



Gleichheit

# Die Umverteilung von Arbeit zu Kapital

## Die Entwicklung der Lohnquote und die funktionale Einkommensverteilung in der Schweiz von 1990 bis 2006

Es gibt verschiedene Ansätze, um den Erfolg der gewerkschaftlichen Lohnpolitik über eine längere Periode zu messen. Ist es das Ziel einer Lohnkampagne, die unteren Lohnkategorien zu heben, so muss zum Beispiel die Position der unteren Lohnkategorien im Verhältnis zu den anderen Einkommensgruppen gemessen werden. Über eine längere Periode ist jedoch vor allem die Frage interessant, wie sich die Position dieser Arbeitnehmenden insgesamt gegenüber den anderen Einkommenskategorien verändert hat (Unternehmer, selbständig Erwerbende, Empfänger von Vermögenseinkommen). Die Antwort widerspiegelt die klassische Verteilungsfrage zwischen Arbeit und Kapital. Gemessen wird dies in der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung mit dem Anteil der Gewinne beziehungsweise der Löhne am Volkseinkommen. Letzteres wird auch Lohnquote genannt.<sup>1</sup>

Daneben hat sich im europäischen Kontext in den letzten Jahren eine Formel für die Berechnung des relativen Erfolgs der Lohnpolitik herausgebildet. Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB) hat vor rund fünf Jahren eine Vorgabe gemacht, die seither als Richtschnur für die nationale Lohnpolitik in den einzelnen Ländern gelten sollte. Gemäss dieser Richtlinie sollten die materiellen Verbesserungen für die Arbeitnehmer (also Löhne und andere Verbesserungen wie mehr Ferientage) in jedem Land mindestens der Entwicklung der (nationalen) Arbeitsproduktivität plus der (nationalen) Inflationsrate entsprechen. Theoretisch müssen diese Messgrössen parallel laufen: Wenn die Reallöhne schneller steigen als die inflationsbereinigte Produktivität, sinken die Gewinne, steigt also die Lohnquote, und umgekehrt. In der Realität gibt es aber Messprobleme. Je nachdem, welchen Lohnindex oder welche Produktivitätsreihe man zugrunde legt, kann es zu Differenzen kommen.

Beim Messen der Lohnentwicklung können mit dieser Formel »problematische« Lohnbestandteile wie Managerboni und Ähnliches eher ausgeschlossen werden als bei der Lohnquote, die der volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung entnommen wird. Daher widerspiegelt der Vergleich der Lohnentwicklung mit der Produktivitätsent-

---

**Hans Baumann**

1948, lic. rer. pol. MAES, Ökonom der Gewerkschaft Unia.



wicklung eher die Position der Arbeitnehmenden im Sinn von Lohnabhängigen. Zudem geht man hier immer von den Durchschnittslöhnen aus, das heisst, die Anzahl der Beschäftigten und der Beschäftigungsgrad kann berücksichtigt werden. Die Lohnquote hingegen ändert sich auch mit der Anzahl der Beschäftigten oder dem Beschäftigungsgrad, ohne dass daraus zwangsläufig eine Verbesserung der relativen Position der Arbeitnehmenden abgelesen werden kann.

### Der Anstieg der Arbeitsproduktivität

In jüngster Zeit gab es in der Schweiz eine Debatte über die mögliche Entwicklung der Arbeitsproduktivität in den 1990er-Jahren. Die Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich (KOF-ETH) zweifelte neuere Produktivitätsberechnungen des Staatssekretariats für Wirtschaft (Seco) an, da sie die Entwicklung der Arbeitsproduktivität unterschätzten. Als Ursache dafür sah die KOF-ETH eine Überschätzung des Arbeitsvolumens in den neueren Seco-Schätzungen. Bei eigenen Berechnungen stützt sie sich auf die BESTA-Zahlen und kommt so auf eine höhere Produktivitätsentwicklung (KOF-ETH 2005).

In unseren Berechnungen sind wir ebenfalls von der ›offiziellen‹ Beschäftigtenstatistik BESTA (auf Vollzeitäquivalente umgerechnet) ausgegangen. Für die Jahre 2005 und 2006 haben wir uns auf die Schätzungen respektive Prognosen des KOF abgestützt. Grundsätzlich sind wir von zwei verschiedenen Reihen ausgegangen: Zunächst haben wir aufgrund der Zahlen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) den Anteil der Arbeitnehmerentgelte am Bruttoinlandprodukt (BIP) und am Bruttonationaleinkommen (BNE) errechnet, und zwar zu laufenden Preisen und deflationiert nach zwei verschiedenen Methoden. Dann wurden die Berechnungen aufgrund der EGB-Formel vorgenommen, also die Veränderung der Produktivität wurde mit der Veränderung der Reallöhne verglichen, einmal aufgrund der Lohnentwicklung gemäss VGR, einmal aufgrund der Lohnentwicklungsstatistik des Bundesamtes für Statistik (BfS/SSUV).

### 2002 bis 2005: Gewinne eilen den Löhnen davon

Werden die volkswirtschaftlichen Gesamteinkommen betrachtet, lässt sich eine zunehmend ungerechtere Verteilung der erzielten Mehrwerte erkennen. Die Gewinne der Unternehmen haben in den letzten drei Jahren deutlich stärker zugenommen als die Löhne der Arbeitnehmenden. Die Nettogewinne legten seit Anfang 2002 nach Abzug der allgemeinen Teuerungsrate um über 14 Prozent zu, während die Lohneinkommen gemäss BfS/SSUV nur um 0.7 Prozent stiegen. Gemäss dem erweiter-



Gleichheit

ten Lohnbegriff der VGR sind die Realeinkommen der Arbeitnehmenden allerdings mehr gestiegen, nämlich um 3.4 Prozent. Dieser Unterschied dürfte vor allem auf die Zunahme von leistungsabhängigen Lohnbestandteilen wie Boni zurückzuführen sein. Denselben Umstand drückt die preisbereinigte Bruttolohnquote aus (Anteil Arbeitnehmerentgelte am BIP). Demgemäss sank der Lohnanteil seit 2002 stetig von 63.8 Prozent auf 62.3 Prozent im Jahr 2004. Für 2005 und 2006 ergibt sich aufgrund der provisorischen Zahlen respektive der Prognosen mit 62.4 Prozent nahezu eine Stagnation der Lohnquote.

Die deutliche Verschiebung von den Löhnen zu den Gewinnen drückt sich auch darin aus, dass im Vergleichszeitraum die Arbeitsproduktivität schneller gestiegen ist als die Löhne. Der realen Lohnzunahme von 0.7 Prozent gemäss BfS/SSUV steht ein Anstieg der realen Arbeitsproduktivität um 5.6 Prozent gegenüber. Auch gemessen an der grösseren VGR-Lohnzunahme ergibt sich noch ein deutlicher Vorsprung der Arbeitsproduktivität. Das bedeutet, dass pro beschäftigte Person mehr geleistet wurde und dass die erwirtschafteten Mehrerträge zu einem viel grösseren Teil an die Arbeitgeber gingen. Auch für 2005 und voraussichtlich auch für 2006 ergibt sich ein Unterschied zwischen der Berechnung auf der Grundlage der VGR-Einkommen und der BfS-SSUV-Lohnstatistik. Nach VGR kommen die Arbeitnehmenden bereits 2005 wieder etwas besser weg, nach BfS/SSUV-Statistik dürften sie in beiden Jahren die Verlierer sein. Für 2006 und 2007 gehen die KOF (KOF-ETH 2006) und die UBS (Peijan 2006) davon aus, dass die realen Lohnsteigerungen unter dem Produktivitätsanstieg bleiben werden. Das würde bedeuten, dass die Umverteilung zulasten der Lohnempfänger auch gegen Ende der momentanen Aufschwungphase noch andauert.

### Lohnquote tiefer als vor 13 Jahren

Vergleicht man die längerfristige Entwicklung der Lohnquote in Europa, ergibt sich eine markante Senkung von den 1980er-Jahren bis zum Beginn des neuen Jahrtausends (ETUC 2003). In der Schweiz ist die längerfristige Veränderung der Lohnquote nicht so deutlich wie in den meisten anderen Ländern Europas. Unsere Berechnungen zeigen aber, dass sich auch hierzulande die Einkommensverteilung längerfristig eher zu Ungunsten der Arbeitnehmenden verändert hat. Dabei ergeben sich zwischen den verschiedenen Berechnungsmethoden des Arbeitnehmerentgelts gemäss VGR im Verhältnis zum BIP nur wenige Unterschiede. In allen Modellen zeigt sich eine deutliche Abnahme der Lohnquote von 1992 bis zum Jahr 2000. Bedingt durch die Rezession nach 2001 und Lohnerhöhungen in den Jahren 2001/2002 steigt die Lohnquote in die-



sen Jahren an und geht dann in der Erholungsphase nach 2003 wieder zurück.

Nimmt man die plausibelste Berechnungsmethode als Grundlage, nämlich die mit dem Landesindex preisbereinigte Lohnquote im Verhältnis zum deflationierten Bruttoinlandprodukt, dann sinkt die Lohnquote auch im mittelfristigen Vergleich von 2005 mit 1992. Während 1992 der Anteil der Löhne am BIP preisbereinigt 64.4 Prozent betrug, liegt er 2005 noch bei 62.4 Prozent. Gewichtet man die Lohnquote mit der Zahl der Beschäftigten, bleibt sie in diesem Zeitraum etwa konstant (wegen der leicht rückläufigen Beschäftigung über die letzten 13 Jahre).

*Entwicklung der Lohnquote in Prozent*

	1992	2002	2005
Bruttolohnquote auf Grundlage BIP, preisbereinigt	64.4	63.8	62.4
Bruttolohnquote auf Grundlage BNE, preisbereinigt	60.5	59.5	55.2

Bei der entsprechenden Berechnung aufgrund der VGR-Lohnentwicklung ergibt sich von 1992 bis 2005 eine Verschlechterung der relativen Wohlfahrtsposition der Arbeitnehmenden um minus 3.6 Prozent. Ganz deutlich zeigt sich diese Verschlechterung, wenn man den BfS/SSUV-Lohnindex zugrunde legt. Gemäss diesen Zahlen hat sich die Verteilung in den letzten 13 Jahren markant, nämlich um fast 20 Prozent zu Ungunsten der Arbeitnehmenden verschoben. Diese Zahl dürfte eher die tatsächliche Entwicklung widerspiegeln, insbesondere wenn man als Fragestellung die »relative Wohlfahrtsposition eines durchschnittlichen Lohnempfängers« zugrunde legt, auch wenn gewisse qualitative Veränderungen beim Lohn (durch Stellenwechsel etc.) in diesem Index nicht enthalten sind.

*Veränderung der relativen Wohlfahrtsposition (Reallohnerhöhungen minus Produktivitätsveränderungen) von 1992 bis 2005*

Veränderung aufgrund VGR-Löhnen	- 3.6%
Veränderung aufgrund BfS/SSUV Lohnindex	- 19.3%

Diese Berechnungen machen auch deutlich, dass ein angeblicher Anstieg der Lohnquote, wie ihn das Seco aufgrund seiner revidierten und vom KOF bestrittenen Produktivitätsstatistiken ausweist (Seco 2005), völlig unplausibel ist. Eine solche Umverteilung von Kapital zu Arbeit



Gleichheit

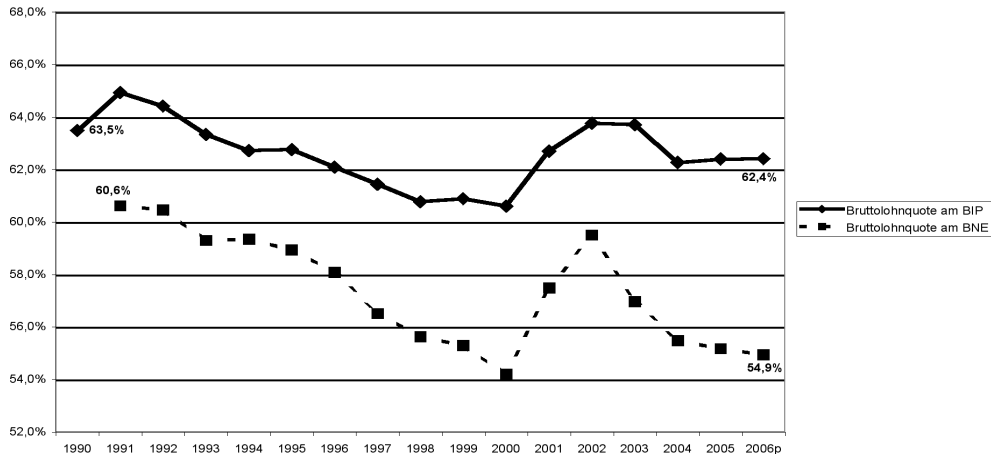
würde den Entwicklungen in den anderen europäischen Ländern völlig widersprechen, die seit den 1980er-Jahren eine deutliche Senkung der Lohnquote aufweisen. Ein Anstieg der Schweizer Lohnquote würde auch verschiedenen Studien über die Lohn- und Einkommensentwicklung in der Schweiz widersprechen, die seit den frühen 1990er-Jahren auf stagnierende oder sogar sinkende real verfügbare Einkommen von Arbeitnehmerhaushalten hinweisen (Mach 2005).

### Kapitalgewinne aus dem Ausland machen Verteilung noch schief

Bisher wurde als Berechnungsgrundlage immer das Bruttoinlandprodukt genommen. Diese Methode geht der Frage nach, wie das Sozialprodukt, das im Inland produziert wurde, verteilt wird. Nimmt man als Grundlage hingegen das Bruttonationaleinkommen (BNE), werden Einkommen, die ins Ausland gehen (z.B. an Grenzgänger) abgezählt und die im Ausland erwirtschafteten Einkommen hinzugezählt. Vor allem wegen der Konzerngewinne und Vermögenseinkommen, die aus dem Ausland hereinströmen, war dieser Saldo in der Schweiz immer positiv. Es flossen also immer viel mehr Einkommen in die Schweiz hinein als ins Ausland ab. Die Kapitalgewinne aus dem Ausland haben vor allem seit der Krise 2001/2002 wieder zugenommen. Der Saldo der Vermögenseinkommen hat sich in den letzten beiden Jahren laut volkswirtschaftlicher Gesamtrechnung von 24,4 auf 46,8 Mrd. Franken praktisch verdoppelt.

Nimmt man das BNE als Grundlage, ergibt die Berechnung der Lohnquote ein noch viel eindeutigeres Bild, und das bei allen berechneten Reihen. Demgemäss ist der reale Lohnanteil der einheimischen Arbeit-

Preisbereinigte Bruttolohnquoten von 1990 bis 2006





Gleichheit

nehmenden am gesamten Volkseinkommen – inklusive Kapitalgewinne und Löhne im Auslandverkehr - von 1992 bis 2005 von 60,5 auf 55,2 Prozent gesunken. Der immer höhere Anteil an Kapitaleinkommen und unverteilter Gewinnen aus dem Ausland hat also dazu geführt, dass der Anteil der einheimischen Arbeitnehmenden am Volkseinkommen markant abgenommen hat. Und das selbst dann, wenn man von den VGR-Löhnen ausgeht, also auch alle Managerlöhne und verteilten Boni zu den Arbeitnehmereinkommen hinzuzählt.

### Fazit für die gewerkschaftliche Lohnpolitik

Diese Datenlage macht deutlich, dass die Schweiz bei der Einkommensverteilung in Europa kein positiver ›Sonderfall‹ ist. Wie in den meisten übrigen europäischen Ländern hat sich die Einkommensverteilung zwischen Kapital und Arbeit zu Ungunsten der Arbeitnehmenden entwickelt, und zwar bereits über eine längere Periode hinweg. Je nach dem, welche Lohnentwicklungsreihe man zugrunde legt, ist diese Umverteilung mehr oder weniger deutlich. Besonders krass ist sie, wenn das Bruttonationaleinkommen als Grundlage genommen wird, wenn also die Einkommensströme an das und aus dem Ausland einbezogen werden. Für die gewerkschaftliche Lohnpolitik bedeutet dies, sich bei Lohnforderungen und Lohnabschlüssen noch konsequenter an die Formel zu halten, dass die Lohnzuwächse mindestens dem (realen) Produktivitätsfortschritt plus Teuerung zu entsprechen haben, eventuell noch korrigiert durch qualitative Verbesserungen, die in Rechnung gestellt werden können. Dieses Ziel wird nicht jedes Jahr erreicht werden können, ist aber mittelfristig anzustreben und immer wieder zu überprüfen.



## Anmerkung und Literatur

- 1 Die so gemessene Lohnquote ist nicht unproblematisch, da sie zum Beispiel auch Bestandteile von »Löhnen« enthält, die nicht im gewerkschaftlichen Einflussbereich sind und in unserem Verständnis wohl auch eher Bestandteile der Unternehmensgewinne sind, so etwa die Boni und Aktienoptionen von Kaderleuten.

Abrahamsen, Yngve, Hartwig, Jochen, Schips, Bernhard (2005): Die Kontroverse um den Produktivitätsfortschritt in der Schweiz nähert sich ihrem Ende. In: Konjunktur 68. Jahrgang, Bericht 11/2005, Zürich.

Baumann, Hans (2005): Die Löhne in der Schweiz sind nicht zu hoch. In: Jahrbuch Denknetz 2005, Zürich.

Bundesamt für Statistik (2006): Lohnindex 2005. Bern.

Deutscher Gewerkschaftsbund (2005): Verteilungsbericht 2005. Berlin.

ETUC (2005): Annual Report on the Coordination of Collective Bargaining in Europe. Brüssel.

ETUC (2005): The Coordination of Collective Bargaining in Europe, Annual Report 2005. Brüssel.

KOF-ETHZ (2006): Frühjahrsprognose 2006. Zürich.

Hartwig, Jochen (2005): Messprobleme bei der Ermittlung des Wachstums der Arbeitsproduktivität, dargestellt anhand eines Vergleichs der Schweiz mit den USA. KOF-ETH Working Papers, Zürich.

Mach, André (2005): Une Suisse de plus en plus riche et inégalitaire. In: Jahrbuch Denknetz 2005, Zürich.

Peijan, Achim (2006): Schwache Lohnsteigerungen begünstigen die Aktienmärkte. In: Wealth Management, 2. Quartal 2006.

Seco, Staatssekretariat für Wirtschaft (2005): Die Berechnung der Arbeitsproduktivität in der Schweiz. Konjunkturtendenzen, Herbst 2005. Bern.



Gleichheit

## Altern und Alter

Die Lebenserwartung der Menschen ist in den letzten Jahrzehnten massiv gestiegen. Statt sich darüber zu freuen, wird vielerorts lediglich über die ›Alterslast‹ gejamert. Klar ist, dass sich angesichts dieser Situation einige neue Fragen stellen: Das Verhältnis der Generationen zueinander, die Stellung der älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die materielle Sicherung im Alter – vor allem auch bei Pflegebedürftigkeit – und die Möglichkeiten älterer Menschen, jenseits einer Rolle in der Lohnarbeitswelt an der Gestaltung der gesellschaftlichen Verhältnisse teilzuhaben. Der vorliegende Text versteht sich als Sammlung der Handlungsfelder, in denen weiter gehende Analysen und Antworten zum Thema Altern, Alter und Generationenbeziehungen gefragt sind.<sup>1</sup>

### Die höhere Lebenserwartung ist eine soziale Errungenschaft

Die Erhöhung der durchschnittlichen Lebenserwartung ist eine der grossen Errungenschaften unserer Gesellschaft. Seit der Einführung der AHV 1948 ist die Lebenserwartung 65-jähriger Männer von 12 auf 17 Jahre gestiegen, bei den 65-jährigen Frauen gar von 13 auf 21 Jahre (Höpflinger, 2005). Umso erstaunlicher ist, dass dieser Fortschritt im vorherrschenden öffentlichen Diskurs meist als Problem für die Gesellschaft und als ›Alterslast‹ denunziert wird. Es wird gedroht, der bisher sicher gewähnte Generationenvertrag sei in Frage gestellt.

Doch das ist Angstmache: Angesichts des massiven Ausbaus der Arbeitsproduktivität ist es durchaus möglich, dass die erwerbstätige Generation weiterhin zwei Generationen ›ernährt‹, die – statt wie heute 61 Prozent – im Jahre 2050 79 Prozent der gesamten Bevölkerung ausmachen werden.

Das setzt allerdings voraus, dass die Erwerbsarbeit und die gesellschaftlichen Institutionen so gestaltet sind, dass Frauen wie auch Männer Kinder aufziehen können, ohne deswegen einkommensmässig in prekäre Situationen zu kommen oder am beruflichen Fortkommen gehindert zu werden. Ist dies nicht der Fall, wird die Geburtenrate allenfalls derart tief sinken, dass das Gene-

---

#### Prof. Dr. phil. I Ruth Gurny

1948. ist Leiterin Forschung und Entwicklung der Hochschule für Soziale Arbeit Zürich (HSSZA) in Dübendorf. Ihre Spezialgebiete sind Soziologie und Sozialpolitik. Altersfragen, Interkulturalität.

#### Andreas Rieger

1952. lic. phil. I. Gewerkschaftssekretär Unia, nationaler Verantwortlicher für den Sektor Tertiär. Präsident des Vereins Denknetz.



Gleichheit

rationenverhältnis effektiv in eine Schieflage geraten könnte. Mit anderen Worten: Die höhere Lebenserwartung ist alles andere als eine ›Naturkatastrophe‹. Das wird sie nur, wenn die Gesellschaft ihre Verhältnisse »grundverkehrt gestaltet«, wie Esping-Andersen ausführt (2006).

### Der Generationenvertrag wird nicht gebrochen

Immer wieder wird uns weisgemacht, dass die Vorstellung über Abfolge, Aufgaben und Zusammenhalt der Generation, der so genannte Generationenvertrag, grundsätzlich in Frage gestellt werde. Insbesondere von neoliberaler Seite wird dies immer wieder suggeriert. Befragung von Jungen zeigen aber ein anderes Bild: »Von einem Zusammenbruch der gegenseitigen Solidarität zwischen Jung und Alt kann kaum die Rede sein. Der oft beschworene Generationenkonflikt erweist sich als unhaltbares Schlagwort, das der Realität nicht gerecht wird« (Roux, Gobet & Höpflinger, 1996).

Prinzipiell gilt nach wie vor, dass das bisherige Generationenverhältnis in seinen Grundzügen erhalten bleibt. Die Generation der bis 20/25-Jährigen wird in die Gesellschaft eingeführt und für eine produktive Arbeitstätigkeit ausgebildet. Die Gesellschaft im Allgemeinen und die Eltern im Speziellen stellen die dazu nötigen Ressourcen zur Verfügung gestellt. Die Generation der 20/25- bis 60/65-Jährigen sorgt – zum Teil von der Grosseltern-Generation unterstützt – für die nachwachsende Generation. Sie geht im Idealfall einer Arbeit mit hoher Produktivität nach, die erlaubt, für sich selbst und die jüngere Generation zu sorgen. Gleichzeitig zahlt sie via Sozialversicherungen für die ältere Generation respektive spart für sich selbst Altersguthaben an.

Die Angehörigen dieser mittleren Generation erfüllen diese Funktion um so selbstverständlicher, als die Wahrscheinlichkeit grösser geworden ist, selbst gesund älter zu werden, aber auch deshalb, weil sie nicht mit den eigenen Eltern im gemeinsamen Haushalt leben wollen oder können. Die Generation der über 60/65-Jährigen lebt von der Sozialversicherung und Erspartem, geniesst die vermehrte freie Zeit und hilft freiwillig den Jüngeren, Gleichaltrigen und Älteren. Dabei ist allerdings die Frage zu diskutieren, wie sich die gesellschaftliche Rolle der langlebiger gewordenen Rentnergeneration verändert hat und weiter verändern soll. Welchen Einfluss auf die Gesellschaft hat die völlig neue Tatsache, dass sich eine grosse rüstige Rentnergeneration im Alter zwischen 60/65 und 80/85 herausgebildet hat?



## Ältere Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer – nur noch eine Last?

Die Situation in der Vor-Ruhestandsphase hat sich in den letzten Jahren für viele Menschen verschlechtert. Nach 1990 setzte begann die Erwerbsquote der 50-jährigen und älteren Männer in der ganzen Schweiz zu sinken. Die Restrukturierungen in der Wirtschaft führten zu Entlassungen, von denen die 50-Jährigen und Älteren in überproportional starkem Mass betroffen waren (Wanner, Suavin-Dugerdil, Guilley & Hussy, 2005). Gegenüber 1990 waren im Jahr 2000 doppelt so viele Männer zwischen 50 und 64 Männer arbeitslos. Diese hohe Quote hat insbesondere mit der Dauer der Arbeitslosigkeit älterer Männer zu tun, welche viel länger ist als bei den jüngeren. Hinzu kommt eine massive Zunahme von Unterbeschäftigung bei älteren Arbeitnehmenden. Für bestimmte Gruppen, insbesondere die Beschäftigten aus den Tieflohnsegmenten, kommt eine frühzeitige Pensionierung mangels genügender Rente meist nicht in Frage. Dabei haben sie relativ schlechte Chancen auf Neueinstellung (Riphan & Sheldon, 2006: 57 ff).

Insbesondere in den 1990er-Jahren wurden die älteren Arbeitslosen nach ihrer Aussteuerung aus der Arbeitslosenversicherung (ALV) häufig an die Invalidenversicherung (IV) abgeschoben. Nun ist der Zugang zur IV massiv erschwert worden. Damit bleibt nach Ablauf der Bezugsfristen der ALV oft nur noch der Weg zur Sozialhilfe, was das Leiden der Betroffenen verstärkt. Die Kosten der verschiedenen Zweige des sozialen Sicherungssystems wachsen an, was den BezügerInnen der Leistungen angelastet wird. Schliesslich werden die subsidiären Sicherungssysteme, die den neoliberalen Kräften ohnehin ein Dorn im Auge sind, in Frage gestellt und denunziert.

Der Grund für die Verdrängung der ArbeitnehmerInnen über 50/55 Jahren ist keineswegs deren sinkende Leistungsfähigkeit. Das dem nicht so ist, wurde unterdessen zur Genüge nachgewiesen. Eben so wenig geht es um das angeblich ständig steigende Lohnniveau bei älteren ArbeitnehmerInnen. Ein Lohnanstieg findet nur bei Kadern und hoch Qualifizierten wie auch im öffentlichen Dienst statt, doch insgesamt sinkt das Lohnniveau bei den über 50-Jährigen eher wieder.

Aber natürlich sind junge Arbeitskräfte ›billiger‹ und lassen sich problemlos den grassierenden Zumutungen der Hyperflexibilität und den ständigen betrieblichen Reorganisationen aussetzen. Die Ausrichtung auf diese Werte ist letztlich die Grundlage des ›Jugendlichkeitswahns‹, der die Personalpolitik der Unternehmen in den letzten Jahren charakterisiert hat. Hier braucht es eine klare Trendumkehr (Winkler 2005). Angesagt ist eine Politik der Vollbeschäftigung für ältere Arbeit-



Gleichheit

nehmerInnen, die »ein Recht auf Arbeit bis zum Recht auf Rente« ermöglicht.

Das setzt voraus, dass bei 45/50-Jährigen sowohl auf Seiten der Arbeitnehmenden wie auch des Betriebes gezielt die berufliche Perspektive für die nächsten 15 Jahre geklärt und entsprechende Massnahmen getroffen werden. Vorstellbar ist dies in Form eines Rechts auf eine vertiefte Standortbestimmung, verbunden mit einem Recht auf Weiterbildung (die heute in vielen Betrieben für Personal ab 50 oder 55 Jahren heimlich oder explizit ausgeschlossen wird). Solche »Zwischenplattformen« zur Definition der weiteren beruflichen Perspektiven sind in einigen europäischen Ländern erstmals kollektivvertraglich vereinbart worden. Aus der definierten beruflichen Perspektive leiten sich dann die konkreten Veränderungen der betrieblichen Rahmenbedingungen ab.

### Der Übergang vom Erwerbsleben ins Pensionsalter

Immer weniger Lohnabhängige arbeiten heute über das Alter von 65 hinaus, obwohl weder staatliche Regulierungen noch AHV-Bestimmungen der Privatwirtschaft hier etwas vorschreiben. Die grössere Ausdifferenzierung findet beim vorzeitigen Altersrücktritt statt: Es gibt insbesondere unter den männlichen Arbeitnehmern eine Generation, die vom Obligatorium der zweiten Säule stark profitiert hat und darüber hinaus noch überobligatorisch gut versichert ist. So wird von einem »goldenen Zeitalter« für die neuen Pensionierten gesprochen (Wanner et al. 2005). Diese Gruppe hat eine ungebrochene Berufskarriere hinter sich und kommt so zu einem relativ guten Renteneinkommen. Sie konnte mit einer guten Verzinsung der Sparkapitalien und der vollen Berücksichtigung der Teuerung rechnen, und sie kann sich eine Pensionierung vor dem AHV-Alter leisten. Die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich freiwillig vorzeitig pensionieren lässt, ist umso grösser, je höher die BVG-Guthaben sind (Balthasar, Bieri, Grau & Künzi, 2003).

Privilegiert behandelt werden damit vor allem wieder die gut verdienenden ArbeitnehmerInnen in der Privatwirtschaft und beim Staat<sup>2</sup>. Für untere Einkommens-Gruppen sieht die Situation deutlich anders aus. Insbesondere allein stehende Frauen und ImmigrantInnen gehören zu den Gruppen, die über (zu) wenig Einkommen im Alter verfügen (Wanner et al., 2005). Rentnerinnen erzielen als Folge geringerer oder fehlender Vorsorgebeiträge im Durchschnitt deutlich geringere Einkommen als Rentner. Bei den Einpersonenhaushalten liegen die verfügbaren Einkommen der Rentner knapp 30 Prozent höher als diejenigen der Rentnerinnen (Stamm & Lamprecht, 2003). AHV und Pensionskassen-



leistungen machen etwas über 70 Prozent der Einkommen im Alter aus. Die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede im Alter kommen insbesondere durch frühere Benachteiligungen der Frauen im Erwerbsleben zustande. Entsprechend eklatant sind die Disparitäten bei der zweiten Säule: Nur 37 Prozent der Versicherten und 30 Prozent der Rentenbezüger sind Frauen. Frauen erhalten lediglich 20 Prozent aller ausbezahlten Renten, im Durchschnitt nur 48 Prozent einer durchschnittlichen Männerrente (Stutz, 2005). Diese Situation hat natürlich damit zu tun, dass Frauen in viel höherem Mass als die Männer Teilzeitarbeit verrichten. Rund 20 Prozent der erwerbstätigen Frauen sind bei keiner Pensionskasse versichert, weil sie weniger als den Koordinationsabzug von heute 22'575 Franken verdienen.

Damit ein flexibler Altersrücktritt für alle gleichberechtigt zu einer realen Option wird, braucht es entsprechende Veränderungen sowohl bei der AHV (vgl. die Initiative des SGB) wie auch auf Betriebs- und Branchenebene (vgl. flexibler Altersrücktritt im Bau).

### **Materielle Alterssicherung: Bisheriger Konsens wird in Frage gestellt**

Der bisherige Konsens hinsichtlich der ersten und zweiten Säule wird gegenwärtig von neoliberaler Seite unterminiert. Neben der ›Abspeckung‹ der ›Giesskanne‹ AHV stellen diese Kreise neuerdings auch die zweite Säule in Frage, die mit ihrem Obligatorium und mit zum Teil überobligatorischen Leistungen der Arbeitgeber immerhin noch für einen Risikoausgleich sorgt.

Neu lanciert wird etwa die Idee der Jahrgangsgenerationen als ›Risikogemeinschaft‹, die nur noch das Armutsrisiko absichert (Kappeler, 2005. Siehe auch [www.avenir-suisse.ch/download.php?id=469](http://www.avenir-suisse.ch/download.php?id=469)). Angestrebt wird auch hier eine Privatisierung und damit die Auflösung des Sozialversicherungsprinzips zu Gunsten eines reinen Versicherungsprinzips (Zimmermann & Bupp, 2002), das heisst ein Abbau der Rechtsansprüche bei der ersten und zweiten Säule und ein Ausbau der freiwilligen dritten Säule. Diese Politik stellt ein riesiges Potenzial an Armutsfallen dar.

### **Die Kumulation sozialer Ungerechtigkeiten im Alter**

Innerhalb der älteren Bevölkerung gibt es gewaltige Unterschiede. Das zeigt sich zuerst einmal bei den verfügbaren materiellen Ressourcen. Während die Spreizung der Einkommen mit der Pensionierung etwas zurückgeht (aufgrund des Wegfalls der Spitzenlöhne), wird die Vermögensverteilung immer ungleicher. So gehören 53 Prozent des im Kan-



Gleichheit

ton Zürich versteuerten Vermögens den über 64-Jährigen, die aber nur 20 Prozent der Steuerpflichtigen stellen, während die unter 50-jährigen kaum Vermögen bilden (Moser, 2006). Diese Tatsache führt, im Verbund mit dem Fakt, dass das durchschnittliche Einkommen der Älteren relativ hoch ist, zur unzulässigen Verallgemeinerung, dass im Alter kein Armutsproblem mehr existiert.

Das ist nachweislich falsch. Die Ungleichheit der Einkommens- und Vermögensverteilung nimmt mit zunehmendem Alter im Gegenteil zu (Moser, 2002). Richtig ist allerdings, dass sich im Gegensatz zu früher (unter anderem dank der Ergänzungsleistungen) die Armutsprobleme immer mehr zu jungen Familien und vor allem zu allein Erziehenden und deren Kinder verschieben. Das darf aber nicht zum Anlass genommen werden, zu negieren, dass es auch unter den alten Menschen breite Schichten mit sehr tiefen Einkommen gibt.

Neben der Ungleichheit bei den materiellen Ressourcen kommt es im Alter zur Kumulation einer ganzen Reihe sozialer Ungerechtigkeiten. Wer schlecht bezahlte Arbeit verrichtet, kann sich (ausser auf dem Bau) keine vorzeitige Pensionierung leisten. Wer schlecht bezahlte Arbeit leistet, hat eine durchschnittlich tiefere Lebenserwartung. So haben Männer aus dem untersten Viertel des sozioökonomischen Status eine um zehn Jahre geringere Lebenserwartung als Männer aus dem oberen Viertel (72 gegenüber 82 Jahren). Bei Frauen beträgt der Unterschied fünf Jahre (81 gegenüber 86 Jahren) (Bosch & Schief, 2005)). Wer eine gut bezahlte Arbeit hatte, kann sich eine vorzeitige Pensionierung leisten und hat Aussicht auf 20 bis 30 zusätzliche gesunde und gute Lebensjahre. Entgegen dem ursprünglichen Anliegen, die Einkommen von oben nach unten umzuverteilen, kommt es zu einer Umverteilung der AHV-Mittel von den körperlich hart und subaltern Arbeitenden zu den besser Gestellten. Eine positive Umverteilung ergibt sich immerhin zwischen den höchsten Einkommen, die dennoch nur eine Maximalrente erhalten können, welche lediglich das Doppelte der Minimalrente ist.

Die Heterogenität des Alters und des Alterns geht aber weiter und ist riesig. Die ältere Bevölkerung unterscheidet sich nicht nur hinsichtlich der finanziellen Lage, sondern auch in vielen anderen Aspekten, vor allem auch beim Gesundheitszustand. Das Altern ist ein Prozess, der sowohl zwischen Individuen als auch im Verlauf der Biografie eines einzelnen Individuums äusserst variabel ist. Zwischen den Menschen gibt es beträchtliche Unterschiede, und auch der einzelne Mensch altert nicht stetig und gleichmässig. Man kann davon ausgehen, dass die Unterschiede mit steigendem Alter zunehmen, weil im Laufe einer Biografie immer mehr unterschiedliche Gegebenheiten verarbeitet wer-



Gleichheit

den. Es gibt offensichtlich kein einheitliches »genetisches Programm« des Alterns.

### **Das Alter als gestaltbare und gestaltungsbedürftige Lebensphase**

Auf der gesellschaftlichen Ebene gibt es immer weniger festgelegte, standardisierte Lebensentwürfe und Lebenswege, und vor allem auch keine verbindlichen Aufgaben oder Funktionen für die Altersphase, die eine immer grössere Zeitspanne umfasst. Dies hat zur Folge, dass die Altersphase zwar individuell gestaltbar wird, gleichzeitig aber gestaltungsnotwendig geworden ist. Gefragt ist mehr und mehr ein »Lebensprojekt für das Alter« (Wanner et al, 2005). Die Möglichkeiten, diese Gestaltungsaufgabe zu lösen, hängen allerdings eng mit den verfügbaren finanziellen, motivationalen und kognitiven Mitteln zusammen. Hier kumulieren wiederum gesellschaftliche Ungleichheiten. Die Möglichkeiten, auch nach Aufgabe der Erwerbsrolle aktiv die Gesellschaft mitzugestalten, müssen erkämpft werden, weil dieser Gruppe verschiedene Formen der Diskriminierung drohen. Ein Beispiel ist der – glücklicherweise vom Bundesgericht nicht legitimierte – Versuch einiger Gemeinden, Menschen über 70 die Wählbarkeit in öffentliche Ämter abzusprechen.

