich erfolgreich sind nicht solche Unternehmen, die ihre Profite (u. U. auf Kosten vieler anderer) maximieren, sondern diejenigen, die qualitativ hochwertige Produkte unter umweltverträglichen Bedingungen produzieren, die Arbeitsplätze mit guten Arbeits- und Entlohnungsbedingungen schaffen, die eine angemessene, nicht unbedingt maximale Kapitalrendite gewährleisten und den Wert des Unternehmens erhöhen, ohne dass dies zulasten des Gesamtwohls geht. Daher ist eine Diskussion notwendig über die Ziele, die Strukturen und Abläufe in Unternehmen, die nicht einseitig auf Ansprüche einer bzw. weniger Gruppen fixiert, sondern auf ein breiteres Zielbündel und eine langfristige, umfassende Fortschrittsfähigkeit angelegt sind.

Ich greife im Folgenden auf das Konzept der Fortschrittsfähigkeit zurück, das für Gesellschaften von Amitai Etzioni (1975) entwickelt und von der Arbeitsgruppe um Werner Kirsch auf Unternehmen bzw. Organisationen übertragen wurde (vgl. insb. Kirsch et al. 1984; Kirsch 1997³). Damit Unternehmen fortschrittsfähig sind, müssen sie drei Bedingungen erfüllen.

Unternehmen müssen erstens responsiv sein, das heißt, die Bedürfnisse der externen und internen Anspruchs-

3 Konzepte der lernenden Organisation beinhalten zum Teil ähnliche Aussagen. Besonders nahe ist das Konzept der Fortschrittsfähigen Organisation jedoch dem der „Sustainable Company“, wie es insb. von Vitols (2011) vertreten wird.

gruppen berücksichtigen (können). Ob ein Unternehmen maximal responsiv ist, lässt sich nur schwer bestimmen. Vergleiche zwischen Unternehmen sind aber durchaus möglich. Ein Unternehmen ist weniger responsiv als ein anderes, wenn es die Ansprüche der Kapitaleignerinnen und -eigner und des Topmanagements relativ stärker als diejenigen der Beschäftigten und der Umwelt befriedigt. Sicher ist dies nur ein Aspekt bzw. Indikator der Responsivität. Es geht mir hier auch nicht darum, ein System von Indikatoren zur Messung der Fortschrittsfähigkeit zu entwerfen, sondern zunächst nur darum, an Beispielen zu zeigen, dass man dieses recht abstrakte Konzept konkretisieren kann.

Zweitens müssen Unternehmen handlungsfähig sein. Das bedeutet, dass sie Entscheidungen initiieren, vorantreiben, beschließen und umsetzen können. Ein Unternehmen ist umso handlungsfähiger, je mehr es z.B. in der Lage ist, rasch auf Marktveränderungen zu reagieren oder Märkte proaktiv zu gestalten. Handlungsfähigkeit macht sich auch an der Bereitwilligkeit der Beschäftigten fest, entsprechende Entscheidungen und Handlungen mitzutragen, umzusetzen und durchaus auch zu initiieren.

Drittens müssen Unternehmen erkenntnisfähig sein, das heißt, Wissen über Bedürfnisse, über Möglichkeiten der Bedürfnisberücksichtigung und über die Vereinbarkeit mit der Handlungsfähigkeit entwickeln können. Ein Unternehmen ist umso erkenntnisfähiger, je mehr es über die Bedürfnisse der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie anderer Anspruchsgruppen weiß und je mehr es Wissen darüber hat, wie man die Ansprüche realisieren kann. Erkenntnisfähigkeit bedeutet auch, dass Unternehmen erkennen können, welche Widersprüche insbesondere zwischen Responsivität und Handlungsfähigkeit auftreten können und wie man diese auflösen oder wenigstens mit ihnen umgehen kann. Die Widersprüche lassen sich in partizipativ zu gestaltenden sozialen Strukturen und Prozessen sichtbar machen und einer Lösung näherbringen. Mitbestimmung auf Betriebs- und Unternehmensebene ist ein Mittel zum Umgang mit solchen Widersprüchen und entsprechenden Konflikten.

Mitbestimmung ist somit – so meine These – ein zentrales Mittel, um Unternehmen fortschrittsfähig zu machen und

zu erhalten. Mitbestimmung ist nicht alles, aber ohne Mitbestimmung ist alles nichts – oder doch sehr wenig. Generell ist zu vermuten, dass Unternehmen, die „stärkeren“ Formen der Mitbestimmung unterliegen, fortschrittsfähiger sind als Unternehmen ohne Mitbestimmung. Unternehmensstrukturen und -prozesse (Governance-Strukturen) sind deshalb so zu gestalten, dass Fortschrittsfähigkeit in allen drei Dimensionen – Responsivität, Handlungsfähigkeit, Erkenntnisfähigkeit – erreicht wird. Ich behaupte, dass Mitbestimmung positiv auf alle drei Dimensionen wirkt bzw. integraler Bestandteil der Erkenntnisfähigkeit ist. Die These verdient eine Begründung.

Empirisch ist der Zusammenhang zwischen Mitbestimmung und Handlungsfähigkeit von Kirsch, Scholl und Paul (1984) untersucht worden. In Unternehmen mit einer starken Unternehmensmitbestimmung zeigte sich eine höhere langfristige Handlungsfähigkeit. Der Grund besteht darin, weil durch Mitbestimmung die Ansprüche der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker einbezogen werden und sichergestellt ist, dass alle Unternehmensangehörigen die getroffenen Entscheidungen mittragen. Nun wird in der Diskussion um Mitbestimmung häufig eine geringere Handlungsfähigkeit mitbestimmter Unternehmen behauptet und als Grund für einen (angeblich) geringeren ökonomischen Erfolg angeführt (z.B. BDA/BDI 2004; siehe auch BDA/BDI 2011). Diese Behauptung lässt sich allerdings durch empirische Studien kaum stützen. Die meisten Untersuchungen, vor allem die methodisch besseren, zeigen entweder positive oder neutrale ökonomische Auswirkungen der Mitbestimmung (Jirjahn 2010). Insgesamt stützen die Befunde tendenziell die These eines positiven Effekts auf die Fortschrittsfähigkeit.

Die Responsivität wird durch echte, paritätische Mitbestimmung auch in wirtschaftlichen Fragen erhöht – wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre Bedürfnisse und Interessen nicht nur als Wunsch, sondern ausgestattet mit Macht mittels Stimmrecht bei zentralen Unternehmensentscheidungen einbringen können. Schwache Formen der Mitbestimmung, die nicht auf gesetzlichen Rechten beruhen und daher vom Management einseitig gewährt und wieder entzogen werden können, sind wenig fortschrittsfördernd.

Die Erkenntnisfähigkeit erhöht sich, weil Mitbestimmung bewirkt, dass explizites und mehr noch implizites Wissen im Prozess der Diskussion bewusst und öffentlich wird. Wissen kann so in die Entscheidungsorgane des Unternehmens getragen und dort entscheidungsrelevant werden. Dieser Wissenstransport findet umso weniger statt, je geringer vor allem die Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind. Je mehr die Stimmrechte einer Gruppe einer paritätischen Regelung nahekommen, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass Argumente nicht nur von einer Gruppe allein eingebracht und dann ignoriert werden, sondern dass alle Gruppen gezwungen sind, sich mit den Forderungen und ihren Begründungen zumindest auseinanderzusetzen. Die derzeitige Mitbestimmung des Betriebsrates kann ihr Potenzial an Erkenntnisfähigkeit nicht ausschöpfen, denn sie beschränkt sich im Wesentlichen auf die Folgen von Entscheidungen, ein direkter Einfluss insb. auf wirtschaftliche Entscheidungen des Managements ist kaum vorhanden.

Gerade Mitbestimmung „auf Augenhöhe“ ist ein Mittel zur Festigung und Erhöhung von Fortschrittlichkeit. Eine solche Mitbestimmung fördert den langfristigen Unternehmenserfolg für alle, die ihn mit erzeugt haben.

Mitbestimmung ist allerdings nicht allein über das Ziel der Fortschrittlichkeit zu begründen. Denn Mitbestimmung ist ein Bürgerrecht und damit ein eigenständiges Ziel. Konkret heißt dies: Erstens ist eine echte paritätische Mitbestimmung in den Aufsichtsräten von Unternehmen sinnvoll. Erforderlich sind zweitens mehr Betriebsrätinnen und -räte: Zum einen sind Beschäftigte, die einen Betriebsrat gründen wollen, besser gegen Drohungen und andere mögliche Maßnahmen des Arbeitgebers zu schützen; Behinderung von Betriebsratswahlen und Betriebsratsarbeit sind stärker zu sanktionieren. Zum anderen ist zu überlegen, ob Betriebsräte nicht gesetzlich vorgeschrieben sein sollten; bisher wird ein Betriebsrat nur dann etabliert, wenn die Beschäftigten dies wollen (und nicht daran gehindert werden, ihren Willen zu äußern und umzusetzen). Drittens: Mitbestimmung setzt Information und Transparenz voraus. Daher sollten größere Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet werden, dar-

zulegen, dass innerhalb ihres Einflussbereichs bestimmten sozialen Standards entsprochen wird (insb. Einhaltung von Menschenrechten, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung).

2. Stärkere Mitbestimmung als Gegenmacht

Unternehmen und Betriebe sind Orte der Chancenzuteilung. Unternehmerische Entscheidungen beeinflussen die Lebenschancen arbeitender Menschen: Sie steuern den Zugang zu Betrieben und damit die Möglichkeiten der Verwertung der eigenen Arbeitskraft, die Karriere- und Einkommensmöglichkeiten sowie die materielle Absicherung des Nichterwerbslebens. Damit beeinflussen unternehmerische Entscheidungen den gesamten Lebensverlauf von Arbeitnehmerinnen wie Arbeitnehmern und ihren Familien bzw. Lebensgemeinschaften. Veränderungen müssen sich darauf richten, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer stärker an unternehmerischen Entscheidungen zu beteiligen.

Seit geraumer Zeit hat sich die Situation in den Betrieben für die Beschäftigten in etlichen Punkten verschlechtert. Kurz gesagt: Das Verhältnis von materiellen und immateriellen Ergebnissen der Arbeit zu den zu erbringenden Leistungen hat sich zuungunsten der Beschäftigten verändert. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass dieses Output-Input-Verhältnis in solchen Betrieben und Unternehmen besser ist, in denen die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite höher ist. Daher ist die Erhöhung der Macht der Arbeitnehmerseite (Gegenmacht) in der betrieblichen Arena ein zentraler Ansatzpunkt zur Problemlösung.

