

Berufs- Bildungs- Perspektiven 2012

Gute Bildung für gute Arbeit



Wissenschaftlicher
Beraterkreis der
Gewerkschaften
IG Metall und ver.di



Berufs- Bildungs- Perspektiven 2012

Gute Bildung für gute Arbeit

Wissenschaftlicher
Beraterkreis der
Gewerkschaften
IG Metall und ver.di



Für diese Ausgabe der Berufsbildungsperspektiven wurde eine Redaktionsgruppe bestehend aus Dr. Axel Bolder, Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach und Prof. Dr. Rita Meyer gebildet. Ihnen gilt der besondere Dank des gesamten Beraterkreises für ihre Arbeit.

Vorwort

Prominente Wissenschaftler haben sich auf Bitten der Gewerkschaften bereit gefunden, über die aktuellen Probleme der Zukunft der beruflichen Bildung nachzudenken. Der Sachverstand ist gebündelt im wissenschaftlichen Beraterkreis der Gewerkschaften IG Metall und ver.di.

Diese Stimme ist für die Gewerkschaften, aber auch für die vielen gesellschaftlichen Akteure in der Bildung wichtig. Nach der Broschüre „Ohne Berufe geht es nicht“ und der Bestseller-Streitschrift „Bildung ist keine Ware“ werden jetzt zum vierten Mal die Berufs-Bildungs-Perspektiven, diesmal mit dem Titel „Gute Bildung für gute Arbeit“ vorgelegt.

Der Finanzmarktkapitalismus hat verheerende gesellschaftliche Auswirkungen. Zu den Folgen gehören zunehmende Armut, nicht zuletzt aufgrund zunehmend prekärer Beschäftigung, und soziale Ausgrenzung. Dabei behandelt das Finanzkapital die Gesellschaften und ihre demokratisch legitimierten Institutionen wie Geiseln, treibt sie vor sich her und bereichert sich an Gewinnen, die durch Arbeit, eher aber noch durch „Arbeitsplatzabbau“, zustande gekommen sind. Die Kosten der Krisen, die in diesem System regelhaft und zwangsläufig auftreten, werden auf die Allgemeinheit abgewälzt.

Besonders bedenklich ist dabei die Spaltung des Arbeitsmarktes in Teile mit relativ sicheren und solche mit prekären Beschäftigungsverhältnissen, mit unsicheren und vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen, die sich ausweitet und zusehends vertieft. Mit der Institutionalisierung von Leiharbeit als „normaler“ Form gesellschaftlicher Arbeit eröffnet sich ein neues Kapitel in der Nutzung des „Faktors Arbeit“ durch das Kapital.

Alles dies sind keine Sachzwänge, die aus „der Globalisierung“ oder neuerdings „der demografischen Entwicklung“ naturwüchsig erwachsen, oder einem anonymen und nicht steuerbaren Geschehen auf „den sensiblen Märkten“ geschuldet sind, wie weite Teile der Arbeitgeber und der Politik sowie der veröffentlichten Meinung uns nahelegen. Der Wissenschaftliche Beraterkreis ist der Auffassung, dass es notwendig ist, wieder grundsätzlicher über unsere Zukunft nachzudenken, statt sich von einer Notlösung in die nächste zu hangeln – wobei die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer regelmäßig verlieren.

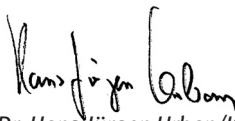
Einen besonderen Stellenwert nimmt dabei Bildung ein. Wo in Bildung nicht investiert wird, Zugänge für Bildung nicht eröffnet werden, entstehen zunehmend „Gerechtigkeitslücken“. Es wird für die Einzelnen und ihre Familien immer schwerer mitzuhalten – zumal bei ungesicherten, „prekären“ Beschäftigungsbedingungen. Gute Arbeitsverträge, ein angemessenes Ein- und Auskommen sind in der Regel an ein gutes Bildungsniveau, an gute Schul- oder Berufsabschlüsse und an Chancen für Weiterbildung in der Arbeit gebunden. Sie garantieren sie zwar nicht, sind aber ihre notwendige Voraussetzung. Unter prekären Bildungs- und Arbeitsbedingungen sind diese Voraussetzungen in aller Regel aber nicht gegeben, ist der Anschluss immer weniger zu halten.

Wir bedanken uns dafür, dass der Wissenschaftliche Beraterkreis seine Stimme erhebt. Wir sind uns bewusst, dass dieses ehrenamtliche Engagement absolut nicht selbstverständlich ist. Es ist Beleg dafür, dass hier ein Modell der Zusammenarbeit gelungen ist.

Dank gilt Mechthild Bayer vom Bereich Weiterbildungspolitik in ver.di und Klaus Heimann vom Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik der IG Metall, die die Initiative zur Gründung des Beraterkreises unternommen haben und die inhaltliche Arbeit begleiten sowie Roman Jaich, der das Projekt koordiniert.



*Petra Gerstenkorn/ver.di
Mitglied des Bundesvorstandes*



*Dr. Hans-Jürgen Urban/IG Metall
Geschäftsführendes Vorstandsmitglied*

Berufs-Bildungs-Perspektiven 2012

Gute Bildung für gute Arbeit

Inhaltsverzeichnis

1. Umbruchzeiten	8
1.1. Nachdenken über Zukunft	8
1.2. Die Zukunft der Vergangenheit: Von der Vollbeschäftigung zum „Prekariat“	9
2. Inklusion statt Exklusion – Gute Bildung für gute Arbeit!	12
3. Kompetenzentwicklung in prekärer Beschäftigung?	15
3.1. Die Institutionalisierung prekärer Beschäftigung	16
3.2. Zum Beispiel: Leiharbeit	20
3.3. Weiterbildung als Ausweg?	25
3.4. Was sich ändern müsste	32
4. Wie Zukunft aussehen könnte	38
4.1. Verantwortung übernehmen für gute Bildung und gute Arbeit!	38
4.2. Alternative Realitäten	51

1. Umbruchzeiten

1.1. Nachdenken über Zukunft

In diesen Zeiten großer Veränderungen in der Arbeitswelt und im Berufsleben macht sich, wieder einmal, ein Gefühl der Unsicherheit und der Unklarheit der Perspektiven breit. Wir stellen beim Nachdenken über die laufenden Umbrüche fest, dass wir trotz der immensen Fülle an Informationen, die uns die Medien bereitstellen, immer weniger von den gesellschaftlichen und ökonomischen Konstellationen verstehen, die unser Leben bestimmen. Und wir kennen unsere Zukunftsperspektiven nicht. Wahrscheinlich war sich kaum eine Gesellschaft der Unwägbarkeiten der vor ihr stehenden Zukunft bewusster als die, in der wir heute leben. In der Süddeutschen Zeitung liest sich das in diesen Tagen so: „Nie wurde [in den Medien] so viel geredet – und nie standen die Menschen den Krisen dieser Welt so ratlos gegenüber.“ Wir wissen nur, dass wenig von dem, was in der Vergangenheit galt, in der Zukunft bleiben wird, wie es war; Sicherheit scheint nur darüber zu bestehen, dass es keine Sicherheit gibt. Die Kontinuität von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft erscheint uns gebrochen wie nie zuvor.

Die tradierten Gewissheiten lösen sich auf; Errungenschaften der letzten Jahrzehnte werden angesichts der Allgegenwart ökonomischer und ökologischer Krisen zunehmend infrage gestellt. Wohlstand – der in Deutschland im Vergleich zu anderen Ländern noch relativ verbreitet war – scheint für immer breitere Schichten gefährdet. Obwohl das Spektrum des tatsächlich Machbaren gewachsen ist und den vielen Gefährdungen, wie wir sie in diesen Tagen erleben, ein kaum je gekanntes Maß an Offenheit und Gestaltbarkeit gegenübersteht, ist das Nachdenken über Zukunft geprägt durch die Erfahrung und die Vorboten immer neuer Krisen.

Die Rede ist von der Krise der Arbeitsgesellschaft, des Finanzsystems, des Sozialstaates, des Rentensystems. Anstatt, dass die Horizonte des Machbaren ausgelotet würden, hören wir wie gehabt von „Sachzwängen“ und Nicht-Machbarem. Möglich wurde gute Arbeit; stattdessen wird der „Arbeitskraftunternehmer“ in vielen Branchen zunehmend zum Normalfall, der auch noch die bislang den Unternehmen als Arbeitgeber obliegenden Pflichten übernehmen muss – in dessen Seele folglich, wie es heißt, der Klassenkampf hineingetragen wurde. Möglich wurde Arbeits-

zeitverkürzung; gekommen sind „Mini-Jobs“ und Leiharbeit. Dass gute Bildung und Ausbildung nötig sind, die ungewisse Zukunft zu meistern und in der Arbeitswelt von morgen zu bestehen, wird allenthalben anerkannt; stattdessen erleben wir zunehmende Ausgrenzungen und Polarisierungen von Chancen der Teilhabe durch Berechtigungssysteme, die exklusiv wirken statt zu integrieren und Anschlüsse ausschließen anstatt sie zu ermöglichen. Bildungsbeteiligung und lebensbegleitendes Lernen sind, wie sich am Beispiel der Weiterbildung zeigt, weitgehend an einmal erreichte Positionen gebunden. Gerecht geht es dabei nicht zu.

Es tut deshalb not, meinen wir, wieder grundsätzlicher über unsere Zukunft nachzudenken, statt sich von einer Notlösung in die nächste zu hangeln – wobei die Arbeitnehmer regelmäßig verlieren.

1.2. Die Zukunft der Vergangenheit: Von der Vollbeschäftigung zum „Prekariat“

Die Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg war in den westlichen Industriestaaten gekennzeichnet durch einen „freundlichen“ Kapitalismus, der sich, bedingt durch den Systemgegensatz zwischen Ost und West, insbesondere in der Version des Rheinischen Kapitalismus sozial verträglich gab. Die Arbeitnehmer erlebten nach den Umbruchjahren der jungen Bundesrepublik einen kontinuierlichen Anstieg ihrer Einkommen, ein hohes Maß an sozialer Absicherung und Zeiten stabiler Beschäftigung. Diese Rahmenbedingungen erlaubten einen maßvollen Wohlstand für die große Mehrheit der Bevölkerung, der sich in einem zufriedenstellenden Konsumniveau, in Eigentums- und Vermögensbildung niederschlug.

„ Gerechte Arbeit vereinigt in sich das in der Menschenrechtscharta verankerte Recht des Menschen auf Arbeit unter menschenwürdigen Arbeits- und Lernbedingungen und zu einem Lohn, der ein soziales Leben bis ins Alter sichert. “

Hermann Schmidt

Parallel zu diesen ökonomischen Entwicklungen fand in den westlichen Industriegesellschaften, begründet durch das Interesse der Wirtschaft an hochgerüstetem „Humankapital“, eine bisher nicht gekannte Bildungsexpansion statt, die immer mehr Kindern auch aus den bislang benachteiligten Milieus den Weg zu höherer Bildung ebnen sollte und

tatsächlich auch zu höherer Bildungsbeteiligung führte. Bis in die 1970er Jahre hinein wurde Zukunft allenthalben als mehr oder weniger lineare Verlängerung des technischen und sozialen Fortschritts gedacht – als gerader Weg in eine zunehmend humane Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft.

Mit dem Wegfall des Systemgegensatzes zwischen Ost und West und der immer weiter voranschreitenden Automatisierung bis hin zur Computertechnik ergab sich in den folgenden Jahrzehnten die Grundlage für die Wieder-Entfesselung des Kapitalismus, die inzwischen ein Ausmaß erreicht hat, das außer den hartnäckigsten Ideologen des Neoliberalismus niemand mehr für möglich gehalten hätte. Im Zuge der Globalisierung auch des „Faktors Arbeit“ erleben wir mittlerweile weltweites Lohndumping über Produktionsstättenverlagerung in Billiglohn-Länder einerseits und die Anwerbung von Wanderarbeitern aus eben diesen Staaten andererseits. Damit wird die Bundesrepublik zunehmend selbst zu einem Billiglohn-Land, in das Unternehmen aus Ländern wie Dänemark ihre Produktionsstätten verlagern, mit „just-in-time“-Beschäftigung, „Ondemand“- und Leiharbeitsverträgen. In seriösen Medien wird von modernen Arbeitssklaven berichtet, die vor allem aus Südosteuropa „importiert“ werden und, in Containern „gehalten“, zum Beispiel in der Fleischindustrie für Hungerlöhne arbeiten. Seit Jahrzehnten mittlerweile erleben wir den systematischen Abbau sozialer Errungenschaften in den Industriegesellschaften. Auch hier spielt die Bundesrepublik eine unrühmliche Vorreiterrolle. Sie habe, so heißt es immer öfter aus anderen Ländern der Europäischen Union, ihre wirtschaftliche Vormachtstellung nicht zuletzt dem Verzicht auf Lohnentwicklung zu verdanken.

Dabei behandelt das Finanzkapital die Gesellschaften und ihre demokratisch legitimierten Institutionen wie Geiseln, treibt sie vor sich her, bereichert sich an Gewinnen, die durch Arbeit, eher aber noch durch deren Zerstörung, durch „Arbeitsplatzabbau“, zustande gekommen sind, wälzt die Risiken der in diesem System regelhaft und zwangsläufig auftretenden „Crashes“ auf die Allgemeinheit ab und ignoriert hartnäckig den Basiskonsens der Nachkriegsjahre: den sozialen Ausgleich. Private, ganz und gar nicht interesselose Rating-Agenturen, die zum Teil dem Verdacht von „Insider“-Geschäften ausgesetzt sind, bestimmen über Wohl und Wehe ganzer Gesellschaften: Der realwirtschaftlich entwurzelte Finanzkapitalismus zockt um Profite auf dem Rücken der Arbeitnehmer und der Steuerzahler und treibt Staaten in den Bankrott.

Der Raubtierkapitalismus hat längst auch unsere Gesellschaften wieder ergriffen. Die Folgen sind zunehmende Armut, nicht zuletzt aufgrund zunehmend prekärer Beschäftigung, und soziale Ausgrenzung. Das Normalarbeitsverhältnis aus den Tagen des Rheinischen Kapitalismus wird langsam, aber sicher vom Normal- zum Sonderfall. Die Ausweitung der Leiharbeit als meist prekäre Form atypischer Beschäftigungsverhältnisse auf nie da gewesene Größenordnungen ist ein augenfälliges Symptom sozialer Erosion.

Festzuhalten bleibt, dass alles dies keine Sachzwänge sind, die aus „der“ Globalisierung oder neuerdings „der“ demografischen Entwicklung naturwüchsig erwachsen, oder einem anonymen und nicht steuerbaren Geschehen auf „den sensiblen Märkten“ geschuldet sind, wie weite Teile der politischen Klasse und der veröffentlichten Meinung uns das immer wieder nahelegen wollen. Alles dies ist politischer Wille der Nachbeter des Credo des nichtregulierten Marktes als alleinigem Heilsbringer – und derer, die davon profitieren. Es wird Zeit, dem gegenzusteuern, arbeits- und sozialpolitische Fragestellungen wieder in den Fokus zu rücken. Gute und gerechte Arbeit ist immer noch die beste Absicherung gegen Armut und soziale Ausgrenzung. Gute Bildungsstrukturen sind dafür die Voraussetzung.

„Gute Arbeit ist angemessen in ihren Anforderungen und in ihrer Entlohnung. Sie bietet die Möglichkeit zur Partizipation als Mitbestimmung und Mitgestaltung von Arbeitsstrukturen. Sie ermöglicht im Sinne einer guten Bildung die Kompetenzentwicklung für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und eröffnet damit die Chance auf persönliche Entwicklung.“

Rita Meyer

2. Inklusion statt Exklusion – Gute Bildung für gute Arbeit!

Dass es zwischen Bildung und wirtschaftlichem Erfolg einen messbaren Zusammenhang gibt, gilt heute als gesichertes Wissen: Staaten mit einem hohen Bildungsstand ihrer Bevölkerung erwirtschaften in der Regel auch ein hohes Bruttosozialprodukt. Dass sich Investitionen in die nationalen Bildungssysteme im Sinne einer „Bildungsrendite“ rechnen, gilt längst als ausgemacht. Internationale Organisationen wie die OECD und die Europäische Kommission haben in zahlreichen Studien und Aufrufen seit den 1960er Jahren immer wieder auf diesen Zusammenhang hingewiesen. Es fehlt dort allerdings auch nie der Hinweis, dass das deutsche Bildungssystem in vielerlei Hinsicht hinter den Möglichkeiten einer hochentwickelten Volkswirtschaft zurückbleibt.