Ein wichtiges, gesellschaftlich aber weitgehend unbeachtetes Thema ist der Altersselbstmord. Jeder dritte Suizid betrifft einen Rentner, am häufigsten bringen sich Männer ab 70 Jahren um (Bundesamt für Gesundheit, 2005). Gegen 30 Prozent der älteren Leute leiden unter einer Depression, die als wichtigster Risikofaktor für den Suizid gilt. Diese Depressionen werden einfach als Alterserscheinung verstanden, und die Not, die dahinter steht, wird kaum thematisiert. Besonders Männer, die ihre Identität vor allem über ihre Berufstätigkeit definieren, scheinen stark gefährdet zu sein (Bühlmann, 2005). Von diesen Selbstmorden unterschieden und in einem völlig anderen Licht betrachtet werden muss die grosse Frage nach dem Recht auf Selbsttötung angesichts einer Pflegebedürftigkeit, die einzelne Menschen für sich selbst als nicht mehr akzeptabel erleben. Diese Frage muss aber sorgfältig diskutiert werden im Zusammenhang mit der Qualität der Pflege, auf die jedes Individuum Anrecht hat.

### **Pflegebedürftigkeit und Pflegeleistungen**

Obwohl sich die Gesundheit älterer Menschen in den letzten Jahrzehnten markant verbessert hat, gibt es für die meisten Menschen im Verlauf des Alterns eine Phase, in der sie auf externe Unterstützung angewiesen



Gleichheit

sind, ob nun zu Hause oder im Rahmen einer Pflegeeinrichtung. Die weitaus grösste Zahl der pflegebedürftigen Menschen bleibt so lange als möglich zu Hause und zählt auf die Unterstützungsleistungen der Familienangehörigen.

Es gehört zu den Selbstverständlichkeiten, dass erwachsene Kinder sich mit der Pflegebedürftigkeit eines oder beider Elternteile konfrontiert sehen. Dabei richten sich die Erwartungen primär an die Töchter, was mit den nach wie vor stark wirksamen geschlechtsspezifischen Rollenstereotypen zusammenhängt. Das bedeutet, dass Frauen insbesondere zwischen ihrem 40. und 64. Altersjahr mit einem potenziellen »beruflich-pflegerischen Vereinbarkeitskonflikt« (Perrig-Chiello, Höpflinger, 2006) konfrontiert sind. (Siehe auch Schön-Bühlmann, 2005).

Allerdings können nicht alle älteren Menschen auf familiäre Unterstützung zurückgreifen, sei es, weil die Familienmitglieder geografisch zu weit weg wohnen, sei es, weil sie kinderlos geblieben sind. Auch die verringerte »horizontale Verwandtschaft«, also die Anzahl Kinder/Geschwister, reduziert die Zahl der potenziell Hilfe Leistenden aus der eigenen Familie. Ferner haben die zunehmenden Scheidungsraten zur Folge, dass die Zahl der Pensionierten ohne Kinder und/oder Lebenspartner zunehmen wird (Wanner et al, 2005). Die Gesellschaft ist deshalb auf Alternativen zu den freiwilligen, unbezahlten Pflegeleistungen von Familienmitgliedern angewiesen.

Für die Zukunft ist zu erwarten, dass die nicht familiären Netzwerke im Rahmen eines verstärkten zivilgesellschaftlichen Engagements an Bedeutung gewinnen. Parallel dazu müssen differenzierte institutionelle Angebote entwickelt werden, die diese freiwilligen Unterstützungsleistungen ergänzen und koordinieren. Diese Angebote müssen auf die Heterogenität der früheren und aktuellen Lebensführung der Betroffenen Rücksicht nehmen. Angebote, die »sozial unsensibel« sind und bestimmte kulturelle Muster als allgemein gültig behaupten und von den »KundInnen« verlangen, sind ungeeignet und verpassen ihr Ziel.

Bei den Sozialversicherungen gilt es die finanziellen Anreize so zu gestalten, dass weder zu frühe Hospitalisierungen erfolgen noch alles auf die Gemeinden oder gar die Privaten überwältzt wird. Die gesamten Pflegekosten betragen heute rund 6.5 Milliarden Franken und machen rund 10 Prozent der gesamten Gesundheitskosten aus. Die heutige obligatorische Krankenversicherung deckt nur rund einen Fünftel der Kosten, AHV und Ergänzungsleistungen rund einen Viertel, Kantone und Gemeinden gut einen Zehntel (Arbeitsgemeinschaft Alter, 2005). Nicht weniger als 41 Prozent der Kosten müssen also von den privaten Haushalten bezahlt werden. Und gemäss Sparmodell von Bundesrat Cou-



Gleichheit

chepin soll das noch krasser werden. Nur noch die im engeren Sinn medizinischen Leistungen in der Pflege, die so genannte Behandlungspflege, sollen von der Krankenversicherung übernommen werden. Den grossen Rest, die so genannte Grundpflege (alle Unterstützungsleistungen bei Einschränkungen und Behinderungen, so etwa Anziehen, Essen, Waschen etc.) würde sie jedoch nur noch teilweise abdecken. Dieser Angriff auf die Sozialversicherungsleistungen muss abgewehrt werden. Die grundversicherten Pflegeleistungen im Pflegeheim wie auch zu Hause müssen vollumfänglich durch die Krankenkassen und die öffentliche Hand übernommen werden. Dazu braucht es allerdings zusätzliche öffentliche Mittel, die durch Schaffung einer Erbschaftssteuer gesichert werden können (siehe weiter unten).

### Freiwilligenarbeit

Bislang findet die unbezahlte Arbeit von RentnerInnen vor allem in zwei Bereichen statt. Einerseits als ›halbfreiwillige‹ Arbeit in Form innerfamiliärer Betreuung und Pflege, deren Umfang – vor allem bei den Frauen – nicht zu unterschätzen ist. Zieht man Pflege für unterstützungsbedürftige Familienmitglieder, Kinderbetreuung und sonstige Dienstleistungen zusammen, so leisten rund ein Viertel aller Personen ab 0 Jahren (insgesamt 650'000, davon 436'000 Frauen) informelle unbezahlte Arbeit ausserhalb des eigenen Haushalts. Am höchsten ist der Anteil mit gut 30 Prozent bei den 65- bis 79-Jährigen (Stutz & Strub, 2006).

Zum anderen gibt es die klassische ›Freiwilligenarbeit‹ in verschiedensten Formen der gesellschaftlichen Beteiligung. Hier stellt sich immer mehr die Frage nach den Möglichkeiten eines mitverantwortlichen Lebens: den Möglichkeiten einer aktiven und verantwortungsvollen, an den Bedürfnissen anderer Personen oder der Gesellschaft orientierten sozialen Teilhabe. Die soziale Teilhabe in diesem Sinn hat durchaus etwas mit individuellen Ressourcen zu tun, sie erhält aber im Alter eine spezielle Prägung, weil der Zugang zur Gesellschaft über die Arbeit wegfällt. Eine Lösung stellt das zivilgesellschaftliche Engagement, die Freiwilligenarbeit dar. Um diese zu fördern, müssen entsprechende Rahmenbedingungen bestehen: Es gilt, Gelegenheiten, geeignete Strukturen und zum Teil eine professionelle Begleitung der Freiwilligen sicherzustellen. Gleichzeitig müssen die Freiwilligen in geeigneter Form anerkannt und für ihre Arbeit gewürdigt werden (Farago & Ammann, 2006).

Daneben aber muss Freiwilligenarbeit das sein und bleiben, was im Wort drin steckt: Arbeit, die freiwillig geleistet wird. Es darf nicht sein, dass ältere Menschen nur dann in dieser Gesellschaft eine Daseinsberechtigung haben, wenn sie nachweisen können, dass sie ja immer noch



Gleichheit

nützlich sind, indem sie unbezahlte Arbeit leisten. Gleichzeitig muss aber auch sichergestellt werden, dass Menschen eine Möglichkeit haben, sich mit ihrer Arbeit einzubringen, sofern sie es wollen. Was aber keinesfalls passieren darf, ist der Missbrauch freiwillig geleisteter Arbeit zur Verdrängung bezahlter Arbeit.

### **Erbschaftssteuer: Die Solidarität der Alten gegenüber Alten und Jungen**

Die Pensionierten sollen ihren Lebensabend geniessen können, sie haben sich ihre Rente verdient. Gleichzeitig gibt es eine Solidarität, in denen auch die SeniorInnen eingebunden sind. Dazu gehört zum einen die bereits erwähnte Freiwilligenarbeit in Form von Tätigkeiten gegenüber Enkeln, Gleichaltrigen, in Vereinen und so weiter. Last but not least ist es aber an der Zeit, die Erbschaftsregelungen zu überdenken. Es ist absurd, wenn immer grössere Milliardenbeträge von 80- bis 90-jährigen Sterbenden unbesteuert an 60-Jährige überschrieben werden, die das kaum verdient und oft nicht nötig haben.

Eine Steuer auf Bundesebene soll Erbschaften ab einer halben Million plus einem Freibetrag für selbst bewohntes und selbst bewirtschaftetes Eigentum progressiv besteuern; allenfalls ist ein etwas reduzierter Steuersatz für vorzeitige Erbgänge vorzusehen, damit Erbschaften noch an die aktive Generation gehen und damit vermehrt ›in Umlauf‹ kommen. Dank des Erlöses wird es möglich, dass die öffentliche Hand Leistungen zugunsten junger Familien wie auch pflegebedürftiger älterer Menschen finanzieren kann, beispielsweise Kinderzulagen, Kindertagesstätten, Elternurlaub und anderes mehr. Damit würde sich der solidarische ›Generationenkreis‹ schliessen.

### **Fazit: Die wichtigsten Leitideen**

Nachfolgend fassen wir die sechs wichtigsten Diskussionspunkte und Handlungspisten zusammen:

- Angesagt ist die Vertiefung der Diskussion über den Generationenvertrag, der das Problem an beiden Enden anpackt, nämlich bei der intergenerationellen Verantwortung für die Kinder wie auch für die Alten.
- Angesagt ist eine Politik der Vollbeschäftigung bis zum Rentenalter.
- Das Recht auf einen flexiblen vorzeitigen Altersrücktritt ab 60/62 ohne Renteneinbussen für die niedrigeren Einkommen muss verankert werden.
- Die Renteneinkommen der Rentner mit früher niedrigen Einkommen sind zu erhöhen, entweder durch die Erhöhung der einfachen AHV-



Rente oder durch die Gewährung von Ergänzungsleistungen im Sinne eines Automatismus, also ohne persönlichen Antrag.

- Die soziale Teilhabe älterer Menschen ist zu fördern, indem gute Rahmenbedingungen für die Freiwilligenarbeit geschaffen werden.
- Die grossen Vermögen eines Teils der ältesten Generation sollten durch die Etablierung einer Erbschaftssteuer auf Bundesebene umverteilt werden.

## Anmerkungen

- 1 Wir danken für die kritischen Hinweise und Ergänzungen, die uns Marie-Therese Larcher, Christine Werder, Ruedi Winkler und Linda Stibler an einem Workshop zur Erarbeitung dieses Papiers gegeben haben.
- 2 Heute fordern Arbeitgebervertreter und Bundesrat, alle ›positiven Anreize‹ für frühe Pensionierungen seien auszuschalten. Wenn dabei nicht nur die kleinen Leute gemeint sind, müssten konsequenterweise sowohl die 2. als auch die 3. Säule abgeschafft werden!

## Literatur

- Arbeitsgemeinschaft Alter, S.K.Z. (2005): Pflegefinanzierung – Solidarität im Eimer? Sozialdemokratische Partei des Kantons Zürich.
- Balthasar, A., O. Bieri, P. Grau & K. Künzi (2003): Der Übergang in den Ruhestand – Wege, Einflussfaktoren und Konsequenzen.
- Bosch, G. & S. Schief (2005): Zwischen Frühpensionierung und ›Work Line‹. Forum Wissenschaft. Retrieved 6.2.2006 from the World Wide Web.
- Bühlmann, B.: Viele alte Menschen töten sich selbst. Tages Anzeiger vom 19. Dezember 2005
- Bundesamt für Gesundheit (2005): Suizid und Suizidprävention in der Schweiz. Retrieved 29.1.2006 from the World Wide Web:
- Esping-Andersen, G. (2006): Kinder und Rente: Welchen Wohnfahrtsstaat brauchen wir? Blätter für deutsche und internationale Politik, 1/2006.
- Farago, P. & H. Ammann (2006): Monetarisierung der Freiwilligkeit. Zürich.
- Höpflinger, F. (2005): Weiterbildung in späteren Berufsphasen – Situation und Perspektiven. Soziale Sicherheit, 6/2005.
- Kappeler, Beat: Das Alter sichern zum Spartarif. NZZ am Sonntag vom 14. August 2005.
- Moser, P. (2002): Alter, Einkommen und Vermögen. Statistisches Amt des Kantons Zürich.
- Moser, P. (2006): Einkommen und Vermögen der Generationen im Lebenszyklus. Statistisches Amt des Kantons Zürich.
- Riphan, R. & G. Sheldon (2006): Arbeit in der alternden Gesellschaft. Zürcher Kantonalband, Zürich.
- Roux, Gobet & F. Höpflinger (1996): Generationenbeziehung und Altersbilder. Schweizerischer Nationalfonds, NFP 32, Bern.
- Schön-Bühlmann, J. (2005): Unbezahlte Pflegeleistungen von Privatpersonen und -haushalten. Soziale Sicherheit, 5/2005.
- Stamm, H. & M. Lamprecht (2003): Die schweizerische Altersvorsorge im Spiegel der Einkommens- und Verbrauchserhebung 1998. Info:Social, 8/2003.
- Stutz, H. (2005): Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Alterssicherung. Paper presented at the Unia-Frauenkongress.
- Stutz, H. & S. Strub (Hrsg.) (2006): Leistungen der Familien in späteren Lebensphasen. Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen, Bern.
- Wanner, P., C. Suavin-Dugerdil, E. Guilley & C. Hussy (2005): Alter und Generationen. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Winkler, R.: Ältere Menschen als Ressource für die Wirtschaft und Gesellschaft von morgen. In: Clemens, W., F. Höpflinger & R. Winkler (2005): Arbeit in späteren Lebensphasen. Bern.
- Zimmermann, H. & A. Bupp (2002): Das Risiko der Vorsorge. Zürich.



Gleichheit

# Wie weit vom Stamm fallen die Äpfel?

## Einige Überlegungen und empirische Befunde zur Bildungsreproduktion

Der moderne Sozialstaat tritt mit einem Versprechen an: Die Lebenschancen der Menschen sollen nicht von ererbten Ressourcen abhängen. Die individuelle Leistung soll mitbestimmen, wie gut man lebt. Zwar wird die Vererbung von materiellen Gütern, Geld, von Liegenschaften und Sachwerten meist nicht wirklich angetastet. Dafür soll aber ein Kanal zum sozialen Aufstieg zur Verfügung stehen, der es den Tüchtigen erlaubt, es auch mal »zu Etwas zu bringen«. Diesem Kanal entspricht gemäss landläufiger Auffassung das öffentliche Bildungswesen. Wie offen ist dieser Kanal in der Schweiz tatsächlich? Wie sieht es hier zu Lande überhaupt mit der Vererbung von Bildung aus?

In unserer Gesellschaft, die sich ja auch Wissensgesellschaft nennt, sind gute Lebenschancen eng mit (formellen) Bildungsressourcen verknüpft: Bildung schafft einen legitimen Anspruch auf Teilnahme an denjenigen Gütern, die als zentral gelten: Einkommen und privilegierte Arbeitsbedingungen. Wie OECD-Studien zeigen, laufen Menschen ohne abgeschlossene Sekundarschulbildung bedeutend häufiger Gefahr, arbeitslos zu werden, als solche mit abgeschlossener Sekundarschulbildung (OECD, 2001). Und umgekehrt verringert eine abgeschlossene Berufslehre das Armutsrisiko um fast die Hälfte (Bauer & Streuli, 2001).

### Wie wirkt sich die soziale Herkunft auf die schulischen Leistungen aus?

Für die Schweiz liegen nicht viele neue Studien zur Wirkung der sozialen

Herkunft auf die schulischen Leistungen vor. Das Thema scheint seit dem Höhepunkt der entsprechenden sozialpolitischen Diskussionen in den 1970er-Jahren an Relevanz verloren zu haben. Immerhin gibt es die Studie TREE (Transition von der Erstausbildung ins Erwerbsleben), die zeigt, dass die soziale Herkunft in der Schweiz nach wie vor einen starken Einfluss darauf hat, wer Zugang zu welchen nachobligato-

---

#### Prof. Dr. phil. I Ruth Gurny

1948. ist Leiterin Forschung und Entwicklung der Hochschule für Soziale Arbeit Zürich (HSSZA) in Dübendorf. Ihre Spezialgebiete sind Soziologie und Sozialpolitik, Altersfragen, Interkulturalität.

#### Prof. lic. phil. I Rolf Nef

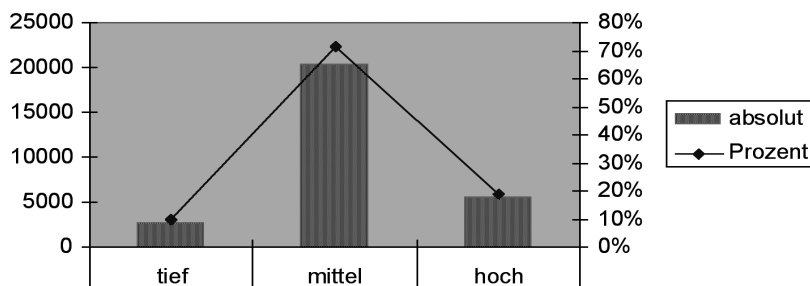
1948. ist Dozent an der HSSZA mit verschiedenen Spezialgebieten, darunter Arbeit/Erwerbstätigkeit, Armut, Bildung/Weiterbildung, Migration/Multikulturalismus.



rischen Ausbildungen erhält (Bundesamt für Statistik & Erziehungsdirektorenkonferenz, 2003)<sup>1</sup>. Auch weitere Studien, die von Coradi Vellacott und Wolter (2005) zusammengestellt wurden, zeigen mit aller Deutlichkeit die Wirkung der sozialen Herkunft auf die schulische Leistungsfähigkeit der Schülerinnen und Schüler und damit deren weiteren Ausbildungsweg. Das gilt auch für die Schweizer Daten zur »IEA Reading Literacy Study«, die sich mit der Leseleistung befasst, das heisst der linguistischen und kognitiven Kompetenz zur Verarbeitung von schriftlicher Sprache. Und dasselbe gilt für die TIMSS genannte Studie, die Leistungen in Mathematik untersuchte (Moser & Notter, 2000).

Im Sinne einer exemplarischen Illustration zeigen wir nachfolgend, welcher Zusammenhang zwischen dem zuletzt erreichten Bildungsstatus und der sozialen Herkunft der im Kanton Zürich wohnhaften 17- bis 19-jährigen Jugendlichen besteht.<sup>2</sup> Wir gehen davon aus, dass die »klassischen Statusmerkmale« der Eltern (hier insbesondere der Väter) ihre bekannten Auswirkungen auf den Bildungserfolg der Kinder haben<sup>3</sup>. Wir interessieren uns zusätzlich für die Frage, ob diese Auswirkungen in den verschiedenen Migrationsgruppen gleich sind, oder ob sich systematische Unterschiede ausmachen lassen. Die Daten beziehen sich auf die Volkszählungen der Jahre 1990 und 2000. Im Zentrum steht die Frage nach dem zuletzt erreichten Bildungsstatus. Ein tiefer Bildungsstatus bedeutet, dass die Jugendlichen die Bildungsinstitution nach Abschluss der obligatorischen Schulzeit ohne schulische Anschlusslösung verlassen haben. Dazu gehören aber auch diejenigen Jugendlichen, die sich entweder aufgrund von Repetitionen noch in der Sekundarstufe I befinden oder eine Übergangslösung im Sinne eines 10. oder gar 11. Schuljahres auf tiefem Niveau absolvieren<sup>4</sup>. Einen mittleren Bildungsstatus erreichen diejenigen, die eine Berufslehre absolviert haben oder absolvieren. Über einen hohen Bildungsstatus verfügen schliesslich jene Jugendlichen, die eine Ausbildung auf Sekundarstufe II mit erweiterten und

*Die 17- bis 19-Jährigen des Kantons Zürich, unterteilt nach ihrem zuletzt erreichten Bildungsstatus (Jahr: 2000).*





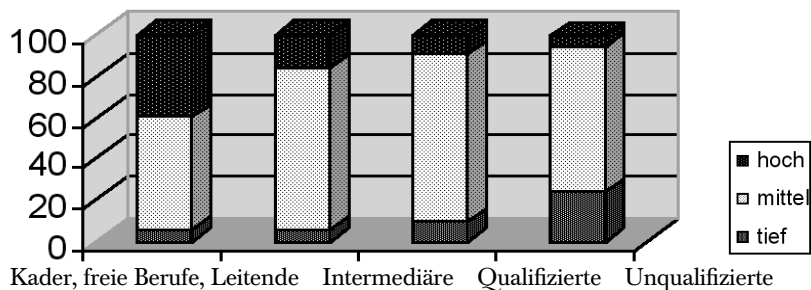
Gleichheit

höheren Ansprüchen absolvierten oder absolvieren respektive sich bereits in einer Tertiärausbildung befinden.

Im Jahr 2000 lebten 28'574 Jugendliche im Alter zwischen 17 und 19 Jahren im Kanton Zürich. Sie verteilten sich wie folgt auf die verschiedenen Bildungsstufen:

Wie sieht es nun aus mit der Reproduktion des Bildungsstatus? Die folgende Darstellung zeigt die Verteilung der Jugendlichen auf die verschiedenen Bildungsniveaus in Abhängigkeit der sozioökonomischen Gruppe ihrer Väter:

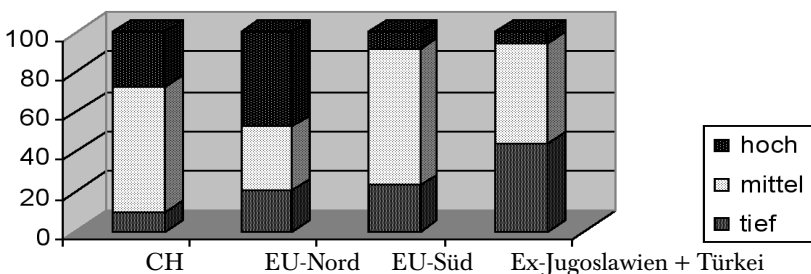
*Der zuletzt erreichte Bildungsstatus der 17- bis 19-Jährigen im Kanton Zürich, verglichen mit der sozioökonomischen Gruppe des Vaters (Jahr: 2000, %).*



Jugendliche, deren Väter als Unqualifizierte arbeiten, befinden sich im Vergleich zu Kindern aus der obersten sozioökonomischen Kategorie viermal häufiger in der untersten Bildungsstufe. Demgegenüber befinden sich Jugendliche, deren Väter zur höchsten sozioökonomischen Gruppe gehören, achtmal häufiger in der obersten Bildungsstufe. Eine gewisse Annäherung zwischen den Herkunftsmilieus findet lediglich in der mittleren Bildungsstufe statt.<sup>5</sup>

Bei der folgenden Grafik liegt das Augenmerk auf der Frage, wie es mit dem Erfolg der Jugendlichen der verschiedenen Immigrationsgruppen in der Bildungsinstitution steht. Aufgeschlüsselt nach Nationalität zeigt sich folgendes Bild:

*Zuletzt erreichter Bildungsstatus von 17- bis 19-Jährigen im Kanton Zürich, verglichen nach Herkunftsregion (Jahr: 2000, %).*

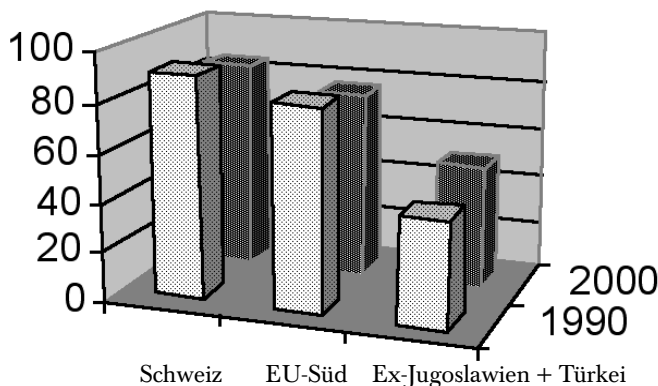




Die Darstellung zeigt, dass die Jugendlichen aus der Schweiz und EU-Nord in den hohen Bildungsstufen überrepräsentiert sind. Demgegenüber schneiden die Jugendlichen aus dem Raum Ex-Jugoslawien und Türkei besonders schlecht ab. Jugendliche aus dem Raum EU-Süd bilden eine mittlere Gruppe und sind insbesondere in der mittleren Bildungsstufe, dem traditionellen Weg über die Berufslehre, sehr stark vertreten. Der Unterschied zwischen den Jugendlichen aus dem Raum EU-Süd und der Region Ex-Jugoslawien/Türkei überrascht, denn bezogen auf die sozio-ökonomische Herkunft (Bildungsstatus und sozio-ökonomische Gruppe des Vaters) würde man allenfalls eher das Umgekehrte erwarten (siehe nachfolgende Grafiken).

Offenbar gelingt es den Jugendlichen aus dem Raum EU-Süd besser als den Gleichaltrigen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei, ihren sozialen Herkunftsraum zu verlassen und sozial mobil zu werden. Die folgende Grafik zeigt die unterschiedlichen Bildungsmobilitätsquoten der Jugendlichen nach Nationalität für die Jahre 1990 und 2000: Die intergenerationelle Bildungsmobilität (Vater: tiefe Bildung, Jugendliche: mehr als tiefe Bildung) war 1990 bei den Schweizer Jugendlichen und ihren KollegInnen aus dem EU-Südraum relativ ausgeprägt, bei den Jugendlichen aus Ex-Jugoslawien und der Türkei aber relativ schwach. Auch im Jahr 2000 finden wir diese Unterschiede, allerdings in etwas abgeschwächter Form:

*Intergenerationelle Bildungsmobilität von Jugendlichen, verglichen nach Herkunftsregion (Jahre 1990 und 2000).*



Der starke Einfluss der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Herkunftsregion auf den Bildungserfolg und vor allem auf die intergenerationelle Mobilität kann auf verschiedenen Wegen zustande kommen. Es ist möglich und nahe liegend, dass es bei bestimmten Nationalitätengruppen weitere strukturelle Ressourcenfaktoren gibt, die sich auf den Bildungs-



Gleichheit

erfolg der Kinder auswirken, so etwa schlechte Wohnverhältnisse, prekäre Arbeitsbedingungen etc. Es ist aber auch möglich, dass sich in bestimmten Nationalitätengruppen spezifische Werte und bildungspolitische Kalküls lokalisieren, die für den Bildungserfolg der Kinder von Belang sind. Und last but not least ist es immer noch möglich, dass bestimmte Nationalitätengruppen bestimmten Diskriminierungsprozessen ausgesetzt sind. Doch im Rahmen dieser knappen Analyse lässt sich diese Frage nicht beantworten.

Wie auch immer: Der Befund muss uns aufhorchen und nach Mitteln suchen lassen, um Gegenstrategien zu entwickeln, damit sich nicht eine Gruppe von Benachteiligten verfestigt, die mit dem Gefühl leben muss, in dieser Gesellschaft keine Chancen zu haben. Bereits jetzt verhalten sich auffällig viele männliche Jugendliche aus dem südosteuropäischen Raum sozial auffällig (siehe z.B. Riedi und Haab, 2006). Die Vermutung liegt nahe, dass ihnen diese Gesellschaft bedeutend weniger Lebensperspektiven bietet als anderen, und dass viele dieser Jugendlichen deshalb ein No-Future-Gefühl entwickeln.

### Zur Reproduktion sozialer Ungleichheit

Beim Zustandekommen des generell schlechteren Bildungsstatus von Kindern aus dem unteren sozio-ökonomischen Bereich und zusätzlich aus bestimmten Immigrationsräumen spielt die Bildungsinstitution selbst natürlich eine wesentliche Rolle. Sie ›verwaltet‹ ja den Zugang zum Bildungsstatus und weist so den Bildungsstatus zu. Nicht ohne Grund spricht man neben der Qualifikationsfunktion auch von der Allokationsfunktion der Bildungsinstitution. Die Frage ist nun allerdings, nach welchen Prinzipien diese Statuszuweisung erfolgt. Die Literatur zur Bildungsforschung ist voll von Belegen, wonach individuelle Leistung nur in sehr bescheidenem Mass für den Bildungserfolg verantwortlich ist. »Zufälle und vor allem Privilegien führen immer wieder zu dramatischen Abweichungen vom Leistungsprinzip, auf das die Schule so viel Wert legt«, schreibt der Bildungsforscher Kronig (2005).

In den 1960er- und 1970er-Jahren wurden diese Tatbestände intensiv diskutiert. Dann nahm das Interesse an diesen Fragen eher ab. Erst seit den PISA-Studien wird wieder debattiert, welche Rolle das Bildungssystem im Hinblick auf die soziale Reproduktion unserer Gesellschaft spielt. Zwar ging es in den von der OECD initiierten PISA-Studien eigentlich darum, die Leistungsfähigkeit der einzelnen nationalen Bildungssysteme zu vergleichen. Aufgrund der guten Datenlage wurde es aber auch möglich, andere Fragen wie etwa die nach der sozialen Reproduktion zu stellen. Wie sieht es nun damit aus?



Gleichheit

Eine klare Beziehung zwischen der Leistung und der sozialen Herkunft der Jugendlichen ist in allen Ländern feststellbar. Aber in der Schweiz ist dieser Zusammenhang besonders gross. Was läuft hier anders? Offenbar ist es so, dass bei uns ein vergleichsweise hoher Anteil an Kindern mehreren Risikofaktoren gleichzeitig ausgesetzt ist (Coradi Vellacott, Hollenweger, Nicolet & Wolter, 2003). Diese Kinder sind arm, sozial benachteiligt und stammen aus bildungsfernen Familien, die sich noch nicht lange in der Schweiz aufhalten. Am bedeutendsten aber ist der Befund, dass die Lehrpersonen dieser Kinder systematisch deren Leistungspotential unterschätzen<sup>6</sup>. »In selektiven Schulsystemen ohne lehrerunabhängige Leistungsmessung werden meist nicht die leistungsstärksten Kinder in die prestigereichsten Schultypen eingeteilt, sondern viel eher Kinder aus Familien mit dem entsprechenden sozialen, kulturellen und ökonomischen Kapital. Sowohl die Erfahrungen in Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz – also Ländern mit eher segregierten, stark differenzierten Bildungssystemen – zeigten, dass schulische Selektionsprozesse fast zwangsläufig sozial gefärbt sind« (Hollenweger, 2005). Von besonderer Bedeutung sind dabei die Selektionsmechanismen am Ende der Primarschule. Genau so, wie in den 1960er-Jahren den Kindern von Fremdarbeitern aus Italien und Spanien keine grosse schulische Leistungsfähigkeit attestiert wurde, geht es heute offenbar den Kindern der »neuen« Immigrationsgruppen.

Von noch grösserer Relevanz im Hinblick auf die Reproduktion der sozialen Schichtung sind jedoch die Mechanismen, die innerhalb der Familien greifen. Die Bildungsinstitution übernimmt die Kinder ja nicht als quasi unbeschriebene Blätter. Vielmehr verfügen diese, wenn sie in die erste Klasse kommen, bereits über bestimmte soziale Fertigkeiten, motivationale Ressourcen und kognitive Fähigkeiten. Das zentrale Lebensfeld von Kindern in der frühen Lebensphase ist natürlich die Familie, die einen prägenden Einfluss auf ihre Entwicklung hat<sup>7</sup>. Verfügen die Familien über ein grosses kulturelles und soziales Kapital, werden die Kinder vielfältig stimuliert. Wachsen die Kinder hingegen in Armut auf, sind sie oft sozialem und psychischem Stress ausgeliefert, der sich nachhaltig negativ auf ihre Entwicklung auswirkt.

Die bestehende Ungleichheit in der so genannten Leistungsgesellschaft legitimiert sich stark über den Bildungserfolg. Dieser Bildungserfolg ist aber, wie wir gesehen haben, stark abhängig von der sozialen Herkunft der Kinder und Jugendlichen. Wenn dieser Mechanismus durchbrochen werden soll, sind kombinierte Strategien angesagt. Zuerst müssen die materiellen Defizite der Familien bearbeitet werden, am besten und nachhaltigsten natürlich an der Wurzel. Die Erwerbsarbeit muss derart



Gleichheit

gestaltet sein, dass ein Erwerbseinkommen (allenfalls auch auf zwei Erwachsene aufgeteilt) einer ganzen Familie ermöglicht, ein gutes Leben zu führen. Kurzfristig braucht es bedarfsorientierte Ergänzungsleistungen, damit Familien nicht länger armutsbetroffen sind. Im Sinne einer ersten Konkretisierung liegt im Kanton Zürich die Volksinitiative ›Chancen für Kinder‹ ([www.chancen-fuer-kinder.ch](http://www.chancen-fuer-kinder.ch)) vor, die die Einführung von Ergänzungsleistungen für arme Familien fordert. Im Frühling 2007 wird darüber abgestimmt.

Neben der Sicherung der materiellen Ressourcen muss aber auch daran gedacht werden, die Sozialisationsleistungen der Familien zu stärken. Dazu gehört an allererster Stelle der qualitative und quantitative Ausbau der familienergänzenden Kinderbetreuung. Die entsprechenden Strukturen vermögen zu einem guten Teil, die ungleichen kulturellen und sozialen Ressourcen der Herkunftsfamilien der Kinder zu kompensieren. Bedingung ist allerdings, dass diese Betreuungsstrukturen professionell geführt werden und nicht einfach als ›Abstellmöglichkeit‹ für die Kinder gedacht sind. Hier ist noch einiges zu tun, zumindest im Kanton Zürich. Im Durchschnitt bieten die Zürcher Gemeinden lediglich für jedes zehnte Kind einen Betreuungsplatz an (Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich, 2004). Man muss also von einer eklatanten Unterversorgung sprechen. Es ist nicht anzunehmen, dass dies für den Rest der Schweiz viel anders aussieht. Zahlen aus einem Nationalfondsprojekt (Infras, Mecop Università Svizzera Italiana & Tassinari Beratungen, 2005) sprechen von 50'000 Vollzeit-Krippenplätzen, die geschaffen werden müssten, um die Nachfrage zu decken.

Über die Teilnahme verschiedener sozialer Gruppen an den Einrichtungen der familienergänzenden Betreuung liegen für die Schweiz keine repräsentativen Daten vor. Lanfranchi (2002) untersuchte aber in drei Schweizer Städten die Situation der 4-Jährigen. Dabei stellte er fest, dass über 70 Prozent aller Schweizer Kinder familienergänzende Einrichtungen in irgendeiner Form in Anspruch nehmen, hingegen nur 50 Prozent aller Kinder mit Migrationshintergrund. Wichtig ist das insofern, als Kinder, die ausschliesslich im Kreis der eigenen Familie aufwachsen, später – zu Beginn ihrer Schulkarriere – von den Lehrpersonen betreffend ihrer kognitiven, sprachlichen und sozialen Fähigkeiten schlechter beurteilt werden als Kinder, die an familienergänzenden Strukturen teilnehmen. Die Letzteren bewältigen den Übergang in die Schule signifikant besser als Kinder, die keine solche Betreuung erfahren haben.

Die Gründe für die tiefere Partizipation von Kindern mit Migrationshintergrund liegen primär in den ökonomischen Barrieren: In allen Betreuungseinrichtungen müssen sich die Eltern an den Kosten beteiligen.



Gleichheit

Angesichts der Knappheit gerade auch an subventionierten Plätzen können Eltern mit wenig Geld nicht auf private Anbieter ausweichen. In der Folge bleiben viele Kinder während der berufsbedingten Abwesenheit ihrer Eltern unbetreut (Marie-Meienhofer-Institut für das Kind, 2002). Das ist gerade bei Kindern aus dem Raum Ex-Jugoslawien/Türkei besonders gravierend: Wie die Analyse der Volkszählungsdaten zeigen, gibt es unter den bis 6-Jährigen überproportional viele Kinder, bei denen beide Eltern voll berufstätig sind (Gurny & Nef, 2005).

