

ARBEIT

DER ZUKUNFT

Jutta Allmendinger

GUTE ARBEIT. EIN ANALYTISCHER DISKUSSIONSRAHMEN

Diskussionspapier aus der Kommission „Arbeit der Zukunft“

Januar 2016



Die Autorin:

Prof. Jutta Allmendinger Ph.D. ist Soziologin und Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB).

Zu dieser Publikation:

Die Arbeitswelt wird sich in den kommenden ein bis zwei Jahrzehnten fundamental verändern. Auf Initiative der Hans-Böckler-Stiftung beschreibt die Kommission „Arbeit der Zukunft“ Herausforderungen und Perspektiven für die Gestaltung der Arbeitswelt. Im Frühjahr 2017 veröffentlicht sie ihren Abschlussbericht, der Impulse für die Debatten in Politik, Gewerkschaften und Unternehmen geben soll.

Das vorliegende Diskussionspapier ist Teil einer Reihe von Papieren, die begleitend zur Kommissionsarbeit erscheinen und von verschiedenen Mitgliedern der Kommission „Arbeit der Zukunft“ verfasst werden.

© 2016 Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
www.boeckler.de

Lektorat: Jana Schrewe, Berlin

Alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechts ist ohne schriftliche Zustimmung der Hans-Böckler-Stiftung unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Mikroverfilmungen, Übersetzungen und die Einspeicherung in elektronische Systeme.

Inhalt

Einführung	4
1. Gute Arbeit: Was wünschen sich die Beschäftigten?	6
2. Entwicklungsdynamiken der Erwerbsarbeit	8
2.1 Das Ende der Erwerbsarbeit?	8
2.2 Werden uns Fachkräfte fehlen?	11
2.3 Die Spreizung von Einkommen	14
2.4 Die Trennung von Erwerbsarbeit und Betrieb	18
3. Anforderungen an eine neue Lebensverlaufspolitik.....	20
3.1 Von der funktionalen Arbeitsteilung zum integrierten Arbeiten und Leben	21
3.2 Von der Dreiteilung des Lebensverlaufs zu einem Mehrstufenmodell	24
Literatur.....	27

Einführung

„Gute Arbeit“ ist in aller Munde. Sie ist programmatischer Inhalt von Politik, Stiftungen, Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden. Bereits 2010 wurde eine Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft“ eingesetzt. Im Kern ging es um die Frage, wie gesellschaftlicher Wohlstand, individuelles Wohlergehen und nachhaltige Entwicklung in einer Gesellschaft angemessen definiert und abgebildet werden können. „Arbeit“ als zentrales Bindeglied zwischen Wohlstand, Wohlergehen und Nachhaltigkeit kam dabei eine besondere Aufmerksamkeit zu. Seither boomt das Thema: Im vergangenen Jahr initiierte die Bundeskanzlerin einen Bürgerdialog „Gut leben in Deutschland“, Mitte 2015 legte Arbeits- und Sozialministerin Andrea Nahles ihr Grünbuch „Arbeit weiter denken – Arbeiten 4.0“ vor, das Weißbuch wird im Herbst 2016 folgen. Hohe Repräsentanten von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbänden äußern sich zu „Guter Arbeit“. Viele Kommissionen arbeiten mit diesem Schwerpunkt. Immer mehr Blogs werden eingerichtet, die auf oft anregende Weise Beiträge aus Wirtschaft, Politik, Wissenschaft, aus den Medien und von Aktivisten bündeln und miteinander verbinden.

Warum führen wir die Diskussion um „Gute Arbeit“ gerade jetzt so grundsätzlich? Und warum müssen wir dies auch tun? Mindestens vier Ausgangspunkte und Entwicklungsdynamiken lassen sich festhalten: Vom Ende der Arbeit ist die Rede. Gemeint ist das erwartete rasante Verschwinden von Arbeitsplätzen als Folge der technologischen Entwicklung und der Globalisierung. Maschinen kommunizieren direkt mit anderen Maschinen, die Industrie 4.0 steuert sich selbst. Die Digitalisierung wird schnell und grundlegend bekannte Muster unserer Erwerbsarbeit verändern. Der Fachkräftemangel ist das zweite Stichwort. Dahinter steht zum einen die Sorge um die Qualität von Bildung. Passen die Ausbildungsinhalte noch zu den Anforderungen der Wirtschaft und Gesellschaft von morgen? Zum anderen wird befürchtet, dass infolge des Geburtenrückgangs in den kommenden Jahren schlicht Arbeitskräfte fehlen werden. Ein dritter Grund liegt in der steigenden sozialen Ungleichheit, also der Spreizung der

Einkommen und der Einkommensentwicklung von „normalen“ Beschäftigten und Topmanagern. Eine vierte Entwicklungsdynamik, die auch den Ausgangspunkt der meisten Analysen zur Zukunft der Arbeit bildet, ist die sich verändernde Form der Erwerbsarbeit. Im Mittelpunkt steht hier die zunehmende Trennung der Erwerbsarbeit von einem festen Ort und einer festen Zeit.

Diese Entwicklungen werden meist als Bedrohung wahrgenommen, als Szenarien, die die Arbeitswelt von heute stören und sie potenziell auch zerstören. Man trauert. Positive Gegenentwürfe und Zielvorstellungen fehlen. Um diesen Diskurs zu verstehen, müssen wir uns zunächst vor Augen führen, was die Menschen in Deutschland als gute Arbeit bezeichnen. Was ist für sie besonders wichtig? Mit welchen Facetten ihrer Arbeit sind sie zufrieden? Anschließend betrachten wir die vier Entwicklungslinien näher. Welche Aspekte guter Arbeit werden besonders betroffen sein? Wie können wir uns auf die Umbrüche vorbereiten? Im letzten Abschnitt geht es dann um die Einbettung von Arbeit in das gesamte Leben. Die traditionellen Institutionen des Lebensverlaufs quietschen, viele passen nicht mehr in die heutige Zeit. Wie können wir Lebensverläufe so rahmen, dass sie den neuen Anforderungen gerecht werden?

1. Gute Arbeit: Was wünschen sich die Beschäftigten?

Um Merkmale guter Arbeit einschätzen zu können, sollte man zunächst wissen, ob die Menschen heute überhaupt erwerbstätig sein wollen. Träumen wir nicht alle von einer *leisure society*? Von einer Freizeitgesellschaft ohne tagtägliche Mühen? Mindert eine gute Arbeit also nur unser hartes Los? Diese Frage ist nur mit Abstrichen sauber zu beantworten, da es den meisten Menschen schwerfällt, ihre gegenwärtigen Lebensbedingungen beim Blick in die Zukunft außer Betracht zu lassen. Dennoch können wir uns annähern: „Würden Sie auch dann erwerbstätig sein wollen, wenn Sie das Geld nicht bräuchten?“ wäre die Frage. Die große Mehrheit bejaht, und dieses Ergebnis ist stabil seit Jahren. Erwerbstätigkeit bringt Geld, wichtig ist sie uns aber weit über das Finanzielle hinaus.

Fragt man Beschäftigte weiter, welche Merkmale einer Erwerbsarbeit ihnen besonders wichtig sind, erhält man ebenfalls sehr einheitliche Antworten: Ein sicherer Arbeitsplatz, sozialversicherungsgeschützt, steht stets an erster Stelle. Hinzu kommen ein angemessenes Einkommen, sinnvolle Arbeitsinhalte, ein gutes Betriebsklima und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie (BMAS 2015: 27 f.). Wir können davon ausgehen, dass Beschäftigte diese Merkmale als Zeichen guter Arbeit ansehen.

Inwieweit sie einer so definierten Arbeit bereits nachgehen, wird mittlerweile in vielen Studien untersucht. Der gut eingeführte DGB-Index Gute Arbeit unterscheidet elf Merkmale von Erwerbsarbeit: die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeit, individuelle Entwicklungsmöglichkeiten, die Betriebskultur, den Sinn der Arbeit, die Arbeitszeitlege, emotionale und körperliche Anforderungen, die Arbeitsintensität, das Einkommen, die betrieblichen Sozialleistungen und die Beschäftigungssicherheit. Gemessen werden diese Dimensionen mit insgesamt 42 Fragen. Bei der DGB-Erhebung 2014 wurden fast 6000 Beschäftigte befragt (DGB-Index Gute Arbeit 2014). Die meisten empfinden ihre Arbeit als sinnvoll (81%) und als sicher (70%), viele sind auch mit der Lage der Arbeitszeit zufrieden (74%). Geht es dagegen um das Einkommen und die Arbeitsintensität, sinkt die Zustimmung deutlich. Nur 47 Prozent der Befragten sind mit diesen Aspekten zufrieden. Die Werte aller anderen Merkmale liegen zwischen

diesen beiden Polen. Über alle Merkmale hinweg sind 61 Prozent der Befragten mit ihrer Arbeit zufrieden, ein Wert der seit einigen Jahren relativ stabil ist.