Auf der Ebene der Arbeitsverhältnisse und Arbeitsplätze beobachten wir z.B. eine Zunahme befristeter Arbeitsverträge und von Leiharbeit (Keller et al. 2011). Die Beschäftigungssicherheit nimmt ab. Für viele Menschen ermöglicht Arbeit nicht mehr ein über den Lebensverlauf ausreichendes Einkommen (Kalina/Weinkopf 2012). Auch für die Stammbeschafteten wachsen die Unsicherheiten, hier vor allem durch die zunehmenden Ansprüche des Managements an die Verausgabung der Arbeitskraft weit über das arbeitsvertraglich geregelte Maß hinaus

(Brinkmann et al. 2006; Krause/Köhler 2012). Für viele gerät die Sphäre der Arbeit immer stärker in Konflikt mit der Sphäre des Privaten. Von den Beschäftigten wird eine Unternehmerorientierung auch gegen ihre eigenen Interessen erwartet. Sie sollen wollen, was sie sollen. Subjektivierung (Moldaschl/Voß 2002) und der damit einhergehende Druck zur Verinnerlichung von Leistungsnormen, der Zwang, sich selbst permanent die Frage zu stellen: „Rentier’ ich mich noch?“ (Wagner 2005), belastet und macht auf Dauer krank. Die individuellen Mitbestimmungsmöglichkeiten und damit die Möglichkeiten, Einfluss auf die eigenen Arbeitsbedingungen zu nehmen, sind vergleichsweise gering. Besonders Geringqualifizierte unterliegen den Risiken, die aus ihrer subjektiven und objektiven Ersetzbarkeit entstehen. Aber nicht einmal die hochqualifizierten, mit vergleichsweise hoher individueller Verhandlungsmacht ausgestatteten Beschäftigten können sich den zeitlichen und psychischen Entgrenzungen der Arbeit entziehen, im Gegenteil reproduzieren sie die dominierende „Verfügbarkeitskultur“, indem sie diese sich selbst und anderen vorleben und ihr einseitig Positives abgewinnen. Eine auch betrieblich erzeugte Individualisierung reduziert die Bereitschaft, sich für Gewerkschaften und Betriebsräte zu engagieren und damit die kollektive Verhandlungsmacht. (Andere Ursachen wie gesellschaftlich außerhalb des Wirtschaftssystems erzeugte Bewusstseinsveränderungen mit ihren Folgen für die Organisationsbereitschaft und Verhandlungsmacht wirken in dieselbe Richtung.)

Auf der Ebene der Betriebe bzw. Unternehmen sehen wir eine zunehmende Vermarktlichung und Finanzialisierung. Instrumente wie (finanz)kennzahlenorientierte Steuerung und systematisch erzeugter Wettbewerb zwischen den Beschäftigten und Betrieben eines Unternehmens (Profit Center-Struktur) erhöhen den Leistungsdruck aller Beschäftigten (Brinkmann 2011). Vermarktlichung schlägt sich auch darin nieder, dass der Anteil von Beschäftigten mit maßgeblichen Leistungsbestandteilen in ihren Löhnen deutlich zunimmt (Faust et al. 2011). Zwar geht für manche Beschäftigte mit solchen Lohnformen ein erweiterter Handlungsspielraum einher, den sie aber weniger für ihre eigenen Interessen nutzen können, sondern vorrangig zur Erreichung der unternehmerischen Ziele einzusetzen ge-

zwungen sind (Moldaschl/Sauer 2000). Leistungsdrucksteigernd und entsolidarisierend zugleich wirkt auch die zunehmende Lohnungleichheit (zur Feststellung von Lohnungleichheit vgl. Schettkat 2008; Fitzenberger 2012).

Gleichzeitig sinkt die Verhandlungsmacht der Arbeitnehmerseite in der betrieblichen Arena: Der gewerkschaftliche Organisationsgrad hat abgenommen, immer weniger Betriebe (und Arbeitnehmer) haben einen Betriebsrat (Ellguth/Kohaut 2012). In großen Unternehmen ist zwar häufig ein Betriebsrat vorhanden, der Anteil von Beschäftigten, der nicht oder nur schwer über den Betriebsrat vertreten werden kann, nimmt jedoch langsam aber sicher zu. Immer mehr Unternehmen setzen statt auf Stammbeschäftigte mit längerfristigen Verträgen darauf, Arbeitstätigkeiten durch Werkvertrags-Unternehmen sowie durch Leiharbeitsfirmen erledigen zu lassen (Promberger 2012). Diese Beschäftigten sind nur schwer organisierbar. Auch bei der Mitbestimmung in den Aufsichtsräten der Unternehmen sehen wir eine Schwächung. Unternehmen versuchen zunehmend – wenn auch derzeit noch in geringem Umfang – Unternehmensmitbestimmung zu vermeiden (über die Wahl einer ausländischen Gesellschaftsform oder der Form der Europäischen Aktiengesellschaft; vgl. Sick/Pütz 2011; Keller/Werner 2012). Zudem unterliegen – vereinfacht gesagt – nur große Kapitalgesellschaften der Unternehmensmitbestimmung, kleinere Unternehmen und Personengesellschaften werden von der Unternehmensmitbestimmung nicht erfasst.

Auf der tariflichen bzw. sektoralen Ebene beobachten wir eine Abnahme des Anteils tarifgebundener Betriebe (und Beschäftigter) (Ellguth/Kohaut 2012). Auch die Arbeitgeberseite ist zunehmend weniger organisiert. Viele neu gegründete Unternehmen werden nicht mehr Mitglied von Arbeitgeberverbänden, zum Teil treten Unternehmen aus dem Verband aus bzw. werden nur zu Konditionen Mitglied, die ihnen zwar die Dienstleistungen des Verbandes sichern, ohne dass damit aber eine Tarifbindung verbunden wäre (sogenannte OT-Mitgliedschaften) (Schroeder/Weßels 2010). Sachverhalte, die früher auf der Tarifebene zwischen den Verbänden verhandelt wurden, werden zunehmend auf der Betriebsebene reguliert (Verbetrieblichung), was bei einer schwachen oder nicht vorhandenen betrieblichen Inter-

essenvertretung zu Zugeständnissen der Arbeitnehmerseite und zu für sie ungünstigen Ergebnissen führen kann.

Alles in allem haben einerseits die – letztlich aus marktlichen Veränderungen in Verbindung mit gesetzgeberischen und unternehmerischen Entscheidungen resultierenden – Probleme für die Arbeitenden (und Arbeitsuchenden) zugenommen. Andererseits sind die Möglichkeiten für die Arbeitnehmerseite, Einfluss auf unternehmerische Entscheidungen zu nehmen, in den letzten Jahren erheblich zurückgegangen. Daher ist es nicht nur wegen einer höheren Fortschrittshigkeit nötig, die Mitbestimmung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu erweitern. Mitbestimmung ist auch notwendig, um der Arbeitnehmerseite einen stärkeren Einfluss im Sinne der Gegenmachtbildung zu geben und damit die Möglichkeiten auszuweiten, sich gegen Verschlechterungen zu wehren und Verbesserungen zu erreichen.

3. Vorschläge zur Erweiterung der Arbeitnehmermitbestimmung

3.1 Die Forderungen in Kürze

Die Überlegungen, die im Folgenden erläutert werden, konzentrieren sich ausschließlich auf Änderungen, die die Ebene von Unternehmen bzw. Betrieben betreffen. Die Forderungen richten sich überwiegend auf die Änderung von Gesetzen. Argumente und Appelle bewirken bei den gegebenen objektiven Interessengegensätzen zwischen Kapital und Arbeit zu wenig. Die vorgeschlagenen Gesetzesänderungen betreffen weitgehend die Unternehmensverfassung – die Regelungen über die Art und Weise, wie Rechte und Pflichten verteilt werden, insb. die Regelungen über die Teilhabe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an Entscheidungen in Betrieb und Unternehmung.

Die Forderungen in Kürze:

1. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten oder mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz sind gesetzlich zu verpflichten, einen Bericht nach den Anforderungen des Global Compact Reporting zu erstellen.
2. Der Geltungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes von 1951 ist über den derzeitigen Bereich hinaus auf diejenigen Unternehmen zu

erweitern, die die Voraussetzungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976 erfüllen. Die Beschäftigungsschwelle ist in diesem neuen Mitbestimmungsgesetz bei mehr als 1.000 Beschäftigten festzusetzen.

3. Die Regelungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes von 1976 sollen für diejenigen Unternehmen zur Anwendung kommen, für die derzeit das Drittelbeteiligungsgesetz gilt, allerdings soll es bereits ab einer Größe von mehr als 250 Beschäftigten (bisher 500) gelten.
4. Das Drittelbeteiligungsgesetz soll entfallen.
5. Die Geltung der deutschen Mitbestimmungsgesetze ist auf Unternehmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland bzw. deutsche Personengesellschaften mit ausländischem Komplementär auszuweiten.
6. Gesetzlich ist ein Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte festzulegen. Zu den zustimmungspflichtigen Geschäften zählen für das Unternehmen bedeutsame Käufe und Verkäufe von Beteiligungen, entsprechend bedeutsame Kreditaufnahmen und -vergaben sowie die Errichtung oder Schließung von Produktionsstätten.
7. Für jeden Betrieb (der die derzeit geltenden Voraussetzungen erfüllt) ist ein Betriebsrat gesetzlich verpflichtend vorzusehen. Nach einer Wahlperiode kann auf einen Betriebsrat verzichtet werden, wenn sich eine Zweidrittelmehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür ausspricht. Neugründungen sind nach Ablauf einer Verzichtperiode möglich. Wird nach einer Verzichtperiode ein Betriebsrat etabliert, ist eine erneute Verzichtabstimmung erst nach Ablauf von drei Wahlperioden möglich.