Im Sinne einer Schlussbemerkung noch dies: Eine Strategie, die materielle Leistungen und unentgeltliche, qualitativ hoch stehende Dienstleistungen in Form gut ausgebauter ausserfamiliärer Betreuungsstrukturen kombiniert, kostet Geld. Folglich müssten Überlegungen zur allfälligen Umverteilung vorhandener Mittel gemacht werden. Falls diese Gesellschaft es ernst meint mit Chancengleichheit und Gerechtigkeit, müssten mehr Mittel als bisher in die jungen Familien, insbesondere zu den kleinen Kindern fließen.

### Anmerkungen

- 1 TREE ist in der Schweiz die erste nationale Längsschnittuntersuchung zum Übergang Jugendlicher von der Schule ins Erwachsenenleben. Im Zentrum der Untersuchung stehen die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Die national und sprachregional repräsentative Stichprobe umfasst rund 6'000 Jugendliche, die im Jahr 2000 am Projekt PISA (Programme for International Student Assessment) teilnahmen und im selben Jahr aus der obligatorischen Schulpflicht entlassen wurden. Im Rahmen von TREE wurden in einer ersten Phase bis 2003 drei (jährliche) Nachbefragungen durchgeführt. Dabei wurden die Ausbildungs- und Erwerbsverläufe der Befragten an der Schnittstelle zwischen obligatorischer Schule und Sekundarstufe II detailliert erfasst. Im Fokus dieser ersten Phase stehen Entstehungsbedingungen, Prozessmerkmale und Wirkungen von so genannt irregulären oder kritischen Ausbildungsverläufen, insbesondere des frühzeitigen Ausstiegs aus der Bildungslaufbahn (Jugendliche, die ohne Abschluss einer mehrjährigen nachobligatorischen Ausbildung bleiben). In der zweiten Phase von TREE (vier weitere jährliche Nachbefragungen zwischen 2004 und 2007) steht die so genannte zweite Schwelle im Zentrum der Untersuchung, das heisst der Übertritt von einer Ausbildung der Sekundarstufe II (Lehre, Gymnasium, Diplommittelschule, etc.) ins Erwerbsleben oder in eine weiter führende Tertiärausbildung.
- 2 Der ausführliche Bericht ist ab Ende 2006 unter [www.hssaz.ch](http://www.hssaz.ch), Rubrik Forschung und Entwicklung, abrufbar.



Gleichheit

- 3 Die Zuordnung der Haushalte zu den Jugendlichen erfolgt aufgrund des zivilrechtlichen Wohnsitzes.
- 4 Bei der analysierten Altersgruppe der 17- bis 19-Jährigen kann davon ausgegangen werden, dass die Sekundarstufe I trotz allfälliger Repetitionen oder Zusatzjahre abgeschlossen ist. Es wäre natürlich noch aussagekräftiger, eine etwas ältere Gruppe zu analysieren, nur wohnen dann bereits viele Söhne und Töchter nicht mehr im elterlichen Haushalt. Damit entfällt die Möglichkeit, den Zusammenhang zwischen elterlichem Milieu und Bildungserfolg der Jugendlichen mittels Volkszählungsdaten zu analysieren.
- 5 Dieser an sich positive Tatbestand muss allerdings sofort relativiert werden: Die Volkszählungsdaten erlauben nicht, innerhalb der so genannten mittleren Bildungsstufe nach dem Anspruchsniveau der Berufslehre zu differenzieren.
- 6 Auf diesen Faktor haben wir schon in der Studie ›Jahrgang 1963‹ hinweisen, in der es um die Frage ging, wie erfolgreich sich der Übergang von der Schule ins Erwerbsleben bei jungen Italiener/innen und Spanier/innen gestaltete (Gurny, Cassee & Hauser, 1983).
- 7 siehe dazu für die Schweiz neueste Studien, die im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes 52 ›Intergenerationelle Beziehungen‹ entstanden sind: (Falter, 2005), (Riphan & Bauer, 2005), zitiert nach (NFP 52, 2005).

## Literatur

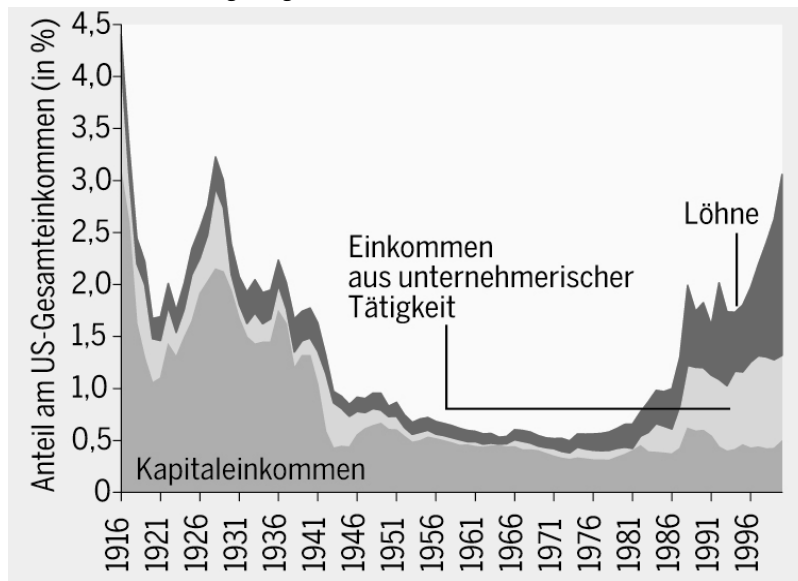
- Bauer, T. & Streuli, E. (2001). Working Poor in der Schweiz. Definition, Deskription, Einflussfaktoren, Datenevaluation. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Bundesamt für Statistik & Erziehungsdirektorenkonferenz (2003). Wege in die nachobligatorische Ausbildung. Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts. Bundesamt für Statistik, Neuchâtel.
- Coradi Vellacott, M., Hollenweger, J., Nicolet, M. & Wolter, S. C. (2003). Soziale Integration und Leistungsförderung. Thematischer Bericht der Erhebung PISA 2000. Bundesamt für Statistik, Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Neuchâtel.
- Coradi Vellacott, M. & Wolter, S. C. (2005). Chancengerechtigkeit im schweizerischen Bildungswesen. Aarau.
- Fachstelle für Gleichberechtigungsfragen des Kantons Zürich (2004). Kinderbetreuungsindex. Abgerufen am 16.04.2006 vom Internet.
- Falter, M. (2005). Educational attainment in Switzerland: the role of observable and nonobservable family factors. Unpublished manuscript.
- Gurny, R., Cassee, P. & Hauser, H. P. (1983). Jahrgang 1963. Zürich.
- Gurny, R. & Nef, R. (2005). Lebensbedingungen von Kindern im Vorschulalter. Hochschule für Soziale Arbeit Zürich, Zürich.
- Hollenweger, J. (2005). Sozial und erfolgreich? VPOD Bildungspolitik, 143/144, 2005.
- Infras, Mecop Università Svizzera Italiana & Tassinari Beratungen (2005). Wie viele Krippen und Tagesfamilien braucht die Schweiz? Familienergänzende Kinderbetreuung in der Schweiz: Aktuelle und zukünftige Nachfragepotenziale. Schweizerischer Nationalfonds, Zürich.
- Kronig, W. (2005). Irrtümer der Selektion. VPOD Bildungspolitik, 143/144, 2005.
- Lanfranchi, A. (2002). Schulerfolg von Migrationskindern. Die Bedeutung familienergänzender Betreuung im Vorschulalter. Leske + Budrich, Opladen.
- Marie-Meienhofer-Institut für das Kind (2002). Vorschulkinder in der Schweiz. Bildungspolitische Rahmenbedingungen für die Erziehung und Betreuung von kleinen Kindern. Und Kinder, 68.
- Moser, U. & Nottter, P. (2000). Schulische Leistungen im internationalen Vergleich. Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren, Bern.
- NFP 52 ›Von Generation zu Generation‹: Wie die Vererbung von sozialen und ökonomischen Chancen soziale Ungleichheit zementiert. Newsletter 5, 2005.
- OECD (2001). Employment Outlook.
- Riedi, A. M. & Haab, K. (2006). Jugendliche aus dem Balkan: Eine Herausforderung für die Zürcher Jugendhilfe? forthcoming.
- Riphan, R. & Bauer, P. (2005). Heterogeneity in the Intergenerational Transmission of Education Attainment: Evidence on Switzerland Natives and Second Generation Immigrants. Unpublished manuscript.



Gleichheit

## Welche Gleichheit? – Neun Thesen und eine Grafik

Die Zusammensetzung der grössten Einkommen in den USA



In der Neuen Zürcher Zeitung (NZZ) vom 20. Februar 2006 erschien unter dem Titel ›Working Rich‹ die obige Grafik<sup>1</sup>, Die auf Arbeiten der Ökonomen Thomas Piketty und Emanuel Saez zurückgeht. Sie stellt den prozentualen Anteil der Top-VerdienerInnen am Gesamteinkommen der USA dar, und zwar über den historischen Zeitraum von 1916 bis 2000. Erfasst sind die reichsten 0.01 Prozent aller EinkommensbezügerInnen (in absoluten Zahlen handelt es sich in den USA gegenwärtig um etwas weniger als 20'000 Personen).

Was fällt beim Betrachten dieser Grafik auf? Was ist daran bemerkenswert – und für wen? Für den Autoren des NZZ-Artikels war es die deutliche Zunahme des Anteils der Löhne. Diese seien »seit den achtziger Jahren zur Hauptantriebskraft für die Steigerung der höchsten Einkommen geworden«. Ultrareich wurde mensch früher praktisch ausschliesslich auf der Basis von Kapitaleinkünften. Heute ist es dafür besser, eine Top-Managementfunktion anzustreben und sich vom entsprechenden Verwaltungsratsausschuss ein hübsches Lohnpaket schnüren zu lassen.

Das ist sicher von Interesse. Für andere Betrachter wäre allerdings der

<sup>1</sup> Veröffentlichung mit freundlicher Genehmigung des NZZ-Verlages



Gleichheit

Gesamtverlauf der Kurve wohl bemerkenswerter, das heisst die eklatante Steigerung des Anteils der Superreichen am Gesamteinkommen seit Mitte der 1980er-Jahre – und die erstaunliche Konstanz dieses Anteils in den Jahren zuvor. Von 1943 bis 1985 erzielte die Spitze der Spitzenverdiener Einkünfte zwischen 0.5 und 1 Prozent des Gesamteinkommens. Das ist 50 bis 100 Mal mehr, als ihr Anteil an der Bevölkerung ausmacht. Heute beträgt dieser Faktor das 300-Fache.

Auffällig ist auch die Ähnlichkeit der Werte in der Periode vor dem zweiten Weltkrieg und der letzten 20 Jahre. In beiden Zeitabschnitten pendeln sie um die 2-Prozent-Marke, mit deutlichen Ausschlägen gegen oben (zurzeit rund 3%).

In der Grafik kommt ebenfalls zum Ausdruck, dass die erfolgreichste Epoche in der Geschichte des Kapitalismus in den Vereinigten Staaten das ›goldene‹ Zeitalter nach dem zweiten Weltkrieg war. Es ist gleichzeitig die egalitärste Epoche – ein Umstand, der manchem neoliberalen Theoretiker zu denken geben müsste. Die Grafik veranschaulicht die beträchtliche Umverteilung, die sich in den letzten Jahren in den USA abgespielt hat.

Solche Entwicklungen sind der Grund dafür, dass das Denknetz die Frage nach der gesellschaftlichen Gleichheit zu seinem Leitthema erkorren hat. Dieser Frage folgen wir in den Themenfeldern, die wir bearbeiten, seien es die Löhne, die Sozial- und Gesundheitspolitik oder die Arbeitswelt. An der Mitgliederversammlung 2005 wurde die Gleichheitsfrage umfassend diskutiert. Ruth Gurny, Holger Schatz und Beat Ringger legten bei dieser Gelegenheit Thesen vor, die aufgrund der Diskussionen nochmals überarbeitet wurden. Die Thesen sollen das Nachdenken erleichtern, gelten aber weder als vollständig noch als abschliessend.

*Beat Ringger*



Gleichheit

## Verteilungsgerechtigkeit erkämpfen: Thesen zur gesellschaftlichen Gleichheit

1.

Jeder Mensch ist einzigartig und hat Anspruch darauf, seine Individualität zu entwickeln und auszudrücken. Jeder Mensch hat Anrecht auf einen angemessenen Anteil am gesellschaftlich erarbeiteten Reichtum, der ihm eine vollwertige Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen soll. Diese beiden Ansprüche sind untrennbar miteinander verknüpft. Sie sind Kernbestandteil der universellen Menschenrechte, unteilbar und nicht verhandelbar.

2.

Obwohl der Reichtum ständig wächst, über den die Menschheit insgesamt verfügt, ist die Armut nicht zurückgegangen. Laut UNO-Angaben sind immer noch über 800 Millionen Menschen unterernährt. In jeder Minute sterben zehn Kinder an Hunger und Fehlernährung und stirbt ein Kind an einer AIDS-Infektion. Im Gegenzug nimmt die Ungleichheit zu. Sowohl zwischen den Nationen als auch innerhalb der Länder hat sich die Schere zwischen den Reichsten und den Ärmsten in den letzten 20 Jahren markant vergrößert. Die ökologischen Ressourcen werden ebenfalls in höchst ungleichem Masse genutzt: 20 Prozent der Weltbevölkerung beanspruchen 80 Prozent der Naturschätze. Je mehr sich diese Ressourcen verknappen, desto schärfer treten diese Unterschiede zu Tage.

3.

Drei Gruppen von Menschenrechten sind fundamental: Die Freiheitsrechte begründen das Recht jedes Einzelnen, geschützt zu sein vor illegitimen Übergriffen durch den Staat und durch andere Bürger und Bürgerinnen. Dieses Recht, »in Ruhe« gelassen zu werden, ist negativ bestimmt und reicht für eine gerechte Gesellschaft nicht aus. Es muss ergänzt werden durch die positiven existenziellen Rechte, insbesondere das Recht auf Teilnahme an allen wesentlichen Gütern der Gesellschaft. Zur Durchsetzung der positiven Menschenrechte müssen Vorkehrungen getroffen werden, die eine ungleiche Verteilung des gesellschaftlich erzeugten Reichtums vermeiden respektive ausgleichen. Die politischen Menschenrechte schliesslich garantieren, dass die Adressaten und



Gleichheit

Adressatinnen der im politischen Prozess getroffenen Regelungen sich auch als Autorinnen und Autoren dieser Regelungen verstehen können.

4.

Alle drei Bereiche der Menschenrechte sind untrennbar verbunden mit der Verteilungsfrage. Die Freiheitsrechte sind nur gewährleistet, wenn alle Menschen die gleichen Möglichkeiten haben, die zur Verfügung stehenden Rechtsmittel auszuschöpfen. Die positiven Menschenrechte vertragen sich nicht mit grosser materieller Ungleichheit. Die politischen Rechte schliesslich sind nicht einlösbar, wenn die Reichen und Superreichen mächtige Lobbys bilden, Parteien finanzieren und die massgebenden Medien kontrollieren. Selbst in formell gut organisierten Demokratien sind sonst breite Bevölkerungsschichten real vom politischen Prozess ausgeschlossen, und ihre demokratischen Rechte werden auf formale Partizipationsrechte reduziert. Aus all diesen Gründen ist die Verteilungsgerechtigkeit Grundlage und Bestandteil der genannten Menschenrechte.

5.

So wie Freiheit ohne materielle Gleichheit und damit ohne Sicherheit formal und inhaltsleer bleibt, so verhält es sich mit dem Postulat der Chancengleichheit. Ohne eine politische Gestaltung der Chancenstrukturen bleibt das Postulat ›Mehr Chancengleichheit‹ Ideologie. Das zeigt sich am Beispiel des Arbeitsmarktes: Die gerechte Verteilung aller gesellschaftlich notwendigen Arbeit (Erwerbsarbeit und Care Economy) stellt die notwendige Chancenstruktur dar. Sie bildet die Voraussetzung dafür, dass alle gleiche Chancen auf eine befriedigende Arbeitsbiografie vorfinden. Bleibt die Forderung nach Chancengleichheit hingegen reduziert auf die blossе Forderung nach ständiger Aufwärtsqualifizierung jedes Einzelnen, dann fördert sie die realen Ungleichheiten und ändert nichts an der Ausgrenzung all jener, die keine oder lediglich prekäre Erwerbsarbeit finden.

6.

Reichtum ist im Kapitalismus das Produkt einer komplexen gesamtgesellschaftlichen Arbeitsteilung, heute mehr denn je. Seine Entstehung ist kein naturwüchsiger Prozess, sondern bereits das Ergebnis von Ungleichheiten. Die Forderung nach Verteilungsgerechtigkeit will nicht den Reichen etwas wegnehmen, das ihnen ›gehört‹, sondern die geschehenen Ungerechtigkeiten im primären Produktionsprozess ausgleichen, also den Armen das zurückgeben, worauf sie Anspruch haben.



7.

Verteilungsgerechtigkeit herstellen heisst zuallererst, die massiven Ungleichheiten bei den Vermögen und den vermögensbasierten Einkommen durch eine entsprechende Besteuerung abzubauen. Die Erbschaftssteuern spielen dabei eine wesentliche Rolle. Aber auch die wachsende Ungleichheit bei den Lohneinkommen muss korrigiert werden. Erste Schritte sind hier die Durchsetzung von Mindestlöhnen und die Angleichung der Frauenlöhne. Das generelle Ziel muss sein, Zonen wirtschaftlicher Prekarität zu beseitigen, die heute auf der Ausbeutung ungeschützter, unorganisierter Arbeitskräfte basieren. Verteilungsgerechtigkeit muss aber auch erkämpft werden, wenn es um den universellen Zugang zu den Einrichtungen des Service Public, zu existenzsichernden Sozialleistungen und zum gesellschaftlich verfügbaren Wissen geht.

8.

Jeder Mensch hat Anspruch darauf, über die Verwendung des Reichtums mitzuentcheiden, der in weltweiter Arbeitsteilung täglich geschaffen wird; er hat Anspruch auf Mit-Eigentum an diesem Reichtum. Die Wirtschaft muss deshalb demokratisiert werden. Erst unter dieser Voraussetzung werden sowohl die Güter als auch der gesellschaftliche Einfluss in einer Weise verteilt, die einer dauerhaften, umfassenden Verwirklichung von Demokratie entspricht.

9.

Diese Ziele lassen sich nur durch hartnäckigen Einsatz, durch Mobilisierungen und die Politisierung der Reichtumsfrage erreichen. Der Anspruch auf ein lebenswertes Leben und gesellschaftliche Gleichheit wie auch entsprechende Vorstellungen sind dabei wichtige Motoren.

*Ruth Gurny, Beat Ringger und Holger Schatz*



Arbeit

## Gute Arbeit für alle: Illusion oder Programm?\*

Schon ohne das Prädikat ›gut‹ erscheint die Idee, es könnte und sollte in absehbarer Zeit in den Zentren des globalisierten Kapitalismus (wieder) Arbeit für alle geben, vor dem Hintergrund der Geschichte der Arbeit und unter den Bedingungen eines primär kapitalistisch, erst in zweiter Linie sozialstaatlich regulierten Arbeitsmarktes als einigermaßen illusionär. Unter diesen Bedingungen ist die so genannte Vollbeschäftigung nicht etwa der Normal-, sondern ein eher seltener und in der Regel kurzzeitig befristeter Ausnahmezustand. So herrschte beispielsweise in Deutschland während des gesamten 20. Jahrhunderts nur insgesamt 25 Jahre lang Vollbeschäftigung – und zwar vor allem zu Kriegszeiten und als Kriegsfolge. Auch das goldene Zeitalter der Vollbeschäftigung nach dem zweiten Weltkrieg umfasste in der westlichen BRD nur die kurze Periode von 1960 bis 1973. Diese wurde allerdings schon 1966/67 unterbrochen von den ersten Anzeichen jener dauerhaften Beschäftigungskrise, die seit Mitte der 1970er-Jahre in konjunkturellen Schüben immer wieder neue Rekorde an millionenfacher Erwerbslosigkeit hervorbringt. Darüber hinaus verdankten sich die kurzen Phasen der Vollbeschäftigung zu Friedenszeiten in Ländern wie der BRD nicht zuletzt auch einem weitreichenden Berufsverzicht von Frauen.

Die vielstimmig wiederholte Forderung nach Wiederherstellung der Vollbeschäftigung und die geradezu mantramässige Beschwörung, Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen, ändern nichts an dem Rückgang des Volumens an bezahlter Arbeit, der in vielen Ländern schon seit Beginn der 1960er-Jahre zu beobachten ist. Dennoch ist in diesen Ländern die Zahl der Erwerbstätigen nicht entsprechend gesunken. Im Gegenteil: In der BRD zum Beispiel sind trotz der hohen Arbeitslosigkeit immer noch deutlich mehr Menschen erwerbstätig sind als zu Zeiten der so genannten Vollbeschäftigung. Dieser Tatbestand verdankt sich vor allem dem Rückgang der Arbeitszeit, die im Durchschnitt pro Erwerbstätigen geleistet wird. Nach Angaben der OECD hat sich die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der abhängig Beschäftigten seit Ende des 19. Jahrhunderts in den westlichen Industrieländern nahezu halbiert. Darüber hinaus hat sich die Lebensarbeitszeit massiv verkürzt, weil die Zeiten der Bildung und

---

### Ingrid Kurz-Scherf

1949, Prof. Dr., ist Politikwissenschaftlerin und lehrt an der Philipps-Universität in Marburg.



Arbeit

Ausbildung ausgeweitet und verallgemeinert wie auch der so genannte Ruhestand im Alter eingeführt und verlängert worden ist.

Bis Mitte der 1980er-Jahre vollzog sich die Verringerung der Lebenszeit, die die Erwerbstätigen für ihre Erwerbstätigkeit durchschnittlich aufwenden, auf der Grundlage von gesetzlichen und tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzungen. Schon in den 1970er-Jahren setzt allerdings ein Prozess ein, beim dem die reale Entwicklung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben entkoppelt wird. Auch die seit Mitte der 1970er-Jahre im langfristigen Trend ansteigende Arbeitslosigkeit ist eine Form der Arbeitszeitverkürzung, ebenso wie die seit Jahrzehnten ansteigende Anzahl der Teilzeitarbeitsplätze. Darüber hinaus geht die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit in den letzten 20 Jahren vor allem zurück, weil die nur noch geringfügige, befristete und diskontinuierliche Beschäftigung ausgeweitet wird. Bei den gesetzlichen und tarifvertraglichen Vorgaben zur Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeiten ist demgegenüber seit langem eine Tendenz zu beobachten, Arbeitszeitverkürzungen (bei der Wochenarbeitszeit ebenso wie beim Urlaub) zurückzunehmen und die Arbeitszeitstandards für Arbeitszeitverlängerungen in vielfältigen Formen zu öffnen. Die Folge ist eine sich verfestigende und vertiefende Spaltung zwischen der ›Entgrenzung‹ der Arbeit und der Arbeitszeiten auf der einen Seite (Minszen 2000) und ihrer zunehmenden Fragmentierung auf der anderen Seite.

Die Entgrenzung und Fragmentierung von Arbeit und Arbeitszeiten überlagern sich mit der Ausweitung von Niedriglohnsektoren und einer weitgehend deregulierten Beschäftigung – oft in Form so genannter Scheinselbständigkeit. Hinzu tritt jener qualitative Wandel der Erwerbsarbeit, den die einschlägige Forschung mit dem Begriff der Subjektivierung der Arbeit umschreibt (Moldaschl 2002; Gottschall/Voss 2003). Dieser Begriff signalisiert vielfältige Ambivalenzen in der aktuellen Rekonstruktion von Arbeit, etwa im Zuge ihrer Tertiarisierung, auf der Grundlage neuer Informations- und Kommunikationstechniken und im Kontext neuer Rationalisierungs- und Managementkonzepte. Insgesamt steht der aktuelle Wandel der Erwerbsarbeit aber auch in vergleichsweise privilegierten Beschäftigungssegmenten gerade unter qualitativen Gesichtspunkten im Zeichen der Verdichtung von Leistungsanforderungen und Arbeitsbelastungen und zunehmend unsicheren Perspektiven.

Nicht nur ›Arbeit für alle‹, sondern auch noch ›gute Arbeit für alle‹ erscheint vor diesem Hintergrund als ein einigermaßen aussichtsloses und auch fragwürdiges Projekt. Verweist die gegenwärtige Krise der Arbeit, die seit Jahrzehnten anhält und sich in konjunkturellen Schüben immer



Arbeit

weiter verdichtet, nicht auf die Notwendigkeit, aus der Arbeitsgesellschaft auszusteigen und davon abzukommen, der Arbeit im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang einen derart zentralen Stellenwert zu geben? Müssen nicht mindestens für die steigende Anzahl derjenigen, die in absehbarer Zeit keine realistischen Aussichten auf ›gute Arbeit‹ haben, andere Grundlagen und Modalitäten der Existenzsicherung, der individuellen Selbstverwirklichung und der gesellschaftlichen Teilhabe entwickelt werden als immer nur ›Arbeit! Arbeit! Arbeit!‹, die doch zunehmend nur noch als Medium von Ausgrenzung und Entfremdung, von Fragmentierung und Prekarisierung des individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhangs funktioniert? Das gilt erst recht für jene, die schon als Jugendliche keine adäquate Berufsausbildung erhalten, um Kompetenzen für ›gute Arbeit‹ zu entwickeln, oder für jene, die – oft trotz einer anspruchsvollen Berufsausbildung – seit Jahren erwerbslos sind oder nur noch von einem prekären Beschäftigungsverhältnis in das nächste wechseln. Unterliegt der Orientierung auf ›gute Arbeit‹ nicht auch generell ein grundlegendes Missverständnis und eine ideologische Fehldeutung insbesondere des Charakters der Lohnarbeit unter kapitalistischen Bedingungen? Steckt nicht hinter dem Mythos von ›guter (Lohn)Arbeit‹ nicht weiterhin ein patriarchales beziehungsweise androkratisches Gesellschaftskonzept, in dem die Zentralität der Erwerbsarbeit nicht zuletzt auch als ein ideologisches Vehikel für den Ausschluss und die Marginalisierung von Frauen in respektive aus der männlich dominierten Arbeitswelt fungiert?

Ich will nachfolgend zwei internationale Initiativen zum Stichwort Qualität der Arbeit vorstellen, um so dem doch sehr abstrakten Begriff der ›guten Arbeit‹ eine etwas konkretere Gestalt zu geben. Im Anschluss daran werde ich zwei Konzepte zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit – nämlich das der Soziabilität und das der Kooperativen Demokratie – vorstellen, die der hier angedeuteten Kontroverse um die Bewältigung der Krise der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft vielleicht neue Impulse geben können. Abschliessend werde ich einige Anmerkungen zu der aktuellen Debatte um die Entkopplung von Arbeit und Einkommen und die aktuelle Kontroverse um eine bedarfs- und arbeitsorientierte versus bedingungslose Grundsicherung machen.

### Decent Work gemäss der Definition der ILO

In der internationalen Debatte um die Qualität der Arbeit hat der Begriff ›decent work‹ einen hohen Stellenwert. Er wurde von der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labour Office – ILO) entwickelt. ›Decent‹ bedeutet so viel wie anständig, ordentlich, manierlich



Arbeit

oder auch achtbar, respektabel, passabel. Decent Work ist ein deutlich zurückhaltenderer, bedächtigerer, unaufgeladenerer Begriff als die – allerdings auch im offiziellen Sprachgebrauch der ILO – geläufige Übersetzung ›menschwürdige‹ oder ›gute‹ Arbeit. Als Sonderorganisation der Vereinten Nationen stellt sich der ILO das Problem der Qualität der Arbeit in einer anderen Form als der, die hier zunächst mit Bezug auf die Bundesrepublik Deutschland und Europa beleuchtet wird. Priorität hat für die ILO derzeit auch noch die Durchsetzung ihrer Kernarbeitsnormen, die auf vier Prinzipien beruhen:

- Vereinigungsfreiheit und Recht auf Kollektivverhandlungen
- Beseitigung der Zwangsarbeit
- Abschaffung der Kinderarbeit
- Verbot der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf.

Die ILO beziffert das aktuelle Niveau der Erwerbslosigkeit auf weltweit 185 Millionen beziehungsweise 6,1 Prozent. Sie macht dabei jedoch darauf aufmerksam, dass diese Zahlen wenig über die tatsächliche Situation in der globalen Arbeitswelt aussagen. Zum einen setzt die Erfassung respektive Registrierung von Erwerbslosigkeit eine Form und ein Niveau staatlich verfasster Öffentlichkeit voraus, die weltweit in vielen Ländern nicht gegeben sind. Zum zweiten ist die registrierte Erwerbslosigkeit auch insofern ein Wohlstandsphänomen, als sie die Existenz kompensatorischer Einkommensquellen beziehungsweise Subsistenzmittel voraussetzt. Weltweit – so betont daher die ILO – »können sich die meisten Leute Arbeitslosigkeit einfach nicht leisten« (ILO 2005). Aussagekräftiger für die Beurteilung der Qualität der Arbeit im globalen Massstab ist daher die Tatsache, dass laut ILO die Hälfte der Beschäftigten weltweit, also 1,4 Milliarden Menschen, inklusive ihren Familien mit Einkommen unter zwei US-Dollar pro Tag auskommen müssen, und dass der informelle Sektor mit Abstand der bedeutendste Beschäftigungssektor ist – und zwar mit steigender Tendenz. Informalität ist die Normalität der Arbeit weltweit und ›decent work‹ hat in diesem Kontext oft noch die Bedeutung eines absoluten Minimalstandards an Menschenwürde in der Arbeit.

»The primary goal of the ILO today is to promote opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity« (Somavia 2004). Freiheit, Gerechtigkeit, Sicherheit, Würde – mit diesen vier Grundnormen hat das ILO-Konzept von ›decent work‹ durchaus den Rang einer universalen Leitidee für die Qualität von Arbeit. Wenn diese Leitidee allerdings praktisch wirksam werden soll, so bedarf sie der Konkretisierung



Arbeit

und Operationalisierung in einem international verbindlichen Kriterienkatalog, der zweifellos über die vier Kernarbeitsnormen der ILO hinausgehen muss, dabei aber der extrem unterschiedlichen Situation von Arbeit in den einzelnen Regionen dieser Welt angemessene Rechnung tragen sollte.

Einen solchen von der ILO offiziell autorisierten Kriterienkatalog von ›decent work‹ gibt es bislang nicht. Die im Kasten ›Decent Work (ILO)‹ dargestellte Konkretisierung dieses Konzepts wurde vielmehr aus unterschiedlichen Dokumenten der ILO herausgefiltert, die unter dem Stichwort ›decent work‹ auf der ILO-Homepage zugänglich sind ([www.ilo.org/public/english/decent.htm](http://www.ilo.org/public/english/decent.htm)). Diese Dokumente lassen insgesamt ein durchaus anspruchsvolles und umfassendes Verständnis der Qualität der Arbeit erkennen. Das gilt beispielsweise hinsichtlich der Verbindung von formalen Rechten mit realer Mitsprache (voice) oder auch hinsichtlich der sowohl in den Kriterien als auch in den Zielen und Feldern von ›decent work‹ enthaltenen Einbettung der Arbeit in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang. Dabei wird vor allem in der Definition der Felder von ›decent work‹ deutlich, dass die ILO von einem umfassenden Verständnis von Arbeit ausgeht und sich dabei insbesondere auch um die Integration der Vielfalt von Arbeit unter unterschiedlichen Bedingungen bemüht. Arbeit wird hier offenkundig nicht – wie das in den hiesigen Arbeitsdiskursen oft immer noch der Fall ist – als instrumentelle, technische Sorte von Tätigkeit begriffen, die bloss auf das Motiv des Erwerbs, den Charakter der Lohnarbeit oder die Eigenschaft der abhängigen Beschäftigung reduziert respektive fokussiert ist. Vielmehr wird sie als eine – sowohl der Form als auch dem Inhalt und Zweck nach – vielfältige Komponente des menschlichen Lebens verstanden.

Vor diesem Hintergrund kann die ILO Kriterien zur Gestaltung von Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnissen und Arbeitsinhalten nur auf einem relativ hohen Abstraktionsniveau formulieren. Dabei fällt allerdings auf, dass in den hier ausgewerteten Texten der Organisation das Kriterium des Gesundheitsschutzes keinen hohen Stellenwert hat. Auch die mit dem Themenfeld Bildung und Qualifikation assoziierten Komponenten eines umfassenden Konzepts zur Qualität der Arbeit werden nicht besonders betont. Ferner bleibt die ökologische Dimension der Qualität der Arbeit deutlich unterbelichtet, und die ökonomische Seite von Arbeit wird nur im Hinblick auf den Aspekt des Arbeitseinkommens thematisiert<sup>1</sup>.

Als die grösste Schwäche von ›decent work‹ diskutiert die ILO selbst das Problem der Kohärenz und der Implementierung dieses Konzepts



Arbeit

(Tools 2003). Damit ist nicht zuletzt auch die Frage nach den potentiellen Akteuren der Konkretisierung und Implementierung von ›decent work‹ angesprochen. Die ILO setzt dabei insbesondere auf den sozialen Dialog und auf ›tripartism‹ – also auf Prinzip des Zusammenwirkens von Regierungs-, Arbeitnehmer- und Arbeitsgeberorganisationen, das auch der ILO selbst zugrunde liegt. Dieses Prinzip repräsentiert nun allerdings eher die korporatistischen Konfigurationen westlicher Industriestaaten als die sozialen und politischen Verhältnisse im Rest der Welt. In vielen Ländern der Welt und auf globaler Ebene gewinnen neben den Gewerkschaften auch auf dem Feld der Arbeitspolitik neue Formen der Organisation sozialen Handelns in sozialen Bewegungen, Nicht-Regierungsorganisationen (Non-Government-Organizations – NGO) oder in so genannten ›Advocacy Coalitions‹ (etwa gegen Armut, Ausbeutung, Entrechtung in der Arbeit – vgl. Sabatier 1999) an Bedeutung, die gerade auch die Frage der Qualität der Arbeit zum Gegenstand vielfältiger Proteste und Kampagnen machen. Sie beziehen sich dabei auch auf das ILO-Konzept von ›decent work‹ und sind teilweise sogar in die ILO eingebunden. Sie stehen der korporatistischen Struktur dieser UNO-Sonderorganisation und gerade den Gewerkschaften aber oft auch kritisch gegenüber. Andererseits bemühen sich zumindest Teile der Gewerkschaften um eine intensivere Kooperation mit sozialen Bewegungen und NGOs. Von der Ernsthaftigkeit und vom Erfolg dieser Bemühungen hängt es wahrscheinlich massgeblich ab, ob und inwieweit das ILO-Konzept von ›decent work‹ tatsächlich zu einem international verbindlichen Massstab der Qualität der Arbeit werden kann.

### Mit Qualität zur Quantität (EU)

Was die aktuelle Entwicklung der Qualität der Arbeit in Europa angeht, so resümiert die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen die Befunde einer entsprechenden Studie mit dem Fazit: »Alte Belastungen bleiben, neue kommen hinzu« (European Foundation 2002; Arbeit & Ökologie-Briefe 2002). Bei genauerer Betrachtung der Studienergebnisse zeigt sich sogar, dass sich die klassischen Belastungsformen wie starker Lärm, unausgewogene Körperhaltung und schwere Lasten im Strukturwandel der Arbeit in den letzten 15 Jahren keineswegs reduziert, sondern – offenkundig auch in neuen Beschäftigungsfeldern – verstärkt haben. Sie werden in ihrer Verbreitung aber mittlerweile bei weitem von den Belastungen durch Zeit- oder Termindruck übertroffen, denen heute jeweils deutlich mehr als die Hälfte der Beschäftigten in Europa ausgesetzt sind. Die Studie zeigt einen starken Trend zur Ausweitung von befristeter Beschäftigung und



Arbeit

von Niedriglohnsektoren. Dabei macht sie vor allem auf den engen Zusammenhang zwischen Niedrig-Einkommen und Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie zwischen dieser Prekarität und dem Faktor Gesundheit aufmerksam.

Die Probleme der Niedrig-Einkommen und der Prekarität der Arbeits- und Lebensbedingungen sind europaweit – wenn auch in unterschiedlicher Ausprägung – sehr deutlich geschlechtsspezifisch geprägt, und zwar zu Lasten von Frauen. Viele Frauen leiden darüber hinaus unter dem Problem der Doppelbelastung durch Berufs- und Hausarbeit, das sich in den letzten 15 Jahren im europäischen Durchschnitt weiter verschärft hat. Dabei weist die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich einen besonders stark ausgeprägten ›gender gap‹ hinsichtlich nahezu aller Kriterien der Beurteilung und Gestaltung von Arbeit in ihrem gegenwärtigen Wandel aus (European Foundation 2002 und 2004).

