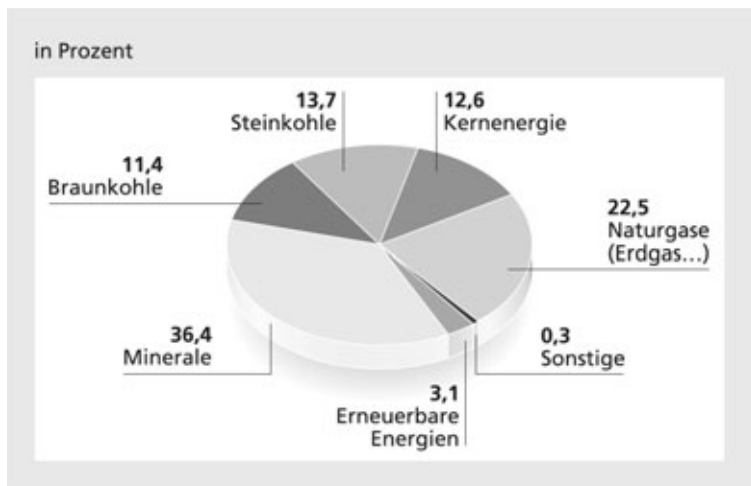


nerschaft ist immer noch stark. Einflussreiche Länder mit großen fossilen Ressourcen und die mächtige, herkömmliche Energie-Branche verharmlosen die Gefahren und wettern gegen eine Wende. Viele Politiker beugen sich diesem Lobbyismus und bremsen den Fortschritt. So genannte Modernisierer werden zu unbeweglichen Dinosauriern. Davon ist leider auch Deutschland nicht auszunehmen. Ich bin mir aber sicher, dass der solare Umbau nicht mehr aufzuhalten ist. Die Frage ist weniger, ob die Energiewende kommen wird, sondern vielmehr, ob sie für die nachfolgenden Generationen noch rechtzeitig kommen wird.



Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift

4. Arbeit: Mehr als Beschäftigung

Arbeit am Ende?

Arbeit, Arbeit, Arbeit. Diesen Slogan haben viele noch aus dem Wahlkampf 1998 im Ohr. Der neue Bundeskanzler forderte die Deutschen auf, gemeinsam anzupacken und Deutschland wieder an die Spitze zu bringen. Zunächst schien der Kanzler Gehör zu finden. Die Erwerbstätigenquote stieg und die Arbeitslosenstatistik sah nicht mehr ganz so düster aus. Doch der Aufschwung endete, bevor er so richtig begonnen hatte.

Die weltweite Wirtschaftssituation verschlechterte sich. Das Wachstum flachte ab und die Arbeitslosenzahlen gingen wieder nach oben. Seit 2003 wartet man in Deutschland ungeduldig auf den Aufschwung. Trotz guter Prognosen und einer zurückhaltend positiven Stimmung in der Wirtschaft bleibt die Arbeitslosigkeit auf hohem Niveau. Circa sieben Millionen Deutsche suchten Anfang 2004 eine Arbeit. Über vier Millionen von ihnen sind als arbeitslos gemeldet.

Auch die Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist Besorgnis erregend. Ende 2003 hatten bundesweit 35 000 Jugendliche noch keinen Ausbildungsplatz. Dazu kommen noch weitere 46 700 Jugendliche, die sich schon länger vergeblich um eine Lehrstelle bemühen. Immer mehr Betriebe weigern sich, Jugendliche anzulernen. Eine völlig inakzeptable Haltung, denn die Unternehmen verweigern den jungen Menschen nicht nur den Ausbildungsplatz, sondern auch eine Perspektive.

Gerhard Schröder ist nicht der erste Kanzler, der sich vergeblich bemüht, seinem Volk die Vollbeschäftigung zu bringen. Er wird wohl auch nicht der letzte sein. Viele Politiker sind an ihren unerfüllbaren Versprechungen gescheitert. Dennoch tauchen immer wieder Vorschläge auf, die den schnellen Erfolg bringen sollen. Da ist von Patentrezepten, alternativlosen Reformen und zwingend notwendigen Maßnahmen die Rede – der garantierte Abbau der Arbeitslosigkeit inklusive. Beim näheren Hinsehen oder spätestens bei der Umsetzung wird aber klar, dass wieder kein Wundermittel gefunden wurde. Oft sind die großen Worte lediglich Effekthascherei. Aber auch viele gute, durchdachte Konzepte greifen nicht. Eigentlich müsste die Politik zugeben: Wir sind mit unserer Weisheit am Ende.

Diese Selbsterkenntnis wäre ehrlich, ist aber schon deshalb illusorisch, weil leider zu oft diejenigen gewählt wurden, die die meisten Versprechen gemacht haben.

Die Politik muss die Grenzen ihres Einflusses erkennen, kapitulieren darf sie jedoch nicht. Wir müssen die richtigen Fragen stellen und Antworten finden, um uns aus der Starre zu befreien: Wie hat sich die Erwerbsarbeit verändert, wie wird sie in Zukunft aussehen? Warum ändern die meisten Maßnahmen so wenig? Was können wir überhaupt noch tun?

Arbeit als ein »weites Feld« zu bezeichnen ist eine Untertreibung. Das Thema ist extrem komplex. Gerade deshalb treten wir in der öffentlichen, politischen Diskussion auf der Stelle. Aus den verschiedenen Lagern kommen immer dieselben Rezepturen. Gerichte, die immer wieder, meist nur leicht variiert, auf den Tisch kommen. Mögen sie auch noch so gut riechen, entweder schmecken sie nicht oder sie machen nicht satt.

In der wissenschaftlichen Diskussion ist man teilweise deutlich weiter. Aus teilweise anspruchsvollen Analysen wurden gehaltvolle Vorschläge entwickelt. Auch wenn dabei kein Patentrezept entstanden ist, liefern die Wissenschaftler Anregungen, die eine größere politische Aufmerksamkeit verdient haben.

Ich kann den Anspruch nicht erfüllen, alle guten Ideen aufzulisten und daraus dann eine Handlungsanweisung zu formen. Erst recht maße ich mir nicht an, zu behaupten, ich würde den Königsweg zu mehr Beschäftigung kennen. Ich möchte aber einige Gedanken und Ideen darlegen, die uns eventuell aus dem starren Denken heraushelfen. Die Diskussion muss eine andere Richtung bekommen, wenn wir nicht resignieren wollen.

Arbeit für möglichst viele Menschen zu schaffen, ist eine der wichtigsten Herausforderungen für die Zukunft. Mit alten Denkmustern werden wir sie nicht bewältigen können. Das heißt nicht, alle alten Werte über Bord zu werfen. Aber wir sollten neueste wissenschaftliche Grundlagen zur Kenntnis nehmen und sie nutzen, um quer zu denken und ausgetretene Pfade einmal zu verlassen.

Vollbeschäftigung adé

These 1: Die dritte Industrielle Revolution wird die Erwerbstätigkeit grundlegend verändern. Wo immer weniger Menschen, immer mehr produzieren, wo Roboter und Maschinen die Arbeit übernehmen, ist der Traum von Vollbeschäftigung ausgeträumt.

