

Claudia Bogedan / Christina Schildmann

## Denkaufgaben für die Sozialdemokratie

### Was heißt »Partei der Arbeitnehmer/innen« im 21. Jahrhundert?

Die Debatte über die Arbeit der Zukunft ist eröffnet. Sie wird in Parteien, Gewerkschaften, Thinktanks und Unternehmen geführt – mit wachsender Intensität. Die Treiber sind Megatrends wie der demografische Wandel, die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie der Wandel von Geschlechterrollen und Familienmustern. Die Debatte wirft für die SPD einige grundsätzliche Fragen auf: Was bedeutet es, »Partei der Arbeitnehmer/innen« zu sein, wenn Arbeit inzwischen alle anderen Lebensbereiche kolonialisiert hat? Wie ist in Zukunft gute Arbeit möglich? Wie können Leitplanken für eine Neuordnung des Arbeitsmarktes im 21. Jahrhundert aussehen? Welche flankierenden Veränderungen sind im Sozialsystem nötig? Wie kann ein zeitgemäßes »Normalarbeitsverhältnis« aussehen, das den Bedürfnissen und Anforderungen einer modernen Gesellschaft entspricht? Aber auch: Wie müssen sich die Institutionen einer »Arbeitervertretung« zukünftig entwickeln? Welche Rolle fällt den Parteien, Gewerkschaften und der verfassten Mitbestimmung zu? Die SPD-Grundwertekommission wird sich mit diesen Fragen befassen. Wir wollen an dieser Stelle erste »Denk-Baustellen« beschreiben.

Der Wandel der Geschlechterrollen und Familienformen hat auch die Arbeitswelt verändert. Dabei ist die aktuelle Logik des Arbeitsmarktes die größte Hürde für eine geschlechtergerechtere und familienfreundlichere Gesellschaft. Der Alltag vieler Menschen besteht aus kollidierenden Anforderungen: Der moderne Arbeitsmarkt fordert den ganzen Mann und die ganze Frau, doch gleichzeitig gilt es, Kinder zu erziehen, ältere Angehörige zu pflegen oder sich weiterzubilden. Die Care-Krise droht nicht nur, sie ist bereits Realität. Im Zent-

rum der Krise steht das sogenannte »Normalarbeitsverhältnis«, das unmittelbar an ein Vollzeitideal geknüpft ist, und jeden Menschen mit Fürsorgeverpflichtung für Kinder oder ältere Menschen zum beruflichen Mängelwesen macht, zum Arbeitnehmer zweiter Klasse mit weniger Gehalt, weniger Aufstiegschancen und weniger Anerkennung. Diese Norm schadet inzwischen nicht mehr nur Frauen, sondern auch Männern, denn sie macht es nahezu unmöglich, in der Familie eine partnerschaftliche Aufgabenteilung zu praktizieren. In einer Gesellschaft des längeren Lebens stellt sich ohnehin die Frage, wie sich Erwerbsarbeit im Lebensverlauf sinnvoller verteilen lässt, und wie die »Rushhour des Lebens« entzerrt werden kann. Doch durch längere Ausbildungszeiten, den späten Berufseintritt, die oft prekäre Berufseinstiegsphase, aber auch gewandelte Rollenmuster sieht sich die Generation der 25- bis 45-Jährigen vor der Herausforderung, in einem extrem kleinen Zeitfenster gleichzeitig beruflich Fuß zu fassen bzw. Karriere zu machen und eine Familie zu gründen, was beides kaum zu vereinbaren ist. Der Konflikt zwischen Markt und Privatleben hat sich in den vergangenen Jahrzehnten extrem verschärft, wie Hans Bertram und Carolin Deußhard u.a. in ihrem Buch *Die überforderte Generation* konstatieren. Diesen Konflikt gilt es zu entschärfen. Das bedeutet, Zeitsouveränität zu ermöglichen – und zwar nicht nur für einige wenige privilegierte Arbeitnehmer/innen. Zeitsouveränität wird immer mehr zu einer zentralen Arena arbeitsmarktpolitischer Auseinandersetzungen. Wer darf und kann in welchem Maße über seine Zeit verfügen? Das ist eine wichtige Verteilungsfrage, denn sie entscheidet über Lebenschancen. Es geht

um Augenhöhe zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, um das Recht auf Wahlarbeitszeiten und um einen finanziellen Ausgleich für Arbeitszeitreduktionen zugunsten gesellschaftlich erwünschter Anlässe. Gleichzeitig gilt es, die Diskussion um einen niedrigeren bzw. flexibleren Vollzeitstandard im Lebensverlauf zu führen.

