

Stagnation und Zersplitterung auf dem Arbeitsmarkt: Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven

Heinze, Rolf G.

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Heinze, R. G. (2006). *Stagnation und Zersplitterung auf dem Arbeitsmarkt: Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven*. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-121233>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Vortrag bei der internationalen Tagung „**Arbeitsgestaltung in der Netzwerkökonomie**“ in Berlin (16./17. Mai 2006)

Rolf G. Heinze, Ruhr-Universität Bochum

Stagnation und Zersplitterung auf dem Arbeitsmarkt: Bestandsaufnahme und Zukunftsperspektiven

Der Vortrag gliedert sich in zwei Blöcke; zunächst möchte ich etwas zur Stagnation und zu den sozioökonomischen Zersplitterungsprozessen auf dem deutschen Arbeitsmarkt sagen, um dann im zweiten Teil einige Perspektiven für den Wirtschafts- und Sozialstandort auszuloten.

Im ersten Schritt nun zur Beschäftigungskrise und den neuen Segmentierungslinien auf dem Arbeitsmarkt. Die eigentliche Krise des deutschen Beschäftigungssystems besteht seit einigen Jahren in einer langfristig stabilen Koinzidenz hoher Arbeitslosigkeit mit einer im internationalen Vergleich nur mittleren Erwerbsquote. Die deutschen Beschäftigungsquoten (d.h. der Anteil der Beschäftigten an der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter 15–65 Jahre) unterscheiden sich auch nach sozialen Gruppen deutlich von denen in anderen Ländern. Während die Beschäftigungsquote der Frauen in Deutschland bei 60% liegt, ist sie bspw. in Schweden und in Dänemark bei 70%. Man braucht keine gewagten und politisch umstrittenen Vergleiche mit dem amerikanischen Arbeitsmarkt vorzunehmen, sondern der Verweis auf andere europäische Länder mit einem vergleichbaren sozialen Sicherungsniveau reicht aus, um die Richtung für einen erfolgreichen Beschäftigungsaufbau anzuzeigen. Generell gilt, dass Länder mit einer hohen Erwerbsbeteiligung der Frauen, die zumeist im Dienstleistungssektor tätig sind, gleichzeitig gute Arbeitsmarktdaten vorweisen. Besonders negativ ragt in Deutschland das hohe Ausmaß der Langzeitarbeitslosigkeit (vor allem bei gering qualifizierten und älteren Arbeitskräften) heraus. Aufgrund dieser markanten Arbeitsmarktprobleme wird Deutschland in aktuellen Benchmarkingstudien (wie kürzlich von der Bertelsmann Stiftung) sogar als Schlusslicht eingeordnet. Hinzu kommt, dass etwa die skandinavischen Länder nicht nur die Beschäftigungsverhältnisse flexibler gestalten, sondern sich auch die sozialen Sicherungssysteme auf diese Differenzierungsprozesse eingestellt haben.

2006 setzten sich demgegenüber bei uns die negativen Meldungen über das abermalige Überschreiten der Fünf-Millionen-Grenze bei den Arbeitslosen sowie weitere Beschäftigungsabbaupläne fort. Gerade das letzte Jahr wird in der Wirtschaftsgeschichte Deutschlands als ein Jahr eingehen, in dem sich Meldungen über Beschäftigungsabbau

kulminierten, was auch in der Öffentlichkeit als Signal verstanden wurde, dass das traditionelle deutsche Kapitalismusmodell an seine Grenzen gestoßen ist. Das neue an der Situation ist, dass Stellen abgebaut werden, auch wenn das Unternehmen floriert. So kündigte nicht nur die Deutsche Bank trotz eines Milliardengewinns an, einige Tausend Arbeitsplätze in Deutschland zu streichen. Auch andere Traditionsunternehmen wollen sich von Arbeitsplätzen großflächig trennen (allen voran die Deutsche Telekom und die Automobilindustrie). Aber nicht nur die klassischen „Pfeiler“ des Modells Deutschland reduzieren die Belegschaft, auch in den anderen Wirtschaftssektoren zeigen sich die Verluste (etwa im Handwerk). Gewachsen ist demgegenüber die Zahl der Teilzeitkräfte (um rund 13 Prozent) sowie der „geringfügig Beschäftigten“ (um rund 30 Prozent) in den letzten fünf Jahren, während die „Vollzeitbeschäftigten“ um rund 10 Prozent im gleichen Zeitraum zurückgingen.

Versucht man diese Unternehmensmeldungen auf ihren strategischen Kern hin zu prüfen, dann zeigt sich dahinter die tendenzielle Auflösung der traditionellen deutschen Unternehmensstrukturen (und auch des Modells des kooperativen Kapitalismus) und insgesamt ein sozioökonomischer Pfadwechsel, der allerdings nicht in einem neuen, global konvergierenden Ordnungsmodell zu münden scheint, sondern sich durch Heterogenität und die Rekombination verschiedener Entwicklungspfade auszeichnet. Für diese neue Etappe der Globalisierung ist das Ende nationaler Kapitalismen prägend und damit auch das Ende des „Modell Deutschland“ eingeläutet, wenngleich die Wandlungsprozesse mit unterschiedlichem Tempo in den einzelnen Regionen und Branchen verlaufen. Umbrüche sind – gerade in einem „Zeitlupenland“ wie Deutschland – zumeist etwas bedächtiger, da genügend Beharrungsvermögen vorhanden ist. Allerdings werden die neuesten Bewegungen in der Unternehmenslandschaft schon mit Sorge beobachtet; vor allem die unmittelbare Verbindung von beträchtlichen Gewinnsteigerungen, die auch die Börse in letzter Zeit beflügelt hat und Entlassungen – eine im angelsächsischen Raum durchaus bekannte Spielart des Kapitalismus – wird hierzulande mit Angst registriert. „Die gewohnte Welt ist aus den Fugen. Auch wenn Vieles beim Alten geblieben ist, so scheint doch die deutsche Unternehmenslandschaft in einem grundlegenden Umbruch. Das Vertraute geht; das Neue, das in Sicht kommt, verstört, da es sich nicht nach Regeln zu richten scheint, auf die Einfluss auszuüben ist“ (Plumpe 2005, 3; vgl. auch die Beiträge in Beyer 2003 und Miller 2005).