Terror, Kriege, drohende Klimakatastrophen – alles Themen, die zunehmend die Nachrichten dominieren. Doch

die Debatte über die Arbeitslosigkeit bleibt in vielen Ländern das Thema Nummer Eins. Der Arbeitsmarkt ist immer eine Muss-Meldung. Die einzige Konkurrenz sind die Diskussionen um Wachstum, Steuern und Finanzen. Auch wenn Vertreter von Industrie, Politik und Gewerkschaft sich immer wieder die gleichen Grabenkämpfe liefern und damit keinen Schritt weiterkommen, ist dem Thema Arbeit die höchste Aufmerksamkeit sicher.

Eine hohe Erwerbstätigkeit ist für das Funktionieren unserer Volkswirtschaft unverzichtbar. Gerade deshalb versichern Politiker ja immer, dass die Vollbeschäftigung ihr wichtigstes politisches Ziel ist. In den Vorstandsetagen der Wirtschaft sieht das schon ein wenig anders aus. Auch wenn man es nicht laut ausspricht, ist den Unternehmen ein Sockel von Arbeitslosen sehr genehm. Das steigert die Auswahl, wenn offene Stellen zu besetzen sind, viele Arbeitssuchende akzeptieren zudem schlechtere Konditionen, wenn die Konkurrenz groß ist. Selbst guten Fachkräften braucht man nicht allzu viel zahlen. Der Staat dagegen freut sich über jeden einzelnen Erwerbstätigen. Jeder Arbeitslose oder Sozialhilfeempfänger kostet den Bund und die Kommunen Geld. Jeder Erwerbstätige zahlt Steuern und finanziert die Sozialsysteme. Natürlich profitiert im Endeffekt auch die Wirtschaft von einer hohen Zahl an Berufstätigen. Denn sie können mehr Geld für Dienstleistungen und Produkte ausgeben.

Lange Zeit war die Muskel- oder Kopfarbeit des Erwerbstätigen maßgeblich für das Wachstum verantwortlich. Doch im Laufe der dritten Industriellen Revolution mehren sich die Signale, dass wir am Ende der bisher gültigen Definition von Erwerbstätigkeit angekommen sind. Vollbeschäftigung ist in unserem System eine Utopie.

Diese Worte auszusprechen, darf auch für einen Sozialdemokraten kein Sakrileg mehr sein. Denn die Konsequenz meiner Behauptung soll nicht sein, dass wir uns nun den Regeln des freien Marktes unterordnen und jeder sehen muss, wo er bleibt.

Zum besseren Verständnis werde ich kurz auf die Entwicklung der Erwerbstätigkeit eingehen. Vor der Industrialisierung arbeiteten die meisten Menschen in Europa in der Landwirtschaft. Handel, Handwerk, ein wenig Verwaltung und das Militär ergänzten das Spektrum der damaligen Erwerbsfelder. Die erste Industrielle Revolution begann mit der Nutzung von Dampfenergie. Sie wurde zur Erzeugung und zur Herstellung etlicher Güter eingesetzt. Die Erfindung des Dampfmotors war ein Quantensprung, sie erleichterte die Produktion, ersetzte aber auch etliche Arbeiter.

Auch die zweite Industrielle Revolution wurde Mitte des 19. Jahrhunderts durch eine neue Form der Energienutzung ausgelöst. Nach der Kohle brachte nun auch Öl nicht nur Elektrizität, sondern auch Maschinen und Motoren zum Laufen. Das prägte und veränderte die ganze Gesellschaft. Nun trieb vor allem die Industrie die Wirtschaft an. Immer neuere, größere und leistungsstärkere Maschinen ersetzten die menschliche Arbeitskraft. Gleichzeitig entstanden aber viele neue Berufsfelder. Hing der Wohlstand sonst von der Ernte und den Abgaben an die Obrigkeit ab, wurde er zunehmend von den Gesetzen der Industriewirtschaft bestimmt. Die Weltwirtschaft wurde plötzlich wichtig, Krisen in den Vereinigten Staaten spürten auch die deutschen Unternehmen, die Regeln des Feudalsystems wichen denen des Kapitalismus.

Nach dem zweiten Weltkrieg begann die dritte Industri-

elle Revolution. Die Computer eroberten die Wirtschaft. Gemeinsam mit Maschinen und Robotern sprengten sie die bis dahin gültigen Grenzen der Produktion. Muskel- und Kopfarbeit mussten nicht mehr von Menschen übernommen werden. Die noch gar nicht so alten Strukturen der Arbeitswelt wandelten sich erneut. Bisher konnte die Verdrängung der menschlichen Arbeitskraft durch neue Beschäftigungsfelder aufgefangen werden. Von der Landwirtschaft zur Industrie und von der Industrie zur Dienstleistungswirtschaft. Natürlich waren die Übergänge nicht reibungslos und gerade industriell geprägte Regionen leiden noch immer unter dem massiven Strukturwandel. Doch während die Rationalisierungswelle im industriellen Sektor noch nicht abgeschlossen ist, hat sie im Dienstleistungsgewerbe bereits begonnen. Durch Automatisierung werden auch hier viele Arbeitsplätze eingespart. Und es häufen sich die Anzeichen dafür, dass der Prozess diesmal noch schneller ablaufen wird. Zudem kann der Staat die Folgen kaum noch abfedern, großzügige Frühverrentungen beispielsweise sind schlicht zu teuer. Am schlimmsten aber ist, dass sich diesmal kein neuer Sektor entwickelt, der die vielen Menschen auffängt, die durch die Umstrukturierung ihren Arbeitsplatz verlieren. Und es geht ja nicht nur um die Menschen, die ihre Stelle verlieren. Jeder gestrichene Arbeitsplatz kann in Zukunft nicht von einem Jugendlichen besetzt werden. Deshalb schaden auch Umstrukturierungen, bei denen es zu keiner der so genannten »betriebsbedingten Kündigungen« kommt. Die Stellen entfallen dennoch. Der Arbeitsmarkt der Zukunft wird enger und härter umkämpft sein.

Unsere Arbeitslosigkeit ist längst zu einem strukturellen Problem geworden. In Deutschland arbeiteten 1970 noch

über 45 Prozent aller Erwerbstätigen im produzierenden Gewerbe und fast genauso viel im Dienstleistungssektor. Heute kämpfen noch 27 Prozent in der Industrie und auf dem Bau um ihren Arbeitsplatz. Anfang des 20. Jahrhunderts arbeiteten die Menschen noch durchschnittlich 35 Prozent ihrer Lebenszeit. Heute sind es nur noch 12 bis 13 Prozent. Experten prognostizieren, dass die längere Bildungszeit, die kürzere Erwerbsdauer und die höhere Lebenserwartung diesen Wert auf sechs Prozent drücken werden. Durch die Technologisierung ist immer weniger Arbeitszeit notwendig, um produktiv zu wirtschaften. Bleibt alles beim Alten, werden wir uns also zwangsläufig immer weiter von der Vollbeschäftigung entfernen.

Das Märchen von der langen Arbeitszeit

These 2: Die immer wieder postulierten Lösungen – Deregulierung des Arbeitsmarktes, Anstieg des Wirtschaftswachstums und Verlängerung der Arbeitszeit – werden die Massenarbeitslosigkeit nicht beseitigen. Sie werden dafür die sozialen und gesellschaftlichen Probleme verschärfen.