Berufsbiografien werden fragmentierter; zunehmend wechseln sich Phasen des Angestelltendaseins mit Phasen der Sorgearbeit, der Weiterbildung und teilweise

### *Neuverteilung von Lebenschancen*

auch der (Solo-)Selbstständigkeit oder Arbeitslosigkeit ab. Doch nicht selten verlaufen diese gespaltenen Berufsbiografien prekär. Denn die soziale Stellung jeder und jedes Einzelnen wird direkt oder indirekt über die Position im Arbeitsmarkt beeinflusst. Dabei steigt die Zahl der Abgehängten. Der Sozialdemokratie fehlt bislang ein überzeugender Gegenentwurf, eine einleuchtende Antwort auf die wachsende Ungleichheit von Lebenschancen. Es wächst das Unbehagen an einer Gesellschaftsformation, die nicht mehr gemeinsam im »Fahrstuhl« nach oben fährt, sondern in der Chancen vererbt werden und sich zunehmend das »The Winner Takes it All«-Prinzip durchsetzt. Es gilt, über Alternativen zur Ungleichverteilung von Chancen nachzudenken, z.B. über einen »Lebenschancenkredit« (Steffen Mau), der jedem Menschen als Bürgerrecht zusteht: ein Budget, um sich weiterzubilden, berufliche Übergänge abzufedern oder um Zeit für Pflege und Erziehung zu gewinnen. Ein solches Budget hat das Potenzial, eine zentrale Ungerechtigkeitsdimension abzumildern, nämlich die, dass einige das Privileg haben, mit ihren Kräften haushalten, sich fortbilden zu können, während andere sich mangels Alternative verausgaben müssen, ohne je von der Stelle zu kommen.

Glaubt man Expert/innen, betreten wir soeben das »Zweite Maschinenzeitalter« (Erik Brynjolfsson/Andrew McAfee). Aber welche Folgen hat es, wenn die Digitalisie-

rung zwar die Produktivität von Volkswirtschaften steigert und Arbeit an vielen Stellen leichter macht, viele Arbeitsplätze jedoch überflüssig werden, und das auch in bislang sicher geglaubten Wissensberufen? Wird der Fortschritt nur wenigen, besonders gut und in den »richtigen« Sparten Ausgebildeten nützen, und den Rest in Billigjobs oder in die Arbeitslosigkeit abdrängen? Mit der ersten industriellen Revolution ging eine enorme Produktivitätssteigerung, aber auch die Verarmung großer Teile der Bevölkerung einher. Wie kann es gelingen, dass die zweite industrielle Revolution nicht zu einer Spaltung der Arbeitsgesellschaft führt? An der Frage, wie die neue Phase des Strukturwandels und die entstehende »mixed economy« sozial gerecht gestaltet werden können, entscheidet sich die Existenzberechtigung der SPD als Partei der Arbeitnehmer/innen. Das impliziert, dass die SPD immer mehr auch die Partei der nicht im klassischen Sinne abhängig Beschäftigten werden muss.

Die andere Seite der Digitalisierung ist die wachsende Bedeutung von Tätigkeiten, die nicht von Robotern oder klugen Computern erledigt werden können: die sozialen Dienstleistungen, insbesondere die Erziehungs- und Pflegeberufe. Diese Berufe werden bislang größtenteils von Frauen ausgeübt, sie sind schlecht entlohnt und werden wegen der aufreibenden Arbeitsbedingungen oft in Teilzeit ausgeübt und sie bieten nur wenige Entwicklungsmöglichkeiten im Lebensverlauf (Sackgasenberufe). Es ist eine wichtige Aufgabe der Sozialdemokratie, in diesen Sektoren eine Idee von guter Arbeit zu beschreiben. Dazu gehört auch, die anachronistische »Gewissheit« zu überwinden, dass nur dort Wertschöpfung stattfindet, wo Autos, Maschinen oder Computer gebaut werden und dass es sich bei Erziehung und Pflege um »Konsum« handelt, und darum die Kosten gering zu halten sind. Die SPD muss eine Debatte anführen, an deren Ende ein neues volkswirtschaftliches Verständnis

steht, das sogenannte »Care-Berufe« als zentralen Teil der Wertschöpfung versteht. Dabei muss auch die Frage beantwortet werden, was uns Erziehung, Bildung und Pflege eigentlich wert ist?