Im aktuellen Wandel der Arbeit verbinden sich das Problem der Arbeitsbelastung und das der Erwerbslosigkeit vor allem im Kriterium der Arbeitsplatzsicherheit. In einer Studie der Europäischen Kommission ist dieses Kriterium zusammen mit drei weiteren Kriterien – nämlich der Weiterbildung, der beruflichen Entwicklung und der Bezahlung – Grundlage einer groben Klassifizierung von ›guter Arbeit‹ und ›schlechter Arbeit‹ (Employment in Europe 2003). Nach diesen vier Kriterien unterscheidet die Kommission

- Dead-end jobs
- Low pay/productivity jobs
- Jobs von ausreichender Qualität
- Jobs von guter Qualität.

Durch Quantifizierung dieser vier Arbeitstypen gelangt die EU-Kommission zum Ergebnis, dass die Arbeit in Europa zur Zeit aus drei Viertel ›good jobs‹ und einem Viertel ›bad jobs‹ besteht (European Foundation 2004). Diese Relation würde sich mit Sicherheit noch weiter zu Lasten des Anteils der ›good jobs‹ verschieben, wenn sie auf der Basis einer differenzierten Belastungsanalyse und einem etwas anspruchsvolleren Konzept zur Erfassung der Qualität von Arbeit ermittelt würde.

Mit der Verabschiedung der so genannten Lissabon-Strategie der EU im Jahr 2000, die unter anderem das Ziel der Schaffung von ›more and better jobs‹ verfolgt, hat das Thema der Qualität der Arbeit auch auf europäischer Ebene einen höheren Stellenwert bekommen. Die EU-Kommission hat im Juni 2001 einen Katalog von zehn Qualitätskriterien beschlossen (siehe Kasten). Ihr Beschluss ist für die Mitgliedsstaaten der



Arbeit

EU aber nicht unmittelbar verbindlich. Da die Arbeitsqualität aber auch ein allgemeines Ziel der vom Rat der EU verbindlich beschlossenen beschäftigungspolitischen Leitlinien (siehe Kasten) ist, gewinnen die von der Kommission festgelegten Qualitätskriterien an Verbindlichkeit.

Mit der Lissabon-Strategie verfolgt die EU das Ziel, bis zum Jahr 2010 »der wettbewerbsfähigste und dynamischste wissensbasierte Wirtschaftsraum der Welt« zu werden, der zu nachhaltigem Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen und einer höheren sozialen Kohäsion befähigt ist. Die besseren Arbeitsplätze werden dabei nicht nur als Konsequenz, sondern auch als Bedingung von Wettbewerbsfähigkeit betrachtet. Die EU-Kommission definiert unter anderem »qualifikationsgerechte Anforderung« als ein Kriterium von Arbeitsplatzqualität. Unter dem Stichwort »Qualifikation« beruft sie sich ausdrücklich auf das Konzept des lebenslangen Lernens und fordert gleichzeitig die Möglichkeit der beruflichen Entwicklung. Der Gesichtspunkt der Gleichstellung der Geschlechter hat eine hohe Priorität im Kriterienkatalog zur Qualität der Arbeit, und neben den klassischen Methoden des Arbeitsschutzes fordert die Kommission eine Verbindung des ebenfalls klassischen Ziels der Sicherheit mit dem vergleichsweise neuen Konzept der Flexibilität. Eingliederungsmöglichkeiten und der Zugang zum Arbeitsmarkt gelten ebenso als eine Frage der Qualität der Arbeit wie der Gesichtspunkt der Arbeitsorganisation und das Prinzip der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Die Kommission bekennt sich ausdrücklich zum sozialen Dialog und zur Mitbestimmung der Arbeitnehmer sowie zum Prinzip der Diversifizierung und Nichtdiskriminierung. Schliesslich erfasst sie auch die Gesamtwirtschaftsleistung und die Produktivität als Kriterien der Qualität von Arbeit. Ebenso wie bei der ILO nimmt der Gesichtspunkt des Gesundheitsschutzes und der Ökologie einen vergleichsweise zweitrangigen Stellenwert ein.

In den beschäftigungspolitischen Leitlinien der EU wird der Aspekt der Arbeitsqualität von vorneherein mit jenem der Arbeitsproduktivität kombiniert und in dieser Kombination zusammen mit Vollbeschäftigung und sozialer Kohäsion zu einem der drei allgemeinen Ziele der europäischen Beschäftigungspolitik erklärt. In den spezifischen Leitlinien dieser Politik werden die Prinzipien des lebenslangen Lernens, der Gleichstellung der Geschlechter und der Nichtdiskriminierung wiederholt. Gleichzeitig wird aber auch auf die von der Kommission beschlossenen Qualitätskriterien der Arbeit verwiesen. In dem hier zur Verfügung stehenden Rahmen muss auf eine detaillierte Auseinandersetzung mit der Beschäftigungspolitik der EU verzichtet werden. Sie setzt insgesamt sehr stark auf eine marktförmige Regulation von Arbeit



Arbeit

und Beschäftigung, wobei sie auch eher arbeitgeber- als arbeitnehmerorientierte Konzepte von Flexibilisierung und Deregulierung verfolgt. Insbesondere auf dem Gebiet der Geschlechterpolitik und der Nichtdiskriminierung setzt sie allerdings auch wichtige Impulse für den Abbau von Benachteiligungen in den europäischen Arbeitswelten.

Im Kontext der EU-Beschäftigungspolitik hat der Gesichtspunkt der Qualität der Arbeit insgesamt eine vergleichsweise zweitrangige Bedeutung. Beschäftigungspolitische Erfolge werden in erster Linie von der Stimulation des Wirtschaftswachstums und dem Anstieg der Arbeitsproduktivität erwartet. Ob und inwieweit sich daraus Zielkonflikte im Hinblick auf das Ziel der Verbesserung der Arbeitsqualität ergeben, wird kaum erörtert. Das Ziel der Wettbewerbsfähigkeit hat absoluten Vorrang. Zwar gilt dabei die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit als Bedingung und Instrument von Wettbewerbsfähigkeit, diese programmatische Orientierung setzt sich aber kaum in eine entsprechende Praxis um – beispielsweise in Richtlinien und Förderprogrammen. Immerhin markieren die Bemühungen der EU um die Sicherung und Verbesserung der Qualität der Arbeit aber doch Anknüpfungspunkte für Initiativen auf gesetzlicher, tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene. Darüber hinaus stellen sie ein Gegengewicht zu der weit verbreiteten Tendenz zur Dethematisierung der qualitativen Dimensionen von Arbeit dar.

Der Diskurs um die Qualität der Arbeit hat allerdings sowohl auf europäischer als auch auf globaler Ebene ein starkes Repräsentationsdefizit originär gewerkschaftlich orientierter Positionen. Die Gewerkschaften sind auch hier als eigenständige politische Kraft zum Teil schwächer präsent als soziale Bewegungen, NGOs oder neue Formen advokatorischer Politik. Zudem operieren sie oft in einem dermaßen engen Schulterschluss mit Arbeitgeberorganisationen und der EU-Verwaltung, dass ihre Anliegen und ihr Profil kaum noch zu erkennen sind. Welchen Stellenwert die Qualität der Arbeit in Zukunft auf der Agenda der europäischen Integration haben wird, hängt aber nicht zuletzt davon ab, ob und inwieweit die Gewerkschaften auf diesem Feld eigene Initiativen verstärken und dabei auch neue Kooperationen und Koalitionen mit sozialen Bewegungen, NGOs und advokatorischen Netzwerken in diesem Feld aufbauen können.

### **Wie sieht ›gute Arbeit‹ im entfesselten Kapitalismus aus?**

Die Initiativen der ILO für ›decent work for all‹ und der EU für ›mehr und bessere Jobs‹ reihen sich in ein breites Spektrum gleichgerichteter



Arbeit

Bemühungen auf nationalstaatlicher Ebene und in einzelnen Branchen und Berufsfeldern ein<sup>2</sup>. Dennoch ergibt sich zum aktuellen Stand der Debatte und noch mehr zum aktuellen Stand der praktischen Bemühungen um die Qualität der Arbeit ein eher skeptisches Fazit, das sich auf die nachfolgenden Thesen zuspitzen lässt:

1. Die neue Prominenz der Qualität der Arbeit auf internationaler und nationaler Ebene ist ein legitimatorischer und nachrangiger Teil einer vorrangig kapitalorientierten Wettbewerbsstrategie. Sie ist aber auch schon eine Reaktion auf deren Krise. Damit und mit dem Versuch, die Gewerkschaften und andere soziale Bewegungen und Initiativen einzubinden, ist sie ein widersprüchliches politisches Projekt, das durchaus auch Anknüpfungspunkte für arbeitspolitische Initiativen bietet.
2. Eine Strategie zur Verbesserung der Arbeitsqualität unter Ausblendung des Problems der Erwerbslosigkeit und der prekären Beschäftigung ist allerdings zum Scheitern verurteilt.
3. Die Frage nach der Qualität der Arbeit muss als Dimension der Lebensqualität und der Lebenskultur einer modernen Gesellschaft und als ›demokratische Frage‹ (Benjamin Barber) thematisiert werden.
4. Die arbeitspolitische Defensive und die diesbezüglichen Defizite der Gewerkschaften und der politischen Linken sind nicht nur ein praktisches, sondern auch ein theoretisches Problem – und zwar sowohl in analytischer als auch in konzeptioneller Hinsicht.

Das praktische Problem wurzelt vor allem in den aktuellen Kräfteverhältnissen der Arbeitspolitik auf nationaler und internationaler Ebene. Diese Kräfteverhältnisse sind aber auch (!) die Konsequenz der Politik der Gewerkschaften und der Krise der politischen Linken, ihrer analytischen und konzeptionellen Defizite im Hinblick auf den aktuellen Wandel der Arbeit. In den Worten des INQA-Geschäftsführers Rainer Tiehoff: »Es gibt noch keine Vision der Arbeitswelt von Morgen« (Tiehoff 2004). Dieses visionäre Defizit belastet alle Initiativen zur Qualität der Arbeit, weil sich allein aus der Analyse von Qualitätsdefiziten oder aus der Unterscheidung zwischen guter und schlechter Arbeit noch keine Kriterien zur zukünftigen Gestaltung der Arbeit ableiten lassen – zumal die Kriterien, mit denen Qualitätsdefizite identifiziert werden, oft selbst einigermassen diffus sind.

Viele Arbeitsbereiche zeichnen sich durch einen hohen Belastungsgrad aus, der sich auch in Zukunft kaum verringern lassen wird. Manche Arbeit ist im Hinblick auf die körperliche Belastung ›gute Arbeit‹, aber im Hinblick auf ihre Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung



Arbeit

›schlechte Arbeit‹. Und so wenig das Motto ›Hauptsache Arbeit!‹ als Orientierung der Arbeits- und Beschäftigungspolitik taugt, so gilt im konkreten Einzelfall doch häufig das Motto ›besser irgendeine als keine Arbeit‹ oder auch ›besser ein unsicherer Arbeitsplatz mit langen und unregelmässigen Arbeitszeiten in einem interessanten Berufsfeld als ein sicherer Arbeitsplatz mit kurzen und festen Arbeitszeiten in einem langweiligen Berufsfeld‹. Um diese Konstellationen adäquat erfassen zu können, gleichzeitig aber nicht auf allgemeingültige Qualitätsstandards für Arbeit verzichten zu müssen, sollte Qualität erstens als eine komplexe Komponente von Arbeit begriffen werden, in der gleichermassen legitime Bedürfnisse und Interessen miteinander konkurrieren. Zweitens bedarf es eines dynamischen Verständnisses von Arbeit – und zwar nicht nur im Sinn der Qualitätsentwicklung, sondern auch in dem Sinn, dass sich ›schlechte Arbeit‹ oft nicht so einfach abschaffen lässt, deshalb aber nicht zum Lebensschicksal derjenigen werden muss, die sie (vorübergehend) verrichten.

### **Eckpunkte einer feministisch inspirierten Arbeitspolitik**

Eine Vision zur Zukunft der Arbeit kann allerdings nur dann die Orientierungsfunktion einer konkreten Utopie übernehmen, wenn sie in den realen Möglichkeiten des aktuellen Wandels der Arbeit verankert ist, die es unter den zurzeit dominanten Tendenzen zu entdecken gilt. Der mit dem Wandel der Arbeit einhergehende Wandel der Geschlechterverhältnisse gewinnt in diesem Kontext eine weit über die Geschlechterproblematik hinausreichende strategisch-konzeptionelle Bedeutung, weil sich gerade darin auch positive Anknüpfungspunkte für eine an sozial-emanzipatorischen Kriterien orientierte Debatte über qualitative Dimensionen der Frage nach der Zukunft der Arbeit finden (Baatz et al. 2004; Lepperhoff et al. 2005; Kurz-Scherf et al. 2005). Einer der entscheidenden Punkte ist dabei, dass im Wandel der Geschlechterverhältnisse emanzipatorische Prozesse wirksam sind, die über den engen Zusammenhang zwischen der sozialen Konstruktion von Arbeit und von Geschlecht auch – wenn auch in vielfältig gebrochener Weise – im aktuellen Wandel der Arbeit wirksam sind. Was beispielsweise aus männlicher Perspektive ausschliesslich oder vorrangig als Erosion oder Demontage des so genannten Normalarbeitsverhältnisses erscheint, stellt sich aus der Genderperspektive auch (!) als Öffnung der Normalitätsstandards von Erwerbstätigkeit für traditionell weiblich konnotierte Lebenskonzepte und -verläufe dar. Und diese Öffnung lässt sich nicht nur als Produkt neoliberaler Deregulierungsstrategien, sondern auch



Arbeit

als Konsequenz des vorrangig von Frauen initiierten Wandels der Geschlechterverhältnisse interpretieren. Selbst wenn sich die Erosion der tradierten Geschlechterarrangements vor allem hinsichtlich der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit mit einer allgemeinen Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen überlagert, die sich teilweise wieder vor allem zu Ungunsten der Arbeits- und Lebensqualität, der Arbeits- und Lebensperspektiven von Frauen auswirkt (wie etwa die Ausweitung des Niedriglohnssektors und die Zunahme nur noch geringfügiger und weitgehend deregulierter Beschäftigung), bietet der Rückspiegel auf die Vergangenheit in der Genderperspektive doch keine attraktiven und gangbaren Konzepte für die Zukunft.

Ohne diese Aspekte hier im Einzelnen entwickeln zu können, ergeben sich aus einer konsequenten Integration der Genderperspektive in den Diskurs um die Qualität der Arbeit folgende Eckpunkte einer feministisch inspirierten Arbeitspolitik:

- Demokratieentwicklung als normative Leitidee (Kooperative Demokratie – Soziabilität)
- ›Recht auf qualifizierte und angemessen entlohnte Berufstätigkeit‹ versus ›Wiederherstellung der Vollbeschäftigung‹ und ›Hauptsache Arbeit!‹
- Kontextualisierung, Pluralisierung, Dynamisierung und Qualifizierung von Arbeit
- Subjektivierung und Individualisierung versus Familialisierung und Kommodifizierung
- Liberal/egalitär/solidarisch versus autoritär/elitär/konkurrenzbetont
- Arbeitspolitik in der Kritik und im Konflikt (There are alternatives!)

In dem vom deutschen Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierten Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung haben wir beispielsweise das geradezu klassische Frauenthema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum Ausgangspunkt für die Entwicklung einer Leitidee zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit genommen. Diese Leitidee nennen wir Soziabilität beziehungsweise soziale Arbeit (Janczik 2005). Dabei gehen wir davon auf, dass sich die Vereinbarkeitsproblematik keineswegs auf Frauen beschränkt, dass sie auch nicht auf die Zeitdimension von Arbeit und Leben und erst recht nicht auf das Thema Teilzeitarbeit reduziert werden darf, und dass sie sich schliesslich auch nicht in Kompatibilitätsdefiziten von Familie und Beruf erschöpft. Der Leitidee der Soziabilität liegt vielmehr sowohl analytisch als auch konzeptionell ein plurales und dynamisches Verständnis von Arbeit mit einem je spezifischen Eigensinn unterschiedlicher Ar-



Arbeit

beitsformen sowie je spezifischen und auch durchaus widersprüchlichen Handlungs- und Funktionslogiken beziehungsweise Konfliktodynamiken in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen zugrunde. Anders als das in den Sozialwissenschaften dominante Paradigma der Differenz, das vorrangig auf die Analyse der Verselbständigung funktional differenzierter Teilsysteme und Teilbereiche abhebt, greift die Leitidee der Soziabilität das darin wirksame Moment der Arbeitsteilung neu auf und akzentuiert vor allem auch den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen, Inhalten und Segmenten der sozialen Kooperation sowie deren Einbindung in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang.

*Die Frage der Soziabilität hat drei Dimensionen:*

- Interne Soziabilität: Vereinbarkeit unterschiedlicher und widersprüchlicher Anforderungen und Anliegen *in* der Arbeit respektive in einzelnen Arbeitsfeldern
- Externe Soziabilität: Vereinbarkeit unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbereiche
- Gesellschaftlich-politische Soziabilität: Vereinbarkeit der sozialen Konstruktion von Arbeit und der darin wirksamen Prinzipien ihrer Organisation, Verteilung und Bewertung mit dem übergeordneten Ziel der Demokratieentwicklung beziehungsweise der Entfaltung einer demokratischen Arbeits- und Lebenskultur.

Ein demokratieverträgliches und demokratieförderliches Konzept von Arbeit muss die Freiheit des menschlichen Handelns sowohl in der Arbeit als auch gegen den Zwang zur Arbeit verteidigen, sodass Arbeit selbst zu einer Form der demokratischen Mitwirkung wird, allerdings ohne so das Spektrum der Möglichkeiten demokratischer Teilhabe und Beteiligung auf Arbeit zu begrenzen, erst recht nicht auf nur eine Form von Arbeit – sei es nun die Berufstätigkeit, das ehrenamtliche Engagement oder die so genannte Eigenarbeit. Da weder Arbeit noch Demokratie als Selbstzweck zu betrachten sind, sondern einem ›guten Leben‹ dienen, dass zugleich auch den Massstab für ›gute Arbeit‹ abgibt, muss auch in der kooperativen Demokratie hinlänglich Raum und Zeit sein, das Leben zu geniessen und auszukosten, sich mehr oder weniger zu beteiligen, sich zumindest phasenweise ganz oder teilweise zu verweigern, neue Projekte in Angriff zu nehmen, danach aber auch wieder zu verschmaufen, und so weiter.

In den Termini des Traditionsprojekts ›Befreiung der Arbeit‹ ausgedrückt, zielt das politische Leitmotiv einer kooperativen Demokratie auf die Verknüpfung der ›Befreiung in der Arbeit‹ mit der ›Befreiung von



der Arbeit«. Dazu bedarf es allerdings nicht zuletzt auch einer grundlegenden Korrektur des diesem Traditionsprojekt zugrunde liegenden Verständnisses von Arbeit – und zwar nicht zuletzt im Hinblick auf seine geschlechterpolitischen Asymmetrien und Unzulänglichkeiten.

### **Soziabile Arbeit in einer kooperativen Demokratie**

›Gute Arbeit für alle‹ verbindet sich in der feministisch inspirierten Perspektive auf ›soziabile Arbeit in ein kooperativen Demokratie‹ mit der Option auf ›weniger Arbeit‹ in der Vielfalt und Dynamik einer ›Multiaktivitätsgesellschaft‹ – und zwar in erster Linie nicht aus arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Motiven, sondern im Sinn der Entfaltung einer neuen Lebenskultur. Diese Option hat ihre reale Grundlage in der sich immer weiter verringernden Arbeitszeit – allerdings nur noch im Durchschnitt der gleichzeitig immer weiter aufgehenden Schere zwischen Arbeitszeitverlängerung auf der einen Seite und nur noch geringfügiger Beschäftigung und Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite. Die Option auf ›weniger wäre besser‹ hat ihre reale Grundlage darüber hinaus aber vor allem auch in der realen Präferenz vor allem von Frauen für kürzere Arbeitszeiten, die sich nur deshalb in der Form von Teilzeitarbeit realisiert, weil sich die Standards von Vollzeitarbeit immer noch am anachronistischen Modell der Arbeitswelt als Männerwelt orientieren.

›Soziabile Arbeit in einer kooperativen Demokratie‹ heisst aber auch: Erweiterung des Spektrums an Möglichkeiten für die individuelle Lebensgestaltung und für gesellschaftliche Arbeits- und Lebenszusammenhänge. Dazu könnte sicher auch die Durchsetzung eines Grundeinkommens, das an das Recht auf Existenz und nicht an die Pflicht zur Arbeit gebunden ist, einen Beitrag leisten. Wenn aber die Entkopplung von Arbeit und Einkommen praktisch der Suspendierung einer an sozialemanzipatorischen Kriterien orientierten Arbeitspolitik gleichkommt, befördert das ›bedingungslose Grundeinkommen‹, das zurzeit beispielsweise im Umfeld der Bemühungen um eine neue Linkspartei in der BRD propagiert wird, letztlich nur das Möglichkeitsspektrum von Armut und Ausgrenzung.



### ›Decent Work‹ gemäss ILO

#### *Kriterien*

- Zugang zum Arbeitsmarkt
- Einkommen
- Rechte
- Stimme (voice)
- Anerkennung
- Family Stability
- Persönliche Entwicklung
- Fairness
- Gender Equality

#### *Ziele*

- Grundlegende Prinzipien und Rechte in der Arbeit, internationale Arbeitsstandards
- Beschäftigungs- und Einkommenschancen
- Sozialer Schutz und soziale Sicherheit
- Sozialer Dialog und ›tripartism‹

#### *Felder*

- Frauen- und Männerarbeit
- Formale und informale Ökonomie
- Abhängig Beschäftigte und Selbstständige
- Land, Fabriken, Büro
- In their home and in the community

*Quelle: zusammengestellt aus Texten der ILO*

### Qualitätskriterien für Arbeit in der EU

- Arbeitsplatzqualität: Arbeitszufriedenheit, qualifikationsgerechte Anforderungen, Arbeitseinkommen
- Qualifikation, lebenslanges Lernen, berufliche Entwicklung
- Gleichstellung der Geschlechter
- Arbeitsschutz
- Flexibilität und Sicherheit
- Eingliederung und Zugang zum Arbeitsmarkt
- Arbeitsorganisation, Vereinbarkeit Arbeit und Leben
- Sozialer Dialog und Mitbestimmung der Arbeitnehmer
- Diversifizierung und Nichtdiskriminierung
- Gesamtwirtschaftsleistung und Produktivität

*Quelle: EU-Kommission, 20.6.2001*



Arbeit

## Beschäftigungspolitische Leitlinien 2003/04 der EU

### *Allgemeine Ziele*

- Vollbeschäftigung
- Steigerung der Arbeitsplatzqualität und der Arbeitsproduktivität
- Stärkung des sozialen Zusammenhalts und der sozialen Eingliederung

### *Spezifische Leitlinien*

- Aktive und präventive Massnahmen für Arbeitslose und Nichterwerbspersonen
- Schaffung von Arbeitsplätzen und Unternehmergeist
- Bewältigung des Wandels und Förderung der Anpassungsfähigkeit in der Arbeitswelt
- Förderung des Aufbaus von Humankapital und des lebensbegleitenden Lernens
- Erhöhung des Arbeitskräfteangebots und Förderung des aktiven Alterns
- Gleichstellung der Geschlechter
- Förderung der Integration und Bekämpfung von Diskriminierung
- Arbeit lohnend machen und entsprechende Anreize schaffen
- Überführung nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit in reguläre Beschäftigung
- Überwindung regionaler Disparitäten

*Quelle: Beschluss des EU-Rates vom 22.7.03*



## Anmerkungen

- \* Beitrag zur Denknetz-Tagung am 19./20. Mai 2006 in Bern
- 1 Gerade bezüglich der Verbindung unterschiedlicher und auch durchaus widersprüchlicher Dimensionen der Qualität von Arbeit geht daher die von der Gewerkschaft IG-Metall initiierte Kampagne für ›gute Arbeit‹ deutlich über den Stand der Debatte in der ILO hinaus. In anderer Hinsicht bleibt sie aber – zum Teil sicherlich auch wegen ihrer Fokussierung auf den Organisationsbereich der IG Metall – hinter dem ILO-Konzept von ›decent work‹ zurück. Dies betrifft beispielsweise den Stellenwert der Genderperspektive hinsichtlich der Qualität der Arbeit, die Reichweite und Komplexität des zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs oder auch die Einbindung von Arbeit in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang.
  - 2 Beispielhaft zu nennen sind etwa die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) in Deutschland (INQA 2004) oder der von der Arbeiterkammer Oberösterreich entwickelte Arbeitsklimaindex. Zum Thema ›gute Arbeit‹ siehe auch die im Auftrag von INQA durchgeführte und kürzlich vorgelegte Untersuchung ›Was ist gute Arbeit?‹ (Fuchs 2006)

## Literatur

- Arbeit & Ökologie-Briefe, Nr. 7/2002
- Baatz, Dagmar, Clarissa Rudolph, Ayala Satilmis (Hrsg.) (2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster.
- Europa (2005): growth and jobs. [www.europa.eu.int/growthandjobs](http://www.europa.eu.int/growthandjobs) (5.3.2005)
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2002): Quality of work and employment in Europe – Issues and challenges. Dublin.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2004): Annual review of working conditions in the EU: 2003-2004. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int)
- Fuchs, Tatjana (2006): Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen – Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Stadtbergen.
- Gottschall, Karin, Günther G. Voss (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre. München.
- International Labour Organization ILO (2005): Global Employment Trends Brief.
- INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit. Arbeitsprogramm 2004. [www.inqa.de](http://www.inqa.de)
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Correll, Janczyk (Hrsg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Kurz-Scherf, Ingrid (2003): Arbeiten bis zum letzten Job – Zum internen Zusammenhang von Arbeit und Demokratie. In: Kurz-Scherf, Ingrid, Hans-Jürgen Artl (Hrsg.) Arbeit, Bildung, Geschlecht – Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt/New York.
- Kurz-Scherf, Ingrid, Lena Correll, Stefanie Janczyk (Hg.) (2005): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster.
- Lepperhoff, Julia, Ayala Satilmis, Alexandra Scheele (Hrsg.) (2005): Made in Europe – Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit. Münster.
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzung. Wandlung von Organisation und Arbeit. Berlin.
- Moldaschl, Manfred, Günther G. Voss (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München.
- Sabatier, Paul A. (Hrsg.) (1999): Theories of policy process. Boulder.
- Somavia, Juan (2004): A framework for implementing the decent work agenda. In: ILO – Director-General's announcements, 20/05/2004.
- Tiehoff, Rainer (2004): wie wollen wir morgen arbeiten. [www.inqa.de](http://www.inqa.de)
- Tools for a more coherent approach to the decent work agenda (Draft of July 2002). ([www.ilo.org/public/english/decent.htm](http://www.ilo.org/public/english/decent.htm))



Arbeit

## Gute Arbeit für alle

Weil die Arbeitsproduktivität steigt, wird die Arbeitszeit kontinuierlich gesenkt. Die 4-Tage-Woche, acht Wochen Ferien und ein zahlbarer Elternurlaub sind verwirklicht. Arbeiten wird immer interessanter, weil monotone Tätigkeiten rationalisiert werden. Allgemein- und Berufsbildung sind so ausgebaut, dass allen der Anschluss an die beruflichen Entwicklungen ermöglicht wird. Frauen und Männer übernehmen gleiche Anteile an Kindererziehung und Haushaltsführung. Die Menschen haben zunehmend Zeit und Energie für ein persönliches Engagement in Vereinen, Quartieren, Kultur und Politik.

Warum nur ist das alles nicht wahr? Im neoliberalen Kapitalismus sind Produktivitätsgewinne nicht nur ein Segen, sondern werden auch zu einem Fluch. Profitstreben, Deregulierung und Konkurrenzdruck verhindern, dass alle Menschen an den Produktivitätsgewinnen teilhaben können. So stehen die einen an ihren Arbeitsplätzen unter wachsendem Stress, während andere gar keine Erwerbsarbeit mehr finden oder Jobs zu prekären, unwürdigen Bedingungen annehmen müssen.

Kämpferische Belegschaften und ein Teil der Gewerkschaftsbewegung und der Linken haben in den letzten 30 Jahren vieles verhindert, was die Programme der neoliberalen Rechten ebenfalls noch enthalten. Der Widerstand hat jedoch nicht ausgereicht, um genügend hohe Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen, griffige Beschäftigungsmassnahmen zu erwirken und im Service public ausreichend neue Jobs zu schaffen. In praktisch allen Ländern haben sich deshalb hohe Erwerbslosenraten festgesetzt, die einer breiten Bevölkerung mittlerweile als normal erscheinen.

Die Rechte will diese Situation nutzen, um den Druck auf Erwerbstätige und Erwerbslose weiter zu verschärfen und Erwerbslose zu prekärer, schlecht bezahlter Arbeit zu zwingen. Hartz IV in Deutschland oder die Verschärfung der SKOS-Richtlinien und der Zugangsbedingungen zur IV-Rente in der Schweiz zielen in diese Richtung. Viele Befürworter dieser so genannt »aktivierenden Sozialpolitik« (Workfare) beteuern, ihre Konzepte seien im Interesse der Betroffenen; sie würden gleichzeitig einen Eckwert des Gesellschaftsvertrages einfordern, wonach nur jene essen sollen, die auch zu arbeiten bereit sind. In der Praxis allerdings wird die Position der Betroffenen vielfach beträchtlich geschwächt. Statt dass sie sich beruflich angemessen qualifizieren können, werden sie in einem Teufelskreis von prekären Jobs und Erwerbslosigkeit festgenagelt. Die Perspektivlosigkeit einer solchen Biografie verschärft auch den



Arbeit

Druck auf viele noch Beschäftigte, in ihrem Arbeitsfeld zu allem Ja und Amen zu sagen, nur um den Job behalten zu können.

»So kommt es, dass (...) die Maschinerie, das gewaltigste Mittel zur Verkürzung der Arbeitszeit, umschlägt in das unfehlbarste Mittel, alle Lebenszeit des Arbeiters und seiner Familie in disponible Arbeitszeit für die Verwertung des Kapitals zu verwandeln; so kommt es, dass die Überarbeitung der einen die Voraussetzung wird für die Beschäftigungslosigkeit der andern und dass die grosse Industrie, die den ganzen Erdkreis nach neuen Konsumenten abjagt, zu Hause die Konsumtion der Massen auf ein Hungerminimum beschränkt und sich damit den eignen innern Markt untergräbt«, schrieb Friedrich Engels in seiner Broschüre »Die Entwicklung des Sozialismus von der Utopie zur Wissenschaft«. Die düstere Diagnose stammt aus dem Jahre 1882. Ist sie heute noch gültig? Befinden wir uns schon bald wieder da, wo der Kapitalismus gestartet ist?

Ja und Nein. Nein: Die materiellen Spielräume sind heute bedeutend grösser als vor 125 Jahren, und Elemente einer nachfragestützenden Wirtschaftspolitik sind längst zum gängigen Repertoire auch bürgerlicher Regierungen geworden. Doch die Spielräume werden nur dann im Interesse der Lohnabhängigen genutzt, wenn dies von Belegschaften und Gewerkschaften auch erstritten wird. Ein gutes Beispiel dafür ist die Durchsetzung des Rentenalters 60 durch die BauarbeiterInnen und die Gewerkschaft Unia in der Schweiz.

Die globale Konkurrenz der Standorte wirkt zwar als beschränkender und disziplinierender Rahmen, doch wird diese Wirkung zumindest für die grösseren Volkswirtschaften wie Frankreich oder Deutschland massiv überschätzt oder bewusst übertrieben. Heiner Flassbeck und Friederike Spiecker zeigen in ihrem Beitrag (Seite 189) auf, dass es rasch zu einer destruktiven Logik kommt, wenn in einer Volkswirtschaft wie der deutschen die steigende Produktivität nicht an die Beschäftigten weitergegeben wird. Neu ist, dass dies wegen des Euro-Währungsraumes auch schneller auf die anderen Euro-Länder durchschlägt. Engels führt dazu im obigen Zitat das entscheidende Argument an, dass sich nämlich die »grosse Industrie« durch ihre Angriffe auf die Löhne und die Arbeitszeiten »den eignen innern Markt untergräbt«.

Trotz enorm gewachsener materieller Spielräume charakterisieren Engels Worte immer noch zutreffend die Logik der kapitalistischen Wirtschaft. Die Folgen der anhaltenden Arbeitslosigkeit sind auch heutzutage noch massiv und auf die Dauer unvereinbar mit demokratischen Verhältnissen. Nur eine eigenständige, kraftvolle und international vernetzt agierende Linke kann dieser Logik Stand halten. Sie muss dabei auch



Arbeit

bereit sein, über die Begrenzungen der kapitalistischen Marktwirtschaft hinaus zu denken und zu handeln.

## Gute Arbeit für alle: Ein realistisches und notwendiges Ziel

*Eine Gruppe von neun Denknetz-Mitgliedern hat es unternommen, zentrale Aussagen zum Thema Arbeit in Form von Thesen zu bündeln. Die Gruppe will damit die Diskussion innerhalb der Linken erleichtern und dazu beitragen, dass die Diskurse in den verschiedenen Politikfeldern besser aufeinander Bezug nehmen können. Denn mit der Art der Ausgestaltung gesellschaftlicher Arbeit sind Sozial- und Wirtschaftspolitik, Genderfragen, Beschäftigungs- und Bildungspolitik, Nachhaltigkeit und Machtverteilung eng verknüpft. Eine wesentliche Begleitfrage beim Verfassen der Thesen war, wie wir die Auseinandersetzung um Arbeit und Erwerb als Ausdruck sozialer Verhältnisse erfassen können. Die Thesen sollen keine Idealkonstrukte in luftleeren Räumen skizzieren, sondern Bezug nehmen auf eine Gesellschaft mit starken Interessensgegensätzen.*

*Es ist uns wichtig zu betonen, dass es sich nicht um Denknetz-Thesen handelt. Für die Thesen zeichnen einzig die am Schluss des Textes genannten Personen.*

*Die Thesen sind nicht der Weisheit letzter Schluss. Es freut uns, wenn sie zum Weiterdenken anregen. Mag Wompe! vom [labournet.de](http://labournet.de) setzt sich in ihrem Beitrag in diesem Jahrbuch kritisch mit den Thesen auseinander.*

1.

Die dauerhaft hohe Erwerbslosenquote und die Zunahme prekärer Arbeitsverhältnisse bedrohen die demokratischen Grundlagen der Gesellschaft. Sie setzen die Menschen unter existenziellen Druck, fördern die Entsolidarisierung, schränken die Problemlösungsfähigkeit der Politik bedrohlich ein (z.B. Umweltschutz und Klimapolitik), fördern die Machtkonzentration in den Händen der Wirtschaftseliten und schwächen die sozialen Sicherungssysteme. Sie bereiten den Nährboden für Nationalismus, Rassismus und für autoritäre, repressive politische Strömungen.



Arbeit

2.

Gute Arbeit für alle ist deshalb ein zentrales gesellschaftspolitisches Ziel. Es ist eng verknüpft mit einer breiten Palette von gesellschaftspolitischen Anliegen: Mit der Gleichberechtigung von Frau und Mann, mit der Schaffung global gerechter Verhältnisse, mit der Friedenspolitik, mit der nachhaltigen Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft. Dabei gilt es, die gesamte gesellschaftlich notwendige Arbeit gerecht zu verteilen, sei sie nun Erwerbsarbeit im engeren Sinn oder nicht direkt an den Erwerb gekoppelte Arbeit in der Kinderbetreuung, der privaten Pflege usw.

3.

Es reicht nicht aus, Arbeit für alle anzustreben. Die Qualität der Arbeit muss genau so beachtet werden wie die Quantität. Gute Arbeit heisst: Arbeit sichert die Existenz und die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben. Sie wird unter menschenwürdigen Bedingungen erbracht, ist frei von Diskriminierungen und von Schädigungen der physischen und psychischen Gesundheit. Die Arbeitenden haben ein Recht auf verbindliche Mitbestimmung bei der Gestaltung ihrer Arbeitsbedingungen. Jeder Mensch hat Anrecht auf eine Arbeitsbiografie, die ihm die Entfaltung der eigenen Persönlichkeit erlaubt. Dies bedingt auch das Recht auf eine gute berufliche Grundausbildung und auf ständige berufliche Weiterbildung.

Der Zwang, jede beliebige Arbeit annehmen zu müssen, steht dazu im schärfsten Widerspruch und wird von uns vehement zurückgewiesen. Arbeitslosigkeit darf nicht durch prekäre Arbeit ersetzt werden.

4.

