

EINKOMMEN

ARBEIT AUFWERTEN





AUSKOMMEN
GARANTIEREN,
LEISTUNG
HONORIEREN

WO STEHEN WIR?

So verkürzt es wäre, Erwerbstätigkeit nur als Mittel zum Gelderwerb zu sehen, so naiv wäre es, zu ignorieren, dass Menschen auf eine *materielle Absicherung* ihrer Existenz angewiesen sind und hierfür Einkommen erzielen müssen. Auch wenn sie sich über eine besondere Qualifikation, die am Arbeitsmarkt und im Unternehmen erreichte Position oder ihre soziale Vernetzung absichern können, so bleiben sie dennoch stets auf die Nachfrage nach ihrer Arbeitskraft angewiesen. Die *Bezahlung der Arbeit* ist und bleibt also entscheidend in der Aushandlung zwischen den Beteiligten. Dies gilt für abhängig Beschäftigte und für Selbstständige gleichermaßen. Auch Freiberufler/innen, Crowdworker/innen oder Künstler/innen, denen zumeist hohe Freiheitsgrade in ihrer Tätigkeit zugeschrieben werden, müssen ihr Einkommen sicherstellen und sichern sich dabei über Verträge, Patente oder Verwertungsrechte ab.

ERBEN ENTSCHEIDET ÜBER CHANCEN. Neben den Einkommen entscheidet auch das *Vermögen* darüber, welche finanziellen Spielräume zur Verfügung stehen; Aussichten auf Erbschaften eröffnen nur einem Teil der Gesellschaft Planungsspielräume für die Zukunft. Die Vermögensübertragungen aus Erbschaften beliefen sich im Jahr 2014 auf 38 Milliarden Euro, aus Schenkungen auf 71 Milliarden Euro. Damit erhöhte sich laut Statistischem Bundesamt das geerbte und geschenkte Vermögen gegenüber dem Vorjahr um 55 Prozent. Betriebsvermögen stellte nur 45 Prozent des vererbten Vermögens dar; der Rest war Privatvermögen. Das Vererbungsvolumen dürfte in den kommenden Jahren massiv ansteigen: Für den Zeitraum 2012 bis 2027 wird es für die mindestens 70-jährigen in Höhe von insgesamt 1,45 Billionen Euro angegeben (STATISTISCHES BUNDESAMT 2015a; GRABKA/TIEFENSEE 2017). Personen, die über ein Vermögen von mehr als einer Million Euro verfügen, erben nicht nur häufiger, sondern sie erzielen auch überdurchschnittliche Haushaltseinkommen.

FRAUEN HABEN WENIGER GELD. Generell besteht ein großes Gefälle zwischen den Geschlechtern: Frauen erzielen im Durchschnitt niedrigere Erwerbseinkünfte als der Partner. Dies liegt zumeist an der Arbeitsteilung in Familien und dem Umfang der Erwerbsarbeit von Frauen. Zugleich weisen die Segmente des Arbeitsmarktes, in denen überwiegend Frauen beschäftigt sind, zu einem großen Teil niedrigere Stundenlöhne auf; ein Teil der Arbeitsangebote wird hier darüber hinaus nur im Niedrigstundenbereich unterbreitet (z.B. im Handel). Alleinerziehende haben in Deutschland das größte Armutsrisiko (PABST/ASMUS 2017).¹

DIE EINKOMMENSSPREIZUNG WIRD ZUM POLITIKUM. Die Diagnose einer »starken Mitte« in Deutschland, in der Ernährerlöhne das Auskommen ganzer Familien sicherten und regelmäßige Tarifierhöhungen stattfanden, wurde spätestens ab dem Jahr 2000 von der Realität überholt. Die Einkommensschere hatte sich immer weiter geöffnet, sodass Prekarisierung und Ungleichheit zu Dauerthemen wurden.

Die Einkommen der privaten Haushalte sind von 1991 bis 2014 zwar insgesamt um 12 Prozent gestiegen, doch verlief die Entwicklung in den Einkommensgruppen sehr unterschiedlich: Die mittleren Einkommen nahmen um mehr als acht, die höchsten jedoch um bis zu 26 Prozent zu. Die unteren Einkommen hingegen gingen real zurück (GRABKA/GOEBEL 2017). Im europäischen Vergleich zeigt sich, dass Deutschland mit 23 Prozent aller Beschäftigten einen der größten Niedriglohnsektoren aufweist. Der Niedriglohnsektor² stagniert auf hohem Niveau (MÖLLER 2016).

DIE URSACHEN SOZIALER SPREIZUNG SIND VIELFÄLTIG. Grund für die gewachsene Einkommensungleichheit sind u.a. die Expansion von Beschäftigungsverhältnissen jenseits der Vollzeitarbeit (→ **ERWERBSTÄTIGKEIT**) und die Ausweitung des Dienstleistungssektors, in dem in einigen Bereichen deutlich niedrigere Entgelte als in der Industrie gezahlt werden. Daneben fallen auch Bewegungen am Arbeitsmarkt ins Gewicht. Innerhalb der Branchen haben Entlohnungsunterschiede zwischen Unternehmen zugenommen, sodass sich Beschäftigte auf besser bzw. schlechter zahlende Firmen sortieren.

1 Im Jahr 2015 lag das Risiko von Alleinerziehenden, in Armut zu geraten, bei 44 Prozent. Fast 40 Prozent der Alleinerziehenden beziehen SGB-II-Leistungen (Hartz IV), was in etwa viermal so hoch wie der Durchschnitt aller Haushalte ist.

2 Im Niedriglohnbereich werden weniger als zwei Drittel des mittleren Lohns erreicht.

Auch die *abnehmende Tarifbindung* hat Auswirkungen: Außerhalb tariflicher Vereinbarungen werden auffallend häufiger niedrige Entgelte gezahlt, zudem gehen in tarifgebundenen Unternehmen die Einkommen zwischen den Gruppen weniger auseinander. Niedrige Entgelte und Stundenvolumina ziehen für den Staat jedoch unweigerlich *Kosten* für Aufstockung und Sozialleistungen nach sich. Die Zahl der Personen, die auf Grundsicherung im Alter angewiesen sind, ist von 258.000 im Jahr 2003 auf 536.000 im Jahr 2015 angestiegen.

Hinzu kommen *soziale Kosten*: Eine heikle Einkommenssituation und Unsicherheiten in der Beschäftigungsperspektive beeinflussen die Entscheidung zur Familiengründung und -erweiterung negativ (GOEBEL/GIESECKE 2009), Bildungsinvestitionen in die Zukunft der Kinder werden erschwert. Zudem gilt: Niedrige Einkommen, geringe

Bildung und ein prekärer beruflicher Status sind mit geringerer Lebenserwartung assoziiert.³

3 CHETTY (2016) identifiziert für die USA einen Unterschied von 15 Jahren zwischen den reichsten und ärmsten Männern. Für Deutschland gibt das Robert-Koch-Institut einen Unterschied von zehn Jahren an (RKI 2017).

DIENSTLEISTUNGEN ABGEHÄNGT? Während es im produzierenden Gewerbe seit Anfang der 90er Jahre – mit Ausnahme der Krisenjahre 2008/2009 – zu deutlichen Reallohnsteigerungen gekommen war, galt dies für die Beschäftigten der Dienstleistungsbranche (abgesehen von der Informations-

und Kommunikationsbranche) überwiegend nicht: Nachdem hier die Löhne bis 2007 eher gesunken waren, kam es erst seit 2014 wieder zu leichten Zuwächsen – ohne in allen Bereichen das Lohnniveau von 1991 zu erreichen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2016d).

Zwar werden absehbar die Bruttostundenlöhne in allen Branchen steigen, allerdings ist die Dynamik in den Wirtschaftszweigen unterschiedlich. Insbesondere im landwirtschaftlichen Sektor und in vielen Dienstleistungsbranchen wird ein unterdurchschnittlicher Anstieg der Löhne erwartet. Gering entlohnte Dienstleistungsarbeit wird maßgeblich von Frauen geleistet. Ihr Anteil am Niedriglohnsektor liegt bei fast 70 Prozent. Allerdings hat das Outsourcing vieler Bereiche aus klassischen Industrieunternehmen auch eine nicht unerhebliche Zahl Männer in den Niedriglohnsektor abgedrängt.

