

Die sorgenvolle Zukunft der Arbeit

Flexibilität benötigt Sicherheiten –

Die Ängste steigen

schneller als die Risiken

von Olaf Struck



Foto: Christian Kiel

» Folgt man den derzeit häufig beschworenen Zeitdiagnosen (etwa Pierre Bourdieu, Robert Castel, Klaus Dörre), dann lauert die Angst vor Abstiegen nicht mehr nur in den Wartezonen der Arbeits- und Sozialverwaltungen, sondern sie kriecht unaufhaltsam durch die Werkhallen und erklimmt zunehmend die Angestelltenetagen der Verwaltungstürme. Dementsprechend würden Prekarisierungsprozesse bis weit in die „Mitte der Gesellschaft“ hineinreichen und Ängste vor Statusverlust, Verunsicherung und Orientierungslosigkeit befördern.

» Nun sind solche Aussagen zunächst mit Vorsicht zu betrachten. Erstens variieren Zukunftssorgen in starkem Maße mit der allgemeinen Wirtschaftslage. Zweitens bildet nicht jede Sorge das reale individuelle Gefährdungspotential ab. Die Mobilität auf Arbeitsmärkten hat sich in den letzten 20 Jahren erhöht und viele Menschen fühlen sich von Arbeitslosigkeit bedroht. Jedoch haben – wie eigene Untersuchungen zeigen – vor allem direkte Betriebswechsel und nicht Übergänge in Arbeitslosigkeit zugenommen. Zudem weist das DIW aus, dass sich der Anteil derjenigen Haushalte, die über ein bedarfsgewichtetes Nettoeinkommen bis unter 70% des Medianeinkommens verfügen, von 1996 mit 20,7% um 4,7 Prozentpunkte in 2006 erhöht hat. Zugleich ist aber auch der Anteil jener Haushalte, die über 130% des Medianeinkommens verfügen von 18% auf 20,5% gestiegen. Ungeachtet der verschlechterten Einschätzung der eigenen wirtschaftlichen Lage ist nach Angaben der OECD in der gleichen Zeit der Wert Gini-Koeffizient – als Kennzahl für die Ungleichverteilung von Einkommen – in Deutschland zwischen 1995 und 2005 sogar von 29 auf 28 gesunken.

Wenn also die objektiven Abstiegsrisiken der sogenannten „gesellschaftlichen Mitte“ zunächst nicht oder nur gering zugenommen haben, warum steigen dann die Ängste und Sorgen um Abstiege in ungleich höherem Maße?

□ Ursachen der Abstiegsängste

Insbesondere zwei Ursachenbündel sind hierfür maßgeblich: erstens Veränderungen in der Arbeitswelt, zweitens Veränderungen der sozialen Sicherungssysteme.

a) Veränderungen in der Arbeitswelt

Lange Zeit war in Deutschland die Erzielung von Leistungsbereitschaft an Sicherheitsversprechen seitens der ArbeitgeberInnen gekoppelt. Das Erwerbssystem war durch Berufsfachlichkeit und kollektive Lohnfindungsprozesse gekennzeichnet, die wiederum Einkommensstabilität und ein Exis-

tenz sicherndes Lohnniveau gewährleisten. Doch mehr und mehr kommt es zu Auflösungen der impliziten und der tarifvertraglich oft auch explizit geregelten Kontrakte „Leistung gegen Sicherheit“. Mit der Ausweitung und Öffnung der Finanz- und Gütermärkte gewannen sowohl kurzfristige als auch höhere Gewinnerwartungen der nunmehr weltweit flexibleren KapitalgeberInnen an Bedeutung. In diesem alltäglichen Gefecht der Unternehmen um KapitalgeberInnen und Gewinnerwartungen haben sich die Aushandlungsergebnisse zu Ungunsten der Beschäftigten verschoben. Hinzu kommt eine hohe Arbeitslosigkeit, die Betriebsausstritte gefährlich erscheinen lässt. Eine solche Situation bietet ManagerInnen neue Optionen und so brechen sie – häufig selbst unter Druck – die lang tradierten Leistungs-Sicherheits-Kontrakte. Die Stichworte sind: Entlassungen zur Steigerung einer häufig ohnehin schon hohen Kapitalrendite, Leistungsverdichtung, Lohnsenkung, Outsourcing, Absenkung des Krankenstandes, Zuwachs zeitflexibler Vertragsformen wie Zeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie Angriffe auf bestehende Schutzmechanismen, von der tariflichen Begrenzung der Wochenarbeitszeiten bis hin zum arbeitsrechtlichen Kündigungsschutz. Marktrisiken werden unmittelbarer als zuvor an die Belegschaften weitergegeben und deutlich stärker unter den Bedingungen von Beschäftigungsunsicherheit vollzogen.

