

Hanns-Stephan Haas
Christoph Ploß (Hrsg.)

Chancen begreifen

Soziale Leitbegriffe im Gespräch
zwischen Politik und Sozialwirtschaft

Kohlhammer

Kohlhammer

DIAKONIE
Bildung – Gestaltung – Organisation

Herausgegeben von

Hanns-Stephan Haas
Beate Hofmann
Christoph Sigrist

Band 23

Hanns-Stephan Haas
Christoph Ploß (Hrsg.)

Chancen begreifen

Soziale Leitbegriffe im Gespräch
zwischen Politik und Sozialwirtschaft

Verlag W. Kohlhammer

1. Auflage 2021

Alle Rechte vorbehalten

© W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Gesamtherstellung: W. Kohlhammer GmbH, Stuttgart

Print:

ISBN 978-3-17-039644-9

E-Book-Format:

pdf: ISBN 978-3-17-039645-6

Für den Inhalt abgedruckter oder verlinkter Websites ist ausschließlich der jeweilige Betreiber verantwortlich. Die W. Kohlhammer GmbH hat keinen Einfluss auf die verknüpften Seiten und übernimmt hierfür keinerlei Haftung.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhalt

Hanns-Stephan Haas, Christoph Ploß

Vorwort	7
---------------	---

Arbeit

Thomas Heilmann

Arbeit im Wandel: Neue Leitindustrien, neue Kompetenzen, neue Autonomie	11
--	----

Rainer Hinzen

Arbeit in der Zukunft – wie wir sie gestalten müssen	22
--	----

Freiheit

Franziska Brantner

Europa sichert unsere Freiheit	35
--------------------------------------	----

Dierk Starnitzke

Freiheit – für sich selbst und von sich selbst	49
--	----

Gemeinwohl

Daniela Ludwig

Drogen- und Suchtarbeit: Gemeinschafts- und Gemeinwohlaufgabe	62
---	----

Ulrich Dobler, Ulrich Kuhn, Markus Nachbaur

Gemeinwohl und soziale Dienstleister: Auf dem Weg in die Netzwerkgesellschaft	73
--	----

Gerechtigkeit

Christoph Ploß

Mehr Gerechtigkeit schaffen – warum wir einen neuen Gesellschaftsvertrag brauchen	90
--	----

Michael Bartels

Vom Ideal der Gerechtigkeit zur Praxis des sozialen Friedens	106
--	-----

Inklusion

Corinna Rüffer

Inklusion – Wegweiser zu einer demokratisch-solidarischen Gesellschaft .. 124

Gitta Bernshausen

Weil wir Menschen sind – Inklusion leben 139

Solidarität

Melanie Leonhard

Solidarität und was dahintersteckt – ein Erklärungsversuch 154

Hanns-Stephan Haas

Solidarität – zum Chancenpotential eines Begriffs 162

Subsidiarität

Oliver Luksic

Das Subsidiaritäts-Paradoxon 180

Christian Dopheide

Subsidiarität – ein Gespräch zum Woher und zum Wozu des Begriffs 193

Teilhabe

Aydan Özoğuz

Teilhabe gewähren – oder Teilhabe verwehren 207

Birgit Heide

Teilhabe gestalten – ein Blick in die Praxis 223

Hanns-Stephan Haas, Christoph Ploß

Schlussbetrachtungen 235

Biogramme 265

Vorwort

Sozialstaat will gelebt und gestaltet werden. Die Herausforderung besteht nicht darin, ihn abschließend zu definieren, sondern ihn angesichts sich verändernder Kontextbedingungen zu bewahren und zu profilieren, genauer: ihn zu bewahren, indem man ihn profiliert; oder noch genauer: ihn weiterzuentwickeln, indem man ihn den jeweiligen Herausforderungen der Zeit anpasst. Rechtsstaat und Demokratie sind dabei wichtige Korrespondenzbegriffe. In unserem Verständnis bedingen sich alle drei gegenseitig, auch wenn in diesem Buch der Sozialstaat der Ausgangspunkt ist.

Wir haben als Herausgeber vor diesem Hintergrund eine Auswahl an Begriffen vorgenommen, die uns für Erhalt und die Weiterentwicklung des Sozialstaates von besonderer Bedeutung zu sein scheinen. Bewusst haben wir dabei ganz unterschiedliche Begriffe gewählt. Neben grundlegenden Begriffen der Ethik wie *Gerechtigkeit* oder *Freiheit* haben wir Kategorien herausgegriffen, die enger aus dem Sozialrecht stammen: *Teilhabe* und *Inklusion*. Mit *Gemeinwohl* und *Subsidiarität* haben wir Begriffe ausgesucht, die besonders eng mit dem deutschen Sozialsystem verbunden sind. *Arbeit* ist eine Säule des Sozialstaates und ist von grundsätzlicher Bedeutung für den Menschen. Bei *Solidarität* schließlich handelt es sich um einen geistesgeschichtlich relativ jungen Begriff mit großer Strahlwirkung in öffentliche Debatten.

Diese Begriffe zu durchdringen, sehen wir als ausgesprochene Chance an. Chancen wären vertan, wenn wir das Verständigungspotential sozialer Leitbegriffe nicht heben würden. Wir sehen uns dabei durch Wolfgang Thierse bestätigt, der jüngst in einem Interview auf die Notwendigkeit verwiesen hat, dass „wir uns immer wieder neu der Mühe unterziehen [sollten], das Gemeinsame in unseren Vorstellungen von Freiheit, Gerechtigkeit, Solidarität, Menschenwürde zu finden, auch in dem, was geschichtlich geprägte kulturelle Normen, Erinnerungen, Traditionen sind.“¹

Selbstverständlich wäre die Erörterung weiterer Leitbegriffe denkbar und sinnvoll. In der aktuellen Situation kann man hier etwa besonders an „Würde“ oder an „Gesundheit“ denken, anderen wird eine Erörterung von „Verantwortung“ oder „Nachhaltigkeit“ fehlen. Eine pragmatische Rolle für die Auswahl spielt hier aber auch, dass wir für die genannten Begriffe interessante und interessierte Autorinnen und Autoren finden konnten. Die Politikerinnen und Politiker sollten nach unserer Vorstellung ein breites politisches Spektrum abbilden, eine besondere fachliche Perspektive auf das jeweilige Stichwort bieten

¹ https://www.deutschlandfunk.de/wolfgang-thierse-spd-ueber-identitaetspolitik-ziemlich.694.de.html?dram:article_id=493111, Zugriff am 04.03.2021.

können und zugleich die Bereitschaft mitbringen, das jeweilige Thema über die eigene Parteiposition hinaus zu bearbeiten. Genauso erwarteten wir von den Sozialunternehmerinnen und Sozialunternehmern, dass sie das übernommene Thema nicht auf eine bestimmte sozialpolitische Forderung reduzieren, sondern über die eigene Unternehmensperspektive hinausgehen und grundsätzlichere Reflexionen über den Sozialstaat anstellen. Schon hier danken wir den Autorinnen und Autoren, dass sie sich nicht nur auf dieses Experiment eingelassen, sondern facettenreiche, inhaltlich relevante Beiträge geliefert haben, die von einer gemeinsamen Verantwortung für unseren Sozialstaat, ja unser Gemeinwesen insgesamt und einer hohen fachlichen Qualität geprägt sind.

Als Herausgeber haben wir versucht, diesen Diskurs auch in einem abschließenden Beitrag fortzuführen, der sich deshalb weder auf eine inhaltliche Synthese noch auf eine Bewertung der Beiträge beschränken sollte. Interessanter erschien uns, aus den Positionen der einzelnen Beiträge gedankliche Bezüge zu aktuellen gesellschaftlichen und politischen Herausforderungen herzustellen und Gemeinsamkeiten herauszuarbeiten. Damit wollen wir die gesellschaftliche Debatte über einen Gesellschaftsvertrag, der nicht das Ergebnis reiner Spardiskussionen sein darf, bereichern.