Die gewünschte und erlebte Qualität der Arbeit wird regelmäßig auch im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) untersucht.¹ Mit einem etwas anderen Ansatz und mit leicht unterschiedlichen Indikatoren als beim DGB-Index erreicht man hier ganz ähnliche Ergebnisse, die analytisch allerdings etwas tiefer gehend aufbereitet werden. So liegen Wichtigkeit und Zufriedenheit bei einigen Merkmalen der Erwerbsarbeit besonders weit auseinander: Beim Einkommen sind es über 27 Prozentpunkte, bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und den Führungsqualitäten je 20 Prozentpunkte (BMAS 2015: 135). Ein Qualitätsindex wird auch hier gebildet. Er zeigt auf einer Skala von 1 bis 100 Punkten, wie viele der 11 als wesentlich identifizierten Merkmale der Erwerbsarbeit vorteilhaft bewertet werden. Etwa 30 Prozent der Beschäftigten erfahren demnach eine besonders gute Arbeitsqualität, 22 Prozent arbeiten unter besonders schlechten Bedingungen. Die einzelnen Gruppen unterscheiden sich dabei relativ deutlich hinsichtlich Bildung, Einkommen, Arbeitszeit und Betriebsgröße. So verringert sich beispielsweise der Abstand zwischen Wichtigkeit und Zufriedenheit im Einkommen mit zunehmender Einkommenshöhe (ebd.: 41).

Natürlich wäre es zu kurz gegriffen, gute Arbeit allein über die Angaben der Beschäftigten zu definieren. Ebenso in den Blick zu nehmen sind die Rahmenbedingungen von Erwerbsarbeit, Werte und Normen, die Rechtsprechung, Politik, Verbände, Bildungssysteme und natürlich Betriebe. Beispiele hierfür sind Geschlechterrollen, Arbeitszeitgesetze, das Steuersystem, die Tarifautonomie, das Mitbestimmungsgesetz, Ausbildungsordnungen und betriebliche Regelungen. Sprechen wir über die Entwicklungsdynamiken der Erwerbsarbeit, ist auch zu fragen, ob und wie diese Rahmenbedingungen „gestört“ werden.

1 Die BMAS/infas Studie beruht auf einer Stichprobe von rund 5000 Befragten. 16 Einzeldimensionen von Arbeit werden hier in vier Wichtigkeitsdimensionen zusammengefasst: Arbeitsplatz, Wertschätzung, Sicherheit und Flexibilität.

2. Entwicklungsdynamiken der Erwerbsarbeit

Die uns bekannte Welt scheint aus den Fugen zu geraten. Anhaltende und sich beschleunigende Prozesse der Digitalisierung und der Robotisierung führen ebenso zu Angst und Sorge wie Auswirkungen des demografischen Wandels und die zunehmende Diversität unserer Gesellschaft. Doch diese Gefühle sind nicht neu. Vom Ende der Arbeit wurde bereits gesprochen, als die ersten Maschinen und später die ersten Roboter aufkamen. Die Globalisierung und die Verlagerung der Arbeit in Niedriglohnländer haben diese Prognose gestützt. Auch vor einem Fachkräftemangel wurde schon vor langer Zeit gewarnt. Nach dem Sputnik-Schock wurde befürchtet, dass unser Bildungssystem den internationalen Anschluss verpasst hat. Die ungleiche Verteilung von Einkommen ist ebenfalls kein Phänomen der Gegenwart. Wie Thomas Piketty verdeutlicht, geht es eher darum, dass wir hinter längst Erreichtes zurückfallen. Und auch der letzte Punkt, die Rückkehr der Erwerbsarbeit in die eigenen vier Wände und eine Taktung von Erwerbsarbeit fern fester Arbeitszeiten, war für unsere Vorfahren tagtägliche Realität.

Allerdings wäre es zu einfach, den gegenwärtigen Diskurs mit dem Verweis auf die Geschichte zu unterdrücken. Ebenso wäre es jedoch unangemessen, nicht zurückzuschauen, um aus den Erfahrungen zu lernen.

2.1 Das Ende der Erwerbsarbeit?

Volkswagen beschäftigt in den deutschen Werken 100.000 Menschen, davon die Hälfte taktgebunden in der Produktion. Personalvorstand Horst Neumann prognostiziert, dass diese Art der Arbeit in den kommenden 20 Jahren komplett wegfallen wird. Dabei verweist er auch auf den unschlagbar günstigen Preis von Robotern. Sie kosten 3 bis 6 Euro in der Stunde, die nach Metalltarif bezahlte Produktionskraft ist zehnmal so teuer (Astheimer 2015: 15).

Dieser Blick auf die Zukunft wird weithin geteilt. Auch wissenschaftliche Untersuchungen beschreiben den breiten Verlust von Erwerbsarbeit. Am bekanntesten ist die groß angelegte Untersuchung von Carl Benedict Frey und Michael A. Osborne aus dem Jahr 2013. Die beiden Forscher schätzen die Automatisierungswahrscheinlichkeit für mehr als 700 Berufe in den USA. Sie unterscheiden dabei zwischen einer niedrigen (bis 30%), mittleren (bis 70%) und hohen (über 70%) Substitution menschlicher Arbeit durch Roboter. Grundlage ist jeweils die zusammen mit Expertinnen und Experten vollzogene Einschätzung, ob die Tätigkeit als Routinearbeit betrachtet werden kann. Routinearbeit gilt als automatisierbar, während interaktive, analytische und pflegende Tätigkeiten als technisch nur schwer substituierbar angesehen werden. Ihre Ergebnisse zeigen, dass in den USA insbesondere die Arbeitsplätze von Buchhaltern, Nähern, Uhrenreparateuren, Köchen, Bäckern, Zahntechnikern, technischen Redakteuren, Immobilienverkäufern, Busfahrern und Bibliothekaren betroffen sind (Frey/Osborne 2013). In den USA können demnach in den kommenden 20 Jahren in fast der Hälfte (47%) aller Berufsfelder Roboter die Arbeit übernehmen.

Überträgt man die Berechnungen auf den deutschen Arbeitsmarkt, kommt man auf den ersten Blick zu einem recht ähnlichen Ergebnis (Bowles 2014). So haben Holger Bonin, Terry Gregory und Ulrich Zierahn (2015) ermittelt, dass 42 Prozent der Berufe in Deutschland durch Roboter ersetzt werden können. Allerdings weisen die Autoren darauf hin, dass längst nicht alle Tätigkeiten in den entsprechenden Berufen automatisiert werden könnten. Sie schlagen daher vor, Berechnungen auf der Ebene von Tätigkeiten statt Berufen vorzunehmen. Bei diesem Ansatz bestehen 9 Prozent der Arbeitsplätze in den USA aus Tätigkeiten mit hoher Automatisierungswahrscheinlichkeit, in Deutschland sind es 12 Prozent. Sabine Pfeiffer und Anne Suphan (2015) argumentieren dagegen, dass die verwendete Datengrundlage, die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung von über 20.000 repräsentativ Befragten, hierfür keine ausreichenden Informationen bietet (Pfeiffer/Suphan 2015: 6). Die Erwerbstätigen werden hier gebeten anzugeben, wie oft „Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen“ in der eigenen Tätigkeit vorkommt. Antworten die Befragten hier mit „häufig“, zählt die Tätigkeit als manuelle Routinearbeit. Wie Pfeiffer und Suphan jedoch nachvollziehbar aufzeigen, sind viele dieser Arbeiten hochkomplexe Tätigkeiten in einem bereits weitgehend automatisierten Umfeld. Menschen steuern hier Maschinen, verschränken Fach- und Erfahrungswissen und können, so die Autorinnen, nicht weiter substituiert werden (ebd.: 8).

