

Arbeit und soziale Sicherheit aus christlich-sozialer Sicht

Martin Kamp

Arbeit und Sicherheit: eine Annäherung

„Der Beruf des Bergmannes ist und war immer gefährlich. Insbesondere zu Beginn des Bergbaus im Mittelalter. Die Bergleute wussten nicht, was sie im Dunkeln unter Tage erwartete und ob sie jemals wieder das Tageslicht erblickten. Daher waren sie fromme Leute und beteten, dass sie unbeschadet und unversehrt das Tageslicht wiedersehen. So finden sich auf den frühen Bergwerken immer auch Kapellen, in denen nach Ein- und Ausfahrt von einem Pfarrer Andachten abgehalten wurden. Das Kerzenlicht in den Kapellen wurde von den Bergleuten selber sichergestellt. Daneben wurden „Büchsenpfennige erhoben, die in die Knappschafts- beziehungsweise Bruderschaftskassen flossen und unmittelbar Unterstützungsleistungen dienten.“ So heißt es einleitend in einem Überblick zur Geschichte der Knappschaften. Schon daran wird deutlich: Arbeit und Risiko hängen zusammen.

Und im „Schwarzbuch Leiharbeit“ der IG Metall schildern Leiharbeiter ihre Situation – vor allem ihre Angst:

1. „In einem Arbeitsverhältnis mit Leiharbeit hat man ständig Angst um den Job. Einige schleppen sich krank zur Arbeit, um nicht rausgeworfen zu werden. Ein Kollege brach sich bei einem Arbeitsunfall den Finger, hat sich aber nicht getraut, auch nur einen Tag zu Hause zu bleiben. Seine Krankmeldung hat er weggeworfen, aus Angst, gekündigt zu werden. Und falls eine Krise kommt, sitzen die Leiharbeiter sowieso von einem Tag auf den nächsten allesamt auf der Straße.“
2. „Ich arbeite nun seit über neun Jahren als Leiharbeiter im selben Betrieb. Die Hoffnung auf eine sichere Arbeitsstelle und auf mehr Sicherheit und Zukunft für meine Familie habe ich teils schon verloren. Vieles wurde zwar schon erreicht, doch dann spielt uns das Unternehmen wieder Streiche und ändert die Verträge, so dass wir keine Hoffnung haben, übernommen zu werden.“

3. „Leiharbeitnehmer sollten wesentlich besser bezahlt werden als die Stammis, denn die psychische Belastung ist enorm. Jeden Tag Angst um den Arbeitsplatz. Und die Demütigung, wenn der Kollege neben Dir ein Drittel mehr verdient“ (Wetzels/Weigand 2012, 17, 52, 84).

Arbeit hat für die Menschen eine sehr große Bedeutung. Sie sichert den Lebensunterhalt. Erwerbsarbeit hat eine integrative Funktion, die weit über die Entlohnung hinausgeht. Daher besteht ein doppeltes Interesse an Absicherung: Zum einen ein Interesse an einem sicheren, stabilen Arbeitsverhältnis. Zum anderen ein Interesse an Absicherung für jene Gefahren, die mit der Arbeit verbunden sind: für Schäden, die aus der Arbeit resultieren, und für Lohn, der aufgrund von Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit entfällt. Wer Arbeit und soziale Sicherheit miteinander verbinden will, muss also sowohl die Arbeitsbeziehungen als auch die sozialen Sicherungssysteme in den Blick nehmen.