Wir stehen ein für eine soziale Grundsicherung für alle, die keine Erwerbsarbeit leisten, sei es, weil sie Leistungen in der unbezahlten Care Economy erbringen, weil sie keiner Erwerbsarbeit nachgehen können (z.B. Unfall oder Krankheit) oder weil nicht genügend gute Erwerbsarbeit für alle angeboten wird. Diese soziale Grundsicherung soll ein sozialversicherungsmässig verankertes Recht sein, auf das die Betroffenen Anspruch haben. Die Grundsicherung muss die Teilnahme am gesellschaftlichen Leben und an der Kultur ermöglichen, nicht nur das blosse materielle Überleben.

5.

Verschiedene Seiten schlagen die Einführung eines bedingungslos garantierten gesellschaftlichen Grundeinkommens (Minimaleinkommen)



Arbeit

vor und verbinden diese Forderung mit der Aussage, es sei nicht mehr genügend Erwerbsarbeit für alle vorhanden. Eine solche Sicht lehnen wir ab. Sie verfestigt die Spaltung zwischen den Erwerbsarbeitenden und den BezügerInnen von Sozialleistungen, statt deren Überwindung anzustreben. Wir stehen ein für Arbeitszeitverkürzungen für alle und für eine bessere Berufsbildung. Damit fördern wir auch eine Orientierung auf gemeinsame Ziele.

6.

Die demografische Entwicklung der nächsten 20 Jahre wird günstige Rahmenbedingungen bieten, um die Vollbeschäftigung wieder zu einem realistischen Ziel zu machen. Mittelfristig wird der Anteil der Berufstätigen an der Bevölkerung in praktisch allen europäischen Ländern abnehmen, was unbedingt genutzt werden muss, um die Massenarbeitslosigkeit zu überwinden. Die Erhöhung des Rentenalters ist deshalb die ›dümmste‹ aller möglichen Strategien. Neoliberale Kreise treiben sie vor allem deshalb voran, weil sie ein hohes Interesse an der Aufrechterhaltung einer ›natürlichen Arbeitslosigkeit‹ (Milton Friedman) haben, um den Druck auf Löhne, Arbeitszeiten und Arbeitsintensität aufrechtzuerhalten.

7.

Wenn die Produktivität der Arbeit steigt, kommt es unausweichlich zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. Die Frage ist deshalb nicht ob, sondern in welcher Form die Arbeitszeit verkürzt wird. Als Arbeitslosigkeit für einen Teil der Erwerbstätigen oder als Arbeitszeitverkürzung für alle? Selbstverständlich treten wir für die zweite Variante ein. Angesichts der wachsenden Intensität der Arbeit und der weit verbreiteten Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeiten drängen sich Verkürzungen in folgenden Formen auf: Die 4-Tage-Woche als Standard, mehr Ferien (z.B. acht Wochen für alle), bezahlte Sabbaticals, Elternurlaube, ein tieferes und flexibles Rentenalter.

Der verschärfte globale Standortwettbewerb scheint gegen Arbeitszeitverkürzungen zu sprechen. Allerdings werden die Zwänge dieses Wettbewerbs übertrieben: Wären sie so gross, wie die bürgerliche Seite zu behaupten pflegt, dann wären Unterschiede in der Grössenordnung von 20 Prozent bei der jährlichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten innerhalb Europas gänzlich unmöglich. Trotzdem wäre es von grossem Vorteil, Arbeitszeitverkürzungen weltweit, zumindest aber europaweit durchzusetzen. Wir schlagen deshalb vor, eine entsprechende europäische Kampagne zu entwickeln.



Arbeit

8.

Parallel zur Arbeitszeitverkürzung sind auch die Löhne zu sichern. Wir schlagen deshalb eine europäisch koordinierte Mindestlohnpolitik vor, wie sie in den entsprechenden Thesen an der WSI-Denknetz-Tagung vom April 2005 formuliert worden sind. Kernpunkt ist die Forderung nach einem Minimaleinkommen, das mindestens 50 Prozent des Mittelwertes der Löhne des jeweiligen Landes erreicht.

9.

Nichterwerbstätigkeiten in der Care Economy, beispielsweise Kinderbetreuung, private Pflege und Haushaltsführung, müssen sozial und wirtschaftlich stärker abgestützt werden. Die Ausrichtung substanzieller Kindergelder, die Schaffung von Elternurlaube und die Verkürzung der Normalarbeitszeiten verbessern die Bedingungen, unter denen unersetzliche Betreuungsarbeit im innersten, privaten Beziehungsnetz der Menschen geleistet werden kann – von Männern ebenso wie von Frauen. Parallel dazu gilt es, das Angebot der familienergänzenden Kinderbetreuung erheblich zu verbessern und allen Bevölkerungsschichten zugänglich zu machen. Dies fördert die soziale Integration der Kinder und mildert mögliche Nachteile, die auf den Herkunftsfamilien lasten, etwa nach einem Kulturwechsel bei ImmigrantInnen, bei ungenügender Bildung, oder wenn beide Eltern voll erwerbstätig sein müssen.

Die Sozialversicherungen sind so auszugestalten, dass die Tätigkeit in der Care Economy hinsichtlich der Bezugsberechtigung und des Leistungsumfangs zu keinen Diskriminierungen führt.

10.

Ein zentrales Mittel bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit ist eine beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik. Sie ist in ihrer klassischen Ausprägung antizyklisch und dämpft respektive verhindert Wirtschaftskrisen durch die Vergabe von beschäftigungswirksamen öffentlichen Aufträgen, die Stützung der Kaufkraft, die Steuerung der Zinssätze und der verfügbaren Geldmenge. Diese Politik muss wieder viel stärker auf die Stützung der Beschäftigung ausgerichtet und von einer dogmatisch fixierten Inflationsbekämpfung weggeführt werden. Letztlich kann eine Wirtschaftskrise oder eine Finanzkrise der Sozialwerke nur durch bessere Beschäftigung und mehr Kaufkraft für die einkommensschwachen Schichten überwunden werden.

11.

Eine beschäftigungsorientierte Wirtschaftspolitik muss jedoch kom-



Arbeit

biniert werden mit gesellschaftlich sinnvollen Zielen wie Schutz der Umwelt, soziale Gerechtigkeit, regionale Politik, nachhaltige Innovationsförderung. Nur eine solche Verknüpfung verhindert unerwünschte Nebenwirkungen oder gar lebensfeindliche Projekte wie die Förderung der Rüstungsindustrie.

Eine staatliche Investitionsförderung ist klar an Nachhaltigkeitsziele zu binden, wie dies – zumindest ansatzweise – in den beschäftigungswirksamen Investitionshilfeprogrammen der 1990er-Jahre noch praktiziert wurde. Die Verbindung von Beschäftigungswirksamkeit und Nachhaltigkeit ist auch in vielen andern Bereichen möglich, so in der regionalen Wirtschaftsförderung, in der Industriepolitik, in der Energiepolitik. Gerade Letztere ist ein unrühmliches Beispiel, weil bürgerliche InteressenvertreterInnen im Parlament fortschrittliche Lösungen zugunsten von alternativen Energieträgern konsequent abwürgen.

12.

Der Service public stellt in den entwickelten Ländern bereits heute einen beträchtlichen Anteil an der Gesamtwirtschaft. Hier wird gesellschaftlich unentbehrliche Arbeit geleistet, die nach demokratisch ermittelten Regeln gestaltet werden kann. Mit dem Erhalt und Ausbau von Bereichen wie Bildung, Gesundheitsversorgung und familienergänzende Kinderbetreuung lassen sich das Lebensniveau und die beruflichen Qualifikationen der Menschen wesentlich verbessern. Allgemein zugängliche Infrastrukturen (Mobilität, Kommunikationsmittel, Energieversorgung, Wasserversorgung usw.) müssen nach den Geboten der Nachhaltigkeit entwickelt und umgebaut werden und gehören in den Besitz der Allgemeinheit.

Der Ausbau des Service public ist in den so genannten Entwicklungsländern eine erstrangige Aufgabe, die Unterstützung seitens der ›entwickelten‹ Länder erfordert und eine Fülle von Arbeit generiert. Die öffentlichen Dienste sind zudem auszuweiten auf Bereiche wie die Versorgung der Bevölkerung mit Lebensmitteln, Medikamenten und medizinischen Gütern, und die Zugänglichkeit zu den Mitteln der Informationsgesellschaft ist weltweit zu verbessern.

13.

Wichtige Optionen, um den Einfluss der Demokratie auf die Wirtschaft und Beschäftigung zu stärken, sind die Konzepte der Wirtschaftsdemokratie und die Etablierung einer demokratischen Bedarfsökonomie, wie sie von einer Denknetz-Fachgruppe vorgeschlagen wird. Die demokratische Bedarfsökonomie konzipiert die öffentlich-demokratische Steuer-



nung eines Teils der Privatwirtschaft. Den privaten Akteuren wird ein Set von ökologischen und sozialen Bedingungen auferlegt; im Gegenzug erhalten sie Investitionsbeiträge und Kredite aus einem demokratisch kontrollierten Akkumulationsfonds (Zukunftsbank). Die demokratische Bedarfsökonomie arbeitet mit offenen Patenten und Open-Source-Konzepten.

14.

Dem globalen Standortwettbewerb setzen wir global gültige, soziale und ökologische Mindeststandards entgegen, wie sie durch die Deklaration der Menschenrechte und die Arbeit der International Labor Organisation (ILO) definiert sind. Anstatt hinzunehmen, dass der Standortwettbewerb Druck in Richtung einer Verschlechterung der Arbeitsbedingungen ausübt, kann und soll mit Hilfe solcher Standards eine positive Dynamik ausgelöst werden. Die Ziele sind klar: Soziale Grund-sicherung, Teilhabe an Gesellschaft, Bildung und Kultur, Gesundheit, Freiheitsrechte, Würde, Nachhaltigkeit und Diskriminierungsfreiheit.

15.

In Europa droht eine Welle der Verschlechterung der Arbeitsverhältnisse und damit eine erneute Verschärfung der Arbeitslosigkeit. In verschiedenen Ländern sollen - ausgerechnet! - Arbeitszeitverlängerungen durchgesetzt werden, so in Deutschland, Frankreich und der Schweiz.

Demgegenüber schlagen wir eine europäische Konferenz unter dem Titel ›Gute Arbeit für alle‹ vor. Diese Konferenz versucht, gemeinsame Perspektiven zu entwickeln und den Menschenrechten in der Arbeitswelt zum Durchbruch zu verhelfen. Darüber hinaus könnte sie die Arbeit der ILO und anderer relevanter Gremien kritisch begleiten. Sie müsste gemeinsames Handeln mit einer globalen Sichtweise fördern.

*Zürich, 22.8.2006*

*Hans Baumann, Ruth Gurny, Anne Gurzeler, Colin Metzger, Andreas Rieger, Beat Ringger, Walter Schöni, Bernhard Walpen, Adrian Zimmermann*



Arbeit

# Gute Arbeit für alle: Ein realistisches und notwendiges Ziel?

Kommentar zu den Thesen der Denknetz-Tagung  
›Gute Arbeit für alle‹

Das Positive vorweg: Ich habe die Thesen mit grossem Interesse gelesen und begrüsse das ihnen zugrunde liegende Ziel, in Zeiten von »Hauptsache Arbeit haben« die Qualität der Arbeit wieder in den Vordergrund zu stellen. Es ist meine tiefste Überzeugung, dass ein Kampf für ein gutes Leben (und Arbeiten) nur dann Aussicht auf Erfolg haben kann, wenn die Lohnabhängigen sich nicht mehr damit begnügen, ausbeutbar zu sein und ausgebeutet zu werden. Denn diese Bescheidenheit verstärkt ihre Lohnabhängigkeit, anstatt sie zu mildern oder gar zu überwinden. Leider wird dieses Ziel der Thesen durch einen unklaren Arbeitsbegriff und falsche Annahmen unterlaufen, was ich an den einzelnen Thesen aufzeigen möchte.

1. *»Die dauerhaft hohe Erwerbslosenquote bedroht die demokratischen Grundlagen der Gesellschaft.«*

Meine erste spontane Reaktion lautete: Leider nicht! Denn nicht dem ›sozialen Frieden‹ gilt meine Sorge. Angesichts der Zumutungen, die mit der Erwerbslosigkeit verbunden sind, ist mein Problem eher der soziale Frieden infolge Ausbleiben massiver Proteste.

Doch selbst wenn dem nicht so wäre, geht die vorgebliche Bedrohung a) nicht von der Erwerbslosigkeit, sondern von der Lohnabhängigkeit an sich aus. Daher sind b) die der Erwerbslosigkeit zugeschriebenen Wirkungen, zum Beispiel Existenzbedrohung und Entzug von Anerkennung und Kommunikation/Kontakten, nicht per se an die Erwerbslosigkeit gebunden, sondern an die derzeitige Ausgestaltung des kapitalistischen Systems.

2. *»Gute Arbeit für alle ist deshalb ein zentrales gesellschaftspolitisches Ziel.«*

Aus dieser Aussage ergibt sich für mich eher das Ziel eines ›guten Lebens für alle‹. Gute Arbeit kann als gute Lohnarbeit lediglich ein möglicher Zwischenschritt sein, muss aber keinesfalls. Diese Unterscheidung ist wichtig, denn die Forderung nach Lohnarbeit für alle, also

---

## Mag Wompel

1960, ist Industriesoziologin und lebt als freie Journalistin in Bochum. Sie arbeitet seit 1998 als Redakteurin von LabourNet Germany ([www.labournet.de](http://www.labournet.de)).



Arbeit

nach einem Recht auf Lohnarbeit, verstetigt die Zentrierung auf die Erwerbsarbeit und verstärkt damit die Haltung, es gäbe keine Alternative zur Lohnabhängigkeit als Mittel der Existenzsicherung. Aus einem Recht auf Arbeit wird aktuell die Pflicht zur Arbeit abgeleitet, in Deutschland nun gesetzlich zum Arbeitszwang gegossen als Voraussetzung für jegliche Sozialleistung. Dieser Workfare bricht mit allen bürgerlichen Rechten und führt längst dazu, dass Lohnarbeit sich von der Existenzsicherung entkoppelt hat und zum künstlichen Produkt mutiert.

Abgesehen davon, dass im kapitalistischen System ein gutes Leben für alle – allen ideologischen Versprechungen eines Wohlstandes für alle zum Trotz – grundsätzlich nicht möglich ist, gilt dies natürlich auch für gute Arbeit. Auch im Sinne eines »radikalen Reformismus« (Joachim Hirsch) fällt es schwer, gute Arbeit zu definieren, die nicht an den Tatsachen der Lohnabhängigkeit, Ausbeutung und Enteignung gesellschaftlicher Arbeit scheitert. Dies gilt meines Erachtens auch für folgende These:

3. *»Es reicht nicht aus, Arbeit für alle anzustreben. Die Qualität der Arbeit muss genau so beachtet werden wie die Quantität.«*

So sehr die Hinwendung zur Qualität der Arbeit zu begrüßen ist, so sehr gilt es erneut darauf hinzuweisen, dass Arbeit im Sinne eines gesellschaftlich notwendigen »tätig Seins« nicht mit der historisch spezifischen Form der Lohnarbeit verwechselt werden darf. Denn alle positiven Funktionen, die in dieser These der Lohnarbeit zugeschrieben werden, können je nach Gesellschaftsordnung auch anders erfüllt werden. Bereits innerhalb des kapitalistischen Systems liessen sich die Funktionen der Existenzsicherung, Anerkennung und sozialen Kontakte von der Lohnarbeit entkoppeln, würde man auf deren disziplinierenden und sozial definierenden Charakter sowie auf die Privatisierung öffentlicher Räume verzichten. Sie der Lohnarbeit alternativlos zuzuschreiben, steht im krassen Widerspruch zu der ebenda vorzufindenden erfreulichen Positionierung: *»Der Zwang, jede beliebige Arbeit annehmen zu müssen, steht dazu im schärfsten Widerspruch und wird von uns vehement zurückgewiesen.«* Denn wer sich damit begnügt, die Auswirkungen der Lohnabhängigkeit mildern zu wollen, anstatt genau diese Lohnabhängigkeit selbst zu mildern, der bejaht die angebliche Alternativlosigkeit der Lohnarbeit und damit die Lohnabhängigkeit selbst.

5. *»Verschiedene Seiten schlagen die Einführung eines bedingungslos garantierten gesellschaftlichen Grundeinkommens (Minimaleinkommen) vor und verbinden*



Arbeit

*diese Forderung mit der Aussage, es sei nicht mehr genügend Erwerbsarbeit für alle vorhanden. Eine solche Sicht lehnen wir ab.«*

Als Verfechterin eines bedingungslosen Grundeinkommens lehne ich diese These natürlich vehement ab, glaube allerdings, dass hier einige Missverständnisse vorliegen:

a) Das von mir (und vielen Erwerbsloseninitiativen in Deutschland) vertretene Konzept geht keinesfalls von einem ›Minimaleinkommen‹ aus, sondern von einem ›komfortablen Grundeinkommen‹, das eine umfassende gesellschaftliche Teilhabe ermöglicht und daher mindestens 850 Euro pro Monat plus Miete betragen muss.

b) Wir gehen in der Tat davon aus, dass nicht mehr genügend Erwerbsarbeit für alle vorhanden ist. Angesichts der kapitalistischen Entlohnungsgrundsätze wird keine – noch so radikale – Arbeitszeitverkürzung je wieder eine existenzsichernde Vollbeschäftigung herbeiführen können. Dies gilt umso mehr, wenn die Verschiebungen in der Qualifikationsstruktur berücksichtigt werden und keine »gute und kostenlose Bildung für alle« eingefordert wird. Wenn wir nicht »künstlich« an neu zu schaffenden, überflüssigen, gesundheitsgefährdenden oder gesellschaftlich unerwünschten Arbeitsplätzen festhalten wollen, müssen wir anerkennen, dass die rasanten Produktivitätsfortschritte viele Arbeitskräfte überflüssig machen und weitere überflüssig machen werden. Ist nicht genau das ein uralter Menschheitstraum? Warum sollen diese Produktivitätsfortschritte nicht den Menschen zu Gute kommen, die sie ermöglicht haben, und für mehr persönliche Entfaltung wie Musse genutzt werden?

Dies gilt übrigens auch für die These 6: Die demografische Entwicklung der nächsten 20 Jahre wird günstige Rahmenbedingungen bieten, um die Vollbeschäftigung wieder zu einem realistischen Ziel zu machen. (...)

*c) »Sie (diese Sicht) verfestigt die Spaltung zwischen den Erwerbsarbeitenden und den BezügerInnen von Sozialleistungen, statt deren Überwindung anzustreben.«*

Diese Spaltung ist grundlegend im Konzept der Lohnabhängigkeit angelegt und wird durch die arbeitszentrierte Finanzierungsform der sozialen Sicherungssysteme verstetigt. Wir wollen gerade diese Spaltung überwinden, indem wir nicht die Erwerbslosigkeit, sondern ihre Ursache, die Lohnabhängigkeit, mindern wollen. Die erhöhte Wahlfreiheit zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit

- mindert direkt den Druck zur Verschlechterung der Löhne und Arbeitsbedingungen der noch beschäftigten Menschen
- mindert folglich den Druck auf die Lebensbedingungen der Erwerbs-



Arbeit

losen, womit sich wiederum die aktuelle Verzichts- und Verelendungs- spirale stoppen lässt

- steigert den Druck auf die Arbeitgeber, die Qualität der angebotenen Arbeitsplätze zu erhöhen. Diejenigen, die Lohnarbeit verrichten wollen, können Bedingungen an diese Tätigkeit knüpfen, die heute undenkbar sind, weil eine riesige und zum Teil unfreiwillige Reservearmee den Wettbewerb um Arbeit, nicht aber um Lebensqualität, verschärft
- lässt die Idee des – finanziell problemlos realisierbaren – bedingungs- losen Grundeinkommens als ›trojanisches Pferd‹ wirken, um Alternativen zum Kampf um Arbeitsplätze oder gar zum kapitalistischen System denkbar zu machen.

Der »Zugang zu guter Arbeit« wird so nicht schwieriger, sondern leichter – selbst wenn ich darunter nur Lohnarbeit verstehen würde.

*»Wir stehen ein für Arbeitszeitverkürzungen für alle und für eine bessere Berufs- bildung. Damit fördern wir auch eine Orientierung auf gemeinsame Ziele.«*

Wir sehen darin keine Alternativforderungen, sondern eine unbeding- te, sich gegenseitig verstärkende Triade: Bedingungsloses Grundein- kommen *plus* radikale (gesetzliche!) Arbeitszeitverkürzung mit vollem Lohn- und Personalausgleich *plus* ein gesetzlicher Mindestlohn in eben- so komfortabler, nicht nur pfändungsfreier Höhe.

7. *»Wenn die Produktivität der Arbeit steigt, kommt es unausweichlich zu einer Verkürzung der Arbeitszeit. (...) Wir schlagen deshalb vor, eine entsprechende europäische Kampagne zu entwickeln.«*

8. *»Parallel zur Arbeitszeitverkürzung sind auch die Löhne zu sichern. Wir schla- gen deshalb eine europäisch koordinierte Mindestlohnpolitik vor«...*

Eine Kampagne zur Arbeitszeitverkürzung, wie sie etwa bereits von attac initiiert wurde, ist zu begrüßen. Allerdings muss die Gefahr bedacht werden, dass sie – um ›realisierbar‹ zu sein – möglicherweise sowohl auf den Lohn- als auch den Personalausgleich verzichten muss, womit die erwünschte Wirkung der Minderung der Erwerbslosigkeit konterkariert würde. Die grundlegende Frage, warum Europa als Wettbewerbsraum besser sein soll als nationales Standortdenken, muss natürlich auch bei einer solchen Kampagne zur europäischen Mindestlohnpolitik bedacht werden. Eine notwendige Internationalisierung kann nur noch als Glo- balisierung gedacht und angegangen werden, wenn wir nicht die beste- henden Wirtschaftskriege unfreiwillig unterstützen wollen.



Arbeit

*9. Nichterwerbstätigkeiten in der Care Economy, beispielsweise Kinderbetreuung, private Pflege und Haushaltsführung, müssen sozial und wirtschaftlich stärker abgestützt werden.*

*12. These zum Service public.*

Ausgehend von der Überzeugung, dass soziale Rechte keine Almosen sind und werden dürfen, unterstützt die Kampagne für ein bedingungsloses Grundeinkommen das Konzept der »Sozialpolitik als Infrastruktur« von Joachim Hirsch und Heinz Steinert (AG links-netz). Wir gehen davon aus, dass es einen Kampf für einen »guten öffentlichen Dienst« geben muss, der nicht nur beispielhafte Arbeitsbedingungen beinhaltet, sondern allen Menschen kostenlos zur Verfügung stehen muss. Zur sozialen Infrastruktur zählen wir dabei nicht nur Kinderversorgung und Bildung, Gesundheit und Pflege, sondern auch Mobilität, Kommunikation und Wohnen. So soll langfristig der Geldorientierung das Feld abgegraben werden und mittelfristig ein Grundeinkommen nur noch für diejenigen Güter notwendig sein, für die noch Geld gebraucht wird.

*14. »...global gültige, soziale und ökologische Mindeststandards...«*

...können daher nur einen ersten Schritt darstellen, auch wenn er erfreulicherweise die Eurozentriertheit überwindet. Statt die Folgen der Lohnabhängigkeit zu mindern, müssen unsere Kräfte künftig darauf verwandt werden, die Lohnabhängigkeit selbst zu mindern und globale BürgerInnenrechte zu stärken. Nur mit globalen Ansprüchen an ein gutes Leben kann genug Selbstbewusstsein und Solidarität aufgebaut werden, um wenigstens die realpolitischen Ziele einer »guten Arbeit im Kapitalismus« angehen zu können.

Vorraussetzung bleibt: der Erwerbszentriertheit muss der Rücken gekehrt werden, um auch der nationalen oder europäischen Wettbewerbsfähigkeit weh tun zu können. Denn mit Wirtschaftskriegen – ob um Profite oder um Arbeitsplätze – wird es kein gutes Leben geben, schon gar nicht für alle.



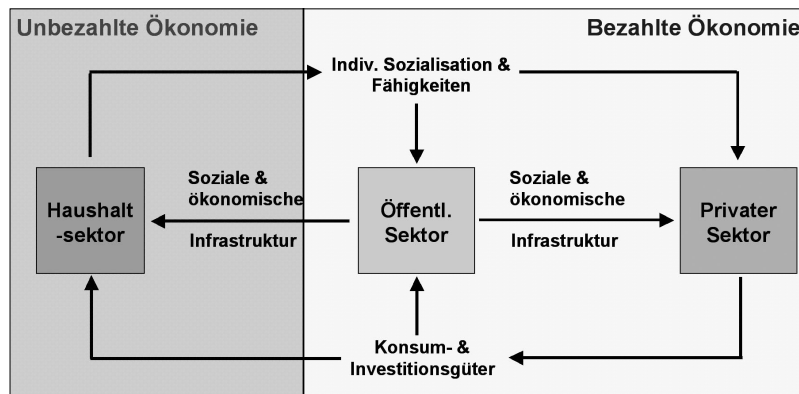
# Der Blick aufs Ganze: Care Economy und Erwerbsarbeit

Unter diesem etwas ambitionösen Titel stelle ich sieben einfache Fragen, die sich beim Thema ›Gute Arbeit für alle‹ aus feministisch-ökonomischer Perspektive aufdrängen. Definitive Antworten habe ich nicht zu bieten, denn es ist oft die Tücke einfacher Fragen, dass sie schwierig zu beantworten sind.

## Frage 1: Was ist Arbeit?

Neben bezahlter Arbeit gibt es auch unbezahlte, das darf als allgemein bekannt vorausgesetzt werden. Darüber hinaus gilt es aber zu überlegen, warum dem so ist und wie bezahlte und unbezahlte Ökonomie zusammenhängen. Denn aus dem Zusammenspiel der beiden Sektoren können sich Probleme ergeben, die sich direkt auf das auswirken, was gute Arbeit ist.

*Eine umfassendere Sicht auf die Wirtschaft.*



*Quelle: Himmelweit 2002, eigene Darstellung*

Die Wirtschaftswissenschaften wie auch die Politik (auch die linke) interpretieren meist nur den Bereich, der in unserer Grafik blau eingezeichnet ist, als ›die Wirtschaft‹. Sie blenden aus, dass die Gesamtökonomie sich notwendigerweise auf die unbezahlte Öko-

### Heidi Stutz

1959. ist Sozialökonomin und Geschäftsleitungsmitglied des Büros für arbeits- und sozialpolitische Studien BASS in Bern. Ihre Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Gleichstellung, Familienpolitik, soziale Mindestsicherung.



Arbeit

nomie stützen muss, um ihre Leistungen zu realisieren. Der *unbezahlte Sektor* ist für den bezahlten nicht nur deshalb wichtig, weil er für das gesundheitliche Wohl und die Erziehung der Arbeitskräfte (im marxistischen Diskurs: die Reproduktion) sorgt, sondern auch als *Fabrikationsstätte des Sozialen*. Er produziert Gemeinschaftssinn, Verantwortungsgefühle und Normen, die Vertrauen und Goodwill erlauben und der sozialen Ordnung als Fundament dienen. Obwohl seine Arbeit nicht bezahlt ist, braucht dieser Sektor für seine Outputs Konsum- und Investitionsgüter aus dem Privatsektor und den Infrastrukturservice des öffentlichen Sektors. *Familien* spielen im unbezahlten Sektor eine Rolle, die sich mit den *Unternehmen* im bezahlten Sektor vergleichen lässt.

Überall in diesem Gefüge gibt es *Probleme der Ungleichheit*, sowohl innerhalb der Sektoren selbst als auch in deren Zusammenspiel. Auf letztere werde ich mich hier konzentrieren.

Warum sind Menschen bereit, gratis zu arbeiten? Ein wichtiges Motiv liegt in dem, was der schwer übersetzbare Begriff ›Care‹ umschreibt: Das sich kümmern um sich und andere, das Sorgen für sich und andere. Der Arbeitsanreiz basiert auf emotionaler Nähe und auf Verantwortungsgefühlen, die ihrerseits wieder auf geschlechtsspezifischen Normen basieren. Care-Arbeit und menschliche Beziehung hängen also eng zusammen. Das ist gleichzeitig ein Grund dafür, dass diese Arbeit nicht beliebig delegiert werden kann. Persönliche Beziehungen können nicht auf viele Personen verteilt werden und dabei immer gleich persönlich bleiben. Das heisst aber nicht, dass Care-Arbeit nur im unbezahlten Sektor stattfindet. Es gibt auch bezahlte, wie die Beispiele Krankenpflege oder Kinderbetreuung zeigen. Care-Ökonomie ist also nicht identisch mit unbezahlter Ökonomie, hingegen hat Arbeit in der unbezahlten Ökonomie meist mit Care zu tun.

Nicht alles, was wir unbezahlt tun, ist Arbeit. Die Grenze wird oft über das so genannte *Drittpersonenkriterium* definiert. Demnach umfasst Arbeit alle Tätigkeiten, mit denen ich theoretisch auch eine andere Person beauftragen könnte, zum Beispiel putzen, Kinder hüten, kochen und anderes mehr. Ausgeschlossen wären demgegenüber etwa Anstrengungen im Zusammenhang mit der persönlichen Aus- und Weiterbildung, ein Kinobesuch und Ähnliches.

## Frage 2: Was ist gute Arbeit?

Diese Frage ist schon in verschiedenen Zusammenhängen gestellt und beantwortet worden. Die Antworten möchte ich kurz skizzieren, weil sie in einem Spannungsverhältnis zu einem feministisch-ökonomischen Ansatz stehen:



Arbeit

### *Traditionelle gewerkschaftliche Sichtweise*

Der Schutz des auf den Mann zugeschnittenen *Normalarbeitsverhältnisses* mit dem Zweck, »gute« Arbeit und Ernährerlöhne sicherzustellen, hatte historisch einen *ausgrenzenden Effekt* auf die Frauen. Dazu gibt es einen schönen Artikel der Historikerin Joan Scott über das Schneidergewerbe in Paris. Er zeigt auf, wie die Bildung von Gewerkschaften und die Verdrängung der Frauen aus dem Gewerbe ganz direkt zusammenhing und wie es dazu kommen konnte. Die Gewerkschaften haben sich im Rahmen ihres Gleichstellungsengagements mit dieser Problematik beschäftigt. Sie haben ihren Widerstand gegen Teilzeitarbeit aufgegeben und ermöglichen den Frauen, auch während einer »Familienpause« organisiert zu bleiben. Aber das grundsätzliche Spannungsfeld ist nicht ganz aufgehoben. Neue Konfliktthemen in diesem Kontext sind die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse und das gewerkschaftliche Desinteresse an Vereinbarkeitsfragen.

### *Traditionelle volkswirtschaftliche Sichtweise*

Hier ist gute Arbeit gleich *Leistung*, ohne dass klar wäre, wie diese gemessen wird (Stichwort Managerlöhne). Im Bereich von Care-Arbeit ist die Bewertung tendenziell noch schwieriger. Ein Zusatzkriterium ist die *Produktivität* der Arbeit, also der Mehrwert, der sich erwirtschaften lässt. Gemäss einer in GAV-Verhandlungen wichtigen Faustregel soll und kann der Produktivitätsfortschritt in Form von Lohnerhöhungen weitergegeben werden. Doch ist auch dieser Begriff nicht frei von Wertungen. Kommt hinzu, dass bei Care-Arbeit das Potenzial für Produktivitätserhöhungen tiefer ist als bei technisch geprägten und automatisierbaren Tätigkeiten. Ausserdem besteht bei der Messung der Produktivität keine Kostenwahrheit, da die Inputs aus der unbezahlten Ökonomie nicht mitgezählt werden. Die Quintessenz: Mit den Massstäben, die die Wirtschaft an Arbeit anlegt, wird Care-Arbeit tendenziell entwertet.

### *Personalmanagement-Ideal*

Das moderne Personalmanagement bedient sich der Strategie, mit Menschlichkeit mehr aus den Menschen herauszuholen. Es bietet ihnen eine angenehme, aber herausfordernde Erwerbsumgebung (flache Hierarchien, Teamarbeit), und das erst noch nachhaltig (familienfreundliche Massnahmen, Work-Life-Balance). Diese Strategie bietet Frauen in vielen Situationen mehr als die real existierenden Gewerkschaftsstrategien. Sie beschränkt sich jedoch weitgehend auf die Qualifizierten, die im Betrieb gehalten werden sollen, während Tiefqualifizierte als leicht ersetzbar betrachtet werden.



Arbeit

### *Der feministisch-ökonomische Ansatz*

Das Neue an diesem Ansatz ist, dass die bezahlte und die unbezahlte Arbeit konsequent zusammengedacht werden. Es stellen sich Fragen wie: Gelten die Anforderungen an gute Arbeit auch für die unbezahlte Arbeit? Wie wirken sich die Arbeitsverhältnisse in der bezahlten Ökonomie auf die unbezahlten Tätigkeiten aus? Entscheidende Themen sind Durchlässigkeit und Vereinbarkeit. Was sind die Anforderungen an gute Arbeit aus einer feministisch-ökonomischen Sicht? Hier gibt es folgende Mindeststandards, die in der Regel vergessen gehen:

- *Existenzsichernd:* Wer Vollzeit arbeitet – bezahlt oder unbezahlt – soll von seiner Arbeit leben können. Aber wie lässt sich diese Forderung bezüglich der unbezahlten Arbeit realisieren? Die üblichen Gewerkschaftsstrategien führen hier nicht unbedingt weiter.
- *Anschlussfähig an Tätigkeiten im unbezahlten Sektor:* Die Vereinbarkeitsdiskussion wird bislang häufig in dem Sinne geführt, dass der unbezahlte Sektor (sprich: nicht oder kaum erwerbstätige Mütter) durch entsprechende Infrastrukturleistungen (sprich: Kinderbetreuungsplätze) Anschlussmöglichkeiten an den bezahlten Sektor erhalten müsste. Hier wäre auch die umgekehrte Sicht gefragt: Die Arbeitswelt müsste sich eine Anschlussfähigkeit an Tätigkeiten im unbezahlten Sektor zulegen. Charakteristisch für diese Tätigkeiten sind hohe Verlässlichkeitsanforderungen, Koordinationsprobleme und Unvorhergesehenes.
- *Dynamische Beurteilung:* Viele von uns haben vielleicht als Ferien- oder Temporärjob irgendwann in ihrem Leben so genannte McJobs mit vielleicht hohem Arbeitstempo, aber wenig anforderungsreichen Arbeitssinhalten, schlechten Arbeitsbedingungen und tiefen Löhnen gehabt. In einer Lebenslaufperspektive gibt es Momente, in denen ein solcher Job nichts Schlimmes darstellt. Eine ganz andere Geschichte ist es, lebenslanglich auf solche prekären Jobs beschränkt zu bleiben. Neben Personen mit Vereinbarkeitsproblemen trifft die Sackgassen-Gefahr auch für Personen mit tiefer Bildung zu. Entscheidend ist die Frage: Wie schaffen wir Perspektiven für Leute in diesen Jobs? Heute existiert in der Schweiz so gut wie kein für Tiefqualifizierte zugängliches Bildungs- und Weiterbildungssystem. Dies scheint in Skandinavien besser zu gelingen und ein völliges Absacken der bereits tiefen Löhne zu verhindern.
- *Integrierter Ansatz der sozialen Absicherung:* Die Flexibilisierung der Erwerbsarbeitsverhältnisse und die höheren Erwerbslosenquoten haben die kontinuierliche Vollzeit-Erwerbskarriere auch für Männer fraglich werden lassen. Die Sozialversicherungen aber sind immer noch voll auf die Erwerbstätigkeit abgestützt. Nichterwerbstätige können sich – aus-



Arbeit

ser im traditionellen Alleinernährer-Arrangement – kaum absichern. Die soziale Sicherung muss endlich so reformiert werden, dass sie zu den heutigen Lebensrisiken passt.

### Frage 3: Was ist Vollbeschäftigung für alle?

Der Begriff ›Vollzeitbeschäftigung‹ ist ebenso wichtig wie überholt. Es gilt, seinen Inhalt neu zu definieren. Schliesslich waren in der Realität nicht nur die Schweizer Männer, die der Begriff traditionellerweise meint, voll beschäftigt, sondern auch ihre unbezahlten Frauen, die zusammen mit beliebig mobilisier- und abschiebbaren Ausländer/innen die so genannte Reservearmee bildeten. Sie haben die Vollbeschäftigung der Schweizer Männer über eine historisch kurze Periode erst ermöglicht. Die wenigsten Frauen werden sich nach dieser Zeit zurücksehnen. Ein Stück weit sind die gestiegenen Arbeitslosenquoten ja auch als Abbau der versteckten Erwerbslosigkeit interpretierbar. Es stellt sich also die Frage: Was meinen wir heute mit Vollbeschäftigung? Ein paar erste Überlegungen:

#### *Erwerbslosigkeit, nicht Arbeitslosigkeit ist das Problem*

Diese Aussage hat einen doppelten Sinn. Erstens erfasst die Erwerbslosenstatistik die nicht erwerbstätigen Personen, die von sich selber sagen, dass sie einen Erwerb suchen und nicht finden, die Arbeitslosenquote hingegen orientiert sich an der Versicherungsstatistik. Sie ist auch deshalb deutlich tiefer, weil die Arbeitslosenversicherung viele ausgrenzt. Zweitens ist nicht der Mangel an Arbeit generell, sondern von bezahlter Arbeit das Problem.