Die sich neu herauskristallisierenden Unternehmensstrukturen schlagen sich nicht nur in einer internationalistischen Eigentümer- bzw. Akteursstruktur nieder, sondern diese Unternehmen beschäftigen auch mit wachsender Tendenz immer mehr Mitarbeiter im Ausland. Mit dem

Verschwinden der traditionellen „Deutschland AG“ (vgl. Streeck/Höppner 2003), der „Verflüssigung“ der Unternehmensstrukturen geht damit aber auch ein soziales Ordnungsmodell zu Ende, das die deutsche Gesellschaft und die konkrete Beschäftigungsstruktur bis in die Poren hinein geprägt hat. Die Erosion des deutschen Kapitalismusmodells mit der eingespielten Mitbestimmung im Betrieb geht aber nicht nur mit einer wachsenden Finanzmarktorientierung bei den Unternehmensstrategien (vgl. die Beiträge in Windolf 2005), sondern auch mit einem Formwandel der Erwerbsarbeit und insbesondere einer Entgrenzung und Flexibilisierung von Arbeit einher.

Der strukturelle Wandlungsprozess und vor allem die dadurch produzierten neuen Unsicherheiten werden inzwischen in vielen soziologischen Gegenwartsdiagnosen beschrieben (Prekarisierung der Erwerbsarbeit etc). Der Wandel verläuft jedoch nicht in allen Sektoren der Wirtschaft mit der gleichen Geschwindigkeit und deshalb wird auch zu Recht in empirischen Untersuchungen zum Erwerbsverlauf der Hinweis gegeben, dass Kontinuität auch in der Arbeitswelt noch immer ein zentraler Bestandteil sei. So wichtig diese abgewogene Einschätzung auch ist, sie verkennt jedoch, dass eine Fixierung auf die Gegenwart oder die Entwicklungen der letzten 20 bis 30 Jahre nicht die aktuellen Entwicklungsperspektiven des sich in der Auflösung befindlichen deutschen Modells adäquat wiedergeben können. Hinsichtlich einer Zeitdiagnose fällt es allerdings schwer, eine klare Formationsbestimmung vorzulegen. Konsens besteht darin, dass sich die gegenwärtige Etappe nicht als ein einheitlich geprägtes neues Modell der Produktion und Erwerbsarbeit auszeichnet. Trendtheorien (sei es zur Dienstleistungsgesellschaft, der „reflexiven Modernisierung“, des „Arbeitskraftunternehmers“ etc) liegen zwar im „Trend“, sie überzeichnen aber einzelne Entwicklungsachsen und verkennen, dass sich die gegenwärtige historische Phase durch eine eher noch wachsende sozioökonomische Zersplitterung definiert, als dessen Folgewirkung sich eine heterogene Landkarte der Arbeit entwickelt. In diesem Differenzierungsprozess wird der traditionelle „rheinische Kapitalismus“ als ordnungsstiftendes Wirtschafts- und Sozialmodell abgelöst von einem eher an angelsächsischen Vorbildern orientierten flexiblen Kapitalismus – mit neuen Risiken aber auch Chancen. Gerade weil es sich um eine Strukturkrise des deutschen Wohlfahrtsstaatsmodells handelt (des „kurzen Traums immerwährender Prosperität“/Lutz), können die Lösungen nicht mehr innerhalb der traditionellen Strukturen gesucht werden. Vielmehr geht es vor dem Hintergrund zunehmend diskontinuierlicher Berufsbiografien um eine Neuausrichtung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente und speziell der individuellen „Employmentstrategien“, die

stärker lebenslaufforientiert und auch präventiv ausgerichtet sein müssen (vgl. auch Heinze/Ollmann 2006)

In anderen Ländern hat sich gerade aufgrund der Öffnung des (legalen) Arbeitsmarktes der schon seit vielen Jahrzehnten immer wieder prognostizierte Trend zur Beschäftigung im Dienstleistungsbereich niedergeschlagen und für einen markanten Abbau der Arbeitslosigkeit gesorgt (bspw. in skandinavischen Ländern wie Dänemark etc. mit Arbeitslosenquoten um die 5%, wo inzwischen deutsche Arbeitsmigranten einer Beschäftigung nachgehen). Neue Arbeitsplätze entstanden auch in Deutschland in den letzten Jahrzehnten primär im Dienstleistungssektor und gerade hier breiten sich veränderte und vom „Normalarbeitsverhältnis“ abweichende Unternehmensstrukturen und Arbeitsorganisationen aus. Trotz aller Beschäftigungskrisen gibt es durchaus Branchen, die in den letzten Jahren expandierten (etwa der Kommunikations- und Beratungssektor, die Gesundheitswirtschaft oder auch die Energietechnik) - auch wenn die Wachstumsdynamik insgesamt geringer ist und insbesondere die Gründungsaktivitäten sich zwar in den letzten Jahren verbessert haben, aber dennoch im internationalen Vergleich hinterherhinken.