Was Berechnungen über die tatsächliche Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt genau aussagen, ist aber auch aus einem weiteren Grund fraglich. So betonen Holger Bonin und Kollegen in dem oben erwähnten Gutachten nachdrücklich, dass eine prinzipielle Substituierbarkeit noch lange nicht besagt, dass dieses Potenzial auch genutzt wird. So ist das fahrerlose Automobil zwar technisch möglich, rechtliche Bedenken bremsen aber den Einsatz. Bei Pflegerobotern stellen sich viele ethische Fragen. Und es bleibt offen, ob sich Kunden im Restaurant eher von einem Menschen oder von einem Roboter bedienen lassen (Bonin u.a. 2015). Weiterhin dürfen wir nicht nur die eine Seite der technologischen Entwicklung, den sehr wahrscheinlichen Verlust vieler Arbeitsplätze, sehen. Auf der anderen Seite werden auch neue Tätigkeitsfelder entstehen. So wurde die technologisch bedingte Arbeitslosigkeit in der Vergangenheit weitgehend dadurch aufgefangen, dass die neue Technik völlig neue Jobs hervorbrachte. Schon John Maynard Keynes bezeichnete die technologische Arbeitslosigkeit als ein „*self-solving problem*“ (Keynes 1930). Die vielen Berufe und Tätigkeiten rund um das Automobil als Namensgeber der Automatisierung sind hierfür ein gutes Beispiel. Mit den neu entwickelten Fließbändern stieg die Produktivität und die Autos wurden billiger. Dies führte zu mehr Käufern, mehr Straßen und mehr Polizisten. Genauso werden mit den fahrerlosen Autos neue Berufe entstehen. Gleiches gilt für „disruptive“ Technologien wie den Massive Open Online Course (MOOC) oder die Additive Fertigung (3-D-Druck). Beide Entwicklungen werden zwar Jobs vernichten. Wie die Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) ausführt, eröffnen die MOOCs den Hochschulen aber auch neue Möglichkeiten, mit neuer Klientel und neuen Jobs. Durch die Additive Fertigung können die industrielle Produktion in Deutschland gestärkt, die Verlagerung von Wertschöpfung und Arbeitsplätzen in andere Länder begrenzt und sogar Wertschöpfungsprozesse wieder in Deutschland verankert werden (EFI 2015: 16).

Dennoch sind wir gut beraten, nicht von einem Nullsummenspiel auf dem Arbeitsmarkt auszugehen, das ohne Reibungen und Verluste auskommt. Aus der Vergangenheit wissen wir, dass Jobs schneller verloren gehen als neue entstehen. Alle Untersuchungen über die Transformation des deutschen Arbeitsmarkts sind sich darin einig, dass es insbesondere niedrig qualifizierte Menschen besonders schwer haben werden, eine Arbeit zu finden. Hierauf müssen wir uns vorbereiten. Wir müssen den Anteil von Bildungsarmen weiter reduzieren und im Lebenslauf von Menschen Brücken finanzieren, die hauptsächlich aus Weiterbildung bestehen (Schmid 2002). Wir brauchen aber auch ein Bildungs- und Ausbildungs-

system, das umfassendes Wissen über neue Technologien vermittelt, ohne deren Verständnis zukünftig niemand mehr zurechtkommen wird.

Was aber, wenn doch Arbeit für alle fehlen wird? Auch darauf können wir uns vorbereiten. Wir wissen, wie wichtig Erwerbsarbeit für die Menschen ist. Wir wissen aber auch, dass sehr viele Vollzeit Erwerbstätige ihre Arbeitszeit gerne reduzieren würden. Die seit Langem diskutierte Umverteilung von Erwerbsarbeit wäre hier ein gangbarer Weg. Dieser wird im abschließenden Kapitel diskutiert.

Die erwarteten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werden nicht über Nacht eintreten. Neue Technologien umzusetzen braucht immer seine Zeit. Wir werden uns also auf die Umbrüche einstellen können. Die neuen Tätigkeiten werden eine andere und meist höhere Bildung und Ausbildung verlangen als die Jobs, die uns verloren gehen. Entsprechend müssen wir Bildung, Ausbildung und Weiterbildung anpassen. Gleichmaßen kann der technologische Wandel auch bedeuten, dass wir uns von jenem Merkmal unserer Arbeit verabschieden müssen, das uns heute ganz besonders wichtig ist: die Sicherheit des Arbeitsplatzes. Seit 1991 wuchs die Zahl der Soloselbstständigen von 1,3 Millionen auf 2,1 Millionen im Jahr 2013, das entspricht einer Steigerung von 62 Prozent. Rasch verändert die Digitalisierung nun auch die Dienstleistungen. Cloudworking von Soloselbstständigen nimmt rasant zu. Die dauerhafte Beschäftigung in einem Betrieb wird bald der Vergangenheit angehören. Hier müssen neue Formen der Absicherung entstehen (Saffo 2015).

2.2 Werden uns Fachkräfte fehlen?

Unter dem Schlagwort „Bildungsnotstand ist wirtschaftlicher Notstand“ spricht Georg Picht Mitte der 1960er Jahre von der Gefahr, dass Deutschland gegenüber der internationalen Konkurrenz zurückfallen könne. Lord Dahrendorf hält damals mit den Worten dagegen: „Bildungspolitik ist weit mehr als eine Magd der Wirtschaftspolitik“, „Bildung ist Bürgerrecht“ (Dahrendorf 1965: 22) und bezeichnet Bildung als Triebfeder der Modernisierung. Beide Wissenschaftler eint die Warnung, dass die deutsche Gesellschaft für die Moderne dann schlecht gerüstet sei, wenn es an der nötigen und der richtigen Bildung fehle.

Diese Warnung hat uns über die Jahrzehnte begleitet. Täglich hören und lesen wird über Sorgen, dass Bildung und Ausbildung nicht den Anforderungen des Arbeitsmarkts entsprechen. Immer mehr geht es dabei um Wissen, das nicht nur einen spezifischen Fächerkanon umfasst, sondern

auch Grundlagen des Internets und wirtschaftliche Fragen. Verlangt werden darüber hinaus soziale Kompetenzen wie Teamfähigkeit, Toleranz, Kommunikationsstärke – Fähigkeiten also für eine Welt, die diverser ist und anspruchsvoller erscheint als die Welten zuvor.

Über die Jahrzehnte hinzugekommen ist nun aber eine ganz andere Sorge: Dem Arbeitsmarkt gehen die Menschen aus. Schon heute kommt auf jede dritte Person im erwerbsfähigen Alter eine Rentnerin oder ein Rentner. Und dieses Verhältnis wird sich in naher Zukunft drastisch zulasten der Jüngeren verschieben. Bereits 2030 wird, unter sonst gleichen Bedingungen, auf weniger als zwei Erwerbstätige ein Rentner kommen.

Wenn wir also über den Fachkräftemangel sprechen, so stellen sich viele Fragen. Wie erreichen wir, dass die Menschen eine entsprechend gute Bildung, Ausbildung und Weiterbildung erhalten? Wie meistern wir den demografischen Übergang? Wie erhöhen wir das niedrige Arbeitsvolumen von Menschen über 60 Jahren? Hinzu kommt die Ungewissheit, wie sich der Arbeitsmarkt in Zukunft überhaupt entwickeln wird. Welche Berufe gehen verloren, welche werden neu entstehen? Und wie kann das Bildungssystem präventiv wirken oder zumindest schnell reagieren? Die hohen Flüchtlingszahlen sind eine weitere Herausforderung. Wie viele können wir aufnehmen? Unter welchen Rahmenbedingungen wird die deutsche Bevölkerung diese Menschen akzeptieren und in die Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen integrieren?

Alle Prognosen zum Fachkräftemangel, definiert als die Entwicklung von Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage in den kommenden Jahren, haben es daher außerordentlich schwer. Ein Verbundprojekt des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesinstituts für Berufsbildung, des Fraunhofer-Instituts für angewandte Informationstechnik und der Gesellschaft für wirtschaftliche Strukturforschung stellt sich dieser Herausforderung.² Anhand von Fortschreibungen der demografischen Entwicklung, des Bildungs- und Erwerbsverhaltens, des Berufswahlverhaltens und der Jahresarbeitszeiten wird für Deutschland untersucht, in welchen Berufsfeldern, Bildungsniveaus und Regionen ein zu niedriges oder ein zu hohes Arbeitsangebot zu erwarten ist.

Die Analysen für die einzelnen Berufsfelder zeigen ein Überangebot bei lehrenden Berufen und Berufen im Warenhandel sowie bei Büro- und kaufmännischen Berufen. In allen Landesteilen fehlen dagegen Menschen, die in technischen Berufen ausgebildet sind, sowie – überraschender –

2 Siehe hierzu auch www.qube-projekt.de sowie Zika u.a. (2015).

Menschen, die in den Medien-, Geistes- und Sozialwissenschaften und künstlerischen Berufen geschult wurden. Bezogen auf die Bildungsabschlüsse ergibt sich auch hier, dass es Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung in ganz Deutschland sehr schwer haben werden, einen Arbeitsplatz zu finden. Im mittleren Qualifikationsbereich fehlen dagegen Beschäftigte in allen Landesteilen bis auf Baden-Württemberg. Bei Menschen mit einer Hochschulbildung sind die Voraussagen regional uneinheitlich.

