

Fortschritt und Arbeit¹

von *Olaf Struck*

I. Einführung

1. Fortschritt bewerten

Eine Thematisierung von Fortschritt setzt eine Verständigung über die Bewertung von Maßstäben und Kriterien der Beobachtung und Bewertung von Fortschrittsprozessen voraus. Dabei muss ich gestehen, dass der Begriff »Fortschritt« in meinem aktiven Wortschatz bislang kaum vorkam. Die vielfach mit der Begriffsverwendung intendierte Gewissheit der linearen Gerichtetheit zum Guten oder Schlechten, die Gewissheit der Beobachtungs- und Entscheidungsperspektive, das Umschmeicheln des fundamentalen Bedürfnisses nach Sinn ließen mir den Begriff als ideologisch überfrachtet erscheinen. Vor diesem Hintergrund erscheint es mir notwendig, einige Erläuterungen zum hier verwendeten Fortschrittsverständnis vorweg zu stellen, bevor ich konkreter auf Fortschrittsprozesse und ihre Gestaltbarkeit in der Arbeitswelt eingehe.

Eine Diskussion um »Fortschritt« setzt sich zunächst einmal ab von zyklischen Vorstellungen der Wiederkehr des immer Gleichen. Basismerkmal ist die Auffassung einer irreversiblen Abfolge des Früher oder Später. Vergangenheit ist abgeschlossen, kann jedoch fortwirken. Zukunft ist offen, bietet jedoch Raum für Erwartungen in der Gegenwart. Sollen solche Phäno-

¹ Dieser Text entstand im Rahmen meiner Vorbereitung auf das Thema „Fortschritt und Arbeit“ im Rahmen des Gödelitzer Gesprächskreises. Er dokumentiert einen in großer Eile erstellten Zwischenstand meiner Überlegungen und bietet damit breiten Raum für Kritik und offene Fragen. Im Sinne einer Förderung der Diskussion ist dies vielleicht kein Nachteil.

mene beobachtet werden, dann setzt dies bewertende Kriterien und Maßstäbe voraus. Fortschritt markiert hier eine Relation, da zwei oder mehr zeitlich aufeinander folgende Zustände verglichen werden müssen, um Aussagen über das Maß der Veränderung treffen zu können.

Derartige Bewertungen richten sich an einem mehr oder minder fixierten Ziel aus. Dabei kann es sich um fixierte Endziele ebenso handeln wie um prozessuale und veränderbare Verbesserungen. Simulationen evolutionärer Veränderungsprozesse zeigen, dass in Entwicklungen selbst unter der Bedingung einer klar definierten Zielfunktion und Mittelvorgabe im Verlauf einer Systemoptimierung immer wieder Verschlechterungen auftreten. Sie sind essentieller Bestandteil von Wandlungsprozessen. Umso mehr gilt dies, wenn wir in der Gesellschaft und ihren Organisationen und Institutionen von einer Vielzahl von Akteursinteressen, Beobachtungs- und Gestaltungsperspektiven sowie einer funktionalen Äquivalenz einer Fülle von Mitteln auszugehen haben. Begreift man also Fortschritt als nicht-linearen Prozess, dann ist es letztlich nicht möglich, einen einzelnen Schritt im Sinne von Fortschrittsvorstellungen zu bewerten. Daraus folgt zugleich, Fortschritt kann nicht aus kurzzeitiger Beobachtung, sondern erst im zeitlichen Verlauf bewertet werden.

Bewertungen von Fortschritten variieren mit der Beobachterperspektive. Beobachtungen aus unterschiedlicher Perspektive zur gleichen Zeit variieren ebenso wie Beobachtungen aus zeitlich unterschiedlicher Perspektive. Absolute Maßstäbe und Kriterien sind vor diesem Hintergrund nicht möglich. Maßstäbe und Kriterien unterliegen sozialen Aushandlungsprozessen.

Geprägt durch das Versagen der großen Ideologien, Kriege, globale Umweltrisiken oder Massenarbeitslosigkeit stehen heute Menschen jenen Auffassungen sehr skeptisch gegenüber, die sich zum Ziel setzen, eine zukunftsfähige und bessere Welt auf der Basis von Wissen, Produktivität und Fortschritt gestalten zu können. Allenthalben begegnet uns Fortschrittskritik. Und doch entfalten Zielperspektiven, der Glaube an die Möglichkeit des Besseren, eine immense soziale und psychologische Kraft (wie wir sie etwa bei Wahlkämpfen immer wieder neu beobachten können). Wir sind skeptischer, doch die Hoffnung stirbt zuletzt. Wir wissen heute, dass mit jedem neuen politischen Reformvorhaben, mit jedem »Fort«-Schritt der Großtechnik, mit jeder größeren wirtschaftlichen Investition Zwänge zu nächsten Schritten verbunden sind. Vielleicht ist gerade das reflexive Wissen um die Doppeldeutigkeiten von Fortschritt, die Aufnahme der Frühsymptome ökonomischer, technologischer oder sozialer Gestaltung in die Früherkennungsprogramme der gesellschaftlichen Diagnostik ein zentrales Merkmal von Fortschritt.

Wissenschaftliche Aufklärung und Demokratie haben Gesellschaften mit feinen Sensoren für Gefährdungen und Risiken ausgestattet. Damit werden Risiken öffentlich debattierbar. Das

Problembewusstsein ist gestiegen. Auch dies ist Fortschritt. Niklas Luhmann («Vertrauen. Ein Mechanismus der Reduktion von Komplexität. Stuttgart 1968») wies schon früh darauf hin: Jeder Schritt in die Zukunft, ob klein oder groß, ist immer auch riskant und legt weitere Optionen fest. Hier kann das Wissen um eventuell bestehende Gefährdungen Beharrungen auslösen. Doch ebenso kann das Wissen darüber, dass auch in Zukunft die feinen Sensoren der wissenschaftlichen Analyse und die gestalterische Teilhabe der potentiell Betroffenen Probleme erkennen lässt und neue Lösungen ermöglicht, das Vertrauen in Fortschritte fördern.

Grundsätzlich ist Vorsicht geboten in der Bewertung wie auch in der Gestaltung von Fortschrittsprozessen. Es mag vergleichsweise einfach möglich sein, sich hinsichtlich eines technologischen oder sozialen Teilaspektes auf ein Fortschrittskriterium zu einigen. Ungleich schwieriger ist dies in Bezug auf Organisations- oder Gesellschaftsentwicklungen. Sofern man der Auffassung ist, gestaltende Einflussnahmen auf sozialen Wandel seien zumindest partiell möglich, dann ist es zur Beurteilung derartiger Einflussnahmen jedoch notwendig, sich auch hier auf eine Zielfunktion zu einigen. Orientierungen an Fortschrittsprozessen bieten dabei Vorteile gegenüber Endzielfixierten-Fortschrittsvorstellungen, da hier Ziele als variabel und Aushandlungsprozessen unterliegend begriffen werden. Zudem besteht die Möglichkeit, die Mehrdimensionalität gesellschaftlicher Fortschrittsprozesse berücksichtigen zu können.

Mehrdimensionalität von Fortschrittsprozessen meint, dass Systeme unterschiedliche Basisfunktionen aufrechterhalten müssen, um auf Dauer überlebens- oder entwicklungsfähig zu sein. Übertragen auf Gesellschaften oder Organisationen bedeutet dies: Je nach Durchsetzungsstärke einzelner Akteursinteressen und in Abhängigkeit von Gelegenheiten der Umwelt werden Einzelfunktionen – wie beispielsweise (ökonomische) Effizienz etwa in Form von Rationalisierung – weitreichend ausgebaut. Um in einer solchen Situation mittelfristig handlungsfähig zu bleiben, ist es dann notwendig, entweder auf eine ausgebaute Struktur weiterer Funktionsvoraussetzungen – wie etwa (soziale) Sicherheit, (qualifikatorische) Anpassungsfähigkeit, physische und psychische Existenz- und Reproduktionsbedingungen (Gesundheit), soziale, kulturelle und ökonomische Lern- und Austauschbeziehungen mit anderen Gesellschaften oder Organisationen usw. – zurückgreifen zu können oder diese gegebenenfalls fortzuentwickeln. Die Verfolgung einzelner Teilziele wie Handlungsfreiheit, Sicherheit etc. setzt also voraus, dass andere Teilziele nicht dauerhaft vernachlässigt werden, um Gesellschaften oder Organisationen insgesamt stabil und handlungsfähig zu halten.

Auch wenn die sozialwissenschaftliche Forschung kein empirisch geprüftes Modell zu Funktionsvoraussetzungen vorgelegt hat und somit der Einbezug der genannten Teilaspekte einen heuristischen Zugang bildet, erscheint mir ein derartiger offener funktionaler Ansatz von Nutzen, um in erster Annäherung auch Bewertungen komplexer gesellschaftlicher oder organisatorischer Entwicklungen als Fortschrittsprozess zu ermöglichen. Als Fortschritt würde dann

gelten: eine Verbesserung von Funktionsaspekten, ohne die Reproduktions- und Anpassungsfähigkeit einer Gesellschaft mittelfristig zu gefährden.