3.2 Ziele und Lösungen

Da die Ausdifferenzierung der Interessen, Arbeitsverhältnisse und Arbeitstätigkeiten sowie der betrieblichen

Arbeitskräfte- und Wettbewerbsstrategien zugenommen hat, wird es immer schwieriger, mithilfe von detaillierten gesetzlichen Bestimmungen zu regulieren. So wird man z. B. bei der Regulierung von flexiblen Arbeitszeiten zwar keineswegs auf gesetzliche Rahmenbedingungen verzichten können, gleichzeitig werden aber Verhandlungslösungen auf der Ebene von Betrieben und Unternehmen auch im Interesse der Beschäftigten wichtiger. Damit Arbeitnehmerinteressen realisiert werden können, ist jedoch die Macht der Arbeitnehmerseite zu stärken. Andernfalls ist die Arbeitnehmerseite bei Verhandlungen zu für sie nachteiligen Konzessionen gezwungen, deren Folgen oben beschrieben wurden.

Darüber hinaus ist eine Ausweitung der Mitbestimmung auch deswegen nötig, um das Demokratiedefizit im gesellschaftlichen Teilsystem Wirtschaft zu verringern. Ziel muss eine umfassende Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger sein, auch – vielleicht sogar vor allem – in ihrer Teilrolle als Beschäftigte. Mittel zur Erreichung dieses Ziels sind zum einen eine Ausweitung der Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene sowie zum anderen eine Erhöhung der Transparenz von Unternehmen.

3.3 Maßnahmen

Im Folgenden werden keine grundsätzlichen Änderungen gefordert. Vielmehr wird vorgeschlagen, vorhandene regulierende Institutionen auszubauen. Bisher nicht verpflichtende Regulierungen sollen per Gesetz vorgeschrieben werden. Damit sind insbesondere die bestehenden Mitbestimmungsgesetze inhaltlich auszuweiten bzw. in ihrem Geltungsbereich auszudehnen. Konkret wird Folgendes vorgeschlagen: Erstens ist die Transparenz der Vorgänge in Unternehmen durch Berichtspflichten zu erhöhen. Zweitens soll die Mitbestimmung auf Unternehmens- und Betriebsebene ausgeweitet werden.

3.3.1 Mehr Transparenz durch Berichtspflicht

Notwendig ist mehr Transparenz – mehr Informationen über Voraussetzungen, Prozesse, Strukturen und Folgen unternehmerischer Entscheidungen. Transparenz ist Vo-

oraussetzung für eine Demokratisierung der Wirtschaft. Unternehmen sollten daher gesetzlich dazu verpflichtet werden, bestimmte Kennziffern und „qualitative“ Informationen zu veröffentlichen, nicht nur für ihre Beschäftigten, sondern auch für andere Anspruchsgruppen. Eine Möglichkeit zur Erhöhung der Transparenz besteht darin, dass eine bisher freiwillige Berichterstattung zur Nachhaltigkeit von Unternehmen gesetzlich vorgeschrieben wird. Ein ausgearbeiteter Vorschlag liegt in Form des Global Compact Reporting (www.globalreporting.org; Global Reporting Initiative 2011) vor.⁴ Man könnte darüber hinausgehend Unternehmen verpflichten, weitere Informationen zu liefern, wenn ihre Betriebsräte dies wünschen. Dazu ist eine entsprechende Regelung in § 87 BetrVG vorzusehen. (Dieser Paragraf des Betriebsverfassungsgesetzes beinhaltet Vorschriften über die erzwingbaren Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats in sozialen Angelegenheiten; siehe dazu auch weiter unten zur Mitbestimmung).

Forderung 1: Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten oder mit mehr als 5 Millionen Euro Umsatz sind gesetzlich zu verpflichten, einen Bericht nach den Anforderungen des Global Compact Reporting zu erstellen.

„Der Global Compact der Vereinten Nationen verlangt von den Unternehmen, innerhalb ihres Einflussbereichs einen Katalog von Grundwerten auf den Gebieten der Menschenrechte, der Arbeitsnormen, des Umweltschutzes und der Korruptionsbekämpfung anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen“ (Deutsches Global Compact Netzwerk 2008).

Für sämtliche Berichtsbereiche sollen Angaben dazu gemacht werden, welchen Stand das Unternehmen bezogen auf die zu berichtenden Sachverhalte erreicht hat, welche Maßnahmen ergriffen wurden und werden sollen, ob und welche Richtlinien existieren, wie die Verantwortung für die berichtsrelevanten Aufgaben im Unternehmen verteilt ist, welche Schulungen erfolgen und wie das Erreichen der Ziele kontrolliert wird.

4 Siehe zu ähnlichen Forderungen und vor allem zu Fragen der rechtlichen Verankerung Kocher et al. (2012).

Mehrere Tausend Organisationen aus über 100 Ländern haben den Global Compact unterzeichnet. Ungefähr 1.800 erstellen einen Bericht (Deutsches Global Compact Netzwerk 2008). Dabei können Unternehmen zwischen mehreren Verpflichtungs- und Überprüfungsstufen wählen. Nicht alle Berichte entsprechen den strengen Anforderungen der Global Reporting Initiative (GRI). Für kleine und mittlere Unternehmen sind Berichtsvarianten mit anderen Anforderungen möglich. Viele – meist große – deutsche Unternehmen haben bereits detaillierte Berichte vorgelegt (z. B. BASF, Daimler, Deutsche Bahn, EON, WestLB).

Zur Illustration folgen einige Beispiele aus den Berichtsfeldern Arbeitspraktiken und menschenwürdige Beschäftigung, Gesellschaft und Menschenrechte (ich habe die Formulierungen der Global Reporting Initiative wörtlich übernommen, siehe Deutsches Global Compact Netzwerk 2008). Die Unternehmen sollen nicht nur bestimmte Informationen z. B. über die Belegschaftsstruktur liefern, sondern auch Angaben darüber machen, welche Ziele sie verfolgen, inwieweit sie diese erreicht haben und in Zukunft erreichen wollen. Angaben über konkrete Maßnahmen sind hier gewünscht.

- „Gesamtbelegschaft nach Beschäftigungsart, Arbeitsvertrag und Region;
- Mitarbeiterfluktuation insgesamt und als Prozentsatz, aufgliedert nach Altersgruppe, Geschlecht und Region;
- betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten und nicht Mitarbeitern mit einem befristeten Arbeitsvertrag oder Teilzeitkräften gewährt werden, aufgeschlüsselt nach Hauptbetriebsstätten;
- Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen;
- Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen und Information, ob diese Frist in Kollektivvereinbarungen festgelegt wurde;
- Prozentsatz der in Arbeitsschutzausschüssen ver-

tretenen Gesamtbelegschaft, die Arbeitsschutzprogramme überwachen und beraten;

- Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region;
- Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme für Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf ernste Krankheiten;
- Arbeitsschutzthemen in formalen Abkommen mit Gewerkschaften;
- durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die mit Aus- oder Weiterbildung verbracht wird;
- Programme des Wissensmanagements und des lebenslangen Lernens zur Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter und Berufsausstiegsbegleitung;
- Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten;
- Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach den Kategorien Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit sowie anderen Diversitätsindikatoren;
- Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie.“

Menschenrechte

- „Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen;
- Schulungsstunden von Mitarbeitern zu Firmenrichtlinien oder Organisationsanweisungen, die sich auf Menschenrechtsaspekte beziehen und die für die Geschäftstätigkeit maßgeblich sind, sowie Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter in der Gesamtbelegschaft;

- Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen;
- ermittelte Geschäftstätigkeiten mit erheblicher Gefahr für die Vereinigungsfreiheit oder das Recht zu Kollektivverhandlungen und ergriffene Maßnahmen;
- ermittelte Geschäftstätigkeiten mit erheblichem Risiko auf Kinderarbeit und ergriffene Maßnahmen;
- ermittelte Geschäftstätigkeiten, bei denen ein erhebliches Risiko auf Zwangs- oder Pflichtarbeit besteht, und ergriffene Maßnahmen;
- Prozentsatz des zu menschenrechtsrelevanten Richtlinien und Verfahrensanweisungen geschulten Sicherheitspersonals;
- Zahl der Vorfälle, in denen Rechte der Ureinwohner verletzt wurden, und ergriffene Maßnahmen.“

Gesellschaft

- „Art, Umfang und Wirksamkeit von Programmen und Verfahrensweisen, die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf das Gemeinwesen bewerten und regeln, einschließlich Beginn, Durchführung und Beendigung der Geschäftstätigkeit in einer Gemeinde oder Region;
- Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden;
- Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den Antikorruptionsverfahren der Organisation geschult wurden;
- in Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen;
- politische Positionen und Teilnahme an politischer Willensbildung und am Lobbying;

- Gesamtwert der Zuwendungen (Geld- und Sachwertzuwendungen) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern;
- Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden, und deren Ergebnisse;
- Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nichtmonetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften“.

Quelle: Deutsches Global Compact Netzwerk 2008

Berichtet werden sollte weiterhin über folgende Punkte:

- Um die Betriebe und Unternehmen in den Zuliefererketten zu erfassen, sollten Angaben über die Anzahl der unabhängigen Vertragsunternehmen gemacht werden. Auch Angaben über die „Anzahl der unter Tarifverträge fallenden Stellen, die im abgelaufenen Berichtsjahr an unabhängige Vertragsunternehmen ausgelagert wurden“, sind erforderlich. Die Mitarbeiterzahlen sollten zudem nach Land aufgeschlüsselt werden (zu beiden Punkten: IGB – Internationaler Gewerkschaftsbund 2008).
- Der Stand des Ausbaus der Mitbestimmung im Betrieb (bzw. je nach Struktur im Unternehmen und seinen Betrieben) ist zu berichten:
- zudem die Lohn- und Gehaltshöhen und -verteilungen im Betrieb, wozu auch Informationen über die Gehälter und sonstige Bezüge des Managements und über die Relation zu den Bezügen anderer Beschäftigter gehören;
- der Anteil der Beschäftigten je nach Art der Arbeitsverhältnisse (Leiharbeit, Mini- und Midi-Jobs, Befristungen, Werksvertrags-Beschäftigte (auch Informationen über deren Firmen), Ein-Personen-Selbstständige.

Entsprechende Berichte sind durchaus aufwändig. Allerdings sind viele oder sogar alle Informationen gerade in denjenigen Unternehmen verfügbar, die mit oftmals tagesakturellen Kennzahlen weltweit ihre Betriebe und Zulie-

ferernetzwerke steuern. Wenn es möglich ist, täglich Reports über Leistungskennzahlen zu erstellen, dann dürften auch weitergehende Berichtspflichten keine ungebührliche Belastung darstellen. Für kleinere Unternehmen bzw. Betriebe könnten zudem vereinfachte Berichte ausreichen.