» Dabei sind vor allem qualifizierte Beschäftigte und hier insbesondere jene, die betriebsspezifische Qualifikationen besitzen, immer noch vergleichsweise wenig gefährdet. Allerdings beträgt der Anteil der „unentbehrlichen“ betriebsspezifisch qualifizierten Beschäftigten nach einer eigenen Befragung von Personalverantwortlichen heute lediglich 20%. So steigt der Druck auch auf die längerfristig beschäftigten und häufig auch qualifizierten InsiderInnen. Sie sind gefordert, zusätzliche Leistungen aufzubringen. Anerkennung findet, wer die höheren Leistungsnormen erfüllt und wer auch in Zukunft gebraucht wird. Doch wer weiß schon, wer mit welchen Qualifikationsprofilen in Zukunft benötigt wird. Zudem

sehen auch vergleichsweise stabil Beschäftigte, was passiert, wenn bestimmte Qualifikationen nicht mehr benötigt werden, wenn durch kritische Lebensereignisse, Alter oder partielles Aussetzen durch längere Krankheiten, Erziehungs- und Pflegezeiten sowie Arbeitslosigkeit die Leistungsfähigkeit gemindert ist oder Qualifikationen nur schlechter signalisiert werden können. Sie sehen: Jenen, die einmal „draußen“ sind, ist der Weg zurück in den internen Arbeitsmarkt zumeist verschlossen.

» Wenn aber Arbeit mobiler und flexibler wird und wenn die Unsicherheit von Investitionen in Beruf und Bildung steigt, weil sich die Berufsbilder und die Anforderungen zusehends schneller ändern, dann müssen Lösungen gefunden werden, die Flexibilität und Mobilität auf effiziente Weise fördern und zugleich Polarisierungen zwischen InsiderInnen und OutsiderInnen vermeiden. Dies stellt neue Anforderungen an die Systeme sozialer Sicherheit.

b) Veränderungen der sozialen Sicherungssysteme

Systeme sozialer Sicherheit sind in national spezifischer Weise an Arbeitsmärkte und damit an Lohn Einkommen gekoppelt. In Deutschland ist diese Kopplung institutionell geprägt durch „Normalarbeitsverhältnisse“ (als zeitlich stabile Existenz sichernd entlohnte, arbeits- und sozialrechtlich geregelte, abhängige Vollzeittätigkeiten) und die Lohnarbeitszentriertheit der sozialen Sicherungssysteme. Das Verhältnis zwischen beiden ist komplementär: Insbesondere durch gesicherte Finanztransfers einerseits und durch die Aufrechterhaltung bzw. Herstellung von Arbeitsfähigkeit und -bereitschaft andererseits wird beiderseitig Stabilität erzeugt. Dabei sollen und können die zwei Einkommensarten nicht als frei wählbare Option betrachtet werden. Vielmehr ist der Transfer von Sozialleistungen im Grundsatz an drei lohnarbeitszentrierte Prinzipien geknüpft: Anwartschaft durch Lohnarbeit (zeiten), (Status)Äquivalenz durch Anspruchsgewährung entsprechend der vorherigen Lohnhöhe sowie Arbeitsbereitschaft.