2. Fortschritt und Arbeit

Betrachten wir nun Fortschritte in der Arbeitswelt, dann stellt sich die Entwicklung der Erwerbsarbeit historisch zunächst als Erfolgsgeschichte dar. Dabei avancierte der Kapitalismus mit der Aufhebung der feudal-ständischen Ordnung zum allgemeinen Prinzip des wirtschaftlichen Lebens. Die Begrenzungen durch das Haus, den korporativen Verband, feudale Abhängigkeit und andere Unfreiheiten wichen der Freisetzung von Arbeitskräften auf rasch wachsenden Märkten. Arbeit wurde zu einem ausdifferenzierten Teilsystem mit eigenen Regeln und Zugangschancen. Die Trennung von Erwerbsarbeit und Wohnen sowie von Erwerbsarbeit, (Haus-)Arbeit und Nicht-Arbeit wurde zu einer weit verbreiteten Erfahrung. Gleichzeitig blieben jedoch zentrale Bindungen bestehen bzw. wurden systematisch verstärkt. »Wer nicht arbeitet, kann und soll nicht essen«. Arbeitnehmer, zunehmend entbunden von der hauswirtschaftlichen (Lebensmittel-)Produktion, sind mehr oder minder direkt auf Erwerbsarbeit angewiesen. Das Erstarken der Sozialpolitik seit dem Ende des 19. Jahrhunderts entkoppelte den Nexus von »Arbeit und Essen« zunächst nur gering. Vor allem bot sie eine wichtige Basis der Sicherung der unternehmerischen Verfügbarkeit leistungsfähiger und leistungsbereiter Arbeitnehmer. Sozialer Schutz vor den Risiken von Krankheit, Arbeitslosigkeit und Alter wirken durch Risikominderung im Vollzug der Erwerbsarbeit Leistung steigernd. Die ebenfalls Ende des 19. Jahrhunderts begonnene Neuordnung der Berufsordnungen bietet dabei qualifikatorische Investitionssicherheit und Informationen über Arbeitsanforderungen für Arbeitnehmer und Sicherheit und Informationen über Fähigkeiten und Fertigkeiten von Arbeitnehmern auf Seiten der Arbeitgeber.

Vor diesem Hintergrund eines sozialstaatlich begleiteten Übergangs in die so genannte Industriegesellschaft erhöhte sich die Produktivität der Arbeit von 1880 bis heute um das 17fache. Die Einkommen stiegen um das 10fache. Die durchschnittliche Arbeitszeit verringerte sich von 3.000 Stunden auf weniger als 1.600 Stunden im Jahr. Ungeachtet zunehmender Geburtenrückgänge und Alterung seit Beginn des 19. Jahrhunderts, Kriegen und tiefen Wirtschaftskrisen, verlief diese Entwicklung mittelfristig stetig. Und es spricht, angesichts der Anwendungsmöglichkeiten der neuen Technologien (etwa im Bereich Information und Kommunikation, Gesundheit und Energieerzeugung und Einsparung), zunächst viel dafür, dass sich in den kommenden Jahrzehnten diese Entwicklung fortsetzen kann.

Gleichwohl gilt, wie oben angesprochen: Fortschritt oder gesellschaftliche Wandlungsprozesse verlaufen nicht linear und immer wieder kann es zu System gefährdenden Funktionsbeeinträchtigungen (sowohl in Gesellschaften, Organisationen oder Institutionen) kommen. Dies

stellt einerseits hohe Anforderungen an die Diagnosefähigkeit in Gesellschaften und Organisationen. Zum zweiten stellt es hohe Anforderungen an demokratische Gestaltungsprozesse, um Balancen zwischen fortschrittförderlichen Teilzielen wie auch zwischen Gestaltungsmitteln zu erreichen.

Seit Mitte der 70er Jahre, also seit Beginn der wachsenden strukturellen Arbeitslosigkeit, verlangsamt sich in Deutschland das Tempo der durchschnittlichen Arbeitszeitverkürzung im Vergleich zu den vorangegangenen Jahrzehnten. In jüngster Zeit kam es zu Reallohnseinbußen bei Arbeitnehmern. Die anhaltende Arbeitslosigkeit (etwa 4 Mill. gemeldete plus 3 Millionen nicht gemeldete Arbeitssuchende) verwehrt einem großen Teil der Gesellschaft dauerhaft den Zugang zu Erwerbsarbeit und damit häufig zu zentralen Institutionen und Lebensbereichen der Gesellschaft. Gleichzeitig nimmt der Anteil von Beschäftigungsformen zu, die nicht oder nur unzureichend soziale Teilhabe und Sicherheit bieten (Mini-Jobs, neue oder Scheinselbständigkeit, befristete Beschäftigung, Leiharbeit, Honorartätigkeit etc.).

Der langfristige Trend der Erhöhung der Arbeitsproduktivität, gepaart mit einer steigenden Erwerbsneigung von Frauen und Zuwanderung geht heute mit einem fundamentalen wirtschaftlichen Strukturwandel und organisations- und betriebsstrukturellen Veränderungen in Betrieben einher, wobei sich auch die Formen der Arbeit und der Beschäftigung in starkem Maße verändern. Unbefristete sozialversicherte Vollzeitstellen werden zu einem knapperen Gut, Erstausbildungsberufe bieten nur noch geringe Investitions- und Informationssicherheiten im Erwerbsverlauf. Qualifikationsanpassungen und -wechsel gewinnen ebenso an Bedeutung wie Übergänge zwischen Betrieben und Phasen der Ausbildung, Erwerbslosigkeit, Familienphase etc.

Eine Diskussion um Fortschritt und Arbeit muss diesem Strukturwandel in Richtung höherer Flexibilität und Anpassungserfordernissen an Effizienz, Sicherheit und Eigenverantwortung Rechnung tragen. Eine Wohlfahrt sichernde oder -steigernde Einbeziehung von Erwerbspersonen wie auch eine Effizienz sichernde Qualifizierung sowie Sicherheit generierende Übergangsgestaltungen zwischen Erwerbsarbeits-, Qualifizierungs-, Familienphasen etc. können nicht auf der Grundlage des klassischen (»männlichen«) Normalarbeitsverhältnisses oder (»männlichen« und statischen) Vollbeschäftigungsmodells konzipiert werden. Die Institutionen sozialer Sicherheit und sozialer Teilhabe, wie auch die Organisation von Effizienz und Adaptivität stehen vor der Herausforderung, sich in der Weise zu verändern, dass sie auch neue Beschäftigungsverhältnisse und Erwerbsbiographien integrieren können.

Fortschritte der Arbeitsgesellschaft im Sinne einer reproduktions- und anpassungsfähigen Entwicklung von Effizienz, Sicherheit, Adaptivität, Handlungsfreiheit, Reproduktionsfähigkeit und Legitimitätserhalt sind damit vor eine Reihe von Aufgaben gestellt, die es mit Augenmaß

und experimentell zu bewältigen gilt. Im Folgenden soll der Versuch unternommen werden, zentrale Entwicklungstendenzen des Strukturwandels zu skizzieren, um daraus praktische Konsequenzen für eine fortschrittsförderliche Neugestaltung der Arbeitsgesellschaft zu ziehen. Im ersten Teil werden viel diskutierte Entwicklungstrends der Ökonomie und ihre Auswirkung auf die Welt der Arbeit dargestellt. Im zweiten Teil folgen Gestaltungsvorschläge einer Fortschrittsgestaltung aus Arbeitsperspektive.

II. Strukturwandel in Wirtschaft und Gesellschaft

1. Globalisierung

Globalisierung der Ökonomie hat die wirtschaftliche Integration der Welt schon seit langem vorangetrieben. Heute entwickeln weltweite ökonomische Wettbewerbsstrukturen eine neue Qualität. Liberalisierte Handelsnormen (Gatt-Abkommen, Bretton-Wood-Währungsabkommen) fördern eine weltweite Mobilität der Produktionsfaktoren Kapital und Arbeit sowie eine starke Vernetzung von Unternehmen und Ökonomien und steigern die Geschwindigkeit im Güter- und Finanztransfer auf zunehmend transparenten internationalisierten Märkten. Wichtige Folge sind kurzfristigere Renditestrategien, da erweiterte und transparente Märkte Anlegern Alternativen bieten. Unternehmen steigern die Transparenz und Kurzfristigkeit von Anlagestrategien durch Benchmarking, Auslagerung und Coast-Center etc. Vormalig mögliche Quersubventionierung zwischen Betriebstätten und Abteilungen und längerfristig bindende Kapitalstrategien verlieren an Bedeutung. Damit verringert sich für Betriebe die Elastizität, um konjunkturelle oder marktstrukturelle Schwankungen auszugleichen. Anpassungsflexibilität steigende Folgen dieser Entwicklung werden an Beschäftigte und Zulieferfirmen weitergegeben.