DIE BEWERTUNG VON ARBEIT IST EINE GESELLSCHAFTSPOLITISCHE SCHLÜSSELFRAGE. Die *unterschiedliche Bezahlung* von Arbeit ist eine brisante Frage. Werden Einkommensunterschiede bei unterschiedli-

chen Qualifikationen und Tätigkeiten als gerecht empfunden, wendet sich das Blatt, wenn für gleiche und gleichwertige Arbeit unterschiedliche Entgelte gezahlt werden.

Sorgearbeit für sich und andere ist schon immer unterbewertet. Zwar ist die Erwerbsphäre existenziell auf diese Arbeit angewiesen, doch wurde diese lange Zeit nicht als »Arbeit« anerkannt. Frauen wurde qua Geschlecht eine besondere Befähigung zur Sorgearbeit zugeschrieben – Folge ist eine *Hierarchisierung nicht nur der Arbeiten, sondern auch der Geschlechter*, die bis heute die Gesellschaft prägt. Je mehr die Erwerbsarbeit der Arbeit im Haushalt ähnelt und je mehr Frauen in einem Segment beschäftigt sind, desto niedriger fällt die Entlohnung aus. Der »gender pay gap«, der die Lohndiskriminierung von Frauen anzeigt, liegt im Vergleich von Frauen und Männern bei 21 Prozent (STATISTISCHES BUNDESAMT 2016C).⁴

Die entstehenden Einkommensunterschiede sind Ursache einer anhaltend ungleichen Verteilung der Haus- und Sorgearbeit. Sie wirken als Anreiz dafür, dass bei Paaren die Person mit dem niedrigeren Einkommen die Arbeitszeit unterbricht oder reduziert. Inzwischen bemängeln auch zunehmend Männer diese Vorstrukturierung familialer Entscheidungen.

4 Er beträgt immerhin noch 8 Prozent, wenn man Personen mit gleicher Ausbildung, Tätigkeit und Arbeitszeit vergleicht.

WORAUF SOLLTEN WIR UNS VORBEREITEN?

Die Debatte darüber, welches Maß an sozialer Ungleichheit gesellschaftspolitisch vertretbar ist, wird sich intensivieren. Studien zeigen, dass in einkommensgerechteren Gesellschaften die Menschen nicht nur ihre Lebensqualität höher bewerten, sondern auch die *wirtschaftliche Produktivität* höher ist. Ungleichheit ist potenziell wachstumshemmend bzw. makroökonomisch destabilisierend, weil sich einkommensschwache Haushalte produktivitätssteigernde Investitionen in Bildung und Gesundheit nicht leisten können und auch die Binnennachfrage stark von den verfügbaren Einkommen und den Einkommensaussichten für die große Masse der Bevölkerung abhängt (BEHRINGER et al. 2016).

Da der politische Druck zunahm, wurden z.B. im Rahmen des Vergabegesetzes soziale Kriterien eingeführt, die die öffentliche Auftragsvergabe an Mindeststandards und -einkommen knüpfen (SACK et al. 2016). Werden in Tarifverträgen die Löhne weiterhin für alle, also auch die untersten Einkommensgruppen, prozentual gleich und der gesetzliche Mindestlohn hierzu proportional erhöht, schmälert dies die bestehenden Ungleichheiten nicht. Da niedrige Einkommen niedrige Renten bedeuten, sind einkommenspolitische Entscheidungen auf lange Sicht auch sozialpolitisch brisant.

DIENTSTLEISTUNGSARBEIT WIRD WEITER ZUNEHMEN. Der demografische Wandel und die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen werden dazu führen, dass insbesondere bei den sozialen Dienstleistungen die Nachfrage steigen wird. Solange die Entgelte hier so niedrig bleiben wie bislang, ist eine weitere Ausweitung prekärer Arbeits- und Einkommensbedingungen absehbar.⁵ Kommt es hier zu keinem Richtungswechsel, bleiben viele Menschen auf Mehrfach- und Nebenjobs angewiesen, um ein existenzsicherndes Einkommen zu erzielen.⁶ Angesichts des steigenden Bedarfs an

⁵ Der Personalbedarf im Pflege-sektor wird laut Prognosen bis 2050 auf bis zu eine Million Vollzeit-kräfte steigen (SCHULZE 2012), dennoch liegen die Löhne hier im Vergleich mit allen Beschäftigten 17 Prozent unter dem Durchschnitt (BOGAI et al. 2015)

Arbeitskräften wird die internationale Arbeitsmigration weiter zunehmen. Es sind maßgeblich Frauen, die aus anderen Ländern kommen und hier Pflegearbeit übernehmen, dafür aber in ihren eigenen Familien eine Lücke hinterlassen bzw. diese Lücke ihrerseits mit Arbeitsmigrantinnen aus noch ärmeren Ländern schließen.

PLATTFORMARBEIT BEEINFLUSST DIE EINKOMMENSVERTEILUNG.

Durch Plattformen entstehen neue Arbeitsmarktzugänge, aber auch ein (in Teilen kostengünstigeres) Angebot an (zusätzlichen) Arbeitskräften, das den Konkurrenzdruck unter den Erwerbstätigen verschärft. Etliche Fragen zur Vergütung sind noch ungeklärt. Eine wachsende Gruppe, die als Solo-Selbstständige auf neue Verdienst- und Beschäftigungschancen hofft, sieht sich bislang noch mit erheblichen Risiken konfrontiert, da nicht nur die Auftragslage oft unkalulierbar ist, sondern auch die Sicherstellung der Vergütung oder der Umgang etwa mit Bereitschaftszeiten unklar ist. Während Personen mit besonderen Qualifikationen über die Plattformen deutlich höhere Einkommen erzielen können als im betrieblichen Kontext, nutzt eine große Gruppe das Format bislang für Zuverdienste, die eher im Entgeltvolumen geringfügiger Beschäftigung liegen. Viele Solo-Selbstständige erzielen laut DIW weniger als den Mindestlohn.⁷

WER STREICHT DIE DIGITALE DIVIDENDE EIN?

Dem technologischen Fortschritt wird in mehrfacher Hinsicht eine Erhöhung der Wertschöpfung zugeschrieben. Es entstehen gänzlich neue Optionen für Geschäftsmodelle, die umfassend jene Daten auswerten, die die Nutzer/innen digitaler Medien (mehr oder weniger bewusst) bereitstellen. Auch wird der Digitalisierung ein enormes Rationalisierungspotenzial zugeschrieben, weil mit ihrer Hilfe Arbeitsprozesse technisch unterstützt oder sogar rein maschinell und damit extrem beschleunigt stattfinden können. Zwar wird in der rege geführten Debatte über ein bedingungsloses Grundeinkommen die digitale Dividende bereits eingeplant, doch zeigen die Statistiken noch keine konkreten Produktivitätseffekte (HORN et al. 2017; HÜTHER 2016). Ob es sich hier um einen Verzögerungseffekt, unzulängliche Messverfahren oder eine falsche Annahme handelt, ist noch nicht ausgemacht.

6 Zwei Millionen Erwerbstätige standen 2015 mindestens in zwei Arbeitsverhältnissen. Die Zahl ist seit 2011 um knapp 15 Prozent gestiegen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017d).

7 71 Prozent der Crowdworker/innen verdienen mit dieser Arbeit 500 Euro oder weniger im Monat. Für 79 Prozent ist Crowdwork eine Nebentätigkeit, nur für 21 Prozent stellt sie die Haupttätigkeit dar (LEIMEISTER et al. 2016).