Natürlich kann man mit Deregulierungen und Lockerung bei den Arbeitnehmerrechten den Profit der Unternehmen erhöhen. Unter idealen Bedingungen schafft man damit sogar einen kurzfristigen Anstieg des Wachstums und in seltenen Fällen entstehen sogar neue Jobs.

Dabei darf man aber mindestens vier Aspekte nicht übersehen.

Erstens ist der Spielraum für solche Maßnahmen nicht sehr groß. Recht schnell würde der soziale Frieden gefährdet

werden. Proteste und Arbeitskämpfe würden einen möglichen Aufschwung gefährden. Zudem gäbe es recht bald keine Einschränkungen oder Rechte mehr, die noch abgebaut werden könnten. Selbst wenn es zu einem positiven Effekt kommen würde – häufig wiederholen könnte man dies nicht.

Zweitens würden wohl nur in den Unternehmensbereichen neue Stellen geschaffen werden, die nicht von Struktur bedingten Abbaumaßnahmen betroffen sind. Dort, wo im großen Stil rationalisiert wird, würde eine Entlastung höchstens die nächste Entlassungswelle verschieben. Langfristig wäre damit nichts gewonnen.

Drittens sind auch dem Wachstum Grenzen gesetzt. Diese Idee habe ich im Kapitel zur Lebensqualität ausführlich erläutert.

Viertens würden wirklich nur unter idealen wirtschaftlichen Bedingungen neue Arbeitsplätze entstehen. Zahlreiche Faktoren müssen stimmen, damit neue Stellen entstehen. Wenn beispielsweise der Euro aufgewertet wird, könnte dies bei exportierenden Unternehmen, die mögliche positive Wirkung von deregulierenden Maßnahmen wieder zunichte machen.

Selbst wenn man die sozialen Verwerfungen für unerheblich hält, gibt es also eine Reihe von Argumenten gegen diese Lösungsmöglichkeiten. Den besten Beweis liefern die Vereinigten Staaten. Dort sind die bei uns gemachten Vorschläge zu Deregulierungen bereits Realität. Sicher war die Arbeitslosenquote im Jahr 2003 mit etwa 6 Prozent dort niedriger als bei uns. Für die Wirtschaftsnation Nummer Eins, die sich rühmt, die innovativsten Köpfe, die renommiertesten Wissenschaftler und besten Hochschulen zu haben, ist dies aber dennoch kein Grund, stolz zu sein.

Denn diese Quote ist teuer erkaufte. Das Sozialsystem ist mangelhaft, viele US-Amerikaner müssen zwei oder drei Jobs annehmen, um überleben zu können. 1994 gehörten bereits über 22 Prozent der männlichen Erwerbstätigen zur Gruppe der »working poor« – so werden amerikanische Arbeitnehmer mit sehr geringem Einkommen bezeichnet. Hinzu kommen Millionen von Menschen, die die Jobsuche aufgegeben haben. Sie fallen ebenso aus den Statistiken, wie die wachsende Zahl von Häftlingen. Zwei Millionen Menschen saßen in den USA im Jahr 2000 im Gefängnis – damit hat sich ihre Zahl in nur zwanzig Jahren mehr als versechsfacht. 1,8 Prozent aller arbeitsfähigen Männer sind inhaftiert und tauchen deshalb in keiner Arbeitslosenstatistik auf. Tendenz steigend. Wer also dem Vorbild USA nacheifern möchte, sollte vorher etwas genauer hinschauen.

Auch der Blick auf die globale Beschäftigungssituation zeigt eine deutliche Entwicklung. Nach Angaben der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) waren 1994 weltweit 800 Millionen Menschen unterbeschäftigt oder arbeitslos, 2003 waren es bereits über eine Milliarde. Je nach konjunktureller Entwicklung bricht die Kurve nach oben oder unten aus, doch der langfristige Trend ist klar negativ. Selbst wenn Produktivität und Bruttoinlandsprodukt steigen, wirkt sich dies nur noch begrenzt auf die Arbeitslosigkeit aus. 2003 wuchs die Weltwirtschaft um über drei Prozent, die Zahl der Erwerbslosen konnte dennoch nicht abgebaut werden. Diese Erkenntnis wird durch eine Verbandsbefragung des Instituts der deutschen Wirtschaft untermauert. 43 deutsche Wirtschaftsverbände gaben Auskunft zur Stimmungslage, zu den erwarteten Produktionsergebnissen und zur Beschäftigungsentwicklung. Etwa 60 Prozent der Verbände beurteilten Anfang des Jahres 2004 die Stimmungs-

lage besser, die Produktionsergebnisse waren höher als noch im Vorjahr. Schlechter war die Stimmung nur bei knapp 12 Prozent der Verbände und nur etwa 14 Prozent erwarteten niedrigere Ergebnisse. Nach der vorherrschenden Wirtschaftslogik müsste also zumindest ein Teil der Verbände angeben, dass ihr Wirtschaftszweig wegen des Aufschwungs auch Arbeitsplätze schaffen würde. Aber nur ein Verband stellte dies wirklich in Aussicht. Über 46 Prozent glaubten, dass der Beschäftigungsstand stagnieren würde und über 51 Prozent rechneten sogar mit Entlassungen.

Bleibt das im Augenblick populärste Argument: Die Deutschen arbeiten zu wenig. Durch Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich, durch das Streichen von Feiertagen wird versucht, den Wirtschaftsstandort wieder fit zu machen. Das versprochene Szenario sieht folgendermaßen aus: Durch die kostenlose, zusätzliche Arbeitskraft, könnte die Produktivität gesteigert werden. Dies würde den Unternehmen wiederum ermöglichen, mehr Menschen einzustellen. Funktionäre aus Arbeitgeberkreisen werden nicht müde, diese krude Logik zu wiederholen. Bedenklich ist, dass immer mehr Politiker von fast jeder Partei in diese Litanei einstimmen. Dabei ist der Ruf nach Arbeitszeitverlängerung entweder sehr dumm oder sehr dreist. Die Arbeitslosigkeit wird damit jedenfalls nicht reduziert. Die Gegenargumente sind erdrückend.