Diese zunehmende Verflechtung der Weltwirtschaft ist ein starker Motor für das Wirtschaftswachstum und für die Entwicklung neuer technologischer Möglichkeiten. Damit werden nicht nur die Grundlagen für neue, bessere Produkte und Dienstleistungen geschaffen, sondern sie bieten auch Potentiale für mehr Chancengleichheit. Für die Entwicklungs- und Schwellenländer im Süden und Osten kann die Entwicklung einer weltweit vernetzten Wirtschaft bessere Chancen bieten, ihren Anteil am Welthandel und ihre Wirtschaftskraft zu vergrößern. Für die führenden Industrieländer entstehen dadurch neue Märkte und wirtschaftliche Impulse. Gleichzeitig werden ihre Ökonomien vor allem durch zwei Entwicklungstrends herausgefordert: die Tendenz zur Verlagerung traditionsreicher industrieller Branchen sowie einfacher, leicht über kulturelle Grenzen hinweg organisierbarer Dienstleistungen und derzeit noch standardisierter Tätigkeiten aus Industrie- in so genannte »Entwicklungs- und Schwellenländer«. Nachhaltige Fortschrittsimpulse sind in den jeweiligen Gesellschaften allerdings nur dann zu erwarten, wenn globale Wettbewerbseffizienz die Regenerations- und Wandlungsfä-

higkeit, die Handlungsfreiheiten, die soziale Sicherheit, Legitimationsstrukturen sowie physischen und psychischen Reproduktionsbedingungen der jeweiligen Gesellschaften fördert bzw. zur Balance derartiger Funktionsvoraussetzungen eines Wohlfahrt steigernden bzw. -erhaltenden Fortschritts beiträgt.

Vor dem Hintergrund der globalen Entwicklungstendenzen besteht ein breiter gesellschaftlicher Konsens zu Anforderungen der deutschen Wirtschaft: Da ein Wettbewerb um niedrige Arbeitslöhne ruinöse Folgen für die Wohlfahrts-, Qualifizierungs-, Motivation haben würde, wird eine noch stärkere Konzentration auf wissensintensive Produkte und Dienstleistungen angestrebt. Gerade in diesen Bereichen gilt das Innovationstempo zum Erhalt oder Ausbau der internationalen Wettbewerbsfähigkeit als entscheidend.

Hierin mögen Chancen liegen. Zugleich bestehen allerdings Herausforderungen, die im Wirtschaftssystem alleine nicht bewältigt werden können. Fortschrittsstrategien sind gefordert, technische Modernität mit sozialen und politischen Innovationen zu verknüpfen. Eine wichtige Ressource sind gut qualifizierte Menschen. Ein hohes durchschnittliches Qualifikationsniveau, Möglichkeiten der Wissensanpassung und ein erneuerungsfähiges Bildungssystem sind entscheidende Grundlagen einer zukunftsfähigen Ökonomie. Wirtschaftliche und soziale Teilhabe bieten darüber hinaus Raum: für a) elementare soziale Reproduktionsnotwendigkeiten, wie Familienbildung, Gesundheitserhalt, Aus- und Weiterbildung etc., b) politische Beteiligung an Zielbildungsprozessen, c) gesellschaftliche Beteiligung an einer kulturellen und sozialen Fortentwicklung sowie auch d) eine ausreichende Binnennachfrage nach Gütern- und Dienstleistungen. Nicht zuletzt sind innovative Unternehmen auch auf ein soziales und ökonomisches Umfeld angewiesen, das innovative Prozesse fördert, so beispielsweise auf ein fruchtbares Zusammenwirken von Bildungs- und Forschungseinrichtungen und Unternehmen oder berufliche- und qualifikatorische Flexibilität förderliche Sozial- und Arbeitsmarktpolitiken.

Die Leistungskraft der Wirtschaft besteht in ihrem ökonomischen zweckrationalen Einsatz von Ressourcen zur Produktion von Gütern und Dienstleistungen. Hier liefert sie einen wichtigen Baustein für die gesellschaftliche Entwicklung. Die Übernahme sozialer oder legitimatorischer Gesellschaftsfunktionen überfordert ökonomische Systeme. So bleibt es Aufgabe der Politik und anderer gesellschaftlicher Teilssysteme, die neuerlichen Globalisierungsimpulse in eine gesamtgesellschaftliche Fortschrittsentwicklung zu überführen. Eine mit der Globalisierung verbundene Chance besteht dann auch darin, von den Erfahrungen anderer Nationen und Kulturen im Umgang mit Globalisierungsentwicklungen zu lernen. So kann durch die Beobachtung von Ziel- und Mittelanpassungen sowie der Wirkungen und Nebenfolgen die Diagnosefähigkeit gesteigert werden.

2. Sektoraler und arbeitsorganisatorischer Wandel

In allen ökonomisch hoch entwickelten Industrieländern hat der Anteil der Dienstleistungsarbeit deutlich zugenommen. Auch in der Industrie selbst steigt der Anteil der Dienstleistungstätigen. Dabei bleibt die industrielle Produktion wichtige Triebkraft auch für die Dienstleistungswirtschaft. Mit dem Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft verändern sich jedoch auch in den industriellen Sektoren die Formen und Leitbilder der wirtschaftlichen Entwicklung.

Strukturwandelsprozesse werden oft mit beschäftigungspolitischen Hoffnungen verknüpft. Schon Fourastié prognostizierte Ende der 40er Jahre, dass die durch Rationalisierung bedingten Arbeitsplatzverluste in der Industrie durch neue Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich mehr als ausgeglichen werden könnten. Und auch der Strukturbruch in den neuen Bundesländern nach der »Wende« erzeugte solche Erwartungen. Jedoch, diese beschäftigungspolitischen Hoffnungen sind bis jetzt nicht in Erfüllung gegangen. Die neu entstandenen Arbeitsplätze im Dienstleistungsbereich konnten die strukturelle Arbeitslosigkeit nicht beheben. Gleichzeitig entwickelte sich im Bereich der Dienstleistungsarbeit eine wachsende Polarisierung steigender Anteile hoch-qualifizierter und fortbestehender gering-qualifizierter Arbeit.

Im internationalen Vergleich ist der deutsche Dienstleistungssektor durch hohe Produktivität gekennzeichnet. Insbesondere in traditionellen Dienstleistungsbranchen wie, Handel, Banken, öffentliche Verwaltung, Büroberufe, Transport/Logistik und Versicherung, bieten IuK-Technologien die Möglichkeit, bis zu 5 Millionen Stellen abzubauen. Gerade in den traditionellen Dienstleistungsbranchen läuft diese Strategie darauf hinaus, qualifizierte Arbeitsplätze durch eine Kombination aus Technik und unqualifizierter Arbeit zu ersetzen. Anders die IuK-Branche selbst. Hier werden weitere Beschäftigungseffekte erwartet, wobei ein großer Teil dieser Tätigkeiten zu den erheblichen Arbeitsplatzverlusten in den Anwenderbranchen beiträgt. Der Entwicklung der IuK-Branche, wie der »New Economy« insgesamt, wird auch in mittlerer Zukunft eine zentrale Bedingung der Wettbewerbsfähigkeit beigemessen. Die gesamtwirtschaftlichen Arbeitplatzeffekte sind aber in der Tendenz negativ einzuschätzen.

Größere Beschäftigungswirkungen werden vor allem den personenbezogenen Dienstleistungen zugeschrieben. Sie ergeben sich aus gesellschaftlichen Modernisierungsprozessen wie Alterung, Individualisierung, Gesundheitsversorgung und zunehmende Frauenerwerbstätigkeit. Vor allem im Bereich der sozialen Dienstleistungen ist seit Beginn der 80er Jahr ein hohes Beschäftigungswachstum zu verzeichnen. Ein kräftiger Schub kam dabei aus den Bereichen Gesundheit und Unterstützung und Betreuung älterer Menschen. Nach Berechnungen des Gelsenkirchener Instituts Arbeit und Technik könnten bei den personenbezogenen Dienstleistungen zwischen den Jahren 2000 und 2010 bis zu einer Million neue Arbeitsplätze entstehen.

Der Blick etwa in die USA oder Schweden verdeutlicht, dass ein Anstieg der Erwerbsquoten (verbunden mit einem überproportionalen Anstieg der Frauenerwerbsquoten) überwiegend auf die expansive Entwicklung bei den personenbezogenen Dienstleistungen zurückzuführen ist. Personenbezogene Dienstleistungen sind zwar nicht grundsätzlich rationalisierungsresistent. Allerdings sind hier die Möglichkeiten der Einsparung von Personal stark eingeschränkt, da etwa in Bildung und Gesundheit der Nutzen und die Qualität der Leistung von dem Zahlenverhältnis zwischen Anbieter und Empfänger abhängig sind.

Insbesondere Beratungs-, soziale und gesundheitliche Bedarfe steigen. Die Veränderung individueller Bedürfnisse bietet Möglichkeiten, beschäftigungspolitischen Potentiale sowohl in traditionellen wie auch personenbezogenen Dienstleistungen zu erschließen.

Der Abschied von der Industriegesellschaft traditionellen Typs ist vor allem ein Abschied von den Regeln der industriellen Massenproduktion. Gerade modernen industriellen Sektoren bietet diese Entwicklung eine zweifache Chance: a) Abbau traditioneller heteronomer Formen der Arbeitsteilung und Erweiterung von Verantwortungsdelegation und Selbstinitiative und b) umweltverträgliches Wachstum durch Förderung Ressourcen sparender Produkte und Verfahren.