Dass auch ein hoch entwickelter Wohlfahrtsstaat aktiv die Herausforderungen meistern kann, zeigen - sicherlich in einem kleineren Maßstab - die skandinavischen Länder. Dort wird stark in Bildung (vor allem auch Weiterbildung) und Wissenschaft sowie generell in innovative Zukunftsmärkte investiert und daraus hat sich in Kombination mit kreativen Unternehmen ein Positivkreislauf ergeben. Ein zentraler Ansatzpunkt ist neben der Beschäftigungsausweitung auf die Ausbreitung einer „Kultur der Selbstständigkeit“ gerichtet und darüber werden die Finanzmittel erwirtschaftet, um sowohl den Wohlfahrtsstaat weiter zu finanzieren als auch unter nachhaltigen sozialen Bedingungen neue Innovatoren zu fördern. Gefragt ist aber auch in Deutschland mehr Kreativität, um den Wirtschafts- und Sozialstandort konstruktiv weiter zu entwickeln.

Wenn auch die Öffentlichkeit vom Ende des deutschen Kapitalismus verunsichert wird, so überrascht doch, dass auch die etablierten wissenschaftlichen Disziplinen zumeist mit Ratlosigkeit reagieren, denn dieser strukturelle sozioökonomische Wandel hat historische Wurzeln und ist auch nicht wie eine Welle plötzlich über uns gekommen. Parallel zur Erosion der betrieblichen Ordnungen und der klassischen Sicherheiten haben sich auch auf Seite der Erwerbstätigen schrittweise neue Trennungslinien und Prekarisierungszonen herauskristallisiert, die auf eine **Intensivierung** der sozioökonomischen Zersplitterung hinweisen. „Nach dem Proletariat gibt es neuerdings das ‚Prekariat‘. Gemeint ist die steigende Zahl der Arbeitenden, die ihr Geld nicht in festen Jobs verdienen: Leiharbeiter, Beschäftigte mit befristeten Stellen, Minijobber, Ich-AG’s,

Ein-Euro-Jobber sowie alle, die unfreiwillig Teilzeit arbeiten. Das Besondere an den neuen Verlierern ist ihre Unauffälligkeit“ (Niejahr 2006). Die Ausdehnung prekärer Beschäftigung ist zum einen nun auch nicht mehr **begrenzt** auf Wirtschaftssektoren wie den Bau oder den Handel und zum anderen sind diese „verflüssigten“ Beschäftigungsformen keine Übergangsphase mehr. Hier stabilisieren sich neue Unsicherheitszonen, die auch statistisch abbildbar sind und die These von der Beschäftigungsstabilität relativieren, die für die 90er Jahre empirisch nachvollziehbar ist, heute aber in der Radikalität nicht mehr aufrechterhalten werden kann. So sind trotz einer Steigerung der Erwerbstätigenzahl zwischen 1991 und 2005 die „regulären Jobs“ geschrumpft; die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ging um 13% (von 30 auf gut 26 Mio. Erwerbstätige) zurück – bei gleichzeitiger Ausdehnung der Niedriglohnbeschäftigten (inzwischen gut 20 Prozent der abhängig Beschäftigten) (vgl. Bach et al 2005 und Rhein et al 2005). Angestiegen ist demgegenüber die Zahl der „geringfügig Beschäftigten“: zwischen 2000 und 2005 wuchs diese Beschäftigungsgruppe um über 25%. Ende 2004 arbeiteten fast 7 Mio. gewerblich Beschäftigte versicherungsfrei in einem „Minijob“ (auf 400-Euro-Basis). Ursprüngliches Ziel war es, dass die Minijobs ein Zwischenschritt auf dem Weg in die Dauerbeschäftigung sein sollten. Herausgekommen ist aber eher eine dauerhafte geringfügige Beschäftigung denn eine Beschäftigungsbrücke. Nach den bislang vorliegenden Untersuchungen gelingt es nur in ganz seltenen Fällen, über einen Minijob eine reale Brücke in den ersten Arbeitsmarkt zu finden. In einzelnen Branchen (etwa im Einzelhandel oder bei Gaststätten) werden durch Minijobs sogar teilweise ehemals reguläre Stellen verdrängt und immer mehr zum „Normalmodell“. Zudem dehnt sich in Deutschland der Sektor der „working poor“ aus; die Zahl derjenigen, die einer Erwerbsarbeit nachgehen und trotzdem unter die Armutsgrenze fallen, wird aktuell auf rund drei Millionen geschätzt (vgl. Die Zeit v. 11.5. 2006).