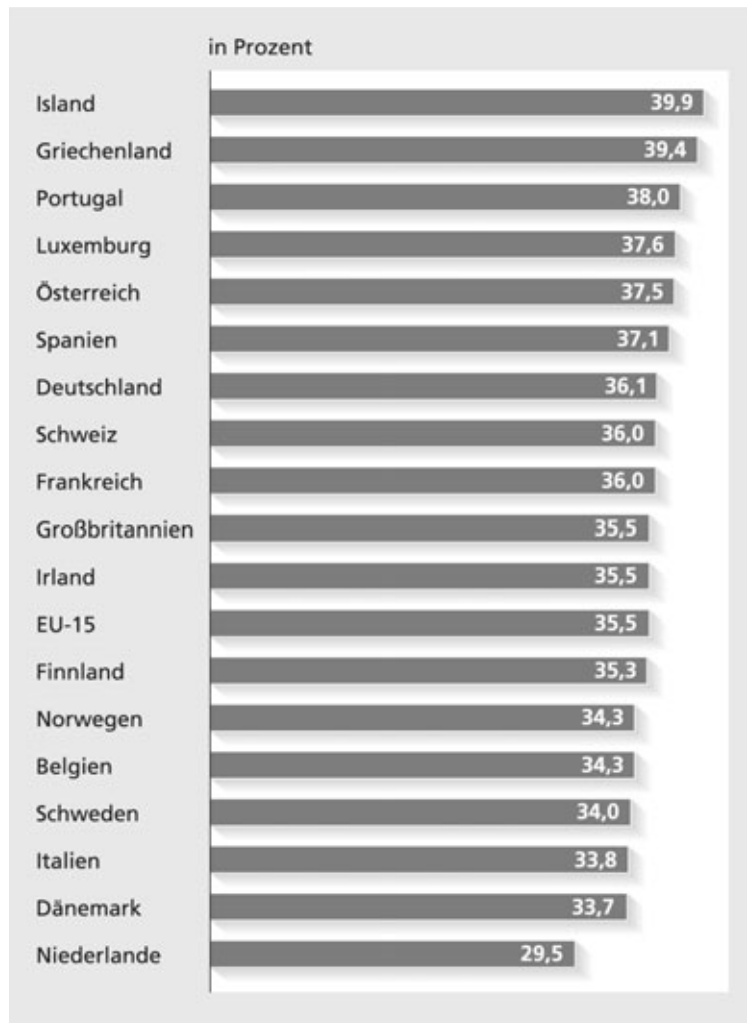
Bereits weiter oben habe ich ausgeführt, dass eine Steigerung der Produktivität eben nicht zwangsläufig zu neuen Einstellungen führt. Ich habe auch versucht, deutlich zu machen, dass die Wirtschaft immer weniger auf menschliche Leistung angewiesen ist. Wenn zudem noch die Arbeitszeit der bisher Beschäftigten ansteigt, werden natürlich noch we-

niger Menschen benötigt. Eigentlich ganz logisch. Damit die Forderung aber nicht ganz so dumm daherkommt, wird der internationale Vergleich bemüht, bei dem die Deutschen angeblich so schlecht abschneiden. So ruft man vollmundig: »Wir sind die Freizeitweltmeister« oder »Die Deutschen sind die Faulenzer Europas«. Gut, stellen wir uns dieser Anschuldigung und sehen uns den internationalen Vergleich genauer an.

Tatsächlich kommt die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) zu dem Schluss, dass unter den größeren Industrienationen nur die Norweger und Niederländer im Durchschnitt weniger arbeiten als die Deutschen. So weit wird die Argumentation noch gestützt. Ein Blick auf die Zahlen der Brüsseler Statistik-Behörde Eurostat bringt den OECD-Vergleich jedoch wieder ins Wanken. Denn bei Eurostat werden nicht nur die tariflichen Arbeitszeiten in der Industrie verglichen, sondern die Behörde misst die tatsächliche Wochenarbeitszeit inklusive der Teilzeitarbeit. Bei dieser Auflistung liegt Deutschland in Europa auf einem oberen Mittelfeldplatz.

Auch einen Vergleich der Zahl der Feiertage brauchen wir nicht zu scheuen: Finnland, Schweden, Italien, Portugal, Spanien, Frankreich und Griechenland gönnen sich deutlich mehr Ruhetage. Auch ohne die differenziertere Statistik bleibt die Frage, warum ausgerechnet die wirklichen »Freizeitweltmeister« Norwegen und die Niederlande trotz kürzerer Arbeitszeiten in den letzten Jahren ein stärkeres Wachstum und geringere Arbeitslosenquoten als der europäische Durchschnitt verzeichnen konnten.

Es lohnt sich also, ganz genau hinzuschauen, denn der bloße Vergleich der geleisteten Stunden – oder auch die



Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift Bildunterschrift

Höhe des Lohns – hat nur eine eingeschränkte Aussagekraft. Entscheidender für die Wirtschaftskraft eines Unternehmens ist: Wie produktiv ist ein Arbeitnehmer in einer

Stunde und wie viel bekommt er für diese Leistung bezahlt? Diese Fragen beantworten die Lohnstückkosten. Dazu sagte der BDI-Präsident Michael Rogowski in einem Interview mit der Süddeutschen Zeitung im April 2004: »Wir stehen bei den Lohnstückkosten im internationalen Vergleich ziemlich an der Spitze. Längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich würden die Lohnstückkosten senken.« Habe ich weiter oben die Aussagen zur Arbeitszeit als dumm oder dreist bezeichnet, fällt mir zu diesem Statement keine geeignete Steigerung mehr ein. Rogowski will uns weismachen, dass Deutschland international nur konkurrenzfähig sei, wenn die Lohnstückkosten durch die Arbeitszeitverlängerung gesenkt würden. Dabei offenbart sich gerade durch diesen Vergleich, wie gut Deutschland international dasteht.

Lassen wir dazu den Arbeitsmarkexperten und Vizepräsidenten des Instituts Arbeit und Technik, Gerhard Bosch, zu Wort kommen: »(...) Außerdem sind die Löhne in Deutschland seit Mitte der Neunziger weniger gestiegen als bei unseren wichtigsten Konkurrenten, bei gleichguter Produktivitätsentwicklung. Daraus folgt, dass wir bei den Lohnstückkosten sehr wettbewerbsfähig sind.« In der Tat haben die Lohnstückkosten in der Euro-Zone zwischen 1996 und 2000 um 3,2 Prozent zugenommen, in den USA um 2,1 Prozent und in Deutschland nur um 0,2 Prozent.

Wessen Arbeitszeit-Kartenhaus bei dieser Faktenlage noch immer nicht einstürzt, sollte sich an den Sachverständigenrat wenden. Selbst dieser, nicht gerade zu Sozialromantik neigende Expertenrat, glaubt nicht, dass niedrige Stundenlöhne – also längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich – neue Jobs schaffen würden. Er prognostiziert für diesen Fall dagegen eher einen Abbau von Überstunden.

Auch ein Blick in die Praxis könnte hilfreich sein: Zweimal wurden innerhalb weniger Jahre im Einzelhandel die Ladenöffnungszeiten verändert. Viele Kaufhäuser haben seitdem länger geöffnet, neue Stellen wurden allerdings nicht geschaffen.

Wenn überhaupt, könnten nur flexiblere Arbeitszeiten und der verstärkte Einsatz von Teilzeitkräften den Beschäftigungsmarkt entlasten. In Flauten würden statt Entlassungen die Arbeitszeiten reduziert. Volkswagen hat dieses Modell erfolgreich erprobt – ein Hoffnungsschimmer. Dass die dritte Industrielle Revolution einen Teil der Erwerbstätigen unnötig macht, kann aber auch damit nicht verhindert werden.

Energie statt Mensch

These 3: Billige Energie war und ist eine entscheidende Triebfeder für die Automatisierung und Rationalisierung unserer Wirtschaft. In Kombination mit Maschinen und Computern hat die Nutzung von günstiger Energie dafür gesorgt, dass ein Großteil der menschlichen Arbeitskraft überflüssig geworden ist.