Eine besondere Dringlichkeit für unser Vorhaben ergibt sich aus dem gegenwärtigen Kontext der Coronapandemie, auch wenn die Idee zu diesem Buchprojekt schon älter als die Coronakrise ist. Wir haben uns aber bewusst entschieden, dieses Projekt jetzt umzusetzen, weil wir den Eindruck hatten, dass einerseits in der momentanen Debatte häufig unter der Hand ein neuer Gesellschaftsvertrag ausgehandelt wird, den wir lieber bewusst in einer offenen gesellschaftlichen Diskussion behandelt sehen wollen; andererseits zeichnet sich schon jetzt ab, dass wir in der Nach-Corona-Zeit eine intensive Verteilungsdiskussion erleben werden, in der eine inhaltliche Gesamtverantwortung für die Weiterentwicklung unseres Sozialstaates und unseres Gemeinwesens insgesamt in den Hintergrund treten könnte. Dem wollten wir entgegensetzen, dass wir in unserem Sozialstaat und in den oft schwierigen Debatten um seine Gestaltung ein hohes gesellschaftliches Gut haben, das es auch in schwierigen Kontexten zu bewahren gilt.

Soziale Leitbegriffe haben in der Politik und in der Sozialwirtschaft einen hohen Stellenwert. Mal sind sie Kampfbegriffe in Kostenverhandlungen, mal Ziergirlanden in politischen Reden. Weit fruchtbarer ist es aber, wenn sie zur gemeinsamen Verständigung genutzt werden oder eine heuristische Kraft in der gemeinsamen Suche nach Lösungen entfalten. Dabei zeigt sich nur allzu häufig: „Die Vernunft liegt zwischen uns.“² Genau hier muss sie also auch gesucht, entdeckt und erstritten werden. Dazu sind die Klärung der einzelnen Begriffe und

² Carsten Brosda (2020), Ausnahme/Zustand. Notwendige Debatten nach Corona, Hamburg, S. 124.

die Offenlegung der unterschiedlichen Perspektiven notwendige Voraussetzungen. Der vorliegende Band belegt, dass sich das Gespräch lohnt, um Brücken zwischen unterschiedlichen Denkschulen und Ansätzen zu bauen. Der Austausch zielt auf die Zukunftsgestaltung, auf die Potenziale einer inhaltlichen Auseinandersetzung und auf die Gestaltungskraft, die aus einer gelungenen Klärung entsteht. Wir haben es bedauert, dass wir coronabedingt dieses Gespräch nun nicht auch unmittelbar physisch fortführen können. In gewisser Weise übertragen wir damit aber auch das Gespräch in die Leserschaft und hoffen, dass dort die Diskussionen, zu denen das Buch einlädt, weitergeführt werden.

Uns war es wichtig, dass sich keine Autorin und kein Autor von der eigenen Biografie oder Sozialisation und von eigenen gewachsenen Überzeugungen distanzieren musste. Im Gegenteil: Jede und jeder sollte Erfahrungen und Kenntnisse gewinnbringend in das gemeinsame Projekt einbringen. Auch hier setzten wir bei den politischen Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartnern darauf, dass sie sich parteipolitisch zurücknehmen, bei den Sozialunternehmerinnen und Sozialunternehmern auf Konzepte zu einer grundsätzlichen Weiterentwicklung des Sozialstaats.

Wir freuen uns als Herausgeber über Rückmeldungen. Nicht zuletzt haben wir aber zu danken: den Autorinnen und Autoren für ihren zeitlichen Einsatz und ihre gelungenen Beiträge; dem Kohlhammer Verlag, namentlich Dr. Sebastian Weigert und Florian Specker, für die Bereitschaft, dieses besondere Projekt zu begleiten. Ein großes Dankeschön für die Erstellung der Druckvorlage und die anspruchsvolle Überwachung der Terminleiste geht an Evelin Klemenz, ohne deren Geduld und Beharrlichkeit das Projekt heute noch nicht abgeschlossen wäre.

Hamburg und Berlin im März 2021

Arbeit im Wandel: Neue Leitindustrien, neue Kompetenzen, neue Autonomie

Thomas Heilmann

1. Arbeit – von der Pflicht zur Lust

Influencer, die ihren Lebensunterhalt damit verdienen, dass sie unter großer Onlineaufmerksamkeit von sich und ihren Vorlieben erzählen, Letsplayer, die davon leben, dass andere ihnen beim Spielen zuschauen, oder Suchmaschinen-optimierer, Social-Media-Vermarkter und Drohnenpiloten: Menschen gehen heute Berufen nach, die sich noch vor einem Jahrzehnt kaum jemand hatte vorstellen können. Und auch in weiteren zehn Jahren werden wir uns hauptberuflich mit Aufgaben beschäftigen, die wir heute nicht einmal ahnen. Studien prognostizieren zwar, dass in diesem Zeitraum etwa 10 bis 50 Prozent der heutigen Arbeitsplätze durch Automatisierung und Digitalisierung wegfallen werden.^{1,2} Gleichzeitig entstehen aber in mindestens der gleichen Größenordnung neue Arbeitsplätze mit vielfach angenehmeren Bedingungen als ihre Vorgänger.³ Denn vieles, was uns als Menschen ausmacht – Einfühlungsvermögen, Kommunikation, Emotion, Kreativität –, wird voraussichtlich nicht durch Algorithmen oder Roboter ersetzt werden können. Das zeigt: Der Leitbegriff Arbeit entwickelt sich durch den sozialen und technologischen Wandel stets weiter, statische Definitionen sind nicht möglich. Über die Jahrhunderte hinweg diente Arbeit primär einem Ziel: der Existenzgrundlage in einem von Subsistenz geprägten agrarischen Wirtschaftssystem. Seit der Sesshaftwerdung des Menschen bedurfte es eines erheblichen körperlichen und geistigen Einsatzes, um eine erfolgreiche Ernte und damit die Lebensgrundlage der sich bildenden menschlichen Gemeinschaften zu sichern. Arbeit gewährleistete anthropologische Grund- und Existenzbedürfnisse stillen zu können. Dies galt sowohl für die auf flusssnahen Ackerbau beruhenden mesopotamischen und ägyptischen Hochkulturen als auch für

¹ Vgl. Bughin / Hazan / Lund u. a. 2018, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/skill-shift-automation-and-the-future-of-the-workforce>, Zugriff am 05.10.2020.

² Vgl. Osborne / Frey 2018, <https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/blog/automation-and-the-future-of-work-understanding-the-numbers/>, Zugriff am 12.10.2020.

³ Vgl. Manyika / Lund / Chui 2017, <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>, Zugriff am 12.10.2020.

die römische Latifundienwirtschaft und den mittelalterlichen Frondienst. Wenige, spezialisierte Arbeitsbereiche waren hiervon natürlich ausgenommen, jedoch standen sie letztlich auch immer in engster Verbindung mit dem agrarisch ausgerichteten Grundsystem.

Dies änderte sich mit dem Beginn der Arbeitsteilung in der Frühindustrialisierung und der Anwendung von fortgeschrittenen Dünge- und Anbaumethoden im Ackerbau. Auf einmal war ohne große körperliche menschliche Arbeitsleistung mehr aus dem Boden zu holen. Die menschliche Arbeit wurde fortan in die beginnende Industrieproduktion gesteckt. Die tägliche Arbeit der Menschen war also immer weniger aus einer reinen Subsistenz motiviert, sondern wurde Teil des sich bildenden Industriekapitalismus.

Zudem war die Art der Arbeit, die ein Mensch ausführte, seit jeher definierend für seinen sozio-ökonomischen Stand in der Gesellschaft. Im Mittelalter und der frühen Neuzeit war körperliche Arbeit stets mit einem niedrigen sozialen Stand verbunden. Selbst Handwerker und Spezialisten blieben Teil ihrer eigenen, dem Adel untergebenen Schicht. Hieran zeigt sich, dass diese sozio-ökonomische Dimension niemals freiwillig war, sondern vererbt wurde.