Generell werfen die Nutzungsweisen digitaler Medien Fragen nach der Beteiligung am Erfolg auf. Wenn in Chats, Blogs und kollaborativen Formaten Wissen geteilt wird und Ideen eingespeist werden, bewegen sich die Konsumierenden zusehends in der Rolle von Co-Produzierenden. Plattformbetreiber profitieren von diesen Beiträgen, beteiligen die Co-Produzierenden aber in der Regel nicht an den Erträgen. Damit stellen sich urheber- und eigentumsrechtliche Fragen neu, wie sie schon immer für Selbstständige und ihre Leistung von Bedeutung waren. Mag dies manchen Nutzer/innen gleichgültig sein, fehlen allen, die dies anders sehen, bislang die Rechte, um Ansprüche auf ihre Leistung zu reklamieren.

WO KÖNNEN WIR ANSETZEN?

Die Arenen der Aushandlung von Einkommen sind vielfältiger geworden. Die Dienstleistungsarbeit expandiert, doch führt dies nur in einigen Bereichen zu soliden Einkommen, während das Lohnniveau etwa bei den sozialen Dienstleistungen äußerst bescheiden ausfällt. Gleichzeitig entstehen neue Bereiche (z.B. die Plattformökonomie), in denen die üblichen Instrumente der Lohnfindung nur begrenzt, teilweise gar nicht greifen. Es gilt also zu klären, wie sich bewährte Mechanismen für eine gerechte Lohnverteilung stärken und – wo nötig – neue finden lassen. Starken Rückenwind erfährt dieses Anliegen durch die Rückkehr des Verteilungsdiskurses in die politische Arena.

DIE UNTERSTEN EINKOMMEN ANHEBEN

Die *Stärkung der Tarifbindung* und die *Eindämmung prekärer Beschäftigungsverhältnisse* können als wichtigste Ansatzpunkte für eine Bekämpfung der sozialen Ungleichheit gelten (→ **ERWERBSTÄTIGKEIT**). Vor dem Hintergrund, dass sich in beiden Feldern keine Kehrtwende abzeichnete, stieg der Druck, eine Grenze nach unten einzuziehen. Nachdem bereits fast alle EU-Staaten vorangeschritten waren, wurde 2015 auch in Deutschland ein allgemeiner *gesetzlicher Mindestlohn* eingeführt. Seit 2017 beträgt der Mindestlohn 8,84 Euro je Stunde. Seine Einführung wurde lange Zeit verweigert; Deutschland galt als europäischer Nachzügler in dieser Absicherung der untersten Einkommensgruppen. Die Befürchtungen, dass der Mindestlohn Beschäftigungen ausbremsen würde, haben sich nicht erfüllt.

DEBATTE ABKEHR VON DER PROPORTIONALEN LOHNANHEBUNG?

Die Einführung des Mindestlohns führte zu einem deutlichen Lohnanstieg insbesondere in den Dienstleistungsbereichen wie Gastronomie, Handel und Logistik. Dennoch ist der Mindestlohn nur eine absolute Untergrenze, die auf Dauer keine (gute) Existenz sichern kann. Es stellt sich daher die Frage, welche weiteren Mechanismen helfen können, die unteren Lohnbereiche anzuheben und die erhebliche *Lohnspreizung* in Deutschland zu *reduzieren*.

Die Kommission empfiehlt hierfür primär eine *Stärkung der Tarifbindung* (→ **ERWERBSTÄTIGKEIT**), da die Lohnspreizung in tarifgebundenen Bereichen deutlich geringer ausfällt. Auch sollten *tarifvertragliche Branchenmindestlöhne* an Aufmerksamkeit gewinnen.

Allerdings zementiert die bei Tarifierhöhungen meist praktizierte proportionale Lohn- und Gehaltserhöhung die Lohnungleichheit: Zwar profitieren alle, also auch die untersten Einkommensgruppen von Erhöhungen, doch bleibt das Verhältnis zwischen den oberen und den untersten Einkommensgruppen gleich. Ob vor diesem Hintergrund von einer proportionalen Lohnerhöhung abgewichen werden sollte, war in der Kommission umstritten.

Bislang kommen *überproportionale Erhöhungen* der unteren Entgeltgruppen relativ selten vor. Befürwortende Stimmen empfahlen daher eine Verbreiterung dieser Praxis. Ein Beispiel hierfür bietet der Abschluss im öffentlichen Dienst der Länder: In der ersten Stufe ist eine Anhebung von 2 Prozent, mindestens aber 75 Euro vorgesehen. Das bedeutet, dass sich etwa bei einer Vergütung von 2.000 Euro ein prozentuales Plus von 3,75 Prozent ergibt, bei 2.500 Euro sind es 3 Prozent, bei 3.200 Euro nur noch 2,3 Prozent.

Der gesetzliche Mindestlohn wird bislang nur nachlaufend zu den Tarifverträgen, d. h. orientiert an diesen Steigerungen, angehoben. Der Mindestlohn wird damit auch auf lange Sicht nicht das Niveau einer existenzsichernden Entlohnung erreichen. Stimmen aus der Kommission plädierten deshalb dafür, die *Mindestlöhne überproportional anzuheben*.

Zugleich scheint *überprüfungsbedürftig*, was zukünftig als angemessener und existenzsichernder Mindestlohn bewertet wird. In der Debatte sind bereits Kriterien wie Sicherung einer Rente oberhalb

der Grundsicherung, Orientierung an der Europäischen Sozialcharta, Vergleichbarkeit mit Mindestlöhnen in Ländern mit vergleichbarer Wirtschaftskraft (z.B. Frankreich: 9,76 Euro).

DEBATTE EINFÜHRUNG VON MINDESTHONORARSÄTZEN?

Nimmt im Zuge der onlinebasierten Arbeit die Existenzsicherung oder der Zuverdienst über *Aufträge* zu, dann könnte, als Äquivalent zum Mindestlohn, ein *Mindesthonorar* eingeführt werden. Hier sind viele Fragen zur rechtlichen und praktischen Umsetzung noch nicht geklärt, doch gibt es für viele Professionen schon Gebührenordnungen, die ebenfalls solche Mindesthonorare vorsehen und eine Existenzsicherung garantieren.

DAS NIEDRIGZEITSEGMENT EINDÄMMEN

Neben dem Niedriglohnsektor ergibt sich ein großes Problem durch den wachsenden *Niedrigzeitsektor*. Hierzu gehören alle, die in Teilzeit unterhalb von 20 Stunden oder geringfügig beschäftigt sind. Diese Erwerbsformen sind nur bedingt freiwillig gewählt: 48 Prozent der Beschäftigten mit Arbeitszeiten bis 20 Stunden wünschen sich, länger zu arbeiten, etwa 30 Prozent der geringfügig Beschäftigten hoffen auf den Einstieg in eine sozialversicherte Erwerbsform. Dabei wünschen sich Frauen eine Aufstockung oder den Wechsel in eine sozialversicherte Beschäftigung deutlich häufiger als Männer (SEIFERT et al. 2016; FISCHER et al. 2015). Das Niedrigzeitsegment ist zudem meist wenig einkommensergiebig, weil ein Zusammenhang zwischen nied-

rigen Wochenstundenzahlen und niedrigen Stundenlöhnen besteht. Die hier Tätigen sind darüber hinaus bei Karriere und Weiterbildung benachteiligt; in sie investieren Unternehmen weniger. Inzwischen bauen ganze Branchen (z.B. Einzelhandel und Gastronomie) auf diese Niedrigzeit-Verhältnisse. Teilzeit mit geringem Stundenvolumen ist regional auch dort besonders verbreitet, wo es für die Beschäftigten an ausreichender Infrastruktur für Betreuung und Pflege mangelt.