Lange Zeit waren die Muskel- und die Kopfarbeit der Erwerbstätigen ausschließlich für den wirtschaftlichen Fortschritt verantwortlich. Dann gelang es dem Menschen, die Kraft der Energie für seine Arbeit nutzbar zu machen. Dies war die Basis für die Industriellen Revolutionen. Spätestens die Energiegewinnung durch die Verbrennung von Kohle und Öl, veränderte unsere Arbeitswelt grundlegend. Mit der in Massen verfügbaren Energie konnten nun auch großindustrielle Anlagen betrieben werden. Die elektrische Ener-

gie eroberte Stück für Stück alle Bereiche des menschlichen Lebens und wurde zum Motor unseres Fortschritts.

Abgesehen von den massiven Umweltbelastungen hat der Siegeszug von Kohle und Öl aber eine weitere negative Auswirkung: Weil Energie immer günstiger wurde, ersetzte sie in immer größerem Umfang die menschliche Arbeitskraft. Seit der Erfindung des Computers, seit der dritten Industriellen Revolution also, gilt dies nicht mehr nur für die Muskel-, sondern auch für die Kopfarbeit. Während der Begründer der modernen Nationalökonomie, Adam Smith, Ende des 18. Jahrhunderts noch Kapital, Arbeit und Boden als die bestimmenden Produktionsfaktoren aufführte, kommt diese Rolle heute längst der Energie zu. Fast die Hälfte unserer Wertschöpfung geht auf ihr Konto.

Angesichts dieser Dominanz ist es sehr verwunderlich, dass der Stellenwert der Energiepolitik in der öffentlichen Diskussion eher gering ist. Vielleicht liegt es daran, dass es immer so schien, als wäre jederzeit genügend günstige Energie vorhanden. Erst durch die Diskussion über das nahende Ende der fossilen Ressourcen wurde die Energiepolitik mehr beachtet. Doch dass Energie auch eine enorme Bedeutung für die Arbeitswelt hat, wird meist ignoriert.

In Deutschland beträgt der Beitrag der Energie zur Gesamtwertschöpfung mittlerweile 44 Prozent. Der Anteil der Energiekosten macht aber im Durchschnitt nur etwa 5 Prozent aus. Die menschliche Arbeitskraft schlägt bei der Gesamtwertschöpfung mit nur 9 Prozent zu Buche, verschlingt aber ungefähr 65 Prozent der Produktionskosten. Vereinfacht ausgedrückt bedeutet das: Energie ist 15mal günstiger und fünfmal produktiver als menschliche Arbeitskraft.

Produktionsmächtigkeit in Deutschland

Anteil der Gesamtwertschöpfung

Energie 44 %

Menschlicher Arbeitskraft 9 %

Anteil an den Produktionskosten

Energie 5 %

Menschliche Arbeitskraft 65 %

nach den Studien von Julian Henn, Reiner Kümmel, Dietmar Lindenberger. Dargelegt in:
Structural Change and Economic Dynamics (2002)

Kein Wunder also, dass jahrzehntelang Erwerbstätige durch Energie betriebene Maschinen und Computer ersetzt wurden. Diese bedeutsame Entwicklung wird kaum diskutiert und hat zu keinen politischen Konsequenzen geführt.

Es gab innerhalb der Gewerkschaften und der Sozialdemokratie einmal die Forderung nach einer Maschinensteuer, die alsbald aber wieder in der Versenkung verschwunden ist. Der Ansatz griff zu kurz, weil er die Rolle der Energie nicht beachtete. Dennoch ist es fatal, dass die Diskussion über die Maschinensteuer nicht fortgesetzt wurde. Es hätte sich dadurch bereits viel früher die Erkenntnis durchsetzen können, dass es immer komplizierter wird, die Quote der Erwerbstätigen langfristig aufrecht zu erhalten.

So stehen wir aber heute wieder am Beginn dieser wichtigen Debatte, dabei ist der Trend ungebrochen. Die menschliche Arbeitskraft ist im Vergleich zur Kraft der Energie viel zu teuer. Dieses Ungleichgewicht zerstört Arbeitsplätze. Kaum einen Politiker oder Journalisten und nur wenige Wissenschaftler scheint dies zu kümmern. Der Mathematiker Jürgen Grahl und der Physiker Reiner Kümmel haben sich intensiv mit dieser Thematik auseinandergesetzt. Sie

versuchen seit mehreren Jahren leider erfolglos, ihre Erkenntnisse öffentlich zu machen.

Ist aber die Aufmerksamkeit da, darf man nicht bei der Analyse des Problems stehen bleiben. Lösungen müssen her: Wie schafft man es, das Missverhältnis zwischen billiger Energie und teurer Arbeitskraft zu ändern? Soll man die Entwicklung zurückdrehen und fortan wieder leben wie im 18. Jahrhundert? Dies ist sicherlich nicht das Ziel. Jürgen Grahl macht einige andere Vorschläge: »Der Schlüssel für den Abbau der Arbeitslosigkeit liegt also darin, den Faktor Arbeit gegenüber dem Faktor Energie wieder attraktiv zu machen: Im Augenblick besteuern wir Arbeit und subventionieren Energie, was sowohl zu der hohen Arbeitslosigkeit als auch zur ökologischen Krise geführt hat, denn von allem, was man mit Steuern belegt, gibt es am Ende weniger, und was man subventioniert, vermehrt sich.« Für einen richtigen Schritt hält Grahl die Ökosteuer, die den Faktor Energie verteuert und den Faktor Arbeit durch die Senkung der Beiträge zur Rentenversicherung günstiger macht.

Unterdessen gibt es einige Entwicklungen in unserer Arbeitswelt, die wenig mit wirklichem Fortschritt zu tun haben und allenfalls als absurd zu bezeichnen sind. Bei vielen, auch teuren Produkten lohnt sich keine Reparatur mehr. Die Kosten dafür sind so hoch, dass man lieber gleich neu kauft. Auch dies ist ein Ergebnis der günstigen Energie. Die meisten Handwerks- und Reparaturbetriebe hat das die Existenz gekostet. Dieses Beispiel verdeutlicht, dass eine Veränderung des bestehenden Missverhältnisses nicht unbedingt den Verlust von Lebensqualität zur Folge hat. Ich kann weiter konsumieren, doch statt etwas wegzuerwerfen, lasse ich ein Produkt für einen angemessenen Preis reparieren. Für

den Verbraucher wäre dies eher ein Vorteil, insgesamt würden dadurch zusätzliche Stellen geschaffen.

Die Diskussion um die Arbeitsplatzvernichtung durch zu niedrige Energiekosten sollte vor allem bei den Arbeitnehmerverbänden auf ein offenes Ohr treffen. Stattdessen protestieren gerade viele Gewerkschafter, wenn die Verteuerung von Energie gefordert wird. Natürlich bedroht eine Steigerung der Kosten Arbeitsplätze, aber viel mehr Jobs könnten dadurch an anderer Stelle gesichert oder neu geschaffen werden.

Ich halte eine Debatte über dieses Problem für überfällig. Natürlich sind die bisherigen Lösungsansätze noch recht dünn und scheinen wenig praktikabel. Zudem muss man im Hinterkopf haben, dass die weiteren Rationalisierungen hauptsächlich im Dienstleistungsbereich stattfinden werden. Dort wird erheblich weniger Energie benötigt als in der Industrie. Dort konkurriert der Mensch in erster Linie mit dem Computer, der – einmal hergestellt – nur sehr wenig Strom benötigt.