Das änderte sich erst, als im frühen 19. Jahrhundert durch technische Errungenschaften und größere politische Freiheiten im Zuge von Industrialisierung und Revolution immer stärker das Talent, die Bildung und die Leistung des Einzelnen wirtschaftlich gewinnbringend eingesetzt werden konnten. Hier findet das vielbeschworene Leistungsprinzip seinen Ursprung. Damit gingen größere soziale Durchlässigkeit und der Anstieg des Wohlstands immer breiterer Bevölkerungsteile einher. Die Entwicklung der bürgerlichen Gesellschaft war nur durch diesen sozio-ökonomischen Trendwechsel erst möglich. Dieser Trend hat sich nach dem Zweiten Weltkrieg mit dem Wirtschaftswunder beschleunigt und zur Etablierung einer breiten Mittelschicht geführt, deren Grundbedürfnisse zum Großteil saturiert waren. So konstatierte einer der Väter der sozialen Marktwirtschaft, Ludwig Erhard: „Wer unserem Volke nichts anderes zu geben vermag, als besser leben und weniger arbeiten, der wird die Geister und Herzen auf die Dauer nicht gewinnen können.“⁴

Die noch junge Bundesrepublik setzte zu jener Zeit mit überwältigendem Erfolg auf seine bewährten Industrien – Kohle, Stahl, Elektrotechnik, Auto-, Lokomotiven-, Anlagen- und Maschinenbau. Allesamt Leitindustrien, welche identitätsstiftend für bestimmte Wirtschaftsräume oder gar die gesamte Republik waren und sind. Neben dem Ruf Deutschlands als Nation der Dichter und Denker oder Naturwissenschaftler entwickelten sich die Deutschen zur Ingenieursnation und

⁴ Vgl. <https://www.zitate.eu/autor/ludwig-erhard-zitate/140858>.

„made in Germany“ zum Qualitätsmerkmal. Beispielsweise hat die deutsche Automobilindustrie eine Strahlkraft weit über Ingolstadt, Dingolfing oder Wolfsburg hinaus. Egal, ob Automobil OEM oder Zulieferbetrieb, Belegschaften sind stolz auf die Resultate ihres Schaffens. Und dies gilt nicht nur für börsennotierte Konzerne. Der deutsche Mittelstand mit seiner Vielzahl von Weltmarktführern und Hidden Champions hat einen großen Anteil am wirtschaftlichen Wachstum vergangener Jahre und dem Aufstieg Deutschlands zum Exportweltmeister in den 2000er Jahren. Dabei ist die hohe Identifikation der Belegschaften mit der eigenen Arbeit⁵ auch ein Resultat der wechselseitigen Anerkennung und Wertschätzung von Arbeitnehmern und -gebern. In vielen Unternehmen ist es nicht unüblich, dass mehrere Generationen einer Familie im selben Betrieb arbeiten – ein extremer Gegensatz zur angelsächsischen Hire-and-Fire-Kultur. Durch „kulturelle Institutionen“ wie Werkclubs, Firmenfeste oder Stammtische ist die Grenze zwischen Arbeit und Freizeit mitunter gar fließend und zeigt, wie stark sich die Deutschen mit ihrer Arbeit identifizieren.

2. Wertschätzung und Selbstverwirklichung

Besonders in der letzten Dekade hat ein weiterer Trendwechsel die Definition des Leitbegriffs Arbeit verändert: Für immer mehr Arbeitende wird Selbstverwirklichung immer wichtiger. Arbeit als Bestimmung, das Hobby zum Beruf machen, Leistung aus Leidenschaft sind hier die bezeichnenden Stichworte. Epochale Herausforderungen wie der Klimawandel oder inzwischen auch der Kampf gegen Pandemien werden zu Lebensaufgaben. Vor allem junge Menschen hinterfragen verstärkt den Sinn des eigenen Daseins und möchten mit ihrem Schaffen einen Mehrwert für Gesellschaft und zukünftige Generationen leisten. Für die sogenannten Generationen Y und Z sind bei ihrer Berufswahl weniger attraktive Gehälter bestimmend als die Identifikation mit den Werten und dem Schaffen „ihres“ Unternehmens. Es gilt, die Gesellschaft positiv in ihrem Sinne zu beeinflussen. Vor allem wollen sie selbst gestalten, wirksam sein und die dafür nötige Freiheit bekommen.

Wie können neue Leitindustrien mit Arbeitsplätzen für diese Generationen entstehen? Wie lassen sich bestehende Leitindustrien in die Zukunft „überführen“? Was sind heute die Erfolgsfaktoren solcher Transformationsprozesse? Ein Blick in die deutsche Geschichte kann dabei helfen, diese zu identifizieren, denn der

⁵ Vgl. Destatis: Identifikation mit der Arbeit 2015, <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-7/identifikation-arbeit.html>, Zugriff am 20.10.2020.

zu Beginn dieses Beitrages aufgezeigte soziale und technologische Wandel, welcher Deutschland im 19. Jahrhundert zu einer respektierten Industrienation machte, beruht zu einem Großteil auf wegweisenden politischen Reformen.

3. Neue Leitindustrien

Schauen wir dazu zunächst in die 1860er Jahre. Erst dann entwickelte sich Deutschland von einem Agrar- in einen modernen Industriestaat und kam damit reichlich spät. Aber dafür kam Deutschland umso stärker: Zwischen 1871 und 1914 versechsfachte sich die deutsche Industrieproduktion, ihr Weltmarktanteil stieg auf rund 15 Prozent – und damit sogar einen Prozentpunkt höher als der Großbritanniens, dem Geburtsland der Industriellen Revolution. Millionen Menschen zog es vom Land in die Produktionszentren, nach Berlin, Oberschlesien, ins Aachener Becken, ins Rhein-Main- oder Ruhrgebiet, der Heimat des Krupp-Konzerns mit mehr als 80.000 Mitarbeitern.⁶

In der Gründerzeit Deutschlands beruhte die enorme wirtschaftliche Dynamik zu einem großen Teil auf politischen Reformen im Preußen des frühen 19. Jahrhunderts. Ab 1807 reformieren die Stein-Hardenberg-Reformen die Verwaltung und führten Gewerbefreiheit ein. Im Jahr 1808 folgten die Bildungsreformen von Wilhelm von Humboldt, welche Preußen zur Hochburg von Wissenschaft und Forschung machten. Deutschland hatte somit früh die Grundlagen gelegt, um einige Generationen später zum Weltmarktführer der damaligen Hightech-Branchen zu werden: Maschinenbau, Großchemie und Elektroindustrie. Im Jahr 1914 stammte weltweit jede zweite elektrische Maschine und Installation von der Allgemeinen Elektrizitäts-Gesellschaft (AEG) oder von Siemens. Chemiegiganten wie die Badischen Anilin- und Soda-Fabriken (BASF), Bayer und Hoechst vertrieben Farbstoffe und pharmazeutische Produkte, die Zeiss-Werke Mikroskoptechnik und Hochleistungsoptik. Die Einkommen wuchsen, die Wochenarbeitszeit sank, der Wohlstand stieg ebenso wie die Lebenserwartung.

Auch im 21. Jahrhundert kommt Deutschland wieder zu spät. In Folge des Zweiten Weltkrieges setzte die Bundesrepublik mit überwältigendem Erfolg auf seine bewährten Industrien. Doch Wirtschaftswunder, Vollbeschäftigung und Exportrekorde machten auch blind für den nächsten großen technologischen Umbruch: die Digitale Revolution. In den USA befreite die nächste große Gründergeneration den Computer aus den Forschungsinstituten und Banken. Der Personal Computer startete seinen bis heute andauernden Siegeszug. Immer mehr Gegenstände werden in den nächsten Jahren vor allem Computer sein – mit Display und ein wenig Hülle – vom Kühlschrank über die Uhr bis zum Auto.