Mit der Entwicklung zur so genannten Dienstleistungsgesellschaft ist ein ebenso fundamentaler Wandel der Unternehmensorganisation, der Produktivitätsentwicklung, der Zeitrhythmen und Anforderungen der Arbeit, der tradierten Lebensentwürfe und sozialen Beziehungen sowie der dazugehörigen gesellschaftlichen Institutionen und Regelungen verbunden, wie schon beim Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft. Derartige soziale Wandlungsprozesse erzeugen Herausforderungen, von deren Gestaltung die Fortschrittbarkeit einer erwerbsarbeitszentrierten Gesellschaft abhängt.

Massenproduktion und die damit verbundene Nutzung von Skaleneffekten, wurden durch neue Leitziele ersetzt: Produktion und Planung orientieren sich eng an flexiblen Absatzmärkten. Im Zuge einer diversifizierten Qualitätsproduktion aufgrund von Volialität der Nachfrage auf Produkt- und Faktormärkten und Individualisierung von Kundenwünschen bei gleichzeitig hohem Innovationstempo werden Lagerhaltung vermieden und starre Organisationsstrukturen durch fließende Prozesse abgelöst. Dieser Wandel der Unternehmensstrukturen wird durch enorme Fortschritte im Bereich der IuK-Technologien begünstigt. Eine Folge hoher Flexibilität und raschen Innovationstempos ist es, Unternehmen auf ein Kerngeschäft zu konzentrieren und unterstützende Funktionen auszulagern. Kooperierende Firmen und freie Mitarbeiter werden bei Bedarf unter Vertrag genommen. Dieser Umstrukturierungsprozess wird dadurch beschleunigt, dass die Kooperationskosten durch moderne IuK-Technologien drastisch reduziert werden können. Die Trennlinien zwischen innen und außen sind durchlässig.

Festgefügte Arbeitsorganisation wird tendenziell ersetzt durch wechselnde und eigenverantwortlich handelnde Projektgruppen und Teams. Dabei beschränken sich diese Formen der Arbeits- und Unternehmensorganisation keineswegs auf neue Unternehmen der »New Economy«, sondern sie sind in vielen Kleinbetrieben und ebenso in »klassischen Industriesektoren«, etwa dem Automobilbau, betrieblicher Alltag.

3. Wandel von Arbeit und Beschäftigung

Parallel zur dynamischen Entwicklung der Unternehmensstrukturen verändern sich auch die Formen und Inhalte der Arbeitsorganisation. So genannte wissensbasierte Tätigkeiten werden weiter an Bedeutung gewinnen. Prognosen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zufolge wird der Großteil der Arbeiten aus Tätigkeiten bestehen, bei denen Informationen Rohstoff, Werkzeug und Resultat sind. Beraten, informieren, forschen, entwickeln, organisieren, vernetzen, managen, recherchieren, gestalten, präsentieren bestimmen mehr und mehr die Tätigkeiten dieses Jahrzehnts. Im Jahre 2010 wird der Anteil der höher qualifizierten Tätigkeiten in Deutschland bei fast 40% liegen. Kreativität, Wissen und technische und soziale Kompetenzen und Lernfähigkeit sind deshalb entscheidende Qualifikationen der Zukunft. So genannte »Extra-Funktionale- oder Schlüsselqualifikationen« wurden zu funktionalen Bestandteilen heutiger Tätigkeitsprofile.

Der Wandel von Arbeit und Beschäftigung bedeutet für Arbeitnehmer mehr Eigenverantwortung und Kompetenz wie auch höhere Risiken. Unternehmerische Flexibilität und Reaktionsfähigkeit in einer kontingenten Umwelt paart sich mit der Kompetenz von Mitarbeitern in den unteren Hierarchieebenen, Probleme eigenständig bewältigen zu können. Erfolg versprechend ist eine solche Strategie, wenn es gelingt, umfassende Aufgaben- und Verantwortungskomplexe auf die Ebene von Einzelarbeitsplätzen und Projektgruppen zu delegieren. In diesem – u.a. vom Sozialforschungsinstitut in Göttingen – beobachteten Prozess verändern sich dann allerdings die Berufsprofile einschließlich der hierauf bezogenen Regulierungen von Arbeitszeit, (Tarif-)Lohn, Arbeitsort und fachlichem Einsatzfeld, die in sozialwissenschaftlichen Diskussionen vielfach als „entgrenzt“ charakterisiert werden.

Im Zuge dieses Wandels der Qualifikationsanforderungen haben sich Berufsausbildung und Berufstätigkeit zunehmend voneinander entfernt. Eine Berufsausbildung, die einer fortschrittsorientierten Balance zwischen Effizienz, Sicherheit und Anpassungsfähigkeit gerecht werden soll, wird sich aus einer allgemeinen Basisqualifizierung und darauf aufbauenden wechselnden fachspezifischen Zusatzqualifizierungen zusammensetzen müssen. Fortschritt und Arbeit erfordern ständige Lernprozesse, in denen Beschäftigte, Unternehmen und Regionen ihre Arbeitsweise, ihre Ressourcen und ihre Kooperationsformen ständig überprüfen und verändern müssen. Bildung und ständige Weiterqualifizierung werden für alle Erwerbstä-

tigen zu einer entscheidenden Erfolgsbedingung. Dies umso mehr, als mit der demographischen Entwicklung alternde Belegschaften besondere Fortbildungsanstrengungen voraussetzen.

Dieser Wandel von Arbeit und Beschäftigung bietet im Grundsatz Chancen, dass Verantwortung für Reproduktions- und Anpassungsziele (und etwa soziale, qualifizierende, gesundheitliche, ökologische Bewertungsmaßstäbe) stärker in die Aufgaben einzelner Beschäftigter verankert bzw. in Betrieben implementiert werden (können). Allerdings nimmt auch die ökonomische Zweckrationalität zu, wenn Beschäftigte mehr oder weniger stark für die Rentabilität ihres Arbeitsbereiches und des Betriebes insgesamt verantwortlich sind und von ebendieser abhängen. So geht mit der Eigenverantwortung und Kompetenzsteigerung eine Verlagerung der Regulationsformen des Marktes in die Betriebs- und Arbeitsorganisation einher. Gesundheitliche, qualifikatorische oder ökologische etc. Ziele werden nur dann Eingang finden, wenn Beschäftigte ebensolche Motive oder Leitbilder »mitbringen« und sie den ökonomischen Nutzen dieser Leitvorstellungen transparent machen können oder aber politische Rahmensetzungen die ökonomische Kosten-Nutzenfunktion verändern. Zudem zeigen die bisherigen Erfahrungen, dass (extern-flexibel) die Zahl der Arbeitskräfte und (intern-flexibel) Arbeitszeiten, Arbeitsbedingungen und Arbeitsentgelte zunehmend elastisch an die jeweilige Auftragslage angepasst werden. Projektgruppen und Abteilungen geraten unter Wettbewerbsdruck. Feste Einkommen werden durch variable Einkommensbestandteile aufgeweicht, die je nach individueller Leistung und Unternehmenserfolg unterschiedlich ausfallen. Der Zeit- und Leistungsdruck wird an die Beschäftigten weitergegeben. So wird ein Teil des ökonomischen unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten übertragen und Rentabilität internalisiert.

Instabilität ist das zentrale Merkmal der neu entstehenden Arbeitsverhältnisse: Arbeitszeiten werden flexibel, die Entlohnung ergebnisorientiert, der Arbeitnehmerstatus wechselt. Selbständige Erwerbsarbeit nimmt zu. Die Entwicklung zeigt, dass von einem Ende des Normalarbeitsverhältnisses derzeit noch lange nicht gesprochen werden kann. Gleichwohl steigen die Anteile zeitlich flexibler Beschäftigung und strapazieren die normalarbeitszentrierten sozialen Institutionen und Lebensweisen. Damit geht ein signifikanter Wandel der Erwerbsbiographien einher. Der Wechsel des Arbeitsplatzes und zwischen verschiedenen Formen der abhängigen Beschäftigung wird häufiger. Besonders die neuen Tätigkeitsfelder der IuK-Sektoren und der Multimediabranche zeichnen sich durch eine hohe Fluktuation und Dynamik der Beschäftigung aus. Doch auch Medien oder Bauberufe greifen auf Vertragsarbeiter, Projektmanager, Zeitarbeiter oder Subunternehmer zurück, die immer dann für ein Unternehmen arbeiten, wenn sie gerade gebraucht werden. Kennzeichnend ist der rasche Wechsel des Arbeitsplatzes, aber auch der häufige Wechsel zwischen abhängiger Beschäftigung und Selbständig-

keit. Mit der anteiligen Abnahme des »Normalarbeitsverhältnisses« schwindet die Tragfähigkeit der bestehenden Institutionen sozialer Sicherheit und Teilhabe.

Diese neuen, flexiblen und individualisierten Lebensverlaufsmuster werden von vielen als notwendiges Übel erlebt, mit dem man sich nur mangels Alternativen arrangiert. In vielen Fällen allerdings harmonisieren sie mit einer veränderten Werthaltung, die bestrebt ist, Erwerbsarbeit mit anderen persönlichen Interessen und Aktivitäten zu vereinbaren. Gerade flexible Formen der Teilzeitarbeit und diskontinuierliche, wechselnde Beschäftigung können dieser Vereinbarkeit grundsätzlich Rechnung tragen. Doch vielfach gelingt dies nicht.