Anfang 2017 arbeiteten laut Bundesagentur für Arbeit etwa 7,3 Millionen Erwerbstätige in einem Minijob, davon 2,6 Millionen im Nebenverdienst. Für 4,7 Millionen Beschäftigte war der Minijob die primäre Einkommensquelle, von ihnen waren ungefähr zwei Drittel Frauen (BA 2016a; 2017c). Wer einen oder mehrere Minijobs ausübt und mit dem Gesamteinkommen aus geringfügig entlohnter Beschäftigung unter einer Grenze von 450 Euro monatlich bleibt, entrichtet auf dieses Einkommen keine Einkommensteuer. Die Freistellung ist unabhängig davon, ob im Haushalt noch weiteres steuerpflichtiges Einkommen anfällt. Seit dem 1. Januar 2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte, die einen Minijob neu beginnen, zwar grundsätzlich versicherungspflichtig in der gesetzlichen Rentenversicherung, doch besteht die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen. Diese Möglichkeit wird rege genutzt: Nur jede/r fünfte Minijobber/in zahlt ein.

Sind Erwerbstätige erst einmal im Niedrigzeitbereich beschäftigt, stecken sie hier oft fest und werden im Rentenbezug absehbar keine eigenständige Absicherung erreichen. Nur selten sind Minijobs eine Brücke in reguläre Beschäftigung.

→ DENKANSTOSS ABSCHIED VON MINIJOBBS UND MINI-TEILZEIT

Die Kommission empfiehlt, den *Trend zu geringfügiger Beschäftigung und kurzer Teilzeit zu stoppen*. Hier ließe sich von zwei Seiten ansetzen:

— Zum einen gilt es, die *Infrastruktur im Bereich der Sorgearbeit* weiter auszubauen, damit Erwerbstätige mehr Spielräume für höhere Stundenvolumina erhalten. Im wachsenden Dienstleistungsbereich nehmen Schichtarbeit, Arbeit am Wochenende und in der Nacht zu. Damit Eltern, insbesondere Frauen, ihre Arbeitszeiten aufstocken können, wäre das Angebot an gebundenen, »echten« *Ganztagschulen* deutlich zu erweitern. Da partiell auch ein Ausbau der Angebote in den Randzeiten des Tages unausweichlich sein wird, müssen absehbare Zielkonflikte aufgelöst werden: Die Bedarfe derjenigen, die Dienstleistungen in Anspruch nehmen, müssen mit den Zeitpräferenzen der Dienstleistenden in Dialog gebracht werden. Ein Beispiel für solche Aushandlungsprozesse ist das kommunale Projekt »Zeiten der Stadt«, das sich eine Harmonisierung der Interessen zum Ziel setzt (MÜCKENBERGER 1998) (→ **GESELLSCHAFT**).

— Zum anderen sollte der Gesetzgeber die zahlreichen *Anreize* für kurze Teilzeit und Minijobs *aufgeben* bzw. auslaufen lassen. Bislang findet hier in der Kombination aus Ehegattensplitting, beitragsfreier Mitversicherung in der gesetzlichen Krankenkasse und steuerlicher und sozialrechtlicher Privilegierung von Minijobs eine Subventionierung des Zuverdiener-Modells statt. Die Folge: Ein Ehepartner (es sind zumeist Frauen) verbleibt im Niedrigzeitbereich. Diese Subventionierung entspricht weder der veränderten Erwerbsorientierung von Frauen noch der wachsenden Familienorientierung der Männer; es passt auch nicht zum reformierten Unterhaltsrecht, das Eltern eine eigenständige Existenzsicherung nach der Trennung abverlangt.

Die Kommission schlägt vor, Einkommen aus geringfügiger und aus sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung steuerlich und sozialversicherungsrechtlich zukünftig gleich zu behandeln und das Ehegattensplitting auslaufen zu lassen.

Zusätzlich zur Reform der Minijobs, die auf ein verändertes Verhalten der Erwerbstätigen abzielt, wäre es auch möglich, bei den Anbietern anzusetzen, also Erwerbsarbeit grundsätzlich in einem solchen Umfang zu organisieren, dass Existenzsicherung möglich ist. Als Alternative zu einem bedingungslosen Grundeinkommen könnten *bedingungslose Grundzeiten* eingeführt werden:

DEBATTE EIN SOCKEL FÜR DIE ARBEITSZEIT?

Um wachsende Lohnungleichheit einzudämmen, stehen diverse Instrumente zur Verfügung wie eine solidarische Lohnpolitik, überproportionale Tarifsteigerungen, ein Zurückdrängen prekärer Beschäftigungsverhältnisse und veränderte Entgeltordnungen. Zusätzlich könnte auch ein *Sockel für die Arbeitszeit* die Lage verbessern: eine Grund- bzw. Mindestarbeitszeit. Das ist kein aus der Luft gegriffener Gedanke: Frankreich führte sie 2014 ein; seitdem gilt für alle neuen Teilzeitverträge eine Mindestarbeitszeit von 24 Stunden pro Woche, 104 Stunden pro Monat und 1.102 Stunden pro Jahr. In Deutschland sehen die Tarifverträge für die Metall- und Elektroindustrie Untergrenzen für die Wochenarbeitszeit vor; bereits in der Tarifrunde 2003 hatten die Mitglieder der Tarifkommission bei ver.di eine tägliche zusammenhängende Mindestarbeitszeit von vier Stunden und eine wöchentliche Mindestarbeitszeit von 20 Stunden gefordert.

Der Sockel könnte bei 20 *Stunden* liegen. Hierdurch würden die zumeist klassischerweise zur Vereinbarkeit von Beruf und Sorgearbeit genutzten Zeitmodelle bereits dem Sockel genügen. Damit das Instrument für beide Seiten genug Flexibilität bietet, sollten Ausnahmeregelungen für Rentner/innen und Studierende und betriebliche »sachliche Gründe« gelten. Auch wurde diskutiert, ob auf Wunsch der Beschäftigten eine Abweichung vom Sockel möglich sein sollte.

Kontrovers diskutiert wurde die Frage, wie sich der Sockel beispielsweise auf haushaltsnahe Dienstleistungen auswirkt. Geäußert wurde die Position, dass die Einführung eines Sockels Privathaushalte daran hindere, Haushaltshilfen einzustellen, die zumeist deut-

lich weniger als 20 Stunden in einem Haushalt beschäftigt sind. Entgegenet wurde, dass ja auf Wunsch der Beschäftigten vom Sockel abgewichen werden könne und es ohnehin erstrebenswert sei, dass haushaltsnahe Dienstleistende sozialversicherungspflichtig in Dienstleistungszentren angestellt seien, statt direkt im Privathaushalt bzw. zeitgleich in mehreren Privathaushalten. Eine flankierende Maßnahme zur Einführung des Arbeitszeitsockels könnte daher sein, kommunale (ggf. plattformbasierte) Dienstleistungsagenturen zu fördern.

DIE SOZIALEN DIENSTLEISTUNGEN AUFWERTEN

Prognosen zufolge sind die sozialen Dienstleistungen die größte Wachstumsbranche der kommenden Jahre: Zum einen gehen die geburtenstarken Jahrgänge auf das Rentenalter zu, was absehbar zu einem *steigenden Beschäftigtenbedarf* bei den Pflegedienstleistungen führt. Zum anderen benötigen berufstätige Eltern eine Betreuung für ihre Kinder. Schon heute machen diese Berufe (Erziehung, Gesundheit, Pflege) einen Arbeitsmarktanteil von 18 Prozent aus. Prognosen gehen von einem Anstieg auf bis zu einem Drittel aller Erwerbstätigen aus. Der Frauenanteil in diesem Sektor ist sehr hoch: Im Jahr 2015 waren 80 Prozent der Beschäftigten in den Erziehungsberufen, 81 Prozent in Gesundheits- und Krankenpflege, Rettungsdiensten und Geburtshilfe sowie 85 Prozent der Beschäftigten in der Altenpflege Frauen (STATISTISCHES BUNDESAMT 2017C).

Nicht alle sozialen Dienstleistungen, aber alle, die früher unentgeltlich von Frauen geleistet wurden, sind unterbewertet (SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION 2017; ALLMENDINGER/WOWEREIT 2015). Indem die Arbeitswelt von besserer Bildung, guter Gesundheitsversorgung, einer effizienten Bürokratie oder guten Strukturen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie profitiert, sind jede Investition und jeder Ausbau sozialer Dienste ein Beitrag zu *mehr Wachstum, zusätzlicher Beschäftigung, höherer Produktivität und höherem Wohlstand*.