⁶ Vgl. Kiesewetter 1989.

Diese digitalen Endgeräte nutzen seit 1989 die Möglichkeiten des ebenfalls in den USA entwickelten World Wide Web. Daraus entstand die alles verändernde Plattformökonomie. Hießen die größten US-Konzerne 2008 noch Exxon Mobil, General Electric, Microsoft, Walmart und Procter & Gamble, stehen heute die Big Five der Digitalwirtschaft an der Spitze: Alphabet (Google), Apple, Facebook, Amazon und Microsoft. Diese manchmal GAFAM abgekürzten Unternehmen sind heute deutlich mehr wert als das gesamte Brutto sozialprodukt Deutschlands.⁷

Ähnlich wie in der industriellen Revolution des 19. Jahrhunderts kommt Deutschland also spät bei der Identifikation neuer Leitindustrien – aber wiederum nicht zu spät. Auch diesmal kann es mit guten Aussichten zur Aufholjagd ansetzen, wenn es eine neue Gründungsdynamik entfaltet. Auch diesmal sind es politische Reformen, die wir in einer sich mit tosendem Tempo verändernden Welt anstoßen müssen. Die Aufgaben sind in dem 2020 erschienen Bestseller „Neustaat – Politik und Staat müssen sich ändern“⁸ umfassend beschrieben. Dabei geht es natürlich nicht darum, mit neuen Stahl- oder Chemiefabriken die Rezepte von vor 150 Jahren zu kopieren. Die fundamentalen Erfolgsfaktoren haben sich seither jedoch erstaunlich wenig verändert. Ein vitaler Neugründungsschub im 21. Jahrhundert wird von denselben drei Säulen (heute würde man neudeutsch von Ökosystem sprechen) getragen wie die Gründerzeit des 19. Jahrhunderts: Staat, Kapital und Wissen. Ein moderner, funktionierender Staat ist auch heute in der Lage, eine enorme wirtschaftliche Dynamik zu entfesseln. Dafür braucht es kluge Regulierung, gute Bedingungen für Forschung und Wissenstransfer mit einem erstklassigen Bildungssystem wie aktives und einsetzbares Risikokapital. Hinzu kommt eine vierte Säule, die vor 150 Jahren nur begrenzt berücksichtigt wurde: die Mitarbeiter. Die Motivation für die Einzelnen und damit die Erfolgchancen für das Unternehmen sind umso größer, je einfacher und besser sie am Erfolg eines Start-ups beteiligt werden.

Dass wenige deutsche Start-ups zu Global Playern werden, ist jedoch nur eine Seite der Medaille. Auf der anderen Seite sehen wir, dass die deutschen Leitindustrien der letzten beiden Dekaden global an Bedeutung verlieren. Egal, welche zwei der genannten „Big Five“ man auswählt: Sie sind so viel wert wie alle 763 börsennotierten deutschen Unternehmen zusammen. Auch wenn man dabei die international einzigartige Stärke des deutschen Mittelstandes außer Acht lässt, ist die Digitalisierung „eine gigantische Herausforderung“, wie VW-Chef Diess angesichts des notwendigen Umbaus auch seines Unternehmens zu einem „digitalen Tech-Konzern“ bemerkte: „Es klingt unwahrscheinlich, dass man sie bewältigen kann.“ Ein Firmenchef warnt also – vor der Coronakrise – vor dem

⁷ Vgl. Janson 2020, <https://de.statista.com/infografik/20417/marktkapitalisierung-von-gafam/>, Zugriff am 05.11.2020.

⁸ Vgl. Heilmann / Schön 2020.

möglichen Untergang seines eigenen Konzerns. Zugleich zeigte er einen gangbaren Weg auf: „Wenn dieses Unternehmen kein Industriedenkmal werden soll, dann müssen Sie die Denkmäler des Alltags beiseite räumen.“⁹

Dieses bedrohliche Bild vom fallenden Industriegiganten resultiert vor allem aus zwei technologischen Trends, welche massive Auswirkungen auf das Wesen der Arbeit in der Automobilindustrie haben. Zum einen bereitet die von der deutschen Automobilindustrie zunächst belächelte Elektrifizierung der Fahrzeugantriebe ein völlig neues Spielfeld. Ein Kerndifferenzierungsmerkmal deutscher Automobilkonzerne – der Verbrennungsmotor – wird mittelfristig in der Tat nur noch im Museum zu finden sein. Dadurch trennt nicht mehr Diesel-Expertise, sondern Batterietechnologie die Spreu vom Weizen. Zum anderen werden Automobile immer stärker zum Softwareprodukt, bekommen lebenslang hochfrequent Updates und fahren autonom.¹⁰ Um auf diesem Spielfeld zu reüssieren, muss nicht nur ein technologischer Rückstand gegenüber Disruptoren wie etwa Tesla aufgeholt werden, sondern auch die Transformation von körperlicher zu Wissensarbeit gemeistert werden. Wie geht man beispielsweise damit um, dass Tausende Arbeitsplätze in Fertigung und Montage durch weniger Komplexe Produktionsprozesse von Elektromotoren und Automatisierung wegfallen, aber zugleich Tausende Programmierer benötigt werden?¹¹ Ähnliche Fragestellungen beschäftigen über die Automobilindustrie sehr viele Industriezweige in Deutschland.

4. Neue Kompetenzen

In Zukunft wird der Arbeitsmarkt folglich ganz andere Forderungen stellen als heute. Repetitive Aufgaben werden wegfallen und körperliche Arbeit wird vermehrt von Robotern übernommen. Die Sammlung und Verarbeitung von Daten werden maschinell erledigt. Unser eigener Einsatz wird weiterhin unersetzbar sein: Technische Systeme unterliegen menschlicher Kontrolle, ethische Richtlinien und Werte werden auch in Zukunft durch den Menschen bestimmt, ebenso wie das soziale Miteinander. Doch zur Wahrheit gehört auch: Dadurch, dass die

⁹ Vgl. Diess 2020, <https://www.manager-magazin.de/unternehmen/autoindustrie/volkswagen-wortlaut-rede-herbert-diess-16-01-2020-radikal-umsteuern-a-1304169.html>, Zugriff am 08.12.2020.

¹⁰ Vgl. KPMG 2020, <https://home.kpmg/de/de/home/branchen/automobilindustrie.html>, Zugriff am 08.12.2020.

¹¹ Automobilwoche 2020, <https://www.automobilwoche.de/article/20200113/AGENTUR-MELDUNGEN/301139979/erheblicher-beschaefigungsrueckgang-zu-erwarten-trend-zur-e-mobilitaet-gefaehrdet--auto-jobs>, Zugriff am 12.11.2020.