Dennoch muss das Problem der ungleichen Kosten von Energie und Arbeit diskutiert werden, wir müssen alle nach Lösungen suchen. Es besteht die Chance, dass die beiden Wissenschaftler endlich Gehör finden. Denn die Endlichkeit der fossilen Ressourcen und die starke Umweltbelastung sind mittlerweile vielen bekannt. Wir wissen, dass wir nicht ewig auf Kohle und Öl setzen können. Also gibt es doch noch Hoffnung für den Arbeitsmarkt.

Neue Arbeit und mehr Produktivität

These 4: Längst haben wir unsere Möglichkeiten und Potentiale nicht ausgeschöpft, um die Massenarbeitslosigkeit

keit einzudämmen und gleichzeitig den sozialen Frieden zu bewahren.

Es gibt etliche Maßnahmen, die den Arbeitsmarkt beleben können, und dennoch die dominanten neoliberalen Denkmuster durchbrechen. Ich möchte einige davon kurz anreißen und eine Maßnahme etwas näher vorstellen. Einen sehr weit gehenden Ansatz, die Regionalisierung und Dezentralisierung von Teilen der Wirtschaft, werde ich nicht näher ausführen. Ich halte ihn für sehr wichtig, doch er ist so komplex und erklärungsbedürftig, dass man damit ein eigenes Buch füllen müsste.

Ich möchte noch vorwegschicken, dass mir bewusst ist, dass man die verschiedenen Vorschläge nicht alle einfach nur in einen Topf werfen muss und dann seine schöne neue Arbeitswelt hat. Ich behaupte auch nicht, dass die Politik alle der benannten Felder bisher vernachlässigt hat. Dennoch bewegen wir uns in der Beschäftigungsdebatte immer mehr auf einer Stelle und viele gute Ideen werden kaum beachtet.

1. Gleichberechtigung

Wir müssen das Potential von immer besser ausgebildeten Frauen stärker nutzen. Wir müssen endlich die faktische Gleichberechtigung auf dem Arbeitsmarkt erreichen. Damit erhöhen wir die Chancen, dass freiwerdende Posten nicht geschlechtsspezifisch, sondern nach Qualität vergeben werden. Das würde unsere Produktivität steigern. Gleiches gilt für die Steigerung der Chancengleichheit: Alle Kinder und nicht nur diejenigen mit vermögenden Eltern müssen die gleiche Chance auf eine gute Ausbildung bekommen. Ansonsten werden wir weiterhin viel Kreativität und viel geistiges Potential verlieren.

2. Effizienz

Wir müssen weiterhin versuchen, die Arbeitsvermittlung zu verbessern. Bürokratie muss an den Stellen effizienter werden, wo sie bisher noch zusätzliche und neue Arbeitsmöglichkeiten verhindert. Der Weg zur Selbstständigkeit darf nicht weiter ein Hindernislauf mit vielen Fallen sein. Auflagen und Fördermöglichkeiten müssen übersichtlich dargestellt und für jeden Einsteiger verständlich sein.

3. Gezielte Förderung

Im Finanzkapitel habe ich bereits dargelegt, wie wichtig es ist, staatliche Gelder und Investitionen vor allem in die Wirtschaftsbereiche zu stecken, die eine Perspektive haben. Dagegen ist öffentliches Geld, das sterbende oder wenig arbeitsintensive Branchen stützt, häufig verschwendet. Ausnahmen sollten nur dort zugelassen werden, wo die Subventionierung im öffentlichen Interesse oder im Sinne zukünftiger Generationen ist. Arbeitsplatzsicherung ist natürlich nur dann im öffentlichen Interesse, wenn mit der gleichen Unterstützung an anderer Stelle nicht sogar mehr Jobs entstehen würden. Die gezielte Förderung von neuen Technologien und Unterstützungsleistungen beim Aufbau von Zukunftsmärkten, werden uns weiterbringen. Wir haben uns einer internationalen Konkurrenz zu stellen und müssen deshalb unsere Stärken herausarbeiten und uns in bestimmten Bereichen eine Vorreiterrolle sichern.

4. Handlungsfähigkeit »vor Ort«

Vor allem die Kommunen müssen lernen, ihre Stärken zu finden und zu fördern. Das Zauberwort heißt: »Cluster«. Das bedeutet: ein Bündel schnüren, einen Schwarm bilden, Netzwerke knüpfen. Lokale Unternehmen müssen sich mit

den Hochschulen verbinden, die Entwicklungsprozesse verzahnen, sich gegenseitig befruchten. Regionen müssen eigene Marken entwickeln, Marken, die zu ihnen passen. In Dortmund zum Beispiel gelingt das ganz gut. Nach dem massiven Strukturwandel, der vor allem im Kohle- und Stahlbereich zehntausende von Arbeitsplätzen gekostet hat, setzt man jetzt auf Zukunftsbranchen – wie etwa die Mikrosystemtechnik – die in der Region bereits Wurzeln geschlagen hat. Durch gezielte Förderungen, durch Kooperationen mit der Hochschule und einem guten Marketing möchte man in der Ruhrgebietsstadt zumindest einen Teil der verlorenen Erwerbsarbeit wieder zurückgewinnen. Das klappt allerdings nur, wenn den Kommunen ein finanzieller Handlungsspielraum bleibt.

5. Arbeits(teil)zeit

Auch das verbesserte Angebot und die stärkere Nutzung von Teilzeitarbeit können den Arbeitsmarkt entlasten. Die 2003 vom Institut Arbeit und Technik durchgeführte Gegenüberstellung europäischer Länder zeigte: Beschäftigte in Ländern mit kürzeren Arbeitszeiten waren in der Regel produktiver als ihre Kollegen in Ländern mit längeren Arbeitszeiten. Während gut ausgeruhte, weniger gestresste Arbeitnehmer durchschnittlich mehr Leistungsbereitschaft zeigen, geben lange Arbeitszeiten Anlass zur Zeitverschwendung. Wie wichtig die Produktivität einer Arbeitskraft ist, möchte ich anhand des folgenden Beispiels näher erläutern:

6. Leistung durch Motivation

Dem häufig bemühten Ausspruch »Leistung muss sich wieder lohnen« würde trotz seiner Platttheit wohl kaum jemand widersprechen. Doch was macht Leistung aus und für

wen zahlt sie sich aus? Leistung ist das, was ein Mensch während seiner Arbeitszeit produziert. Sie gibt an, wie produktiv er ist. Man kann dies für eine Woche oder eine Stunde seiner Arbeitszeit messen. Um die Gesamtleistung eines Beschäftigten zu steigern, könnte man also die Wochenarbeitszeit erhöhen. Nicht erst durch die Ergebnisse des Instituts Arbeit und Technik ist aber klar, dass dies nur bedingt möglich ist. Bei längeren Arbeitszeiten wird nicht nur mehr Zeit verschwendet. Es steigt in der Regel auch die Belastung und damit die Unzufriedenheit des Arbeitnehmers. Natürlich gibt es Menschen, die viel belastbarer sind als andere und die auch nach acht Stunden noch effektiv arbeiten. Die Arbeitszeit ist aber zumindest ein Faktor, der die Leistung, also die Produktivität des arbeitenden Menschen mitbestimmt. Doch es ist eben nicht der einzige.