Transparenz durch Berichte ist allerdings nur dann sinnvoll, wenn die Stakeholderinnen und -holder und insbesondere die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch mit entsprechender Macht ausgestattet sind, um die Informationen konstruktivverändernd nutzen zu können. Es geht nicht nur darum, vorhandene Missstände zu identifizieren, sondern Einflussmöglichkeiten zu institutionalisieren und so eine Voraussetzung dafür zu schaffen, dass Missstände beseitigt werden können. Ausgeschlossen werden muss, dass Unternehmen, die den Kriterien der GRI genügen, dies lediglich propagandistisch für ihre Öffentlichkeitsarbeit ausnutzen und diejenigen Unternehmen, die den Kriterien nicht genügen, keinerlei Folgen zu erwarten haben.

3.3.2 Mehr Mitbestimmung auf Unternehmensebene

Im Folgenden gilt das bereits oben genannte Prinzip, dass keine grundsätzlichen Änderungen gefordert, sondern bereits geltende Gesetze inhaltlich ausgeweitet bzw. ihr Geltungsbereich erweitert werden sollen. Vergleichsweise einfach ist dies im Bereich der Mitbestimmung auf Unternehmensebene, d. h. der Mitbestimmung im Aufsichtsrat. Auf den anderen Ebenen (Arbeitsplatz, Betrieb, Tarifebene) ist dieses Prinzip schwieriger zu realisieren.

Die Mehrzahl der folgenden Forderungen ist nicht neu: Die Forderungen über die Unternehmensmitbestimmung entsprechen im Großen und Ganzen denjenigen, die u. a. jüngst von der SPD und von der LINKEN erhoben und vom DGB unterstützt werden (vgl. dazu Antrag der Fraktion der SPD 2010; Antrag der Fraktion Die Linke 2010; Deutscher Gewerkschaftsbund 2011; BDA/BDI 2011; Bontrup 2011, zu einem Überblick über die Diskussion Greifenstein 2011).

Die geltenden Mitbestimmungsgesetze weisen vier wesentliche Probleme auf: Erstens ist eine echte Parität zwischen Arbeitnehmerseite und Anteilseignerseite kaum gegeben. Nur für die Unternehmen des Montanbereichs (Kohle- und Stahlunternehmen) gilt eine echte Parität im

Aufsichtsrat. Nach dem Mitbestimmungsgesetz von 1976 hat dagegen der von der Anteilseignerseite gestellte Aufsichtsratsvorsitzende bei Stimmgleichheit ein Doppelstimmrecht. Damit besteht bei Entscheidungskonflikten ein gesetzlich bedingtes Machtübergewicht der Anteilseignerseite. Das Drittelbeteiligungsgesetz gibt der Anteilseignerseite ein massives Übergewicht. Von (echter) Mitbestimmung kann hier nicht die Rede sein. Zweitens liegen bei allen drei Gesetzen die Beschäftigungs-Schwellenwerte sehr hoch, die große Mehrheit der Unternehmen und Beschäftigten wird daher von den Mitbestimmungsgesetzen nicht erfasst. Drittens muss der Aufsichtsrat nur bei relativ wenigen wichtigen Unternehmensentscheidungen zustimmen; der Vorstand entscheidet allein über die Geschäfte des Unternehmens. Viertens unterliegen Personengesellschaften und deutsche Unternehmen mit ausländischen Rechtsformen nicht der Mitbestimmung. Die folgenden Vorschläge sollen einige dieser Probleme reduzieren.

3.3.2.1 Ausweitung der Mitbestimmung – Streichung des Drittelbeteiligungsgesetzes, Erweiterung der Anwendung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes

Derzeit kommt das Mitbestimmungsgesetz 1976 für Kapitalgesellschaften ab einer Größe von mehr als 2.000 Beschäftigten zur Anwendung. Für Unternehmen im Montanbereich mit mehr als 1.000 Beschäftigten gilt das Montan-Mitbestimmungsgesetz 1951. Das Drittelbeteiligungsgesetz gilt für Kapitalgesellschaften mit mehr als 500 bis zu 2.000 Beschäftigten.

Eine Möglichkeit, das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Aufsichtsrat zu erweitern, besteht darin, das Montan-Mitbestimmungsgesetz von 1951 entsprechend zu ändern, sodass es auch für diejenigen Unternehmen gilt, die nicht dem Montanbereich zuzurechnen sind. Damit würde es auch für die Unternehmen zur Anwendung kommen, die derzeit dem Mitbestimmungsgesetz 1976 unterliegen. Es würden mehr Unternehmen erfasst, weil der Schwellenwert von mehr als 1.000 Beschäftigten gälte.

Anders ausgedrückt: Die folgenden Forderungen sehen nur noch zwei Mitbestimmungsgesetze vor. Gesetz 1 beinhaltet die Regelungen des Montan-Mitbestimmungsgesetzes

setzes, gilt aber über den Montanbereich hinaus. Gesetz 2 beinhaltet die Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976, gilt aber bereits ab 250 Beschäftigten. Das Drittelbeteiligungsgesetz entfällt.

Forderung 2: Der Geltungsbereich des Montan-Mitbestimmungsgesetzes von 1951 ist über den derzeitigen Bereich hinaus auf all diejenigen Unternehmen zu erweitern, die die Voraussetzungen des Mitbestimmungsgesetzes 1976 erfüllen. Die Beschäftigungsschwelle ist in diesem neuen Mitbestimmungsgesetz bei mehr als 1.000 Beschäftigten festzusetzen.

Forderung 3: Die Regelungen des neuen Mitbestimmungsgesetzes (eine Novellierung des Mitbestimmungsgesetzes von 1976) sollen für diejenigen Unternehmen zur Anwendung kommen, für die derzeit das Drittelbeteiligungsgesetz gilt, allerdings soll es bereits ab einer Größe von mehr als 250 Beschäftigten (bisher 500) gelten.

Forderung 4: Das Drittelbeteiligungsgesetz soll entfallen.

3.3.2.2 Ausweitung der Mitbestimmung auf die sogenannten Scheinauslandsgesellschaften

Unternehmen können der deutschen Mitbestimmung entgehen, indem sie ein Unternehmen mit ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz bzw. unselbstständiger Niederlassung in Deutschland (z. B. eine britische Limited oder eine holländische B.V. – besloten Vennootschap, das entspricht einer GmbH) oder eine deutsche Personengesellschaft, deren persönlich haftender Gesellschafter eine ausländische Kapitalgesellschaft ist (z. B. eine Ltd. & Co. KG), gründen. Zwar ist rechtlich umstritten, ob nicht die deutschen Mitbestimmungsgesetze auch auf solche in Deutschland ansässigen Unternehmen angewendet werden müssen, es gibt aber bereits 43 sog. Scheinauslandsgesellschaften, die die in den Gesetzen vorgesehenen Beschäftigten-Schwellenwerte erreichen, jedoch keine Arbeitnehmerbeteiligung im Aufsichtsrat haben (Sick/Pütz 2011).

Forderung 5: Die Geltung der deutschen Mitbestimmungsgesetze ist auf Unternehmen ausländischer Rechtsform mit Verwaltungssitz oder Zweigniederlassung in Deutschland bzw. deutschen Personengesellschaften mit ausländischem Komplementär auszuweiten.

3.3.2.3 Ausweitung der Mitbestimmung durch Einführung eines gesetzlich vorgeschriebenen Mindestkataloges zustimmungspflichtiger Geschäfte

Unternehmerische Entscheidungen werden im Vorstand getroffen, Aufgaben der Geschäftsführung sind nicht auf den Aufsichtsrat übertragbar. Gleichwohl kann der Aufsichtsrat festlegen, dass insb. diejenigen Geschäfte, die von besonderer Bedeutung für das Unternehmen sind, seiner Zustimmung bedürfen. Es kann ein Katalog zustimmungspflichtiger Geschäfte festgelegt werden, eine gesetzliche Verpflichtung besteht hierzu jedoch nicht.

Forderung 6: Gesetzlich ist ein Mindestkatalog zustimmungspflichtiger Geschäfte festzulegen. Zu den zustimmungspflichtigen Geschäften zählen für das Unternehmen bedeutsame Käufe und Verkäufe von Beteiligungen, entsprechend bedeutsame Kreditaufnahmen und -vergaben sowie die Errichtung oder Schließung von Produktionsstätten.

3.3.3 Mehr Betriebsräte

Knapp zehn Prozent der betriebsratsfähigen Betriebe in der Privatwirtschaft haben einen Betriebsrat. 44 Prozent der Beschäftigten in der Privatwirtschaft Westdeutschlands und 36 Prozent Ostdeutschlands werden über einen Betriebsrat vertreten. 34 Prozent der Beschäftigten im Westen und 47 Prozent im Osten arbeiten in Betrieben, die weder einen Betriebsrat haben noch an einen Tarifvertrag gebunden sind, der Anteil der Beschäftigten in solchen mitbestimmungsfreien Zonen hat im Laufe der Zeit deutlich zugenommen (siehe zu allen Angaben Ellguth/Kohaut 2012). Insgesamt ist die Vertretungsdichte zu gering, sie sollte erhöht werden.

Hier könnte man zum einen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mobilisieren, sich stärker für die Gründung von Betriebsräten einzusetzen und diese gründungsaktiven Beschäftigten besser gegen Gegenmaßnahmen des Arbeitgebers zu schützen. Ein Schutz ist notwendig, denn nach einer Befragung des WSI von hauptamtlichen Gewerkschaftern (Behrens/Dribbusch 2012) sind Aktivitäten des Managements zur Verhinderung von Betriebsratswahlen zwar nicht die Regel, aber auch nicht nur seltene Einzelfälle. Um Initiativen zur Etablierung

von Betriebsräten zu unterbinden, werden Beschäftigte gezielt eingeschüchtert oder gar gekündigt, um sie z. B. von einer Kandidatur abzuhalten. Auch werden Beschäftigten von Geschäftsleitungen Vorteile für den Fall versprochen, dass sie von entsprechenden Aktivitäten ablassen. Zudem wird von Fällen berichtet, in denen die Geschäftsleitung Personallisten nicht herausgibt, die für eine ordnungsgemäße Wahl erforderlich sind. Maßnahmen wie die Verlagerung eines Betriebs ins Ausland, die Aufspaltung oder Schließung, um einen Betriebsrat zu verhindern, dürften dagegen Ausnahmen sein (Behrens/Dribbusch 2012). Solche Aktivitäten sollten verhindert werden, indem man die gesetzlichen Sanktionen verschärft.