Insgesamt zeichnet die Untersuchung ein ruhiges Bild darüber, wie sich Deutschland bis zum Jahr 2030 entwickeln wird. Klar, ein deutliches Wort gegen die Bildungsarmut findet sich auch hier. Doch von Alarmismus keine Spur. Die Umbrüche scheinen bewältigbar. Auch die bereits erwähnte Untersuchung von Sabine Pfeiffer und Anne Suphan kommt zu diesem Ergebnis. Obgleich hier die Ausbreitung von Industrie 4.0 viel höher gewichtet wird, als das in den Untersuchungen von Zika und Kollegen (2015) geschehen konnte, überwiegt Optimismus. Grundlage ist ein ressourcengetriebener Blick auf die Fähigkeiten der Beschäftigten. „Haben die Beschäftigten heute ausreichende Kompetenzen für die Gestaltung von Industrie 4.0?“ lautet die Frage. Nutzt man auch hier die BIBB/BAuA-Befragung, zeigt sich, „dass 71 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland in hohem Maße befähigt sind, häufig mit Komplexität und Wandel umzugehen“ (Pfeiffer/Suphan 2015: 11).³ Die Autorinnen schreiben weiter: „Wer den erfahrungsbasierten Umgang mit Komplexität beherrscht und dies im alltäglichen Arbeitshandeln beweist, wird die für Industrie 4.0 notwendige formale Weiterqualifizierung und informelle Kompetenzentwicklung ohne Probleme bewältigen können. Die Wege der entsprechenden beruflichen und akademischen Weiterbildung müssen aber für den Einzelnen gangbar gemacht und die Wege zwischen verschiedenen Ausbildungssträngen noch durchlässiger werden“ (ebd.: 11).

Wie sind solche Projektionen nun zu beurteilen? Wir sprechen über die kommenden 15 Jahre. Die Umbrüche vollziehen sich eher langsam, selbst disruptive Innovationen brauchen ihre Zeit. Dies bestätigen auch Kommentare zur Robotisierung und Digitalisierung des Arbeitsmarkts. Selbst wenn Umbrüche schneller erfolgen als diese unter strukturkonservativen Annahmen erstellten Berechnungen, bleibt uns also Zeit zu handeln.

3 Zu Veränderungen der Tätigkeiten selbst siehe Hirsch-Kreinsen (2014). Siehe auch Krzywdzinski u.a. (2015).

2.3 Die Spreizung von Einkommen

Die amerikanische Börsenaufsicht SEC plant, den sogenannten Pay Ratio eines Unternehmens offenzulegen. Bei dem Pay Ratio wird der Verdienst des Vorstandsvorsitzenden mit dem durchschnittlichen Verdienst aller Beschäftigten verglichen. Ausgangspunkt dieser Maßnahme ist der extreme Anstieg von Managerlöhnen und die immer größer werdende Kluft zwischen Einkommen von Managern und ihren Angestellten. In Zahlen: In den USA verdienen im Jahr 1960 die Manager großer Unternehmer 20-mal so viel wie der durchschnittliche Angestellte in ihrem Unternehmen. Im Jahr 2000 war es das 384-Fache. Ein solch extremes (Miss-)Verhältnis besteht in Deutschland nicht. Dennoch: Auch hier ist der Abstand zwischen den Gruppen gewachsen. Heute verdienen die Vorstände der 30 DAX-Konzerne im Schnitt 54-mal so viel wie ihre Angestellten, das sind 3,4 Millionen Euro im Jahr.

Die Spreizung der Einkommen ist ein drängendes gesellschaftspolitisches Thema. Mit der Höhe ihres Einkommens sind über die Hälfte der Beschäftigten unzufrieden. Zudem erwarten die meisten Beobachter, dass sich die Ungleichheit im Zuge von Arbeit 4.0 verschärfen wird. Das eigene Einkommen und das Ausmaß finanzieller Ungleichheit sind daher zentrale Achsen bei der Diskussion um gute Arbeit.

Die Spreizung von Einkommen betrifft viele Bereiche und ganz unterschiedliche Diskurse. Nur einige von ihnen werden im Folgenden herausgehoben: das Problem des Niedriglohns, die Armutsgefährdung und die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern. Der ausgedehnte Niedriglohnbereich zeigt, wie wichtig Gewerkschaften als starke Tarifpartner sind; das Risiko, von Armut betroffen zu sein, verweist auf die Bedeutung des Haushalts und der Vereinbarkeit von Beruf und Familie; die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern stellt beispielhaft Fragen der Tarifierung von Berufen, des Steuerrechts und einer modernen Lebensverlaufspolitik in den Mittelpunkt. Auf die gesamtgesellschaftliche Ungleichheit in den Einkommen und Vermögen wird in diesem Artikel dagegen nicht eingegangen. Noch sind die Zusammenhänge zwischen guter Arbeit und der Lohnspreizung nach oben hierfür zu unklar.⁴

Grundlegend versteht man unter guter Arbeit eine Arbeit, von deren Erträgen man sich selbst versorgen und erhalten kann. Wie werden Bedarfe

4 Zur gesellschaftlichen Ungleichheit in Europa und Fragen der Lohnspreizung siehe zusammenfassend Allmendinger und von den Driesch (2015).

und die notwendigen Beträge ermittelt? Genutzt wird ein rein statistisches Verfahren, welches die Höhe der Erträge relativ zu den Einkommensverhältnissen der jeweiligen Gesellschaft setzt. In den Niedriglohnbereich fallen Löhne, die unter zwei Drittel des Medianeinkommens aller Beschäftigten liegen. Das betrifft im Jahr 2010 das Einkommen von 11 Prozent aller Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen in Deutschland, bei atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind es 50 Prozent.⁵ Die Einführung des Mindestlohns wird die Niedriglohnquote etwas drücken. Da der Mindestlohn aber unter der Niedriglohnschwelle liegt, wird er an den hier dargestellten Zusammenhängen wenig ändern.⁶ Betrachtet man den Bereich der atypischen Beschäftigung genauer, so sind die einzelnen Beschäftigungsformen unterschiedlich stark betroffen: Der Niedriglohnanteil von Minijobs liegt bei 84 Prozent, von Leiharbeit bei 68 Prozent, von befristeten Arbeitsverträgen bei 34 Prozent und von sozialversicherungspflichtiger niedriger Teilzeit (unter 21 Stunden pro Woche) bei 21 Prozent. Menschen ohne einen Hauptschulabschluss oder ohne eine berufliche Ausbildung arbeiten besonders häufig in diesen Beschäftigungsformen und finden sich entsprechend oft im Niedriglohnbereich. In Zahlen: Von den 4,7 Millionen Menschen im Niedriglohnbereich in Deutschland sind 55 Prozent gering qualifiziert und nur 2 Prozent haben einen akademischen Abschluss (Allmendinger/von den Driesch 2015: 79). Überrepräsentiert sind auch Frauen, da vor allem sie geringfügig oder in niedriger Teilzeit beschäftigt sind.⁷

Im internationalen und historischen Vergleich kann gezeigt werden, dass die Größe des Niedriglohnsektors systematisch mit der Stärke von Gewerkschaften zusammenhängt. So weisen Christian Dustmann und seine Kollegen empirisch nach, dass in Deutschland ein Drittel der gestiegenen Lohnungleichheit im unteren Einkommensbereich auf schwächere Gewerkschaften zurückzuführen ist (Dustmann u.a. 2009).

Menschen, die im Niedriglohnbereich arbeiten, müssen nicht zu den *working poor* gehören. Arbeiten im Niedriglohnbereich und Armut trotz Arbeit sind grundverschiedene Konzepte. Armutsraten werden immer auf den

5 Diese und die folgenden Zahlen siehe Weinkopf (2015) unter Bezug auf Daten des Statistischen Bundesamtes 2012.

6 Dies lässt sich auch im europäischen Vergleich zeigen. Von den 10 EU-Ländern mit gesetzlichem Mindestlohn (2014) haben die meisten einen ausgeprägten Niedriglohnbereich. Nur in Frankreich liegt der Mindestlohn über der Niedriglohnschwelle (Allmendinger/von den Driesch 2015: 81).