Was auf der gesellschaftlichen Ebene zu beobachten ist, findet sich auf der individuellen Ebene zwangsläufig wieder. Wir kennen dies aus den alltäglichen Debatten: Wo in Bildung *nicht* investiert wird, Zugänge zu Bildung *nicht* eröffnet werden, entstehen zunehmend „Gerechtigkeitslücken“. Es wird für die Einzelnen und ihre Familien immer schwerer mitzuhalten – zumal bei ungesicherten, „prekären“ Beschäftigungsbedingungen. Gute Arbeitsverträge, ein angemessenes Ein- und Auskommen sind in der Regel an ein gutes Bildungsniveau, an gute Schul- oder Berufsabschlüsse und an Chancen für Bildung in der Arbeit gebunden: Sie garantieren sie zwar nicht, sind aber ihre notwendige Voraussetzung. Unter prekären Bildungs- und Arbeitsbedingungen sind diese Voraussetzungen in aller Regel aber nicht gegeben, ist der Anschluss immer weniger zu halten.

Im Zusammenhang mit der PISA-Diskussion wird immer wieder betont, wie hochgradig selektiv das deutsche Bildungssystem wirkt, das im bürgerlichen Milieu weiterhin als bewährt und bewahrenswert dargestellt wird. Tatsächlich versperrt es bereits frühzeitig die Zugänge zu Bildung, anstatt sie zu öffnen. So ist beispielsweise die Chance eines Kindes aus einem Arbeiterhaushalt, auf ein Gymnasium zu gehen, viermal geringer als die eines Kindes aus einem Akademikerhaushalt. Dieses Phänomen der sozialen – statt wirklich leistungsgerechten – Auslese findet sich auf allen Bildungsstufen und in allen Teilen des deutschen Bildungssystems. Auch das sind keine neuen Erkenntnisse; bedenklich ist aber vor allem,

dass nach vielen Jahrzehnten aller möglichen Bildungsreformen die vertikale Ungleichheit mit ihren schwerwiegenden Ausgrenzungstendenzen eher wieder zugenommen hat, als dass sie auch nur tendenziell behoben worden wäre. Auch wenn in Deutschland insgesamt immer höhere Bildungsabschlüsse erworben werden, ist also soziale Ungleichheit nach wie vor das bestimmende Merkmal unseres Bildungssystems.

Die ungleichen Chancen sozial benachteiligter Bevölkerungsgruppen beginnen beim Eintritt in die Bildungsinstitutionen, in die Kindertagesstätte und die Schule, verstärken sich an der ersten und zweiten Schwelle des Eintritts in die duale Ausbildung und in das Beschäftigungssystem. Dazwischen hat sich mittlerweile ein Paralleluniversum von Warteschleifen in einem „Übergangssystem“ etabliert, das alles andere als ein System und systematisch ist, in dem weit über 300.000 Jugendliche unter 25 Jahren geparkt werden. Tatsächlich wirken die dort verbrachten „Warteschleifen“ aller möglichen Art ihrerseits diskriminierend, wenn nicht gar stigmatisierend, indem sie unter der Hand „mangelnde Ausbildungsreife“ attestieren, statt ausgleichend, „kompensatorisch“, zu wirken.

Wer früh von Bildung ausgeschlossen wird, hat dann auch im Arbeitsleben kaum eine Chance auf nachholende Qualifizierung: Der Ausschluss von den vorgelagerten Bildungsstufen setzt sich in geringen Chancen auf Weiterbildung während der Erwerbstätigkeit fort. Denn die meisten Weiterbildungsangebote der Betriebe richten sich an deren Kernbelegschaften. Untersuchungen zur Situation der betrieblichen Weiterbildung und Studien zum Weiterbildungsverhalten belegen immer

wieder, dass Weiterbildungschancen eng an Erwerbstätigkeit gebunden sind und in der Erwerbstätigkeit mit der einmal erreichten Qualifikation und der Stellung im Beruf steigen: Betriebliche Weiterbildung wendet sich fast ausnahmslos an bereits qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Ar-

„ *Gute Arbeit ist Arbeit, die zur Verbesserung der Lebensqualität des Einzelnen und der Gesellschaft beiträgt. Sie soll auf guter Bildung aufbauen und sie weiterführen. Zukunftssicher und für alle offen, muss sie ein menschenwürdiges Leben ermöglichen. Dabei haben tarifvertragliche Regelungen gute Arbeitsbedingungen zu garantieren – mit gleichem Lohn für gleiche Arbeit, orientiert an den Zielen der 35-Stunden-Woche und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.*

Otto Semmler

beitnehmer – und dies umso mehr, je höher sie in der Hierarchie des Betriebs verortet sind.

Das gilt aber nicht nur für die formalisierte Weiterbildung, wie sie in Kursen und Seminaren angeboten wird. Den nicht zu den qualifizierten Stammebelegschaften zählenden Beschäftigten werden auch die Chancen vorenthalten, sich während der Arbeit weiterzubilden. Ihnen bieten sich kaum Gelegenheiten, während des Arbeitens zusätzlich etwas zu lernen, weil die in der Regel wenig lernförderlichen Arbeitsbedingungen Lernen und Lernerfolgserlebnisse von vorneherein eher ausschließen, als dass sie sie beförderten.

In betrieblichen Bildungsprozessen, so lassen sich die empirisch vielfach gesicherten Erkenntnisse zusammenfassen, sind gerade diejenigen ausgeschlossen, die bereits in Schule und Erstausbildung Schwierigkeiten hatten oder benachteiligt wurden – und die eigentlich das Potenzial darstellen, mit dem die oft und immer wieder beschworene Facharbeiterlücke der Zukunft geschlossen werden könnte. Andererseits wird Qualifizierung den Einzelnen umso eher zuteil, je stärker sie in relativ „normale“ und vergleichsweise gute Arbeitsverhältnisse integriert sind. Weiterbildung sichert das Schritthalten mit den technischen Entwicklungen, eröffnet Berufschancen und erhöht das Potential, sich auf wechselnde und immer neue Arbeitssituationen einstellen zu können, sinnvolle Arbeit und berufliches Fortkommen zu erleben oder Qualifikationsentwertung und beruflichen Abstieg zu vermeiden. Qualifizierung erhöht die Chancen auf Mitbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe, schafft Handlungsspielräume für einen erwünschten oder erforderlich gewordenen Arbeitsplatz-, Betriebs- oder Berufswechsel und sichert so schließlich auch ein Stück persönlicher Unabhängigkeit im Berufsleben. Arbeitslosen und Arbeitssuchenden eröffnet sie die Chance, in ein reguläres Arbeitsverhältnis einzutreten und dauerhafter Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben entgegenzuwirken.

Für prekär Beschäftigte sind solche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote die seltene Ausnahme: Prekäre Bildung schafft prekäre Arbeit. Und prekäre Arbeit schafft prekäre Bildung. Dass diese Zustände alles andere als gerecht sind, liegt auf der Hand. Es geht darum, soziale Gerechtigkeit herzustellen, Exklusion zu verhindern und Inklusion zu befördern.

3. Kompetenzentwicklung in prekärer Beschäftigung?

Mittlerweile gilt Kompetenzentwicklung als das Gebot der Stunde. Der seit Anfang der 1990er Jahre politisch eingeführte Begriff soll darauf verweisen, dass es in offenbar immer größerem Ausmaß erforderlich wird, in sich wandelnden Erwerbsarbeitssituationen mit Ungewissheit umzugehen und sich mit den sich ständig ändernden, neuen Anforderungen selbsttätig auseinandersetzen zu können. Diese können nicht mehr abschließend definiert werden, sondern zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass sie den selbständigen, kreativen Einsatz eigenständig entwickelter Potenziale der Arbeitenden umschließen: Wer das Lernen gelernt hat, wird dazu eher in der Lage sein. Das beinhaltet im weiteren Sinne auch die Fähigkeit, aktiv die Zukunft zu gestalten; und zwar sowohl im privaten als auch im gesellschaftlichen und beruflichen Bereich. Mit Kompetenzentwicklung untrennbar verbunden ist gerade deshalb auch Qualifizierung; sie ist deren unmittelbare und unverzichtbare Voraussetzung.

Die Entwicklung der Kompetenzen „prekär“ Beschäftigter sollte, darüber besteht weitgehend Einvernehmen, deren Chancen auf einen interessanten Arbeitsplatz und eine angemessene und zufriedenstellende Vergütung vergrößern. Stattdessen wird die Verantwortung dafür immer unmissverständlicher den Einzelnen zugeschoben. Insofern wird auch Kompetenzentwicklung im Zeitalter der Vorsorge für „Beschäftigungsfähigkeit“ zur Mogelpackung – indem nämlich von den arbeitenden Menschen verlangt wird, sich „lebenslang“ um die Entwicklung ihrer Kompetenzen *selbst* zu kümmern – und das unter immer prekäreren Arbeitsbedingungen, die genau dies immer schwerer machen. Anstatt die unterstützenden Strukturen auszubauen, werden sie immer weiter zurückgefahren, wird die „Arbeitsförderung“, werden Qualifizierungsangebote seit der „Hartz“-Gesetzgebung weiter auf ein Minimum und untaugliche Maßnahmen reduziert, werden die weiterbildenden Institutionen unter immer stärkeren Wettbewerbsdruck gesetzt, der die Qualität ihrer Arbeit zwangsläufig in Mitleidenschaft zieht.

Tatsächlich geht es nicht um gute Bildung für gerechte Arbeitsbedingungen, sondern um Kostenreduzierung auf allen Ebenen. Die Betriebe sollen von „Lohnnebenkosten“ entlastet, die öffentliche Hand soll von Investitionskosten befreit werden, damit Rettungsschirme für „system-

relevante“ Banken und ganze Staaten aufgespannt werden können und zu gleicher Zeit Steuergeschenke für die Wohlhabenderen, die Klientel der Wirtschaftsliberalen, möglich werden.

3.1 Die Institutionalisierung prekärer Beschäftigung

Die Spaltung des Arbeitsmarktes in Teile mit relativ sicheren und solche mit prekären Beschäftigungsverhältnissen mit unsicheren und vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen weitet und vertieft sich zusehends. Ungeachtet der positiven Nachrichten über das sogenannte Beschäftigungswunder, das den Arbeitsmarkt in der Krise der Jahre 2008 und 2009 vor einem Kollaps bewahrte, und ungeachtet der zum Jahreswechsel 2011/12 auf ein neues Rekordniveau gekletterten Erwerbstätigkeit wächst der Anteil atypischer Beschäftigungsverhältnisse mit hohen Prekaritätsrisiken. Beziehungsweise: Die Erwerbstätigenzahlen schnellen auch deshalb in die Höhe, weil es immer mehr atypische und prekäre Beschäftigung gibt, von der die so Beschäftigten kaum oder auch gar nicht leben können. So sehen sich dann immer mehr Erwerbstätige genötigt, mehrere Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, um angemessen leben zu können. Die Institutionalisierung prekärer Beschäftigung verstärkt dabei den Druck auf diejenigen, die auf abhängige Arbeit angewiesen sind.

Bei den „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen handelt es sich um gegenüber dem „Normalarbeitsverhältnis“ abgegrenzte Beschäftigungsformen. Das – idealtypische – Normalarbeitsverhältnis, als arbeitspolitische Zielvorstellung immer schon „normative“ Richtschnur der Gewerkschaften mit ihrem Kampf um den Acht-Stunden-Tag und familien-gerechte Arbeitseinkommen und -zeiten („Samstags gehört Vati mir!“) und nach den ersten Aufbaujahren der Nachkriegszeit auch „normal“ in der Bundesrepublik, ist gekennzeichnet durch

- ➔ Vollzeittätigkeit mit *einem* ausreichenden Einkommen, von dem in der Regel der statistisch durchschnittliche „Vier-Personen-Arbeitnehmerhaushalt“ leben konnte,
- ➔ einen unbefristeten Arbeitsvertrag,
- ➔ die Integration in die sozialen Sicherungssysteme (Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung) und
- ➔ die Übereinstimmung von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis, von Arbeitgeber und Beschäftigtem.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse weichen in mindestens einem dieser Kriterien vom Normalarbeitsverhältnis ab.

Lag der Anteil *atypischer* Arbeitsverhältnisse an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Anfang der 1990er Jahre noch bei 20 Prozent, so hatte er sich 2009 mit gut 36 Prozent schon fast verdoppelt. Dem jüngsten Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes zufolge ist das oft zitierte „Beschäftigungswunder“, die Zunahme der Beschäftigtenzahlen, zu drei Vierteln der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse geschuldet, mehr als die Hälfte allein der Leiharbeit. Normalarbeitsverhältnisse, an denen sich die sozialen Sicherungssysteme traditionell orientieren, verlieren mithin weiter an Bedeutung. Auch hier nimmt Deutschland nach einem Gutachten für die Bertelsmann-Stiftung einen Spitzenplatz unter vergleichbaren europäischen Industriegesellschaften ein.

Seit der Hartz-Gesetzgebung, die doch vor allem den Übergang in „normale“ Arbeitsverhältnisse befördern sollte, hat sich die Zahl der „geringfügig“ Beschäftigten in der Bundesrepublik um mehr als ein Viertel vergrößert. Bald jeder fünfte aller Erwerbstätigen arbeitet mittlerweile in einem so genannten Mini-Job.

Stark zugenommen hatte bis zum Beginn der Finanzkrise auch die *Leiharbeit*, auf die Mitte 2008 schon 2,4 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse entfielen. Leiharbeit dient grundsätzlich als Beschäftigungspuffer, als nach dem US-amerikanischen Prinzip der „Hire and Fire“ leicht ausgrenzbaren und ebenso leicht wieder einsetzbaren Beschäftigungsreserve. Im Konjunkturabschwung im Gefolge der Finanzkrise ging dann ein Drittel der Leiharbeitsverhältnisse binnen kurzer Zeit verloren. Mit der konjunkturellen Erholung seit Ende 2009 zog auch die Nachfrage nach Leiharbeitskräften wieder stark an: Bis Mitte 2010 schnellte deren Einsatz auf den Rekordwert von mehr als 900.000 oder 2,7 Prozent aller abhängig Beschäftigten; er könnte nach informellen Angaben aus dem Kreis der Zeitarbeitsunternehmerverbände mittlerweile insgesamt, einschließlich der nicht Gemeldeten, die Millionengrenze überschritten haben. Zwar schwächt sich nach neuesten Zahlen aus 2011 die „Dynamik“ des Anstiegs etwas ab, die absoluten Zahlen nehmen aber weiterhin zu.

Nicht jedes atypische Beschäftigungsverhältnis ist als prekär einzustufen. Für atypisch Beschäftigte ist jedoch die Wahrscheinlichkeit, zu Be-

dingungen zu arbeiten, die als prekär einzustufen sind, wesentlich höher als für „normal“ Beschäftigte. Der Grad der Prekarität differiert stark zwischen den Beschäftigungsformen. Die stärksten *Einkommensabstriche* im Vergleich zu Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen müssen „Minijobber“ und Leiharbeitnehmer hinnehmen. Besonders *instabil* ist die Beschäftigungslage bei befristet Beschäftigten und Leiharbeitern. Solche extrem kurzen Beschäftigungsphasen reichen bei neuerlicher längerer Arbeitslosigkeit nicht aus, Ansprüche auf Arbeitslosengeld zu erwerben. Bei Verlust des Arbeitsplatzes bleibt dann nur der Rückgriff auf das deutlich geringer ausfallende Arbeitslosengeld II („Hartz IV“); das Armutsrisiko ist groß.

Die Prekaritätsrisiken würden weniger ins Gewicht fallen, wenn Arbeitnehmer nur kurzzeitig atypisch beschäftigt wären. Das war die Erwartung bei der Verabschiedung der Hartz-Gesetze 2003/04, die die rechtlichen Rahmenbedingungen von Befristungen, geringfügiger Beschäftigung und Leiharbeit lockerten. Atypische Beschäftigungsverhältnisse sollten als Durchgangsstadium aus Arbeitslosigkeit in Normalarbeitsverhältnisse dienen, als eine Art Sprungbrett oder „Türöffner“ in unbefristete Vollzeit-Beschäftigung. Diese Erwartung hat sich nicht ansatzweise erfüllt. Bei Arbeitsplatzwechsel stoßen atypisch Beschäftigte auf deutlich größere Schwierigkeiten, ein Normalarbeitsverhältnis aufzunehmen als Beschäftigte, die aus unbefristeter Vollzeitarbeit kommen; die Mehrheit wechselt wieder in eine solche Beschäftigungsform. Tatsächlich fällt es auf dem deregulierten Arbeitsmarkt schwerer als zuvor, den Niedriglohnbereich zu verlassen. Mehr Flexibilität am Arbeitsmarkt ist für die Beschäftigten also keineswegs gleichbedeutend mit größeren Chancen auf schnellere Wiedereingliederung, auf sichere und gut entlohnte Arbeit, wie die Deregulierungsideologen behaupten. Das Gegenteil ist eher der Fall.