Zum anderen könnte man analog zur Unternehmensmitbestimmung verfahren. Diese ist (für Unternehmen, die die Voraussetzungen erfüllen) gesetzlich vorgeschrieben und bedarf keiner Arbeitnehmerinitiative. Überträgt man dies auf die betriebliche Mitbestimmung, hieße dies: Statt Betriebsräte nur dann zu wählen, wenn (vereinfacht gesagt) die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dies wollen, sollten eine Betriebsratswahl und ein Betriebsrat verpflichtend sein (s. a. Artus 2012; Detje/Sauer 2012). Dies entspräche in etwa den Regelungen für den öffentlichen Dienst, für den die Bildung von Personalvertretungen obligatorisch ist. In den Niederlanden und auch in Frankreich sind in Betrieben mit mehr als 50 Beschäftigten Betriebsräte zwingend vorgeschrieben. Ein obligatorischer Betriebsrat hätte u.a. die Wirkung, dass zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung Betriebsvereinbarungen abgeschlossen werden könnten, um z. B. Inhalte im Zusammenhang mit tarifvertraglichen Öffnungsklauseln zu regeln. Tarifverträge mit Öffnungsklauseln wären damit aus Arbeitnehmersicht weniger problematisch, entsprechende Flexibilitätsvorteile solcher Klauseln würden nicht ohne Weiteres nur der Kapitaleseite zukommen.

Nun ist nicht völlig auszuschließen, dass die Institution eines Betriebsrates von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eines Betriebes nicht gewünscht ist. Daher sollte

die Möglichkeit eingeräumt werden, nach zwei Wahlperioden mit einer Zweidrittelmehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu entscheiden, dass auf einen Betriebsrat verzichtet wird. Nach einer „Verzichtsperiode“ von vier Jahren kann dann wieder ein Betriebsrat nach den geltenden Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes gegründet werden. Erfolgt ein Verzicht und eine anschließende Neugründung, dann kann ein weiterer Verzicht erst nach drei Wahlperioden mit der entsprechenden Mehrheit erklärt werden. So ist Erwartungssicherheit gegeben, es besteht z. B. Zeit genug, Folgen der Weitergeltung oder Nichtweitergeltung von Betriebsvereinbarungen zu klären und mit diesen umzugehen.

Forderung 7: Für jeden Betrieb (der die derzeit geltenden Voraussetzungen erfüllt) ist ein Betriebsrat gesetzlich verpflichtend vorzusehen. Nach einer Wahlperiode kann auf einen Betriebsrat verzichtet werden, wenn sich eine Zweidrittelmehrheit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dafür ausspricht. Neugründungen sind nach Ablauf einer Verzichtsperiode möglich. Wird anschließend ein Betriebsrat etabliert, ist eine erneute Verzichtsabstimmung erst nach Ablauf von drei Wahlperioden möglich.⁵

Grundsätzlich wäre zu bedenken, ob die Möglichkeit einer Verzichtsabstimmung nicht einen Anreiz für den Arbeitgeber darstellt, auf die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Druck in Richtung einer solchen Abstimmung auszuüben. Eine – zu diskutierende – Möglichkeit, diesen Anreiz zu reduzieren, besteht darin, bei einem Verzicht obligatorisch einen (vom Arbeitgeber zu bezahlenden) Gewerkschaftsobmann einzusetzen, der wesentliche Teile der derzeit betriebsverfassungsrechtlich geregelten Aufgaben eines Betriebsrates übernimmt.⁶

Die Frage nach den personellen Ressourcen liegt nahe: Wären genügend (geeignete) Kandidatinnen und Kandidaten für Betriebsräte vorhanden? Diese Frage betrifft Demokratisierung insgesamt. Sie stellt sich z. B. bei Kommunal-, Landes- und Bundestagswahlen – würden wir

5 Ich danke den Teilnehmerinnen und Teilnehmern des Fortschrittsforums (www.fortschrittsforum.de) für Hinweise insb. zu diesem Punkt.

6 Auch solche Lösungen gibt es in anderen Ländern, z. B. in Frankreich; vgl. Fulton (2011).

hier argumentieren, dass nicht genügend qualifizierte Kandidatinnen und Kandidaten vorhanden sind? Nein, wir würden vermutlich entweder davon ausgehen, dass genügend Menschen für die Ämter geeignet sind, oder wir würden zu Recht sagen, dass Menschen lernfähig sind, dass sie sich im Prozess der Demokratisierung, in der Praxis der Demokratie, qualifizieren. Warum sollte dies für die Arbeit in Betriebsräten anders sein?

4. Differenzierungen, Grenzen und Blockaden

4.1 Differenzierungen

Die Problemlagen von Beschäftigten unterscheiden sich je nach abgeforderter Qualifikation und Betriebstyp (insb. differenziert nach Betriebsgröße und Produktions- versus Dienstleistungsunternehmen). Daher sind auch die Wirkungen von mehr Transparenz und Mitbestimmung unterschiedlich. Nach Kotthoff (2012) ist zwischen folgenden Beschäftigtensegmenten zu differenzieren: (1) Arbeiterbelegschaften und (2) hochqualifizierte Beschäftigte (Fach- und Führungskräfte) jeweils in den Groß- und Mittelbetrieben der industriellen Kernbereiche, (3) Belegschaften in industriellen, eher kleineren Eigentümer- bzw. Familienbetrieben (unter 100 Beschäftigte), (4) hochqualifizierte „Wissensarbeiter“ in kleineren Betrieben der New Economy bzw. der IT-Industrie; (5) Dienstleistungs“arbeiter“ mit prekären Arbeitsbedingungen, etwa im Reinigungsgewerbe, bei Sicherheitsdiensten, Discountern, Paketdiensten, Callcenter, Gastronomie.

Verbesserungen der Voraussetzungen für Betriebsratswahlen wirken nicht für alle Beschäftigtensegmente gleich. Für die ersten beiden Beschäftigtensegmente dürften allenfalls geringe Unterschiede zum Status quo erreicht werden – in den Betrieben dieser Beschäftigten ist in der Regel ein (oftmals auch vertretungswirksamer) Betriebsrat vorhanden. Hier gilt es, die Selbstvertretungsrechte der Beschäftigten weiter zu stärken, was mit den hier vorgeschlagenen Änderungen lediglich über die Regelungen zur Transparenz erreicht wird. Insofern wären weitere Reformen notwendig, die hier aber nicht behandelt werden. Die Beschäftigten in kleineren Industriebetrieben (Belegschaftssegment 3) dürften durch die Ausweitung der betrieblichen Mitbestimmung

potenziell Vorteile haben, weil ihnen eine Möglichkeit der Gegenmacht zu „starken“ Inhaberinnen und Inhabern eröffnet wird. Die Möglichkeiten werden vermutlich nicht in jedem Fall genutzt werden, aber sie wären dann im Gegensatz zum Status quo vorhanden. Ähnliches wie für Segment 3 dürfte auch für die Dienstleistungs“arbeiter“ (Segment 5) gelten. Allerdings sind die Möglichkeiten von Betriebsräten, die Bedingungen für die Beschäftigten zu verbessern, in beiden Segmenten beschränkt. Daher bedarf es vor allem für Segment 5 der Absicherung z.B. durch Mindestlöhne und andere Mindeststandards garantierende Regelungen. Ob die Einrichtung von Betriebsräten für Segment 4, das die hochqualifizierten „Wissensarbeiter“ umfasst, etwas ändert, wäre zu diskutieren. Die Beschäftigten sind hier stark individualistisch orientiert; es wird darauf ankommen, inwieweit es gelingt, zum einen die Betriebsratsarbeit auf diese Beschäftigten auszurichten und zum anderen die repräsentative Vertretung mit Möglichkeiten der Selbstvertretung zu verbinden.

Eine Verstärkung der Unternehmensmitbestimmung hätte für alle Beschäftigten der Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einen deutlichen Effekt (auch wiederum nur in Form eines Machtpotenzials). Unternehmensmitbestimmung ist noch „weiter weg“ von den einzelnen Beschäftigten, insofern bedarf es auch hier der Einbindung der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Sichtbarmachung der Bedeutung der Mitbestimmung für den Einzelnen. Für die Beschäftigten in den kleineren Unternehmen und in den Nicht-Kapitalgesellschaften gäbe es gegenüber dem derzeitigen Zustand keine Änderungen.

Mehr Transparenz dürfte für alle Beschäftigtensegmente positive Effekte haben. Transparenz ist förderlich für alle Formen der Mitbestimmung, von der Selbstvertretung bis hin zur Unternehmensmitbestimmung.

4.2 Grenzen

Eine ganze Reihe von Problemen wird auch durch eine Erhöhung der Transparenz und durch eine Stärkung der betrieblichen und unternehmensbezogenen Mitbestimmung nicht gelöst. So stellt sich erstens die Frage, wie mehr direkte Partizipation auf Arbeitsplatzebene organisiert werden

kann. Die Frage wird hier nicht beantwortet (siehe dazu Wegner 2012). Zweitens: Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates beziehen sich derzeit nicht auf die zentralen Entscheidungen der Betriebsleitung, d. h. wirtschaftliche Entscheidungen sind direkt nicht beeinflussbar. Ungelöst ist drittens die Insider-Outsider-Problematik – dass sich Betriebsräte u. U. in erster Linie um die Stammbesellschaften kümmern und meinen, durch die Existenz von Randbesellschaften Vorteile zu haben (Sicherung der Arbeitsplätze für die Kernbesellschaft). Viertens gilt die Unternehmensmitbestimmung auch in der hier vorgeschlagenen Form nicht für Personengesellschaften (Bontrup schlägt daher eine Umwandlung aller Personen- in Kapitalgesellschaften vor; Bontrup 2011). Fünftens: Probleme, die aus einer Abnahme des Anteils tarifgebundener Betriebe entstehen, lassen sich durch Transparenz und Mitbestimmung zumindest direkt nicht lösen. Nicht zuletzt wurde auch die m. E. wichtige Frage der Möglichkeit und Notwendigkeit überbetrieblicher Formen von Wirtschaftsdemokratie (Fricke/Wagner Hilde 2012) ausgeklammert.