Faktoren, welche die Produktivität am Arbeitsplatz beeinflussen

Motivation (wird durch die weiteren aufgelisteten Faktoren beeinflusst)

Arbeitszeit

Zufriedenheit mit der ausgeführten Arbeit

Identifikation mit dem Unternehmen

Betriebsklima

Sonstige Lebensumstände

Erholungszustand

Gesundheit

Über- oder Unterforderung

Stress,

Mögliche Beeinträchtigungen wie Lärm, Geruch, etc.

Weiterbildungsmöglichkeiten

Aufstiegsmöglichkeiten

Leistungsbezogene Bezahlung

Einige dieser Faktoren können vom Unternehmen kaum oder gar nicht beeinflusst werden. Ob jemand glücklich verheiratet ist und deshalb oft gutgelaunt und motiviert zur Arbeit kommt, ob jemand viele Probleme vor sich herschiebt und deshalb häufig unkonzentriert arbeitet, liegt außerhalb des Einflussbereichs der Betriebe. Stimmungslagen sind variabel und haben häufig mehrere Ursachen. Nicht immer wird es leicht sein, die genauen Quellen auszumachen und negative Faktoren auszuschalten. Der Staat hat dabei höchstens die Möglichkeit über Rahmenbedingungen bestimmte Grenzen vorzugeben.

Doch auf der obigen Liste stehen auch etliche Faktoren, auf die zumindest die Unternehmen einen direkten Einfluss haben. Sie könnten also die Leistung ihrer Mitarbeiter drosseln oder steigern. Es verwundert, dass dies in der Diskussion um Produktivität kaum beachtet wird. Statt immer wieder Arbeitszeitverlängerungen oder Dumpinglöhne zu fordern, sollte man lieber Vorschläge erarbeiten, wie wir die Motivation der Arbeitskräfte verbessern und damit deren Produktivität erhöhen können. Dies ist auch deshalb notwendig, weil die deutschen Beschäftigten besonders unmotiviert zur Arbeit gehen.

Eine Untersuchung der amerikanischen GALLUP-Organization aus dem Jahr 2003 hat ergeben, dass die Deutschen erschreckend unzufrieden mit ihrer Arbeit sind. 18 Prozent der Beschäftigten hatten keine emotionale Bindung zu ihrem Job. Weitere 70 Prozent machten lediglich Dienst nach Vorschrift. Nur 12 Prozent der Mitarbeiter waren also wirklich engagiert. Nur bei dieser Minderheit kann man davon ausgehen, dass sie ihr Potential wirklich ausschöpfen. Eine der zentralen Herausforderungen unserer Wirtschaft liegt also darin, bei fast neun von zehn Mitarbeitern die Motiva-

tion zu steigern, um mehr Leistung herauszukitzeln. Doch kaum ein Unternehmen macht sich die Mühe, dieses Ziel zu verfolgen.

Stattdessen werden die Überstunden erhöht oder die Arbeitnehmerrechte abgebaut. Die GALLUP-Studie stellte auch fest, dass sich die Motivation der Deutschen am Arbeitsplatz von 2001 bis zur jüngsten Untersuchung von 2003 stetig verschlechtert hat. Laut GALLUP sind der deutschen Wirtschaft durch die nicht ausgeschöpfte Leistungsfähigkeit Ausfälle in Milliardenhöhe entstanden. Eine schwache Mitarbeiterbindung, hohe Fehlzeiten und niedrige Produktivität kosten die Firmen etwa 250 Milliarden Euro pro Jahr.

Es ist zu einfach, alle Verantwortung für die geringe Motivation bei den Arbeitgebern zu suchen. Sicherlich muss man einen Teil des fehlenden Engagements auch bei den Beschäftigten selbst suchen. Vielleicht liegt das zum Teil an unserer Mentalität, vielleicht hat sich auch unsere Gesellschaft in eine Richtung entwickelt, die sich negativ auf unser Engagement ausgewirkt. Wir brauchen eine umfassende Ursachenforschung, um für diese Probleme Lösungsansätze zu finden.

Dennoch ist die mangelnde Motivation auch auf eine fehlerhafte Unternehmensführung zurückzuführen. Wie sieht es mit der sozialen und kommunikativen Kompetenz der Manager und Abteilungsleiter aus? Welche Stressfaktoren lassen sich reduzieren? Wie kann das Betriebsklima verbessert werden? Werden Weiterbildungsmaßnahmen zugelassen und gefördert? Können bestimmte Gesundheitsgefährdungen vermindert oder aufgefangen werden? Wird die Kreativität von Mitarbeitern angespornt?

Die wohl wichtigste Frage ist aber, ob jemand für die er-

brachte Leistung angemessen bezahlt wird. Der Arbeitgeber ist zu Recht unzufrieden, wenn seine Angestellten schlecht arbeiten, obwohl sie ordentliche Löhne beziehen. Andersrum sinkt die Motivation, eine hohe Leistung zu erbringen, wenn die Bezahlung sehr gering ist und kein Bonus, keine Prämie in Aussicht gestellt wird. Dort wo es möglich ist, sollte zu einem Grundgehalt ein Aufschlag kommen, wenn die Leistung gut ist oder wenn eine dichte Auftragslage mal viel Stress und Überstunden verursacht.

Jeder Chef sollte sich eine eigene Motivations- und Frage-Liste zusammenstellen und seinen Betrieb einmal danach durchchecken. Manche Lösungen kosten nicht viel Zeit oder Geld, aber sie bringen zusätzliche Produktivität. Vielleicht kann man sogar gemeinsam im Team Ideen entwickeln, deren Umsetzung die Leistung erhöht. Natürlich muss sich das Ganze im Endeffekt nicht nur für die Mitarbeiter, sondern auch für den Chef, für das Unternehmen lohnen.

Als Bundestagsabgeordneter verfüge ich über einen Stamm von Mitarbeitern. Ich bin also auch eine Art Chef. Ich habe gelernt, dass jeder Abgeordnete nur so gut ist wie sein Team. Es gibt immer mehr als genug zu tun und ich verlange meinen Mitarbeiter einiges ab. Mir liegt also viel daran, dass mein Büro möglichst produktiv ist. Ich meine – wie wahrscheinlich die Mehrheit aller Chefs – dass ich einen passablen Weg der Mitarbeiterführung gefunden habe. Als ich mich mit der GALLUP-Studie beschäftigte und für dieses Buch recherchierte, bin ich jedoch nachdenklich geworden. Ich habe mir daraufhin fest vorgenommen, die Liste mit den Motivationsfaktoren gemeinsam mit meinem Team durchzugehen und nach Lösungen zu suchen, welche die Arbeit erleichtern und die Motivation erhöhen. Vor al-

lem halte ich es aber für unentbehrlich, die politische Diskussion über die Erhöhung der Produktivität endlich intensiv anzugehen.

Jenseits der Erwerbsarbeit

These 5: Wenn im jetzigen Produktionsbereich immer weniger Menschen eingesetzt werden, dann könnte der Ausweg aus der Massenarbeitslosigkeit in der Gründung eines neuen Arbeitssektors liegen, in den bisher unbezahlte Tätigkeitsfelder eingegliedert werden.