Der Wandel hin zu den in den jungen Jahren der Bundesrepublik atypischen Beschäftigungsformen, ihre schleichende Institutionalisierung als neue Formen normaler Arbeit schafft schließlich langfristige Folgeprobleme, die sich auf den Zustand unserer Gesellschaft negativ auswirken dürften. Nur einige seien genannt:

- ➔ Betriebliche Weiterbildung findet gerade im Bereich atypischer Beschäftigung systematisch weniger statt. Damit sinken die Chancen für die solcherart Beschäftigten weiter, sich so weiterzuqualifizieren,

dass ihre Aussichten auf eine Beschäftigung im Normalarbeitsverhältnis steigen. Schlecht stehen zudem die Chancen, in Eigenregie die eingeschränkten Zugangschancen zu beruflicher Weiterbildung auszugleichen. Das immer wieder beschworene Prinzip der „Eigenverantwortung“ greift so bei einem wachsenden Kreis der Beschäftigten ins Leere. Es kann nicht funktionieren, wenn den Betroffenen die dazu erforderlichen Mittel fehlen und alle Versuche wie Bildungsprämien und dergleichen sich als nicht geeignet erweisen, daran etwas zu ändern.

- ➔ Niedrigeinkommen gepaart mit instabiler Beschäftigung zeichnen für immer mehr Menschen den Weg in Altersarmut vor. Scharfe Einschnitte haben das zukünftige Rentenniveau immer weiter abgesenkt und verlangen den Beschäftigten auf der einen Seite vermehrte Eigenvorsorge ab, die sie angesichts der gestiegenen Prekaritätsrisiken doch andererseits immer weniger zu leisten vermögen.
- ➔ Der fehlende Zugang zu Bildung tradiert sich erfahrungsgemäß von Generation zu Generation. So ist zu befürchten, dass die Kinder der prekär Beschäftigten ihrerseits auch schlechtere Chancen auf Bildung haben, da das Elternhaus ökonomisch nicht in der Lage ist, die Folgen des sozial hoch selektiven deutschen Schulsystems zu kompensieren. So droht die Gefahr verschärfter Vererbung von Bildungsarmut und sozialem Ausschluss.
- ➔ Langfristig droht die Expansion atypischer Beschäftigungsformen die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu beeinträchtigen. Sollten sich die Trends der letzten Jahre fortsetzen, dann dürften sich die Investitionen in das gesellschaftliche „Humankapital“, das gesamtgesellschaftliche Qualifikationsniveau, bald als viel zu gering erweisen – mit den absehbaren Folgen für den „Standort Deutschland“: Die Innovationsfähigkeit wäre in Zukunft in Frage gestellt, der Strukturwandel würde nicht angemessen gestaltet, mit Wachstums- und Wohlstandseinbußen wäre zu rechnen. Diese gesamtwirtschaftlichen

“

Gute Bildung befähigt zu politischer und gesellschaftlicher Teilhabe und qualifiziert für menschenwürdige Berufe. Sie verwirklicht weitestgehende Chancengleichheit. Gute Arbeit verschüttet nicht die menschliche Kreativität. Sie ermöglicht durch gerechte Entlohnung eine angemessene Lebenshaltung. Sie lässt Raum für politische und gesellschaftliche Teilhabe.

Bernhard Nagel

“

Nachteile können die einzelwirtschaftlichen Kostenvorteile, die atypische, insbesondere prekäre Beschäftigung den Unternehmen bietet, längst nicht aufwiegen.

Ein ganz zentraler Aspekt des mit den Hartz-Gesetzen beförderten Credo des „Forderns und Förderns“ ist das Prinzip des „lebenslangen Lernens“ in Selbstverantwortung. Wer aus prekären Beschäftigungsverhältnissen in gute Arbeit mit sinnvoller Tätigkeit und einigermaßen gesicherter Berufsperspektive übergehen will, hat demzufolge selbst dafür zu sorgen, dass seine Kompetenzen dauernd auf dem aktuellen Stand gehalten und erweitert werden. Wie andauerndes berufsbezogenes Lernen unter solchen Bedingungen tatsächlich aussieht, ist mittlerweile des Öfteren untersucht worden. Dies lässt sich am Beispiel der Leiharbeit gut dokumentieren.

3.2 Zum Beispiel: Leiharbeit

Leiharbeit – die Verleihunternehmen und ihre Verbände reden, anders als es auch die offizielle Sprachregelung der Europäischen Union vorsieht, lieber von „Zeitarbeit“ – ist ein Segment der atypischen Beschäftigung. Der Begriff „Zeitarbeit“ verdeckt das Charakteristische der doppelten Arbeitgeberschaft: Das Besondere an Leiharbeit ist die Dreiecks-Beziehung zwischen Arbeitnehmer, Verleih- und Entleiherunternehmen. Dadurch fallen Arbeitsverhältnis (zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer) und Beschäftigungsverhältnis (zwischen Entleiher und Leiharbeiter) auseinander.

Die „Arbeitgeber“ wälzen mit der Nutzung von Leiharbeit das Risiko schwankenden Arbeitskräftebedarfs auf ein anderes Unternehmensegment ab, das sich auf dieses Risikogeschäft spezialisiert hat – die Leiharbeitsunternehmen, die sich das übernommene Risiko selbstverständlich bezahlen lassen. Unter dem Strich rechnet sich das für beide – für die Entleiher und die Verleiher von Arbeitskraft – zulasten allein der Arbeitnehmer; und zwar sowohl der Leiharbeiter mit ihren in der Regel erheblich geringeren Einkommen und Weiterbildungsmöglichkeiten als auch zulasten der (noch) fest Beschäftigten in den Betrieben, denen auf diese Weise jedenfalls Konkurrenz um den eigenen Arbeitsplatz erwächst – ohne dass sie in jedem Einzelfall realisiert werden müsste: Schon die Drohung mit der Austauschbarkeit zeitigt ihre Wirkungen.

Mit der Institutionalisierung von Leiharbeit als „normaler“ Form gesellschaftlicher Arbeit eröffnet sich ein neues Kapitel in der Nutzung des „Faktors Arbeit“ durch das Kapital. Mit ihrer Institutionalisierung, mit der gesetzlichen Festschreibung, Erleichterung und Begünstigung von Leiharbeit hat der Gesetzgeber zuungunsten der Arbeitnehmer regulierend in das Marktgeschehen eingegriffen. Unternehmer als die Käufer von Arbeitskraft werden so erheblich unabhängiger vom Marktgeschehen: Leiharbeit befreit sie tendenziell von den Unwägbarkeiten eines schwankenden Angebots auf den nach Fach und Qualifikation differenzierten Arbeitsmärkten. Sie entbindet sie damit auch von der Notwendigkeit, wenigstens bis zu einem gewissen Maß die benötigten Qualifikationen und entsprechend ausgebildete Arbeitskraft „vorzuhalten“, um sie in wirtschaftlich, konjunkturell günstigeren Zeiten ohne große „Transaktionskosten“ schnell und effektiv einsetzen zu können, statt sie auf einem dann enger werdenden Markt einkaufen zu müssen. Zudem kann die Anmietung von Leiharbeitern betriebswirtschaftlich auf der Sachkostenstelle (statt bei den Personalkosten) verbucht werden, was sich aus Unternehmenssicht ungleich günstiger auf die Bilanzen auswirkt, weil im Finanzkapitalismus jeder an Personalkosten ersparte Euro den (Börsen-) Wert eines Unternehmens steigert.

Im Rahmen der Hartz-Gesetzgebung erfolgte eine erhebliche Deregulierung dieser Arbeitsverhältnisse: Die Höchstdauer der Überlassung des Arbeitnehmers beim Entleihbetrieb wurde ebenso abgeschafft wie das Wiedereinstellungsverbot, das die Zeiten in Arbeitslosigkeit (während der die Unternehmen ihn nicht bezahlen müssen) zugunsten normaler (zu bezahlender) Arbeitsverträge reduzieren sollte. Abgeschafft wurde ebenso das bis dahin geltende, unbedingt sinnvolle Verbot der Synchronisation von Arbeitsvertrag (zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer) und Leihvertrag (zwischen Ver- und Entleiher), das die unmittelbare Einstellung durch das Entleihunternehmen (ohne den Umweg über die Leiharbeitsfirma und die damit verbundene Umgehung des normalen Arbeitsvertragsrechts) befördern sollte. Nach der Aufhebung des Synchronisationsverbots ist eine auf die Dauer des Einsatzes beim Entleiher beschränkte Beschäftigung von Leiharbeitskräften erlaubt, mit der faktisch zwangsläufigen Folge, dass Arbeitslosigkeitsphasen erheblich wahrscheinlicher werden. Solange nämlich der Arbeitsmarkt genügend Arbeitskräfte zur kurzfristigen Verfügung bereitstellt, nutzen Verleiher und Entleiher die Möglichkeit, die Kosten für beschäftigungsfreie Zeiten auf die Sozialversicherungsträger abzuwälzen.

Dabei ist die EU-Richtlinie zur Leiharbeit von 2008 hinsichtlich der besonderen Schutzbedürftigkeit von Leiharbeiter/inne/n eigentlich unmissverständlich. Die wesentlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen von Leiharbeitskräften müssen demzufolge während der Dauer ihrer Überlassung an einen Entleihbetrieb grundsätzlich „mindestens“ den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen vergleichbarer Stammarbeitskräfte entsprechen. Abweichungen hiervon sollten nur dann möglich sein, wenn die Leiharbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag haben und auch in „verleihfreien“ Zeiten, in denen das Leiharbeitsunternehmen den -arbeitnehmer nicht vermitteln kann, bezahlt werden oder wenn es abweichende tarifliche Regelungen gibt – die allerdings den „Gesamt-schutz“ von Leiharbeitskräften zu beachten haben.

Stattdessen wurde Leiharbeit in den letzten Jahren zunehmend als strategisches Instrument der Personalkostenreduzierung eingesetzt: So wurden bis zur Reform des AÜG 2011 Belegschaften ganzer Betriebsteile in Leiharbeitsunternehmen ausgelagert, um sie anschließend zu den schlechteren Konditionen in der Leiharbeit wieder einzustellen. Auch die ablehnende Haltung der Arbeitgeber im Rahmen der Diskussion um die Einführung eines gleichen Lohns für Leiharbeitskräfte und Stammebe-

legschaften belegt die Vermutung, dass es beim Einsatz von externen Arbeitskräften vor allem um Personalkostenreduzierung geht und nicht lediglich, wie immer wieder behauptet, um die Vergrößerung der unternehmerischen Flexibilität in Zeiten von Auftragsschwankungen. Dabei belegen aktuelle Forschungsergebnisse des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung, dass die Unternehmen hier einem Irrtum unterliegen: Während sich auf diese Weise ihre Lohnstückkosten zunächst tatsächlich verringern, wachsen sie bald wieder, je größer der Anteil der für Leiharbeiter aufgewendeten Lohnkosten wird.

„Gute Bildung klärt auf und befähigt dazu, ‚Sachzwänge‘ und ‚Markterfordernisse‘ als Herrschaftsmythen zu erkennen, und schafft die Voraussetzungen für gute Arbeit – die ein angemessenes Äquivalent zwischen Arbeitsleistung und Lohn braucht, ohne permanenten, paranoiden Rechtfertigungsdruck (‚Qualitätskontrollen‘, ‚Zielvereinbarungen‘, ‚Evaluationen‘ und den ganzen zeitfressenden Schnickschnack), und ein menschenwürdiges Leben ermöglicht, ohne, ‚entgrenzt‘, grenzenlos in alle Lebensbereiche überzugreifen.“

Axel Bolder

Tatsächlich verfügte eine Leiharbeitskraft in Vollzeit 2009 in Deutschland im Schnitt über ein Bruttoeinkommen von 1.340 €; damit lag es fast um die Hälfte unter dem Durchschnittseinkommen von 2.573 €. Fast drei Viertel der Einkommen in Leiharbeit liegen laut Bundesanstalt für Arbeit unter der Niedriglohnschwelle; damit liegt deren Anteil um das Dreifache über dem Durchschnitt aller Branchen, der bei knapp 25 Prozent liegt. Diese Differenzen sind nur zum Teil auf die im Schnitt geringere Qualifikation der Leiharbeitnehmer zurückzuführen. So unterschreitet das mittlere Gehalt einer im erheblich geringer – als im Durchschnitt – dotierten Helfer-Bereich eingesetzten Leiharbeitskraft das Durchschnittseinkommen der Beschäftigten ohne Berufsabschluss um 900 € – und dies, obwohl weit über die Hälfte der Leiharbeitskräfte über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügt.

Besteht ein normales, üblicherweise unbefristetes Arbeitsverhältnis im Durchschnitt ca. elf Jahre, so endete einer Anfang 2011 veröffentlichten Untersuchung der Bundesagentur für Arbeit zufolge mehr als die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse nach weniger als drei Monaten, knapp jedes fünfte davon nach weniger als einer Woche! Verbleibsuntersuchungen belegen zudem, dass nur wenige Leiharbeiter wieder in Normalarbeitsverhältnisse einmünden. 2003 zum Beispiel gingen (in Westdeutschland) lediglich gut 21 Prozent nach dem Einsatz als Leiharbeitskraft einer anderweitigen Beschäftigung nach. Jeder Vierte dagegen war wieder bei einem Leiharbeitsunternehmen beschäftigt, jeder Dritte wurde – mit in den letzten Jahren leicht ansteigender Tendenz – arbeitslos, und der Rest – immerhin rund jeder Fünfte – wurde zu den dem Arbeitsmarkt aus welchen Gründen auch immer nicht mehr zur Verfügung stehenden gezählt. Jüngste Zahlen des Instituts der deutschen Wirtschaft bestätigen diese Entwicklungen im Wesentlichen. Dieser Studie zufolge hat 2010, das heißt unter besten konjunkturellen Vorzeichen, nur jeder dritte „Zeitarbeitnehmer“ im Anschluss an seine Verleihung irgend-„eine Stelle“ in einem Unternehmen gefunden – unter welchen Vertragsbedingungen auch immer.

Die Zahlen belegen ein hohes Maß an Instabilität der Arbeitsverhältnisse in der Leiharbeit: Phasen von Beschäftigung und Nicht-Beschäftigung wechseln sich auffallend häufiger ab als unter normalen Bedingungen. Damit verbunden sind nicht nur deutliche aktuelle Einkommensverluste für die Leiharbeitskräfte; es drohen zudem erhebliche finanzielle Konsequenzen für die zukünftige Altersversorgung, da keine kontinuierliche Einzahlung in die Rentenversicherung erfolgt.

Über einen langen Zeitraum verstand sich die Leiharbeitsbranche eher als Personalbeschaffer für Unternehmen, die vorübergehend Arbeitskräfte für einfache standardisierte Tätigkeiten in Produktion und Verwaltung benötigten, um Auftragsspitzen abzuarbeiten oder urlaubs- und krankheitsbedingte Lücken zu schließen. Als jedoch Entleihunternehmen begannen, Leiharbeiter auch als Druckmittel mit dem Ziel allgemeiner Lohnkostensenkung einzusetzen, breitete sich diese Beschäftigungsform immer weiter in den Bereich qualifizierter und hochqualifizierter Arbeitsplätze, wie im Flugzeugbau oder im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien aus. Parallel zur vertikalen Ausdehnung der Leiharbeit in die höheren Qualifikationssegmente erfolgte so auch eine horizontale Ausdifferenzierung: Inzwischen werden in fast allen Branchen Leiharbeitskräfte eingesetzt. Deutliche Zuwachsraten sind vor allem im Bereich Gesundheit und Pflege, in der Erziehung, aber auch in der öffentlichen Verwaltung zu verzeichnen.

Alles dies macht deutlich, dass der Einsatz in einem Leiharbeits- anstatt in einem normalen Arbeitsverhältnis und seine Beendigung in der Regel nicht etwa in einem qualifikatorischen Defizit der in Leiharbeit Beschäftigten begründet sind und daher auch nicht durch deren Weiter- oder Umqualifizierung vermieden werden kann. Was andererseits natürlich nicht bedeutet, dass der *einzelne* Arbeitnehmer seine Situation und seine Chancen gegenüber Mitbewerbern im Wettbewerb um eine Einsatzmöglichkeit nicht durch Weiterqualifizierung verbessern sowie die Phasen von Nichtbeschäftigung minimieren oder gar in ein Normalarbeitsverhältnis wechseln könnte. Das ändert aber nichts an der Gesamtsituation. Dem steht die Besonderheit des Leiharbeitsverhältnisses unter gegebenen Bedingungen fast unausweichlich entgegen.

Fassen wir zusammen: Besonders gefährdet bleiben die Beschäftigtengruppen im unteren qualifikatorischen Anforderungssegment. Selbst wenn sie über einen Berufsabschluss verfügen, droht ihnen bei einem längeren Verbleib in Leiharbeit weitere Dequalifizierung – und somit eine Verstetigung ihrer prekären Arbeitssituation.