7 So arbeiten in Deutschland 21 Prozent der Frauen im Niedriglohnbereich, von den Männern sind es 13 Prozent.

gesamten Haushalt bezogen, neben dem Lohn werden weiterhin Steuern und Transfereinkommen berücksichtigt. Als von Armut bedroht gelten Menschen, die über weniger als 60 Prozent des Medianeinkommens einer Gesellschaft verfügen. Diese Grenze lag 2014 für Ein-Personen-Haushalte bei 917 Euro (Statistisches Bundesamt 2015). Damit sind mehr als 3 Millionen Menschen in Deutschland von Armut bedroht. Die am stärksten betroffene Gruppe sind Haushalte von Alleinerziehenden, meist sind dies Frauen. Im Durchschnitt sind Frauen allerdings weniger als Männer von Armut bedroht, da die Mehrheit von ihnen aufgrund der Zusammensetzung des Haushalts – sprich eines Vollzeit erwerbstätigen Partners – als nicht armutsgefährdet gelten. Der Anteil von gering Qualifizierten an der Armutspopulation liegt 2014 bei fast 31 Prozent, 2005 waren es noch 23 Prozent.⁸ Dies zeigt, dass Menschen mit niedriger Bildung auch auf dem Partnermarkt keine Chancen haben und zunehmend unter sich bleiben. Der Ausdruck „Bildungsarmut“ ist daher in mehrfacher Hinsicht angebracht.

Die Debatte um den Gender Pay Gap rückt Lohnungleichheiten zwischen Männern und Frauen in den Vordergrund. In Deutschland betrug diese Lücke etwa 22 Prozent im Jahr 2014.⁹ Die öffentliche und wissenschaftliche Diskussion kreist um die Frage, inwieweit diese Lücke als Diskriminierung verstanden werden kann oder unterschiedliche Präferenzen und Gelegenheitsstrukturen von Männern und Frauen beschreibt. Oft wird daher auf eine bereinigte Lohnlücke verwiesen, die dann bestehen bleibt, wenn der Beschäftigungsumfang, der Beruf, die Branche, die Berufserfahrung und die Führungsqualifikation einer Person konstant gehalten, also statistisch kontrolliert werden. Wird so verfahren, reduziert man den Gender Pay Gap von 22 auf knapp 7 Prozent. Jenseits der zweifelsfrei relevanten Frage, was als Diskriminierung gilt, ist man sich einig, dass die Rahmenbedingungen, unter denen Frauen in Deutschland erwerbstätig sind, weiter verbessert werden müssen.¹⁰ So haben viele Berufe, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden, niedrigere Einstiegsgehälter und flachere

8 Im Jahr 2014 sind 5,9 Millionen Beschäftigte niedrig qualifiziert, 2005 waren es 7,6 Millionen.

9 www.wsi.de/genderdatenportal. Dahinter liegt ein Durchschnittslohn von 15,38 Euro bei Frauen und 20,20 Euro bei Männern.

10 So etwa die Unterscheidung zwischen allokativer Diskriminierung (unterschiedlicher Zugang von Frauen und Männern zu existenzsichernder sozialgeschützter Beschäftigung, zu Führungspositionen etc.), evaluative Diskriminierung (unterschiedliche Zuordnung zu Leistungsgruppen) und geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und entsprechenden Lebensverläufen. Siehe hierzu die Arbeiten von Christina Klenner und die Diskussion im ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung 2011.

Einkommensverläufe als typische Männerberufe. Weiterhin kann man für Deutschland zeigen, dass eine Teilzeitbeschäftigung mit einem niedrigeren Stundenlohn vergütet wird als eine Vollzeitbeschäftigung (*part time penalty*). Da überwiegend Frauen Teilzeit arbeiten, führt auch diese „Strafe“ zu den niedrigeren Stundenlöhnen von Frauen. Dies ist besonders hart, da vor allem viele Frauen die Familien- und Sorgearbeit übernehmen, ihre Kinder erziehen und Eltern pflegen. Oft haben sie nicht die Möglichkeit, ununterbrochen Vollzeit erwerbstätig zu sein und wollen das zugunsten ihrer Familie auch nicht. Da selten ein Weg (zurück) in die Vollzeit führt und man über Teilzeit nur selten in Führungspositionen gelangen kann, hinterlassen Erziehungs- und Pflegephasen tiefe und dauerhafte Einkommensspuren, die sich überwiegend bei Frauen zeigen.

Die Entwicklungen des Arbeitsmarkts werden zu einem weiteren Wachstum von Teilzeit, von befristeten Arbeitsverträgen und insbesondere von Soloselbstständigkeit führen. Bereits zwischen 1991 und 2013 nahm diese um 63 Prozent zu. Die Cloudworker und das vermehrte Outsourcing von Arbeitsabläufen lassen einen weiteren rapiden Anstieg vermuten. Soloselbstständige, Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen und mit niedriger Teilzeit sind traditionell in geringem Maße gewerkschaftlich organisiert (Solow 2015). Meist fehlt ihnen eine starke Verhandlungsmacht, sodass Einkommen und Einkommensentwicklung oft hinter ihrer Produktivität zurückbleiben. Der Anstieg der Prekarisierung oder „*casualization of labor*“, um mit Robert Solow zu sprechen, verschärft die Lohnungleichheit.

Was lehren uns diese Ergebnisse? Hart müssen wir am Abbau von Bildungsarmut arbeiten. Niedrig Qualifizierte finden seltener einen Job, sind gehäuft im Niedriglohnsektor beschäftigt und oft von Armut betroffen. Um Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt zu meistern, ist auch die Weiterbildung zu stärken. Die Tarifstrukturen im Dienstleistungsbereich müssen überarbeitet und mit jenen im industriellen Sektor gleichgestellt werden. Vergleichbare Berufe sind gleich zu entlohnen. Gewerkschaften müssen Wege finden, auch atypisch Beschäftigte (*casual workers*) zu vertreten. Das ist nicht einfach, aber die beste Vorsorge für morgen. Neue Lebens- und Arbeitsverläufe sind zu entwerfen und zu ermöglichen. Neben dem weiteren Ausbau einer qualitativ hochwertigen Betreuung von Kindern und Älteren muss die betriebliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie vorangetrieben werden. Hierzu gehört auch die Möglichkeit, nach Phasen der Teilzeit wieder auf eine Vollzeittätigkeit zurückzukehren. Steuerliche Fehlanreize etwa durch das Ehegattensplitting sind zu beseitigen. Den Mindestlohn haben wir eingeführt, bislang ohne den vielfach befürchteten Schaden für unsere Wirtschaft. Nun muss auch die Lohnspreizung nach oben angegangen werden.

In den USA diskutiert man den Weg über höhere Unternehmenssteuern für Unternehmen mit einer hohen Pay Ratio. In Deutschland geht es darum, die kalte Progression abzuschaffen und die Spitzensteuersätze zu erhöhen.

Reicht das? Der amerikanische Ökonom Richard Freeman (2015) schreibt, dass angesichts der Robotisierung des Arbeitsmarkts alles davon abhängt, wer die Roboter besitzt: „The key to whether we all benefit from robots at work or whether robots exacerbate the inequality of income between the super-wealthy few and the rest of society depends on who owns the robot. [...] The implication for policy is also clear. To spread the benefits of robotization widely and prevent an inegalitarian nightmare, economic policy should seek to turn workers into the capitalist owners of the robots“ (Freeman 2015). Um die Gewinne der Robotisierung gleichmäßig zu verteilen, müsse versucht werden, die Arbeiter zu Miteigentümern der Roboter zu machen. Die betriebliche Vermögensbildung war schon vor 20 Jahren ein wichtiges Stichwort.

2.4 Die Trennung von Erwerbsarbeit und Betrieb

Das Normalarbeitsverhältnis geht von einer Bindung der Beschäftigten an Ort und Zeit aus. Man arbeitet in einem Büro, in Läden oder in einer Fabrikhalle, Arbeitszeiten sind sauber mess- und kontrollierbar. Arbeiten zu Hause ist nicht vorgesehen, und Arbeitszeiten außerhalb eines fest vereinbarten Zeitkorridors sind unüblich.

Diese Vorstellungen lassen sich nicht mehr halten, in Zukunft werden sie ein Relikt aus der Vergangenheit sein. Aufgrund der Digitalisierung oder dem zweiten Maschinenzeitalter, wie manche titulieren, wurden und werden viele Arbeitsabläufe an Maschinen abgegeben und müssen von Menschen „nur“ noch gesteuert werden. Diese Steuerung muss immer weniger vor Ort erfolgen. Additive Technologien wie der 3-D-Drucker erlauben die Kleinproduktion zu Hause und das Versenden von größeren Aufträgen per Internet an dafür eingerichtete zentrale Fertigungsstellen. Viele andere Arbeiten sind bei entsprechender Organisation auch ortsungebunden, man richtet Home Offices ein. Auch Dienstreisen können zunehmend entfallen, Skype-Konferenzen finden am „heimischen“ PC statt, zu Tageszeiten, die Zeitzonen durchbrechen.