#### *Die Unterbeschäftigung ist ein Teil des Problems*

Die Arbeitsmarktprobleme wirken sich nicht auf alle gleich aus. Besonders grosse Schwierigkeiten haben neben den Tiefqualifizierten jene Personen, die Betreuungspflichten mit dem Beruf zu vereinbaren haben. Davon zeugen die hohen Unterbeschäftigungsquoten, die ein Hauptproblem von Frauen auf dem Arbeitsmarkt signalisieren. Das Bundesamt für Statistik weist seit einiger Zeit Zahlen zum Arbeitsmangel nach Geschlecht aus. Demnach waren im Jahr 2005 400'000 Frauen gegenüber 173'000 Männern von Arbeitsmangel betroffen. Zwar war die Erwerbslosenquote der Frauen ebenfalls etwas höher als die der Männer (5.1% gegenüber 3.9%). Doch den Hauptunterschied machen die Unterbeschäftigten aus (16.0% gegenüber 3.8%). 303'000 Teilzeiterinnen würden gerne ihr Erwerbsspensum erhöhen. Was für eine spezifische Beschäftigungsstrategie sieht die Linke für diese fast ausschliesslich aus Frauen bestehende Personengruppe vor?



Arbeit

### *Was bedeutet volle Integration der Frauen in die Erwerbsarbeit?*

Dieses linke Bekenntnis zur Gleichstellung wirft mehr Fragen auf, als es beantwortet. Was ist damit gemeint? Arbeiten die Männer weiterhin Vollzeit und die Frauen Teilzeit, soweit es die Familienarbeit zulässt? Wäre nicht ›gleichberechtigte Integration‹ der adäquatere Ausdruck? Und wie spielt ein vollbeschäftigter Arbeitsmarkt mit der Care-Ökonomie zusammen? Hilft ein Heer von weiblichem Krippen- und Dienstpersonal zu Tiefstlöhnen, die Geschlechtersegregation bei den Bessergestellten zu überwinden? Es führt kein Weg daran vorbei: die Fragen der Arbeitsteilung in der bezahlten und der unbezahlten Ökonomie müssen zusammen gedacht werden.

### *Gleichstellungspolitik ist Beschäftigungspolitik*

Eine konsequente Gleichstellungspolitik wäre allein schon deshalb beschäftigungswirksam, weil sie die notwendige Verlagerung bisher unbezahlter Tätigkeiten in die bezahlte Ökonomie vornähme. Sie würde zudem wesentlich mehr und oft gut qualifizierten Menschen die Möglichkeit verschaffen, wirtschaftlich zu handeln und Unternehmensgeist zu entwickeln. Weil die ungleiche Behandlung der Geschlechter zudem unerwünschte Verzerrungen in der Wirtschaft produziert, ist Gleichstellung nicht nur eine Frage der Gerechtigkeit, sondern auch der wirtschaftlichen Effizienz.

## **Frage 4: Geht es uns und unserer Gesellschaft besser, wenn wir alle möglichst viel bezahlt arbeiten?**

Wahrscheinlich würden viele diese Aussage nicht vorbehaltlos unterschreiben. Also stellt sich die Frage: Was ist denn das beschäftigungspolitische und grundsätzliche Ziel? Folgende Punkte scheinen mir wichtig:

### *Die Unterscheidung von bezahlter und unbezahlter Arbeit hat Verteilungswirkungen*

Die Erwerbsarbeit ist in unserem Land für die breite Bevölkerung (ohne die Superreichen) der primäre Mechanismus, um die Wohlstandschancen zu verteilen. Der Zugang zur Erwerbsarbeit ist und bleibt für alle zentral, falls wir nicht eine Zweiklassengesellschaft anstreben. Auch die Mehrheit der Mütter hegt den Wunsch, erwerbstätig zu sein. Wie sehr sich Erwerbsarbeit lohnt, hängt am stärksten vom Bildungsniveau einer Person ab. Mit anderen Worten: Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik sind die zwei primären Verteilungspolitiken.



Arbeit

### *Nicht Erwerbstätige sind kein frei verfügbares Arbeitsmarktpotenzial*

Die Vorstellung, Mütter seien ein brach liegendes Potenzial, übersieht die Kosten, die der Abbau unbezahlter Arbeit verursacht. Bislang werden diese weitgehend privatisiert: Die Familien müssen selber schauen, wie sie sich arrangieren. Der Staat übernimmt kaum Verantwortung, um eine entsprechende Infrastruktur zur Verfügung zu stellen.

### *Reduktion im unbezahlten Sektor braucht Ersatz*

Verschiebungen zwischen unbezahlttem und bezahltem Sektor sind auch gesellschaftlich gesehen nicht gratis. Wer den Care-Service des unbezahlten Sektors reduziert, ohne Ersatz dafür zu schaffen, nimmt Verschlechterungen bei der Bildung von Humanvermögen und der Fabrikation des Sozialen in Kauf. Gesellschaftliche Kosten und Nutzen müssen gegeneinander abgewogen werden.

### *Wie wird die unbezahlte Arbeit verteilt? – das ist die Frage*

Das Problem ist nicht die Menge der unbezahlten Arbeit, sondern deren Verteilung. Gewisse unbezahlte Arbeiten wie das Bügeln von Taschentüchern, die früher zum Hausfrauen-Standard gehörten, lassen sich problemlos wegrationalisieren. Aber eine Reduktion der eigentlichen Care-Arbeit kann nicht das Ziel sein. Zeit mit der Familie und den Kindern verbringen zu können, ist eine Errungenschaft früherer Generationen, die wir nicht leichtfertig aufs Spiel setzen sollten. Gleichzeitig finde ich die Forderung zweischneidig, bislang unbezahlte Arbeit zu bezahlen, weil sie wiederum zu einer Zweiklassengesellschaft führen kann. Entscheidender ist die Frage, wie die unbezahlte Arbeit so verteilt wird, dass alle die Chance haben, ihre Existenz zu sichern. Dazu gibt es noch keine Gewerkschaftskampagnen, die die Arbeitsbedingungen doppelt belasteter Mütter verbessern und sie vor innerfamiliärer Ausbeutung schützen wollen. Das so genannte Dual-Earner-Konzept (Doppelverdiener- als Ersatz des Alleinernährermodells) und die entsprechenden arbeits- und sozialpolitischen Rahmenbedingungen sind bislang auch in der Linken wenig durchdacht.

## **Frage 5: Ist die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit eine Geschlechterfrage?**

Diese Frage muss man mit einem Ja und Nein beantworten. Ja, die bezahlte und die unbezahlte Arbeit ist zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt. Nein, denn die unbezahlte Arbeit müsste auch dann erledigt werden, wenn sie gleichmässig auf die Geschlechter verteilt wäre. Wichtig scheint mir, wegzukommen von der Frau als Sonderfall (Förderobjekt, Hilfsbedürftige, Heilsversprechen). Die Frage ist vielmehr,



Arbeit

wie die Rahmenbedingungen aussehen müssten, die diesen Teil ihrer Benachteiligung aufheben.

### Frage 6: Wie lässt sich eine Zweiteilung in Insider und Outsider vermeiden?

Das ist eine der gesellschaftlichen Kernfragen schlechthin. Nicht nur Marktprozesse haben hier unerwünschte Auswirkungen, sondern auch gut gemeinte Versuche, über gewerkschaftliche oder sozialstaatliche Massnahmen korrigierend einzugreifen. Die althergebrachten Rezepte sind kritisch zu hinterfragen:

#### *Flexibilisierung oder Schutz*

Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, also die Bewegung weg vom alten, männlich geprägten Normalarbeitsverhältnis, sollte nicht in Bausch und Bogen verteuft werden. Die Flexibilisierung kann für Gruppen, die auf dem Arbeitsmarkt noch nicht etabliert sind, die Eintrittsschwelle senken und die Vereinbarkeit erleichtern. In diesem Sinn wird ein feministisch-ökonomischer Ansatz die Flexibilisierung fordern. Entscheidend sind die *Spielregeln*, nach denen in flexiblen Arbeitsarrangements die Einkommens- und Beschäftigungsrisiken verteilt sind. Haben die Flexibilitäts- und Schutzbedürfnisse der Arbeitnehmenden ebenfalls Gewicht und bieten die Arrangements langfristige Entwicklungschancen oder führen sie in eine berufliche Sackgasse?

#### *Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes*

Mechanismen der Integration und Ausgrenzung sind auch im Arbeitsmarkt wichtig. Es ist ja nicht so, dass die Flexibilisierungswelle alle erfasst. Vielmehr steht eine stabile, qualifizierte und vom Unternehmen gepflegte Stammebelegschaft mit guten Arbeitsbedingungen und Weiterbildungschancen (die *Insider*) einer weniger stark ans Unternehmen gebundenen, schlechter abgesicherten und oft – aber nicht notwendigerweise – tiefer qualifizierten Beschäftigtengruppe gegenüber, die deutlich weniger Karrierechancen hat (die *Outsider*). Unüberlegte Schutzstrategien für Insider können sich als Barrieren für Outsider auswirken. Es gilt also immer zu beachten, wie weit der Schutz der einen die Beschäftigungs- und Entwicklungschancen der anderen verstellt. Bei jeder Massnahme, die den Outsidern «helfen» soll, ist die *dynamische Sicht* im Auge zu behalten. Das Ziel muss sein, aus Outsidern Insider zu machen.

#### *Abbau struktureller Rücksichtslosigkeit*

Dieser Begriff stammt aus der Familienpolitik und bezeichnet die Indifferenz der Gesellschaft gegenüber der Tatsache, dass Menschen Verant-



Arbeit

wortung für Kinder zu übernehmen haben. Auch die linke Politik denkt die Zeit- und Koordinationsprobleme, die sich Eltern stellen, oft nicht mit.

### *Gleicher Zugang, nicht Umverteilung*

Eine echte Verteilungspolitik muss die Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik ins Zentrum stellen, und nicht soziale Ausgleichsmassnahmen. Statt den Benachteiligten Brosamen vom Tisch der besser Gestellten zuzuhalten, sollte der Zugang zu Wohlstandschancen im Zentrum stehen.

## Frage 7: Was für eine soziale Sicherung braucht gute Arbeit?

Gewerkschaften wollen das Erwerbslosenprobleme traditionellerweise mit Beschäftigungsprogrammen lösen und die Existenzsicherung mit gewerkschaftlich ausgehandelten Mindestlöhnen gewährleisten. Ich meinerseits möchte pointiert vertreten, dass das nicht reicht. Den ersten Punkt habe ich bei der Vollbeschäftigungsfrage schon gestreift. Der zweite ist für alle unbezahlt Arbeitenden keine Lösung. Das waren bislang zumeist Frauen, aber mit den neuen Unsicherheiten auf dem Arbeitsmarkt beginnt es immer mehr Menschen zu betreffen. Der Schweizer Sozialstaat ist nach wie vor stark an traditionelle Arbeitsteilung und an Erwerb angebunden. Das führt zu grossen Ungleichheiten. Wir müssen die Systeme der sozialen Sicherung so umbauen, dass sie der *Flexicurity* dienen, dass sie nämlich Personen in immer weniger kontinuierlichen Erwerbsbiografien wirksam absichern, ohne zur Belastung des Rentensystems, dauerhaften Ausgrenzungen und in Armutfallen zu führen.

Da das ›skandinavische Modell‹ oft als Reformvorbild genannt wird, möchte ich ein paar Elemente daraus skizzieren. Das Modell basiert stark auf der alten Idee der ›social citizenship‹, der Vorstellung also, dass die Leute nicht nur demokratische Mitwirkungsrechte im Staat haben, sondern auch das soziale Recht auf ein anständiges Leben. Der Staat setzt bei dieser Aufgabe möglichst auf die billigere und wirksamere Prävention statt auf Reparatur, er investiert also in die Leute, die ihm gegenüber Rechte geltend machen können (*social investment strategy*). Charakteristisch ist dabei eine *hohe Erwerbsbeteiligung* bei hoher Flexibilität des Arbeitsmarkts. Nur wenn möglichst viele Menschen Erwerbseinkommen erzielen, ist ein skandinavischer Wohlfahrtsstaat überhaupt finanzierbar.

In der *sozialen Absicherung* im Erwerbsalter bestehen drei Akzente: universale Einkommensgarantien, die als Rechtsanspruch ausgestaltet sind (wichtig ist nur schon der Elternurlaub mit Arbeitsplatzgarantie), dann



Arbeit

eine Aktivierungspolitik, die stark auf Weiterbildung baut, und eine aus-  
gebaute Service-Infrastruktur (Kinderbetreuung, Spitex etc.). Billig ist  
das skandinavische Modell nicht, doch das hat sich bislang auf die  
Wachstumschancen nicht negativ ausgewirkt.

## Literatur

- Blau, Francine; Ferber, Marianne; Winkler, Anne (1998): *The Economics of Men, Women and Work*. Upper Saddle River, New Jersey, Prentice Hall.
- Esping-Andersen, Goesta (2002): *Why We Need a New Welfare State*. Oxford University Press.
- Folbre, Nancy (2001): *The Invisible Heart. Economics and Family Values*. New York.
- Himmelweit, Susan (2002): *Making Visible the Hidden Economy: The Case for Gender-Impact Analysis of Economic Policy*. *Feminist Economics* 8 (1), 2002.
- Rubery, Jill et al. (2001): *The Future European Labor Supply: The Critical Role of the Family*. *Feminist Economics* 7 (3), 2001.



## Let's talk about work: Scheingewissheiten im gesellschaftlichen Diskurs über Arbeit

Je knapper ein Gut ist, desto mehr wird es begehrt. Das lässt sich seit Jahren an der bezahlten Erwerbsarbeit beobachten, und es widerlegt jene sozialphilosophischen Prognosen, wonach der Trend, Arbeitsplätze weg zu rationalisieren, auch eine kulturelle Relativierung der Lohnarbeit nach sich ziehen beziehungsweise möglich machen würde. Verwunderlich ist dies freilich nicht, ist doch die Erwerbsarbeit für viele Menschen die einzige Möglichkeit, zu Geld zu kommen, das im Kapitalismus die physische und soziale Existenz garantiert. Da Erwerbsarbeit – relativ betrachtet – heute aber immer weniger Geld einbringt, steigt die vielfach konstatierte ›Erwerbsneigung‹ allein schon aus Gründen der Selbsterhaltung.<sup>1</sup> Darüber hinaus gilt Erwerbsarbeit in der Moderne und heute mehr denn je auch als Quelle sozialer Anerkennung und individueller Selbstverwirklichung.

### Mit der Lohnarbeit wird auch das Denken knapp

Die Erwerbs- respektive Lohnarbeit ist umso begehrt, je knapper sie ist. Je mehr *von* ihr die Rede ist, desto weniger wird *über* sie nachgedacht. Wie bei jeder anderen Ware, begründet die Begehrtheit der Arbeit eine Macht des Faktischen, die gegen den Zweifel, gegen das grundlegende Denken über sie immunisiert. Politischer Ausdruck dieser diskursiven Leere sind Parolen wie »Hauptsache Arbeit« oder »Sozial ist, was Arbeit schafft«, wie sie in Wahlkämpfen ganz gleich in welchem Land und von welcher Partei geprägt werden. Dieses Regime von »Hauptsache Arbeit« wirkt nicht nur auf individueller Ebene disziplinierend und entsolidarisierend. Um die Arbeit hat sich längst ein dichtes Geflecht von Erpressung, Angst und Konformität gelegt, das den Spielraum der gesellschaftlichen Auseinandersetzung zunehmend auf den Kampf um den Erhalt von Arbeitsplätzen und um die bessere Beschäftigungspolitik verengt.

Die einzig vorstellbare Lösung aus diesem Teufelskreis scheint die zu sein, eine Vollbeschäftigung zu schaffen. Zweifellos würde sich der Teufelskreis aus Erpressung und Angst mindern lassen, würde die Knappheit an Erwerbsarbeitsplätzen

---

#### Holger Schatz

1967. ist promovierter Soziologe und arbeitet zur Zeit als Redaktor für das Denknnetz sowie als Trainer im Ausdauersport.



Arbeit

zen etwa durch Arbeitszeitverkürzungen und eine entsprechende Umverteilung der Arbeit begrenzt. Doch sich allein auf die Schaffung neuer Arbeitsplätze konzentrieren, würde nicht nur jene gesellschaftlichen Mechanismen sanktionieren und bestätigen, die eine Knappheit an Lohnarbeitsplätzen quasi naturwüchsig in den beschriebenen Teufelskreis übersetzt. Es würde auch die Chance verspielt, die sakrosankte Gleichsetzung von Lohnarbeit mit Arbeit überhaupt und mehr noch: mit gesellschaftlich notwendiger Arbeit schlechthin in Frage zu stellen. Im Folgenden sollen einige Scheingewissheiten des Diskurses über Arbeit aufgezeigt und in Frage gestellt werden.

### I. »Lohnarbeit ist gesellschaftlich notwendige Arbeit«

Unter kapitalistischen Bedingungen ist Arbeit eine abgeleitete Kategorie des Wertes. Das ist keine begriffliche Spielerei, sondern entscheidet darüber, was überhaupt zur Lohnarbeit wird. Eine Konsequenz dieser Formbestimmtheit der Arbeit (Sohn-Rethel, 1975), die Abspaltung nicht wertförmig organisierbarer Reproduktionstätigkeiten aus dem Bereich der bezahlten Erwerbsarbeit, ist in den Debatten um Arbeit mehr oder weniger präsent. Ausgeblendet wird hingegen oftmals, dass der Großteil der formalen Erwerbsarbeit ein spezifisches Produkt der kapitalistischen Ökonomie ist.

#### *Arbeiten, um Mehrwert zu verwalten und zu realisieren*

Die Tatsache, dass Güter nicht primär hergestellt werden, um konkrete Bedürfnisse zu befriedigen, sondern um Mehrwert zu realisieren, erfordert ein immer ausdifferenzierteres Netz an Dienstleistungen. Betrachtet man das Ausmass von Arbeitsplätzen im Bereich der Werbung, Kreditvergabe, Versicherungen, Rechtsangelegenheiten oder der Verwaltung von Eigentumstiteln, dann kann der Kapitalismus als ein Beschäftigungsprogramm sui generis betrachtet werden. Schon Karl Marx schrieb: »Während die kapitalistische Produktionsweise in jedem individuellen Geschäft Ökonomie erzwingt, erzeugt ihr anarchisches System der Konkurrenz die massloseste Verschwendung der gesellschaftlichen Produktionsmittel und Arbeitskräfte, neben einer Unzahl jetzt unentbehrlicher, aber an und für sich überflüssiger Arbeit« (Marx, 1993).

#### *Produktion um der Produktion willen und das Reichtumsparadox*

Aber auch die Arbeit im Bereich der unmittelbaren Gütererzeugung ist ein hochgradig spezifisches Konstrukt der eigentümlichen Ökonomie des Kapitalismus. Es geht hierbei nicht nur um die kulturkritische Frage nach dem Sinn und Zweck bestimmter Konsumprodukte (deren



Arbeit

Bedarf vielmehr überhaupt erst durch die Besonderheiten der kapitalistischen Lebensverhältnisse geschaffen wird). Es geht auch um jene Wachstumsdynamik, die untrennbar mit der Warenproduktion verbunden ist und eine gigantische Produktion um der Produktion willen notwendig macht.

Gemeint ist damit nicht nur der besagte Verwertungszwang, der Zwang, aus Geld mehr Geld zu machen, sondern dessen strukturelle und auch zunehmende Krisenhaftigkeit. Diese Krisenhaftigkeit ist durch das Auseinanderfallen von stofflichem Reichtum und monetärem Reichtum gekennzeichnet. Denn in der Masse, in der mit immer weniger Arbeit immer mehr Produkte hergestellt werden können, schwindet auch die Wertschöpfung dieser Produkte, was entweder durch die Erfindung neuer Produkte (und dies auch nur bis zum Nachziehen der Konkurrenz) oder durch eine absolute Ausweitung der Produktionsmasse kompensiert werden kann. Unter Konkurrenzbedingungen, wie sie in der globalen kapitalistischen Ökonomie herrschen, gleicht dieser Mechanismus der Arbeit des Sisyphos.

Doch genau dieses Reichtumsparadox, dieses Auseinanderfallen des Ergebnisses der Arbeit in den stofflichen Reichtum einerseits und den monetär darstellbaren Reichtum andererseits, bleibt in der Debatte etwa um Vollbeschäftigung oder das Ende der Arbeit unberücksichtigt. Im Gegenteil, hier wird der Charakter der Lohnarbeit insofern verschleiert, als ihre Anwendung und Verbesserung an sich schon monetären Reichtum zu garantieren scheinen. Am Beispiel der Qualifizierung von Arbeit wird das deutlich: Alle Welt redet davon, wir müssten unsere Bildung und Qualifizierung verbessern, um Jobs, Wettbewerbsvorteile und damit monetären Reichtum zu sichern. Dabei generiert gut qualifizierte Arbeit unter Konkurrenzbedingungen nicht als solche monetären Wohlstand, sondern nur insofern sie besser ist als die der KonkurrentInnen beziehungsweise insofern sich die Produkte dieser Arbeit besser verkaufen lassen als die der anderen. An diesem Beispiel wird die Absurdität unserer ›Ökonomie‹ deutlich, die wohl die einzig denkbare sein dürfte, in der die Entwicklung der Produktivkräfte nicht automatisch die Entwicklung von Wohlstand nach sich zieht.

Da Wohlstand im Kapitalismus an den monetären Reichtum gebunden bleibt, kann dieser unabhängig von der Verteilungsfrage sogar schwinden, obwohl – oder besser weil – die allgemeine Produktivität steigt. Dieses paradoxe Auseinanderfallen von stofflichem und monetärem Reichtum führt nun keineswegs dazu, dass die ökonomische Bedeutung der Arbeit insofern schwände, als dass sie weniger gebraucht würde. Gerade weil eine bestimmte Gütermenge nicht an sich das Ziel



Arbeit

der Produktion ist und gerade weil eine solche Gütermenge auch tendenziell weniger Wert generiert, muss die Produktion immer weiter erhöht werden. Zwar ist dafür angesichts der zunehmenden Rationalisierung relativ betrachtet immer weniger Arbeitsinput erforderlich, absolut gesehen wird jedoch weit weniger Arbeit eingespart, als es der Falle wäre, wenn die Güter selbst das Mass und das Ziel der gesellschaftlichen Produktion wären.

## II. »Arbeit allein bringt Anerkennung und Selbstverwirklichung«

Nicht nur punkto Lohnarbeit als solcher, sondern auch bezüglich der Anerkennung, die sich durch Arbeit gewinnen lässt, ist der herrschende Diskurs von argumentativen Scheingewissheiten geprägt. Diskursanalytisch lässt sich zeigen, dass sich die Debatte um Anerkennung durch Arbeit gar nicht direkt, sondern nur über den Umweg ›Arbeitslosigkeit‹ mit dieser Anerkennung auseinandersetzt (Schatz, 2004). Das folgende Zitat steht exemplarisch für den lagerübergreifenden Diskurs über Erwerbslosigkeit, die vor allem als ein Mangel an Anerkennung beschrieben wird. Es erscheint als eine einfühlsame und dennoch objektive Beschreibung, die jedoch erhebliche gesellschaftliche Voraussetzungen ausblendet:

»Arbeitslosigkeit ist ein Gewaltakt. Sie ist ein Anschlag auf die körperliche und seelisch-geistige Integrität, auf die Unversehrtheit der davon betroffenen Menschen. Sie ist Raub und Enteignung der Fähigkeiten und Eigenschaften, die innerhalb der Familie, der Schule und der Lehre in einem mühsamen und aufwendigen Bildungsprozess erworben wurden und die – von ihren gesellschaftlichen Betätigungsmöglichkeiten abgeschnitten – in Gefahr sind, zu verrotten und schwere Persönlichkeitsstörungen hervorzurufen« (Negt 2001, Seite 15).

Es wäre absurd, in Abrede zu stellen, dass Erwerbslosigkeit in der heutigen Gesellschaft verheerende psychosoziale Auswirkungen haben kann. Ichschwäche, Depression, Unterwürfigkeit, gesellschaftliche (Selbst-)Isolation und der Verlust von Zeitstrukturen sind die gravierenden Folgen, die bei Arbeitslosen häufig zu beobachten sind (Morgenroth, 1990). Doch auch wenn man nicht beweisen kann, dass es gesellschaftliche Instanzen gibt, die genau diesen Zusammenhang von Angst und Arbeitslosigkeit konserviert wissen wollen, so laufen doch alle Massnahmen der Arbeitslosigkeitsverwaltung faktisch darauf hinaus. Der/die Arbeitslose hat sich latent schuldig zu fühlen, weil er/sie auf ›Kosten der Allgemeinheit‹ ›alimentiert‹ wird. Es wird erwartet, dass



Arbeit

es ihm/ihr schlecht geht. Wer nicht diesem Muster entspricht, hat mit erheblichen Sanktionen seitens der Behörden, aber auch seiner Mitmenschen zu rechnen.

Wie aus Interviews zu erfahren ist, passen sich Arbeitslose in ihren Ausführungen zunächst sehr präzise diesen gesellschaftlichen Erwartungshaltungen an, was dann wiederum in vielen Studien als Realität genommen wird. So betonen die Betroffenen in den Studien häufig, wie stark ihnen die gesellschaftliche Anerkennung fehle. Nur selten werden finanzielle Sorgen in den Vordergrund gerückt. Ist für einmal ein Billigjob oder eine Arbeitsbeschaffungsmassnahme gefunden, liegt der Akzent auf der nun neu oder wieder erlangten Anerkennung. Vor dem Hintergrund der Diagnose »fehlende Anerkennung« scheint die Therapie Arbeit nur folgerichtig zu sein: »Zu garantieren ist die Möglichkeit, durch gegenständliche Arbeit, und sei sie auch noch so entfremdet, die materiellen Grundlagen der Existenz zu sichern und dadurch in den Genuss der einzig verfügbaren öffentlichen Anerkennungsprivilegien zu gelangen« (Negt, 2001).

Widmen wir uns einem Gedankenspiel, um diese Selbstverständlichkeit einmal zu hinterfragen. In einem bestimmten Milieu männlicher Jugendlicher herrscht eine Männlichkeitsvorstellung vor, in dem körperliche Kraft eine entscheidende Rolle spielt. Ein schmalbrüstiger Junge wird ob seiner fehlenden Muskeln gehänselt und leidet fürchterlich. In der psychosozialen Unterstützung bieten sich zwei Möglichkeiten an: Die Aufforderung, in einem Fitnessstudio zu trainieren, oder die Abkehr von diesem Schönheitsideal. Man kann entweder dieses Ideal durch ein neues ersetzen (in diesem Fall etwa das der Androgynität) oder die gesellschaftlichen Bedingungen kritisieren, die es überhaupt notwendig machen, einem Schönheitsideal entsprechen zu müssen.

Dieses Beispiel zeigt, dass der im Alltagsdiskurs so selbstverständlich erscheinende Zusammenhang von Arbeit und Anerkennung nicht nur voraussetzungsvoll, sondern auch problematisch ist. Nicht nur die Selbst-, sondern vor allen Dingen auch die Fremdbeschreibung der Arbeitslosen als Opfer, die über ein defizitäres Anerkennungsportfolio verfügen, kann die Wirkung einer self-fulfilling-prophecy annehmen. Der gut gemeinte Diskurs kann den psychosozialen Druck auf die Erwerbslosen in vielen Fällen noch mehr erhöhen, als es materielle Existenzsorgen und bürokratische Praktiken ohnehin schon tun.

*Die Art und Qualität der Anerkennung, die man durch Arbeit erhält*

Doch selbst wenn man den Zusammenhang von Arbeit und Anerkennung nicht hinterfragen möchte, bleibt immer noch die Frage, welcher



Arbeit

Art und Qualität diese Anerkennung eigentlich ist. Handelt es sich um die Anerkennung dessen, was Mensch XY unter Berücksichtigung seiner je besonderen Geschichte, seiner psychosozialen Möglichkeiten in einer speziellen Situation macht, oder gilt die Anerkennung nicht eher abstrakt der Erfüllung seiner Rolle, die ihm die Gesellschaft zuschreibt, nämlich die, überhaupt einer Erwerbsarbeit nachzugehen?

Wie brüchig diese Anerkennung selbst in diesem letzten Falle ist, zeigt sich etwa am Beispiel des Putzmannes, der in einer Runde von Menschen, die sich gegenseitig ihren Berufsstatus mitteilen, als Berufstätiger gewissermassen durchkommt, als Putzmann jedoch belächelt, zumindest jedoch bemitleidet wird. Ist also – um in den Begrifflichkeiten der kritischen Theorie Adornos zu sprechen – die Anerkennung durch Arbeit nicht ein präzises Beispiel der Zwangsidentifizierung des Besonderen aufgrund eines allgemeinen Prinzips? Werden nicht etwa die je einzigartigen Tätigkeiten vergleichbar, messbar gemacht und nur eben aufgrund ihrer Vergleichbarkeit anerkannt? Ich will darauf hinaus, dass es sich in der Regel nicht zwingend um eine Anerkennung handelt, die eben jene Substanz hat, die Integrität und Selbstbewusstsein im psychoanalytischen Sinne ermöglicht. Zugespitzt formuliert, reduziert sich im Kern der Anerkennungsgehalt von Arbeit heute darauf, nicht arbeitslos zu sein beziehungsweise eine gesellschaftliche Zwangsnorm zu erfüllen.

### III. Wer spricht eigentlich von Anerkennung?

»Arbeit schändet nicht, sagen sie, um sich der der anderen umso rationaler zu bemächtigen.« (Horkheimer, Adorno 1996).

Während der herrschende Zeitgeist *jede* Gewissheit in Frage zu stellen vorgibt, hat inzwischen die Annahme einer Anerkennung durch Arbeit den Status allgemeingültiger Wahrheiten erlangt – auch in den Sozial- und Geisteswissenschaften. Das verwundert wenig, *gehört die Annahme doch zum Kern der Arbeitskultur im Kapitalismus*. Auch die Interessen, das System der Lohnarbeit zu erhalten und damit die Bedeutung von Arbeit ideell zu überhöhen, sind gross und vielfältig. Historisch betrachtet ist die ideelle Überhöhung der Arbeit, sieht man einmal von der Katalysatorwirkung der religiösen Entdeckung der Arbeit etwa durch den Protestantismus (und den Zwinglianismus) ab, nicht nur dem bourgeois Interesse geschuldet. Sie ist auch ein paradoxes Produkt des Klassenkampfes. Wir wissen aus vielen sozialhistorischen Studien (Polanyi, 1990), wie überaus gewaltvoll die Lohnarbeit durchgesetzt wurde. Die zu proletarisierenden Massen mussten regelrecht in die neu entstehenden Fabriken gepeitscht und geprügelt werden, bevor die Normen der



Arbeit

Arbeit sukzessive verinnerlicht werden konnten. Die Rolle der Organisationen der Arbeiterbewegung bei der Disziplinierung zur Lohnarbeit darf nicht unterschätzt werden. Die Bekämpfung der ›Vagabonderie‹ und des Bettelns war eines ihrer zentralen Anliegen (Dressen, 1999). Dialektisch betrachtet war letztlich gerade die Sozialdemokratie die endgültige Geburtshelferin der Lohnarbeit, indem sie es aufgab, dagegen anzukämpfen und sich nur noch auf deren Verrechtlichung konzentrierte.

Dennoch war die Geschichte des Klassenkampfes immer auch eine Geschichte der Verweigerung von Arbeit, die in vielen Formen zum Ausdruck kam, vom Pausenüberziehen oder Krankmachen bis hin zur offen artikulierten Kritik der Lohnarbeit, etwa im italienischen Operaismus der 1970er- und 1980er-Jahre (Wright, 2005). Dabei macht die historische Rekonstruktion deutlich, dass die Kritik der Lohnarbeit das Verständnis der Bedeutung menschlicher Tätigkeit schärft. So hatte etwa Marx mit dem heute altmodisch klingenden Begriff der Entfremdung in den Pariser Manuskripten von 1845 die kapitalistische Lohnarbeit auch deshalb kritisiert, weil sie den Erfahrungsreichtum und die Potenziale der Selbstreflexion menschlicher Tätigkeit abschneide (Marx, 1974).

#### IV. Vollbeschäftigung und Kritik der Arbeit

»Wer nicht arbeiten will, der soll auch nicht essen.

Dieser Spruch aus der Bibel ist ein volkstümlicher Grundsatz. Er müsste lauten: Alle sollen essen und so wenig wie möglich arbeiten. Aber auch das ist noch zu allgemein. Die Arbeit zum Oberbegriff menschlicher Betätigung zu machen, ist eine asketische Ideologie. (...) Die proletarische Forderung geht auf die Reduktion der Arbeit. Sie bezweckt nicht, dass in einer künftigen Gesellschaft einer davon abgehalten werde, sich nach seiner Lust zu betätigen.« (Max Horkheimer, alias Heinrich Regius, 1934)

Die Geschichte bisheriger Klassenkämpfe war gekennzeichnet durch einen Dualismus: Einerseits Kampf für die Arbeit (Erhalt und Schaffung von Arbeitsplätzen, bessere Löhne und Arbeitsbedingungen), andererseits Kampf gegen Arbeit beziehungsweise Kampf gegen den ›Lohnarbeitzwang‹. Auch heute gehen die ProtagonistInnen davon aus, dass eine schliesse das andere aus. Wer Vollbeschäftigung will, befürchtet, eine grundsätzliche Kritik der Lohnarbeit könnte schlafende Hunde wecken und die Unternehmensführungen und -verbände wie auch die gesellschaftlichen Institutionen aus ihrer Verantwortung, Arbeit zu schaffen, entlassen. Umgekehrt glauben KritikerInnen der Lohnarbeit, der



Arbeit

realpolitische Kampf für den Erhalt von Arbeitsplätzen rechtfertige an sich schon die existierende Form von Arbeit, die es doch abzuschaffen gelte.

Dieser Dualismus ist verkürzt, ahistorisch und undialektisch. Unter den gegebenen Eigentumsverhältnissen ist der Zwang zur Lohnarbeit eine Tatsache. Dies zu ignorieren ist zynisch gegenüber allen, deren materielle Existenz vom Zugang zur Lohnarbeit abhängt. Mehr noch: Möglichst viele, immer besser bezahlte Arbeitsplätze zu fordern, schliesst überhaupt nicht aus, den repressiven Charakter der Arbeit im kapitalistischen System zu demaskieren und aufzuzeigen, wer von dieser Masquerade profitiert. Letztlich, das wäre meine Pointe, sind realpolitische Forderungen nach mehr Arbeitsplätzen, nach Arbeitszeitverkürzung und besseren Arbeitsbedingungen umso erfolgreicher und wahrscheinlicher, je mehr man auf die Herstellung eines gesellschaftlichen und kulturellen Diskurses hinarbeitet, der die Zumutung und verdrängte Gewalt der Lohnarbeit offen legt und thematisiert.

### Anmerkung und Literatur

- 1 Diese ökonomische Bedeutungszunahme der Erwerbsarbeit wird zusätzlich durch die ›Erwerbsarbeitsabhängigkeit‹ der sozialen Sicherungssysteme verstärkt, die überwiegend durch Lohnbestandteile (beitrags-)finanziert werden. Adorno, Theodor W., Max Horkheimer (1996): *Dialektik der Aufklärung*. Frankfurt/M.
- Dressen, Wolfgang (1999): *Gesetz und Gewalt – 1848: Revolution als Ordnungsmacht*. Berlin.
- Regius, Heinrich (Max Horkheimer) (1934): *Dämmerung*. Zürich.
- Marx, Karl (1974): *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. MEW-Ergänzungsband 1a.
- Marx, Karl (1993): *Das Kapital*, Band 1, MEW 23. Berlin.
- Morgenroth, Christine (1990): *Sprachloser Widerstand – Zur Sozialpathologie der Lebenswelt von Arbeitslosen*. Frankfurt/M.
- Negt, Oskar (2001): *Arbeit und menschliche Würde*. Göttingen.
- Polanyi, Karl (1990): *The Great Transformation – Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt/M.
- Schatz, Holger (2004): *Arbeit als Herrschaft – Die Krise des Leistungsprinzips und seine neoliberale Rekonstruktion*. Münster.
- Sohn-Rethel, Alfred (1975): *Die Formcharaktere der zweiten Natur*. In: Bezzel, Chris et al.: *Das Unvermögen der Realität. Beiträge zu einer anderen materialistischen Ästhetik*. Berlin.
- Wright, Steve (2005): *Den Himmel stürmen*. Hamburg/Berlin.