Der Formwandel der Erwerbsarbeit in Deutschland scheint also insbesondere mit einer **Endstandardisierung** und zunehmend auch **Prekarisierung** von beruflichen Lebensläufen einherzugehen. Damit ist nicht nur die Auflösung fordistischer Eingrenzungen und eine wachsende Vermarktlichung gemeint, wie sie sich auch bei den neuen Unternehmensstrukturen abbildet, sondern der permanente Zwang für die Individuen, verschiedenen Anforderungen und Logiken – allen voran aus der Ökonomie – gerecht zu werden. Sie bekommen vielfältige Anreize, müssen aber aufpassen, dass diese Entgrenzungsprozesse auch bewältigt und in individuelle Employability umgesetzt werden. Wenn auch die aktuelle Situation durch Ambivalenzen und Paradoxien zu beschreiben ist, so ist doch die Auflösung des Sozialkompromisses, wie er sich in der

Prosperitätszeit nach dem Zweiten Weltkrieg etabliert hat, unbestritten. Kontrovers wird allerdings diskutiert, wie die neuen Spaltungstendenzen auf dem Arbeitsmarkt verlaufen, welche neuen Unsicherheitszonen sich ausdehnen und vor allem wo sich neue Prosperitätskonstellationen abzeichnen. Dieses durchaus **widersprüchliche Bild** über den Wirtschafts- und Sozialstandort Deutschland fügt sich erst bei genauerer Betrachtung zusammen. Einerseits prägt seit Jahren Stagnation das Bild auf dem Arbeitsmarkt und vor allem zeigt sich eine massive Spaltung, die gering Qualifizierten so wenig Beschäftigungsoptionen und damit Lebenschancen wie kaum in einem anderen vergleichbaren westlichen Land gibt. Diese ungelösten Beschäftigungsprobleme liegen seit Jahrzehnten wie Mehltau über der Gesellschaft und verursachen sowohl soziale Marginalisierungs- und Abstiegsprozesse als auch Finanzierungsprobleme bei den sozialen Sicherungssystemen. Rund 8000 sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze verschwinden auch noch Anfang 2006 monatlich, der Schrumpfungsprozess der Beschäftigung hat sich also nur verlangsamt, er ist bislang nicht gestoppt worden. Im letzten Jahrzehnt sind in Deutschland über zwei Millionen Industriearbeitsplätze verloren gegangen, ohne dass nur annähernd in diesem Maße – wie in anderen vergleichbaren Ländern – Beschäftigung im Dienstleistungssektor aufgebaut wurde. Hinzu kommt, dass die Beschäftigungskrise nicht mehr wie in den 70er und 80er Jahren nur bestimmte Segmente des Arbeitsmarktes erreicht (selektive Betroffenheit), sondern weite Teile der erwerbstätigen Bevölkerung haben durch die Produktionsverlagerungen der Großunternehmen und die sich ausdehnenden Prekarisierungsprozesse inzwischen Angst um ihren Arbeitsplatz und fühlen sich in ihrer sozialen Identität bedroht. Viele haben in den letzten Jahren schon massive Einbußen bei Löhnen und anderen Leistungen hingenommen in der Hoffnung auf Sicherung der Beschäftigung in Deutschland und stehen nun verbittert vor der Frage, was sie überhaupt noch tun können, wenn trotz dieser finanziellen Opfer und der tatsächlichen Sanierung mancher Unternehmen Teile der Produktion doch ins Ausland verlagert werden. Die Verunsicherung auch auf subjektiver Ebene wird auch dadurch in Deutschland vorangetrieben, dass sich die Aufstiegschancen der Geringverdiener in den letzten Jahren massiv verschlechtert haben; hier deuten sich neue **Abschottungstendenzen** an, die den Trend zur Erweiterung prekärer Beschäftigungszonen unterstützen.

Diese deprimierende Standortbestimmung ist aber eben nur die eine Seite des Wirtschafts- und Sozialstandortes Deutschland: es gibt durchaus Erfolgsmeldungen, wenn die Einzelunternehmen ins Visier genommen werden. Zum gleichen Zeitpunkt wie die Nachrichten über die Beschäftigungskrise und massive subjektive Verunsicherungen kursieren, gibt es positive

Meldungen aus den Unternehmen (primär von den börsennotierten Großunternehmen, aber auch vielen Klein- und Mittelunternehmen). Manche feiern eine „Wiederauferstehung“ (etwa im Stahlsektor), einzelne weisen Gewinne wie schon seit Jahren nicht mehr aus. Sie sind insgesamt wettbewerbsfähiger geworden und können sich durchaus mit vergleichbaren anderen internationalen Unternehmen messen. Dies ist auch der Grund der Exporterfolge des Standortes Deutschland, die viele wiederum zu einseitig als Beweis dafür nehmen, dass es dem Standort insgesamt gut gehe und nur die Gewinne umverteilt werden müssen. Das Bild ist komplexer und sicherlich sind die Sanierungen und Restrukturierungen der erfolgreichen deutschen Unternehmen auch deshalb gelungen, weil sich die Arbeitnehmer auf betrieblicher Ebene flexibel und anpassungsbereit verhalten und damit die neue Unternehmensstärke mit aufgebaut haben.

Festzuhalten bleibt: Der Wirtschaftsstandort Deutschland zeichnet sich durch eine Koexistenz von erfolgreicher betrieblicher Umstrukturierung, die alle Ansprüche des neuen, flexiblen Kapitalismus erfüllt und faktischer Stagnation auf dem Arbeitsmarkt aus. Vom Aufschwung profitieren bei den Erwerbstätigen direkt – außer den Eigentümern und den Finanzmärkten – wenige, da sich in vielen Fällen die gute Rentabilität und Wettbewerbsstärke nicht in mehr Beschäftigungswachstum hierzulande niederschlägt („jobless growth“ bzw. angesichts der zumeist erfolgreichen Restrukturierungen „jobless recovery“). So wichtig also die revitalisierte Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Konzerne und Global Players ist und damit auch wirtschaftliche Kerne und Regionen absichert, so reichen diese Erfolgsmeldungen, die sich auch in den Börsenkursen widerspiegeln nicht aus, um insgesamt die Wirtschafts- und Beschäftigungsstagnation in Deutschland zu überwinden. Ein wesentlicher Grund hierfür liegt darin, dass sich ein Beschäftigungsaufbau – gerade auch im internationalen Maßstab – vorwiegend im Dienstleistungssektor manifestiert. Und hier hinkt Deutschland seit Jahren hinterher; trotz aller Erfolge im Warenexportsektor steht „der deutsche Dienstleistungssektor dagegen im Regen“ (Zimmermann 2006, 6; vgl. bereits Heinze/Streeck 2000).