Weitgehend unbeantwortet ist, welche betrieblich-organisatorischen und institutionellen Rahmenbedingungen es Erwerbstätigen ermöglichen, diese Anforderungen zu bewältigen. a) Wenn wiederkehrenden Phasen der Unterbrechung der Erwerbsarbeit im Laufe der Biographie zu überbrücken bzw. sinnvoll zu nutzen sind, dann bedarf es neuer Regelungen der sozialen Sicherheit und Teilhabe jenseits der derzeitigen erwerbsarbeitszentrierten staatlichen sozialen Sicherungssysteme für Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität und Alter. b) Wenn Ausbildung und Weiterqualifizierung zu einer zentralen Notwendigkeit geworden ist, Ausbildungsberufe und berufliche Zertifikate im Zuge zunehmender Qualifikationsanpassungen jedoch an Bedeutung und Signalkraft verlieren, dann sind Fragen der Sicherheit, in welche Qualifikationen zu investieren ist und in welcher Weise ebensolche Qualifizierungen dokumentiert werden, von zentraler Bedeutung sowohl für Arbeitnehmer wie für Arbeitgeber. Der seit den 70er Jahren verfolgte Weg der Neuordnungen der Ausbildungsberufe und die seit dem verfolgte Orientierung an Schlüsselqualifikationen sind wichtige Schritte, um flexible Qualifikationsanpassungen zu gewährleisten. Im System der Weiterbildung und im Zuge der Bedeutung indirekten Lernens am Arbeitsplatz fehlen allerdings vielfach transferierbare Zertifizierungen. c) Wenn zudem die Risiken der schwankenden Auftragslage zunehmend an die Beschäftigten weitergegeben werden, dann brauchen diese grundsätzlich auch gesicherte Mitsprache- und Kontrollmöglichkeiten bei Arbeitsorganisations- und Innovationsstrategien des Unternehmens. d) Und wenn nicht zuletzt die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit durch flexibilisierte Arbeitszeiten fließender werden und die individuelle Reproduktion und Anpassung gefährden, dann brauchen die Beschäftigten auch neue Möglichkeiten, ihre persönliche Zeit- und Lebensinteressen – beispielsweise ihr Familienleben – gegen die Verfügbarkeitsanforderungen des Arbeitgebers zu schützen.

4. Demographischer Wandel

Das Durchschnittsalter der Erwerbstätigen wird im Zuge des demographischen Wandels steigen, so lautet die kaum hinterfragte These vom demographischen Wandel der Arbeitswelt. Allerdings mehren sich Zweifel. Richtig ist, das Erwerbspersonenpotential wird insgesamt äl-

ter. Inwieweit sich dies jedoch direkt in alternden Belegschaften widerspiegeln wird, ist umstritten. Denn diese These setzt voraus, dass künftig die Nachfrage nach Arbeit so erheblich sein wird, dass sie bei insgesamt rückläufigem Erwerbspersonenpotential auch ältere Arbeitskräfte erreicht. Doch: Wie entwickelt sich die Produktivität bzw. welche betrieblichen Rationalisierungsreserven lassen sich mobilisieren? Inwieweit können weitere Arbeitnehmergruppen – hier insbesondere Frauen mobilisiert werden? Und: Wie wirkt sich der demographisch bedingte Rückgang in der Gesamtbevölkerung auf die Güternachfrage und damit wiederum auf den Arbeitskräftebedarf aus?

Vor diesem Hintergrund ist ungewiss, inwieweit sich die Betriebe in ihrer Personalpolitik und -planung strategisch auf ältere Beschäftigte einstellen werden. Noch nutzen sie so gut es geht Frühverrentungsmöglichkeiten. Die »Entberuflichung des Alters« ist Ergebnis einer jahrzehntelangen Politik aller arbeitsmarktlichen Akteure (wie Staat, Tarifparteien, Arbeitsmarktpolitik, betriebliche Akteure, Betroffene). Damit sind dann auch jene Gruppen benannt, die nur gemeinschaftlich den Erhalt oder Ausbau von Erwerbsarbeit in höherem Alter befördern können. Verbesserte Teilhabechancen älterer Erwerbspersonen wie Einnahmen- und Ausgabenbilanzen der Rentenversicherung sind nur zwei Gründe dafür, strikte Altersarbeitsbegrenzungen zugunsten der Ermöglichung länger Erwerbstätigkeit aufzugeben. Dies zu einem Zeitpunkt zu sagen, zu dem Massenarbeitslosigkeit und Langfristarbeitslosigkeit älterer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen dominiert, mag zunächst verwundern. Doch angesichts strategischer Vorlaufzeiten in Politik und Wirtschaft erscheint es berechtigt, schon heute die geeigneten Weichenstellungen vorzunehmen. Gefordert ist dabei eine Doppelstrategie, die zum einen Frühverrentungen unter finanziell und sozial akzeptablen Rahmenbedingungen in kurz- bis mittelfristiger Sicht ermöglicht, zum anderen aber auch die Grundvoraussetzungen in Weiterbildung und Arbeitsplatzgestaltung schafft, damit eine Erwerbsarbeit für die älteren Beschäftigten von morgen überhaupt ermöglicht wird.

5. Wandel der Arbeitsgesellschaft

Unter der Oberfläche der Krisenentwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit vollzieht sich heute ein fundamentaler Wandel der nicht erwerbsorientierten Bereiche der gesellschaftlichen Arbeit, der die Probleme in der Sphäre der Erwerbsarbeit zum Teil reflektiert, zum Teil aber auch mit verursacht. Dieser Wandel betrifft die Bereiche: a) Haus- und Familienarbeit, b) »Dritter Sektor« und c) ehrenamtliche Arbeit.

Diese drei Bereiche sind auf vielfältige Weise mit der Sphäre der Erwerbsökonomie verknüpft und Teil der gesellschaftlichen Produktivität, in der auch die Grundlagen der Produktivitätsentwicklung der marktwirtschaftlichen Sektoren gelegt werden. In ihrer Entwicklung spiegeln sich die Veränderungen der Erwerbsarbeit wider. Umgekehrt wird die Erwerbsarbeit von den

Veränderungen der häuslichen und sozialen Arbeit und der sozialen Ausgleichs- und Integrationsfunktion beeinflusst.

Die gesellschaftlichen Modernisierungsprozesse haben in diesen Bereichen der gesellschaftlichen Arbeit fundamentale Veränderungen bewirkt. Mit der zunehmenden Frauenerwerbstätigkeit ist die Frage aufgeworfen, wie jene Arbeiten, die früher als weibliche Hausarbeit selbstverständlich und unbezahlt verrichtet wurden, neu organisiert werden können. Hauswirtschaftliche Arbeit, Pflege, Kindererziehung, psychische Betreuung, soziale Zuwendung, einfache Gesundheitsdienstleistungen bis hin zur Freizeitgestaltung und der Organisation von Geselligkeit und Festen etc. bieten schon heute vielfache Möglichkeiten zur Erschließung neuer Beschäftigungsfelder. Nicht immer allerdings werden diese Tätigkeiten als vollwertig anerkannt und entlohnt.

Der »Dritte Sektor« (der weder Teil des öffentlichen Sektors noch rein privatwirtschaftlich organisiert ist – wie etwa gemeinnützige Unternehmen und Vereine, Wohlfahrtsverbände, gemeinnützige Projekte, Betriebe des zweiten Arbeitsmarktes, Stiftungen, Selbsthilfegruppen) zeichnete sich in den vergangenen Jahrzehnten durch eine sehr dynamische Beschäftigungsentwicklung aus. Heute sind hier etwa 1,3 Mio Beschäftigte (70% Frauen) tätig. Hier entwickeln sich neue dynamische Formen sozialer Ökonomie, die auch wichtige Anknüpfungspunkte bieten für die Erschließung neuer Beschäftigungsfelder, vor allem auf lokaler und regionaler Ebene.

Ein ähnlicher Modernisierungsprozess kennzeichnet die aktuelle Entwicklung der ehrenamtlichen Arbeit. In vielen Fällen wird sie als Übergangsphase in individuelle Lebenslagen eingepasst. Das Ehrenamt ist keine Alternative zur Erwerbsarbeit, und die Förderung und Aufwertung ehrenamtlicher Arbeit kann deshalb auch keine Alternative zur Beschäftigungspolitik sein. Im Rahmen der neuen flexiblen und brüchigen Erwerbslebensläufe kann sie sich jedoch zu einem selbst bestimmten und Anerkennung sichernden Bestandteil der Biographie entwickeln.

In den Modernisierungsprozessen verändern sich die Beziehungen zwischen Erwerbsarbeit, unbezahlter Haus- und Familienarbeit, sozialer Ökonomie und freiwilligem Engagement. Dabei übernehmen die drei letztgenannten Bereiche wichtige Balance-Funktionen im Zuge der Fortschrittsentwicklung, indem sie Sicherheit, Handlungsfreiheit und Existenz- und Reproduktionsbedingungen unterstützen. Zugleich senden sie vielfach wichtige Beschäftigungsimpulse in Richtung einer Übernahme solcher Funktionen im Rahmen einer (professionellen) Erwerbsarbeit aus. Sie bilden damit einen wichtigen Baustein in der Fortschrittsgestaltung.