Digitalisierung, angesichts ihrer großen Geschwindigkeit, die Wirtschaft verändern wird, geht es nicht nur darum, was die Arbeitnehmer von morgen lernen, sondern auch darum, was die Arbeitnehmer von heute neu lernen sollten. Zwei Drittel der Arbeitnehmer werden ihre Kompetenzen ausbauen oder sich gänzlich neu qualifizieren müssen. Zusammengefasst kann sich die Digitalisierung nicht nur als Arbeitsvernichtungs-, sondern auch als Arbeitsbeschaffungsmaschine entpuppen und als eine große Herausforderung für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und das gesamte System von Bildung und Weiterbildung.¹² Im Fall, dass Politik und Wirtschaft alles so weiterlaufen lassen wie bisher, öffnet sich die Schere zwischen den nachgefragten und angebotenen Fähigkeiten immer weiter. Die Folgen: Fachkräftemangel auf der einen und Arbeitslosigkeit auf der anderen Seite. Schon heute sind Tätigkeitswechsel noch häufiger nötig als vor zehn Jahren, der Trend wird sich in Zukunft sogar noch verstärken. In Deutschland existiert häufig noch das Bild eines linear verlaufenden Bildungsweges: vom Kindergarten in die Schule, von der Schule in die Ausbildung, von dort aus in den Beruf, den man bis zur Rente beibehält. Diese Geschichte entfernt sich schon jetzt immer weiter von der Realität. Das Wort „ausgelernt“¹³ sollte aus dem Duden verschwinden. Wir brauchen stattdessen eine Kultur des lebensbegleitenden Lernens, in der Arbeitnehmer die Notwendigkeit anerkennen, ihre Kompetenzen laufend anzupassen. Ein großer Teil der Arbeitnehmer indessen bildet sich heute gar nicht oder noch zu wenig weiter.¹⁴ Das zu ändern, liegt zum einen in der Verantwortung der einzelnen Arbeitnehmer: Sie leisten damit ihren Beitrag zur Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes und zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes. Zum anderen ist es die Pflicht der Arbeitgeber und der Politik die Rahmenbedingungen und Instrumente zu schaffen, die lebensbegleitendes Lernen für den Einzelnen so einfach und effizient wie möglich machen. Neben den Arbeitnehmern müssen aber auch Politik und Verwaltung flexibel und lernfähig sein. Dabei müssen sie das eigene Handeln stets evidenzbasiert hinterfragen. Sie müssen politischen Handlungen in immer kürzeren Abständen an ihrer Effektivität und Nachhaltigkeit messen: Was nachweislich funktioniert hat, wird beibehalten, was nicht, wird angepasst oder beendet.

¹² Vgl. Manyika / Lund / Chui / Bughin / Woetzel / Batra / Ko / Sanghvi 2017, https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/industries/public%20and%20social%20sector/our%20insights/what%20the%20future%20of%20work%20will%20mean%20for%20jobs%20skills%20and%20wages/mgi%20jobs%20lost-jobs%20gained_report_december%202017.pdf, Zugriff am 02.11.2020.

¹³ <https://www.duden.de/rechtschreibung/ausgelernt>, Zugriff am 05.11.2020.

¹⁴ Vgl. IAB 2017, <http://doku.iab.de/discussionpapers/2017/dp1617.pdf>, Zugriff am 12.11.2020.

5. Neue Autonomie

In der Pandemie haben viele Menschen neben den Einschränkungen in ihrer Freiheit diese vor allem in ihrem Arbeitsalltag gespürt: Seit Corona ist das Homeoffice nicht mehr wegzudenken. Hier gilt es nun, die Gesetzeslandschaft schnell an die neuen an die neuen Realitäten anzupassen. Selbst ohne die Pandemie hätte die neue Generation von Berufseinsteigern früher oder später Antworten zu flexiblerer Arbeit eingefordert. Denn ihr Wunsch nach selbstbestimmter Arbeit macht vor dem Arbeitsplatz und der Arbeitszeit keinen Halt. Es ist notwendig, die Bedingungen von mobilem arbeiten zu verbessern. Wer trägt welche Kosten, wie verhindere ich eine Entgrenzung von Arbeit und Privatem, die auf Dauer ungesund ist, wie bleiben Betriebe Orte des sozialen Miteinanders statt der vereinzelter Leistungserbringung? Der Arbeitskreis „Zukunft der Arbeit“ der Unionsfraktion im Deutschen Bundestag hat dazu weitreichende Vorschläge unterbreitet. Wir wollen den Arbeitsschutz per App. Künstliche Intelligenz ist besser als Hausbesuche des Arbeitgebers. Der Staat muss neue Lebens- und Arbeitsrealität kennen, anerkennen und beantworten.

Es scheint keinen einfachen Weg zu geben, um die Vorschriften zur Gestaltung des Arbeitsplatzes oder der Arbeitszeiten an das 21. Jahrhundert anzupassen. Unternehmen, Industrie und Arbeitsplätze folgen heute so unterschiedlichen Bedingungen, dass es fast unmöglich ist, einen einheitlichen Standard zum Arbeitsschutz festzulegen. Mobile Arbeit ist mittlerweile bei immer mehr Tätigkeiten möglich, rechtliche und wirtschaftliche Unsicherheiten verhindern aber noch eine schnellere Verbreitung. Denn in vielen Anwendungssituationen ergeben sich Unklarheiten und Ungerechtigkeiten. Auch fürchten einige Arbeitnehmer*innen ein dauerhaftes Arbeiten überwiegend im Homeoffice. Mit diesem Gesetz wollen wir einen einheitlichen Rechtsrahmen, der Überforderungen und Befürchtungen reduziert. Wir wollen Fragen des Unfallschutzes, des Steuerrechts, der Arbeitszeit, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, des hinreichenden Austausches im Betrieb sowie des Arbeitsschutzes einfach und unbürokratisch regeln. Die gesetzliche Regelung muss flexibler werden, darf aber gleichzeitig nicht so weich werden, dass ihre Schutzfunktion verloren geht. Es muss ein *Rücksichtsmodell* entstehen, welches diesen Ansprüchen gerecht wird.¹⁵

Es macht möglich, das Arbeitsrecht unter Rücksichtnahme auf die verschiedensten Bedürfnisse von Arbeitnehmer*innen zu modernisieren. Wann, wo und wie Arbeit stattfindet, sollen beide flexibel und in Abstimmung miteinander bestimmen können. Je mehr die Beteiligten dabei auf die Interessen der anderen Rücksicht nehmen, desto weniger muss der Staat in das Arbeitsverhältnis eingreifen.

¹⁵ Heilmann / Schön 2020, S. 170.

Im Folgenden wollen wir nur einige der möglichen Stellschrauben anführen, die insbesondere für solche Arbeitnehmer gelten sollten, die ihren Arbeitsort regelmäßig selbst bestimmen:

Ruhezeiten flexibilisieren

Arbeitnehmer müssen gemäß § 5 Abs. 1 ArbZG nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit eine ununterbrochene Ruhezeit von mindestens elf Stunden haben. Immer weniger entspricht das der Alltagsgestaltung der Beschäftigten. Gerade Eltern wünschen sich, den Arbeitsalltag für die Betreuung des Kindes am Nachmittag zu unterbrechen und abends fortzusetzen. Elf Stunden Ruhe sind dann kaum einzuhalten. Daher schlagen wir vor, die Ruhezeit auf mehrere Blöcke aufzuteilen. Dabei sollte ein zusammenhängender Block lediglich die neun Stunden umfassen, die auch in der entsprechenden Richtlinie für Europa vorgeschrieben sind. Manche Eltern mögen Nachtblöcke von sechs oder sieben Stunden realistischer finden. Schon die Verkürzung auf neun Stunden ist für die Gewerkschaften unannehmbar. Wir wollen Flexibilität für die Arbeitnehmer, aber kein Direktionsrecht des Arbeitgebers. Die neue Flexibilität entsteht nur für die, die sich ihre Arbeitszeit aussuchen dürfen.

Stundenobergrenze für Wochen statt für Tage

Den Flexibilisierungsbedürfnissen vieler Beschäftigten trägt die bisherige Regelung zu der werktäglichen Höchstarbeitszeit nicht ausreichend Rechnung. Manchmal sind mehr Arbeitsstunden an bestimmten Tagen erforderlich – etwa bei der Organisation eines Großevents –, manchmal gibt es das Bedürfnis, Stunden auf die Wochentage unterschiedlich zu verteilen, um z. B. einem Hobby nachzugehen. Die werktägliche Höchstarbeitszeit gemäß § 3 ArbZG soll daher auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden. Hierbei darf die gesamte Arbeitszeit wie bisher durchschnittlich 48 Stunden einschließlich Überstunden nicht überschreiten.