3.3 Weiterbildung als Ausweg?

Rahmenbedingungen für Leiharbeiter

Leiharbeiter, das liegt in der Natur ihres prekären Beschäftigungsverhältnisses selbst, nehmen in deutlich geringerem Umfang als andere Arbeitnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Dabei wäre es gerade für Leiharbeiter grundsätzlich von Vorteil, durch Weiterbildung ihr individuelles Arbeitsvermögen pflegen, profilieren, verbreitern und spezialisieren zu können, um auf diese Weise ihre – individuellen – Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und den Übergang in ein festes, zweiseitiges Beschäftigungsverhältnis zu schaffen. Dem sind aber systematisch deutliche Grenzen gesetzt. Dagegen stehen die Verwertungsinteressen der beiden „Arbeitgeber“.

Die Verleiher verfolgen das Ziel, mit möglichst wenig zusätzlichem Kostenaufwand und bei möglichst geringem Abwanderungsrisiko die Leiharbeiter möglichst stetig zu einträglichen Mietpreisen zu verleihen. Qualifizierungsphasen, die sie finanzieren müssten, konkurrieren prinzipiell mit Verleihzeiten; sie schließen die Realisierung von Umsatz und Gewinn aus, erzeugen ihrerseits Kosten und vergrößern das unternehmerische Risiko des vielbeschworenen „Klebeffekts“, der Übernahme durch den Entleihbetrieb – womit den Verleihern tendenziell nicht weniger als ihre Geschäftsgrundlage entzogen würde.

” *Versuch 1: Gerechte Arbeit schafft Einkommen für ein anständiges Leben in unserer Gesellschaft und liefert Möglichkeiten zur Selbstentfaltung und persönlichen Befriedigung. – Versuch 2: Gerechte Arbeit = Leistungsgerechte Löhne + Gestaltungsmöglichkeiten – Ausbeutung.* “

Dieter Gnahs

Bleibe also nur die Weiterbildung der Leiharbeitskräfte in den – vom Interesse der Verleiher her möglichst auszuschließenden – verleihfreien Zeiten. Die aber stößt nicht nur an die engen Grenzen zeitlich-organisatorischer oder curricularer Voraussetzungen und betriebswirtschaftlicher Kalküle der Weiterbildungsanbieter als den potenziellen Auftragnehmern der Verleiher. Vor allem und in erster Linie widerspricht Kompetenzentwicklung von Leiharbeitskräften dem Interesse der Leiharbeitsunternehmen, Investitionen in Qualifizierung solange zu vermeiden, wie sie die

Nachfrage der Entleihunternehmen quantitativ wie qualitativ hinreichend bedienen und die kalkulierten Mietpreise für die Leiharbeitskräfte auf dem Markt realisieren können. Man wird von einem Leiharbeitsunternehmen nicht ernsthaft erwarten können, dass es freiwillig seine Arbeitsbasis verengt oder seine Gewinnaussichten schmälert, indem es die Übernahmechancen seiner Leiharbeitskräfte signifikant vergrößert – solange es nicht zu kollektiven Lösungen wie Branchentarifverträgen oder gesetzlichen Regelungen kommt, die verhindern, dass dem verantwortungsbewussten Unternehmer Investitionen in die Kompetenzentwicklung seiner Leiharbeiter zum relativen Kostennachteil geraten, wird sich daran nichts ändern.

Etwas anders stellt sich die Situation lediglich im Bereich hochqualifizierter Arbeit dar. Leiharbeitsunternehmen, die sich hierauf spezialisiert haben, kommen trotz der Gefahr des „Klebeeffekts“ nicht umhin, ihr Arbeitskraftangebot den gerade in diesem Segment ständig sich weiterentwickelnden qualifikatorischen Anforderungen anzupassen, weil sie sonst Gefahr laufen, ihr Personal nicht mehr vermitteln zu können – und damit ihre Geschäftsgrundlage zu verlieren. Sie müssen darauf setzen, dass die Entleihbetriebe – aus konjunkturellen Gründen, um Bedarfschwankungen flexibel begegnen zu können – an Festanstellungen (weiterhin) nicht interessiert sind. Es liegt dann in ihrem ureigenen Interesse, ihre Arbeitnehmer in den verleihfreien Zeiten weiterzubilden, solange – und je mehr im Zuge zunehmenden Fachkräftemangels – der Arbeitsmarkt nicht in ausreichendem Maß die gesuchten Fachqualifikationen bereitstellt. Solange dies aber der Fall ist, bleibt die Weiterqualifizierung Sache der Leiharbeiter selbst – weil sie sich sonst der Gefahr aussetzen, vom Verleiher gegen Arbeitsuchende ausgetauscht zu werden, die über die aktuell nachgefragten Qualifikationen verfügen.

Die Entleiher ihrerseits können angesichts ihrer Wettbewerbsbedingungen grundsätzlich an kostenintensiven Fortbildungen nicht interessiert sein, weil der Einsatz der Leiharbeitskräfte in ihrem Betrieb befristet ist und sich die Kosten folgerichtig kaum amortisieren dürften. Zudem liefen sie Gefahr, ihre Konkurrenz – zukünftige Entleiher der gleichen Branche – zu subventionieren, wenn sie Arbeitskraft über Kompetenzentwicklungsprozesse förderten, die möglicherweise schon morgen dem Konkurrenten zugute kommen. Im Ergebnis bleibt der Übergang des einzelnen Leiharbeiters in ein normales, unbefristetes Arbeitsverhältnis unwahrscheinlich.

Ob sich Chancen in den Entleihunternehmen im Einzelfall dennoch ergeben, hängt ab von dem Motiv des Entleihers, Zeitarbeitskräfte zu beschäftigen. Dort, wo rein kapazitive Gründe (wie die kurzfristige personelle Abdeckung von Auftragsspitzen, Urlaubsvertretung usw.) vorliegen, die innerbetrieblich nicht flexibel aufgefangen werden können, kommt es auf kurzfristige Passgenauigkeit der Leistungsvoraussetzungen von Leiharbeitskräften zur gegebenen Anforderungskonstellation an. Das Entleihunternehmen wird in diesem Fall zeit- und kostenaufwendige Maßnahmen, die über die Einarbeitung am Arbeitsplatz hinausgehen, eher vermeiden, um über die relativ hohe Arbeitskraftmiete hinausgehende Kosten zu sparen. Die Bewältigung der Anforderungen, die ihnen in den Entleihunternehmen gegenübertreten, müssen die Leiharbeiter dann durch individuelle Anpassungsprozesse in eigener Verantwortung leisten.

Wo es nicht um die Bewältigung von Flexibilitätsanforderungen geht, sondern – wie im Fall ohnehin geplanter Personaleinstellungen – darum, über den Umweg Leiharbeit Unsicherheiten und Risiken direkter Rekrutierungsverfahren zu verringern (Zeitarbeit als Probezeit), dürfte es wahrscheinlicher sein, dass Leiharbeiter Zugang zu entwicklungsförderlicher Weiterbildung erhalten – weil sie für den konkreten Betrieb rentabel erscheint. Dann würde das Entleihunternehmen – an den Interessen des Verleihers vorbei – mit den Leiharbeitskräften eine eigene Entwicklungsperspektive verbinden, in der auch Qualifizierung und Kompetenzentwicklung eine strategische Bedeutung erhalten könnten.

Diese Motive greifen vorliegenden Erkenntnissen der Forschung zufolge jedoch nur selten. Vornehmlich nämlich wird Leiharbeit von den Entleihunternehmen zur Bewältigung zeitlich begrenzter Personalbedarfsspitzen und zur Personalkostenreduzierung genutzt, wobei sich die Nachfrage immer noch überwiegend auf das Segment einfacherer Qualifikationen konzentriert. Die effektiv nachgefragten Qualifikationen erwarten die Entleiher in der Regel am Markt „fertig“ vorzufinden. Die mit dem Leiharbeitseinsatz verbundenen Kalküle lassen die Vermittlung zusätzlicher Qualifikationen während der zeitlich oft eng begrenzten Arbeitseinsätze kaum zu; die Bereitschaft, Leiharbeitskräften die Teilnahme an Weiterbildung zu ermöglichen, die über Einarbeitung und „On-the-job“-Trainings hinausgeht, dürfte aufgrund dessen alles in allem eher gegen Null tendieren.

Schließlich bieten das überwiegend niedrige Anforderungsniveau und die geringe Lernhaltigkeit der Arbeit den im „Jedermannssegment“ gering qualifizierter Arbeit eingesetzten Leiharbeitern, Ungelernten wie Fachkräften, kaum Chancen, Stagnation oder Reduktion ihres Kompetenzniveaus entgegenzuwirken. Dabei könnte Arbeit als „zweite Chance“ zur Entwicklung und Förderung von Kompetenzen auch für diejenigen funk-

tionieren, denen Lernerfolgsergebnisse bislang eher versagt blieben. Der besondere Beitrag lernförderlicher Arbeitsstrukturen zur Herstellung von Bildungsgerechtigkeit – und damit zur Herstellung eines für Wirtschaft und Gesellschaft immer nötigeren, möglichst großen Reservoirs an qualifizierten Arbeitskräften – liegt darin, dass sie latente Potentiale nicht-formal organisierter Lernkontexte, wie sie sich im Bereich arbeitsintegrierten Lernens entwickeln, wirksam werden zu lassen vermag. Lernförderliche Arbeit stellt unter den gegebenen Bedingungen die noch am ehesten Erfolg versprechende

„ Gerechte Arbeit meint sozial abgesicherte Beschäftigung mit einem angemessenen Lohn, der ein unabhängiges Leben ermöglicht, Verwirklichungschancen, die eine Entfaltung individueller Fähigkeiten ermöglichen und Arbeitsbedingungen, die Grundlagen der Selbstachtung nicht in Frage stellt. Gerechte Arbeit erfordert zudem gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit unabhängig von Geschlecht, Erwerbsform, Herkunft, Rasse und Nationalität.

Gerhard Bosch

Möglichkeit dar, den engen Zusammenhang zwischen Erstausbildung, Beschäftigungsstatus (als Erwerbstätiger oder Arbeitsloser, in der Betriebshierarchie) und der Beteiligung an Fort- und Weiterbildung und Kompetenzentwicklung zu durchbrechen. Der zumindest gesamtwirtschaftlich unsinnigen, vielfachen, letztlich ausschließenden Selektivität könnte so entgegengewirkt werden. Die Potentiale, die lernförderliche Arbeitsgestaltung eröffnen könnten, werden in den Betrieben aber in der Regel nicht hinreichend genutzt.

Berufliche Kompetenzentwicklung mit ihrer Funktion einer Brücke in dauerhafte und vielleicht auch qualifizierte Beschäftigung ist unter solchen Bedingungen kaum zu realisieren. Über den „Türöffner“ Leiharbeit in ein „normales“ Arbeitsverhältnis einzumünden, ist eher unwahrscheinlich. Vor allem für Arbeitskräfte ohne formale Ausbildung und für „erwerbsarbeitsentwöhnte“ Langzeitarbeitslose bedeutet dies letzten Endes eine

weitere Einschränkung ihrer beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten – und dies trotz der Tatsache, dass gerade für Langzeitarbeitslose Leiharbeit manchmal die allerletzte Chance darstellt, wenigstens phasenweise wieder in Arbeit zu kommen. Aber auch für Höherqualifizierte steigt mit ihrem Verweilen in Leiharbeit das Risiko beruflicher Stagnation und der Einmündung in eine qualifikatorische Abwärtsspirale.

Das prinzipiell Problematische an Leiharbeit ist und bleibt die prekäre Beschäftigungsform selbst. Leiharbeitskräfte werden nach wie vor überwiegend in traditionellen Wirtschaftsbereichen eingesetzt. Das begrenzte Substitutionspotential qualifizierter Arbeit, das sich in jüngster Zeit in einer Art neuer „Green-Card“-Diskussion offenbart, erhöht zudem die Wahrscheinlichkeit, dass sie, mit oder ohne abgeschlossene Berufsausbildung, überwiegend im Segment der „Jedermannsarbeit“, im Helfer-Bereich, beschäftigt werden. Für die Leiharbeitskräfte ohne Berufsabschluss bietet dieser in fataler Weise „qualifikationsadäquate“ Einsatz zumal angesichts der üblicherweise eher kurzen Verweildauer in den Entleihunternehmen keinen Anknüpfungspunkt für ihre individuelle berufliche Entwicklung. Für die qualifikationsinadäquat, unter Wert eingesetzten Fachkräfte wird Kompetenzentwicklung, wenn überhaupt, dann allenfalls im konkreten Arbeitsvollzug möglich; aber auch immer nur dann, wenn Arbeitsplatz und Arbeitsplatzumgebung Lernchancen bieten.

Weiterbildung prekär Beschäftigter durch prekär Beschäftigte?

Soweit schließlich die erforderlichen Kompetenzen nicht im Arbeitsprozess selbst angeeignet werden können, findet Weiterbildung von Leiharbeitnehmern, wenn überhaupt, in Zeiten der Erwerbslosigkeit bzw. in verleihfreien Zeiten statt. Dabei trifft eine Gruppe prekär Beschäftigter – die Leiharbeiter – meist auf eine andere Gruppe prekär Beschäftigter: auf die Beschäftigten in der Weiterbildung. Die systematische Reduzierung des öffentlichen bzw. öffentlich finanzierten Erwachsenen- und Weiterbildungssektors hat, wie die Schritt für Schritt gerade auch dort fortschreitende Destruktion und Deregulierung des Normalarbeitsverhältnisses, Prekarität erzeugt, wie sie kaum anderswo anzutreffen ist – ohne dass das in seiner ganzen Tragweite ins öffentliche Bewusstsein eingegangen wäre. Diese Entwicklung wird flankiert und verstärkt durch das Erfordernis, immer mehr bürokratische Aufgaben übernehmen zu müssen, die mit der pädagogischen Arbeit und der eigenen Kompetenz-Weiterentwicklung in nicht lösbare Konkurrenz getreten ist. In der Regel hochqualifiziert und weit unter Facharbeiter-Niveau bezahlt, steht das Personal der Weiterbil-

dungsanbieter für die Erkenntnis, dass Prekarität keineswegs (allein) an das Qualifikationsniveau gebunden, sondern nicht zuletzt Resultat von – gewollter und gezielter – (Arbeits-)Marktregulierung ist.

Gute Bildung für Arbeit kann aber nur über *gute Arbeit* der Beschäftigten im Bildungssektor erreicht werden. Besonders bedenkenswert ist, dass nicht nur in privatunternehmerischen, sondern gerade auch in öffentlich geförderten Weiterbildungsbereichen, die im Weltbild des „Forderns und Förderns“ ja vor allem eine Verbesserung der Erwerbschancen ermöglichen sollen, prekäre Beschäftigungsbedingungen zugelassen und sogar regulativ befördert werden. Damit schafft sich schließlich der Staat selbst neue Notwendigkeiten intervenierender Eingriffe in Form von Ausgleichs- und Zuzahlungen – die er doch im neoliberalen Selbstverständnis gerade vermeiden soll. Die Situation ist paradox.

Auch die – ebenfalls staatlich-regulativ befördert – üblichen Qualitätsmanagementsysteme verringern die Gefahr der Absenkung qualitativer Standards in der beruflichen Weiterbildung derer, die sie benötigen, keineswegs. Zum einen kosten sie Arbeitszeit, die der pädagogischen Arbeit, wie erwähnt, abgeht. Zum anderen haben sich längst Praktiken etabliert, sie zumindest tendenziell zu umgehen. Diese Praktiken ermöglichen es z.B. den Akkreditierungsinstitutionen, „ein Auge zuzudrücken“ – um so nicht Gefahr zu laufen, ihr eigenes Arbeitsfeld systematisch zu verkleinern und sich damit tendenziell selbst arbeitslos zu machen. Tatsächlich dürfte die Verweigerung der Akkreditierung im Zuge der genannten Entwicklungen nämlich immer häufiger erforderlich werden.

Zusammengefasst:

In weniger „normalen“, prekären Arbeitsverhältnissen wie in der Leiharbeit sind Qualifizierungen nach wie vor eine seltene Ausnahme. Erwerbspersonen ohne Arbeit und Arbeitnehmer in prekären Arbeitsverhältnissen sind in Fort- und Bildungsmaßnahmen deutlich unterrepräsentiert, weil in betriebswirtschaftlicher Logik eine Investition in das „Humankapital“ dieses Beschäftigtensegments nicht rentabel ist. Sie bleiben tendenziell von Qualifizierungsmöglichkeiten abgeschnitten mit der Folge, dass ihre Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt und ihre Chancen auf einen guten Arbeitsplatz weiter sinken – mit der Folge aber eben auch, dass das Potential nicht ausgeschöpft wird, das den Betrieben vergleichsweise kostengünstig aus den Engpässen des in Zukunft wohl zunehmenden Fachkräftemangels helfen könnte.

Lernen im Sinne des geforderten lebenslangen Lernens für Arbeit und Beruf ist unter prekären Beschäftigungsbedingungen wie in der Leiharbeit eine bloße Zumutung, weil die individuelle ebenso wie die institutionelle Förderung ausbleibt – bzw. seit den 1970er Jahren, insbesondere aber seit der Hartz-Gesetzgebung in weiten Bereichen, wo sie noch gegeben war, systematisch, Schritt für Schritt, abgebaut wird. Das Prinzip des „Forderns und Förderns“ erweist sich vor diesem Hintergrund, gemessen an seinen tatsächlichen Effekten, als gigantische Mospackung, mit der diejenigen, die die Rahmenbedingungen zu schaffen hätten, Verantwortung von sich auf die prekär Beschäftigten schieben.