4.3 Blockaden

Selbstverständlich wird einer Ausweitung der Unternehmensmitbestimmung und der Einführung gesetzlicher Berichtspflichten erheblicher Widerstand der Arbeitgeberverbände, Unternehmensleitungen und wirtschaftsnaher Parteien entgegenstehen. Auch viele einflussreiche Wirtschaftsjournalisten werden gegen diese Forderungen anschreiben. Gelegentlichen Sonntagsreden von Unternehmern und Arbeitgeberverbandsvertretern über die Vorteile der Mitbestimmung zum Trotz wird das deutsche System der Mitbestimmung allenfalls geduldet, aber nicht mit Überzeugung akzeptiert und angewandt. Ein langer Atem wird nötig sein.

Literatur

- Antrag der Fraktion der SPD 2010: „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“. Bundestagsdrucksache 17/2122 vom 16.6.2010, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/021/1702122.pdf>.
- Antrag der Fraktion Die Linke 2010: „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“. Bundestagsdrucksache 17/1413 v. 21.4.2010, <http://dip21.bundestag.de/dip21/btd/17/014/1701413.pdf>.
- BDA/BDI – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA); Bundesvereinigung der Deutschen Industrie (BDI) 2011: Stellungnahme zum Antrag der Fraktion der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“ (BT- Drucksache 17/2122) und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“ (BT-Drucksache 17/1413), vom 2.5.2011, <http://www.tinyurl.com/BdaBdi>.
- BDA/BDI – Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA); Bundesvereinigung der Deutschen Industrie (BDI) (2004): Mitbestimmung modernisieren – Bericht der Kommission Mitbestimmung, [http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/\\$file/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf](http://www.bda-online.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf/$file/Bericht_der_Kommission_Mitbestimmung.pdf) (27.1.2013).
- Behrens, M.; Dribbusch, H. 2012: Wie man Betriebsräte abblitzen lässt. WSI-Befragung, in: Mitbestimmung: S. 16-19.
- Bontrup, K.-H. 2011: Schriftliche Stellungnahme zur Anhörung im Deutschen Bundestag im Ausschuss für Arbeit und Soziales. vom 9.5.2011, <http://www.nachdenkseiten.de/?p=9372>.
- Brinkmann, U.; Dörre, K.; Röbenack, S.; Kraemer, K.; Speidel, F. 2006: Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Bonn.
- Brinkmann, U. 2011: Die unsichtbare Faust des Marktes. Betriebliche Kontrolle und Koordination im Finanzmarktkapitalismus, Berlin.
- Deutscher Gewerkschaftsbund 2011: Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Antrag der Fraktion der SPD „Demokratische Teilhabe von Belegschaften und ihren Vertretern an unternehmerischen Entscheidungen stärken“ (BT- Drucksache 17/2122) und zum Antrag der Fraktion DIE LINKE „Unternehmensmitbestimmung lückenlos garantieren“ (BT-Drucksache 17/1413), vom 4.5.2011, <http://www.dgb.de/themen/++co++12a6e6b6-7a20-11e0-7eb6-00188b4dc422>.

- Deutsches Global Compact Netzwerk 2008: Verbindungen schaffen. Die GRI-Leitlinien und die Fortschrittsmitteilung des UN Global Compact, (http://www.unglobalcompact.org/docs/languages/german/Verbindungen_schaffen.pdf).
- Ellguth, P.; Kohaut, S. 2012: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung – aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2011, in: WSI-Mitteilungen, 65: S. 297-305.
- Etzioni, A. 1975: Die aktive Gesellschaft, Opladen.
- Faust, M.; Bahnmüller, R.; Fisecker, C. 2011: Das kapitalmarkt-orientierte Unternehmen. Externe Erwartungen, Unternehmenspolitik, Personalwesen und Mitbestimmung, Berlin.
- Fitzenberger, B. 2012: Expertise zur Entwicklung der Lohnungleichheit in Deutschland. Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Freiburg.
- Fricke, W.; Wagner Hilde (Hrsg.) 2012: Demokratisierung der Arbeit. Neuansätze für Humanisierung und Wirtschaftsdemokratie, Hamburg.
- Fulton, L. 2011: Worker Representation in Europe. <http://www.worker-participation.eu/layout/set/print/content/view/full/779>.
- Global Reporting Initiative 2011: Sustainability Reporting Guidelines, Amsterdam, <https://www.globalreporting.org/resource/library/G3.1-Guidelines-Incl-Technical-Protocol.pdf>.
- Greifenstein, R. 2011: Perspektiven der Unternehmensmitbestimmung in Deutschland. Ungerechtfertigter Stillstand auf der politischen Baustelle; Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- IG Metall 2012: Anti-Stress-Verordnung. Eine Initiative der IG Metall, Frankfurt a. M.
- IGB – Internationaler Gewerkschaftsbund 2008: Handbuch der Gewerkschaften zum GRI-Leitfaden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung, http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/GRI_Guide_final_DE_-_08-05-08.pdf.
- Jirjahn, U. 2010: Ökonomische Wirkungen der Mitbestimmung in Deutschland: Ein Update, Düsseldorf.
- Kalina, T.; Weinkopf, C. 2012: Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn. IAQ-Report 2012-01. Institut Arbeit und Qualifikation, Duisburg.
- Keller, B.; Seifert, H.; Schulz, S. (2011): Atypische Beschäftigung und soziale Risiken. Entwicklung, Strukturen, Regulierung, Bonn.
- Keller, B.; Werner, F. 2012: New Forms of Employee Involvement at European Level – The Case of the European Company (SE). In: British Journal of Industrial Relations, 50: S. 620-643.
- Kirsch, W. 1997: Wegweiser zur Konstruktion einer evolutionären Theorie der strategischen Führung, München.
- Kirsch, W.; Scholl, W.; Paul, G. 1984: Mitbestimmung in der Unternehmenspraxis, München
- Kocher, E.; Klose, A.; Kühn, K.; Wenckebach, J. 2012: Verantwortung braucht Transparenz. Die rechtliche Verankerung unternehmerischer Pflichten zur Offenlegung von Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Kotthoff, H. 2012: Interessenartikulation und -organisation auf der betrieblichen Ebene. Arbeitspapier für das Fortschrittsforum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.
- Krause, A.; Köhler, C. (Hrsg.) 2012: Arbeit als Ware. Zur Theorie flexibler Arbeitsmärkte, Bielefeld.
- Moldaschl, M.; Sauer, D. 2000: Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft, in: Minssen, H. (Hrsg.): Begrenzte Entgrenzungen – Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin: S. 205-224.
- Moldaschl, M.; Voß, G. G. (Hrsg.) 2002: Subjektivierung von Arbeit, München.
- Promberger, M. 2012: Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform, Berlin.
- Schettkat, R. 2008: Lohnspreizung: Mythen und Fakten, Düsseldorf.
- Schroeder, W.; Weßels, B. (Hrsgg.) 2010: Handbuch Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände in Deutschland. Ein Handbuch, Wiesbaden.
- Sick, S.; Pütz, L. 2011: Der deutschen Unternehmensmitbestimmung entzogen Zahl der Unternehmen mit ausländischer Rechtsform wächst, in: WSI-Mitteilungen, 64: S. 34-40.
- Vitols, S. 2011: What is the Sustainable Company?, in: Vitols, S.; Kluge, N. (Hrsg.): The Sustainable Company: A New Approach to Corporate Governance, Brüssel: S. 15-37.
- Wagner, H. (Hrsg.) 2005: „Rentier‘ ich mich noch?“. Neue Steuerungskonzepte im Betrieb, Hamburg.
- Wegner, G. 2012: Nachhaltige Arbeitswelten. Wie kann (Erwerbs-)Arbeit Teil eines guten Lebens sein? Arbeitspapier für das Fortschrittsforum der Friedrich-Ebert-Stiftung, Berlin.

*Wie wollen
wir leben und
arbeiten?*



Materielle Lage und soziale Sicherung

Wolfgang Schroeder

1. Normative Grundlagen

Erwerbsarbeit dient nicht nur der individuellen, materiellen Existenzsicherung, sondern auch gesellschaftlicher Teilhabe und individueller Anerkennung. Deshalb wird eine normative Orientierung vorgeschlagen, die sich als Strategie der inklusiven Arbeitsgesellschaft verstehen lässt. Zugleich wurde und wird die materielle Absicherung eines großen Teiles der Gesellschaft nie alleine oder überhaupt über eigene Erwerbsarbeit realisiert, sodass materielle und soziale Absicherung neben der Erwerbsarbeit immer auch die familiäre und sozialstaatliche Verteilungssituation mitberücksichtigen muss. Damit möglichst viele Menschen die primäre Existenzsicherung über die Teilhabe am Erwerbsleben sichern können, bedarf es jedoch in Anlehnung an Martha Nussbaum nicht nur makroökonomischer und gesellschaftspolitischer Bedingungen, sondern auch zentraler menschlicher Grundbefähigungen. Deshalb sind die Voraussetzungen für Chancengleichheit

und individuelle Befähigung immer mit zu bedenken. Dort, wo eine Mindestsicherung durch Erwerbsarbeit also nicht möglich ist, muss subsidiär das Sozialsystem Absicherungen gegen Lebensrisiken ermöglichen.

2. Risikobehaftete Ausgangslage

2.1 Primärverteilung durch den Arbeitsmarkt

Im Kontext des seit den 1970er Jahren anhaltenden Wandels von der Industrie- zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft ist es nicht nur zu einer zunehmenden Flexibilisierung der Erwerbsarbeit, sondern vor allem auch zu einer steten Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse gekommen. Vor allem Leiharbeit, Minijobs, befristete Beschäftigung und (unfreiwillige) Teilzeitbeschäftigung haben deutlich zugenommen. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sind meist durch eine geringe Entlohnung, instabile Perspektiven, unzureichende oder keine eige-

nen Rentenansprüche sowie einen seltenen Zugang zur beruflichen Weiterbildung definiert. Da der sogenannte Niedriglohnsektor in Deutschland mittlerweile mehr als 20 Prozent der Beschäftigten umfasst, geht davon auch eine erhebliche Belastung für die sozialstaatlichen Sicherungssysteme aus. Parallel zu diesen tief greifenden strukturellen Änderungen des Arbeitsmarktes ist der Organisationsgrad der Unternehmer in Arbeitgeberverbänden sowie der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Gewerkschaften rückläufig (befördert durch strukturellen Wandel hin zur Dienstleistungsgesellschaft mit geringem gewerkschaftlichen Organisationsgrad). Die Folge ist eine sinkende Tarifbindung: 1998 waren im Westen noch 76 Prozent der Beschäftigten bzw. 53 Prozent der Betriebe tarifgebunden. Im gleichen Jahr lag die Zahl der tarifgebundenen Beschäftigten im Osten bei 63 Prozent und die der Betriebe bei 30 Prozent. 2010 waren es im Westen nur noch 63 Prozent der Beschäftigten bzw. 36 Prozent der Betriebe und im Osten gar nur noch 50 Prozent der Beschäftigten bzw. 20 Prozent der Betriebe, die tarifgebunden waren.