Es häufen sich zurzeit die Diagnosen zur »erschöpften Gesellschaft« bei gleichzeitig wachsender Unruhe (Stephan Grünewald), zur »Beschleunigung und Entfremdung« (Hartmut Rosa), zur »wegdriftenden Mittelschicht« (Steffen Mau), zur »Gesellschaft der Angst« (Heinz Bu-de). Beschrieben werden Individuen, die um Status ringen und das Gefühl haben, einen wegrutschenden Abhang zu erklimmen und niemals auf einem sicheren Plateau anzukommen. Woher kommt der schwelende Zorn, das Gefühl von »rasendem Stillstand« in der Mittelschicht, die zum großen Teil gar nicht in finanziell prekären Verhältnissen lebt? Die neuere Forschung (insbesondere der Hans-Böckler-Stiftung) zeigt, dass Arbeitnehmer/innen drei Dinge wichtig sind: Anerkennung, auch in Form von Geld, Weiterentwicklung und Sinn. In allen Dimensionen bleiben jedoch oftmals die realen Ergebnisse stark hinter den Erwartungen zurück. Das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wird als Ideal von Politiker/innen immer wieder adressiert, aber nicht eingelöst; da Gehaltspreizungen und reale Leistung in keinem Verhältnis stehen, ist der Glaube an das Leistungsprinzip verloren gegangen. Karrieren werden zunehmend unkalkulierbar; die Mechanismen von Aufstieg und Beförderung werden immer undurchschaubarer. Berufe haben sich in »Jobs« verwandelt; sie sind nicht mehr mit dauerhaftem Status verbunden. Einst hoch angesehene und materielle Sicherheit garantierende Be-

rufe wurden entwertet. Lebensläufe werden nicht mehr als linear wahrgenommen, sondern als Stolpern von einer Gelegenheit zur nächsten, bestenfalls als »Wellenreiten« (Klaus Hurrelmann). Permanent sind Entscheidungen zu treffen, deren Konsequenzen nicht absehbar sind. In einer Gesellschaft, in der Bildung als höchstes Gut hochgehalten wird und der Bildungsimperativ zutiefst verinnerlicht ist, sind Bildungsrenditen dennoch zunehmend nicht mehr einlösbar. Die steigende Zahl an Bildungsabschlüssen erzeugt einen »Ambitionsüberschuss«, den die Arbeitsgesellschaft zurzeit nicht absorbiert. Das erzeugt Zorn, Enttäuschung und Frustration. Aus diesen Paradoxien ergeben sich Denkaufgaben für die Sozialdemokratie: Wie kann das Prinzip der Leistungsgerechtigkeit wieder in Kraft gesetzt werden? Wie können neue Karrierewege organisiert werden? Wie kann es leichter gemacht werden, Kontingenz zu ertragen? Die Antworten liegen auf verschiedenen Ebenen, sie betreffen Ausbildungsstrukturen, Tarifverträge und Unternehmenskultur – aber es lohnt das gemeinsame Nachdenken darüber.

Zeitsouveränität, Umverteilung von Lebenschancen, die bessere Bezahlung von sozialen Dienstleistungen – damit diese Dinge Realität werden, braucht es Durchsetzungsmacht. Doch wie kann angesichts des massiv geschwundenen Vertrauens in politische Institutionen noch Fortschritt organisiert werden? Wie können Sozialdemokratie und Gewerkschaften wieder zu anerkannten Trägerinnen des Fortschritts werden? Wie funktioniert das Zusammenspiel zwischen beiden? Und wie ist Mobilisierung in Zeiten der Wirtschaftskrise möglich, die alle Ansprüche und Wünsche »relativiert«? Wir erhoffen uns eine breite Debatte über diese Fragen.

*Was ist gute Arbeit –  
und warum ist  
Arbeit oft nicht gut?*



**Claudia Bogedan**

ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet zu Fragen der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik.

[claudia-bogedan@boeckler.de](mailto:claudia-bogedan@boeckler.de)



**Christina Schildmann**

war Referentin beim SPD-Parteivorstand und ist heute Referentin im Forum Politik und Gesellschaft der FES.

[christina.schildmann@fes.de](mailto:christina.schildmann@fes.de)