Traditionelle Organisationsformen der Erwerbsarbeit stoßen an ihre Grenzen. Eine Standardisierung von Arbeitszeiten und Arbeitsorten ist nicht mehr möglich. Die persönliche Anwesenheit im Betrieb wird zunehmend durch die Kontrolle von Ergebnissen ersetzt, in vielen Bereichen aber auch

durch Vertrauen. Vertrauensarbeitszeiten und Vertrauensarbeitsorte werden betrieblich vereinbart, was in gewisser Weise schon in sich ein Widerspruch ist. Dies hat durchaus auch eine Einkommenskomponente: Randarbeitszeiten als Nachtarbeit oder Schichtarbeit besonders zu vergüten wird immer seltener, da Beschäftigte diese Zeiten ja oft selbst wählen.

Diese Entwicklungen führen dazu, dass die Erwerbsarbeit immer weiter hinein in den privaten Raum rutscht. Von der eigenen Wohnung aus kontrolliert man Maschinen, verrichtet Arbeiten, führt Konferenzen. Die entsprechenden Räume und Zeiten muss man mit sich selbst ausmachen und gegenüber den Familienmitgliedern legitimieren. Papa und Mama gehen nicht mehr zur Arbeit, wo sie nachvollziehbar zu einer festen Zeit sein müssen. Sie setzen sich an ihren Computer im Zimmer. Sie müssen sich selbst managen und disziplinieren und sind ihr eigener Arbeitszeitunternehmer. Das muss man lernen. Es kommt nicht von ungefähr, dass man die Messung der eigenen Leistung zunehmend an Kleinstcomputer abgibt, die man am Körper trägt.

Der Umbau der Arbeit hat neben den arbeitsrechtlichen, tarifpolitischen und organisationsspezifischen Auswirkungen auch Folgen für den Wohnungs- und Städtebau. Nicht nur die Arbeit kommt nach Hause, gebraucht werden auch die Büros und die gemeinsamen Plätze im digitalen Netz und im analogen Hier und Jetzt.

Doch das ist nicht alles: Wir wissen, welcher hoher sozialer Wert der Erwerbsarbeit zukommt. Man trifft andere, kann reden und sich austauschen. Diesen Aspekt der Vergemeinschaftung durch Erwerbsarbeit kann man nicht vollständig ins Internet legen, das zeigen Erfahrungen in und mit den sozialen Netzwerken. Noch wichtiger ist, dass der betriebliche Arbeitsplatz für die meisten Beschäftigten der einzige Ort ist, an dem sie systematisch mit anderen Welten in Verbindung treten. Wo sonst können wir die Akzeptanz von „Fremden“, von Menschen mit Migrationshintergrund, anderen Geschlechterrollen und Lebensentwürfen lernen? Die Forschung wie die eigene Erfahrung zeigen, wie wichtig die persönliche Interaktion für eine Willkommenskultur ist. Nur zu Hause zu arbeiten ist daher nicht das Modell der Zukunft. Gute Arbeit braucht die persönliche Interaktion.

3. Anforderungen an eine neue Lebensverlaufspolitik

Wie beeinflussen die aktuellen Umbrüche und Herausforderungen heutige und zukünftige Lebensverläufe? Wie kann eine neue Lebensverlaufspolitik die zentralen Achsen guter Arbeit aufnehmen und bündeln? Fassen wir kurz zusammen: Der Arbeitsbegriff als solcher ist breit definiert. Er umfasst bezahlte und unbezahlte Arbeit, Erwerbsarbeit ebenso wie Kindererziehung, Pflege, Hausarbeit und (Weiter-)Bildung. Gute Arbeit hat eine finanzielle, zeitliche, räumliche und soziale Dimension und ist daher auch im Zusammenhang mit Zufriedenheit, Selbstverantwortung und Autonomie zu sehen. Von besonderem Interesse sind die Gelingensbedingungen für die neuartigen Lebensverläufe, also wie Bildungs-, Arbeitsmarkt-, Steuer-, Gesundheits- und Sozialpolitik ausgestaltet sind.

Noch ist in Deutschland das Ideal eines Normallebensverlaufs fest verankert. Bis heute werden Abweichungen von diesem „Normalen“ als atypisch bezeichnet und bedauert. Und das, obgleich mittlerweile fast ebenso viele Beschäftigte „atypisch“ wie „typisch“ arbeiten. Rechnet man das Hineintragen der Erwerbsarbeit in die herkömmlich „freie“ Zeit nach Feierabend zu den atypischen Beschäftigungen hinzu, also beispielsweise das Lesen und Bearbeiten von Akten oder beruflichen E-Mails am Abend oder frühen Morgen, so finden sich nur noch wenige Erwerbsverhältnisse, die wir als normal bezeichnen könnten. Wir müssen, ja wir dürfen uns heute aus vielen Gründen vom ehemals „Normalen“ trennen. Neben den geschilderten aktuellen Herausforderungen hat dies mit zwei großen Entwicklungen zu tun, die beide bereits sichtbar, aber noch nicht abgeschlossen sind.

Erstens: Die funktionale Arbeitsteilung innerhalb eines Haushalts und damit das Ein-Ernährer-Modell sind überholt. Zunehmend sind alle Menschen im entsprechenden Alter erwerbstätig. Hausarbeit wird nicht mehr allein von der Frau und Erwerbsarbeit nicht mehr allein vom Mann ausgeübt. Die Spezialisierung entfällt. Frauen haben diese Doppelrolle schon seit geraumer Zeit angenommen. Bei Männern gibt es viele Pioniere, die ihren Wunsch nach einem partnerschaftlichen Familienmodell mit mehr Zeit für Kinder und Familie durch Auszeiten, Vätermomente und Teilzeitarbeit sicht-

bar machen. Diese Auflösung der funktionalen Arbeitsteilung unterhöhlt das Konzept des Normallebensverlaufs und die ihn stützenden Institutionen. Welchen positiven Entwurf eines neuen Lebensverlaufsregimes können wir traditionellen Lebensverläufen entgegensetzen?

Zweitens: Die Idee eines Normallebensverlaufs ist eng verbunden mit der Dreiteilung des Lebens in Vorbereitung auf die Erwerbsarbeit, Erwerbsarbeit und Ruhestand. Diese Dreiteilung ist stark altersgradiert, mit standardisierten Übergängen in Schule, Ausbildung, Erwerbsarbeit und Beendigung der Erwerbsarbeit. Demografische Entwicklungen, insbesondere die höhere Lebenserwartung bei guter Gesundheit, fordern diese Lebensverlaufspolitik heraus. Zudem verändern sich berufliche Anforderungen schnell und verstärken den Reformdruck. Wie könnte eine Lebensverlaufspolitik aussehen, welche die „freien“ Jahre nicht im letzten Lebensdrittel klumpt und hortet? Wie können wir es schaffen, dass die 20- bis 40-Jährigen nicht alle Aufgaben zeitgleich bewältigen müssen?

3.1 Von der funktionalen Arbeitsteilung zum integrierten Arbeiten und Leben

Das Normalarbeitsverhältnis bezieht sich auf den gesamten Haushalt. Ein Einkommen soll für alle reichen, für die gesamte Familie. Mit diesem Markteinkommen wird die nicht auf dem Markt angebotene Arbeit von Frauen – also deren Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeiten – mittelbar über den Mann entlohnt. Ergänzt wird das Einkommen durch sozialstaatliche Transfers, die Mitversicherung bei Krankheit und Unfall, die Arbeitslosenversicherung, die abgeleiteten Renten des Ehemannes und die Steuererleichterungen aufgrund des Ehegattensplittings. Gestützt wird dadurch eine hoch funktionale Arbeitsteilung innerhalb des Haushalts. Die eine Person passt sich voll und ganz den Bedingungen des Marktes an, Öffnungszeiten von Läden, Behörden, Kindergärten und Schulen müssen daher nicht mit der Erwerbsarbeit synchronisiert werden. Umgekehrt kann sich die zweite Person ausschließlich der Familie widmen, ohne auf die Flexibilität der Arbeitgeber angewiesen zu sein.