Arbeit

## Aus dem Leben der Ware Arbeitskraft\*

Für die ›Humanisierungsbewegung‹ der 1970er- und 1980er-Jahre war es ein zentrales Anliegen, dass sich die Technik dem Menschen besser anpasse und die Arbeit existenzsichernd, schädigungsfrei und entwicklungsförderlich sein müsse. Solche Postulate wurden damals in Betriebsprojekten vor allem in der Industrie umgesetzt. Seither sind hinsichtlich der Qualität der Arbeit kaum Fortschritte zu verzeichnen, wie internationale Zahlen über arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme und Unfälle, über Diskriminierung und Ausgrenzung in der Arbeitswelt belegen. Neue Belastungen wie Stress und Angst vor Arbeitsplatzverlust sind hinzugekommen (Tomforde 2004). Heute geht es längst nicht mehr um die Anpassung der Arbeit an ein humanes Mass, eher um die Selektion und Anpassung der Arbeitskraft an vom Markt vorgegebene Funktionen. Ich möchte in groben Linien aufzeigen, wie die Arbeitskraft wieder stärker an den Markt angebunden wurde, welche Rolle das Personalmanagement dabei spielte, wie es sich heute als Ware Arbeitskraft lebt und welche arbeitspolitischen Folgerungen daraus zu ziehen sind.

### Die Bewirtschaftung und Marktanbindung der Arbeitskraft

Die Leitvorstellungen zur Humanisierung der Arbeit prägten die industriellen Arbeitsbeziehungen und begründeten arbeitswissenschaftliche und industriesoziologische Forschungsprogramme. Wissenschaft und Gewerkschaften entwickelten praxisbezogene Konzepte für qualifizierende Arbeitsgestaltung (Duell & Frei 1986), für die Mitbestimmung bei der Arbeitsgestaltung (IGM 1989; Kiefer & Schönland 1988), für die Neuausrichtung von Wirtschaftszweigen (GTCP 1992). Der Diskussion über ein Arbeiten ohne Fließband konnten sich auch die Wirtschaftsverbände in der Schweiz nicht entziehen (GDI 1975). Die Industriosozio-  
logie prognostizierte zu Beginn der 1980er-Jahre in technisch fortgeschrittenen Unternehmen (Chemie, Pharma, Automobil, Maschinen)

gar eine Reprofessionalisierung der Arbeit, das heisst eine Abkehr von der starken Arbeitsteilung, wie sie die wissenschaftliche Betriebsführung nach F. W. Taylor jahrzehntelang forciert hatte. Weit

---

#### Walter Schöni

1955, Dr. phil. I. Sozialwissenschaftler, Dozent für Personalentwicklung, Mitglied der Redaktion Widerspruch, Autor zahlreicher Fachbücher.



Arbeit

weniger interessierte man sich damals für die monotonen Arbeitsbedingungen, für schlecht bezahlte und unsichere Arbeitsverhältnisse in den prekären Industrien und Dienstleistungen (Nahrungsmittel, Verkauf, Handel, Gastgewerbe, Reinigung usw.) – für Bereiche also, wo viele Frauen beschäftigt sind und kaum Ressourcen für arbeitspolitische Innovationen freigemacht werden (Scheele 2005).

Die Humanisierungsziele konnten somit nur für einige wenige Wirtschaftsbereiche Geltung beanspruchen. Über diese Bereiche hinaus existierte damals jedoch ein wirtschaftlicher Minimalkonsens, der besagte, dass die Arbeit gegenüber kurzfristigen Bedürfnissen der Marktökonomie einen gewissen Schutz benötigt, um ihre Produktivität entfalten zu können. Dieser Konsens hielt indessen der neoliberalen Wende im Übergang zu den 1990er-Jahren nicht stand. Die Unternehmen richteten sich noch stärker an den Interessen der Kapitaleigner und an der deregulierten Weltwirtschaft aus. Sie setzten auf schlankere Strukturen und nahmen ihre Gemeinkosten, darunter die Personalkosten, genauer unter die Lupe (Kern & Schumann 1996; Schäppi 1999; Oehlke 2004). Personaleinsatz und Arbeitsqualität wurden in der Tendenz den Verhältnissen im Dienstleistungssektor angeglichen.

Mit dieser Trendwende hat das Personalmanagement, unterstützt von der akademischen Managementlehre, die Methoden der Personalbewirtschaftung verfeinert: Zum einen macht es mit aufwendigen Assessments ›SchlüsselmitarbeiterInnen‹ und ›PotenzialträgerInnen‹ ausfindig, die höhere Leistungsbeiträge bringen würden und in deren Förderung es sich zu investieren lohnt. Zum anderen fährt es beim ›Restpersonal‹ den Betreuungs- und Weiterbildungsaufwand schrittweise herunter (Schöni 1999): Es senkt Personalnebenkosten (Aufwand für Personalversicherungen, Sozialleistungen, Betriebsklima), betreibt Personalselektion nach Alter, Geschlecht und Gesundheit (Ausschluss ›schlechter Risiken‹), minimiert jegliche Absenzen und steigert so die Verfügbarkeit im Arbeitsprozess. Ziel des Personalmanagements ist ein kosten- und leistungsoptimiertes, passgenau zusammengesetztes Gesamtpersonal. Lehrbücher wie jene von Liebel & Oechsler (1994), Hilb (2000) oder Hummel (2001) stellen dafür Sortierkriterien zur Verfügung, so genannte Personalportfolios (siehe Grafik). Darin kommt die Wende deutlich zum Ausdruck: Nicht mehr die Taylorisierung der betrieblichen Arbeit steht im Zentrum, sondern die Masskonfektion (engl.: tailoring) des Personals.

Die Ökonomisierung des Personals konnte unter anderem deshalb so zielstrebig realisiert werden, weil die Stellung der Mitarbeitenden und ihrer Interessenvertretungen im betrieblichen Arbeitsverhältnis geschwächt wurde: Die Arbeitskraft wird wieder enger an den Markt, an



*Das Personalportfolio nach Thomas R. Hummel (2001).*

Leistungsverhalten	hoch	Solider Arbeiter Leistungsträger (work horses, solid citizen)	Spitzenkandidaten  (stars)
	niedrig	Mitläufer  (dead wood)	Fragezeichen (question marks, wild cats, problem employers)
		niedrig	hoch
		Entwicklungspotenzial	

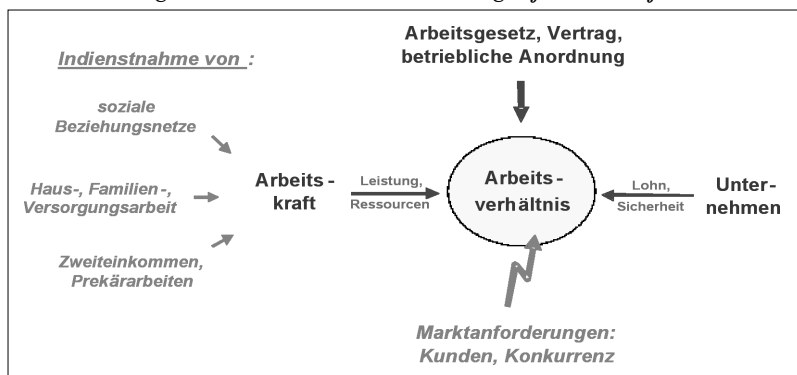
Wie sieht das aktuelle Leistungsverhalten aus? Wie soll das zukünftige Entwicklungspotenzial aussehen?

die Nachfrage und ihre Schwankungen angebunden. Das Management holt den ›Markt‹ gezielt ins Unternehmen, ins Arbeitsverhältnis hinein:

- es vereinbart mit den Mitarbeitenden Leistungsziele und macht Teile des Lohns von der Leistung, vom Umsatz abhängig
- es heizt den internen Wettbewerb zwischen Arbeitsteams oder Organisationseinheiten an (z.B. mit interner Auftragsakquisition, Erfolgsprämien oder Abzügen)
- es integriert den Kunden in den Geschäftsprozess; das Arbeitsteam erhält Kundenkontakt, ist direkt mit Kundenwünschen und Termindruck konfrontiert
- es plant mit minimalen Personalbeständen und deckt höhere Auslastungen mit Temporärkräften ab

Wird das Arbeitsverhältnis enger an die Marktdynamik angebunden, so können Zeitdruck und Mehrarbeit, aber auch Unterauslastung den Kunden oder der Konkurrenz angelastet werden. Die betriebliche Verfü-

*Marktsteuerung des Arbeitsverhältnisses und Folgen für das Umfeld*





Arbeit

gungsgewalt wird durch die angebliche Marktmacht ersetzt, die Verantwortung zur Sicherung der Beschäftigung wird an die beschäftigte Person ausgelagert (Döhl et al. 2000; Pardini & Schöni 2003).

Das marktgesteuerte Arbeitsverhältnis bringt mehr Leistungsdruck und Unsicherheit. Es stabilisiert sich nur dank zusätzlicher Ressourcen aus dem familiären und sozialen Umfeld der Arbeitskraft, die vom Unternehmen gratis genutzt werden (Schöni 2000). Zwar spielen solche Mechanismen auch schon beim Normalarbeitsverhältnis. Werden jedoch Lohn und soziale Sicherheit instabiler und die Erhaltung der eigenen Arbeitsfähigkeit zur Lebensaufgabe, so wird das Verhältnis zwischen Erwerbs- und Versorgungsarbeit und damit jenes zwischen den Geschlechtern im Kern tangiert:

- *Die qualifizierte Arbeitskraft* erfüllt Anforderungen des Arbeits- oder Auftragsverhältnisses (Verfügbarkeit, Laufbahn, Selbstmarketing), indem sie auf den familiären oder einen kommerziellen Service zurückgreift. Pflege des Outfits, emotionaler Rückhalt und Versorgungsarbeit sind Serviceleistungen, die mehrheitlich von Frauen erbracht werden. Und von MigrantInnen, die auch zu prekären Bedingungen Dienste für Arbeitskraft-UnternehmerInnen erbringen (Papouschek & Mairhuber 2003).
- *Weniger qualifizierte und/oder prekär beschäftigte Arbeitskräfte* müssen alle Ressourcen ihres Umfelds mobilisieren, um die gesundheitlichen Belastungen aufzufangen und ihre Existenz zu sichern. Immer öfter braucht es dafür weitere Einkommen, welche die Beschäftigten oder Angehörige erzielen müssen, weil das eine Einkommen nicht reicht, das Arbeitsverhältnis zu unsicher ist. Bei vielen Frauen sind es die eigenen Ressourcen, die intensiver genutzt werden (Mehrfachbelastung).
- *Leistungsgeminderte, zum Beispiel ältere oder behinderte Arbeitskräfte* werden dem Markt beziehungsweise den Kunden des Unternehmens nicht mehr zugemutet. Das Unternehmen stuft sie als unproduktive Personalressourcen ein und überlässt ihre Betreuung dem familiären oder sozialen Beziehungsumfeld und den Sozialwerken.

Fazit: Das marktgesteuerte Arbeitsverhältnis bindet das Umfeld der Beschäftigten stärker in die Absicherung von Lohnabhängigkeit ein. Das soziale Umfeld und das Privatleben der Arbeitnehmenden wird zum sekundären ›Betrieb‹, der die Reproduktion der Arbeitskraft für den Erwerbsarbeitsmarkt zum Ziel hat (Voß & Pongratz 1998).

### Das Marketing der Ware Arbeitskraft

Die Erfahrung der Marktdynamik im Arbeitsverhältnis verbindet sich



Arbeit

mit der generellen Erfahrung als Arbeitskraft-AnbieterIn am Arbeitsmarkt. Beides führt den Beschäftigten den Warencharakter ihrer Arbeitskraft heute wieder deutlicher vor Augen. Gegen die möglicherweise lähmende Einsicht in den Waren- und Objektstatus setzt die neoliberale Programmatik die Leitfigur der ›unternehmerischen‹ Arbeitskraft. Sie lenkt den Blick auf neue Erwerbs- und Laufbahnchancen und bringt den Beschäftigten ein Selbstverständnis nahe, das zum marktgesteuerten Arbeitsverhältnis besser passt (Rau 2005). Dazu gehört die moralische Selbstverpflichtung der Arbeitskraft, sich marktfähig zu halten. Ihr Wert ist nicht mehr die berufliche Perfektion, sondern die Fähigkeit, flexibel in diese oder jene Arbeitsrolle zu schlüpfen. Ihre Identität ist das Konkurrenzereignis, sofort abrufbare Leistungsvermögen.

Der formell *wenig qualifizierten Arbeitskraft*, die prekär beschäftigt oder arbeitslos ist, wird der Arbeitsmarktwert in der Regel einseitig vom Arbeitgeber oder den Arbeitsmarktbehörden zugewiesen. Gerade bei Erwerbslosen werden die Regeln des Warentausches rigoros durchgesetzt, ganz nach der Devise ›Arbeitslosengeld nur gegen Leistung‹. Die Kulturwissenschaftlerin Gerburg Treusch-Dieter (2004) spricht mit Blick auf die deutschen Arbeitsmarktrefor-men (Hartz IV) gar von Arbeitsmannequins, die ihre Arbeitsbereitschaft bekunden, Bewerbungssituationen simulieren und ihr Leistungsangebot vermarkten müssen, selbst wenn keine Nachfrage in Aussicht steht. So wird die Marktanbindung der Arbeitskraft auch in den expandierenden Randregionen des Arbeitsmarktes durchgesetzt.

Grösser ist der Spielraum für die *qualifizierte ›unternehmerische‹ Arbeitskraft* mit verwertbaren persönlichen Ressourcen. Sie bewegt sich am Arbeits- oder Auftragsmarkt und perfektioniert laufend ihr Leistungsangebot (Schöni 2000). Ihr Selbstverständnis und Auftreten lassen sich am Beispiel von PersonalmanagerInnen gut veranschaulichen. Da es deren professionelle Funktion ist, Arbeitskräfte zu bewerten und zu selektionieren, sind sie dazu prädestiniert, Massstäbe für die Arbeitskraft zu setzen. Aufschluss darüber gibt die Art und Weise, wie sich PersonalmanagerInnen in gängigen Personalfachzeitschriften präsentieren: als initiative, kommunikative und beruflich flexible ManagerInnen mit ausgeprägter Individualität, die ihren Alltag im gepflegten Business-Look verbringen, auch mal Betriebsrundgänge machen und ansonsten eine professionelle Distanz zur operativen Arbeitswelt wahren. Sie repräsentieren visuell den Prototypen einer marktgerechten und erfolgreichen Arbeitskraft, der mit ihrer realen, von administrativer Routine und widersprüchlichen Erwartungen geprägten Rolle im Unternehmen sehr oft kontrastiert.



Komplementär zur Selbstdarstellung der PersonalmanagerInnen finden wir in den Fachzeitschriften die Darstellung der Arbeitskraft, des Gegenstands des Personalmanagements. Aufschlussreich ist insbesondere die Werbung von Personaldienstleistern (Personalversicherung, Outplacement-Beratung, Personalvermittlung), die sich an PersonalmanagerInnen richtet. Sie zeigt die Arbeitskraft in stilisierten Ausschnitten aus dem Personalzyklus:

- Die Blue-collar-Arbeitskraft in Aktion: Sie simuliert Arbeit ohne Gegenstand; es sind oft uniformierte Charaktere, reduziert auf manuelle Handhabungsfunktionen.
- Die White-collar-Arbeitskraft in Aktion: Es sind domestizierte, uniformierte Charaktere, oft eingezwängt in Geschlechterklischees (die Sekretärin/der Chef) und reduziert auf Wissens- und Kommunikationsarbeit.
- Die freigesetzte Arbeitskraft: Sie begibt sich gut gelaunt auf den Arbeitsmarkt und sucht sich eine nette neue Umgebung, statt dem bisherigen Job, den sozialen Beziehungsnetzen an der alten Stelle nachzutruuern.
- Die unflexible, nachtragende Arbeitskraft: Sie verkörpert einen letzten Rest nicht-marktkonformer Individualität, visualisiert als geduldiger Dickhäuter, der vieles schluckt, unerwartet aber auch mal los-trampelt.

*Der Personalzyklus – aus dem Leben der Ware Arbeitskraft*

*a) Blue-collar-workers in Aktion*

*b) White collar workers in Aktion*





c) *Freigesetzte, vergnügte Arbeitskraft*



d) *Unflexible, nachtragende Arbeitskraft*



Die Bildsprache des Personalbusiness verrät eine kohärente, von gesellschaftlichen und geschlechtlichen Stereotypen durchsetzte Konzeption der Ware Arbeitskraft. Sie ist adrett, keiner spezifischen beruflichen Identität verhaftet und leicht zu bewirtschaften. Mit der Arbeit verbundene Belastungen, Stress oder Schmutz sind in der bildlichen Darstellung tabu. Bedroht wird die Vorstellungswelt einzig vom humanen Kern der Arbeitskraft, der bezeichnenderweise mit tierischen Assoziationen angedeutet wird. Solche Vorstellungen verdrängen die reale Verwertung und den Verschleiss von Arbeitskraft mit seinen gesundheitlichen und sozialen Folgen.



Arbeit

### Arbeitspolitische Alternativen zur Warenexistenz

Heute scheint die Unterwerfung der Arbeitskraft unter die ›Gesetze des Marktes‹ weit vorangeschritten, sowohl in der Arbeitsrealität als auch in der Vorstellungswelt jener, die professionell mit der Vermarktung von Arbeitskraft befasst sind. Sollten wir deshalb die inhaltliche Seite der Arbeit künftig ausser Acht lassen und uns nur noch mit den formellen Bedingungen des Verkaufs von Arbeitskraft auseinandersetzen (Preis, Nutzungsrechte)? Das hiesse jedoch, einen wesentlichen politischen Gestaltungsanspruch aufzugeben. Die Möglichkeit, die eigene Arbeit – ob bezahlte oder unbezahlte – selber zu gestalten, ist entscheidend für die politische Partizipation, für die Mitbestimmung in der Wirtschaft, für die Lebensqualität in Phasen der Nichterwerbsarbeit und im Alter. Dies belegt die sozialwissenschaftliche Forschung hinlänglich. Die Tatsache, dass die Arbeitsbedingungen breiter Schichten der Erwerbsbevölkerung weder schädigungsfrei noch entwicklungsförderlich sind, unterstreicht die Dringlichkeit fortschrittlicher arbeitspolitischer Initiativen. Sie können an den Postulaten der Humanisierung anknüpfen, dürfen aber die Versäumnisse der Arbeitswissenschaften und der Politik nicht wiederholen. Die nachstehend skizzierten Ansätze dürften auch auf das Interesse vieler Personalverantwortlicher stossen, die den Auswüchsen des Personalmanagements in den letzten Jahren selber zunehmend kritisch gegenüberstehen.

In den Arbeits- und Wirtschaftswissenschaften besteht eine traditionsreiche Blindheit gegenüber *Geschlechterunterschieden*, die aus der Ungleichbehandlung in der Arbeitswelt resultieren: gegenüber Unterschieden in den Erwerbsbiografien und Laufbahnmustern von Frauen und Männern, gegenüber den unterschiedlichen Arbeitsbedingungen in typischen Frauen- und Männerarbeitsbereichen, gegenüber der Diskriminierung bei den Weiterbildungs- und Laufbahnchancen, gegenüber der ungleichen Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit (Papouschek & Mairhuber 2003; Madörin 2005). Die Humanisierungsprojekte haben solche Unterschiede kaum thematisiert; sie setzen auf die (partizipative) Einbindung der Arbeitskräfte ins Arbeitsverhältnis, ohne nach den Auswirkungen für ihr Umfeld zu fragen. Arbeitspolitische Innovationen sind künftig daran zu messen, zu wessen Gunsten oder Ungunsten sie die Lasten und Risiken der Lohnabhängigkeit verschieben, ob sie eine gerechte Verteilung der Erwerbsmöglichkeiten und der Versorgungsarbeiten zwischen den Geschlechtern ermöglichen.

Arbeitswissenschaftliche Analysen müssen heute die ganze Tragweite der *hohen körperlichen und psychischen Belastungen im Arbeitsprozess*, des ungenügenden Gesundheitsschutzes und der gesellschaftlichen Folge-



Arbeit

kosten sichtbar machen. Die ansteigenden Invalidisierungs- und Sozialhilfequoten führen zwar regelmässig zu heftigen Reaktionen in der Medienöffentlichkeit. Die Reaktionen bleiben jedoch hilflos, weil sie die tieferen Ursachen, nämlich die rigide Personalbewirtschaftung in den Unternehmen, die marktbestimmten Belastungen und die Kostenabwälzung auf das gesellschaftliche Umfeld nicht ernsthaft einbeziehen (Reusch 2003). Die Belastungen wirken sich für Frauen und Männer aufgrund der unterschiedlichen Tätigkeitsschwerpunkte spezifisch aus (Tomforde 2004). Arbeitspolitische Ansätze müssen der Prävention in der Arbeitssicherheit und im Gesundheitsschutz, der Durchsetzung bestehender gesetzlicher Arbeitssicherheitsregelungen und dem Ausbau der Mitbestimmung der Arbeitnehmenden in diesen Fragen mehr Aufmerksamkeit widmen (Oehlke 2004).

Die Kernfragen der menschengerechten Arbeitsgestaltung wieder aufgreifen heisst, ihre *wirtschafts- und unternehmenspolitischen Implikationen* einzubeziehen. Es ist den Humanisierungsansätzen zugute zu halten, dass sie den inneren Bezug zwischen menschengerechter Arbeitsgestaltung und substanzieller Mitbestimmung begriffen haben und auch unternehmenspolitische Implikationen reflektierten. Heute gibt es in Lehre und Forschung, zumindest in der Schweiz, kaum noch vergleichbare Konzeptionen. Die Gewerkschaften haben dieses Terrain Mitte der 1990er-Jahre weitgehend aufgegeben, um sich dem Kampf gegen Abbau und Privatisierung zuzuwenden. Heute wird wieder an (thematisch erweiterten) arbeits- und industriepolitischen Konzepten gearbeitet. Ich verweise exemplarisch auf das Projekt ›Gute Arbeit‹ der IG Metall, das handlungsorientierte Ansätze gegen die Prekarisierung und für eine lernförderliche und altersgerechte Gestaltung der Arbeit konzipiert (Pickshaus 2005; [www.igmetall.de](http://www.igmetall.de)). Ebenfalls zu erwähnen ist das Netzwerk feministische Arbeitsforschung, das sich der Erforschung von Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit widmet (Scheele 2005; [www.gendanz.de](http://www.gendanz.de)).



Arbeit

## Anmerkung und Literatur

- \* Eine längere Fassung dieses Beitrags mit ausführlicheren Theoriebezügen ist in der Zeitschrift *Widerspruch*, Heft 50/2006 erschienen. ([www.widerspruch.ch](http://www.widerspruch.ch))
- Döhl, Volker, Nick Kratzer, Dieter Sauer (2000): *Krise der Normalarbeitspolitik – Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an die Arbeitspolitik*. In: *WSI-Mitteilungen*, Heft 1.
- Duell, Werner und Felix Frei (1986): *Leitfaden für qualifizierende Arbeitsgestaltung*. Lehrstuhl für Arbeits- und Organisationspsychologie, ETH Zürich, Köln.
- GDI (1975): *Arbeiten ohne Fließband*. Brennpunkte Nr. 2, Gottlieb-Duttweiler-Institut für wirtschaftliche und soziale Studien, Rüschlikon, Zürich.
- GTCP (1992): *Textil Arbeit Zukunft – Industriepolitische Zielsetzungen für die Textilbranche*. Gewerkschaft Textil Chemie Papier, Zürich.
- Hilb, Martin (2000): *Integriertes Personal-Management, Ziele – Strategien – Instrumente*. Neuwied.
- Hummel, Thomas R. (2001): *Erfolgreiches Bildungscontrolling – Praxis und Perspektiven*. Heidelberg.
- IGM (1985): *Das 10-Schritte-Programm – Eine Hilfe zur Selbsthilfe für Betriebsräte bei betrieblichen Rationalisierungsvorhaben in der Produktion*. Aktionsprogramm Arbeit und Technik, Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland, Frankfurt/M.
- Kern, Horst und Michael Schumann (1996): *Vorwärts in die Vergangenheit? Zustand der Arbeit – Zukunft der Arbeit*. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte* Nr. 11–12.
- Kiefer, Barbara und Dieter Schönland (1988): *Mitbestimmung bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen*. Ein praktischer Ratgeber. Handbücher für den Betriebsrat, Band 2, Köln.
- Liebel, Hermann J. und Walter A. Oechsler (1994): *Handbuch Human Resource Management*.
- Madörin, Mascha (2005): *Feministische Ökonomiekritik und Wirtschaftspolitik*. In: *Widerspruch*, Heft 48, Zürich.
- Oehlke, Paul (2004): *Arbeitspolitik zwischen Tradition und Innovation – Studien in humanisierungspolitischer Perspektive*. Hamburg.
- Papouschek, Ulrike und Ingrid Mairhuber (2003): *Was tut Not? Anmerkungen zu einer geschlechtersensiblen Arbeitsforschung*. In: *Kurswechsel* 3, Wien.
- Pardini, Giorgio und Walter Schöni (2003): *Arbeit und Berufsperspektiven in Call Centers – Die Marktanbindung der Beschäftigten in der Dienstleistungsökonomie*. In: *Widerspruch*, Heft 45, Zürich.
- Pickshaus, Klaus (2005): *›Gute Arbeit‹ als neuer strategischer Ansatz*. In: Richard Detje, Klaus Pickshaus, Hans-Jürgen Urban (Hg.): *Arbeitspolitik kontrovers – Zwischen Abwehrkämpfen und Offensivstrategien*. Hamburg.
- Rau, Alexandra (2005): *Psychopolitik als Regierungsweise – Zur Subjektivierung von Arbeit*. In: *Widerspruch*, Heft 49, Zürich.
- Reusch, Jürgen (2003): *Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz. Belastungswandel im flexiblen Kapitalismus*. In: Jürgen Peters und Horst Schmitthener (Hg.): *Gute Arbeit – Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*. Hamburg.
- Schäppi, Hans (1999): *Verwaltung von ›Humanressourcen‹ oder Personalförderung? – Globale Wirtschaft, Managementstrategien und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*. In: Walter Schöni und Karlheinz Sonntag (Hg.): *Personalförderung im Unternehmen*. Zürich.
- Scheele, Alexandra (2005): *The future of work – what kind of work? Impacts of gender on the definition of work and research methodology*. In: *Transfer, European Review of Labour and Research*, Nr 1.
- Schöni, Walter (1999): *Personalförderung und Macht im betrieblichen Sozialsystem*. In: Walter Schöni und Karlheinz Sonntag (Hg.): *Personalförderung im Unternehmen*. Zürich.
- Schöni, Walter (2000): *Die unternehmerische Arbeitskraft – Eine neue Leitfigur neoliberaler Wirtschaftspolitik*. In: *Widerspruch*, Heft 39, Zürich.
- Tomforde, Elke (2004): *Gesundheitsrisiken in der Arbeitswelt – Intensivierte Nutzung der Humanressourcen und geschlechtsspezifische Wirkungen*. In: *Widerspruch* Heft 46, Zürich.
- Teusch-Dieter, Gerburg (2003): *Das Arbeitsmannequin – Von der Produktion zum Dienst*. In: Alexander Meschnig und Mathias Stuhr (Hg.): *Arbeit als Lebensstil*. Frankfurt/M.
- Voss, G. Günter und Hans J. Pongratz (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, Heft 1.



Arbeit

## Das Ende des Zuckergusses: Die 35-Stunden-Woche in Frankreich

### Rückblick auf eine Reform zwischen progressivem Anspruch und neoliberaler Pervertierung

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden pro Woche ist in Frankreich bereits eine ältere gewerkschaftliche Forderung. Es waren die beiden grössten Gewerkschaftsbünde, die sie in den späten 1960er- und frühen 1970er-Jahren aufstellten: Die damals KP-nahe Gewerkschaft CGT und die einst eher links-undogmatische CFDT. 1972 wurde die Forderung in das Programm der ›Linksunion‹, der Allianz der sozialistischen und kommunistischen Partei, aufgenommen. Nach dem Regierungsantritt dieser beiden Parteien im Mai/Juni 1981 stand die Einführung der 35-Stunden-Woche bis ins Jahr 1985 offiziell auf der Tagesordnung. Im Zuge der »notwendigen Anpassung an die wirtschaftlichen Realitäten« und der unter François Mitterrand eingeschlagenen »Wende zur Austeritätspolitik« (*tournant de la rigueur*, Frühjahr 1983) verschwand der Plan allerdings schnell in den Schubladen.

Der sozialliberale Wirtschaftspolitiker Dominique Strauss-Kahn (DSK), der ab 1993 eine Lobbygruppe der französischen Privatindustrie bei der EU-Kommission in Brüssel – *den Cercle de l'industrie* – leitete und unter Lionel Jospin Wirtschaftsminister (1997 bis 99) werden sollte, grub die Idee in den 1990er-Jahren wieder aus. Als Jospins Wahlkampfleiter bei der Präsidentschaftswahl vom April 1995 nahm er ein entsprechendes Konzept in das Wahlkampfprogramm auf. In diesem Konzept hatte die Reformvorstellung freilich eine andere Bedeutung gewonnen: Die Arbeitszeitverkürzung sollte den abhängig Beschäftigten als ›Gegenleistung‹ angeboten werden – im Austausch dafür, dass sie flexible, je nach dem Bedarf der Unternehmen variierende Arbeitszeiten akzeptierten. Damit sollte die Wirtschaft des Landes endlich ›modernisiert‹ werden, im Idealfall im Konsens zwischen den ›aufgeschlossenen‹ Fraktionen des Kapitals und den Gewerkschaften oder einem Teil von ihnen.

---

#### Bernard Schmid

Geboren 1971 in Radolfzell/Bodensee, Jura-studium, seit 1992 zeitweise und seit 1995 dauerhaft in Paris lebend, derzeit Abschluss einer Promotion/Doktorarbeit in Jura (Arbeitsrecht), Aktivität als freier Journalist – u.a. WOZ, Labournet.de, telepolis

#### Jospins 35-Stunden-Woche: Bestandteil der neoliberalen ›Modernisierung‹?

Am 10. Oktober 1997 rief der vier Monate zuvor gewählte Premier-



Arbeit

minister Lionel Jospin seine Regierung, die Arbeitgeberverbände und die grösseren Gewerkschaften in seinem Amtssitz zu einem ›Sozialgipfel‹ zusammen. Das Treffen sollte den Startschuss für die Umsetzung der zuvor angedachten Reform im ›sozialpartnerschaftlichen‹ Konsens abgeben. Dieser Plan scheiterte jedoch: Der oberste Chef des Arbeitgeberverbands CNPF (heute MEDEF), Jean Gandois, weigerte sich strikt, einem solchen ›Deal‹ zuzustimmen. In seinen Augen handelte es sich um eine unzulässige Einmischung der Politik in die Angelegenheiten der Unternehmer.

In der Folgezeit setzte die Regierung die ›Reform‹ dennoch um, und zwar in Gestalt zweier Gesetze, die im Juni 1998 und im Januar 2000 in Kraft traten. Der zeitliche Abstand zwischen der Verabschiedung der beiden Gesetze sollte dazu dienen, in den einzelnen Unternehmen Betriebsvereinbarungen abzuschliessen, in denen die Modalitäten des ›Deals‹ festgeschrieben würden. Eine solche Betriebsvereinbarung – und damit ein Konsens zwischen Arbeitgeber und Gewerkschaften auf lokaler Ebene – war in der ersten Phase (1998/99) die Voraussetzung dafür, dass in einem Unternehmen die Arbeitszeit überhaupt verkürzt werden konnte. Um den Arbeitgebern die Aushandlung von Betriebsvereinbarungen schmackhaft zu machen, gewährte man ihnen erhebliche Nachlässe bei den Lohnnebenkosten und vor allem bei den Sozialabgaben, die in die sozialen Sicherungssysteme fliessen. Jeder Betrieb, der die Arbeitszeit um zehn Prozent oder mehr verkürzte und mindestens sechs Prozent zusätzliches Personal während mindestens zwei Jahren beschäftigte, durfte für fünf Jahre massiv weniger Sozialabgaben bezahlen. Man sieht an den Diskrepanzen in den Massgaben, dass den Arbeitgebern erhebliche ›Geschenke‹ gemacht wurden: Zehn Prozent Arbeitszeitverkürzung, aber nur mindestens sechs Prozent mehr Personal, was eine Leistungsverdichtung impliziert; fünf Jahre weniger Lohnnebenkosten werden gewährt, obwohl die Beschäftigtenzahl nur mindestens zwei Jahre erhöht werden soll. Auf keinen Fall sollte die Gewinnmarge der Betriebe reduziert und mitnichten die bestehende Aufteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts zwischen Unternehmensprofiten auf der einen und Löhnen (inklusive Lohnnebenkosten, die der Finanzierung der sozialen Sicherungssysteme dienen) auf der anderen Seite angetastet werden.

In einer zweiten Phase, ab Februar 2000, sollten alle Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten die Verkürzung der gesetzlichen Jahresarbeitszeit verbindlich umsetzen. Mit dieser Regelung wollte man die Unternehmen anstacheln, noch vor Erreichen dieser *Deadline* Betriebsvereinbarungen mit einer oder mehreren der in ihren Betrieben vertretenen



Arbeit

Gewerkschaften abzuschliessen.<sup>1</sup> Dort, wo es keine lokalen Gewerkschaftssektionen auf Betriebsebene gab, war nicht etwa vorgesehen, die Arbeitszeitreform durch Branchenkollektivverträge (*GAV*) umzusetzen. Vielmehr wurden eigens neue gesetzliche Regelungen eingeführt, die es den Arbeitgebern erlaubten, eine Betriebsvereinbarung beispielsweise mit einem Lohnabhängigen auszuhandeln, der nicht gewerkschaftlich organisiert, aber mit einem speziellen ›Verhandlungsmandat‹ eines Dachverbandes ausgestattet war. Die politische Vorgabe lautete also ganz klar, den Konsens zwischen Kapitel und Arbeit auf ›Mikroebene‹, also auf einzelbetrieblicher Ebene zu privilegieren. Eine übergreifende Arbeitszeitpolitik, die gesamtgesellschaftliche Massstäbe im Blick hat, schied damit aus. Stattdessen konnten sich die einzelnen Betriebe auf das Arbeitsplatzargument stützen, um oftmals erhebliche Zugeständnisse der Lohnabhängigen herauszuholen.

Als mögliche ›Gegenleistungen‹ für die Verkürzung der Wochenarbeitszeit hatte Premierminister Jospin in seiner Rede am Sozialgipfel von 1997 explizit die Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation sowie eine ›Mässigung‹ bei den Löhnen genannt. In der Praxis wurde aber nur selten eine Lohnsenkung im wörtlichen Sinne vereinbart (weniger als 10 Prozent der Betriebsvereinbarungen). Etwas häufiger war dagegen die Verpflichtung der unterzeichnenden Gewerkschaften, sich punkto Lohnforderungen in den kommenden Jahren zurückzuhalten. Das ist aber nicht das entscheidende Zugeständnis, das die Gewerkschaften machen mussten. Hingegen enthalten 80 bis 90 Prozent der abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen Regelungen über variable Arbeitszeiten.

### Eine vorläufige Bilanz der 35-Stunden-Reform

Als vorläufige Bilanz der damaligen Arbeitsreform lässt sich festhalten, dass der Beschäftigungseffekt vergleichsweise gering ausfällt oder jedenfalls geringer als erwartet. Wie das *Commissariat général* au Plan, eine staatliche Wirtschaftsbehörde, im Jahr 2001 informierte, wurden in Frankreich in der letzten Wachstumsperiode (1997 bis 2000) insgesamt 1,375 Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Dieser Erfolg ist vor allem im Zusammenhang mit der Einführung neuer Technologien wie des Internets zu sehen. Nur 240'000 dieser Arbeitsplätze sind gemäss dem *Commissariat* eine Folge der 35-Stunden-Reform. Offenbar hat die damit einhergehende Flexibilisierung der Arbeitszeiten sowie eine Leistungsverdichtung und -intensivierung den erwarteten Beschäftigungseffekt grossenteils absorbiert. Manche Wirtschaftswissenschaftler debattieren jedoch kontrovers über diesen Befund: Die Arbeitszeitverkürzung der



Arbeit

Jahre 1998 bis 2000 habe zwar keinen bedeutenden direkten Beschäftigungseffekt geschaffen, doch sei der indirekte Effekt zu sehen, der verhindert habe, dass die technologische Modernisierung während der Wachstumsphase der späten 1990er-Jahre mit noch mehr Arbeitsplatzvernichtungen in anderen Sektoren einhergegangen sei.