Die Folge dieser Entwicklungen besteht vor allem in einer Primärverteilung zulasten der Beschäftigten oder zugespitzt in einer massiven Entwertung von Erwerbsarbeit. Auf nahezu allen Qualifikationsstufen (geringqualifiziert, Facharbeit, hochqualifiziert), und damit auch unabhängig vom Niedriglohnsektor, sind die Realeinkommen in den letzten zehn Jahren (Zeitraum 2000-2010) gesunken. Dieser Zeitraum entwickelte sich zur stärksten Phase bundesdeutscher Einkommensspreizung (auch eine der schnellsten Zunahmen von Ungleichheit im OECD-Vergleich). In der Folge schrumpfte die Mittelschicht nach Berechnungen des DIW zwischen 1997 und 2010 um 5,7 Millionen Personen, wobei gleichzeitig Polarisierungstendenzen an den Rändern zu verzeichnen sind.

Nach Angaben des SOEP sind die Reallöhne in Deutschland im Zeitraum von 2000 bis 2009 um 4,5 Prozent zurückgegangen, während sie in den meisten übrigen Industriestaaten (Ausnahme Japan) zum Teil deutlich zulegen konnten. Der Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Volkseinkommen lag 2010 nur noch bei ca. 65 Prozent.

2.2 Sozialpolitik

Getrieben durch den Wandel auf dem Arbeitsmarkt, strukturelle Verschiebungen in den Geschlechterbeziehungen und Familienstrukturen kam es in den letzten beiden Jahrzehnten zu umfangreichen Veränderungen des Sozialstaats. Letztere wurden meist mit dem Ziel der Kostenstabilisierung initiiert.

Die weitreichendsten Veränderungen erfolgten in der Alterssicherung: Die gesetzliche Rentenversicherung als umlagefinanziertes Alterssicherungssystem soll danach nicht mehr alleiniges Standbein der Altersvorsorge sein, sondern durch betriebliche und private, zum Teil staatlich geförderte Vorsorge ergänzt werden (Stichwort Riester-Rente). Eine der wichtigsten Reformen im Bereich der gesetzlichen Rentenversicherung ist die im Jahr 2007 beschlossene schrittweise Anhebung der Regelaltersgrenze von 65 auf 67 Jahre bis zum Jahr 2029. Insgesamt wird das Rentenniveau, generiert über die Rentenversicherung, gemessen am letzten Bruttolohn, das im Jahr 2000 noch bei knapp 53 Prozent lag, bis zum Jahr 2030 auf circa 43 Prozent sinken. Die Idee, dass dieses Niveau durch Ansprüche aus der zweiten und dritten Säule wieder auf das alte Rentenniveau angehoben werden kann, mag individuell zutreffen, für größere Teile wird dies aber nicht gelten. So können diese Reformen nicht darüber hinweg täuschen, dass wir uns, bedingt durch eine rückläufige Reallohnentwicklung seit der Jahrtausendwende, Erwerbsunterbrechungen sowie die deutliche Zunahme des Niedriglohnsektors, auf eine rapide Zunahme der Altersarmut hinbewegen, die zunächst in besonderem Maße Ostdeutschland betreffen wird. Die unzureichende Primärverteilung wird deutlich, wenn man berücksichtigt, dass erst bei 45 Beitragsjahren und einem Bruttostundenlohn von rund 9,50 Euro die staatlich garantierte Grundsicherung im Alter von gegenwärtig 676 Euro erreicht wird. Der mittlere Bruttostundenlohn liegt gegenwärtig (Angaben 2010) in Deutschland gerade mal bei 12,84 Euro.

Das wohl grundlegendste und zugleich kontrovers diskutierteste sozialpolitische Reformvorhaben seit Einführung der Bismarck'schen Sozialgesetzgebung dürfte die

Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe durch das „Vierte Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ bzw. SGB II, umgangssprachlich Hartz IV, sein. Das zum 1.1.2005 in Kraft getretene Gesetz definiert seit her eine Mindestsicherung für Erwerbsfähige. Zugleich hat sich die Mindestsicherung zu einer bedeutenden Lohnsubvention entwickelt hat, dem sie für den Fall nicht existenzsichernder Erwerbseinkommen als ergänzendes sekundäres Sicherungssystem eintritt. Aktuell sichert sie damit die Existenz von über 1,3 Millionen Erwerbstätigen ab, deren primäre Entlohnung unzureichend ist.

2.3 Steuerpolitik

Zum Projekt der sozialen Demokratie gehört eine Steuerpolitik, die die sozialstaatliche Sekundärverteilung sowie die Infrastrukturpolitik absichert. Eine dafür notwendige, aufkommensstarke und progressive Steuerpolitik muss politisch akzeptiert und ökonomisch verträglich sein. Die Steuergesetzgebung hat den damit gegebenen Spielraum unzureichend genutzt.

Im Gegensatz zur Entwicklung der Löhne stiegen die Unternehmensgewinne in den letzten Jahren deutlich an, d. h. Wachstums- und Wohlfahrtsgewinne schlagen sich vor allem bei den Unternehmen nieder, deren Aufwuchs im Zeitraum 1995 bis 2010 insgesamt 110 Prozent betrug. Eine solche Entwicklung wurde durch die Steuergesetzgebung befördert: Die Steuersätze für Unternehmen sind von 29 Prozent auf 18 Prozent gesunken. Dem steht jedoch kein entsprechender Anstieg der Nettoinvestitionen der Unternehmen gegenüber. Stattdessen sucht das Kapital vornehmlich Anlagemöglichkeiten auf den Finanzmärkten (Kapitalexport). Diese Abkopplung der Finanzmärkte von der realen Wertschöpfung durch Erwerbsarbeit hat zu einer gesamtgesellschaftlich bedenklichen Entwertung von Arbeit geführt.

Die deutsche Steuerquote ist mit 22,9 Prozent im Vergleich der OECD-Länder unterdurchschnittlich (Durchschnitt 26,7 Prozent). Insbesondere Grund-, Erbschafts-, Schenkungs- und Vermögenssteuern haben sich unterdurchschnittlich entwickelt. Ihr Anteil am BIP beträgt derzeit gerade mal 0,9 Prozent.

3. Zielperspektiven/ Handlungsempfehlungen

Ausgangspunkt für die Entwicklung dessen, was zu tun ist, bildet die Idee der inklusiven Arbeitsgesellschaft. Gemeint ist damit die Möglichkeit einer umfassenden, freiwilligen Arbeitsmarktbeteiligung, die quantitativ und qualitativ untersetzt ist. Aus dieser Perspektive wäre eine faire Primärverteilung über den Arbeitsmarkt anzustreben, die durch eine gesellschaftspolitisch gerechte und kluge Sekundärverteilung über Steuer- und Sozialpolitik flankiert wird. Qualitativ und quantitativ veränderte Strukturen des Arbeitsmarktes – verbunden mit begrenzten finanziellen Ressourcen (Steuer- und Beitragsmittel gleichermaßen) – erfordern eine deutliche Verbesserung der Effizienz und Effektivität in der Mittelverwendung, steuerpolitische Änderungen, ordnungspolitische Korrekturen in der Arbeitsmarktpolitik sowie eine präventive, vorsorgende Ausrichtung in der sozialen Sicherung.

3.1 Inklusive Arbeitspolitik

In der gesamtgesellschaftlichen Debatte über die Rolle der Arbeit braucht es einen Konsens darüber, dass die Wertschätzung von Arbeit ein Schlüssel für eine progressive soziale Ordnung ist. Das Ziel einer inklusiven Arbeitsgesellschaft, in der die materielle Existenzsicherung primär über Erwerbsarbeit realisiert werden kann, sollte Schritt für Schritt vorangebracht werden: So gilt es, den massiven Ausbau von Minijobs durch die Begrenzung der Wochenstundenzahl einzudämmen. Für die Leiharbeit ist es unerlässlich, den Grundsatz „gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ umzusetzen sowie mit der Definition einer Höchstüberlassungsdauer sowie der Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes Missbrauchsmöglichkeiten zu beenden. Der aktuell zu beobachtende, fortschreitende Erosion des Normalarbeitsverhältnisses zuletzt vor allem durch missbräuchlichen Einsatz von Werkverträgen müssen wirksame Regulierungen entgegengesetzt werden. Es ist durch gesetzliche Änderungen zu erreichen, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse wieder der Standardfall werden, mithin befristete Beschäftigungen nur dann möglich sind, wenn es hierfür einen sachlichen Grund gibt. Darüber hinaus bedarf es eines allgemeinen

gesetzlichen Mindestlohnes, der für einen Alleinstehenden bei Vollzeitbeschäftigung existenzsichernd ist.

Diese ordnungspolitischen Korrekturen müssen durch eine erstarkende Sozialpartnerschaft flankiert werden. Ein hoher Organisationsgrad sowohl von Gewerkschaften als auch auf Arbeitgeberseite ist die Voraussetzung, um eine Erhöhung der Tarifbindung erreichen zu können, deren es vor allem in den ostdeutschen Bundesländern mit besonderer Dringlichkeit bedarf. Nur so kann es gelingen, eine gerechte Entlohnung zu sichern und die aktuellen und künftigen Herausforderungen des Arbeitsmarktes, die sich primär aus demografischem Wandel, zunehmender Flexibilisierung und Fachkräftemangel ergeben, zu bewältigen.