In den vergangenen Jahren gab es in Politik und Wissenschaft mehrere Ansätze, eindimensionale Indikatoren zur Wirtschaftsentwicklung wie das Bruttoinlandsprodukt infrage zu stellen. Kommissionen und Initiativen haben sich daher wiederholt mit alternativen Ansätzen befasst, so z.B. die Stiglitz-Sen-Fitoussi-Kommission (im Auftrag der französischen Regierung), die Enquete-Kommission »Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität« des Deutschen Bundestages, das »Neue« magische Viereck« (DULLIEN/VAN TREECK 2012) oder der »Nationale Wohlfahrtsindex« (DIEFENBACHER et al. 2016).

Gemeinsam ist diesen Ansätzen der Gedanke, dass es zur Bestimmung von gesellschaftlichem Wohlstand und Lebensqualität einer *umfassenderen Beurteilung und Messung* bedarf, als es die gängige wirtschaftspolitische Orientierung am Bruttoinlandsprodukt gewährt. Vor allem ökologische, aber auch soziale Kosten bzw. Errungenschaften werden im Bruttoinlandsprodukt nicht abgebildet. So werden etwa Umweltkosten, gesellschaftliche Ungleichheit, Geschlechtergerechtigkeit oder eine Steigerung von Lebensqualität durch unbezahlte Arbeit vom Indikator nicht erfasst.

Besonders weitgehend sind die Anregungen der Stiglitz-Sen-Fitoussi-Kommission, die auch Wohlstands- und Verteilungswirkungen gesellschaftlich notwendiger Dienstleistungen berücksichtigt. In ihrem Empfehlungskatalog sprechen sich die Autoren dafür aus, zur Messung des materiellen Wohlstands und der Wirtschaftsleistung Einkommen und Konsum und nicht die Produktion als Bemessungsgrundlage heranzuziehen. Damit ließen sich *Verteilungsaspekte* besser in den Blick nehmen. Auch könne Lebensqualität nicht nur durch den materiellen Lebensstandard bestimmt werden, sondern es sollten auch Gesundheit, Bildung, Umweltbedingungen, das Ausmaß privater und sozialer Aktivität und Möglichkeiten politischer Wirksamkeit berücksichtigt werden (STIGLITZ et al. 2010a, 2010b).

PRODUKTIVITÄT NEU DENKEN

Lohnsteigerungen begründen sich in der Theorie aus der Kombination von Produktivitätszuwächsen, Inflation und einer Umverteilungskomponente, wenngleich Letztere in den vergangenen Jahren an Bedeutung verloren hat. Produktivität lässt sich jedoch nicht allein an quantitativem Wachstum festmachen, und soziale Dienstleistungen lassen sich nicht bedingungslos Effizienzkriterien unterwerfen, ohne dass ihre Qualität leidet. So sollen Erzieher/innen z.B. nicht möglichst viele Kinder betreuen, sondern sich nach allen verfügbaren Kenntnissen möglichst gut dieser Aufgabe widmen – Ähnliches gilt für die Pflege (Stichwort »Minutenpflege«). Die öffentlichen und insbesondere die sozialen Dienstleistungen leisten einen unmittelbaren *Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand und zur Lebensqualität*. Bildung, Erziehung und Versorgung von Kindern und Pflegebedürftigen bilden die Basis für die Teilnahme am Arbeitsmarkt und das Heranwachsen der Arbeitskräfte von morgen.

Für die sozialen Dienstleistungen ist der bisherige Produktivitätsbegriff also kein guter Maßstab. Vielmehr sind *Messkriterien* und *Indikatoren* nötig, die dem *besonderen Charakter* von sozialen Dienstleistungen *besser gerecht werden* und deren Wert für Gesellschaft und Wirtschaft realistischer als bislang abbilden. Ein *neues Verständnis* von Produktivität würde helfen, das Ziel der Nachhaltigkeit der Staatsfinanzen besser mit den Zielen der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit in Einklang bringen.

Damit ein solches Verständnis Konsequenzen hat und arbeitsmarktpolitischen Akteuren als Argumentationsgrundlage dienen kann, empfiehlt es sich, dieses Verständnis im staatlichen Berichtswesen zu verankern. Dafür müsste zunächst – neben dem BIP – ein neues Referenzsystem für die Wohlstandsentwicklung eingeführt werden (z.B. in Form eines neuen Jahreswohlstandsberichts oder eines neuen »Magischen Vierecks«). In diesem Referenzsystem könnte dann auch der Beitrag der sozialen Dienstleistungen ausgewiesen werden.

→ DENKANSTOSS STAAT UND SOZIAL- PARTNER ALS AKTEURE DER AUFWERTUNG

Da personennahe Dienstleistungen von elementarer gesellschaftlicher Bedeutung sind, ist eine Aufwertung dieser Tätigkeit eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, die auf die Besonderheiten personennaher Dienstleistungen eingehen und die Interessen und Anerkennungsansprüche der Beschäftigten, Patient/innen und Klient/innen aufgreifen muss. Die Aufwertung wird nicht nur durch die Bereitschaft der Gesellschaft, mehr zu zahlen, erreicht werden. Sie bedarf darüber hinaus eines gesellschaftlich verankerten Verständnisses dafür, dass derartige Tätigkeiten zur *Daseinsvorsorge* eines handlungsfähigen Staates gehören, der steuerpolitisch dafür die Grundlagen schaffen muss.

Hier bieten sich folgende konkrete Ansatzpunkte:

Die *Tarifbindung* erweist sich international als Schlüssel, um höhere Einkommen im sozialen Dienstleistungssektor durchzusetzen. In Deutschland ist durch die Fragmentierung der Tariflandschaft in diesem Bereich, vor allem aber durch die Zunahme (überwiegend nicht tarifgebundener) privater Anbieter der Anschluss an die allgemeine Lohnentwicklung verloren gegangen. Allgemeinverbindlicherklärungen könnten daher Standards in der Fläche absichern, trägerübergreifend (d.h. für öffentliche, kirchliche und private Träger) wirken und Lohnkonkurrenzen vermeiden.

Die Aufwertung der sozialen Dienstleistungen beginnt bereits bei den *Ausbildungsbedingungen*. Noch immer wird gern ausgeblendet, dass in sozialen Berufen Beschäftigte mit Fachqualifikationen tätig sind. Diese angemessen zu honorieren ist für das professionelle Selbstverständnis der Dienstleistenden wichtig. In einem ersten Schritt wären Auszubildende denen im dualen System gleichzustellen und damit auch flächendeckend *Ausbildungsvergütungen zu zahlen*.

Zugleich bleiben die niedrigen Einkommen ein Problem: Selbst vollzeitbeschäftigte Erzieher/innen und Krankenpfleger/innen verdienen zwischen 500 und 1.200 Euro weniger als Fachkräfte bei der Herstellung von Fahrzeugen und Fahrzeugteilen. Als Vorbild können die nordischen Länder fungieren: Eine *solidarische Lohnpolitik* zielt hier unter anderem auf Lohndriftanpassungsklauseln, um branchenbedingte Differenzen auszugleichen. In Schweden stiegen aufgrund

dieser Lohnpolitik die Einkommen der Frauen fünf Jahre lang doppelt so stark wie die der Männer.

Auch die *Arbeitszeiten* sind kritisch in den Blick zu nehmen: In Deutschland sind Beschäftigte in sozialen Berufen besonders häufig von kurzen Arbeitszeiten betroffen. Ein Teil wünscht sich aber eine *Aufstockung ihrer Arbeitszeit*. Hier müssen aus Sicht der Kommission mehr Möglichkeiten geschaffen werden, individuell die Arbeitszeit zu erhöhen. Dass zugleich viele Beschäftigte nicht in Vollzeit arbeiten wollen, ist oft den besonderen Belastungen der Arbeit geschuldet: Schichtarbeit, hohe Arbeitsintensität und eine Ökonomisierung der Interaktionen (Minutenpflege) widersprechen oft der Motivation und professionellen Standards.