Recht auf Nicht-Erreichbarkeit

Für mehr Flexibilität wollen wir die physische und psychische Gesundheit nicht aufs Spiel setzen. Stattdessen wollen wir absolute Ruhephasen für Beschäftigte schaffen, in denen jede Erreichbarkeit technisch unterbrochen wird. Auch wenn die Arbeitnehmer*in ihr Smartphone oder ihren Laptop für private Zwecke nutzt, ist er dann für seinen Arbeitgeber unerreichbar. Erst, wenn die Ruhepause vorbei ist, werden E-Mail oder Nachrichten zugestellt.

Arbeitszufriedenheit aufwerten

Das Arbeitsschutzrecht ist weit verzweigt und geht häufig von Unternehmern aus, die ihre Mitarbeitenden zu wenig wertschätzen. Das praktische Leben ist wie immer anders als starre Vorgaben oder Schubladen. Gerade angesichts neuer Lebensgewohnheiten und Prioritäten brauchen wir keine Gesetze, die nur den schlimmsten Fall wie einen Unfall regeln wollen. Vielmehr geht es um das Ziel der Mitarbeiterzufriedenheit. In angenehmer Atmosphäre und gutem Betriebsklima ist ein hohes Arbeitsaufkommen viel erträglicher als in einem repressiven Umfeld – und weckt manchmal sogar den Sportsgeist. Aus Online-shops kennen wir Feedbacksysteme, darauf sollten wir vermehrt setzen. Wir sollten also als Gesellschaft lernen, mehr auf Zufriedenheit zu achten und sie auch zu messen. Unternehmen, die sich um ihre Belegschaft kümmern und sich freiwillig einer anonymen Umfrage unter ihren Mitarbeitern unterziehen, bekommen dann mehr Flexibilität bei der Rechtsanwendung: Je zufriedener die Mitarbeiter, desto lockerer die Vorschriften.

Kommunale Co-Working Spaces

Wir wollen, dass überall, auch im ländlichen Raum, Co-Working-Spaces entstehen. Dann kann ich meine Wohnung verlassen und arbeiten, ohne zu pendeln. Vereinsheimen, Gemeindezentren und anderen Veranstaltungsräumen wird tagsüber neues Leben eingehaucht. Per Förderung sollen private und öffentliche Personen – Gemeinden, Vereine, Kirchen, Mehrgenerationenhäuser, Volkshochschulen – ermuntert werden, kleine, wohnortnahe, kostengünstige Arbeitsmöglichkeiten mit guter Breitbandverbindung zu schaffen. Arbeitsgeräte sollen dort nach Möglichkeit gemeinsam genutzt werden.

Wie erwähnt, ist der Grat zwischen Flexibilisierung und Erhaltung der Schutzfunktion schmal. Nachbesserung und Weiterentwicklung sind dabei kein Ausdruck des Scheiterns, sondern zeugen vielmehr von einer neuen Agilität, um mit dem steigenden Tempo von technologischem und sozialem Wandel Schritt halten zu können. So dauerte beispielsweise der Wandel vom Agrar- zum Industriestaat knapp 150 Jahre, der Wandel vom Industriestaat zur Dienstleistungsgesellschaft aber lediglich die Hälfte der Zeit. Der Wandel von der Dienstleistungs- in die Informationsgesellschaft ist in vollem Gange und wird noch schneller vollzogen sein. Der Staat braucht neue Ansätze, um mit dieser Geschwindigkeit Schritt zu halten. Experimentierklauseln in den Bundesgesetzen können dabei helfen, neue Modelle niedrigschwellig zu erproben und aus den Testphasen zu lernen.

Schon beim Ausbruch der Coronapandemie konnte man eine Entwicklung zu einem lernenden Staat beobachten, der seine Entscheidungen schnell und agil auf Daten und Fakten gründete: Die Ansteckung wurde gemessen und Zielwerte bestimmt und zwischendurch verbessert. Anhand dieser Zielgrößen wurden Maßnahmen ergriffen, bewertet und laufend nachjustiert. Die Korrektur des eigenen Handelns war Teil des Systems. Anders als in vielen weiteren Ländern wurde dieses systematische Vorgehen von der Bevölkerung mit hohen Zustimmungswerten honoriert. Der Staat sollte jenes agile Mindset jedoch nicht nur in Krisensituationen zeigen, sondern auch Post-Corona schneller Entscheidungen treffen und im Zweifel schneller nachsteuern, als ewig die Theorie zu perfektionieren. Denn Politik sollte nicht nur von den Unternehmen und Bürger*innen Flexibilität und Veränderungswille abverlangen, sondern muss auch die eigene Arbeitsweise stets hinterfragen und den neuen Realitäten anpassen. Ein auf diese Weise lernender Staat kann besser, schneller und schneller besser werden. Nur so wird Deutschland Arbeitsplätze der Zukunft schaffen und Wohlstand nachhaltig sichern.

Arbeit in der Zukunft – wie wir sie gestalten müssen

Rainer Hinzen

1. Was bedeutet Arbeit für den Menschen?

In unserer Gesellschaft hat die Arbeit einen herausragenden Stellenwert, insbesondere die Erwerbsarbeit als Quelle des Einkommens und Lebensunterhalts der großen Mehrheit der Bevölkerung. Darum ist die Teilhabe am Arbeitsleben ein Grundthema der Sozialgesetzgebung, zuletzt noch einmal besonders stark betont im Bundesteilhabegesetz, dem Sozialgesetzbuch IX. Selbst Menschen mit Behinderungen, die nicht erwerbsfähig sind, sollen so z. B. in Werkstätten für Menschen mit Behinderung am Arbeitsleben teilhaben können.

Gleichzeitig hat sich in den letzten Jahrzehnten die Arbeitswelt stark gewandelt. Automatisierung, Rationalisierung und Digitalisierung führten zunehmend zu der These, dass die menschliche Arbeitswelt sich in ein Dilemma hinein entwickelt. Formuliert wurde dies z. B. 1998 in dem Bericht an den Club of Rome: „Wie wir arbeiten werden. Der neue Bericht an den Club of Rome.“¹

In seinem Bestseller „HOMO DEUS. Eine Geschichte von Morgen“ erklärt Noah Yuval Harari im Jahr 2015 sogar:

Die wichtigste ökonomische Frage des 21. Jahrhunderts dürfte sein, was wir mit all den überflüssigen Menschen anfangen. Was sollen bewusste Menschen tun, sobald wir über hochintelligente nicht-bewusste Algorithmen verfügen, die fast alles besser können. [...] Wenn nun aber geistlose Algorithmen besser als wir Menschen unterrichten, diagnostizieren und designen können, was sollen wir dann tun?²

Hararis Frage beruht auf einer pessimistischen Prognose, dass nicht nur körperliche, sondern auch geistig anspruchsvolle Arbeit ersetzbar ist, und zwar durch künstliche Intelligenz, die auch Ärzte, Rechtsanwälte und sogar Künstler ersetzen könnte.

Weniger besorgt ist dagegen eine Analyse aus dem Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) aus dem gleichen Jahr 2015, in der es

¹ Giarrini / Liedtke 1998, S. 4.