Gerade in Zeiten tief greifender Transformationsprozesse, wie wir sie derzeit in Europa erleben, wird auch in der Öffentlichkeit nach Deutungen des Wandels gefragt und die soziologischen Gesellschaftsanalysen hinterfragt. Die Soziologie hat in den letzten Jahrzehnten auch eine Vielzahl von Charakteristika aufgezeigt, die die moderne Gesellschaft auszeichnen. Eine besondere Bedeutung hat in diesem Zusammenhang die Individualisierungsthese hinsichtlich der Selbstbeschreibung einer reflexiven Modernisierung bekommen (vgl. Beck 2005). Es geht hier um

die Verbindung von individuellen Lebensentwürfen und sozioökonomischen Lebenslagen, die durch ökonomische Umbrüche und neue, flexible Beschäftigungsformen gekennzeichnet sind.

In der Verknüpfung verschiedener Merkmale moderner Gesellschaftsmodelle, wie der funktional differenzierten Gesellschaft, der Multioptionsgesellschaft, der Risiko- oder der Wissensgesellschaft beschreibt Schimank (2005) die heutige Gesellschaft als „Entscheidungsgesellschaft“. Entscheidungen werden gerade vor dem Hintergrund anderer Merkmale wie der zunehmenden Bedeutung des Wissens im Alltagsleben und neuer Risiken zur Alltäglichkeit – und dies in allen Lebensbereichen (von der Privatsphäre über die Wirtschaft bis hin zur Politik) getroffen. Wenn Entscheidungshandeln zum leitenden sozialen Handlungstypus wird, dann spielt Erwartungssicherheit eine große Rolle, denn gerade Gestaltungsentscheidungen erfordern auf makrostruktureller Ebene Sicherheiten, denn Entscheidungen zu treffen heißt immer auch Handlungsalternativen auszuwählen. Ob diese sozioökonomischen Sicherheiten, wie sie sich etwa im traditionellen „Modell Deutschland“ manifestierten, heute noch anzutreffen sind, ist eine der zentralen Fragen. Sicherlich gab es immer schon Kontingenzen in dem Sinne, dass Handlungsalternativen zur Verfügung standen und Selektionsprozesse situativ bewältigt werden mussten; wesentlich gesteigert haben sich aber die sozialstrukturellen und kulturellen Optionen. Die Ausbreitung der Entscheidungsgesellschaft impliziert vor dem Hintergrund der aufziehenden Wissensgesellschaft auch eine Erhöhung der Rationalitätsansprüche und dies bei steigender Komplexität der Entscheidungssituationen. „Je größer die Entscheidungskomplexität ist, desto größer ist erstens die Unsicherheit des Akteurs, wie er sich entscheiden soll; und desto größer ist zweitens sein Risiko, eine Fehlentscheidung zu treffen, die er dann zu verantworten hat“ (Schimank 2005, 173). Gerade in sozioökonomischen Umbruchphasen, zumal wenn sie mit der Erosion eines traditionellen Prosperitätsmodells verknüpft sind, werden makrostrukturell Unsicherheitszonen systematisch erzeugt, die mikrostrukturell zu einer wachsenden „Qual der Wahl“ führen. Und wenn dann auch noch klassische politische Steuerungsmodelle (wie der Wohlfahrtsstaat) oder andere Konfliktlösungsmuster mehr und mehr an Glaubwürdigkeit verlieren und ggf. sogar zerbrechen, dann kann sich das Frustrations- und Konfliktpotential durchaus steigern. Befürchtungen über ein Zerreißen des „sozialen Bandes“ haben zugenommen. „Der soziale Zusammenhalt scheint gefährdet, nicht nur weil subjektiv die Orientierung am gemeinsamen Ganzen abnimmt, sondern auch weil objektiv die gesellschaftlichen Gräben sich vertiefen“ (Berger 2005, 9).

Wir haben es also mit langfristigen Wandlungs- und Zersplitterungstendenzen zu tun, die in den soziologischen Debatten auf drei Trends zurückgeführt werden können: die sich intensivierende Globalisierung, die Entstehung einer „post-traditionalen Sozialordnung“ und die Ausdehnung „sozialer Reflexivität“ (vgl. Giddens 1994). So beschreibt der französische Soziologe Castel vor dem Hintergrund der Globalisierung und des Niedergangs der kollektiven Sicherung (etwa durch Gewerkschaften und Tarifverbände) eine „neue Generation von Risiken“ und „Schädigungen“, die insgesamt zu einer sozialen Zersplitterung führen. „Die allgemeine Flexibilisierung der Erwerbssituationen und der Berufswege sorgt dafür, dass die Zukunft der Arbeitswelt von Ungewissheit geprägt ist. Wenn man diesen Wandel ernst nimmt, dann zeigt sich das Ausmaß der Herausforderung, mit der wir heute konfrontiert sind: Ist es möglich, diesen Erwerbssituationen, die sich durch ihre Hypermobilität auszeichnen, neue Formen der Absicherung an die Seite zu stellen?“ (ders. 2005, 117; vgl. auch die Beiträge in Kronauer/Linne 2005).