In Zusammenhang hiermit steht die *Personalbemessung*: Der angesichts restriktiver Kostenvorgaben ungenügende Stellenaufwuchs hat zu einer massiven Arbeitsverdichtung im Gesundheits- und Sozialwesen geführt. Überlastung und Verschleiß von Arbeitskraft sind die Folge. Verbindliche Vorgaben zur Personalbemessung und verbindlich einzuhaltende Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz sind daher angeraten.

Viele *Initiativen zur Zukunft der Arbeit* sind bislang auf die Industrie fokussiert. Es wäre wünschenswert, dass auch die öffentlichen und sozialen Dienstleistungen Gegenstand solcher Initiativen werden.

→ DENKANSTOSS GESCHLECHTERGERECHTE ARBEITSPLATZBEWERTUNG

Erkennt man die besondere Bedeutung, Funktionalität und Qualität typischer »Frauenberufe« an, so ist es erforderlich, die *Arbeitsplatzbewertungskriterien* zu überprüfen. Im Vergleich mit anderen Berufen fließen maßgebliche Tätigkeiten, die charakteristische Aspekte dieser Berufsgruppen sind, nicht (ausreichend) in die Funktionsbewertung und damit nicht in die Lohnfestsetzung ein. Schweres Tragen und Heben in den Pflegeberufen, emotionale und psychosoziale Anforderungen sowie soziale Kompetenzen werden in derzeit angewandten Bewertungsverfahren in der Regel nicht angemessen berücksichtigt. Arbeitgeber und Sozialpartner sollten daher ihre Instrumente der Arbeitsplatzbewertung dahingehend überarbeiten, diese Kriterien in der Bewertung abzubilden und damit *diskriminierungsfreie Löhne* zu ermöglichen, die den besonderen Anforderungen dieser Tätigkeiten gerecht werden.

Denkanstöße liefert hierzu auch das Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen, das einen »Comparable Worth Index« berechnet und anhand von Tätigkeitsbeschreibungen gleichwertige Tätigkeiten identifiziert. Auf Basis des Verfahrens »Abakaba« (Analytische Bewertung von Arbeitstätigkeiten nach Katz und Baitsch, KATZ/BAITSCH 1996) werden dann alle Berufe neu bewertet und erhalten einen Punktwert. Dies ermöglicht es, unterschiedliche Tätigkeiten fairer (und somit auch geschlechtergerechter) zu vergleichen. Das Ergebnis kann Unternehmen zukünftig als Instrument dienen, Lohndiskriminierung zu vermeiden. Analog hierzu geht die Personalabteilung der Messe Berlin vor: Mithilfe des Verfahrens »eg-Check«, das auf der analytischen Arbeitsplatzbewertungsmethode beruht, werden alle Stellen überprüft und anschließend neu bewertet. Da nicht ausgeschlossen ist, dass auch Tarifverträge Frauen diskriminieren, überprüft die Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten alle Tarifverträge daraufhin.

EINKOMMEN IN DER WISSENS- UND DATENÖKONOMIE

In der digitalen Ökonomie erzeugen Menschen permanent Daten. Dies gilt für den Arbeitsprozess wie für ihr Privatleben. Damit werden Fragen aufgeworfen, die den Schutz persönlicher Daten betreffen. Hierzu gibt es inzwischen zahlreiche Initiativen, z.B. eine Initiative von Bürger/innen, die einen Vorschlag für eine Charta der Digitalen Grundrechte der Europäischen Union erarbeitet haben, zu denen das Recht gehört, über Daten selbst zu bestimmen. Zum anderen geht es stets auch um die Beteiligung an der Verwertung dieser Daten. Wenn Menschen durch ihre Kreativität, ihre Kommunikation oder ihre Bewegungsprofile Daten oder Inhalte erzeugen, aus denen sich Gewinne erzielen lassen, steht das Eigentum zur Disposition. Was gehört (weiterhin) mir? Was passiert mit meiner Leistung bei Weiternutzung durch andere?

69

EINKOMMEN
ARBEIT AUFWERTEN

→ DENKANSTOSS DAS EIGENTUM AN DEN DATEN SICHERSTELLEN

Daten gelten als der Rohstoff der Zukunft. Die Unternehmensberatung Boston Consulting nennt das dahinterstehende Prinzip »Big Data as a Business«. Die Auswertung und der Verkauf von Nutzerdaten sind bereits jetzt ein lukratives Geschäftsmodell für Plattformbetreiber. Diese werden von den Kunden/innen bislang kostenlos – teilweise ohne dass es ihnen bewusst ist – zur Verfügung gestellt.

Wenn die Nutzung und Verwertung von Daten einen immer größeren Teil der Wertschöpfung ausmachen, liegt die Frage auf der Hand, wem die Daten gehören und wie es möglich ist, die »Daten-Geber« an den Gewinnen zu beteiligen, die mit ihren Daten erzielt werden. Bislang kennt das deutsche *Rechtssystem* zwar ein *Eigentum an Dingen*, aber nicht an *persönlichen Daten*. Die Kommission regt an, hier eine Reform sowohl des Eigentumsrechts im Bürgerlichen Gesetzbuch als auch der Vorschriften für die Allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) auf Plattformen in Betracht zu ziehen. Juristische Debatten darüber sind bereits im Gang.

Die Kreativ- und Kulturwirtschaft zählt mit einem Umsatz von ca. 146 Milliarden Euro zu den wachstumsstärksten Branchen in Deutschland. Ihr Anteil an der volkswirtschaftlichen Gesamtleistung (Bruttowertschöpfung) beträgt 2,3 Prozent (BMWi 2017).

Kennzeichnend für die Arbeit in diesem Wirtschaftszweig ist, dass hier *kreative Leistungen* entwickelt, verbreitet und verarbeitet werden. Dazu zählen Werke, Produkte und auch Dienstleistungen aus den Bereichen Musik, Theater und Kunst; ebenso aber fließen hier auch die Inhalte und Güter aus dem Verlagswesen, der Film- und Rundfunkwirtschaft, aus Journalistenbüros, Werbe- und Designagenturen, Architekturbüros und der Softwareentwicklung ein. Gemeinsamer Kern dieser Arbeiten ist der *schöpferische Akt*. Es entsteht ein *originelles, urheberrechtlich geschütztes Werk*.

Die Idee des Urheberrechts sieht vor, dass Künstler/innen am ökonomischen Erfolg ihres Werkes *angemessen beteiligt* sind. Ob dieses auch unter den Bedingungen der Digitalisierung tauglich ist, steht gegenwärtig in Zweifel. Menschen erzeugen digital nutz- und verwertbare Werke und realisieren so vielfach auch ihr Einkommen. Vor allem Softwareindustrie und Gaming-Sektor (Computer- und Videospiele) scheinen neue gesetzliche Regelungen zu benötigen. Für Plattformen ist zu klären, ob und inwieweit diese in der Nutzung von Daten und Inhalten urheberrechtliche Prinzipien einzuhalten haben. Verschwimmt die Grenze zwischen Produzenten und Konsumenten (die Forschung spricht von *Prosumenten*), dann entsteht »user-generated content«, an dem die Plattformen verdienen.

Viele Kreative müssen die Nutzungsrechte an ihrem Werk unbeschränkt und häufig gegen pauschale Vergütung abgeben (KRETSCHMER 2016). Dieses strukturelle Ungleichgewicht von Verwertern und Kreativen wird in der Zunahme von Buy-out-Verträgen deutlich, bei denen den Künstler/innen durch den Rechteinhaber ein Pauschalhonorar für die unbeschränkte Nutzung des Werks gezahlt wird. Folge ist ein »The-winner-takes-it-all«-Markt: Im Bereich der Musik landen fast 90 Prozent der Einkünfte bei 10 Prozent der Marktteilnehmer/innen, in den schriftstellerischen und bild-künstlerischen Sparten sind es etwa 50 bis 65 Prozent (KRETSCHMER 2011).