Was die Auswirkungen auf die Lohnabhängigen betrifft, so ist je nach sozialer Situation und Beschäftigungslage zu differenzieren. Am 15. Mai 2001 fasste die (eher konservative) Tageszeitung *France Soir* eine Studie aus dem Arbeitsministerium folgendermassen zusammen: »Je nachdem, ob man Kader oder aber ›einfacher Arbeiter‹ ist, fallen die Auswirkungen der 35-Stunden-Woche unterschiedlich aus. Und es sind vor allem die Kader, die sich am zufriedensten mit der Arbeitszeitverkürzung zeigen.« Tatsächlich profitierten die Kader – also die höheren und leitenden Angestellten – in Form ganzer, über das Jahr verteilter Urlaubstage. Und die Tourismusindustrie frohlockte über eine steigende Zahl an Kurzurlaube und Wochenend-Reisen, was vor allem auf diesen Teil der Beschäftigten zurückgeht. Dieser bezahlte dafür aber oft einen hohen Preis: Die so genannten Aubry-Gesetze sehen ausdrücklich vor, dass für die Kader, anders als für Arbeiter und ›einfache‹ Angestellte, nur mehr die Zahl der Arbeitstage pro Jahr, aber nicht mehr die Länge der Arbeitszeit pro Tag gemessen wird. Andere Beschäftigte hingegen sehen sich die Verkürzung der Arbeitszeit in Form einzelner Stunden angerechnet, was wesentlich geringere Veränderungen im Lebensrhythmus nach sich zieht.

Ferner hiess es in dem oben zitierten Artikel: »Bei den einfachen Angestellten oder Arbeitern klingt das anders. So zeigt eine Studie des Gewerkschaftsbunds CFDT im Bausektor von Anfang des Jahres, dass sich die Bedingungen im Arbeitsleben verschlechtern. (...) Die Beschäftigten des Sektors legen einen markanten Pessimismus an den Tag, was die Entwicklung der Arbeitsbedingungen, des Rhythmus und der Intensität der Arbeit, aber auch die Entwicklung der Löhne betrifft.« Die Wirtschaftszeitung *La Tribune* vom 19. Juni 2001 sah aber auch für die leitenden Angestellte Nachteile: »Stress und Müdigkeit für die Kader« lautete die Überschrift. Einer Untersuchung zufolge zeigte sich dennoch die Mehrheit der Befragten global mit der Arbeitszeitverkürzung einverstanden: 58 Prozent betrachteten sie als Verbesserung des täglichen Lebens, 29 Prozent sahen keine Veränderung, und für 13 Prozent stellte sie eine Verschlechterung dar. Doch befragte man die Beschäftigten nach ihren konkreten Arbeitsbedingungen, dann sah die Verteilung von Zufriedenheit und Unzufriedenheit schon anders aus: 46 Prozent stellte in dieser Hinsicht weder eine Verbesserung noch Verschlechterung fest,



Arbeit

29 Prozent konstatierten eine Verschlechterung und nur 25 Prozent eine Verbesserung.

Insofern lässt sich das Fazit ziehen, dass die damalige Reform der gesetzlichen Arbeitszeit zwar von vielen Menschen insofern als Erleichterung erlebt wurde, als sie ihnen erlaubte, für längere Zeiträume als bisher dem Arbeitsleben und seinen Zwängen zu entfliehen. Demgegenüber war die Reform sehr häufig mit einer Zunahme von Zwängen, mit Leistungsverdichtung und zunehmend irregulären Arbeitsrhythmen innerhalb des Berufslebens verbunden. Das Ziel, das Arbeitsleben selbst zu verbessern, ist durch die konkreten Modalitäten der Reform eher in weitere Ferne gerückt als bisher. Zugleich aber konzentrieren sich viele Beschäftigte, die an diesem Punkt resignieren, nunmehr auf die Ausgestaltung ihrer Freizeit, da die Aubry-Gesetzgebung die entsprechenden Spielräume erweitert – die nötigen finanziellen Mittel natürlich vorausgesetzt.

### Die Gegenreform der konservativ-liberalen Regierung

Die im Jahre 2002 gewählte konservativ-liberale Regierung, die zunächst von Jean-Pierre Raffarin geführt wurde, plante von Anfang an, Teile der Gesetzgebung zur 35-Stunden-Woche aus den Jahren 1999/2000 rückgängig zu machen. Die konkreten Modalitäten einer ›Rückwärts-Reform‹ waren innerhalb der Regierungspartei UMP aber umstritten. Die Auseinandersetzung ging darum, ob man die beiden Aubry-Gesetze zur 35-Stunden-Woche einfach abschaffen sollte, um das in den Augen der Rechten ›hässliche Symbol‹ zu entfernen – oder ob man dessen Grundstruktur beibehalten und vorzugsweise die darin enthaltenen Flexibilisierungsspielräume ausweiten sollte. Die zweite Variante setzte sich schliesslich durch.

Der Streit wurde von den Kontrahenten, dem derzeitigen Parteichef Nicolas Sarkozy und Präsident Jacques Chirac, die sich in der UMP einen heftigen Machtkampf liefern, beinahe zum Glaubenskonflikt hochstilisiert. Sarkozy machte sich im Frühsommer 2004 vor einem begeisterten kleinbürgerlichen Publikum zum Fürsprecher der vermeintlich radikaleren Abschaffungslösung. Davon wollte aber letztlich auch das Arbeitgeberlager, jedenfalls das Grosskapital und dessen Interessensverband MEDEF, nichts wissen. Es waren höchstens aufgeregte Mittelständler und Kleinunternehmer, die es anders sahen, weil sie nicht denselben strategischen Weitblick aufweisen wie die MEDEF-Kapitäne oder weil sie mit ihren Unternehmen einfach geringere Spielräume haben.

Bei den dominierenden Kapitalfraktionen verstand man sehr wohl,



Arbeit

dass man mit den Aubry/Jospin-Gesetzen auch riesige Vorteile hatte, namentlich in Gestalt der flexibilisierten Arbeitszeiten und der Reduktion der Sozialabgaben und Lohnnebenkosten. Und die wollte man behalten! Für diese Arbeitgeber ging es lediglich darum, die vorhandenen Spielräume noch weiter zu ihren Gunsten auszunutzen, vor allem aber die Obergrenzen für die Ausdehnung der Arbeitswochen anzuheben. Diese Strategie wurde schliesslich von Erfolg gekrönt. Ein entsprechender Gesetzentwurf der konservativen Regierungspartei UMP wurde im Februar und März 2005 in beiden Kammern des französischen Parlaments angenommen. Nachdem Präsident Jacques Chirac die Vorlage unterzeichnet hatte, trat sie am 1. April 2005 unter dem Namen ›Gesetz zur Reform der Organisation der Arbeitszeit im Unternehmen‹ in Kraft.

Seitdem gibt es kaum noch eine definitive Obergrenze für Überstunden in Frankreich. Die vom Gesetz vorgesehene theoretische Obergrenze wird auf 220 Überstunden pro Jahr angehoben – ausser bei Bestehen einer Betriebsvereinbarung, die ebenso nach unten wie nach oben abweichen kann. Die 220 Stunden pro Jahr entsprechen vier Stunden pro Woche oder einer Rückkehr zur 39-Stunden-Woche, aber mit einem wichtigen Unterschied: Überstunden werden nämlich dann und nur dann geleistet, wenn der Arbeitgeber sie anordnet – aber sie werden nicht angeordnet, folglich auch nicht bezahlt, wenn der Arbeitgeber sie nicht benötigt. Damit gibt es keine Garantie für eine entsprechende Lohnhöhe, ebenso wenig für längerfristig stabile Arbeitszeiten. ›Freiwillig‹ mehr arbeitende Lohnabhängige können diese gesetzliche Maximalgrenze für Überstunden künftig jedoch auch überschreiten, was bisher rechtlich vollkommen unzulässig war. Die einzigen legalen Grenzen sind dann noch die Vorschriften, wonach Lohnabhängige höchstens 48 Stunden (oder in begründeten Ausnahmefällen vorübergehend 60 Stunden) pro Woche arbeiten dürfen.

Ferner entfällt in dieser Konstellation der bisher obligatorische Freizeitausgleich: Die auf einem ›Zeitsparkonto‹ (*Compte épargne-temps*, CET) registrierten Überstunden können künftig auch ausbezahlt statt durch Freizeit ausgeglichen werden. Dasselbe gilt für bis zu zwei Urlaubswochen pro Jahr. Und bestand bisher eine Obergrenze von fünf Jahren, binnen derer das Zeitkonto geleert werden musste, so kann es fortan auf unbestimmte Zeit hin aufgefüllt werden. Lohnabhängige, die um die Zukunft ihres Arbeitsplatzes oder um die Höhe ihrer späteren Rente fürchten, können dieses Konto also über etliche Jahre hin auffüllen, das Geld wird vom Unternehmen angespart. Was passiert, falls der Betrieb dann pleite ginge, dürfte zukünftig noch ein haariges Problem für Rechtsanwälte und Gerichte darstellen.



Arbeit

## Sozialdemokratische Spitzenpolitikerin zieht negative Bilanz

Sicherlich aus taktischen Gründen – im Frühling 2007 stehen die Präsidentschaftswahlen an – hat eine sozialdemokratische Spitzenpolitikerin unterdessen eine fast vernichtende Bilanz der Arbeitszeitreform ihrer eigenen Parteifreunde gezogen. Ségolène Royal, die höchstwahrscheinlich im November 2006 zur Präsidentschaftsbewerberin der französischen Sozialdemokratie gekürt werden wird, übte Anfang Juni dieses Jahres auf ihrem Vorwahlkampf-Blog ([www.desirsdavenir.org](http://www.desirsdavenir.org)) deutlich Kritik an den Gesetzen von 1998 und 2000 zur 35-Stunden-Woche. Dabei griff die Dame eine Kritik auf, die gewerkschaftliche und linke Kreise schon sehr früh äusserten.

»Ihr Gegenstück (der Arbeitszeitreform, Anm. d. Verf.) war eine spektakuläre Aufweichung der Arbeitszeitorganisation und eine erhöhte Flexibilität«, schrieb Royal dazu. Und sie konstatierte, dass die offizielle Arbeitszeitverkürzung (um 4 Stunden wöchentlich, zumindest im Jahresdurchschnitt) »sich für die Arbeiterinnen in der Textilindustrie in Wirklichkeit auf 2,5 Stunden, ja nur auf 1,5 Stunden« beschränkte. Das trifft deshalb zu, weil die Arbeitgeber durch Neuberechnungen der Pausen, Umkleidezeiten und anderem mehr auch noch den mageren Effekt zugunsten der Lohnabhängigen anknabberten und teilweise rückgängig machten. »Gegenüber 10 Prozent vor der Reform«, liest man ferner bei Royal, hätten »heute 40 Prozent der französischen Lohnabhängigen variable, unregelmässige Arbeitszeiten. Also mehr, als es bei den US-amerikanischen Lohnabhängigen der Fall ist.«

Zweifelsohne hat Ségolène Royal diese zutreffende Kritik hauptsächlich deshalb formuliert, weil sie vermeiden möchte, im Wahlkampf mit diesem Thema konfrontiert zu werden. Im Übrigen konnte sie so auch gleich noch zwei potenzielle Mitbewerber um die sozialdemokratische Präsidentschaftskandidatur schwer schädigen, nämlich Ex-Premierminister Lionel Jospin und seine frühere Arbeitsministerin Martine Aubry. Denn beide tragen in hohem Masse politische Mitverantwortung für die Negativbilanz der damaligen Reform. Konkrete Verbesserungsvorschläge, die über die blosse Feststellung und Beschreibung der angerichteten Schäden hinaus reichen würden, machte Royal bisher allerdings nicht.

### Vorläufiges Fazit: Misstrauen ist angebracht

Letztlich bildete die Reform der gesetzlichen Wochen- respektive Jahresarbeitszeit unter Jospin vor allem den »Zuckerguss«, der dafür sorgen sollte, dass die Lohnabhängigen die bittere Pille besser schluckten, die ihnen gleichzeitig in Form von Jahresarbeitszeiten und nach Bedürfnis-



Arbeit

sen der Betriebe variierenden Arbeitswochen verabreicht wurde. Die Änderung, die die seit 2002 amtierende konservativ-liberale Regierung an diesem Gesetz vornahm, bestand vor allem darin, den Zuckerguss zu entfernen – und die bittere Pille weiterhin zu verabreichen.

Sofern man eine Lehre allgemeinerer Natur daraus ziehen kann, dann wohl diese: Wer angesichts unterschiedlicher oder gar antagonistisch gelagerter sozialer Interessen vorgibt, beiden streitenden Seiten einen Gefallen tun zu können/wollen, wird (mindestens) eine von ihnen enttäuschen müssen. ›Sozialen Wohltaten‹, die nicht mit einer Umverteilung des gesellschaftlichen Mehrprodukts von ›oben‹ nach ›unten‹ einher gehen, sondern mit dem erklärten Willen, die Arbeitsproduktivität und die Profitmarge der Unternehmen zu steigern, muss man grundsätzlich mit dem gebotenen Misstrauen begegnen. Unter den gegebenen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen drohen sie sich schnell in ein Instrument zur Durchsetzung der dominierenden Interessen zu verwandeln.

### Anmerkung

- 1 Nach bis dahin geltendem Recht konnten in Frankreich Betriebsvereinbarungen nur mit Gewerkschaften, nicht aber etwa mit dem Comité d'entreprise (dem Pendant zum deutschen Betriebsrat und zur schweizerischen Betriebs- oder Personalkommission) abgeschlossen werden. Die Gesetze zur Umsetzung der Arbeitszeitreform von 1998 und 2000 haben diese strikte Beschränkung jedoch stark gelockert.



Service public

## Der Service public gehört allen

Die Bedeutung des Service public ist historisch gewachsen. Mit dem entsprechenden Konzept sind bedeutende gesellschaftliche Werte und Ziele verknüpft, für die sich die Gewerkschaften seit ihrem Bestehen eingesetzt haben: Soziale Gerechtigkeit, Chancengleichheit, Solidarität. Die öffentlichen Infrastrukturbetriebe und Dienste stellen die flächendeckende Versorgung in den Vordergrund, sichern die Rechte der Arbeitnehmenden, schaffen Arbeitsbedingungen mit Vorbildfunktion für andere Branchen, ermöglichen den gesellschaftlichen Wohlstand, dienen dem Wirtschaftsstandort und fördern die Demokratie. Mit dem Service-public-Konzept können die Gewerkschaften aufzeigen, dass demokratische Instrumente zu Verfügung stehen, um neoliberale Politikkonzepte zu stoppen. Der rechtsbürgerlich dominierte Bundesrat versucht seit seiner Amtseinsetzung im Dezember 2003, ein radikales Staats- und Sozialabbauprogramm durchzupeitschen. Für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter heisst das: Wir müssen mächtiger werden. Das können wir erreichen, indem wir ein Service-public-Konzept für einen starken sozialen Staat mit solidarischen Bürgerinnen und Bürgern vertreten.

### Ein Service public für die gesamte Bevölkerung

Gut funktionierende, qualitativ hoch stehende und demokratisch kontrollierte öffentliche Dienste sind die Voraussetzung für motivierte und selbstbewusste Arbeitnehmende im Service public, für einen optimalen Wirtschaftsstandort und eine soziale Gesellschaft mit selbstbestimmten Bürgerinnen und Bürgern. Diese Bedingungen sind in der Schweiz immer noch weitgehend gegeben, was hauptsächlich das Verdienst der Gewerkschaften ist. Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter werden zwar als ›rückwärtsgewandt‹ und ›Besitzstand wahrend‹ beschimpft, doch gerade sie haben bisher dafür gesorgt, dass öffentliche Infrastrukturen und Dienste mit flächendeckender Grundversorgung und Versorgungsgarantie nicht zerschlagen wurden und für die gesamte Bevölkerung erschwinglich sind. Nach wie vor garantiert ist ausserdem, eine wesentliche soziale Errungenschaft, die demokratische Mitsprache.

---

#### Christine Goll

1956, ist Präsidentin der Gewerkschaft des Personals öffentlicher Dienste (vpod) und Zürcher SP-Nationalrätin.



Service public

Die bisherigen Liberalisierungsschritte bei Bahn, Post und Telekommunikation haben die Führungsrolle des Staates und der Politik nicht grundsätzlich in Frage gestellt. Der Bund ist beispielsweise nach wie vor Eigner der Grossbetriebe von SBB, Post und Swisscom. In den Bereichen Stromversorgung, öffentlicher Verkehr und Post hat die Schweiz trotz enormen Drucks von Seiten der Wirtschaftslobby entschieden weniger liberalisiert als andere Länder vor allem innerhalb der EU. Wenn die Liberalisierungswut auszuarbeiten droht, stehen die Schweizer Bürgerinnen und Bürger auf die Bremse. Die Gewerkschaften und die Linke haben in jüngster Vergangenheit bewiesen, dass sie hier die Mehrheit der Bevölkerung hinter sich haben. Weitere Liberalisierungs- und Privatisierungsbestrebungen stossen auf breiten Widerstand. Denn realisierte Beispiele – sei es das kalifornische Strom-Blackout, der Bankrott der britischen Bahnen oder die Pleiten in der Luftfahrt bis zum Grounding der Swissair – haben eindrücklich gezeigt, wie destruktiv die marktgläubige Profitmaximierung wirkt. Sie zerstört historisch gewachsene Strukturen, verhindert die demokratische Einflussnahme und enteignet die Bürgerinnen und Bürger.

Ein wichtiger Gradmesser auf nationaler Ebene war die Volksabstimmung über das Elektrizitätsmarktgesetz (EMG) im September 2002. Tatsächlich hätte die Strommarktöffnung, die die bürgerliche Mehrheit im eidgenössischen Parlament beschlossen hatte, weder die Versorgungssicherheit noch Preiskontrollen garantiert. Denn entgegen den Behauptungen der Bürgerlichen führt die Liberalisierung nicht zwangsläufig zu tieferen Preisen. Mit diesem Argument hatte der Wirtschaftsdachverband Economiesuisse in der Abstimmungskampagne versucht, die Stimmberechtigten zu ködern. Doch die Ende der 1990er-Jahre in Deutschland eingeführte Strommarktöffnung hatte gezeigt, dass das Gegenteil der Fall ist. Sicher war das mit ein Grund, dass sie in der Schweiz an der Urne abgelehnt wurde.

Gegen das EMG hatten die Gewerkschaften und die Linke erfolgreich das Referendum ergriffen und damit erstmals eine Willensäusserung der Bevölkerung auf gesamtschweizerischer Ebene ermöglicht. Doch auch Ausgliederungsprojekte auf kantonaler und kommunaler Ebene, beispielsweise für Strom-, Gas- und Wasserwerke oder Spitäler, stossen immer wieder auf Opposition und werden bei Urnengängen abgelehnt. Der Versuch, bei der Swisscom einen weiteren Privatisierungsschritt zu machen, scheiterte bereits im eidgenössischen Parlament. Dass die Gewerkschaften den Service public und die soziale Sicherheit verteidigen, hat massgeblich dazu beigetragen, dass sie heute zu den glaubwürdigsten Organisationen in diesem Land zählen. Der Service public, sein



Service public

Ausbau in den letzten Jahrzehnten, seine bislang meist vorbildlichen Arbeitsbedingungen, seine Dienstleistungen und seine hohe Qualität prägen die wirtschaftliche Entwicklung, den gesellschaftlichen Fortschritt und den Zustand des Gemeinwohls. Der Service public betrifft also alle und dient allen. Er ist von zentraler Bedeutung für alle Bürgerinnen und Bürger.

### Ein Service public unter Spardruck

Der Service public hat Arbeitsplätze im ganzen Land geschaffen und gerade mit der regionalen Verankerung und der Ausgleichswirkung zwischen Stadt und Land zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beigetragen. Liberalisierungen führen demgegenüber zu Wettbewerb, Kostendruck, Arbeitsplatzverlusten, Qualitätseinbussen und Dienstleistungsabbau. Das wird uns in der Privatwirtschaft derzeit drastisch vor Augen geführt: Während die Arbeitsverhältnisse entsichert werden, werden auf Managerebene Schwindel erregende Summen abkassiert. Im öffentlichen Dienst warnen Bundesrat und die Denkfabrik der Wirtschaft, ›Avenir Suisse‹, vor dem finanziellen Abgrund. Der Finanzminister, Bundesrat Merz, will sogar mutig »das Udenkbare denken« und fantasiert medial von einem drastischen Abbau der Bundesausgaben um bis zu 40 Prozent. Gegen das Schreckgespenst ›Schulden‹ gäbe es nur ein Rezept: Sparen. Die ausgewiesene Verschuldung der öffentlichen Haushalte ist seit den 90er Jahren tatsächlich beträchtlich gestiegen. Dass die angewachsenen Schulden des Bundes das Ergebnis von immer neuen Aufgaben und Begehrlichkeiten, also einem Ausgabenüberschuss, seien, ist jedoch nachgewiesenermassen falsch. Die von den wirtschaftshörigen Kreisen im Parlament erzwungene Liberalisierung der Bundesbetriebe, wie SBB, PTT und Ruag, sowie die damit verbundene Verselbständigung der Pensionskassen führte zu Sanierungsfällen und stellte sich im Nachhinein als teure Übungsanlage heraus.

Nichtsdestotrotz dominiert in Bundesbern, aber auch in zahlreichen Kantonen, das Wort ›Sparen‹ die Politik. Kann, was als eine Schweizer Tugend gepriesen wird, so falsch sein? Ja, weil die damit verbundenen ›Sparprogramme‹ bei den öffentlichen Finanzen verschleiern, dass es um Abbaumassnahmen geht, die in erster Linie den Service public treffen und damit sowohl das Personal im öffentlichen Dienst, als auch die gesamte Bevölkerung, die auf einen gut funktionierenden öffentlichen Dienst angewiesen ist. Neoliberale Finanzpolitiker verfolgen die ›Politik der leeren Kassen‹ mit System und nach einem simplen Strickmuster: Sie reden zuerst den Sozialstaat tot und versuchen mit einer unerträglichen Missbrauchspolemik die sozialen Errungenschaften zu demontie-



Service public

ren. Das ist ihnen bei der 11. AHV-Revision misslungen. Ob es ihnen bei der Schwester der AHV, der Invalidenversicherung, gelingt, ist noch nicht entschieden. Dann behaupten sie »weniger Steuern« sei sozial, kurbeln damit aber nur den Steuersenkungswettbewerb im bürgerlichen Lager an. Das Steuerpaket 2004 erlitt zwar an der Urne Schiffbruch. Aber in vielen Kantonen wurden dennoch Steuergeschenke an eine kleine, reiche Elite gemacht und die Elemente des gescheiterten Steuerpakets 2004 werden vom Bundesrat häppchenweise wieder auf den Tisch des Hauses gelegt. Steuerausfälle werden anschliessend kompensiert: Das nennt sich dann »Sparen«. Auf Bundesebene werden »Entlastungsprogramme«, eine »Aufgabenverzichtplanung« oder eine »Verwaltungsreform« durchgeboxt. Das tönt zwar harmlos, hat aber trotzdem bedeutende Auswirkungen. So werden mit den bisher beschlossenen Massnahmen rund 5000 Stellen abgebaut, das Bundespersonal muss mit immer weniger Leuten immer mehr Arbeit erledigen und erntet dafür in den Medien auch noch Hohn und Spott aus dem Munde des eigenen Arbeitgebers, also des Bundesrates, der ihren Arbeitsort als »geschützte Werkstatt« bezeichnet. Kein Wunder dominieren bei den Arbeitnehmenden des Bundes Demotivation, Frustration und eine in den letzten Jahren in Personalumfragen ermittelte, drastisch gewachsene Arbeitsunzufriedenheit. So hat jede dritte angestellte Person innerlich bereits gekündigt. Damit kann auch keine bürgerInnennahe Verwaltung mehr bestehen.

Ein gut funktionierender Service public ist nicht gratis zu haben. Werden die notwendigen finanziellen Mittel gekappt, resultiert daraus auch eine gigantische Umverteilungsübung. Öffentliche Güter und der Grossteil der Bevölkerung werden enteignet, damit einige Wenige mit gewinnträchtigen Auslagerungen – oft nur vorübergehend – das grosse Geld machen können.

### Ein Service public für selbstbewusste Arbeitnehmende

Zum Service public gehört auch die Gesundheitsversorgung der Bevölkerung. Das Gesundheitswesen ist ein äusserst dynamischer Sektor, in dem heute fast 12 Prozent aller Erwerbstätigen der Schweiz arbeiten. Zwischen 1995 und 2001 nahm die Beschäftigung in diesem Sektor um 18,3 Prozent zu – eine rasante Entwicklung –, während die gesamte Wirtschaft nur um 3,4 Prozent zulegte. Sowohl im stationären als auch im ambulanten Bereich sind drei von vier Arbeitsplätzen von Frauen besetzt.

Diese Arbeit hat ihren Wert. Und die Wertschätzung manifestiert sich in gerechten Arbeitsbedingungen und fairen Löhnen. Wer auf geregelte



Service public

Arbeits- und Erholungszeiten, auf soziale Absicherung über die Erwerbsarbeit, auf einen sicheren Arbeitsplatz, auf Weiterbildungsmöglichkeiten und einen guten Lohn bauen kann, arbeitet gerne und weiss, dass seine/ihre Arbeit geschätzt wird. Arbeitnehmende, die geschätzt werden, sind selbstbewusst. Die Qualität ihrer Arbeit ist ihnen wichtig. Deshalb hat die Erwerbsarbeit einen wichtigen Stellenwert im Leben der Arbeitnehmenden und trägt zu einem gesunden Selbstwertgefühl bei.

Das Gesundheitswesen steht vor wichtigen politischen Weichenstellungen. Man denke etwa nur an die zukünftige Finanzierung der Pflege. Die Arbeitnehmenden in den Gesundheitsberufen wissen aus Erfahrung, dass die Pflege den Erfolg medizinischer Interventionen sichert. Das Gesundheitswesen gehört zum Service public und sollte eine qualitativ hoch stehende medizinische und pflegerische Versorgung garantieren, inklusive den Zugang der gesamten Wohnbevölkerung in der Schweiz zu diesen Leistungen. Ein Abbau bei den Pflegeleistungen schafft nicht nur unwürdige Arbeitsbedingungen für das Personal, sondern stellt auch die Qualität der Pflege in Frage. Pflegebedürftig kann Jede und Jeder von uns werden. Die Arbeitnehmenden im Gesundheitsbereich brauchen Zivilcourage, Mut und Kraft, um sich in der Praxis für ein soziales, solidarisches und gerechtes Gesundheitssystem einzusetzen. Sie brauchen aber auch die Gewissheit, dass die Bevölkerung hinter ihnen steht, wenn ihre Rechte angegriffen werden.

Im Service public braucht es deshalb weiterhin transparente und gerechte Arbeits- und Lohnbedingungen. Gerade im öffentlichen Dienst wurde erreicht, dass die Lohnunterschiede zwischen den untersten und obersten Lohnklassen weitaus kleiner sind als in der Privatwirtschaft. In diesem Sinne kann und muss der Service public eine Vorbildfunktion für andere Branchen haben. Ausserdem braucht es im Gesundheitswesen mehr staatliche Planung und Steuerung. Der Ruf nach mehr Markt und Wettbewerb, wie er von rechter Seite immer wieder ertönt, würde unweigerlich zu einer Amerikanisierung des Gesundheitswesens und damit zu einer Zweiklassenmedizin führen.

### **Die Staatsverschuldung als Wink mit dem Zaunpfahl**

Die Schweiz hat, ausser im Service public, wenig Staatsanteile an der Wirtschaft. Die immer wieder beklagte Bruttoverschuldung der Staatshaushalte ist keineswegs beunruhigend. Der bürgerliche Verschuldungsdiskurs ist polemisch. Der Staat lässt sich nicht mit einem Privathaushalt vergleichen, sondern eher mit einem Unternehmen. Es wäre



Service public

völlig falsch, wenn er keine Kredite mehr aufnehmen würde. Andres Frick, Ökonom und wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich, kommt zu folgender Beurteilung (Frick, 2005): »Für die Behauptung, die Staatsschulden seien in der Schweiz zu hoch, gibt es keine Anzeichen. Im Gegenteil: Angesichts des Sparüberschusses des privaten Sektors scheint eher eine stärkere staatliche Neuverschuldung angezeigt.«

Mit einer Staatsverschuldung hinterlässt die Schweiz den nachfolgenden Generationen also keine Hypothek. Mit Abbaumassnahmen im Service public, in den Bereichen Bildung, Soziales und Gesundheit hingegen würden wir der nächsten Generation ernsthafte Probleme bereiten. In seinem jüngsten Bericht zur Schuldenentwicklung der öffentlichen Haushalte gibt der Bundesrat zwar zu, dass die Schweiz im internationalen Vergleich gut da stehe und eine »Beruhigung an der Schuldenfront« zu verzeichnen sei. Im gleichen Atemzug warnt er aber vor einem weiteren Anstieg des Schuldenbergs und erachtet Reformen insbesondere bei den Sozialversicherungen als »unabdingbar«. Am Beispiel der bereits aufgegleisten Gesetzesänderungen bei AHV, Invaliden-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung lässt sich unschwer ausmachen, wohin die Reise dabei gehen soll: Längere Arbeitszeiten, weniger soziale Absicherung, mehr Zweiklassenmedizin und Sozialhilfe statt Sozialversicherungen.

Zusätzlich sollen Steuerreformen helfen, den Bundeshaushalt zu stabilisieren. Die hier vorgesehenen Massnahmen wie etwa die Unternehmenssteuerreform oder die Ehe- und Familienbesteuerung schenken bei den Reichen ein und haben für die Klein- und Normalverdienenden keinerlei entlastende Wirkung. Alleine mit der Neuauflage der Unternehmensbesteuerung würden der AHV-Kasse rund 500 Millionen Franken entzogen. Mit dem Staatsverschuldungsdiskurs wird heute eine gigantische Umverteilungsübung zugunsten der Wohlhabenden legitimiert. Das Nachsehen hat die grosse Mehrheit der Bevölkerung, indem Kosten, die heute solidarisch getragen werden, privatisiert werden. Dies gilt für den Lebensrucksack Bildung, für die Gesundheitsversorgung und für das Altwerden in Würde und finanzieller Sicherheit. Wir brauchen keine Steuersenkungen – wir brauchen mehr Steuergerechtigkeit.

### **Bildung für alle – eine zukunftsweisende Kampagne**

Die Gewerkschaften sind heute gezwungen, eine ganze Reihe von Abwehrkämpfen zu führen: Gegen die Abbaumassnahmen im Bildungswesen und in anderen Service-public-Bereichen durch nationale und



Service public

kantonale ›Sparpakete‹, gegen den Verlust von Arbeitsplätzen und von Arbeitsqualität, gegen die Verschlechterung der Arbeits- und Lohnbedingungen. Doch es gibt auch Möglichkeiten für offensive gewerkschaftliche Kampagnen, gerade im Bildungsbereich: Das Recht auf Bildung für alle muss endlich verwirklicht werden. Die Schweizer Verfassung kennt heute kein Grundrecht auf Bildung. Ein solches Recht würde der Chancengleichheit in der Volksschule zum Durchbruch verhelfen, also dort, wo die Weichen für das spätere Ausbildungs- und Erwerbsleben gestellt werden. Es würde auch bedeuten, dass es genügend Angebote der beruflichen Grundausbildung und genügend qualifizierte Arbeitsangebote für junge ausgebildete Berufsleute gäbe, womit Jugendliche eine Perspektive bekämen. Ein Grundrecht auf Bildung würde das ›lebensbegleitende Lernen‹ fördern, damit Weiterbildungsangebote nicht nur einer kleinen, bereits gut qualifizierten Minderheit vorbehalten bleiben. Damit alle Bürgerinnen und Bürger dieses Grundrecht wahrnehmen können, muss auch die Bildungsfinanzierung solidarisch getragen werden. Die Durchsetzung des Rechts auf Bildung für alle umfasst den gesamten Lebensbogen der Menschen. Das Einstehen für dieses Grundrecht ist eine geeignete Gegenstrategie zu allen derzeit laufenden Bestrebungen, die Bildung zu privatisieren.

### Der Service public sichert die Demokratie

Der Staat hat die Aufgabe, im Interesse seiner Bürgerinnen und Bürger zu handeln. Er tut dies aufgrund ihrer Bedürfnisse und in ihrem Auftrag. Die öffentlichen Dienste funktionieren im kollektiven Interesse, gehören also auch allen. Der Service public ist deshalb auch identitätsstiftend und fördert den gesellschaftlichen Zusammenhalt. Hinzu kommt, dass der Strukturwandel im Zuge der Globalisierung nur mit einem starken Staat zu bewältigen sind. Staatliche Leistungen werden effizient und kostengünstig erbracht. Deshalb sind der Staat und der Service public ein Standortvorteil für die Wirtschaft. Es braucht jedoch mehr sozialen Ausgleich und mehr Steuergerechtigkeit.

Von zentraler Bedeutung ist die demokratische Kontrolle. Die Ausschaltung der Demokratie ist das wichtigste Leitmotiv des Neoliberalismus. Auch der rechtsbürgerlich dominierte Bundesrat verfolgt mit seinem rigorosen Staats- und Sozialabbauprogramm dieses Ziel. Jede Privatisierung bedeutet in erster Linie, dass den Bürgerinnen und Bürgern die Verfügungsgewalt entzogen wird. Wer nicht mehr demokratisch mitentscheiden kann, wird verunsichert und entrechtet. Die Bedeutung des Service public für die Demokratie darf deshalb nicht unterschätzt



Service public

werden. Liberalisierungen und Privatisierungen gehen zudem Hand in Hand mit einer Entsicherung der Arbeitsverhältnisse und bedeuten immer auch einen Demokratieverlust. Die sozialpartnerschaftlich ausgehandelten, guten öffentlich-rechtlichen Arbeitsbedingungen, Gesamtarbeitsverträge und Sozialleistungen werden heute von politischen EntscheidungsträgerInnen bürgerlicher Parteien fahrlässig in Frage gestellt. Arbeitsplatzunsicherheit und Sozialabbau schüren Existenzängste und vermindern die persönliche Einsatzbereitschaft. Damit wird auch die wirtschaftliche Entwicklung negativ beeinflusst und der demokratische Zusammenhalt des Gemeinwesens geschwächt. Ein starker Service public, dem die notwendigen finanziellen und personellen Ressourcen zur Verfügung stehen, um seine Aufgaben im Dienste der gesamten Bevölkerung zuverlässig und gut erbringen zu können, stärkt immer auch die Demokratie.

Drei Zielsetzungen müssen für die künftige Gewerkschaftspolitik im Vordergrund stehen:

1. Wenn sich die Gewerkschaften für qualitativ hochwertige und demokratisch kontrollierte öffentliche Dienste einsetzen, haben sie – ausgehend von ihrem Kerngeschäft – die Arbeits-, Lohn- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmenden im Blickwinkel. Diese Politik dient aber nicht nur den Arbeitnehmenden im Service public, sondern allen Bürgerinnen und Bürgern. Die Gewerkschaften des Personals in den öffentlichen Diensten müssen deshalb ihre Aktivitäten nicht nur auf die eigene Mitgliedschaft, sondern auf die gesamte Bevölkerung ausrichten, und damit auf einen potenziellen Mitgliederkreis.
2. Mit der Verteidigung und Stärkung des Service public lässt sich eine Politik gegen die Ohnmacht und Resignation gestalten. Der gewerkschaftliche Einsatz gegen den Abbau im Service public ist immer auch eine bewusste Politik der Einmischung. Im Vordergrund stehen demokratisch kontrollierte statt privatisierte öffentliche Dienste. Wer den Service public verteidigt und stärkt, will immer auch die Demokratie verteidigen und stärken. Die Gewerkschaften garantieren, dass der Service public allen gehört. Sie sind damit auch Garantinnen demokratischer Entscheidungsprozesse.
3. So vielschichtig der Service public ist, so zahlreich sind die unterschiedlichen Gewerkschaften, Personal- und Berufsverbände. Vielfalt kann bereichernd sein, doch der Zusammenschluss zur Aktionsgemeinschaft für den Service public hat gezeigt, dass eine Bündelung der Kräfte heute notwendig und sinnvoll ist. Ob eine Zusammenarbeit auf der



Service public

Aktionsebene ausreicht, um den Service public auch in Zukunft erfolgreich verteidigen und stärken zu können, ist fraglich. Ganz im Sinne des Service-public-Zieles, Mittel und Ressourcen optimal einzusetzen, müssen auch die Organisationen der Arbeitnehmenden im Service public die Frage eines weiter gehenden Zusammenschlusses ernsthaft prüfen.

### Literatur

Frick, Andres: Zur Diskussion der Staatsverschuldung. In: Denknetz-Jahrbuch 2005. Zürich.