Dass dies alles andere als gerecht ist, liegt auf der Hand. Es geht also darum, Gerechtigkeit herzustellen, Exklusion zu verhindern und Inklusion zu befördern. Wenn hier die Forderung nach sozialer Gerechtigkeit bei der Gestaltung von Bildung und Arbeit aufgestellt wird, dann kann es nicht darum gehen, den Einzelnen lebenslanges Lernen abzufordern, ohne dafür Sorge zu tragen, dass zunächst einmal ihr Recht auf und die Chance zur Teilhabe

daran erfüllt wird. Es geht, auf der strukturellen Ebene, um die Schaffung von Zugängen zu Ausbildung, Arbeit und Weiterbildung – und dann, auf der individuellen Ebene, um die Befähigung der Einzelnen, diese Zugänge auch tatsächlich wahrnehmen und die eigenen Bildungs- und Berufsbiografien im strukturell gesetzten Raum des Möglichen gestalten zu können.

„*Gute Arbeit umfasst für mich Gestaltungsmöglichkeiten in der Arbeit und Möglichkeiten zur Entwicklung meiner persönlichen und beruflichen Kompetenzen einschließlich einer gerechten Entlohnung – und nicht Arbeit um jeden Preis. Gute Arbeit ist für uns Menschen da und nicht umgekehrt. Gute Bildung ist als öffentliches Gut für alle Menschen organisiert und nicht nur für Privilegierte. Gute Bildung befähigt die Menschen sich in dieser Gesellschaft zu orientieren, in ihr politisch, ökonomisch und kulturell umfassend teilzuhaben und ihr Leben sowie ihre Arbeit in dieser Gesellschaft lebenswert zu gestalten.*“

Joachim Ludwig

3.4. Was sich ändern müsste

Auch wer prekäre Arbeit wegen ihrer oft verheerenden Konsequenzen für die in solchen Arbeitsverhältnissen Arbeitenden langfristig abschaffen will, kommt nicht umhin, sich unter den gegebenen Bedingungen dafür einzusetzen, dass die Gerechtigkeitslücke zwischen prekärer Arbeit und normaler, unbefristeter Vollzeitarbeit verringert wird. Zurück zu unserem Beispiel:

Leiharbeiter werden nicht nur in der Regel schlechter bezahlt als ihre Kolleginnen und Kollegen, die die gleiche Arbeit verrichten, haben nicht nur weniger Chancen auf Fort- und Weiterbildung; sie verbleiben auch, entgegen der Hoffnung auf den „Klebeeffekt“, überwiegend im Raum der Leiharbeit, aus dem sie dann von Zeit zu Zeit in Arbeitslosigkeit herausfallen. Es stellt sich hier die doppelte Aufgabe, einerseits Leiharbeit einzuschränken, andererseits die Bildungsmöglichkeiten und -angebote zu verbessern, um so die Gefahren von prekärer Beschäftigung und Exklusion wenigstens individuell zu verringern.

Strukturell verbessern lassen sich die Bedingungen für Erhalt und Entwicklung des Arbeitskraftangebots in Leiharbeit nur über den Weg stärkerer Regulierung der Arbeitnehmerüberlassung. Chancen der Inklusion über Leiharbeit können sich in arbeitsmarktpolitisch nennenswertem Umfang nur dann ergeben, wenn regulierende Politik das Dilemma der Interessendifferenzen angemessen bearbeitet, indem sie das Gleichgewicht legitimer Interessen aller Beteiligten herstellt.

Einschränkung der Leiharbeit durch Anhebung der Löhne, Wiedereinführung des Synchronisationsverbots und Verlängerung der Vertragslaufzeiten

Zunächst muss das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) nach der Novelle vom Frühjahr 2011, mit der im Wesentlichen nur der unmittelbare „Drehtüreffekt“ (Entlassung und Neueinstellung zu niedrigeren Löhnen in einer unternehmenseigenen Verleihgesellschaft) korrigiert wurde, weiter novelliert werden. Das AÜG muss derzeit ohnehin an die europarechtlichen Vorgaben der Leiharbeitsrichtlinie angepasst werden. Der Gesetzgeber sollte diese Verpflichtung dazu nutzen, die offensichtlichen Mängel des geltenden Leiharbeitsrechts zu beseitigen und die Weiterbildungsmöglichkeiten entscheidend zu verbessern. Einige zentrale Erfordernisse wollen wir hier aufzeigen.

- ➔ Dass jeder achte Beschäftigte in Leiharbeit „Aufstocker“ ist, dessen Lohn auf Kosten des Steuerzahlers im Rahmen von „Hartz IV“ erhöht werden muss (womit der Arbeitgeber Lohnkosten einspart), ist ein Skandal. Deshalb war zuallererst ein flächendeckender, allgemein geltender Mindestlohn als Sperre gegenüber der Absenkung der Löhne im Niedriglohnssektor einzuführen; nicht zuletzt auch, weil sonst die seit 2011 geltende unbeschränkte Freizügigkeit der Arbeitnehmer in der Europäischen Union mittelfristig dazu geführt hätte, dass Arbeitsmigration aus den Staaten Mittel- und Osteuropas zu bodenlosem Lohndumping in Deutschland genutzt wird. Der Mindestlohn ist mittlerweile auf dem Verordnungsweg probeweise eingeführt worden. Ob er in Zukunft entfristet und dynamisiert wird, bleibt zu beobachten.
- ➔ Vom Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit“ darf nicht, auch nicht in der Leiharbeit und auch nicht durch Tarifvertrag, abgewichen werden. Der Grundsatz der EU-Leiharbeitsrichtlinie ist in der Praxis nämlich nur durchzuhalten, wenn die bisher im AÜG gegebene Möglichkeit beseitigt wird, den Lohn durch Tarifvertrag abzusenken. Hier würde das Prinzip der Tarifhoheit gegen die fortschrittlicheren Bestimmungen der Europäischen Union ausgespielt und damit pervertiert. Auch hier scheint in jüngster Zeit einiges in Bewegung geraten zu sein – und bleibt zu beobachten.
- ➔ In der EU-Leiharbeitsrichtlinie von 2008 wird die Sicherung eines Gesamtschutzniveaus in der Leiharbeit gefordert. Hierzu bräuchte es neben der Einführung des Mindestlohns für alle Arbeitnehmer die Einführung eines verpflichtenden „Lohngitters“, durch das ein differenzierter Schutz auch zugunsten der Bezieher relativ höherer Löhne ermöglicht wird. Ohne ein solches Lohngitter würden die Leiharbeiter, welche in höher bezahlte Tätigkeiten vermittelt werden, auf den Schutz eines niedrigen allgemeinen Mindestlohns für Leiharbeit zurückgeworfen – die Einführung des Mindestlohns könnte sich dann für sie als Aufforderung zum Lohndrücken auswirken.
- ➔ Das Synchronisationsverbot ist wieder einzuführen. Die mit der Dauer der Überlassung an den Entleiher synchronisierte Befristung des Arbeitsvertrags zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer muss unzulässig sein, wie dies vor der verfehlten Hartz-Gesetzgebung schon geltendes Recht war. Der Verleiher muss den Leiharbeiter in der Regel unbefristet beschäftigen, auch wenn dieser zwischenzeitlich keinen Entleiher findet. Den Grundsatz der unbefristeten Beschäftigung enthält auch Erwägungsgrund 15 der EU-Leiharbeitsrichtlinie. Ein Abwei-

chen von diesem Grundsatz darf demzufolge nur *ausnahmsweise* möglich sein, wenn ein sachlicher Grund für die Befristung gegeben ist.

- ➔ Solange und wo unbefristete Verträge nicht gegeben sind, wäre an eine Art Risikoprämie zu denken, die vor allem die Unstetigkeit der Beschäftigungsverhältnisse etwas abfedert. Sie wäre wie etwa in Frankreich zusätzlich zum Mindest- bzw. Effektivlohn zu zahlen.
- ➔ Den Betriebsräten kommt die Aufgabe zu, ihr Informations- und Mitbestimmungsrecht bei Personalplanung und personellen Maßnahmen zu Koppelungsvereinbarungen zu nutzen, bei denen z.B. die Zustimmung zum Einsatz von Leiharbeitern an Konzessionen bei Arbeitszeitregelungen, Entfristungen o. Ä. gebunden wird.

Rahmenvereinbarungen des Zugangs zu Weiterbildung

Handlungsbedarf ergibt sich auch hier, über arbeitsethische Erwägungen hinaus, aus einem europäischen Auftrag. In der Europäischen Richtlinie 2008/104 EG über Leiharbeit werden die Mitgliedsstaaten und die Sozialparteien aufgefordert, Maßnahmen zu ergreifen, die geeignet sind, Leiharbeitern den Zugang zu Fort- und Weiterbildungsangeboten in den Leiharbeitsunternehmen auch in der Zeit zwischen den Überlassungen zu eröffnen und so deren berufliche Entwicklung zu fördern.

Die Expertenkommission „Finanzierung lebenslangen Lernens“ hat in ihrem Abschlussbericht darauf hingewiesen, dass wegen der vergleichsweise hohen Arbeitsmarktrisiken von Leiharbeitskräften künftig ein verstärktes Gewicht auf deren Qualifizierung gelegt werden soll. Die Kommission emp-

fiehlt mehrheitlich die Einrichtung eines Branchenfonds, der von den Sozialpartnern der Branchen verwaltet wird. Der Wissenschaftliche Beraterkreis hat sich ebenfalls bereits in der Vergangenheit für die Einrichtung betrieblicher Weiterbildungsfonds ausgesprochen. Aufgrund des dringenden Handlungsbedarfs in der Leiharbeit sollte die Errichtung von Weiterbildungsfonds gerade in dieser Branche

vorangetrieben werden. Regelungsbedarf besteht hier vor allem zu Folgendem:

„Gute Bildung ist in der Wissensgesellschaft eine Voraussetzung für gute Arbeit. Gute Arbeit ist, wenn jeder die Möglichkeit hat, seine Fähigkeiten und Kompetenzen zu entfalten und diese Arbeit auch so entlohnt wird, dass er/sie sich und seine/ihre Familie ökonomisch absichern kann.“

Ingrid Miethe

- ➔ die Verpflichtung zur Schaffung von Weiterbildungsfonds zur Förderung der Qualifizierung,
- ➔ die Höhe der Fondspflichtbeiträge,
- ➔ die paritätische Fondssteuerung,
- ➔ die Regelung des individuellen Anspruchs auf Weiterbildung mit Anspruchsentstehung, Dauer, Takt und Mitnahmeansprüchen bei Arbeitgeberwechsel,
- ➔ die Finanzierung, einschließlich eventuell anfallender Prüfungsgebühren und sonstiger mit der Qualifizierungsteilnahme unmittelbar zusammenhängender Kosten,
- ➔ die Entgeltfortzahlung,
- ➔ den Anspruch auf ein Qualifizierungsgespräch zur Ermittlung des individuellen Weiterbildungsbedarfs und zur Maßnahmeberatung.

Anerkennung informell und nicht-formal erworbener Kompetenzen und Schaffung lern- und kompetenzförderlicher Arbeit in prekärer Beschäftigung

Erwerbstätige lernen nicht nur in der formalen Weiterbildung, verstärkt lernen und entwickeln sie ihre beruflichen Handlungskompetenzen im Prozess der Arbeit und in der Lebenswelt. Dieser in weiten Teilen informelle, nicht bewusst und organisiert als Lernen angelegte Kompetenzerwerb findet wie in allen anderen natürlich auch in prekären Beschäftigungsverhältnissen statt. Er wird jedoch bisher kaum erfasst, bewertet und anerkannt. Die Folge ist, dass diese Kompetenzen zwar auch im Arbeitsprozess verwertet, aber nicht anerkannt und angemessen vergütet werden. Eine Option zur Verminderung von Ausschließungstendenzen besteht deshalb in einer stärkeren Anerkennung des informellen Lernens und der darüber in und bei der Arbeit erworbenen Kompetenzen.

Bestehende Ansätze und Verfahren zur Anerkennung nicht-formalen und informellen Lernens sind in ihrer Reichweite bisher eingeschränkt und finden bislang vor allem in den Sektoren prekärer Beschäftigung keine Berücksichtigung. Von der Anerkennung im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung sind die prekär Beschäftigten per se ausgeschlossen. Zwar gibt es eine Reihe von Kompetenzanalyseverfahren außerhalb von Unternehmen wie den ProfilPASS auf nationaler oder den EUROPASS auf europäischer Ebene, zwar dient die in diesen Validierungsverfahren vorgenommene Dokumentation der Kompetenzfeststellung, eine Anerkennung auf Bildungsgänge oder Berufsprofile und auch eine tarifver-

tragliche Anerkennung erfolgt bisher jedoch nicht. Im Sektor prekärer Beschäftigung, gerade dort, wo es nötig wäre, auch kleinste Lernfortschritte zu dokumentieren und anzuerkennen, sind die einschlägigen Kompetenzfeststellungsverfahren kaum bekannt und ihr Instrumentarium zu meist zu kompliziert.

Ansatzpunkte für die Gestaltung *betrieblicher* „Support“-Strukturen der Qualifizierung von Arbeitnehmern auch in prekärer Beschäftigung liegen aus arbeitswissenschaftlicher Perspektive in persönlichkeitsfördernder Arbeitsgestaltung, die Lernprozesse in der Arbeit unterstützt. Dazu gehören etwa:

- ➔ erweiterte individuelle und arbeitsgruppenbezogene Handlungsspielräume,
- ➔ angemessene zeitliche Spielräume,
- ➔ transparente und (mit-)gestaltbare Arbeitsbedingungen, die Ermöglichung körperlicher Aktivität, sinnlicher Erfahrbarkeit, unmittelbaren sozialen Kontakts und die

Erfahrbarkeit arbeitsbezogener Kooperation.

Auch dies könnte z.B. in Qualifizierungstarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen festgeschrieben und gesetzlich, so über ein Weiterbildungsgesetz, unterstützt werden.

Vor allem aber gilt es, endlich die Durchlässigkeit zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem zu fördern und durchzusetzen. Tatsächlich haben wir es nicht nur mit prekärer Beschäftigung, sondern auch mit

prekärer Bildung zu tun, wie sie sich in der Gliedrigkeit des Schulsystems, in den vielen Übergangsmaßnahmen zwischen Schule und Berufsausbildung und mangelnder Durchlässigkeit alltäglich zeigt. Der erste Schritt auf dem Weg, Exklusion durch Inklusion zu ersetzen, wäre die Bildungschancen der sozialen Milieus einander anzugleichen und so die

„*Gute Arbeit ist, wenn jeder Mensch die Chance hat, einer Beschäftigung nachzugehen, die ihn erfüllt, die er sich wünscht und in der er sich frei von Zwang und entsprechend der eigenen Kreativität entfalten kann. Gute Bildung ist, wenn jeder Mensch die gleiche Chance hat, sich fit zu machen für die Mitgestaltung der Gesellschaft und wenn die Gesellschaft dieses ohne Barrieren und starr definierte Normen akzeptiert.*“

Georg Spöttl

soziale Selektivität schon weit vor dem Einstieg in das Beschäftigungssystem zu verringern. In weiteren Schritten wäre der Unübersichtlichkeit im Bereich der beruflichen Weiterbildung unter Ausbau von Fortbildungsberufen und Stärkung des Berufsprinzips in der formalen und informellen beruflichen Weiterbildung entgegenzuwirken, nicht zuletzt die Öffnung der Hochschulen für die im Erwerbsleben Stehenden zu betreiben, die letztlich auch eher Exklusion Vorschub leisten, als dass sie Begabungs- und Leistungsgerechtigkeit förderten. Kurzgefasst: Es ist Durchlässigkeit auf allen Ebenen von (Weiter-)Lernen und Arbeiten, bis hin zum systematischen Wechsel zwischen Arbeits- und Lernzeiten, zu schaffen. So könnte „lebenslanges Lernen“ tatsächlich gefördert – und nicht nur, letztlich wirkungslos, mit dem faktischen Effekt der Exklusion, gefordert werden.

4. Wie Zukunft aussehen könnte

4.1. Verantwortung übernehmen für gute Bildung und gute Arbeit!

Verantwortung als Maxime wirtschaftlichen Handelns

Als die Finanzkrise, die inzwischen in weitere wirtschaftspolitische Handlungsfelder metastasiert ist, ihrem ersten Gipfelpunkt zusteuerte, verstärkte der Börsen-Mogul Georges Soros seinen Ruf: „Moral an die Börse!“ Aber welche Moral hatte er im Blick? Welche Orientierungen für ein gutes Leben kann eine ethische Reflexion bereitstellen?