DEBATTE STÄRKUNG DER KOLLEKTIVEN RECHTE DER KREATIVSCHAFFENDEN

Urheber/innen sollten am ökonomischen Erfolg ihre Werke angemessen teilhaben. Hierfür sind mehrere Aspekte relevant:

Bei Reformen des Urheberrechts liegt der Schlüssel zur Verbesserung der Situation der Kreativschaffenden insbesondere im *Urhebervertragsrecht*. In Vertragsverhandlungen sind einzelne Urheber/innen strukturell unterlegen. Im Urhebervertragsrecht ist also die Ausgangslage des/der Einzelnen für Verhandlungen zu stärken. Außerdem sind Verbände und Gewerkschaften der Kreativen wirksam in die Lage zu versetzen, Vergütungen ihrer Mitglieder kollektiv zu verhandeln und durchzusetzen. Das gilt auch für die Stärkung von Rückrufrechten, die es Urhebern ermöglichen, ungenutzte Werke neu zu verwerten oder Zweitnutzungen durchzusetzen.

Ein Aspekt, der in der digitalen Ökonomie immer wichtiger wird, ist die verschwimmende Grenze zwischen Produzenten und Konsumenten zum »Prosumenten« als neuem Nutzertypus, bei dem Nutzen und Schaffen zusammenfallen. Die Bandbreite erstreckt sich von Blog- oder Lexikon-Beiträgen über Postings auf Facebook bis zum Hochladen von Filmen auf Youtube. Die Plattformen verdienen an dem unentgeltlich von den User/innen erzeugten Content durch die Werbung auf den entsprechenden Seiten. Hier stellt sich die Frage, wie man die User/innen am ökonomischen Erfolg der von ihnen generierten Inhalte teilhaben lassen kann. Diese Debatte steckt noch in den Kinderschuhen, wird aber immer bedeutsamer.

Um gesellschaftliche Akzeptanz für kollektive Vergütungen zu erzielen, müssen die Prinzipien der Tarifsetzung und die Verteilung von Tantiemen offengelegt werden. Dabei darf Interessenkonflikten zwischen Verwertern (etwa Verlagen) und Kreativen innerhalb von Verwertungsgesellschaften (wie GEMA, VG Wort, VG Bild) nicht aus dem Weg gegangen werden. Die Verwertungsgesellschaften sollten sich wieder deutlicher auf ihre Rolle als Vertreter der kollektiven Interessen der Kreativschaffenden verstehen, die gleichzeitig kulturelle und kommerzielle Innovationen ermöglichen und fördern.

DIE STARTBEDINGUNGEN FÜR JUNGE ERWACHSENE VERBESSERN

Eine gute *Infrastruktur* gilt als bester Garant von Chancengleichheit. Wird allen Kindern eine ausreichende materielle und emotionale Versorgung und eine zeitgemäße frühkindliche Förderung zuteil, ist für den weiteren Lebensweg eine solide Basis gelegt (→**QUALIFIZIERUNG**). Gleiches gilt für das Schulsystem, das allen Kindern unabhängig von Wohnort und sozialer Herkunft eine gute Ausbildung eröffnen soll. Hier besteht noch viel Nachholbedarf, für den ambitionierte Investitionen dringend nötig sind.

Gegenwärtig sieht die Lage jedoch noch anders aus: Die Startbedingungen ins Leben sind höchst unterschiedlich. Die zu erwartenden Vermögensübertragungen durch Erbschaften (siehe S. 50) werden die soziale Ungleichheit weiter befördern. Verschiedene Ansätze versuchen diese ungleiche Ausgangslage der Menschen zu beheben, indem sie einen Ausgleich vorsehen: Das »persönliche Entwicklungskonto« im Rahmen einer Arbeitsversicherung (SCHMID 2008) wie auch der »Lebenschancenkredit« (eine Art Anrechtsguthaben, das für Bildung, Zeitsouveränität und den Ausgleich sozialer Risiken eingesetzt werden soll; MAU 2015a) beruhen auf dem gleichen Grundgedanken: Man investiert in die materiellen Startbedingungen junger Menschen, um ungleiche Lebens- und Entwicklungschancen – zumindest in geringem Umfang – auszugleichen.

DEBATTE EIN STARTGUTHABEN FÜRS ERWACHSENENLEBEN?

Für den Fall, dass im Bereich der Bildungs- und schulischen Infrastruktur weiterhin massive Verbesserungen ausbleiben, könnte jungen Erwachsenen ein *Startguthaben* ausgezahlt werden. Diese Idee geht zurück auf Anthony B. Atkinson, der für alle Bürgerinnen und Bürger ein »Sozialerbe« vorsah, über das alle frei verfügen sollten und das sich durch eine erhöhte Erbschaftsteuer finanzieren ließe (vgl. ATKINSON 2016).

Befürwortende Stimmen heben hervor, dass ein solches Instrument die soziale Ungleichheit, die sich durch die ungleiche Verteilung von Vermögen reproduziert und verschärft, abmildern ließe. Eine Initiative im Bereich der Erbschaftsteuer sei ohnehin überfällig und fände hier ein sinnvolles Ziel: Das Startguthaben könnte Menschen dazu ermuntern, etwas für sich zu schaffen, einen Neustart zu wagen, einen neuen Weg einzuschlagen – allesamt Aktivitäten, die in einem dynamischen Umfeld nicht nur dem Einzelnen helfen und Chancen eröffnen, sondern die auch Innovationen im Sozialen oder in der Wirtschaft hervorbringen können.

Skeptische Positionen sehen viele unbeantwortete Fragen. So sei zu klären, ob und warum auch Kinder vermögender Eltern in den Genuss des Startguthabens kommen sollten, auch gebe es wiederum Unterschiede in der Kompetenz zur strategischen Nutzung des Guthabens. Generell sei klärungsbedürftig, ob die Auszahlung an Konditionen geknüpft würde, und, wenn ja, an welche. Zugleich könnte ein solches Startguthaben den Ausbau der Bildungs- und Schulinfrastruktur wiederum hemmen – vor allem, wenn eine Gegenfinanzierung ohne eine Erbschaftsteuerreform vorgenommen würde. Auch wurde zu bedenken gegeben, dass ein solches Guthaben erst im mittleren Alter sinnvoll sei, wenn es als Erbschaftsersatz gedacht ist.

ZUGANG ZU DEN RENDITEN DES FORTSCHRITTS

Der technologische Fortschritt und daran geknüpfte neue Geschäftsmodelle eröffnen das Potenzial für eine *gesteigerte Wertschöpfung und Erhöhung der Produktivität*. Wie sollen die Erwerbstätigen an diesem Fortschritt und den mit ihm verbundenen Gewinnen beteiligt werden? Das klassische Instrument hierfür stellen die in Tarifverhandlungen vereinbarten Lohnsteigerungen dar. In der Kommission wurde jedoch rege darüber debattiert, inwiefern darüber hinausgehend Instrumente erforderlich sind, die eine *Beteiligung der Erwerbstätigen institutionalisieren* und damit langfristig absichern, unabhängig von wiederholten Verhandlungen.

DEBATTE

EINE KAPITALBETEILIGUNG?

Befürwortende Stimmen sehen die Beteiligung von Mitarbeiter/innen über Belegschaftsaktien als Option, um zusätzlich zu den Lohnverhandlungen Beschäftigte am Gewinn des Unternehmens teilhaben zu lassen. So können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer am Wachstum des Produktionsfaktors Kapital beteiligt werden – mit tendenziell positiven Auswirkungen auf die gesamtgesellschaftliche Verteilungsgerechtigkeit.

Ein weiterer Aspekt der Kapitalbeteiligung wurde insbesondere während der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 bis 2010 auch innerhalb der Gewerkschaften diskutiert. So gab es Befürworter/innen von Kapitalbeteiligung im Fall von Sanierungs- und Krisenfällen, die durch die Tarifvertragsparteien festgestellt und betreut werden: Wenn unumgänglich sei, dass Arbeitnehmer/innen finanzielle Zugeständnisse machten, um ihre Arbeitsplätze zu sichern, könnte Kapitalbeteiligung in diesen Fällen je nach Ausgestaltung eine (partielle) Kompensation für den vorübergehenden Verlust von Kaufkraft sein (so wurde auch in einer Stellungnahme des Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschusses EWAS argumentiert).