III. Problemfelder einer Fortschrittsgestaltung aus Arbeitsperspektive

1. Bildung

Ein zentrales Element für die Gestaltung von Fortschrittsprozessen ist Bildung. Sie gilt allgemein als eine Grundvoraussetzung dafür, die funktionalen und differenzierten Ziele der Fortschrittsgestaltung, d.h. die zeitnahe und gleichwertige Berücksichtigung von Effizienz, Anpassung, Sicherheit, Handlungsfreiheitserhalt, Legitimationsstiftung und Reproduktionssicherung zu gewährleisten. Bildung unterstützt individuelle und kollektive Selbstvergewisserungsprozesse, die notwendig sind, um ungeklärte und differenzbeobachtete Gegenwartssituationen und stetig neu anzupassende Zielzustände bearbeiten zu können.

Im konkreten Arbeitsprozess werden spezifische und allgemeine berufliche Qualifikationen an Bedeutung gewinnen. Zugleich werden sie sich stetig verändern. Die Bedeutung persönlicher Fähigkeiten wie Kreativität, soziale Kompetenz und Selbstständigkeit nimmt ebenso zu wie spezifisch funktionale Fähigkeiten. Dies ist mit der Gefahr verbunden, dass nicht oder falsch qualifizierte von Erwerbsarbeit ausgeschlossen werden. Aus wohlfahrtsstaatlicher Perspektive ergibt sich hieraus die Aufgabe, diesem Personenkreis eine produktive und soziale Teilhabe (wieder) zu ermöglichen. Wie wenig das deutsche Bildungssystem diesen Anforderungen gerecht zu werden vermag (Stichwort: Herkunftsabhängigkeit, geringe Individualbetreuung, geringe Durchlässigkeit etc.), darüber geben eine Vielzahl von Bildungsstudien Auskunft. Zugleich besteht die Gefahr, dass mit dem Bedeutungsverlust der Erstausbildung im beruflichen Verlauf die Zertifizierung von Qualifikationen erschwert und intransparent wird. Ein Problem, weil eine höhere Mobilität von Arbeitskräften die Transferierbarkeit von anerkannten Qualifikationen zwischen Betrieben dringlicher macht. Zu erwarten ist eine fortschreitende Modularisierung von Ausbildungskomponenten. Die Erstausbildung wird als Einstiegsvoraussetzung für berufliche Laufbahnen wichtig bleiben, aber immer weniger die Verlaufsqualifikationen definieren. Die berufliche Erstausbildung wird in Zukunft die Grundlagen für Flexibilität und Weiterbildungsvermögen legen. Die Vermittlung von Grundlagenwissen und Schlüsselqualifikationen sollte dabei im Vordergrund stehen. Die Durchlässigkeit von Berufs- und Hochschulausbildung kann verbessert werden, um den zunehmenden Wissensanteilen in der beruflichen Qualifikation gerecht zu werden. Wie schon in der Vergangenheit werden inner- und überbetriebliche Tätigkeitswechsel eher die Regel als die Ausnahme sein. Lebenslanges Lernen, unterstützt durch klar definierte Ansprüche auf Phasen der zertifizierten Weiterbildung wie auch lernförderliche Arbeitsplatzgestaltung, kann diese Wechsel zur Neuanpassung oder Innovationsvorbereitung unterstützen. Insgesamt ist zu erwarten: Qualifizierte Arbeit wird auch in absehbarer Zukunft die materiellen Lebenschancen, soziale Identität und gesellschaftliche Anerkennung bestimmen.

2. Arbeit für mehr Wohlfahrt

Die gegenwärtige Situation ist einerseits durch Massenarbeitslosigkeit gekennzeichnet, andererseits kennzeichnen gesellschaftliche Wohlfahrtsdefizite potentielle Beschäftigungsmöglichkeiten. Im ökologischen, sozialen und kulturellen Bereich, in Feldern wie Erziehung, Jugendarbeit, Pflege, Gemeinwesen und Gestaltung alternsgerechter Arbeits- und Lebensräume bestehen leicht identifizierbare Bedarfswelder für öffentliche, halböffentliche und private Güter- und Dienstleistungsangebote. Die neuen individuellen Bedürfnisse und gesellschaftlichen Defizite können dabei als Orientierungswelder einer fortschrittlichen Zukunftsgestaltung dienen.

Mit der zunehmenden zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung der Arbeit, mit der Individualisierung und Alterung der Gesellschaft, mit der steigenden Frauenerwerbstätigkeit gehen soziale Umbrüche einher, bei deren Bewältigung neue professionelle Dienstleistungsangebote eine wichtige Rolle spielen können. In Bereichen wie Gesundheit, Bildung, Erziehung oder Kultur sind elementare Lebens- und Entwicklungschancen berührt. Die Teilhabe an den neuen Angeboten kann hier nicht nur der privaten Kaufkraft überlassen bleiben. Bei vielen dieser neuen Angebote gibt es überdies keine ausreichende private Nachfrage, um die Erschließung der neuen Beschäftigungswelder auf rein marktwirtschaftlichem Wege zu ermöglichen. Wichtig ist dabei, dass eine Reihe von Aufgaben wichtige Investitionsfunktionen erfüllen, wie etwa Bildung und Wissenschaft, öffentliche Infrastruktur (ÖPNV), Wasser- und Energieeinsparung usw. Dabei wird es auch in Zukunft zu den Aufgaben des Staates gehören, Innovationen und wirtschaftlichen Strukturwandel mit Hilfe öffentlicher Investitionen zu fördern, neue Beschäftigungswelder zu erschließen und die Schaffung zukunftsfähiger Arbeitsplätze zu ermöglichen.

3. Arbeits- und Lebenszeit

Die Flexibilisierung der Unternehmen geht mit einer Flexibilisierung der Arbeitszeiten einher. Zwei Tendenzen kennzeichnen den Wandel der gesellschaftlichen Zeitordnung: a) Quantitativ zum einen die Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Wie die Unternehmens- und Arbeitsstruktur insgesamt werden auch die Arbeitszeiten in engerer Anbindung an Auftragslagen gestaltet. Ein derartige flexible Marktanpassung kann mit einer partiellen Verlagerung von Anpassungsrisiken auf die Beschäftigten einhergehen. So besteht die Gefahr, dass die persönliche Zeitökonomie der Beschäftigten weiter zu Gunsten betrieblich bestimmter Flexibilitätsanforderungen eingeschränkt wird. b) Damit einher geht qualitativ eine Entgrenzung von Arbeit und Leben: Mit der zunehmenden Eigenverantwortung und der wachsenden Bedeutung persönlicher Fähigkeiten im Arbeitsprozess werden auch die Grenzen von Arbeit und privater

Zeitnutzung durchlässiger. »Private« Zeit gerät dabei vielfach in Abhängigkeit von Effizienz- anforderungen aus der Erwerbsarbeit.

Die Frage der Zeitgestaltung ist ein fundamentales Thema der Fortschrittsgestaltung. Im Sinne einer individuellen Sicherung der Reproduktionsbedingungen, der Anpassungsfähigkeit und Handlungsfreiheit bestünde dann das Ziel, einen sinnvollen Ausgleich zwischen den betrieblichen Anforderungen, dem kollektiven Zeitmanagement im Unternehmen und den persönlichen Zeitinteressen der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen zu ermöglichen. Die Beschäftigten brauchen verbesserte Möglichkeiten, Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit zu gestalten und mit ihrer Lebensplanung in Einklang zu bringen. Von einer fortschrittsförderlichen Gestaltung von Arbeitszeiten und Lebensrhythmen kann erst dann die Rede sein, wenn die Beschäftigten in der Balance zwischen betrieblichen Effizienzinteressen und persönlichen Zeitinteressen letztere gleichwertig geltend machen können. Die Planbarkeit von Arbeits- und Lebenszeiten ist dabei ein wichtiges Kriterium. Einiges spricht dafür, ein Mindestmaß an kollektiven Zeitrhythmen aufrecht zu erhalten: Sie erleichtern die Planung und sie verringern den Aufwand, der für die Terminabstimmung in der Familie und im sozialen Umfeld betrieben werden muss.