Hiermit ist die Frage nach der „Domestizierung“ marktlicher Strukturen und vor allem, wie Unsicherheiten einzudämmen und gleichzeitig wirtschaftliche Dynamik zu entfalten sind, angesprochen. Ganz grob stehen sich hier zwei Argumentationsstränge gegenüber: einerseits der Verweis auf eine soziale Grundsicherung und andererseits die Hoffnungen auf eine dynamische Wirtschaft, die im Umbruch des Kapitalismus auf die Kräfte der „schöpferischen Zerstörung“ (Schumpeter) setzen. Meine Argumentation versucht konstruktiv die beiden inhaltlichen Stränge zu verbinden, wobei vor dem Hintergrund unterschiedlicher Wohlfahrtsstaatsmodelle eine Rekombination verschiedener Steuerungsmuster prinzipiell möglich ist. Allerdings ist die politische Umsetzung schwierig, zumal die „Vordringlichkeit des Befristeten“ (Luhmann) die Regierungspolitik prägt und bislang in Deutschland das traditionelle Sozialversicherungsmodell mit allen Mitteln stabilisiert wird und nur leichte Modifizierungen zugelassen werden. Die mangelnde Zukunftsorientierung ist aber angesichts der strukturellen sozioökonomischen Umbrüche nicht mehr zu verbergen, so dass der Fokus auf eine strukturelle Modernisierung des in die Defensive geratenen deutschen Modells gerichtet werden wird.

Deshalb nun zu einigen Modernisierungsoptionen. In der sozialwissenschaftlichen Steuerungstheorie wird bereits seit einigen Jahren intensiv über die nachlassende Bindungskraft staatlicher Interventionen diskutiert; in der Regierungspolitik tut man sich aber schwer mit dem Eingeständnis eines Steuerungsverlustes. Die offizielle Politik stellt noch immer Problemlösungen in Aussicht und lebt von einer „Rhetorik der Versprechungen“ (Kieserling 2003, 40), ohne allerdings die anstehenden Probleme wirklich lösen zu können. Wenn im folgenden etwas zum

Verhältnis zwischen Wissenschaft und politischer sowie betrieblicher Praxis und damit auch zum Transfer von Expertenwissen in die Praxis gesagt wird, dann kann leider nicht auf die in den letzten Jahren stattgefundenen Debatten über Reflexionswissen und die Weiterentwicklung und Überwindung der traditionellen Grenzziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis eingegangen werden. Dieses Defizit wird auch deshalb erwähnt, weil speziell in der Politikwissenschaft zumeist ein relativ naiver Begriff des Wissens unterstellt wird und deshalb auch Aussagen zur Reichweite von Politikberatung wissenssoziologisch „aufgeladen“ werden müssten. Dies würde dann auch ein weitaus komplexeres Bild der Politikberatung ergeben, als es in vielen „rationalistischen“ Modellen unterstellt wird. Zudem wären auch die unterschiedlichen institutionellen Arrangements zwischen „Wissen“ und „Politik“ in den letzten Jahrzehnten zu berücksichtigen, wobei es insgesamt zu einer Verwissenschaftlichung der Politik, aber auch einer Politisierung der Wissenschaft gekommen ist. Ausgangspunkt der Überlegungen ist ein Wissenschaftsverständnis, dass die Sozialwissenschaftler nicht nur als Wissensproduzenten, Begleiter und Kommentatoren sieht, sondern ihnen auch eine aktive Rolle als Moderatoren und Impulsgeber in politischen Entscheidungsprozessen zubilligt (vgl. Howaldt 2005 sowie die Beiträge in Howaldt/ Klatt/Kopp 2004).

In diesem Prozess kommen auf die Sozialwissenschaften interessante neue Herausforderungen zu. Bislang sieht sie ihre Aufgabe zumeist im „Beobachten von Beobachtungen“ und verklärt dies als einen Beitrag zur Aufklärung. Als Beteiligte am strategischen Monitoring, aber auch in der Politikberatung kommt auf sie Verantwortung zu. Allerdings scheint dieser Bedarf in der deutschen Soziologie und Politikwissenschaft noch nicht ganz angekommen zu sein und viele Wissenschaftler fühlen sich auch eher in der Defensive. Während in den USA offensiv für eine „öffentliche Soziologie“ plädiert wird (vgl. Burawoy 2005), verschanzen sich die professionellen Soziologen bei uns eher, wenngleich sowohl in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Diskursen als auch in der Politik ein neuer Handlungsraum für Sozialwissenschaften entstanden ist. Dies betrifft gerade die Themen, über die auf dieser Tagung diskutiert wird. Die neuen Flexibilisierungs- und Entgrenzungstendenzen im Erwerbsverlauf waren im traditionellen „rheinischen Kapitalismus“ nicht vorgesehen und bedürfen deshalb einer genauen Analyse, um nicht vorschnell nur als Abweichungen negativ definiert zu werden. Gefragt sind vielmehr neben der differenzierten Information auch neue Verbindungslinien zur sozialen Sicherung, was sich auch in vergleichbaren Ländern zeigt (vgl. zur internationalen Reformdebatte u.a. Merkel et al 2006).