» Eine solche Kopplung zwischen Erwerbsarbeit und sozialen Sicherungssystemen ist voraussetzungsvoll: Es muss ausreichend Erwerbsarbeit für alle Erwerbspersonen vorhanden sein und die Erwerbseinkommen müssen ein aktuell Existenz sicherndes Mindesteinkommen überschreiten, um Abgaben sowie Ansprüche auf Sozialversicherungsleistungen sicherzustellen.

Beide Funktionsvoraussetzungen sind derzeit nicht gegeben. Angesichts von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit und den stark zunehmenden, vom Normalarbeitsverhältnis abweichenden und vielfach nicht Existenz sichernden abhängigen Beschäftigungsformen droht die Verbindung zwischen Erwerbsarbeit und den normalarbeitsfixierten und lohnarbeitszentrierten sozialen Sicherungssystemen zu zerreißen.

» Dabei sind flexible Beschäftigungsformen und -erwerbsverläufe im Grundsatz unproblematisch. Problematisch ist allerdings, dass Arbeitslosigkeit, mangelnde Wiedereintrittschancen nach Betriebsaustritten und eine steigende Anzahl zeitflexibler von Beschäftigungsverhältnissen, die vom System sozialer Sicherungen vorausgesetzte Stabilität und Kontinuität vermissen lassen, und ein nachhaltiger Schutz durch ein vorrangig beitragsfinanziertes und lohnarbeitsfixiertes Sicherungssystem nicht sicherzustellen ist.

Neben gänzlich Chancenlosen, die einen erheblichen Teil der Langzeitarbeitslosen ausmachen, wechseln viele Beschäftigte zwischen kurzen Phasen befristeter Erwerbsarbeit, Arbeitslosigkeit und arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen. Holger Alda zeigt im Rahmen der Berichterstattung zur sozio-ökonomischen Entwicklung in Deutschland, dass eine solche Situation – je nach Indikator – auf etwa 10 bis 15% im Westdeutschland und 27 bis 35% in Ostdeutschland zutrifft. Frauen sind von einer solchen prekären Situation häufiger betroffen als Männer und Ältere etwas häufiger als Jüngere. Dabei ist nicht zuletzt durch die so genannte „Hartz-Gesetzgebung“ die Gefahr einer beschleunigten

Entwertung der bisherigen Lebensleistungen gestiegen. Die Verkürzung des Arbeitslosengeldanspruches auf ein Jahr, ein über diese Frist hinausreichender hoher Langzeitarbeitslosigkeitsanteil von 50%, Aktivierungsanforderungen, die durch das Fehlen von Arbeitsplätzen am ersten Arbeitsmarkt in sehr vielen Fällen scheitern müssen, die rigide Anerkennung von Vermögen und Haushaltseinkommen etc. gefährden maßgeblich den einmal erworbenen Status von einmal arbeitslos gewordenen Menschen.

Wie real diese hilflose Situation ist, verdeutlicht dann auch der Ausgabenrückgang einer aktiven Arbeitsmarktpolitik. Diese sind preisbereinigt stetig und ungeachtet der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt von 22,2 Mrd. Euro im Jahre 2000 auf 13,6 Mrd. im Jahr 2006 gesunken.

» **Die Folge:** Status- und Anerkennungsängste nehmen zu. Das eigene Erleben von Flexibilität, Mobilität und Leistungsanforderungen in den Unternehmen, Arbeitslosigkeit, der Abbau von Status und Anerkennung sichern Sozialleistungen und der zunehmende Druck zur Selbstaktivierung auch bei Nichtexistenz einer realistischen Übergangschance in den ersten Arbeitsmarkt verunsichern dann zunehmend auch die „Mitte der Gesellschaft“.

□ Wo kann politische Steuerung ansetzen?

Es stellt sich die Frage, in welcher Weise eine sozialstaatliche Neuausrichtung die Bedürfnisse der Wirtschaft und Gesellschaft nach Anpassungsflexibilität und Risikobereitschaft und damit aber auch nach Sicherheit für Investitionen und Anpassungsbereitschaft sowohl für Beschäftigte wie auch für ArbeitgeberInnen verbindet. Erst in einer solchen Konstellation kann der Sozialstaat seine Funktion als Produktivkraft voll entfalten und zu einer Entlastung der angespannten Situation am Arbeitsmarkt und in den sozialen Sicherungssystemen beitragen.