Als der für die Bankenkrise zuständige Chefermittler im US-amerikanischen Kongress einen ehemaligen Banker fragte: „Raubt es Ihnen nicht den Schlaf, wenn Sie daran denken, was Sie angerichtet haben?“, erhielt er die Antwort: „Wir sind nicht verantwortlich, wirklich nicht. Sorry for that“. Die Finanzkrise sei wie ein Hurrikan. Der Vorstandschef der Deutschen Bank,

Josef Ackermann, drückte es so aus: „Wir sind alle irgendwie Getriebene der Märkte“. Die Abläufe im Wirtschaftsgeschehen und in der Welt der Arbeit sind aber keine Naturgewalten, denen man kaum etwas entgegensetzen kann, sondern Resultate von Entscheidungen, die von Menschen getroffen wurden und zu verantworten sind, selbst wenn sie sich gegenüber dem menschlichen Handeln weithin verselbständigt zu haben scheinen. Tatsächlich

Gerechte Arbeit heißt für mich: eine gerechte Entlohnung des Arbeitsergebnisses ohne jede Form der Diskriminierung, mit Arbeitsbedingungen, unter denen die Beschäftigten nicht nur als Produktions- und Kostenfaktoren gelten, sondern die ihnen Anerkennung und Chancen zur Persönlichkeitsentwicklung bieten.

Hartmut Seifert

zeigt die jüngste Euro-Krise zweierlei sehr deutlich: Erstens ist politisches Handeln durchaus in der Lage, die Spielräume der Finanzhaie zu beschneiden – wie sehr, das macht uns gerade die nicht unbedingt sozialistischer Experimente verdächtige Schweiz wieder vor, indem sie die Konvertibilität des Franken durch politisches Dekret beschränkt. Zweitens zeigt sie einmal mehr, dass „die Märkte“ Krisen und Katastrophen nicht nur nicht verhindern können, sondern dass sie existentiell notwendig sind für die Fortentwicklung der Märkte im neoliberalen Wirtschaftssystem. Die

ungeheuren Summen, die alltäglich um den Globus kreisen und die an keine reale Wirtschaft mehr gebunden sind, brauchen nämlich die „Blasen“, um die Gier nach Gewinnen und die Aussichten darauf befriedigen zu können, wo real keine Grundlage vorhanden ist. Die „Leerverkäufe“ stehen dafür beispielhaft. Und Blasen platzen nun einmal umso schneller, je mehr sie aufgeblasen werden.

Wirtschaftliches Handeln und die daraus resultierenden Folgen sind kein moralfreier Raum; sie unterliegen auch wirtschafts- und sozialetischer Bewertung. Die „Erfinder“ der Sozialen Marktwirtschaft des Rheinischen Kapitalismus wussten das noch. Die Protagonisten des entfesselten Finanzkapitalismus *wollen* davon nichts mehr wissen; sie setzen auf die Kurzlebigkeit des kollektiven Gedächtnisses und darauf, dass ihr permanentes Reden von der Allgewalt anonymer „Märkte“ Wirkung zeigt und sie aus der Verantwortung für ihr Handeln auf eben diesen Märkten und darüber hinaus entlässt.

Dass „Gier“ und „kriminelle Energie der Manager“ die Finanzkrise, wie in weiten Teilen der öffentlichen Meinung vermutet wird, verursacht haben, ist für Leute wie Hilmar Kopper, einen der Vorgänger Ackermanns, nur dumm und ärgerlich: „Ich kann das Wort Gier nicht mehr hören!“, sagt er. Haben diese Leute Recht? Wir meinen, dass es sich die Damen und Herren da etwas zu leicht machen. Sie müssen Verantwortung übernehmen für die verhängnisvollen wirtschaftlichen und sozialen Folgen ihres Tuns!

Zahlreiche Unternehmen, die sich in ihren Selbstdarstellungen als kommunikative Netzwerke verstehen, scheinen grundsätzlich bereit zu sein, eine solche Verantwortung für die Folgen ihres Tuns zu übernehmen. Sie reagieren damit auf gesellschaftliche und bildungspolitische Veränderungen. Sie haben bemerkt, dass der so genannte dynamische Einzelunternehmer, der ausschließlich in eigener Regie das Unternehmen führt, innovative Produkte auf den Markt bringt und innovative Produktionsverfahren ausdenkt, heutzutage in anonymen Gesellschaften durch eine Mehrzahl von Führungskräften abgelöst worden ist. Zudem haben sie registriert, dass junge Menschen, die die Schule und Hochschule verlassen haben, über Fähigkeiten verfügen, die sie in die Lage versetzen, kreativ mitzuarbeiten, mitzudenken und mitzuentcheiden. Im Lauf der Betriebszugehörigkeit haben sie sich Informationen angeeignet, die man von außen nur schwer einsehen kann, und Kompetenzen erworben, die sich von oben nicht steuern lassen. Hier setzen die Unternehmen mit Gegenstrategien

(„Wissensmanagement“, „flachen Hierarchien“) an – die dann im Verlauf selbst wieder durch neuen Wissenserwerb (im mehr oder weniger anarchischen Internet etwa) konterkariert werden können.

Der Begriff der „unternehmerischen Verantwortung“ hat in den vergangenen Jahren eine steile Karriere durchlaufen, Das „Prinzip Verantwortung“ lässt sich nur begrenzt gegen das „Prinzip Hoffnung“ ausspielen. Denn es soll in erster Linie auf die absehbaren zukünftigen Wirkungen gesellschaftlichen Handelns aufmerksam machen und für eine Folgenabschätzung technischer und wirtschaftlicher Entscheidungen werben. Es kann einen ökologischsozialen Imperativ formulieren: „Handle so, dass die Wirkungen deiner Handlungen verträglich sind mit der Permanenz menschlichen Lebens auf Erden“.

Verantwortung übernehmen heißt: sich die beabsichtigten und vorhersehbaren Folgen des eigenen Handelns zurechnen lassen und für sie einstehen. Der Begriff unterstellt eine personale Dimension und ist an die Selbstausslegung individueller Akteure gekoppelt. Angesichts der immer komplizierteren gesellschaftlichen Verflechtungen sollte diese „Singularisierung“ in gesellschaftlicher Verantwortung aufgehoben werden. Wer sich für andere interessiert, wird deren „Rederecht“ anerkennen. Wer sich die Sache anderer zu eigen macht, wird ihre Beteiligung ermöglichen. So spiegelt der Begriff der gesellschaftlichen Verantwortung der Unternehmen das verbreitete Bewusstsein, dass Menschen dialogische Lebewesen sind und sich wechselseitig in die Verantwortung rufen. Dieser Wechsel der Perspektive von der individuellen zur gemeinsamen Verantwortung erschließt der unternehmerischen Verantwortung drei Dimensionen:

➔ Den Markt im Blick

Wirtschaftliches Handeln heißt: mit knappen Mitteln seine Ziele zu erreichen. In einer weiten Auslegung ist solches Handeln eine allgemeine gesellschaftliche Tatsache, denn jede menschliche Entscheidung ist zumindest eine Verfügung über das knappe Gut der Zeit. Im engeren Sinn ist wirtschaftliches Handeln auf das gesellschaftliche Teilsystem der Wirtschaft bezogen, letztlich auf den Betrieb bzw. das Unternehmen. Der Unternehmer ist für eine präzise Kalkulation ebenso verantwortlich wie für die Innovation, die sich auf neue Güter und neue Verfahren erstreckt. Der Markterfolg wurde im Rheinischen Kapitalismus daran abgelesen, dass die Bedürfnisse der Kunden befriedigt, dadurch ein angemessener Gewinn er-

zielt, Steuern gezahlt und eine ansprechende Dividende ausgeschüttet und sichere Arbeitsplätze geschaffen werden konnten, die ein angemessenes Einkommen bieten. Im Finanzkapitalismus wurden Finanzkennziffern zum alleinigen Erfolgskriterium und Wertmaßstab eines Unternehmens.

➔ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite

Da die kostbarste Ressource eines Unternehmens neben Kapital und technischer Ausstattung das Arbeitsvermögen der Belegschaft ist, besteht die Verantwortung unternehmerischer Führungskräfte darin, neben den fachlichen Kompetenzen die humanen, kommunikativen, politischen und moralischen Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen zu kultivieren, ihre Teamfähigkeit zu erweitern und ihre Bereitschaft zu wecken, sich mit den Zielen und Verfahren des Unternehmens auseinanderzusetzen, querzudenken und sich betriebspolitisch zu engagieren. „Gute Arbeit“ beschränkt sich für abhängig Beschäftigte nicht auf den sicheren Arbeitsplatz und ein angemessenes Einkommen, sondern schließt ein, dass sie nicht lediglich als Produktionsfaktor eingestuft, sondern als Menschen respektiert werden – in einem guten Betriebsklima, in gelingender Kooperation mit Kolleginnen und Kollegen und in einem angstfreien Verhältnis zu den Vorgesetzten. Als Testfall unternehmerischer Verantwortung kann gelten, mit welcher Entschlossenheit die Führungskräfte dem Grundsatz der Beteiligung mündiger Wirtschaftsbürger im Unternehmen Geltung verschaffen. Es geht hier um die Anerkennung des Rechts der Beteiligung an der Gestaltung des Arbeitsplatzes, an solidarischer Interessenvertretung im Rahmen der Betriebsverfassung und der Mitbestimmung in den Aufsichtsorganen des Unternehmens.

➔ Die Zivilgesellschaft im Rücken

Unternehmen sind in demokratischen Gesellschaften weder wirtschaftliche Inseln noch exterritoriale Produktionszonen. Sie bestimmen die zivilgesellschaftliche Öffentlichkeit mit und sind gleichzeitig deren Resonanzboden. Die Lebensentwürfe alter und neuer sozialer Bewegungen – Demokratie als Lebensform, Solidarität der abhängig Beschäftigten, Gleichstellung der Frauen, ökologische Nachhaltigkeit, Abrüstung und Frieden sowie die Achtung der Menschenrechte – fließen über das Selbstverständnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in die Sphäre des Betriebs und des Unternehmens ein. Die im Unternehmen nachwachsenden Führungskräfte sind selbst Teil zivilgesellschaftlicher und sozialer Milieus und keine gesellschaftlichen Monaden.

Was in den Glanzbroschüren über unternehmerische Verantwortung zu lesen ist, entspricht nicht ohne Weiteres dem betrieblichen Alltag. Im betrieblichen Alltag werden die Widersprüche zwischen propagierter und praktizierter unternehmerischer Verantwortung manifest. Der Glanz der Werbebroschüren verblasst sehr schnell, wenn ihnen die Praxis der Unternehmen gegenübergestellt wird, die von den Möglichkeiten Gebrauch machen, die ihnen die Gesetzgebung zu Leiharbeit, befristeten und prekären Arbeitsverhältnissen, zur Zahlung von „Marktlöhnen“ anbietet, die durch Sozialleistungen aufgestockt werden müssen. .

Grenzen des Prinzips „Verantwortung“

Die Bereitschaft der Unternehmen, gesellschaftliche und bildungspolitische Verantwortung zu übernehmen, stößt offensichtlich an vier Grenzen. Tatsächlich entziehen sich die meisten Unternehmen ihrer Verantwortung und wälzen sie auf die ihnen vorgelagerten gesellschaftlichen Institutionen ab. So werden Kindergärten und Schulen für die mangelnde Lernfähigkeit und Lernbereitschaft der Auszubildenden verantwortlich gemacht. Die Bildungseinrichtungen reichen die Schuldzuweisung an die Eltern weiter, indem sie diesen vorwerfen, nicht früh und intensiv genug dem kognitiven Leistungsvermögen und der zukünftigen Beschäftigungsfähigkeit ihrer Kinder die nötige Aufmerksamkeit zu widmen. Dabei ist offenkundig, dass wirtschaftliche Einbindung und gesellschaftliche Beteiligung durch die Erwerbsarbeit und nicht durch die Schule erfolgen.

Die Unternehmen müssen ihrer Verantwortung für die Ausbildung Jugendlicher und die Weiterbildung Erwachsener gerecht werden und Lernräume und -chancen anbieten, die das unmittelbar verwertbare Wissen in soziale, politische und moralische Kompetenz einbetten.

Das Ausmaß der bei den Unternehmen einklagbaren Verantwortung korrespondiert nämlich mit der Reichweite des Handlungsspielraums. Der einzelne Unternehmer, der besonders komfortable Löhne zahlen, seine Aus- und Weiterbildungsangebote ausweiten oder besonders aufmerksam Umweltschäden vermeiden will, wird schnell aus dem Markt gedrängt, falls die Kollegen seinem verantwortungsvollen Handeln nicht folgen. Dem Markt sind dabei die Motive und moralischen Überlegungen der auf ihm Verkaufenden und Kaufenden völlig „unerheblich“, wie das Juristen wohl ausdrücken würden; er verfolgt keine Interessen, und er „treibt“ niemanden, wie die Jünger des Neoliberalismus dies immer und immer wieder predigen. Letztlich sind es immer Menschen, die dort handeln – Hedge-Fonds-

oder Unternehmensmanager zum Beispiel, Vorstände von Rating-Agenturen, die die Regeln definieren, wann Unternehmen oder Staaten als bankrott(gefährdet) zu gelten haben, Politiker, die die Rahmenbedingungen zugunsten der Zocker verändern, und Lobbyisten, die ihnen das nahe- oder gar in den Mund legen.

Anders ist es jedoch bei Unternehmen in einer marktbeherrschenden Stellung, aus der heraus sie souverän mit den Funktionsregeln des Marktes umgehen und sich spielerisch der Schaltstellen des Angebots und der Nachfrage bedienen. Sie spielen nicht bloß nach fremden Regeln, die ihnen von den staatlichen oder öffentlichen Organen auferlegt werden, sondern würfeln im Spiel um Regeln gemäß dem eigenem Interesse mit. Gemäß ihren erweiterten Handlungsspielräumen sehen sie sich verpflichtet, als Unternehmen Verantwortung zu übernehmen.

Schließlich unterliegt die Übernahme unternehmerischer Verantwortung dem freien Ermessen. Dies kann nicht eingeklagt werden, es fehlt ihm an allgemeiner Verbindlichkeit.

Deshalb sind zum Beispiel für die Kompetenzentwicklung der Mitarbeiter allgemein verbindliche Regeln zu formulieren, um die Rechte und Pflichten fair zu verteilen, damit nicht jene Unternehmen, die sich nicht selbst binden, Wettbewerbsvorteile aus dem Verzicht auf Fairness entstehen, und zu definieren, was die wirtschaftlichen Akteure einander schulden.

Grundnorm der Gerechtigkeit

Eine durchlaufende Tradition politischer Ethik kreist um den Schlüsselbegriff der Gerechtigkeit als der grundlegenden Ordnungsform der Gesellschaft. „Die Gerechtigkeit ist schöner als der Abend- oder Morgenstern“, findet Aristoteles. Aber selbst im Glanz eines solchen Urteils und der beeindruckenden Zeugnisse politischer Philosophie im Lauf der Zeiten ist „Gerechtigkeit“ als grundlegende Steuerungsform menschlicher Gesellschaften nicht unbestritten geblieben.

„*Gute Bildung und gerechte Arbeit sind unabdingbare Garantien für ein menschenwürdiges Leben. Gute Bildung ist die Voraussetzung für individuelle Partizipations- und Entwicklungschancen in einer demokratisch verfassten Gesellschaft, denn sie schafft das Fundament für Autonomie, Persönlichkeitsentwicklung und das Erkennen der eigenen Interessen und deren Durchsetzung mittels solidarischen Handelns.*“

Rolf Dobischat

Marktradikale Ökonomen bestreiten, dass soziale Gerechtigkeit für moderne Gesellschaften überhaupt eine sinnvolle Forderung sei. Traditionelle Gesellschaften seien durch inhaltliche, moralische und religiöse Überzeugungen zusammengehalten worden. In modernen Gesellschaften jedoch habe sich ein evolutionäres, rein formales Verfahren entwickelt, das in der Lage sei, das Handeln der Individuen optimal aufeinander abzustimmen. Dies sei der Markt, auf dem Güter freiwillig getauscht werden, die sich ohne Nötigung jedem oder jeder, die am Tausch beteiligt sind, als äußerst nützlich erweisen, ein Höchstmaß an Zufriedenheit bereiten und einen zwanglosen Interessenausgleich gewährleisten. Allerdings müssten ein rigoroser Wettbewerb gesichert sowie das private Eigentumsrecht und die Vertragsfreiheit garantiert sein. Aber alle Marktliberalen müssen zugeben, dass weder das Eigentumsrecht noch die Vertragstreue ein evolutionäres Ergebnis des Marktes sind. Sie sind vielmehr durch moralische Überzeugungen zustande gekommen, die sich erst im politischen Prozess durchsetzen (lassen) mussten, bevor sie sich in öffentlichen Rechtsnormen niederschlugen und so den Markt überhaupt erst funktionieren ließen, indem sie „Marktfreiheit“ garantierten.