Darüber hinaus ist die Umverteilung von Erwerbsarbeitszeit ein wichtiger Baustein, um Wohlfahrt mindernde Arbeitslosigkeit abzubauen und allen Mitgliedern der Gesellschaft die Chance einer Existenz sichernden Teilhabe an der Erwerbsarbeit zu geben. Kollektive Arbeitszeitverkürzungen sind geeignet, den Beschäftigten individuelle Wahlmöglichkeiten zu bieten. Je nach Qualität und Struktur des Arbeitsplatzes kann es sinnvoll sein, die Verkürzung der Arbeitszeiten im wöchentlichen, monatlichen, jährlichen oder mehrjährigen Rhythmus umzusetzen. Arbeitszeitkonten können eine sinnvolle Einrichtung sein, wenn sie die individuellen Wahl- und Gestaltungsmöglichkeiten der Beschäftigten verbessern. Auch in der Gestaltung der Lebensarbeitszeit können kollektive Regelungen die individuellen Wahlmöglichkeiten verbessern, etwa durch eine bessere Absicherung bei Qualifizierungszeiten, vorzeitigem Ruhestand und für Erziehungs- und Familienzeiten. Individuelle Formen der Arbeitszeitverkürzung sollten durch kollektive Regelungen rechtlich und finanziell abgesichert werden. So können Freistellungen oder Teilzeitarbeit in bestimmten Lebenslagen, z.B. in Phasen der Kindererziehung, der Pflege, der Weiterbildung, mit öffentlichen Mitteln subventioniert werden. Hierdurch ergeben sich positive arbeitsmarktpolitische Effekte durch Umverteilungen bestehender Erwerbsarbeitsverhältnisse. Damit werden zugleich Mittel in der Arbeitslosenversicherung sowie Arbeitslosengeld II freigesetzt, die zumindest teilweise der Kompensation individueller Einkommenseinbußen bei Arbeitszeitverkürzung dienen können.

4. Arbeit im höheren Lebensalter

Das Erwerbspersonenpotential wird älter. Damit verbindet sich das Ziel, die Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit der alternden Gesellschaft zu erhöhen. Notwendig sind gezielte, mittel- bis langfristig angelegte Investitionen in Gesundheit und Qualifikation alternder Belegschaften sowie die Schaffung hierauf bezogener begünstigender Rahmenbedingungen. Gefordert sind dabei integrierte Politikkonzepte unter Beteiligung der für die Zukunft der Beschäftigungssituation alternder Belegschaften maßgeblichen Teilpolitiken, so insbesondere der Bildungs-, Sozial- und Gesundheitspolitik. Bedeutsam ist darüber hinaus die betriebliche Ebene. Hier fällt die Entscheidung für oder gegen eine Zukunft der Alterserwerbsarbeit, für oder gegen die Zukunft älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Dabei können Tarifvertragsparteien und Politik Prozesse initiieren, moderieren und gegebenenfalls verbindliche (gesetzliche) Rahmenbedingungen schaffen.

Maßnahmen zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Erwerbstätiger sollten dabei während der gesamten Erwerbsbiographie zum Einsatz kommen. Um die Entstehung alters-typischer Beschäftigungsprobleme zu vermeiden, gilt es, potentielle Beschäftigungsrisiken bereits präventiv im Stadium ihrer Entstehung zu verändern. Hier sind unterschiedliche Maßnahmetypen in sinnvoller Weise miteinander zu kombinieren, so z. B. staatliche Bildungsangebote und betriebliche Arbeitszeitpolitik, wobei Qualifizierungsbedarfe der Arbeitswelt mit den institutionellen Strukturen der beruflichen Aus-, Fort- und Weiterbildung zu verknüpfen sind.

5. Geschlechterbeziehungen

Eine zentrale Entwicklung des Arbeitsmarktes ist die seit Jahrzehnten zu beobachtende steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen. Dabei steht die Entwicklung der gesellschaftlichen Institutionen in Deutschland hierzu allerdings in einem deutlichen Missverhältnis. Ehegattensplitting, die abgeleitete Mitversicherung in der Krankenkasse, finanzielle Anreize für geringfügige Beschäftigung und ein Kindergarten- und Schulsystem, das auf die rundum verfügbare private Betreuungsperson setzt, unterstützen institutionell das familienkulturell ohnehin noch stark gefestigte Arrangement eines männlichen Alleinernährer-Modells.

Die geschichtliche Entwicklung und der Vergleich mit anderen Ländern zeigen, dass der Grad der Frauenerwerbstätigkeit mit der Entfaltung des Dienstleistungssektors korrespondiert. Vor dem Hintergrund des bestehenden institutionellen Gefüges der Bundesrepublik sind Frauen allerdings in starkem Maße der Gefährdung ausgesetzt, in gering qualifizierte und gering bezahlte Beschäftigung dirigiert zu werden.

Eine gleichberechtigte Teilhabechance am Erwerbsleben erfordert es, die zuvor genannten institutionellen Arrangements grundlegend zu reformieren. Zentrale Elemente einer solchen Reform sind: a) Ersetzung des Ehegattensplitting durch eine stärkere finanzielle Förderung von Kindern b) Förderung von Ganztagschulen und Ganztagskindergärten, c) Förderung und rechtliche Verbesserung sozialversicherter Teilzeitarbeit, etwa durch verbesserte Anerkennung in der Rentenbemessung. Dergestalt veränderte institutionelle Arrangements können ein wichtiges Fundament für eine gerechtere Verteilung partnerschaftlicher Erwerbs- und Familienaufgaben sein.

6. Soziale Sicherheit

Systeme sozialer Sicherheit, die wie bisher an stetige Vollerwerbstätigkeit gebunden sind, werden vor dem Hintergrund der Mobilitäts- und Flexibilitätsveränderungen in der Arbeitswelt keinen ausreichenden sozialen Schutz gewährleisten können. Dabei sind jedoch gerade die Systeme der sozialen Sicherung Grundlage von Effizienz und Anpassungsfähigkeit an dynamische Strukturwandlungsprozesse. Moderne Erwerbsverläufe sind zunehmend unregelmäßig und weisen Erwerbsarbeitslücken auf. Arbeitslosigkeitsphasen werden angesichts des anhaltenden Strukturwandels auch in Zukunft die Lebensverläufe vieler Menschen kennzeichnen. Schon immer wurden soziale Sicherungssysteme an gesellschaftliche Veränderungen angepasst. Gleichzeitig entwickelten sie sich schnell zu einem geeigneten Instrument, um Lebensverläufe an ökonomische, politische oder soziale Veränderungen anzupassen. Unregelmäßige Erwerbsphasen, Zwischenphasen der Qualifizierung oder Familienarbeit etc. lassen es geeignet erscheinen, die bestehenden sozialen Systeme durch Grundsicherungsleistungen aufzustocken, die eine gesellschaftliche Teilhabe auch in erwerbsarbeitsfreien Zeiten ermöglichen. Höhere Steuerfinanzierungsanteile sowie der Einbezug aller Erwerbseinkommen in die Systeme der gesetzlichen Sozialversicherung sind geeignet, die von vielen Seiten geforderte Entkopplung sozialer Sicherheit vom Erwerbseinkommen zu ermöglichen.

Darüber hinaus besteht in Politik und Wissenschaft weitgehende Einigkeit, das Konzept der sozialen Sicherheit auch qualitativ zu erweitern. Der derzeitige Umbau der Sozial- und Arbeitslosenversicherung zielt darauf, die Sicherheit der materiellen Existenz durch die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit zu ergänzen und die Integration in das Erwerbsleben zu beschleunigen. Inwieweit es im Rahmen der »Hartz-Maßnahmen« der Zusammenlegung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe gelingt, den aktiven Beitrag zur Arbeitsmarktintegration einschließlich zwischenzeitlicher Qualifizierung zu leisten, bleibt abzuwarten.

Ein Verständnis von sozialer Sicherheit, das darauf angelegt ist, Übergänge zwischen den Phasen der Nicht-Erwerbstätigkeit und der Erwerbstätigkeit zu ermöglichen und abzusichern, geht zwangsläufig über die materielle Existenzsicherung hinaus und bewegt sich auf die um-

fassendere Zielsetzung zu, das Erwerbsleben mit anderen Lebensbereichen und biographischen Phasen vereinbar zu machen und Phasen der Erwerbslosigkeit in der individuellen Biographie sinnvoll auszufüllen. In diesem Sinne liegt in der Verknüpfung von der Gewährung von individueller Anpassungsfähigkeit, wirtschaftlicher Effizienz und Sicherheit, eine zentrale Dimension zukunftsfähiger sozialer Systeme. Aus solcher Perspektive besteht eine wesentliche Aufgaben darin, in einer risikoreichen, sich rasch wandelnden Wirtschaft den Einzelnen immer wieder in die Lage zu versetzen, sich neu in den Arbeitsmarkt zu integrieren, Qualifikationen anzupassen und Einkommen zu erwerben.

Die doppelte Dimension sozialer Sicherheit, materielle Existenzsicherung zu gewährleisten und zugleich die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche im Sinne einer individuellen Gestaltung der eigenen Biographie zu ermöglichen, ist nicht neu. Mit steigenden Anforderungen an Flexibilität und Anpassungsvermögen des Einzelnen ist es aber wichtiger als je zuvor, dass soziale Sicherungssysteme auch die Funktion wahrnehmen, Brücken zu bauen zwischen Erwerbsarbeit und anderen biographischen Phasen. Das gilt insbesondere für die folgenden Bereiche. a) Bildung und Weiterbildung: Steigende und wechselnde Anforderungen an Qualifikationen erfordern es, dass Menschen im Laufe ihres Erwerbslebens immer wieder Möglichkeit der Weiterbildung erhalten und wahrnehmen können. b) Familiäre und Hausarbeit: Hier bestehen zahlreiche Möglichkeiten, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer zu verbessern. c) Orientierungs- oder Engagementsphasen: Berufliche Neuorientierungen, Phasen der individuellen Reproduktion oder auch Zeiten für soziales Engagement können gerade in einem durch hohe Flexibilität und Mobilität bzw. geringer Planbarkeit gekennzeichneten Erwerbsleben eine geeignete Ergänzung für eine nachhaltig erfolgreiche Lebensgestaltung sein.