Durch Umwandlung der Arbeitslosenversicherung in eine Arbeits- bzw. Beschäftigungsversicherung, sollen nicht nur Arbeitslosigkeit, sondern auch die verschiedensten Übergänge, ebenso wie unstete und riskante Beschäftigungsverhältnisse abgesichert und damit nicht zuletzt zu einem verbesserten Umgang mit Übergängen im Sinne der Nutzung von Chancen ermutigt werden. So soll dazu motiviert werden, Übergänge und besondere Herausforderungen im Lebenslauf anzupacken, zwischenbetriebliche Mobilität, Selbstständigkeit und lebenslanges Lernen besser zu fundieren, „innovatives Verhaltensrisiko“ zu belohnen, eine autonome Lebensführung auch bei Brüchen/Übergängen im Erwerbsleben zu erlauben; insgesamt geht es um eine neue lebenslauforientierte Arbeitspolitik.

3.2 Kinder- und elternzentrierte, vorsorgende Sozialpolitik

Eine im Sinne der inklusiven Arbeitsmarktpolitik inspirierte Reformpolitik bildet in Kombination mit einer ambitionierten Familien-, Bildungs- und Gesundheitspolitik den Kern des vorsorgenden Sozialstaates. Auf diese Weise könnte es besser gelingen, qualitativ hochwertige, befähigende Unterstützungsstrukturen zu etablieren, die Menschen unabhängig von finanziellen und kulturellen Möglichkeiten der Familien zu befähigen, gesellschaftliche Teilhabe und individuelle Verwirklichung zu erfahren.

Ein Ausbau frühzeitiger Vorsorge, Investitionen in Erziehung, Bildung und Gesundheit sowie verbesserte soziale Einrichtungen reduzieren die Nachsorgeaktivitäten und damit die sozialen Folgekosten.

Vorsorgende Sozialpolitik muss mit der offensiven Unterstützung von Eltern und Kindern beginnen. Demografischer Wandel, geringe Geburtenzahlen, die Tendenz zur Vererbung von Armut und Bildungsarmut, Verunsicherungs- und Überforderungsgefühle bei einer größeren gewordenen Zahl von Eltern sowie veränderte Familienstrukturen und Geschlechterbeziehungen sind wesentliche Impulse, die den Rahmen für eine neue eltern- und kindzentrierte Sozialpolitik bilden. Dabei geht es auch darum, die alleinige Verantwortung der Familie und der Eltern zu relativieren und die Familie mit Kindern stärker gesellschaftlich einzubetten. Und zwar hin zu einer größeren Verantwortung der gesamten Gesellschaft dafür, das Wohl jedes einzelnen Kindes zu fördern. Wenn die Rede von der Chancengleichheit und vor allem von der Startgleichheit etwas wert sein soll, dann muss unsere Gesellschaft zur Förderung der Kinder mit schwachem Startkapital deutlich höhere Mittel einsetzen als für Kinder, deren Elternhaus reichhaltige Anreize, Angebote und Mittel aus eigenen Kräften bietet.

Angesichts der demografischen, familiären, arbeitsmarktlichen und medizinisch-technischen Herausforderungen, denen der Sozialstaat der Zukunft begegnen muss, braucht es eines ergänzenden und unterstützenden Systems sozialpolitischer Netzwerke. Gemeint sind lebenslaufbegleitende Hilfen für alle Lebensalter, wobei angesichts der zentralen Rolle der Familie die frühkindliche Lebensphase bis zum Übergang Schule-Beruf von herausragender Bedeutung ist. Netzwerke verbinden Betroffene, ehrenamtliche und hauptamtliche Akteurinnen und Akteure sowie die zuständigen Institutionen (z. B. Kindergärten, Schulen, Jobcenter, Krankenhäuser) untereinander mit dem Ziel, einerseits den Betroffenen niedrigschwellige Zugänge zu institutionellen Hilfssystemen zu eröffnen, aber andererseits auch die Kooperationen der Ebenen, Institutionen und Akteurinnen sowie Akteure zu befördern. Ehrenamtliche müssen professionalisiert

werden, um ihre spezifische Rolle, die sie im Zusammenspiel mit den Hauptamtlichen wahrnehmen sollen, auch angemessen ausfüllen zu können. Ehrenamtliche haben eine eigene Position, die es zu stärken gilt, weil sie gar nicht oder nur unzureichend von hauptamtlichen Kräften wahrgenommen werden kann. Gleichwohl ist eine Sensibilität notwendig, um das Ehrenamt nicht zum Ausputzer für abgebaute hauptamtliche Strukturen auszunutzen. Insgesamt muss die sozialstaatliche Debatte sich weniger um Effizienzkriterien, sondern mehr um Effektivitätskriterien bemühen, denn letztere können am ehesten eine Gewähr für eine nachhaltige sozialstaatliche Infrastrukturpolitik bieten.

3.3 Progressive und ergiebige Steuerpolitik

Eine derartige vorsorgende Sozialpolitik wird kurzfristig nicht ohne höhere Investitionen auskommen. Zusätzlich braucht es auch weiterhin nachsorgende Institutionen (vor allem Absicherungen bei Unfall, Arbeitslosigkeit, Krankheit und im Alter), deren Aufwand sich durch eine verstärkte Prävention zwar reduziert, die es aber dennoch weiter zu verbessern gilt. Dies trotz Schuldenbremse zu ermöglichen ist Aufgabe einer flankierenden Fiskal- und Steuerpolitik, die auf mehr und ergiebigere Einnahmen setzt.

Angesichts der diversen Entwicklungen, vor allem der demografischen, die hier aufgezeigt sind, wird das beitragsfinanzierte System die Gesamtfinanzierung nicht schultern können. In der Konsequenz bedarf es ergänzend einer stärkeren Steuerfinanzierung. Diese wird jedoch politisch nur gelingen, wenn es neben der Stärkung der Primärverteilung (vor allem Reduzierung staatlicher Lohnaufstockung durch Sicherstellung existenzsichernder Entlohnung) gelingt, die Wirkungen der Sozialpolitik zu verbessern. Um eine ergiebigere und progressivere Steuerreform zu erreichen, ist es zugleich unerlässlich, bestimmte Subventionen zu streichen (z. B. Rücknahme „Hotelliersgesetz“, kein Betreuungsgeld etc.) und auf Maßnahmen zur Schaffung stärkerer Steuergerechtigkeit zu setzen, damit dem Fairnessgebot entsprochen und insoweit eine Akzeptanz eines reformierten Steuersystems (insbesondere in der Mittelschicht) erreicht werden kann. Dies beinhaltet insbesondere die Anhebung des

Spitzensteuersatzes (49 Prozent ab einem Einkommen von 100.000 Euro) sowie eine stärkere Belastung von Kapitaleinkünften und hohem Vermögen, z. B. durch Wiedereinführung der Vermögenssteuer und eine Reform der Erbschaftssteuer. Mit der Einführung einer globalen Finanztransaktionssteuer werden nicht nur ein weiterer Beitrag zu mehr Steuergerechtigkeit geleistet und Fehlentwicklungen auf den Finanzmärkten korrigiert, sondern fiskalische Spielräume zur Investition in eine vorsorgende Sozialpolitik geschaffen. Solange keine internationale oder europäische Regelung gefunden wird, soll zumindest eine nationale Börsenumsatzsteuer eingeführt werden.

Mitgliederliste

Thorben Albrecht

SPD-Parteivorstand

Jutta Allmendinger

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Sonja Balzert

Persönl. Referentin von Edelgard Bulmahn, MdB

Oliver Benz

Rolf Bösing

Senatskanzlei Hamburg

Ruth Brandherm

Friedrich-Ebert-Stiftung

Andrea Bührmann

Universität Göttingen, Institut für Soziologie

Lars Castellucci

Julian Dederke

Hans Diefenbacher

Bbeauftragter des Rates der EKD für Umweltfragen

Christian Ebner

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Matthias Ecke

SPD Bundestagsfraktion

Philipp Fink

Friedrich-Ebert-Stiftung

Zarife Gagica

Anke Hassel

Hertie School of Governance

Dietmar Hexel

DGB-Bundesvorstand

Mirco Kaesberg

Das Progressive Zentrum

Ute Klammer

Universität Duisburg-Essen

Hermann Kotthoff

TU Darmstadt, Forschungsbüro Saarbrücken

Dirk Kratz

Christian Kroll

Jacobs University Bremen

Claudia Langer

Utopia AG

Maximilian Locher

Camille Logeay

Hochschule für Technik und Wirtschaft

Barbara Muraca

FSU Jena

Max Georg Neufeind

ETH Zürich

Werner Nienhüser

Universität Duisburg-Essen

Leonard Novy

Institut für Medien- und Kommunikationspolitik gGmbH

Heide Pfarr

Sven Rahner

Universität Kassel

Hans-Joachim Schabedoth

IG Metall

Christina Schildmann

Friedrich-Ebert-Stiftung

Matthias Schmidt

IWU – Institut für wertorientierte Unternehmensführung

Nico Schmolke

Humboldt Universität Berlin

Wolfgang Schroeder

Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Familie des Landes Brandenburg

Gesine Schwan

Humboldt-Viadrina School of Governance (HVSG)

Dominic Schwickert

Das Progressive Zentrum

Juliane Seifert

Vertretung des Landes Rheinland-Pfalz beim Bund und bei der EU

Tanja Smolenski

IG Metall Vorstand

Elisabeth Stiefel

Johano Strasser

Publizist

Anita Tiefensee

Hertie School of Governance

Urban Überschär

Friedrich-Ebert-Stiftung

Simon Vaut

SPD-Bundestagsfraktion

Jürgen Volkert

Hochschule Pforzheim

Christian Waloszek

Maren Weber

Triodos Bank

Ulrich Wegst

Christine Wimbauer

Universität Duisburg-Essen

Jan-Patrick Witte

Waltraud Wolff

MdB

Wir möchten uns zudem bei den folgenden Referentinnen und Referenten für ihre Beiträge bedanken, die im Rahmen verschiedener Workshops wichtige Impulse für unsere Diskussion in der Fortschrittsgruppe „Leben & Arbeiten“ gegeben haben.

Agnes Blome

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB)

Markus Grabka

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung

Hermann Kotthoff

Technische Universität Darmstadt

Dieter Sauer

Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF)

Hartmut Seifert

ehemaliger Leiter Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Eugen Spitznagel

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)

Andreas Süßmilch

BA f. Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA)

Rudolf Zwiener

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung



ISBN 978-3-86498-573-7

www.fortschrittsforum.de