Manche Systemtheoretiker halten die funktional ausdifferenzierten Teilsysteme der Gesellschaft für moralfreie Räume. Sie seien binär kodiert: die Wirtschaft etwa durch Zahlen oder Nicht-Zahlen, die Politik durch Regierungsmacht oder Opposition, die Wissenschaft durch wahr oder falsch, das Bildungssystem durch bestanden oder nichtbestanden. Durch moralische Kommunikation würden sie in ihrem reibungslosen Ablauf gestört. Folglich könne Ethik nur die Aufgabe haben, vor Moral zu warnen.

Aber wieso sollten sich wirtschaftliche Vernunft und moralische Überzeugungen zwingend ausschließen?

Markt- und Leistungsgerechtigkeit oder gleiche Gerechtigkeit?

Selbst wenn der Grundsatz der Gerechtigkeit als Grundnorm einer politisch geordneten Gesellschaft anerkannt ist, ist noch nicht entschieden, „welche“ Gerechtigkeit gemeint ist. Da die Menschen über unterschiedliche Talente und Energien verfügen, ist zu erwarten, dass die Ergebnisse ihres Handelns ungleich sind. Eine Gesellschaft sollte diese Ungleichheiten anerkennen und sogar fördern, weil deren Entfaltung nicht nur individuell, sondern auch gesellschaftlich nützlich ist.

Nun ist der Markt jene Steuerungsform, die beim Tausch von Gütern und Geld idealerweise auf eine strikte Gleichgewichtigkeit („Äquivalenz“) von Leistung und Gegenleistung ausgerichtet ist. Deshalb scheint für diejenigen, die sich auf Grund ihrer Kaufkraft und ihres Leistungsvermögens auf dem Markt durchsetzen können, der Grundsatz der Markt- bzw. der Tauschgerechtigkeit einen höheren Rang beanspruchen zu können als Verteilungs- oder Bedarfsgerechtigkeit. Die ideologische Untermauerung fand diese Sichtweise im neoliberalen Ansatz, der „Effizienzvorteile“ der Marktsteuerung postuliert.

Diese Überzeugung hat sich in den vergangenen dreißig Jahren derart ausgebreitet, dass auch alle öffentlichen Einrichtungen, etwa öffentliche Verwaltungen, Krankenhäuser, Schulen und Hochschulen sowie Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der privaten Marktsteuerung und der betriebswirtschaftlichen Kalkulation unterworfen werden. Den propagierten Nutzenvorteil genießen indessen nicht diejenigen, deren Leistungen nicht dem allgemeinen Standard entsprechen, die etwa psychosomatisch beeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Folglich sollte die Gesellschaft zwar Anreize setzen, damit individuelle Begabungen und Energien ausgeschöpft und mobilisiert werden. Sie sollte aber zugleich gesellschaftliche Risiken, deren Eintreten den Individuen nicht angelastet werden kann, solidarisch absichern.

Erst wenn die Bringschuld der Gesellschaft erbracht ist, kollektive Rahmenbedingungen zum Beispiel beruflicher Aus- und Weiterbildung für alle zu setzen, hat sie das Recht, an die individuelle Verantwortung der Einzelnen zu appellieren, ihre Chancen im Rahmen ihrer Möglichkeiten auch selbst in die Hand nehmen. Legitimerweise kann zum Beispiel lebenslanges selbstorganisiertes Lernen in Selbstverantwortung nur dann gefordert werden, wenn die Vorleistungen, die Rahmenbedingungen dazu schon erbracht sind: Die Forderung darf der Förderung nicht vorauslaufen. Erst wenn alle die gleiche Chance des Zugangs zu einer Aus- oder Weiterbildung haben, die ihren Interessen und Begabungen entspricht, werden sie in der Lage sein, ihre Bildungs- und Berufsbiografie und ein lebenslanges Lernen so zu gestalten, dass sie ihr Recht auf Beteiligung am gesellschaftlichen Leben einlösen können. Das marktradikale und wirtschaftsliberale Credo der Markt- und Leistungsgerechtigkeit ist nicht dazu angetan, die erforderlichen gleichen Startchancen herzustellen; seiner Ideologie nach verhält es sich ihnen gegenüber „neutral“. Faktisch hat es damit allerdings dazu beigetragen, dass die ungleiche Verteilung der Aus- und Weiterbildungs-

chancen mit dem Niedergang des Sozialstaats weiter zugenommen hat. Dass die Ungleichheit der Bildungschancen in Deutschland längst wieder wächst, gilt unter Bildungsexperten als Tatsache, ist statistisch vielfach belegt und wird auch von wirtschaftsnahen Bildungspolitikern eingestanden. Das provoziert die Überlegung, ob eine solche Situation als unveränderbar gelten muss und ob die sie legitimierenden, „passenden“ Gerechtigkeitsgrundsätze, wie die der Leistungs- und Marktgerechtigkeit, widerspruchlos hinzunehmen sind – oder ob Gerechtigkeit als kreativer Gegenentwurf zu einer Gesellschaft gedacht werden kann, deren Kennzeichen prekäre, Ausschluss und Armut befördernde Arbeits- und Ausbildungsverhältnisse sind.

Gerechtigkeit als Gleichheitsvermutung zu definieren, ist ein solcher kreativer Gegenentwurf gegen eine durch wachsende Polarisierung gekennzeichnete Gesellschaft. Aber der Grundsatz gleicher Gerechtigkeit stößt auf große Vorbehalte. Die Gesellschaft sei nicht die Eigentümerin eines verborgenen Reservoirs, wird eingewendet, aus dem sie individuelle Begabungen, die ein privates Eigentum sind, für gesellschaftliche Zwecke schöpfen könne. Dabei war denselben Kreisen in den Jahren der Expansion während des Wiederaufbaus gerade die Entdeckung und Förderung von „Begabungsreserven“ selbstverständlich, war es

gesamtgesellschaftlicher Konsens, Wachstum über die Entwicklung des „Humankapitals“ abzusichern und zu fördern.

Die Verfechter des Gleichheitsgrundsatzes irren, so lautet ein weiterer beliebter Vorwurf aus den konservativen Milieus, wenn sie meinen, eine aufwendige staatliche Bürokratie könne ein gleiches Bildungsniveau aller Bürgerinnen und Bürger herstellen. Denn sie trieben die weniger Talentierten, die sie in das Rennen um gesellschaftliche Positionen schicken, in eine aussichtslose

Aufholjagd, die auf einen Ausgleich zielt, der nie erreicht werden könne.

„Gute Arbeit zeichnet sich durch die Wertschätzung menschlicher Arbeit, sozial gerechte Einkommen, eine menschengerechte Arbeitsgestaltung und verbindliche Arbeitsplatzsicherheit aus. Gute Bildung bezieht fachliche, soziale, humane und kritische Kompetenzen ein, sie weist aber über diese im Sinne von Autonomie, Freiheit und Persönlichkeitsentwicklung hinaus und widerspricht dem Bild des Homo oeconomicus, das auch kompetenztheoretisch begründet wird.“

Peter Dehnbostel

Hat die Gesellschaft etwa ein Mandat, so wird dort gefragt, das ihr gestattet, das Schicksal oder die Schöpfung zu korrigieren, die eine unübersehbare Vielfalt auch von Begabungen und Leistungsvermögen hervorgebracht haben?

Gleichheit, ist demgegenüber einzuwenden, meint nicht Identität: Selbst Zwillinge sind gleich, aber nicht identisch. Menschen mögen qualitativ in einem Merkmal übereinstimmen, während sie in einer Vielzahl anderer Merkmale voneinander abweichen. Die Juristen formulieren es so: Gleiches soll gleich, Ungleiches ungleich behandelt werden. Die Gewerkschaften fordern gleichen Lohn für *gleiche* Arbeit. Gleichheit heißt also verhältnismäßige Gleichheit.

Was ist dann der Bezugspunkt der Gleichheit? In feudalen Gesellschaften ist es das moralische Verdienst, die gesellschaftliche Rangstellung oder die Funktion gemäß dem allgemeinen Nutzen. In demokratischen Gesellschaften dagegen ist es das individuelle Subjekt, die Person. Die Mitglieder einer demokratischen Gesellschaft gestehen sich wechselseitig das Recht zu, als Gleiche anerkannt und behandelt zu werden. Diese moralische Gleichheit ist die Grundlage der Achtung gleicher Menschenrechte – des Rechts auf gleiche Beteiligung (Mitbestimmung), auf gleiche wirtschaftliche, soziale, kulturelle Ansprüche (Grundsicherung), auf gleiche Freiheit (Selbstbestimmung). Gleichheit heißt hier, dass jede Person einen moralischen Anspruch darauf hat, mit der gleichen Rücksicht und Achtung behandelt zu werden wie jede andere. Jede/r ist von einem Standpunkt der Unparteilichkeit und der Allgemeinheit als autonomes Lebewesen zu achten und als Gleiche/r – nicht notwendig gleich – zu behandeln.

Der Grundsatz moralischer Gleichheit schließt reale Ungleichheiten bei der Güterausstattung, den Funktionsbefugnissen und kontrollierten Machtpositionen nicht aus. Aber er bildet einen kritischen Maßstab, der ihre relativen Grenzen in drei Dimensionen markiert:

1. sollten solche Ungleichheiten sich durch Gründe rechtfertigen lassen, die in tatsächlich persönlichen, nicht in „ererbten“ Leistungen, die in beruflicher Verantwortung und gesellschaftlichen Mandaten verankert sind, nicht aber in Einkommen, Vermögen, Rollenmustern oder im Herkommen und Lebensumfeld der Eltern.
2. sollte sich allgemeine Chancengleichheit nicht in formal gleichen

Startbedingungen erschöpfen. Denn ungeachtet unterschiedlicher Talente und Anstrengungen sollten die Individuen neben den gleichen Startchancen *für* den Lauf auch die gleichen Erfolgschancen *während* des Laufs behalten, indem die Zufallsergebnisse der natürlichen und gesellschaftlichen Lotterie fortlaufend real ausgeglichen werden. Und

3. sollten demokratische Gesellschaften mit den Schwächen individueller Verantwortung nachsichtig umgehen. Denn „natürliche“ Beeinträchtigungen lassen sich selten trennscharf gegen soziale Benachteiligungen abgrenzen, die durch gesellschaftliche Verhältnisse bedingt sind.

Folglich kann der Grundsatz moralischer Gleichheit in diesen drei Dimensionen als eine gesellschaftliche Verpflichtung gelesen werden, gesellschaftliche Verhältnisse und insbesondere wirtschaftliche Ungleichheiten gegenüber denjenigen zu rechtfertigen, die am schlechtesten gestellt sind. Ihnen sollte eine Art „Vetorecht“ zukommen, wenn bestimmt wird, bis zu welchem Grad Ungleichheiten der Einkommen und Vermögen oder des Bildungsniveaus als mit dem Grundsatz moralischer Gleichheit vereinbar gelten.

Im kapitalistischen Unternehmen liegt die Entscheidungsmacht bei den Kapitaleignern. Deshalb gelten sie als berechtigt, den größeren Anteil der unternehmerischen Wertschöpfung als Entschädigung für die Ressource Kapitaleinsatz zu beanspruchen, während sie den Anteil der drei übrigen Ressourcen, des Arbeits-, Gesellschafts- und Naturvermögens, als Kosten definieren, die möglichst gering zu halten und mit einem Entgelt abzufinden sind, das – relativ beliebig – unterhalb des Beitrags liegt, den diese Ressourcen für die gemeinsam erwirtschaftete Wertschöpfung geleistet haben. Die Aneignung von Arbeitskraft in Form von Löhnen, von Naturressourcen in Form von Umweltabgaben und von Gesellschaftsvermögen in Form von Steuern wird unter Wert entgolten.

Kann es unter kapitalistischen Verhältnissen überhaupt gute und gerechte Arbeit sowie einen fairen Zugang zur Aus- und Weiterbildung, die der Begabung und Leistung derer entspricht, die an Arbeit und Bildung interessiert sind?

Ja, wenn unter „Kapitalismus“ bloß ein ökonomisches Funktionsgerüst verstanden wird, das aus marktwirtschaftlichem Wettbewerb, einem hohen

Technikeinsatz aus vorweg geleisteter Arbeit, einer elastischen Geldversorgung, einer vorwiegend privaten Unternehmensorganisation und dem Profit als Indikator betriebs- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität besteht. Nein jedoch mit gleicher Entschiedenheit, solange dieses ökonomische Funktionsgerüst in ein strukturell verfestigtes primäres Machtgefälle eingebettet ist, insofern einer gesellschaftlichen Minderheit gestattet wird, über den größten Teil des Sach- und Geldvermögens zu verfügen, während die Mehrheit der Bevölkerung bloß ihr Arbeitsvermögen hat, um den Lebensunterhalt zu verdienen. Dem konzentrierten Privateigentum an Produktionsvermögen steht die Lebenslage abhängiger Arbeit gegenüber. Das Entscheidungsmonopol im Unternehmen wird denjenigen zugewiesen, die Eigentümer der Produktionsmittel sind oder darüber verfügen. Dieses primäre Machtgefälle im Unternehmen überträgt sich auf den Arbeitsmarkt, das heißt auf die Verhandlungspositionen der Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Auf den Gütermärkten treten die Produzenten meist stärker organisiert und konzentriert auf als die in der Regel atomisierten Verbraucher. Und an der Nahtstelle zwischen der monetären und realwirtschaftlichen Sphäre verfügt das Bankensystem über eine Geld- und Kreditschöpfungsmacht, mit der das Produktionsniveau und die Richtung der Produktion vorweg bestimmt werden. Die Schieflage wirtschaftlicher Macht beeinträchtigt die Chance, guter und gerechter Arbeit sowie die fairen Chance einer guten Aus- und Weiterbildung.

Die Bändigung kapitalistischer Machtasymmetrie kann dadurch erreicht werden, dass der Staat aus der Geiselhaft der Großbanken und Industriekonzerne befreit, die Verhandlungsmacht der Gewerkschaften beim Abschluss von Tarifverträgen gestärkt, die Schutzfunktion des individuellen Arbeitsrechts wieder hergestellt, die solidarischen umlagefinanzierten Sicherungssysteme gefestigt und die Belegschaften sowie die öffentliche Hand gleichrangig neben den Kapitaleignern an der Entscheidungsmacht im Unternehmen beteiligt werden. Ohne eine Demokratisierung des Kapitalismus, ohne Korrekturen an dem Entscheidungsmonopol der Kapitaleigner sind gute und gerechte Arbeit sowie faire Bildungs- und Ausbildungschancen für alle eher unwahrscheinlich. Sie bleiben auf kollektives Betteln angewiesen.

Bildung und Ausbildung als öffentliche Güter

Folgen einer nicht korrigierten kapitalistischen Verteilungsregel sind zum einen die in jüngerer Zeit immer extremere Schieflage der privaten Einkommens- und Vermögensverteilung, zum andern der Kontrast zwischen

der Verschuldung der öffentlichen Haushalte und der Gläubigerposition der privaten Geldgeber, insbesondere der Banken und Fonds. Folge ist auch die sich verstärkende Erpressbarkeit eines Staates, der die Interessen privater Großkonzerne und marktbeherrschender Banken bedient und sich nicht zuletzt deshalb von den vitalen Interessen der Bevölkerung immer weiter entfernt, weil er immer weniger in der Lage ist, öffentliche Güter öffentlich bereitzustellen. Als Folge ihrer zunehmenden Aneignung durch privates Kapital zur Anreicherung seiner selbst mangelt es zunehmend an der Bereitstellung ehemals als selbstverständlich geltender öffentlicher Güter – so auch in der Form von Bildungsangeboten an alle. Stattdessen verkaufen zunehmend private Anbieter Bildungsangebote an vergleichsweise wenige Privilegierte, die mit der Kaufkraft ausgestattet sind, die nötig ist, um sich diese Bildung zu kaufen. Bildung aber ist keine Ware!

Der Grundsatz gleicher Gerechtigkeit ist mit bildungspolitischen Folgerungen verbunden, die dem Staat ein starkes Gewicht bei der Verteilung der volkswirtschaftlichen bzw. unternehmerischen Wertschöpfung zuweisen. Die Grunddimensionen der Aus- und Weiterbildung der Bürgerinnen und Bürger sind an grundrechtliche Ansprüche gekoppelt. Sie sollen jedem Mitglied der Gesellschaft zugänglich sein, sind also quasi-öffentliche Güter. Im Unterschied zu privaten Gütern, die dem Ausschließungsprinzip unterliegen, weil der- oder diejenige, der sie – auf dem jeweiligen Markt – erwirbt, berechtigt ist, andere von deren Nutzung auszuschließen, können öffentliche Güter gemeinsam genutzt werden. Da sie privatwirtschaftlich in der Regel nicht angeboten werden, sind sie öffentlich bereitzustellen, oder ihre Bereitstellung hat, wenn sie privat erfolgt, unter öffentlicher Aufsicht und Kontrolle stattzufinden. Das Ergebnis öffentlicher Aus- und Weiterbildung ist kein ausschließlich privates Eigentum, weil die eigene Bildungsanstrengung nur einen Teil der Leistungen ausmacht, die zu dem Bildungsergebnis beigetragen haben. Ein ebenso beträchtlicher Teil besteht aus Vorleistungen, die Lehrer und Erzieherinnen, Schulen und Betriebe beigesteuert haben.