Derartige Nichterwerbsarbeitsphasen können durch soziale Regelungen in Form von Teilzuschüssen, Grundeinkommen, Berücksichtigung als Rentenankennungszeiten usw. ermöglicht und unterstützt werden. Welche der genannten Phasen für welche sozialen Gruppen in welchem Umfang soziale Ansprüche an Leistungen beinhalten sollen, darüber wäre ein gesellschaftlicher Konsens zu erzielen. Insbesondere bei Bildungs- und Qualifizierungsphasen wie auch bei Familienphasen wären voraussichtlich schnelle Einigungen möglich.

7. Kooperation

Fortschrittsgestaltung ist damit konfrontiert, dass sich ihre Ziele und Wege verändern. Eine Gesellschaft mit einer starken industriellen Tradition wie Deutschland ist hier vor besondere Herausforderungen gestellt. Die Modernisierungsstrategien deutscher Unternehmen und der staatlichen Forschungs- und Technologiepolitik waren traditionell stark an technischer Innovation und kapitalintensiven Rationalisierungsstrategien orientiert. Hier handelt es sich um ein

Erfolgsmodell des Wachstums- und Innovationsvorsprungs, dass lange Zeit in der Lage war, Sicherheiten zu bieten. Im Zuge des wirtschaftlichen und innovativen Aufholprozesses zahlreicher Regionen in der Welt erweist sich eine solche Zielbestimmung als zunehmend weniger hinreichend. So setzt sich mehr und mehr die Erkenntnis durch, dass Flexibilität, Innovationstempo und die Fähigkeit, sich auf rasch wandelnden Märkten zu orientieren, notwendig sind, um Adaptivität und Handlungsfreiheit und letztlich die Sicherheit des Systems auch zukünftig zu gewährleisten. Weniger verbreitet ist die Erkenntnis, dass gerade auch auf flexiblen Märkten soziale Verantwortung und kulturelles Wissen den Aufbau von Austauschbeziehungen maßgeblich unterstützen und ihren Erhalt dauerhaft sichern.

Wirtschaftliche Innovation ist – wie Fortschrittsgestaltung überhaupt – ein komplexer sozialer Prozess, der sich nur entfalten kann, wenn alle beteiligten Akteure ihre Qualifikationen und ihre Motivation auch tatsächlich in den Gestaltungsprozess einbringen können. Dies gilt für Beziehungen nach außen, es gilt aber auch für die Beziehungen nach innen.

Für eine fortschrittliche unternehmerische Arbeitsgestaltung ergibt sich daraus, dass Unternehmen es den Beschäftigten ermöglichen, eigene Problemlösungskompetenzen zu entwickeln und die Ergebnisse und Arbeitsweise des Unternehmens in kollektiven Lernprozessen zu reflektieren und zu verbessern. Innovationsorientierte Unternehmensstrukturen zeichnen sich aus durch flache Hierarchien, Transparenz von Entscheidungen, Kooperation in Arbeitsgruppen mit möglichst ganzheitlichen Arbeitsaufgaben und hoher Autonomie im Rahmen vereinbarter Ziele sowie Führungsstilen, die Weisung und Kontrolle durch Beteiligung ersetzen. Unternehmensführungen, Beschäftigte, Gewerkschaften und betriebliche Interessenvertretungen stehen dann gemeinsam vor der Aufgabe, eine Fortschritt fördernde Arbeitsgestaltung in diesem Sinne zu entwickeln.

Grundsätzlich gilt: Die skizzierten Problemfelder einer Fortschrittsgestaltung aus Arbeitsperspektive überfordern die Kompetenzen einzelner Akteure wie Regierung, Arbeitgeber, Gewerkschaften oder anderen gesellschaftlicher Organisationen und Gruppen. Soziale Innovationen setzen dauerhafte Formen des sozialen Dialogs und der sozialen Kooperation auf den verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen voraus. In diesem Rahmen können Interessenskonflikte gelöst und neue Perspektiven gemeinsam erarbeitet werden. Die Etablierung einer neuen Kultur der sozialen Kooperation ist eine gesellschaftliche Basisinnovation, an die Positiventwicklungen der anderen Fortschrittfelder geknüpft sind.

In den vergangenen Jahren haben sich zahlreiche regionale Unternehmensnetzwerke entwickelt. Sie sind insbesondere auch für kleine und mittlere Unternehmen eine Möglichkeit für Markt-, Produkt- und Verfahreninnovationen und Veränderungen von Organisationsstrukturen. Zudem bestehen zahlreiche Ausbildung- und Beschäftigungsbündnisse sowie Koopera-

tionen zwischen Wirtschaft, Verbänden und Politik zu Kopplungen zwischen erstem und zweitem Arbeitsmarkt sowie der Erschließung neuer Beschäftigungsfelder. Derartige Kooperation scheinen geeignet, lokales Wissen und differenzierte Interessen in gemeinsame Perspektiven zu bündeln.

Auf der nationalen Ebene wurde mit dem Bündnis für Arbeit ein viel beachtetes Element einer neuen Politik im Zeichen des gesellschaftlichen Strukturwandels ins Leben gerufen. Das Scheitern dieses Bündnisses dokumentiert die Schwierigkeit, sich über Teilziele und Mittel einer Fortschrittsgestaltung zu verständigen. Expertengremien und Fachkommissionen bieten hier keinen Ausweg, insbesondere, da sie die Legitimationsnotwendigkeit nur unzureichend erfüllen.

Dauerhafte Kooperationsbeziehungen zwischen Regierung, Wirtschaft, Forschung, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Akteuren können die Diagnosefähigkeit und die Balancewahrung der funktionalen Teilziele einer Fortschritt fördernden Gestaltung entscheidend verbessern.

III. Fazit

Gesellschaftlicher Fortschritt ist heute nur unter Einbezug der Entwicklungen der Erwerbsarbeitswelt zu fassen. Erwerbsarbeit ist und bleibt – zumindest mittelfristig – ein zentrales Merkmal so genannter fortgeschrittener Gesellschaften. Nicht nur weil sie materielle Lebensgrundlagen, sozialen Status und Identität sichert, sondern vor allem, weil sie eine versachlichte, flexible und effiziente Erstellung von Gütern und Diensten ermöglicht, die durch alternative entdifferenzierte Beziehungs- und Austauschsysteme nicht ermöglicht wird. Dabei steigert allerdings die zunehmende Produktivität zum einen die qualifikatorischen Anforderungen. Damit hebt sie die qualifikatorische Schwelle zum Eintritt in den ersten Arbeitsmarkt. Fachkräftemangel und gleichzeitig hohe Arbeitslosigkeitszahlen sind die Folge. Zum anderen mindert sie insgesamt die Zeit, die für Erwerbsarbeit aufgebracht werden muss. Damit verbinden sich Fragen der gesellschaftlichen und individuellen Verteilung von Erwerbsarbeitszeit.

Globalisierung, Produktivitätsentwicklung, Strukturwandelsprozesse wie vor allem auch demographische Veränderungen stellen neue Herausforderungen an die Reproduktions- und Anpassungserfordernisse des Arbeits- und Beschäftigungssystems. Eine fortschrittliche Gestaltung innerhalb, aber auch außerhalb von Wirtschafts- und Arbeitsbeziehungen hat dabei einer Reihe von Funktionserfordernissen Rechnung zu tragen. Ökonomische Effizienz, soziale Sicherheit, individuelle und kollektive Mitwirkungsmöglichkeiten sowie Innovations- und

Reproduktionsfähigkeiten sind gemeinsam zu berücksichtigende Elemente einer fortschrittlichen Zukunftsgestaltung.

Fortschritt aus der Perspektive der Arbeit oder auch Arbeit aus Perspektive von Fortschritt geht dann mit einer Reihe gesellschaftlicher Gestaltungsanforderungen einher: a) Die Umverteilung der Erwerbsarbeit mit dem Ziel, gesicherte Phasen der Qualifizierung, der beruflichen Neuorientierung, Familienarbeit, Soziales Engagement etc. zu schaffen. Eine damit unterstützte Mobilität bietet Chancen für mehr Erwerbspersonen, in Beschäftigung zu gelangen. b) Lebenslanges Lernen, nicht nur als Reaktion auf wechselnde Anforderungen des Arbeitsmarktes, sondern auch als Chance der Menschen, sich immer wieder neu zu orientieren, ihre Qualifikation zu verbessern und neue soziale und individuelle Gestaltungschancen wahrzunehmen. c) Kooperations- und Beteiligungsformen sind geeignet, die Diagnosefähigkeit zu erhöhen und Fortschrittsgestaltung an den Erhalt oder Ausbau von Reproduktions- und Anpassungsfähigkeit zu binden.

Die Relativität der Beobachtungs- und Gestaltungsperspektive und der Tatbestand nicht-intendierter Handlungsfolgen intendierten Handelns erfordern es dabei, Fortschritte experimentell, in kleinen Schritten und unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessens- und Handlungsperspektiven zu vollziehen.