Problem und Vorgehen

Wer nicht über nennenswertes Vermögen verfügt und nicht von Dritten unterstützt wird, ist darauf angewiesen zu arbeiten, um seinen Lebensunterhalt bestreiten zu können. In der modernen, arbeitsteiligen Gesellschaft (in der Subsistenzwirtschaft die Ausnahme ist) bedeutet das, dass man auf bezahlte Arbeit angewiesen ist. Die persönliche Sicherheit und damit auch die Planbarkeit des eigenen Lebens hängen davon ab, ob man – dauerhaft – über bezahlte Arbeit verfügt und ob die Bedingungen dieser Arbeit – insbesondere der Arbeitslohn – auch dazu geeignet sind, den Lebensunterhalt sicherzustellen. Wenn aber Arbeit die Grundlage für den Lebensunterhalt und die Planbarkeit des Lebens bildet, so sind diese jeweils dann gefährdet, wenn aufgrund mangelnder Arbeitsfähigkeit (die auf Unfall, Krankheit, Invalidität oder Alter zurückzuführen sein kann) oder aufgrund von Arbeitslosigkeit kein Arbeitseinkommen erzielt werden kann.

Soll der Lebensunterhalt auch für diese Fälle garantiert werden, so bedarf es Mechanismen, welche für den Fall des Wegfallens des Arbeitseinkommens einen Ersatz bereitstellen. Das Thema „Arbeit und soziale Sicherheit“ hat also eine doppelte Dimension: Einerseits muss Arbeit so organisiert sein, dass die Menschen Zugang zu ihr haben, dass sie dauerhaft über Arbeitsmöglichkeiten verfügen (und nicht wie

Tagelöhner am Abend nicht wissen, ob sie am nächsten Morgen über Arbeit, Lohn und Brot verfügen); andererseits muss gerade wegen der bedeutsamen Rolle von Arbeit die Kompensation für ein mögliches Wegfallen des Arbeitseinkommens sichergestellt werden. Beides zusammen: Sichere, stabile Arbeitsverhältnisse und solide soziale Sicherungssysteme garantieren die soziale Sicherheit der arbeitenden Bevölkerung.

Wie organisiert man die Arbeit so, dass sie mit sozialer Sicherheit verbunden ist? Und wie sollte sie aus christlich-sozialer Sicht organisiert sein? – Diese Frage soll im Mittelpunkt dieses Aufsatzes stehen und aus unterschiedlichen Blickwinkeln beleuchtet werden. Zunächst wird von der (mikroökonomischen) Perspektive des methodologischen Individualismus beziehungsweise mit dem Instrumentarium der Versicherungsökonomie analysiert, inwiefern staatlicher Handlungsbedarf mit Blick auf die Organisation der sozialen Sicherung besteht. Sodann wird der Blick erweitert und – auch aus soziologischer Perspektive – darauf eingegangen, wie die soziale Sicherheit der Lohnarbeitenden sichergestellt wird und welche Funktion ein solches Arrangement hat. Das führt zur Analyse der Entwicklung der Sicherheit (und Unsicherheit) von Arbeit in den vergangenen Jahrzehnten und geht über in eine Darstellung empirischer Daten aus der Bundesrepublik Deutschland, aus denen hervorgeht, wie sich die Sicherheit von Beschäftigungsverhältnissen entwickelt hat. Weiter wird vor dem Hintergrund der Ist-Situation dargestellt werden, welche Positionen christliche Sozialethik zum Themenkomplex „Arbeit und soziale Sicherheit“ einnimmt.

**Arbeit und soziale Sicherheit:
Eine Einordnung aus Sicht des methodologischen
Individualismus und der Versicherungsökonomie**

Einleitend ist darauf hingewiesen worden: Wer auf bezahlte Arbeit für seinen Lebensunterhalt angewiesen ist, braucht eine Absicherung für den Fall, dass das Arbeitseinkommen wegfällt, weil er nicht mehr arbeiten kann. Diese Funktion übernehmen die sozialen Sicherungssysteme. Für die Entstehung der sozialen Sicherungssysteme gibt es politökonomische Erklärungen, in deren Mittelpunkt das Motiv der jeweils Herrschenden steht, die breite Bevölkerung ruhigzustellen, Macht zu stabilisieren, Unruhen zu vermeiden etc. Das reicht von Brot- und Spiele-Strategien im antiken Rom über (vor allem) Bismarcks Sozial-

gesetzgebung, die die Arbeiter an den Staat binden und von der Sozialdemokratie fernhalten sollte (vgl. dazu Lampert 1998, 67), bis hin zur Regierung im Nationalsozialismus, die sich innenpolitisch „ihren Rückhalt zunächst mit unseriösen, bald mit kriminellen Techniken der Haushaltspolitik [erkaufte]“ (Aly 2005, 353)¹. Die konkreten Maßnahmen reichten dabei von Steuererleichterungen bis hin zu Rentenerhöhungen.