Sozialversicherungen sind im Grundsatz in der Lage, innovative Verhaltensrisiken zu stärken. Versicherungen fördern nicht nur Versuchen zur „Mitnahme“ von Leistungen – die dementsprechend zu berücksichtigen sind – sondern ebenso die Bereitschaft für Investitionen und riskante Entscheidungen, die sonst ausbleiben würden.

Heute bietet der deutsche Sozialstaat jedoch weder ausreichend Schutz gegen drohende Risiken und normale Brüche im Erwerbsleben, noch schafft er hinreichende Anreize für den Einzelnen, sich offensiv den veränderten Herausforderungen zu stellen. Dabei mangelt es vor allem an einer Absicherung der „neuen“ Risiken, die es den Menschen erlauben, während ihres Lebenslaufs kritische Übergänge zu wagen. Hierbei handelt es sich insbesondere um zeitweilige Übergänge zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowie zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständigkeit und vice versa, um Übergänge in einen zweiten oder auch dritten Bildungsweg, um die Kombination von Arbeit und Bildung, um flexible Übergänge zwischen Erwerbstätigkeit und Pflegezeiten von Angehörigen oder um graduelle (anstelle abrupt) Übergänge in die Rentenphase.

Einen wichtigen Ansatzpunkt bietet hier die Weiterentwicklung der Arbeitslosenversicherung zu einer Beschäftigungsversicherung (siehe Schuster SPW143). Eine Beschäftigungsversicherung würde nicht nur das Einkommensrisiko bei Arbeitslosigkeit, sondern auch die Einkommensrisiken bei kritischen Übergängen im Lebenslauf absichern. Eine solche Weiterentwicklung des sozialen Sicherungssystems ließe sich sowohl finanzieren als auch gesellschaftlich legitimieren, indem sie an bestehende Transferleistungen anknüpft, etwa an BAFöG, Arbeitslosengeld, Weiterbildungs- und Umschulungsprogramme, Familienförderung, Existenzgründerhilfen oder die soziale Grundsicherung etc.

Zentrale Vorteile einer Beschäftigungsversicherung sind dann:

1. Eine Stärkung des innovativen Verhaltensrisikos sowohl auf ArbeitnehmerInnen- als auf ArbeitgeberInnenseite. Die Neugestaltung zielt darauf, die Flexibilität der Arbeitszeiten im Lebenslauf, die zwischenbetriebliche Mobilität und die Weiterbildungsbereitschaft zu steigern. Sie bietet Schutz vor Abstiegen bei Entlassungen, Anreize zur Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und sie verbessert Chancen, Arbeit und Leben besser miteinander zu vereinbaren. Ein derart an gesellschaftlichen Reproduktionsnotwendigkeiten orientiertes soziales Sicherungssystem würde also zugleich die wirtschaftliche Produktivität, Lernen und Innovationen steigern.
2. Schutz der aktuell Beschäftigten vor Lohndumping und übergebührligen Flexibilitäts- und Leistungsanforderungen.
3. Und nicht zuletzt ermöglicht es die soziale Sicherung von Flexibilität, den Menschen – auch in höheren Lohn- und Qualifikationsgruppen – zeitweise ihre Erwerbsarbeitszeiten zu vermindern oder für eine gewisse Zeit aus der Erwerbsarbeit auszusteigen. Dies bietet Erwerbschancen für Arbeitssuchende, vorausgesetzt, eine aktive Arbeitsmarkt- und Qualifizierungspolitik sichert anforderungsgerechte Kompetenzen.

Eine solche Stärkung des innovativen Verhaltens der so genannten „Mitte“ unterstützt ökonomische Effizienz und bietet Teilhabechancen vor allem auch für prekär Beschäftigte und Arbeitslose – eine gute Basis für gesellschaftliche Akzeptanz und politische Umsetzungsbündnisse. ■

☞ PD Dr. Olaf Struck, (Universität Jena) ist zurzeit Vertretungsprofessor für Soziologie in Göttingen.