Günther Schmid: Teilhabe sichern - Übergänge schaffen

Günther Schmid ist Direktor am Wissenschaftszentrum Berlin, Abteilung Arbeitsmarktpolitik und Beschäftigung

Ausgangssituation:

„Wir hatten bisher einen Arbeitsmarkt, wo die Männer arbeiteten, Vollzeit oder auch vielmehr als Vollzeit, und die Frauen hin und wieder zuverdienten – das traditionelle Modell. Wir haben zunehmend, in einigen Ländern sehr deutlich schon, eine Art Individualmodell, wo die Männer und auch einige Karrierefrauen es schon geschafft haben, dieses Modell zu fahren, aber ein Großteil der Frauen und zunehmend auch Männer in geringfügiger, prekärer Beschäftigung sich befinden. Das duale Modell ist das, was wir heute sehr weit verbreitet finden. Diesen stark geschlechtlich gespaltenen Arbeitsmarkt kann man nicht ausdehnen“.

Günther Schmid geht davon aus, dass „Volbeschäftigung im Sinne einer lebenslangen Vollzeiterwerbstätigkeit für alle kein realistisches Ziel mehr ist“, vielmehr werden die zukünftigen Arbeitsbiographien vom häufigen Wechsel zwischen verschiedenen Arbeits- und Tätigkeitsformen und vom Durchlaufen unterschiedlicher Statusformen geprägt sein (“reguläre”, prekäre, freie Anstellungsverhältnisse, berufliche Selbständigkeit, Fort- und Weiterbildungen, Familienphasen, Sabbaticals etc.). Das Ende der gesellschaftlichen Normalvorstellung von den linear verlaufenden Erwerbsbiographien ist nach Ansicht Schmids durchaus mit der Perspektive neuer Möglichkeiten befriedigender und gesellschaftlich sinnvoller Existenzweise verbunden. In diesem Sinne schlägt Schmid eine Neudefinition des Begriffs der Vollbeschäftigung vor - im Sinne einer garantierten „Teilnahme aller, die es möchten, am Erwerbsleben Männer und Frauen, der gerechten Teilhabe an der gemeinsamen Wertschöpfung, der sozialen Sicherung gegen die neuen Risiken“.

„Flexicurity“

Seine Forderung lautet, dass die Beschäftigungsverhältnisse im ersten Arbeitsmarkt flexibilisiert werden sollten, um mehr Freiräume zu schaffen. Gemeint ist damit die Möglichkeit für ArbeitnehmerInnen, ihren Wünschen gemäß zwischen Vollzeit und Teilzeitbeschäftigung wechseln zu können, Arbeitszeiten zu reduzieren oder Zeiten des Lernens und der Weiterbildung bzw. Familienphasen einzulegen. Seiner Ansicht nach müssen hierfür Anreizsysteme geschaffen werden. Flexibilität in diesem Sinne umfasst die Vorstellung von Arrangements, durch die Sicherheit gewahrt bleibt („flexecurity“). Dies wäre die Alternative zu der derzeitigen Situation einer „Arbeitszeitverkürzung auf null für viele für lange Zeit, zwei, drei, vier Jahre“. Schmid bindet seine Perspektive gerechterer Verteilung vorhandener Erwerbsarbeit und zufriedenstellenderer Arbeits- und Lebensplanung für die Einzelnen an die Bedingung, dass die sozio-ökonomischen

Rahmenbedingungen “Übergänge” und “Brücken” bereitstellen, die Abstürze bzw. das gänzliche Herausfallen aus dem Arbeitsmarkt verhindern. Dazu gehören “gesetzlich garantierte oder kollektivvertraglich abgesicherte Rechte auf einen Wechsel im Beschäftigungsverhältnis bei angemessener sozialer Sicherung. Sie erlauben die Verknüpfung und freie Wahl aller Formen von Tätigkeit, der Bildungsarbeit, Familienarbeit, Bürgerarbeit, auch der vita contemplativa. Wir sollten uns beim Verständnis der Arbeit in diesem Sinne wieder daran erinnern, dass Arbeit ja im Sinne von menschenwürdigem Leben oder im Sinne von einem guten Leben zu verstehen ist..”

Übergangsmärkte

Im Sinne Schmids besteht gegenwärtig für die Individuen und die Gesellschaft die Möglichkeit, die Frage nach dem “guten Leben” innerhalb und außerhalb des Rahmens der Erwerbsarbeit zu beantworten.. Lebensvorstellungen und -entwürfe können sich gewissermaßen von der reinen Frage nach dem “Erwerb” lösen und sich auf die Qualitäten dessen richten, was ein Mensch tut. Stellt eine ausgeübte Tätigkeit zufrieden, wird sie als sinnvoll, nützlich und befriedigend erlebt?
Sein Kernkonzept sind daher die „Übergangsarbeitsmärkte“. Die wichtigsten Prinzipien dabei sind

1) das Koordinationsprinzip, d.h eine Kombination von bezahlter Arbeit und unbezahlter Arbeit (Pflege, kulturelles Gestalten, politische Betätigung, soziales Engagement). Bürgerarbeit, so Schmidt muss als aktive wertschöpfende Arbeit anerkannt und wie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung behandelt werden, „nicht unbedingt bezahlt, aber sozial abgesichert“.

2) Das Kofinanzierungsprinzip. Einkommen werden sich zunehmend aus verschiedenen Quellen zusammensetzen. Wo es sinnvoll ist, soll es eine Kombination aus Löhnen und Transferzahlung geben, wo Tätigkeiten kein ausreichendes Einkommen gewähren. Anstelle von Transferzahlungen können auch steuerliche Begünstigungen gewährt werden. Außerdem besteht die Möglichkeit der Kombination von Löhnen mit Einkommen aus unternehmerischer Tätigkeit.

3) Rechtsansprüche, beispielsweise auf zeitweisen Wechsel in Beschäftigungs-verhältnissen, die durch Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge oder Gesetz festgelegt und nachher verhandelbar und einklagbar sind. Schmidt nennt als Beispiel das Recht auf Teilzeitbeschäftigung im Falle von Familiengründung.

Im übrigen schlägt Schmid vor, verstärkt auf das Prinzip der Arbeitszeitkonten zu setzen „und zwar nicht mit kurzfristigen Arbeitszeitkonten wie Gleitzeitarbeit, sondern in Form von Lebensarbeitszeitkonten, oder zumindest Jahresarbeitszeitkonten, wo Zeit gespart werden kann, die man dann für bestimmte Situationen, die man noch nicht voraussehen kann, zur Verfügung hat“. Somit läuft die Vorstellung der abgesicherten,

gestaltbaren Flexibilisierung der Arbeit für Schmid insgesamt auf eine „Reduzierung der Arbeitszeit im Durchschnitt einer Erwerbskarriere“ und auf die Freisetzung für nicht-erwerbsförmige Tätigkeiten hinaus.

Zusammenfassung eines Vortrags im Rahmen der Veranstaltung: "Hauptsache Arbeit? Was wird...", die vom 1. November1999 bis zum 1. Mai 2000 im Museum der Arbeit in Hamburg stattfand.

Initiatorinnen und Organisatorinnen:
Waltraud Waidelich, Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt, Hamburg
Claudia Lenz, Politikwissenschaftlerin
Anne Reichmann, Nordelbisches Frauenwerk
Elisabeth von Dücker, Museum der Arbeit