Indem eine demokratische Gesellschaft ein Grundniveau von Bildung zu einem öffentlichen Gut deklariert, auf das jeder Bürger und jede Bürgerin einen Rechtsanspruch hat, ist der Staat verpflichtet, die Exklusionseffekte der kapitalistischen Verteilungsinstitution – des Marktes – für bildungspolitische Zwecke zu korrigieren.

Gleiche Gerechtigkeit mag schöner sein als der Abend- und Morgenstern. Doch es bleibt zu hoffen, dass sie sich nicht so weit aus der Gesellschaft entfernt wie die Sterne auf ihrer Bahn um die Sonne.

4.2. Alternative Realitäten

Wir wollen unsere Überlegungen zu guter Bildung für gute Arbeit abschließen mit einem Plädoyer für das Gegen-den-Strich-Denken. Es tut Not, meinen wir, sich daran zu erinnern, dass die einfache Verlängerung des Immer-schon-Dagewesenen an ihre Grenzen stößt – an die Grenzen eben, die uns das Denken in Kategorien der alltäglichen Lebensbewältigung setzt.

Zukunftsdenken

Die Vorstellung, dass andere Welten möglich sind als die, in der man lebt, hat eine Quelle im utopischen Denken. Als älteste Quellen des Zukunftsdenkens sind uns religiös-mythische Weltansichten überliefert, die auf das Goldene Zeitalter oder auf das wiederzugewinnende Paradies zurückblicken. Die Sorge um Subsistenzsicherung war dort unbekannt. Erst die Vertreibung aus dem Paradies nach dem Sündenfall von Selbsterkenntnis und Aufklärung machte Arbeit im „Schweiß des Angesichts“ nötig. Ähnlichen Ideen hing noch die dem Zeitalter der „Aufklärung“ unmittelbar folgende romantische Zivilisationskritik des 18. und 19. Jahrhunderts nach. Gegen die Dynamik des aufgekommenen alles auflösenden Kapitalismus richtete man den Blick auf eine idealisierte Vergangenheit.

„Die politischen Parolen von der ‚Bildungsrepublik Deutschland‘ suggerieren jungen Menschen, dass nicht eine sichere, unbefristete Beschäftigung mit einem angemessenen Einkommen der zentrale Schlüssel gesellschaftlicher Beteiligung sei, sondern ein hoher Bildungsgrad. Dabei gilt immer noch unverändert: ‚Learning by doing‘ – und nicht ‚Doing by learning.‘

Friedhelm Hengsbach

Um Verantwortung in und um Gesellschaft ging es den Utopisten der beginnenden Neuzeit. Der Lordkanzler Thomas Morus des englischen Königs Heinrich VIII. stellt in seinem Reisebericht von der fiktiven Insel „Utopia“ – daher der Name „Utopie“ – den Ort Nirgendwo vor, der sich, weit genug

entfernt vom Zugriff von Index und Inquisition, durch die Abschaffung des Privateigentums und der Geldwirtschaft auszeichnet, durch Begrenzung der Arbeitszeit, durch Gleichwertigkeit von Kopf- und Handarbeit sowie durch gleiche Ausbildung und Anerkennung von Frauen und Männern. Die tägliche Arbeitszeit der „Utopier“ ist auf sechs Stunden begrenzt: „drei vor Mittag, nach denen sie zum Essen gehen; nach der Mahlzeit ruhen sie zwei Nachmittagstunden, widmen sich dann wiederum drei Stunden der Arbeit und beschließen das Tagwerk mit dem Abendessen“. Die meisten nutzen die gewonnene Zeit „zu geistiger Weiterbildung. Es ist nämlich üblich, täglich in den frühen Morgenstunden öffentliche Vorlesungen zu halten, die anzuhören eigentlich nur diejenigen verpflichtet sind, die ausdrücklich für ein wissenschaftliches Studium ausersehen wurden; indessen strömt aus jedem Stande eine sehr große Menge von Männern wie auch Frauen herbei, um ihrem jeweiligen Interesse entsprechend, diese oder jene Vorlesung zu hören“. Das scheint alles gar nicht so weit entfernt von aktuellen Visionen von menschenwürdiger Arbeit und Gesellschaft.

Während solche Utopien ein breites Spektrum positiver wie negativer Modelle entfalteten, die gerade durch die teilweise Ablösung von der Realität des Alltags und alltäglicher Herrschaft denkbar wurden, versuchten die evolutionstheoretischen Entwürfe der Philosophie und der Gesellschaftswissenschaften Gesetzmäßigkeiten zu ergründen, aus deren Wirken die weitere Zukunft entstehen könnte. Sie setzten zumeist auf die Verlängerung eines ungebrochenen Fortschritts und auf ein unbegrenztes Wachstum menschlicher Fähigkeiten durch Technik und Wissenschaft. Diese Ideen setzen sich in der politischen Programmatik von Bewegungen, Parteien und Gruppen fort. Die Deklaration der Menschenrechte, die Französische Revolution, das Kommunistische Manifest hatten zum Ziel, das reale Leben auf menschenwürdige Weise zu verändern.

Dann aber wurde das Ende der großen Erzählungen ausgerufen. Den Umschlag der Zukunftshoffnungen in existentielle Ängste kennzeichnen die Anti-Utopien des 20. Jahrhunderts, die mit Namen wie Jewgenij Samjatin, Aldous Huxley oder George Orwell verbunden sind: Hauptmotiv dieser „negativen Utopien“ war es, vor schlimmen Entwicklungen zu warnen und zum Umdenken und Umschwenken aufzurütteln.

Die Futurologie entwickelte später Szenarien, die auffällige Erscheinungsformen in die Zukunft verlängern; sie operieren also mit Extrapolationen solcher Phänomene. Ossip K. Flechtheim, einer ihrer profiliertesten Ver-

treter, bezeichnete es einmal als die Aufgabe der Futurologie, sich selbst zu widerlegen – indem sie eben aufzeige, wohin das Schiff fährt, wenn nicht gegengesteuert wird. Die seit Beginn der 1970er Jahre entwickelten Weltmodelle über die „Grenzen des Wachstums“ und die Prognosen des „Club of Rome“, dessen damals als negativ überzogen wahrgenommene Zukunftsszenarien – die Zukünfte der Vergangenheit – sind zum Teil von der Wirklichkeit unserer Gegenwart auf der falschen Seite überholt worden.

Dabei zeichnen sich Konturen des Kommenden ab. Aussagen über die Zukunft können sich auf zwei Typen von Ausschließungen stützen: Erstens ist es nahezu ausgeschlossen, dass die uns gegenwärtig beunruhigenden Probleme (Erwerbslosigkeit, Bevölkerungsexplosion, Umweltkatastrophen) plötzlich, von heute auf morgen, gelöst werden. Zweitens erscheint es fast ausgeschlossen, dass auf kürzere Sicht gesellschaftliche Institutionen oder Konstellationen entstehen, die über eine angemessene und hinreichende Problemlösungskapazität verfügen. Dennoch müssen wir die Grenzen des alltäglichen Denkens überschreiten, wenn wir die Potentiale unserer Zukunft ausloten und uns

- ➔ einerseits nicht darauf verlassen wollen, dass die „gute alte Zeit“ schon irgendwie, vielleicht „modernisiert“, wiederkommen wird, oder uns,
- ➔ andererseits nicht selbstzerstörerischem Pessimismus ausliefern wollen, der, wie uns die Geschichte gelehrt hat, leicht in menschenverachtende totalitäre Systeme umschlagen kann.

Konkrete Utopien

Ziel „konkreter“ Utopien (Ernst Bloch) ist es, die Selbstverständlichkeiten des Bestehenden zwar aufzubrechen und die Vielfalt des zukünftig Möglichen aufzuzeigen, ohne dabei aber den Bezug zum Machbaren zu verlieren. Der Sozialphilosoph Rolf Schwendter hat vor einiger Zeit eine solche Utopie vorgelegt. Sie könnte als Anregung dienen, über Zukunft wieder einmal neu nachzudenken.

Beschrieben wird die „Produktionseinheit Föhrenwald“ in einer „Reportage aus dem Jahre 2043“ als Großkommune in einer Mischung zwischen Öko-Hightech und kreativer Aktivität. Die Gesellschaft ist dort nach dem Räteprinzip organisiert. Die dezentralen Einheiten von etwa 500 Menschen sind global vernetzt. In Brüssel steht ein „Europlan-Computer“, der die Leistungen und Forderungen der einzelnen Kommunen verrechnet. Die einzelnen Produktionseinheiten sind spezialisiert und tauschen ihre Produkte

untereinander aus. Selbstverständlich gibt es Diskussionen über die Zuweisungen und entscheidende Video-Konferenzen und Schlichtungen.

Die Menschen leben in verschiedenen Wohnformen; Standard ist die 3-Generationen-Wohngemeinschaft. Die Kinder haben mehrere Bezugspersonen und werden in offenen Kindergärten betreut. Auch die Hauspflege der Kranken und Alten wird gemeinschaftlich organisiert. Alle wechseln täglich mehrmals die Arbeit; so wird Arbeitsteilung durch Rotation überwunden. Arbeitswechsel und Arbeitszeitverkürzung schaffen Spielräume für Lernzeiten. Die Menschen vervollkommen sich durch lebensentfaltende Bildung in Generationen übergreifenden Lernorten nach dem Prinzip polytechnischer Bildung. Alle sind zugleich Lernende und Lehrende.

Die Beispiele der „Produktionseinheit Föhrenwald“ sind überzeichnet genug, um die Gefahr, dies alles als Blaupause der Zukunft zu nehmen, wie es so manche Utopie in der Geschichte der Zukunftsentwürfe nahelegte und in reiner Umsetzung eher erschreckend und unmenschlich wirken mochte, gar nicht erst aufkommen zu lassen. Hier wird nicht die Rückkehr ins oder die Ankunft im Paradies gepredigt. Der Rückgriff auf die Ge-

schichte utopischer und programmatischer Weltentwürfe könnte aber das Denken in Alternativen anregen, Vorstellungen darüber, was und wie es anders sein könnte. Wie sich das im Einzelnen umsetzt, ist nicht verordenbar. Vielmehr ist die Frage, wie wir leben wollen, wie wir also unsere Zukunft gestalten, nur gemeinsam lösbar. Sie ist das zentrale Thema demokratischen Diskurses.

Das schließt ein, die Schattenseiten bestehender Diskriminierungen, Ausgrenzungen, Stigmatisierungen auszuleuchten und offenzulegen. Wenn nämlich Demokratie mit zu hoher gesellschaftlicher Un-

„Gerechtigkeit ist ein Möglichkeitsbegriff, der abzielt auf den Abbau von Privilegien und die Beseitigung von Barrieren. Die Rede von der ‚Illusion‘ der Chancengleichheit‘ offenbart ein tief liegendes Rechtfertigungsproblem, das unauflösbar bleibt, solange soziale Hierarchie fortbesteht und Begründungskriterien dafür nicht gefunden werden können. Gerechtigkeit bleibt gebunden an das Konzept der Gleichheit als Teilhabe an der Verfügung über gesellschaftlichen Reichtum. Bildungsteilhabe ist dafür wesentliche Voraussetzung.“

Peter Faulstich

gleichheit belastet wird, gerät sie in Gefahr. Der Abstand zwischen „oben“ und „unten“ nimmt in unseren Gegenwartsgesellschaften in einer Weise zu, die von immer mehr Menschen als ungerecht empfunden wird. Die Zunahme prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen ist ebenso wenig demokratisch wie wachsende Armut, die Ausgrenzung von Migrant*innen und Minderheiten oder zerfallende Kommunen. Kern von „Demokratie-Kompetenz“ sind Wahrnehmung und Bekämpfung von Ungleichheit und Ungerechtigkeit. Zukunft bestimmt sich dann in der Abschaffung von Zuständen, die nicht sein sollen. Das Programm „Gute Arbeit“ bedeutet zunächst, schlechte Arbeit zu beseitigen. Die Idee „Guter Bildung“ heißt, bloßes Training von Fertigkeiten zu überschreiten und Schlüsselkompetenzen zu fördern, die die Teilhabe an Gesellschaft und erarbeiteten Gütern ermöglicht.

Die Gewerkschaften haben immer schon auf die Gestaltung menschenwürdigen Arbeitens und Lebens gesetzt. Der DGB hat sein aktuelles Grundsatzprogramm „Die Zukunft gestalten“ 1996 beschlossen. Zur „Zukunft der Arbeit“ heißt es da: „Die Durchsetzung des Rechts auf Arbeit, eigenverantwortliches und vielseitiges Arbeiten für jede Arbeitnehmerin und jeden Arbeitnehmer, eine humane Verteilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit durch weitere Arbeitszeitverkürzungen sowie eine gerechte Verteilung der Einkommen sind die zentralen Ziele gewerkschaftlicher Politik.“ Bildung sei dafür „eine unverzichtbare Grundlage“, ihr Ziel, „die Fähigkeit zu kritischem, selektivem, orientierendem Umgang mit Wissen zu vermitteln sowie zu Solidarität und Toleranz zu erziehen [...] Die fortgeschrittene Zerstörung der Natur, die Endlichkeit stofflicher Ressourcen machen einen neuen Fortschrittsbegriff nötig. Nicht, dass alles machbar wird, ist das Ziel von Bildung, sondern Menschen, die kritisch und verantwortlich mit den Möglichkeiten von Wissenschaft umzugehen gelernt haben. [...] Sie bedeutet mehr als die Anpassung an technologische Entwicklungen oder die kurzfristigen Anforderungen des Arbeitsmarktes.“

Das gilt es zu erinnern.

Der Wissenschaftliche Beraterkreis



Dr. Reinhard Bahnmüller
Forschungsinstitut für Arbeit,
Technik und Kultur, Universität
Tübingen



Dr. Axel Bolder
Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Gerhard Bosch
Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Peter Dehnbostel
Helmut-Schmidt-Universität,
Hamburg



Prof. Dr. Rolf Dobischat
Universität Duisburg-Essen



Prof. Dr. Peter Faulstich
Universität Hamburg



Dr. Dieter Gnahs
Deutsches Institut für
Erwachsenenbildung, Bonn



Prof. Dr. Friedhelm Hengsbach
Katholische Akademie
Rhein Neckar, Ludwigshafen



Prof. Dr. Joachim Ludwig
Universität Potsdam



Prof. Dr. Rita Meyer
Universität Hannover



Prof. Dr. Ingrid Miethe
Universität Gießen



Prof. Dr. Bernhard Nagel
Universität Kassel



Prof. Dr. Oskar Negt
Universität Hannover



Dr. Edgar Sauter
Bundesinstitut für
Berufsbildung, Bonn



Prof. Dr. Hermann Schmidt
Bundesinstitut für
Berufsbildung, Bonn



Dr. Hartmut Seifert
Hans-Böckler-Stiftung, Wirt-
schafts- und Sozialwissenschaft-
liches Institut, Düsseldorf



Otto Semmler
Vizepräsident der Bundesanstalt
für Arbeit a. D., Nürnberg



Prof. Dr. Georg Spöttl
Institut für Technik und
Bildung, Universität Bremen

Herausgeber:

Vorstand ver.di
Bereich Berufsbildungspolitik
Paula-Thiede-Ufer 10
10179 Berlin

Vorstand IG Metall
Ressort Bildungs- und
Qualifizierungspolitik
Wilhelm-Leuschner-Straße 79
60329 Frankfurt am Main

Redaktion:
Mechthild Bayer, Dr. Roman Jaich,
Dr. Klaus Heimann

Gestaltung:
Werbeagentur Zimmermann GmbH,
Frankfurt am Main

Druck:
Druckhaus Dresden GmbH, Dresden
Berlin/Frankfurt am Main,
Februar 2012

Koordinierung und Leitung des Wissenschaftlichen Beraterkreises:



Mechthild Bayer
ver.di, Berlin



Dr. Klaus Heimann
IG Metall, Frankfurt/Main



Dr. Roman Jaich
Wissenschaftler, Berlin

Das wollen wir erreichen:

- ➡ **bessere Bildung**
- ➡ **mehr Bildung**
- ➡ **gerechte Bildung**
- ➡ **mehr öffentliche (gesellschaftliche) Verantwortung**
- ➡ **eine berufliche Bildung**
- ➡ **mehr lernförderliche Arbeit**
- ➡ **Bildung als starker gesellschaftlicher Zusammenhalt**
- ➡ **Beruflichkeit bewahren**
- ➡ **eine kraftvolle Berufsbildungspolitik der Gewerkschaften**