Dort ist allerdings anders als in Deutschland der Stagnationsprozess auf dem Arbeitsmarkt aufgebrochen – auch aufgrund der Öffnung des (legalen) Arbeitsmarktes und flexiblen

Absicherungsmodellen. So konnte sich der schon seit vielen Jahrzehnten immer wieder prognostizierte Trend zur Beschäftigung im Dienstleistungsbereich deutlicher niederschlagen. Dazu gehört aber auch die Ausweitung der Zeitarbeit (bspw. in den Niederlanden). Inzwischen haben wir auch in Deutschland fast eine halbe Million „Zeitarbeiter“ und oft wird dabei übersehen, dass es hier zumeist um unbefristete, sozial versicherte Vollzeitbeschäftigung handelt. Im internationalen Vergleich sind damit allerdings nur knapp 1,5% aller Beschäftigten in diesem Segment, während es in den Niederlanden vier und in Großbritannien rund 5% sind. Neue Arbeitsplätze (allerdings in weitaus geringerer Zahl) entstanden auch in Deutschland in den letzten Jahrzehnten primär im Dienstleistungssektor. Vor dem Hintergrund einer allgemein steigenden Erwerbstätigkeit in Westdeutschland (die Zahl der Erwerbstätigen stieg von 1976 bis 2002 um gut 17% auf über 30 Millionen) waren verschiedene Sparten des tertiären Sektors die Beschäftigungsgewinner. So expandierten die Jobs in unternehmensnahen Servicebranchen von gut 550 000 auf 2,52 Millionen (also um das fünffache) und auch im Gesundheitswesen waren 2002 dreimal so viele Erwerbstätige aktiv wie 1976 (von 1,05 auf 3,24 Millionen). Es gibt also durchaus Branchen, die in den letzten Jahren expandierten, aber nicht so im Fokus der medialen Berichterstattung stehen. Hierzu zählen auf sektoraler Ebene neben der Gesundheitswirtschaft und dem IT-Sektor etwa die Logistik, aber auch die Energietechnik oder die Versorgungs- und Entsorgungswirtschaft. Hier zeigt sich auch exemplarisch, dass die oft noch anzutreffende Trennung in Dienstleistungs- und Industriesektoren in vielen Feldern hinfällig bzw. der Unterschied zwischen dem Produktions- und Dienstleistungsbereich zunehmend fließender wird. So geht etwa der zukünftige Trend im Energiebereich von der Energieversorgung zur Energiedienstleistung. Und auch nach Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird die Dienstleistungsbeschäftigung – gekoppelt mit mehr Bildung – weiter wachsen: während 2005 bereits 70,7% aller Erwerbstätigen in diesem Sektor gearbeitet haben, werden es im Jahr 2020 77,2% sein.

Parallel zur Ausbreitung von Dienstleistungstätigkeiten werden sich auch nicht-lineare Erwerbsverläufe ausdehnen; diese „Jobnomaden“ verfügen schon heute über komplexe Kompetenzprofile (vgl. Nölle 2006 und Boldt 2006) und werden sich vor dem Hintergrund des rapiden technologischen Wandels und der Globalisierungsprozesse gerade in dynamischen Branchen (etwa dem Medien- und IT-Sektor) bewähren. In anderen europäischen Ländern ist ohnehin eine größere Flexibilität im Erwerbsverlauf zu beobachten; so ist bspw. die Zeitarbeit in

den Niederlanden viel stärker anzutreffen und dies gilt vor allem für den Einstieg in den Beruf – gerade für hoch qualifizierte Erwerbstätige (vg. Dirzus 2006).

Wenn auch nicht die klassischen Sicherheiten des traditionellen Modell Deutschland und auch nicht das Wachstumstempo der fünfziger Jahre in Deutschland erreicht werden können, so gibt es hierzulande – oft noch im Schatten – sowohl eine dynamisch wachsende Zahl neuer, flexibler Beschäftigungsverhältnisse als auch Existenzgründer. Ein wichtiger Wachstumssektor ist neben dem IT- und Mediensektor der Bereich der sozialen Dienste und vor allem alles, was sich um das Gesundheitscluster dreht. Inzwischen wird oft von der „Gesundheitswirtschaft“ gesprochen (vgl. hierzu z.B. Heinze 2005), wobei sich diese Definition nicht an der traditionellen Unterscheidung von Prävention, Kuration und Rehabilitation orientiert, sondern die Einrichtungen und Unternehmen der Gesundheitswirtschaft gemäß ihrer Stellung entlang der entsprechenden Wertschöpfungsketten ordnet. Wenngleich der Trend zur Dienstleistungsökonomie oder die „Service-Gesellschaft“ weiter voranschreitet und im Jahr 2003 rund 70% der gesamtwirtschaftlichen Wertschöpfung in Deutschland ausmacht, ist der tertiäre Sektor nicht der alleinige Wachstumsträger, weil viele Dienstleistungen weiterhin mit industriellen Aktivitäten verkoppelt sind. Anhand der Gesundheitswirtschaft kann studiert werden, wie sich eine Neudefinition von Wirtschaftsbranchen und gesundheitlichen Versorgungssystemen vollzieht.