² Vgl. Harari 2018.

heißt: „Es ist sogar denkbar, dass die Digitalisierung statt zu einem Beschäftigungsabbau zu einem Beschäftigungsaufbau führt. [...] Fest steht, es gibt derzeit nur wenige Berufe, die vollständig von Computern ersetzt werden können.“³

Auch wenn man den weitgehenden und provozierenden Thesen von Harari nicht folgen will, so sieht aber auch die Nürnberger Analyse, dass bestimmte Berufe eher gefährdet sind. Dengler und Matthes stellen darin fest, „dass Helfer- und Fachkraftberufe ein ähnlich hohes Substituierbarkeitspotential von rund 45% aufweisen. Erst eine weiterführende oder eine akademische Ausbildung ist mit einem niedrigeren Substituierbarkeitspotential verbunden.“⁴

Wer vor der digitalen Transformation die Augen nicht verschließt, der muss selbstverständlich über alternative Arbeits- und Einkommensformen nachdenken. Darum ist das in dem Bericht des Club of Rome genannte Dilemma ein Ausgangspunkt vieler Diskussionen um die Fragen der Zukunft der Arbeit und der Quelle des Einkommens, mit dem Menschen ihr Leben bestreiten können.⁵ Für die Richtigkeit der Prognosen der iab-Analysen spricht, dass entgegen der Befürchtungen der Pessimisten es eben nicht zu einer Massenarbeitslosigkeit durch die Digitalisierung gekommen ist, sondern der Arbeitsmarkt in Deutschland sich in den letzten 10 Jahren als überaus stabil gezeigt hat. Im Gegenteil: Der Fach- und Arbeitskräftemangel wurde in allen Branchen beklagt und es wurden vielfältige Rekrutierungsanstrengungen unternommen.

Allerdings können, das hat Corona gezeigt, auch alle Prognosen und Zukunftsszenarien in die Irre führen, weil es immer wieder zu unvorhergesehenen Entwicklungen kommen kann, die alles in eine ganz andere Richtung lenken. Und diese Ereignisse sind gar nicht so selten, wie Nassim Nicholas Taleb zeigt.

Exkurs: Der Schwarze Schwan – Die Corona Pandemie

2007 beschrieb der Essayist, Empiriker und Forscher Nassim Nicholas Taleb ein Phänomen, das er „Schwarzer Schwan“ nannte, „...eine einzige Beobachtung kann eine allgemeine Feststellung, die aus Jahrtausenden von bestätigenden Sichtungen von Millionen weißer Schwäne abgeleitet wurde, ungültig machen. Alles, was dafür nötig ist, ist ein einziger schwarzer Vogel.“⁶

³ Vgl. Dengler / Mattes 2015, <http://doku.iab.de/kurzber/2015/kb2415.pdf>, Zugriff am 04.07.2020.

⁴ Ebd.

⁵ Vgl. Lotter / Spielkamp 2000, <http://contentconverter-cont.de/webservices/promotion/brandeins-edition>, Zugriff am 04.07.2020. In diesem Zusammenhang wird seit etwa dem Jahr 2000 in Deutschland das Konzept des bedingungslosen Grundeinkommens kontrovers diskutiert.

⁶ Taleb / Proß-Gill 2014, S. 1.

Drei Attribute machen ein Ereignis aus, das dem genannten Phänomen entspricht: „Seltenheit, massive Auswirkungen und Vorhersagbarkeit im Rückblick.“⁷ Talebs Kernthese ist, dass unsere Wirklichkeit viel weitgehender von solchen unerwarteten und nicht vorhersehbaren Ereignissen geprägt ist, als wir wahrhaben wollen. Darum „kommt nämlich noch hinzu, dass wir dazu neigen, so zu handeln, als würde dieses Phänomen gar nicht existieren.“⁸

Ein solches Ereignis hat die Welt zum Jahreswechsel 2019/2020 erfasst: das Coronavirus. Wir stehen nun zu Beginn der 20er Jahre vor einer nie erwarteten und von niemandem vorhergesagten Belastung des Arbeitsmarktes und möglicherweise hoher Arbeitslosigkeit, weil das Coronavirus zu drastischen Eingriffen in das gesamte Leben und eben auch in das Arbeitsleben geführt hat. Eine immense Schuldenaufnahme in Deutschland und in Europa, die Verhinderung von Massenarbeitslosigkeit durch Kurzarbeit (im Juni 2020 etwa 6,8 Mio.!) und die Beschleunigung von Transformationsprozessen in der Wirtschaft (z. B. Automobilindustrie) lassen wiederum alle Prognosen ins Leere laufen.

Ich will in diesem Beitrag weder die zitierten Prognosen und Analysen diskutieren noch das bedingungslose Grundeinkommen, sondern – aus meiner Erfahrung – die Frage nach der Arbeit und einige grundsätzliche Erwägungen herausstellen. Am Ende dieser Überlegungen werde ich auch einige Akzente aus den sich abzeichnenden Konsequenzen der Coronapandemie benennen, weil sich durch sie vielleicht noch einmal ganz neue Entwicklungen andeuten.

Seit ich vor 25 Jahren die Verantwortung für eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung übernahm, habe ich täglich erlebt, wie sehr Menschen mit Beeinträchtigungen den Wunsch und den Willen haben, zu arbeiten, selbst wenn dies nur ein sehr geringes Einkommen einbringt. Warum wollen diese Menschen, die intellektuell und körperlich beeinträchtigt sind und die nicht arbeiten müssten, warum wollen diese Menschen am Arbeits- und Erwerbsleben teilhaben, warum wollen sie arbeiten? Ihnen würde ein bedingungsloses Grundeinkommen ohne jedes Zögern gezahlt werden. Sie würden im Rahmen des Sozialgesetzbuches IX und XII alle Hilfen erhalten, die sie für ein Leben ohne Arbeit brauchen würden. Und dennoch: Sie wollen arbeiten!

Exkurs: Werkstattarbeit

In der Einführung zu einer Veröffentlichung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Menschen mit Behinderung e. V., in der die Besonderheit der Werkstattarbeit beleuchtet wird, schrieb Wolfgang Thierse 2003 in seiner Einführung:

⁷ Ebd., S. 2.

⁸ Ebd., S. 3.

Werkstattarbeit ist aus diesem guten Grund keine Erwerbsarbeit. Vom Zwang der Erwerbsversicherung hatte der Deutsche Bundestag die behinderten Beschäftigten [Beschäftigten mit Behinderung] und ihre Werkstätten schon 1974 durch seine Grundsätze zur ‚Konzeption der Werkstatt für Behinderte‘ befreit. Das Primat der Werkstattarbeit wurde damit unmissverständlich auf die Förderung der Leistungsfähigkeit und der Persönlichkeit gelegt, nicht auf die wirtschaftliche Verwertbarkeit der Arbeitskraft.⁹

Im Kern ist diese Zielsetzung auch im Bundesteilhabegesetz beibehalten worden. Menschen mit Behinderungen, die die Anforderungen für Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Integrationsprojekte und weiterer Rehabilitationsdienste nicht erfüllen können, sollen dennoch auf die Teilhabe am Arbeitsplatz vorbereitet werden, ihrer Leistungsfähigkeit entsprechend arbeiten können und in ihrer Persönlichkeit gefördert werden.

Dort muss die Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit mindestens für eine regelmäßige Beanspruchung von drei Stunden arbeitstäglich (oder 15 Wochenstunden) ausreichen, um zumindest als eingeschränkt erwerbsfähig zu gelten. ... Allerdings sind die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes jederzeit zu beachten = Wettbewerbsfähigkeit.¹⁰

Warum also wollen Menschen, die gar nicht oder eingeschränkt erwerbsfähig sind, dennoch am Erwerbsleben teilhaben? Eine Antwort in diesem Kontext könnten die Funktionen sein, die Arbeit in unserer Gesellschaft hat: Die Sicherung des Lebensunterhaltes, die Definition der sozialen Stellung, die Strukturierung des Lebens und die Vermittlung von Selbstbewusstsein und Selbstwertgefühl.

Erstens dient die Arbeit für die meisten Menschen in unserem Land dem Erwerb und der Sicherung des Lebensunterhaltes und der Bestimmung ihres Status. Beides verbindet sich sehr eng miteinander. Würde es nur um den Lebensunterhalt gehen, dann könnte auch der Rückgriff auf das Sozialhilfesystem genügen. Tatsächlich gibt es auch nicht wenige Menschen, die aus den unterschiedlichsten Gründen keine Arbeit finden, die ihnen einen höheren Lebensstandard ermöglicht, als es bei Bezug der Sozialhilfe („Hartz IV“) realisiert werden kann. Oberhalb dieses Grenzbereichs, der geprägt ist von Niedriglöhnen und Vergleichbarkeit mit dem Sozialhilfeniveau, differenziert sich das Leben des Einzelnen jedoch in erheblichem Ausmaß durch die Art der Arbeit. Wo und wie jemand wohnt, welche Statussymbole ihm zugeordnet werden können (Auto, Reisen, Kleidung usw.) und welche kulturellen und sportlichen Angebote seine Lebenswelt ausmachen, das hängt vom Einkommen und damit ganz wesentlich von seiner Arbeit ab.