Bis heute passen viele Institutionen unseres Lebensverlaufs, abgeleitete Versorgung und Steuererleichterungen, perfekt zu dieser traditionellen Norm. Im Laufe der Zeit haben sich aber andere Realitäten und Normen herausgebildet und wurden gesetzlich gefasst, die dem Normalarbeitsverhältnis diametral gegenüberstehen. Die Reform des Unterhaltsrechts macht

Erwerbstätigkeit für Frauen wichtiger denn je. Die Vätermomente als Bestandteil des Elterngelds legen Männern nahe, sich mehr der Familie zuzuwenden. Insbesondere haben sich aber die Einstellungen der Menschen geändert und von einer funktionalen Arbeitsteilung als Inbegriff des guten Lebens entfernt. So sehen wir tagtäglich, wie stark sich das Ideal des Normallebensverlaufs überholt hat und Platz machen muss für eine neue institutionelle Verankerung unseres Lebens.

Die gestiegene Erwerbstätigkeit von Frauen verdeutlicht dies eindringlich. Durch sie erhöhte sich die dem Markt insgesamt zur Verfügung gestellte Arbeitszeit beträchtlich. Aus der 40-Stunden-Woche, die den Gesamthaushalt finanzieren sollte, wird die 64-Stunden-Woche, zusammengesetzt aus der Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes und der Teilzeiterwerbstätigkeit der Frau. Die Zeit, die die Frau für Haus- und Familienarbeit aufwendet, geht aber nicht in entsprechendem Umfang zurück, die des Mannes nimmt nicht ausreichend zu.

Frauen verzichten also auf Spezialisierung, während die meisten Männer an ihr noch festhalten. Dadurch entsteht ein Wespennest an Problemen, denen hauptsächlich Frauen ausgesetzt sind. Um beides, Beruf und Familie, bewältigen zu können, gehen Frauen auf Teilzeit und brauchen zudem flexible Arbeitszeiten, um den Bedarfen der Familie überhaupt nachkommen zu können. Teilzeit ist in unseren Karrieremodellen aber nicht vorgesehen. Sie führt nicht zu einem Einkommen, das für den ganzen Haushalt reicht, und nicht zu einer Rente, die das Alter absichert. Sie erlaubt auch nicht den Zugang zu Führungspositionen. Hinzu kommt die Ballung von Frauen in bestimmten Berufen, die oft flexible Arbeitszeiten bieten, aber niedriger tarifiert sind als Männerberufe. Niedrige Arbeitszeiten, niedrige Vergütung und vergleichsweise geringe Karrieregewinne werden noch verschärft durch den Gender Wage Gap, also die ungleiche Bezahlung von Männern und Frauen bei vergleichbarer Leistung.

Der Staat fährt eine paradoxe Politik. Er belässt das Ehegattensplitting, ändert aber das Unterhaltsrecht. Doch die beiden Maßnahmen widersprechen sich in ihren Wirkmechanismen. Das Ehegattensplitting verlockt zu niedrigen Arbeitszeiten und das Unterhaltsrecht verlangt eine solide Verankerung im Arbeitsmarkt, um sich im Fall einer Scheidung rasch selbst versorgen zu können.

Die Frauen selbst nehmen diese Herausforderung meist an. In einer Studie haben wir junge Frauen und Männer fünf Jahre lang begleitet und sie in diesem Zeitraum drei Mal dazu befragt, wie sie leben wollen und was ihnen im Leben wichtig ist (Allmendinger 2009, 2013). Wir fanden durchweg Frauen, die finanziell auf eigenen Beinen stehen wollen, sich eine Kar-

riere aufbauen, dabei aber nicht auf Kinder und Freunde verzichten möchten. So wie traditionelle Männer wollen sie nicht leben. Dieses Ergebnis findet sich auch in vielen anderen Studien. Dennoch werden viele dieser jungen Frauen weiter ökonomisch abhängig bleiben. Was also muss sich ändern?

Politik und Wirtschaft sind gleichermaßen gefragt. Wir müssen die finanzielle Absicherung von Frauen verbessern. Wenn gleicher Lohn für vergleichbare Arbeit gezahlt würde, also die sogenannten Frauen- und Männerberufe in den Einstiegsgehältern und bei der Einkommensentwicklung angepasst würden, wäre viel geschafft. Darüber hinaus müssen wir Frauen und Männern die Möglichkeit geben, Arbeitszeiten flexibel über den Lebensverlauf zu ändern. „Einmal Teilzeit“ darf nicht „immer Teilzeit“ heißen. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie müssen wir weiter verbessern. Auf den ersten Blick hat sich hier viel getan. Wir haben heute das Elterngeld und den Rechtsanspruch auf Tagesbetreuung für Kinder ab dem ersten Lebensjahr. Das Angebot an Kita-Plätzen wird ausgebaut und immer mehr Schulen betreuen und fördern Kinder und Jugendliche ganztägig. Auch die Betriebe reagieren: Sie legen entsprechende Programme auf und lassen sich als familienfreundlich zertifizieren.

Dies alles sind wichtige Maßnahmen. Wenn wir aber an den Ursachen der unterschiedlichen Erwerbsverläufe von Frauen und Männern ansetzen und zukünftige Entwicklungen einbeziehen wollen, müssen wir zwingend auch über Zeit reden. Über unbezahlte Zeit, die Frauen der Familie und der Fürsorge widmen, und bezahlte Zeit, in der Frauen erwerbstätig sind. Wir müssen die bezahlte und die unbezahlte Arbeit besser und gerechter zwischen Männern und Frauen aufteilen. Lebensverläufe, in denen Männer weiterhin auf eine funktionale Arbeitsteilung setzen und Frauen diese gezielt aufbrechen, können nicht zu vergleichbaren Ergebnissen führen. Daran wird sich auch durch Quoten für Führungspositionen nichts ändern. Wir müssen also Männern ermöglichen, ihr einseitig auf Erwerbsarbeit zentriertes Leben stärker auf andere Bereiche auszuweiten.

Wenn wir die niedrige Teilzeit von Frauen aufstocken auf eine höhere Teilzeit oder eine niedrige Vollzeit und die Arbeitszeiten von Männern entsprechend reduzieren, würde das Arbeitsvolumen insgesamt nicht sinken. Es würde lediglich anders zwischen Frauen und Männern verteilt. Frauen wollen auch mehr als nur in niedriger Teilzeit arbeiten, möglichst 30 bis 34 Stunden, damit sie sich eigenständig finanzieren können. Und gerade die Männer der jüngeren Generation möchten weniger Stunden erwerbstätig sein. Sie möchten nicht wie ihre Väter arbeiten, 50 Stunden und mehr, und ihre Familie kaum noch sehen (Allmendinger 2013).

Mit einer Normalarbeitszeit von 32 Stunden in der Woche – oder, auf den Haushalt gerechnet, mit einer 64-Stunden-Woche – hätten alle, also nicht nur Mütter und Väter, die Möglichkeit, beispielsweise vier Tage in der Woche zu arbeiten. Diese neue Normalarbeitszeit sehen wir über ein ganzes Arbeitsleben hinweg. Damit wären in bestimmten Lebensphasen auch längere Arbeitszeiten möglich, etwa direkt nach der Ausbildung oder dem Studium, oder wenn die Kinder aus dem Haus und die Eltern noch unabhängig sind. Wenn die Familie mehr Zeit erfordert oder man Zeit für sich braucht, werden diese längeren Arbeitszeiten dann mit Abschnitten in kurzer Teilzeit oder mit Unterbrechungen verrechnet. Die Wirtschaft würde von dieser neuen Normalarbeitszeit profitieren. Die Produktivität würde steigen, da die Unternehmen wesentlich stärker auf die gute Ausbildung von Frauen zurückgreifen könnten.

Neue Arbeitszeitmodelle setzen natürlich voraus, dass die Unternehmen mitziehen und beispielsweise Führung in Teilzeit oder im Team ermöglichen, die eine temporäre Abwesenheit einer Kollegin oder eines Kollegen leichter auffangen. Wir brauchen aber auch eine Familienpolitik, die eindeutige Signale sendet und die Frauen und Männer in ihrem Streben nach einem partnerschaftlichen Lebensmodell unterstützt. Um eine egalitäre Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit innerhalb von Haushalten zu fördern, gibt es seit 2007 Elterngeld für Väter, das an die Elternzeit gekoppelt ist. Die Anzahl der Vätermonate sollten wir nun erhöhen. Das „Elterngeld plus“, das seit Juli 2015 gezahlt wird, ist ein weiterer wichtiger Schritt. Sind Mutter oder Vater nach der Geburt des Kindes in Teilzeit erwerbstätig, wird ihnen ein Ausgleich zum bisherigen Einkommen gezahlt. Außerdem können sie dann länger Elterngeld beziehen, nämlich bis zu 24 Monate, und die Elternzeit flexibler aufteilen.