Gefragt sind neue, intelligente Modelle der Wertschöpfung, die auf strategischen Ressourcen aufsetzen und darüber eine Wachstums- und Beschäftigungsdynamik entfalten. Und wenn es auch bislang nur bescheidene und zögernde Versuche gibt, so gibt es doch einige „sozialverträgliche“ Wachstumfelder, die für neue Beschäftigung und damit auch wenigstens potentiell für eine schrittweise Überwindung der sozialen Desintegrationstendenzen sorgen können. Allerdings kommen diese nur dann zur Entfaltung, wenn relativ rasch die sich in Deutschland geöffnete Schere zwischen den Innovationsbedarfen und der abnehmenden Fähigkeit für grundlegende Neustrukturierungen wenigstens schrittweise geschlossen wird. Der Rückgriff auf alte Erfolgsrezepte wird dabei nicht mehr weiterhelfen, eher sogar weitere Restrukturierungsblockaden errichten. Es gibt inzwischen einen Konsens, dass nur die Standorte im globalisierten Wettbewerb überleben werden, die anspruchsvolle Produkte und Dienstleistungen in Zukunftsfeldern anbieten und vor allem eine „Kultur der Selbstständigkeit“ und Eigenverantwortung etabliert haben. Empirische Studien bestätigen die Bedeutung regionaler Innovationssysteme auch hinsichtlich des Erfolgs von Existenzgründungen: „Regionen, in denen heute viele junge und kleine Firmen – und damit die ‚Treibhäuser‘ für die Existenzgründungen und die Schaffung neuer Arbeitsplätze –

angesiedelt sind, werden mit großer Wahrscheinlichkeit auch morgen über ein überdurchschnittlich großes Reservoir junger und kleiner Firmen verfügen, auch dann, wenn die einst erfolgreichen jungen und kleinen Firmen bereits alt und viele von ihnen groß geworden sein werden“ (IZA COMPACT Januar 2005, 8; vgl. auch die Beiträge in Heinze/Schulte 2002).

Die regionale Strukturpolitik muss sich zudem für eine offensive Arbeits- und Dienstleistungspolitik öffnen, die aber nur im Dialog zwischen den verantwortlichen Akteuren zu realisieren ist, worauf die international vergleichende Forschung zu regionalen Innovationssystemen hingewiesen hat. „Gegenseitiges Lernen, das zu ständigen Innovationen führt, verläuft eher informell und spontan und beruht auf dem Zufall; daher belohnt die neue Wirtschaft auch eher kleine unternehmerische Gruppen von Tüflern und Spürnasen als große, hierarchische Verwaltungen“ (Reich 2002, 102f; vgl. auch die Arbeiten aus dem Forschungsverbund NErVUM). Eine zentrale Herausforderung auch für die Zukunft der wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssysteme ist die Entwicklung eines positiven Klimas für Innovationen und Gründungen und insgesamt für Eigeninitiative und Flexibilität. Gefragt sind fruchtbare Allianzen zwischen Wirtschaftsunternehmen, der Politik und Verwaltung sowie der Wissenschaft. Der Standortvergleich herausragender innovativer Standorte hebt durchgängig die Existenz solcher Kooperationsstrukturen und Netzwerke heraus, verweist aber auch auf die Bedeutung von Visionen. Gefragt sind also strukturelle Reformen im traditionellen sozialen Sicherungssystem. Die Politik muss vom Prinzip der Statuskonservierung umorientiert werden in Richtung auf eine bessere Nutzung der Innovationspotentiale und dazu gehört zentral die Unterstützung neu gegründeter Unternehmensstrukturen und flexibler Formen der Arbeitsorganisation. Schon aus der demografischen Entwicklung ergibt sich hier weiterer Handlungsbedarf, der aus dem Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage hinsichtlich der Qualifikationen, aber auch zwischen Alt und Jung entsteht. Flexible Personalkonzepte werden also verstärkt notwendig; bislang ergänzten viele Unternehmen ihre Kernbelegschaften lediglich um einige Leiharbeiter, um Auftragsspitzen zu bewältigen. Der Stellenwert von Arbeitnehmerüberlassung und Zeitarbeit generell wird aber weiter steigen und insbesondere die Lernfähigkeit und Veränderungsbereitschaft älterer Arbeitnehmer muss gefördert werden, da sich die Betriebe in den nächsten Jahren mit einem wachsenden Durchschnittsalter der Belegschaft konfrontiert sehen. Gefordert ist somit ein betriebliches Alternsmanagement, das gezielt die Aspekte einer alternden Belegschaft in personalstrategische Entscheidungen einbezieht. Es bietet sowohl für den Betrieb als auch für die Beschäftigten Vorteile; den Betrieben insbesondere in Richtung auf mehr unternehmerische

Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie sinkende Personalkosten, den Betroffenen vor allem in Richtung auf bessere work-life-balance und höhere Arbeitszufriedenheit. Es liegen inzwischen eine Vielzahl von Best-Practice-Beispielen vor, die systematisch aufbereitet werden müssen und dann praktisch genutzt werden könnten. Es mangelt also nicht am Wissen, sondern am Handeln. Der Transfer von Wissen ist defizitär und deshalb sind neue Instrumente erforderlich, um die vorhandenen Informationen gezielt in die betriebliche Praxis zu überführen.

Gefragt ist eine koordinierte, lebenslauforientierte Politik zur Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, die nicht allein die älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer berührt. Deutsche Unternehmen müssen ebenfalls stärker „beschäftigungsfähig“ werden und lernen, sich aktiv um die Qualifizierung und Weiterbildung aller Mitarbeiter sowie um eine bessere Gesundheitsvorsorge zu kümmern. Lebenslanges Lernen ist für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber gefordert und muss stärker als bislang generationsübergreifend organisiert werden.

LITERATUR

Boldt, G., 2006: Kompetenzprofile in diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, Tönning

Dirzus, J., 2006: Zeitarbeit in den Niederlanden, Tönning

Nölle, K., 2006: Gewinner oder Verlierer. Kompetenzprofile in diskontinuierlichen Erwerbsbiografien, Tönning

Weitere Literatur in:

Heinze, R.G., 2006: Wandel wider Willen. Deutschland auf der Suche nach einer neuen Prosperität, Wiesbaden: VS – Verlag (i.E./August 2006)