Darum ist *zweitens* das Streben nach einer gut dotierten Arbeit und dem damit verbundenen Status schon angelegt in der Schulzeit. Auch wenn Bildung einen Eigenwert hat, so ist doch für die meisten Eltern ganz klar: Bildung ist wichtig, um im Wettbewerb um einkommensstarke Arbeitsplätze später bestehen zu

⁹ Mosen / Scheibner 2003, S. 6.

¹⁰ Asmalsky u. a. 2019, S. 278.

können. Der Kampf vieler Eltern um die Gymnasialempfehlung, die Geringschätzung des Hauptschulabschlusses und die Sorge darum, dass ja kein Unterricht ausfällt, ist dafür genauso ein Indiz wie die Klagebereitschaft mancher Eltern, wenn denn die Noten nicht so sind, wie das wünschenswert wäre.

Drittens strukturiert die Arbeit unser individuelles wie gesellschaftliches Leben. Da sind zunächst die Lebensphasen, die in aller Regel an den Arbeitsphasen ausgerichtet sind: Bildung auf die Arbeit hin, Arbeitsleben und Ruhestand mit Absicherung durch die in der Arbeitsphase erworbenen Ansprüche. Aber auch der Jahreslauf wird durch die Arbeitsphasen strukturiert: Arbeitstage / Ruhetage, Arbeitswochen / Urlaubswochen und tägliche Arbeitszeit / Freizeit. Wie stark diese Strukturierung das individuelle Leben und die Lebensqualität beeinflusst, kann man überall dort beobachten, wo Abweichungen von der scheinbaren Normalarbeitszeit durch das System vorgegeben sind. In vielen Bereichen, z. B. in der Dienstleistung, im Sicherheitsbereich und im Sozial- und Gesundheitswesen ist die Sieben-Tage-Woche ebenso Normalität wie der Schichtdienst. Sonn- und Feiertagsarbeit gehören ebenso zum Alltag wie „geteilte Dienste“. Eine solche Strukturierung des Arbeitslebens hat prägende Auswirkungen auf das gesamte Leben: Familie, Freundschaft und Freizeitgestaltung.

Viertens hat die Teilhabe am Arbeitsleben auch psychische Aspekte. Derjenige, der arbeitet, der arbeiten kann, hat das Gefühl, selbst für sich und evtl. auch für seine Familie sorgen zu können. Selbst etwas zu verdienen, stärkt das Selbstbewusstsein. Dazu kommt noch das gute Gefühl, für das Gelingen des Ganzen etwas beitragen, seine Kenntnisse und Fertigkeiten einbringen zu können zum Nutzen der Allgemeinheit. Für viele Menschen ist es ein positives Gefühl, dass sie etwas leisten, dass sie niemanden bitten, sondern selbst arbeiten.

Aus diesem Grund ist die Teilhabe am Arbeitsleben eines der grundlegenden Leitbilder unserer Gesellschaft. Menschen, die noch nicht oder nicht mehr am Arbeitsleben teilhaben können, sollen alle nur sinnvollen Hilfen und Unterstützungen erhalten, damit sie überhaupt oder auch wieder teilhaben können. Ob sie durch Unfälle, Berufserkrankungen, Krisen oder Strukturveränderungen in diese Situation gekommen sind, spielt letztendlich nur bei der Frage des zuständigen Hilfesystems und des zuständigen Kostenträgers eine Rolle. Welche Versicherung, Agentur oder Behörde zuständig ist, muss im Einzelfall geklärt werden. Entscheidend aber ist: Viele Bemühungen richten sich darauf, dass derjenige, der arbeiten will, auch arbeiten kann. Gleichzeitig gilt auch: Wer arbeiten kann, der soll auch arbeiten, selbst dann, wenn er nur beschränkt erwerbsfähig ist. Das bedingungslose Grundeinkommen ist kein Leitbild der aktuellen Sozialgesetzgebung. Wer Erwerbseinkommen erzielen kann, soll dies auch tun, um einen Eigenbetrag zu seinem Lebensunterhalt zu erwirtschaften.

Auch wenn dies wohlgeordnet, gut organisiert und umfassend geregelt erscheint, so gibt es doch Fragestellungen, die beunruhigend sind, und die neue

Lösungen und konsequentes Handeln erfordern. Das ist zum einen der zunehmend sichtbar werdende Anteil an Arbeit, die nicht gut und nicht gerecht ist. Diese „schlechte“ Arbeit gibt es nicht nur in sog. Billiglohn-Ländern, sondern auch in unserer Nähe und bei uns. Außerdem gibt es neue Entwicklungen, wie z. B. Individualisierung, Diversifizierung, Globalisierung, Digitalisierung und Gendergerechtigkeit, die das Modell einer homogenen Arbeitsgesellschaft mit überwiegend Normalarbeitsverhältnissen in Frage stellen.

Wer immer in der Politik und der Gesellschaft Verantwortung trägt, kann sich nicht beruhigen damit, dass wir eine hohe Beschäftigungsquote haben und ein ausgebautes Unterstützungssystem für alle diejenigen, die wegen Beeinträchtigungen, Erkrankungen oder Unfällen nicht, noch nicht oder nicht mehr aus eigener Kraft am Arbeitsleben teilhaben können.

2. Arbeit und Soziale Gerechtigkeit

Der Blick auf die Arbeit als Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe muss ergänzt werden durch einen kritischen Blick auf ungerechte und prekäre Arbeit. Leistet Arbeit tatsächlich nur einen Beitrag zu einer gelingenden gesellschaftlichen Teilhabe oder gibt es auch ausbeuterische und ungerechte Aspekte von Arbeit, die die oft negative Bedeutung des Arbeitsbegriffes erklären können?

Der Wortbedeutung nach leitet sich ‚Arbeit‘ aus einer alten indogermanischen Wurzel ab, die vor allem den Charakter der Mühsal, der Pein, der Not, der Last körperlicher Tätigkeit usw. herausstellt. ... Ähnlich bedeutet im Slawischen, aus dem das Wort Roboter stammt, Arbeit eigentlich Knechtsarbeit, Frondienst.¹¹

Mit diesem zweiten Blick stellen sich Fragen nach der gerechten Verteilung von Gütern und Chancen. Ich will und kann in diesem Rahmen keine umfassende sozialphilosophische Analyse liefern, aber ich möchte vier aktuelle Problemfelder benennen, die das Thema sozial gerechter Arbeit umreißen.

Erstens ist das Problem von schlecht bezahlter, abhängiger und unzureichend abgesicherter Arbeit nicht gelöst, sondern nur in den weltweiten Kontext verschoben worden. Die sogenannte Globalisierung hat viele Arbeitsvollzüge in Länder verlagert, in denen die Standards niedriger sind. Ob es sich um Tariffreight, Mitbestimmung, Arbeitssicherheit, Brandschutz, Umweltauflagen, soziale Sicherungssysteme, Kinderarbeit, Kündigungsschutz usw. handelt, in vielen Ländern, in denen produziert wird, kann unterhalb dieser Mindeststandards gearbeitet werden. Das macht die Produkte billiger und exportiert die prekären Arbeitsverhältnisse, die bei uns nicht mehr akzeptiert werden. In dem Maße, in dem Arbeit in unserem Land „besser“ wurde, ist sie in vielen anderen

¹¹ Enderle 1993, S. 17.