3.2 Von der Dreiteilung des Lebensverlaufs zu einem Mehrstufenmodell

Illustrationen des menschlichen Lebensverlaufs verwenden seit Urzeiten ein 3-Phasen-Modell: Kindheit, Erwachsenenzeit und Alter. Dargestellt wird es in Form eines Siegerpodestes: Auf dem höchsten Treppchen, dem goldenen, findet sich der Erwachsene, links davon der Jugendliche, auf der rechten Seite der Alte. In der Lebensverlaufsforschung wurde dieses Bild übernommen: Es steht für Bildung, die auf die Erwerbsarbeit vorbereitet, für die Phase der Erwerbsarbeit und für die Erholung von derselben. Lange

wurden diese drei Phasen ausschließlich für männliche Lebensverläufe gedacht. Später kamen eine Frau und ein Kinderwagen auf dem goldenen Treppchen hinzu.

In der Zukunft werden Lebensverläufe nicht mehr so sauber zu klassifizieren sein. Phasen von Bildung folgen der Erwerbsarbeit inmitten des Lebens. Auch Auszeiten, vorfinanziert durch Rentenansprüche, kann man sich statt des satten Blockmodells denken. Um dies zu ermöglichen, müssen wir Phasen der Erwerbsarbeit über einen breiteren Lebenskorridor ausdehnen können und die Arbeitszeiten gleichmäßiger über unser Leben verteilen.

Heute sind Menschen, die 60 Jahre und älter sind, vergleichsweise selten erwerbstätig. Nicht einmal jede zweite Person zwischen 60 und 64 Jahren geht einer Erwerbstätigkeit nach. Mit steigendem Alter sind Menschen auch in deutlich geringerem Stundenumfang tätig. So liegt die (vertragliche) Arbeitszeit bei Menschen unter 60 Jahren durchschnittlich bei 36 Stunden. Hingegen arbeiten Erwerbstätige, die mindestens 60 Jahre alt sind, 31 Stunden. Die Unterschiede scheinen auf den ersten Blick überraschend niedrig, was daran liegt, dass wir uns nur das Arbeitsvolumen von Personen anschauen, die tatsächlich arbeiten. Wenn wir die Summe aller geleisteten Arbeitsstunden allen Personen einer Altersgruppe gegenüberstellen, liegt die durchschnittliche Arbeitszeit von Menschen ab 60 Jahren bei unter 5 Stunden pro Woche. Dagegen arbeiten Menschen unter 60 Jahren im Schnitt wöchentlich 27 Stunden.¹¹ Bei dem heutigen Altersaufbau wird in Deutschland innerhalb der nächsten zehn Jahre das Arbeitsvolumen um rund 8 Prozent sinken (vgl. Vaupel/Loichinger 2006). Um die Zahl der heute insgesamt geleisteten Stunden auch zukünftig stabil zu halten, müsste sich die Arbeitszeit der 60- bis 64-Jährigen von durchschnittlich 16 auf 20 Stunden erhöhen. Des Weiteren müssten die 50- bis 60-Jährigen genauso viel arbeiten wie die 35- bis 49-Jährigen, nämlich durchschnittlich 31 Stunden in der Woche.

Das Arbeitsvolumen im Alter müsste also steigen, um den Status quo zu erhalten. Wenn wir darüber hinaus anstreben, die Berufs- und Familienphase der 20- bis 40-Jährigen zu entzerren und später auch Zeiten für Weiterbildung zu eröffnen, sollte man zusätzlich ermöglichen, dass auch Menschen bis zum Alter von 70 Jahren zu einem gewissen Teil im Erwerbsleben gehalten werden. Dies würde andere Altersgruppen deutlich entlasten. Es geht also nicht darum, das Volumen der Lebensarbeitszeit zu erhöhen,

11 Datenbasis: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

sondern dieses anders über den Lebensverlauf zu verteilen. Dafür müssen die Rahmenbedingungen geschaffen werden. Die Politik muss flexible Übergänge in die Rente ermöglichen. Ein Modell, nach dem alle immer mehr und länger arbeiten, ist nicht zielführend.

Literatur

- Allmendinger, Jutta (2009): Frauen auf dem Sprung. Wie junge Frauen heute leben wollen. München: Pantheon.
- Allmendinger, Jutta (2013): Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer leben wollen. 24. Peter Kaiser-Vortrag vom 25. Oktober 2013 am Liechtenstein-Institut in Barendorn. Kleine Schriften 55. Schaan: Verlag der Liechtensteinischen Akademischen Gesellschaft.
- Allmendinger, Jutta/von den Driesch, Ellen (2015): An ever closer union among the peoples of Europe? Rising inequalities in the EU and their social, economic and political impacts. Outcomes of EU-funded research. Brüssel: Europäische Kommission.
- Astheimer, Sven (2015): Wie wir in Zukunft arbeiten, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 06.08.2015, S.15.
- Bonin, Holger/Gregory, Terry/Zierahn, Ulrich (2015): Forschungsbericht 455. Übertrag der Studie von Frey/Osborne (2013) auf Deutschland. Kurzexpertise Nr. 57 an das BMAS. Mannheim: ZEW.
- Bowles, Jeremy (2014): The computerisation of European Jobs. Blog-Beitrag: <http://www.bruegel.org/nc/blog/detail/article/1394-the-computerisation-of-european-jobs> (Zugriff: 09.09.2015).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (2015): Forschungsbericht 456. Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität. Abschlussbericht. Berlin: BMAS.
- Dahrendorf, Ralf (1965): Bildung ist ein Bürgerrecht. Plädoyer für eine aktive Bildungspolitik. Hamburg: Nannen.
- DGB-Index Gute Arbeit (2014): Der Report 2014. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen. Berlin: Institut DGB Index.
- Dustmann, Christian/Ludsteck, Johannes/Schönberg, Uta (2009): Revisiting the German Wage Structure, in: The Quarterly Journal of Economics, 124 (2), S. 843-881.
- Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI) (2015): Gutachten zu Forschung, Innovation und technologischer Leistungsfähigkeit Deutschlands. Gutachten 2015. Berlin: EFI.

- Freeman, Richard (2015): The Future of Work: Who Owns the Robot in Your Future Work Life?, in: Pacific Standard. Online: <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-who-owns-the-robot-in-your-future-work-life> (Zugriff: 09.09.2015).
- Frey, Carl Benedict/Osborne, Michael A. (2013): The Future of Employment. How Susceptible are Jobs to Computerisation? Oxford: OMS Working Paper.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): Wandel von Produktionsarbeit – „Industrie 4.0“, in: WSI Mitteilungen 6 (67), S. 421-429.
- Keynes, John M. (1930): The pure theory of money. London: Macmillan.
- Krzywdzinski, Martin/Jürgens, Ulrich/Pfeiffer, Sabine (2015): Die vierte Revolution. Der Wandel der Produktionsarbeit im Digitalisierungszeitalter. in: WZB Mitteilungen 149, S.6-9.
- Pfeiffer Sabine/Suphan, Anna (2015): Der Mensch kann Industrie 4.0 – Kurzfassung zum Working Paper. Stuttgart: Universität Hohenheim.
- Saffo, Paul (2015): The Future of Work: We Have Been Here Before, in: Pacific Standard. Online: <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-we-have-been-here-before> (Zugriff: 09.09.2015).
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik. Frankfurt/Main: Campus.
- Solow, Robert (2015): The Future of Work: Why Wages Aren't Keeping Up, in: Pacific Standard. Online: <http://www.psmag.com/business-economics/the-future-of-work-why-wages-arent-keeping-up> (Zugriff: 09.09.2015).
- Statistisches Bundesamt (2015): Mikrozensus 2015. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Vaupel, James W./Loichinger, Elke (2006): Redistributing Work in Aging Europe, in: Science 312 (5782), S. 1911-1913.
- Weinkopf, Claudia (2015): Atypische Beschäftigung. Vortrag gehalten am 22.05.2015 auf der ersten Sitzung der Expertenkommission „Arbeit der Zukunft“ in Berlin.
- Wotschak, Philip (2011): Mehr Zeitsouveränität – für manche; Langzeitkonten begünstigen Höherqualifizierte, in: WZB Mitteilungen 134, S. 19-22.
- Zika, Gerd/Maier, Tobias/Helmrich, Robert/Hummerl, Markus/Kalinowski, Michael/Hänisch, Carsten/Wolter, Marc Ingo/Mönning, Anke (2015): Qualifikations- und Berufsfeldprojektion bis 2030. Engpässe und Überhänge regional ungleich verteilt. IAB Kurzbericht 9/2015.