Mitarbeiteraktionäre sind in besonderem Maße am langfristigen

Unternehmenserfolg interessiert. Würde die Arbeitnehmerschaft größere Aktienanteile auf sich vereinigen, könnte sie ihren Einfluss geltend machen; ihr Interesse an einer langfristigen Erhaltung des Unternehmens ließe sich besser gegenüber dem Prinzip der Orientierung an kurzfristigen Gewinnen behaupten. Ein möglicher Ansatz dazu könnte die Gründung eines Belegschaftsaktionärsvereins sein, der die Stimmrechte seiner Mitglieder bündelt. Ein aktuelles Beispiel dafür ist der neue Belegschaftsaktionärsverein »Wir für Siemens«. Die Besserstellung von Mitarbeiteraktien könnte nicht zuletzt ein geeignetes Mittel sein, um die Vermögensbildung zu fördern, bzw. einen zusätzlichen Anreiz darstellen, auch privat für das Alter vorzusorgen.

Kritische Stimmen merken an, dass Gewinnbeteiligung ein ungeeignetes Instrument sei, um Arbeitnehmer/innen in allen Branchen an den Renditen des Fortschritts teilhaben zu lassen. Der ganze Öffentliche Dienst bliebe ausgespart; auch blieben alle außen vor, die gar nicht in einem Betrieb angestellt sind. Zudem verzeichnen Unternehmen im digitalen Bereich häufig in der Anfangsphase bei Börsennotierung hohe Zugewinne, die hauptsächlich auf erwarteten künftigen Gewinnen beruhen, damit aber nicht immer nachhaltig sind. Das Platzen der Internet-Blase habe gezeigt, dass sehr viele Unternehmen wieder schnell vom Markt verschwunden seien, die kurz zuvor noch rasante Zuwächse verzeichnet hatten. Eine derartige Konsolidierung könne auch bei digitalen Plattformen eintreten und dann, selbst wenn diese nicht so dramatisch verlaufen sollte, zu massiven Einkommensverlusten führen.

Zugleich stellte sich die Frage der *Kompetenz*: Sehr vorausschauende Beschäftigte könnten im Boom die Aktien verkaufen. Alle Studien für Deutschland deuten jedoch darauf hin, dass private Haushalte nicht geschult und kundig sind im Umgang mit Finanzprodukten. Der Einblick in die Entwicklung des Unternehmens fehlt. Beschäftigte wären bei Insolvenz doppelt betroffen: durch den Verlust des Arbeitsplatzes und den Rückgang des Aktienwertes. Jenseits von Fragen der Finanzkompetenz von Beschäftigten gibt es prinzipielle Einwände dagegen, dass Beschäftigte neben dem Arbeitsplatzrisiko über Formen der Gewinnbeteiligung zusätzlich das *unternehmerische Risiko* mittragen sollen. Ein makroökonomischer Einwand gegen eine Gewinnbeteiligung war zudem, dass diese konjunkturell prozyklisch wirken könnte, wenn die Einkommen der Beschäftigten im Auf-

schwung mit den Gewinnen stark steigen und im Abschwung entsprechend stark einbrechen und dies mit entsprechend starken Schwankungen im privaten Konsum verbunden ist. Auch daher spräche vieles dafür, Kapitalbeteiligungen nur zusätzlich zum Tariflohn zu fördern.

Soll eine solche Beteiligung Modellcharakter erhalten, müsste geklärt werden, ob auch ehemalige Mitarbeitende die Beteiligung (auch bei Arbeitslosigkeit) halten dürfen.

Finanzkrise und wirtschaftliche Verunsicherungen haben in den letzten Jahren Ideen von alternativen Formen des Wirtschaftens rehabilitiert. Unter dem Sammelbegriff der »solidarischen Ökonomie« gibt es eine Vielzahl an Initiativen und Konzepten, wie Dorfläden, Kollektiv-Betriebe, Tauschringe, aber auch sozialreformerische Konsum-, Energie- und Produktionsgenossenschaften. Gemeinsam ist allen diesen Ansätzen das Prinzip des Teilens (*Sharing*). Das Internet eröffnet hierbei schon seit Längerem kommerzielle wie nicht kommerzielle Handlungsmöglichkeiten: Zu denken ist etwa an Nahrungsmittel- oder Kleidertauschbörsen ohne Profitinteresse, aber auch an kommerzielle Vermittlungsdienste wie Car-Sharing-Modelle.

Im Zuge der Debatte über die Sharing Economy erfahren *Genossenschaften* ein Comeback. 2012 riefen die Vereinten Nationen das Internationale Jahr der Genossenschaften aus. Der genossenschaftliche Gedanke hat eine lange Tradition: Das Modell verbreitete sich ausgehend von England auch in Deutschland seit dem 19. Jahrhundert (SCHWETTMANN 2012). Heute gibt es etwa 5.600 Genossenschaften verschiedenster Art (DGRV 2017b). Verbreitet sind Wohnungsbaugenossenschaften; die Raiffeisen-Genossenschaften versorgen die Landwirtschaft mit Betriebs-, Futter- und Düngemitteln und Maschinen. Aktuell werden vor allem im Bereich der erneuerbaren Energien Genossenschaften gegründet (DGRV 2017a). Bei den meisten Genossenschaften handelt es sich um Konsum- oder Wohnungsgenossenschaften. Arbeitergenossenschaften bzw. klassische Produktionsgenossenschaften, in denen auch die Arbeitskraft der Mitglieder verwertet wird, sind weniger verbreitet (SOMMER 2012).

→ DENKANSTOSS FÖRDERUNG VON GENOSSENSCHAFTEN IM DIGITALEN ZEITALTER

Genossenschaften verknüpfen die Vorstellung vom *Teilen und Besitzen*. Sie sind – anders als Unternehmen – nicht dem Gewinn, sondern *ihren Mitgliedern verpflichtet*. Die Mitglieder verfügen über Einlagen, zum Teil in unterschiedlicher Höhe, alle verfügen aber über das gleiche Stimmrecht. Weil die Mitglieder einerseits Eigentümer oder Arbeitgeber und andererseits Nutzer oder Arbeitnehmer sind, fallen in den Personengruppen der Genossenschaften zwei gegensätzliche Rollen des Marktes zusammen. Übertragen auf die digitale Ökonomie bedeutet dies, dass das *Teilen* (Sharing) keineswegs das *Besitzen* ausschließen muss, dass also Geschäftsmodelle, die auf dem Gedanken des Teilens basieren (wie Airbnb oder Uber) ebenso auch als *kollektiver Besitz* organisiert werden können.

Beispiel hierfür sind Überlegungen in Richtung von alternativen, *genossenschaftlich betriebenen Plattformen* (»platform cooperativism«), die gemeinnützig und an guten Arbeitsbedingungen orientiert sind (SCHOLZ 2016a, 2016b). Sowohl Uber als auch Crowdwork-Plattformen wie Upload sind als Genossenschaften vorstellbar, denn die technische Basis ist dieselbe. Uber-Fahrer/innen bzw. Crowdworker/innen wären dann die Plattformbetreiber.

In vielen Ländern gibt es eine enge *Verbindung zwischen Gewerkschaften und Genossenschaften*. In Deutschland ist man bislang offenkundig noch zurückhaltend, wohl nicht zuletzt aufgrund von mehreren Skandalen. In jüngster Zeit zeichnen sich aber wieder erste Schritte der Annäherung ab; Solidarität und Demokratie sind in beiden Organisationen als Leitprinzipien verwurzelt. Beim Auf- oder Umbau zu Genossenschaften oder bei genossenschaftlichen digitalen Plattformen eröffnet sich für Gewerkschaften ein neues Gestaltungsfeld.