Die Prognosen für die Zukunft der Erwerbsarbeit sind ernüchternd. Selbst wenn wir viele bisher ungenutzte Potentiale ausschöpfen, neue Technologien fördern, Angestellte flexibler einsetzen und noch produktiver arbeiten, werden für unser Wirtschaftssystem bei weitem nicht alle erwerbsfähigen Menschen gebraucht. Fest steht, dass sich die Arbeitswelt dadurch deutlich verändern wird. Einige Entwicklungen sind denkbar, von denen ich drei näher ausführen möchte.

Die erste Möglichkeit besteht darin, unser Arbeits- und Wirtschaftssystem schrittweise komplett umzubauen. Wir müssen uns vom Wachstumsdogma verabschieden. Ziel der Gesellschaft sollte stattdessen sein, die allgemeine Lebensqualität zu verbessern. Menschliche Arbeitskraft würde dafür wieder stärker benötigt und besser honoriert werden. Möglich wird dies auch, weil die natürlichen Ressourcen – wie die fossile Energie – ihrem endlichen Wert angemessen, teurer werden würden. Dezentralisierung wird das Hauptprinzip dieses neuen Wirtschaftens sein. Sowohl die Herstellung als auch der Verbrauch von Produkten würde

hauptsächlich in der Region stattfinden. Das gilt für Energie und Nahrung, aber auch für alle Arten von Dienstleistungen. Nur Waren, die nicht dezentral produziert werden können, dürften aus anderen Regionen eingeführt werden. Forschung und Technik würden sich verstärkt auf die Entwicklung von Technologien konzentrieren, die das Leben erleichtern oder den Freizeitwert erhöhen. Alles in allem wäre dies also ein Wirtschaftssystem, das sich komplett der Lebensqualität unterordnet.

Die zweite Möglichkeit liegt in einer gänzlich konträren Entwicklung. Wir würden weiterhin unseren Dogmen folgen und durch Deregulierung und Privatisierung die Zukunft immer mehr dem Einfluss der multinationalen Großkonzernen überlassen. Sozialstrukturen würden nur mit einem Mindestmaß aufrechterhalten, um den wachsenden Unmut gegen die steigende Ungleichheit einzudämmen. Eine kleine Anzahl von Wirtschaftsbossen würde über den Löwenanteil des Kapitals verfügen. Damit würde ihnen auch die fast uneingeschränkte wirtschaftliche und auch politische Macht der westlichen Welt gehören. Politiker und Journalisten wären folgsam und untergeben oder sie würden schnell ausgetauscht werden. Dazu würde sich eine Wissens- und Managerelite herausbilden, die gut bezahlt wird und hervorragende Aufstiegsmöglichkeiten bietet. Darunter bildete sich eine breite Mittelschicht, die hauptsächlich in Billig- und Minijobs arbeitet. Sie könnten überleben, wären aber jederzeit in Gefahr, die Grundlagen ihrer Existenz zu verlieren. Nur wenn sie besonders flexibel, anspruchslos, teamfähig und wenig aufsässig wären, bräuchten sie den Abstieg nicht zu befürchten. Wer sich in dieser Gruppe nicht mehr halten könnte, würde auf der Straße leben oder in einem der entstehenden großen Gefängnisse.

Zwischen der Mittelschicht und der Elite stehen nur noch zwei Gruppen des neuen Staates: Da sind natürlich zum einen die Staatsdiener, die Verwalter und Kontrolleure. Und dann noch das Militär und die Sicherheitspolizei, die den Reichtum der obersten Schicht sichern und die zunehmende Kriminalität und Gewalt sowie den Terrorismus bekämpfen. Diese Vision kommt für mich einem Horrorszenario sehr nahe. Sie ist aber leider denkbar. Der soziale Frieden und ein gut gespanntes Versorgungsnetz sind für das Funktionieren unserer Gesellschaft unerlässlich. Doch einige Politiker halten diese Grundelemente des sozialen Staates für überflüssig, für Ballast, den es loszuwerden gilt. Es muss allen klar sein, dass unser Land ein anderes werden wird, wenn die Existenz der Menschen nicht mehr vom Staat geschützt wird.

Die dritte Möglichkeit bezieht sich auf meine fünfte These: Es etabliert sich ein ganz neuer Arbeitsbereich. Diese Idee stammt von Vordenkern wie dem Soziologen Ulrich Beck, dem Zukunftsforscher Jeremy Rifkin oder dem ehemaligen Marketing-Manager Orio Giarini. Auch wenn die Ausgestaltungen nicht identisch sind, beruhen sie alle auf einer Vorstellung: Wenn die Arbeit nicht mehr für alle reicht, müssen Beschäftigungen jenseits der Erwerbstätigkeit aufgewertet werden. Ein vierter Sektor könnte so entstehen und die klaffende Arbeitslücke schließen.

Ein wichtiger Pfeiler des Konzepts von Ulrich Beck ist das freiwillige Engagement von Bürgern im sozialen Bereichen oder der Kultur. Die Arbeit soll projektgebunden und zeitlich begrenzt sein. Statt Arbeitslosengeld oder Sozialhilfe gibt es ein »Bürgergeld« in etwa gleicher Höhe. In seinem Buch: »Am Ende der Arbeit« erläutert Jeremy Rifkin sein Modell, welches »nicht nur Arbeiten und Leistungen

im Bereich der Sozialarbeit und im Gesundheitswesen, sondern auch im künstlerischen Bereich, in der Kirche und im Rechtswesen (Anm.d.A.: zu einem neuen Sektor zusammenführen soll). Soziale Organisationen helfen Alten und Behinderten, psychisch Kranken, unterprivilegierten Jugendlichen, Obdachlosen und Armen.« Finanzieren will Rifkin den neuen Sektor hauptsächlich durch private Stiftungen und Spenden, aber auch durch Gebühren und öffentliche Gelder. Während Beck und Rifkin auf die Freiwilligkeit setzen, will Orio Giarini alle Erwerbsfähigen ohne Job zum Dienst im neuen Arbeitsbereich verpflichten.

Der Charme der Grundidee liegt schon allein darin, das soziale Engagement aufzuwerten, zu stärken. Die Vorstellung, dass jeder mit einer sinnvollen Tätigkeit zumindest seine Existenz sichern könnte, ist beruhigend. Zudem würde die Bürgerarbeit viele soziale Verwerfungen auffangen, die durch die Abnahme des sozialen Engagements und die Entsolidarisierung stetig angewachsen sind.

Für problematisch halte ich die Entlohnung. Es müsste schon einen Bonus auch materieller Art geben, der dem Arbeitslosengeld hinzugefügt wird. Der Anreiz wäre sonst zu gering. Unser System hat die hohe Arbeitslosigkeit geschaffen, dann sollte es auch für die entstehenden »Schäden« aufkommen. Ein Teil der Produktivität, die von immer weniger Menschen erbracht wird, müssen wir also zur Absicherung der nicht mehr an der Produktion Beteiligten aufwenden. Dies gilt umso mehr dann, wenn sie sich dafür einsetzen, den sozialen Frieden zu sichern. Letztlich müssen am Ende auf jeden Fall die Kosten beglichen werden, die als Folge von hoher Arbeitslosigkeit entstehen. Man kann vorbeugen, man kann das Geld aber auch erst zahlen, wenn al-