Die Tatsache, dass Sozialpolitik stets auch ein Instrument der Herrschenden zur Stabilisierung ihrer Macht war, bedeutet nicht, dass man nicht auch der Auffassung war, es bedürfe der Sozialpolitik um ihrer selbst willen, also etwa „aus der Einsicht in die Notwendigkeit der Verbesserung der sozialen Lage der Arbeiter“ (Lampert 1998, 67).

Indes könnte man aus ökonomischer Sicht auch die Frage aufwerfen, warum die soziale Absicherung der Lebensrisiken nicht auf privaten Versicherungsmärkten stattfindet. Dabei geht man von der Annahme aus, dass diejenigen, die zur Existenzsicherung darauf angewiesen sind, für Geld zu arbeiten, ein Interesse an einer Absicherung der Arbeitsunfähigkeit beziehungsweise der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit haben. Arbeitsunfähigkeit kann auf einen Arbeitsunfall, auf Krankheit oder Invalidität zurückzuführen sein. Man ist physisch oder psychisch daran gehindert, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Die einzelnen Risiken oder Ursachen der Arbeitsunfähigkeit können dabei ineinander übergehen. Gleichwohl gibt es klare Abgrenzungskriterien insbesondere mit Blick darauf, woher die Arbeitsunfähigkeit resultiert und/oder wie lange sie andauert: Arbeitsunfähigkeit kann durch ein plötzliches, unglückliches Ereignis im Rahmen der Arbeit mit Verletzungsfolgen verursacht werden (Arbeitsunfall); sie kann durch eine Krankheit herbeigeführt werden und vorübergehend sein; sie kann Folge nachlassender körperlicher oder psychischer Kräfte aufgrund langjähriger Belastung und langfristiger Natur sein (Invalidität). Altersbedingte Arbeitsunfähigkeit wird in unserem Rahmen zusammen mit Invalidität betrachtet – das Ideal eines arbeitsfreien Alters bei vorhandener Arbeitsfähigkeit („dritter Lebensabschnitt“; „rüstige Rentner“) wird an dieser Stelle nicht betrachtet. Neben der Arbeitsunfähigkeit besteht die Möglichkeit, dass man zwar arbeiten kann und möchte, aber keine Beschäftigung findet. Das ist das Risiko der unfreiwilligen Arbeitslosigkeit.

Wenn die Menschen für ihren Lebensunterhalt auf Arbeit angewiesen sind, wenn sie das auch wissen, so ist davon auszugehen, dass sie ein eigenes Interesse daran haben, sich gegen Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit abzusichern. Wenn es einen solchen Absicherungsbedarf gibt, ist auch vorstellbar, dass es zu einer privatwirtschaftlichen Lösung kommt – so wie es bei anderen Risiken in der Vergangenheit und Gegenwart auch der Fall war und ist (von der Seeversicherung über die KFZ-Versicherung bis hin zur Haftpflichtversicherung). Indes haben sich historisch die privaten Versicherungen ohne staatliches Eingreifen nicht in einem Maße gebildet, welches flächendeckend einen Versicherungsschutz gegen die genannten Risiken gewährleisten würde. Ein naheliegender Grund dafür, dass Lohnarbeiter den Versicherungsschutz nicht nachgefragt haben, ist ihr gerade in der ersten Phase der Industrialisierung geringer Lohn. Liegt dieser am oder gar unter dem Existenzminimum, so fehlen die Mittel zur Absicherung von Risiken. Doch selbst wenn man unterstellt, dass die Arbeiter zur Absicherung und zur Zahlung von Versicherungsbeiträgen in der Lage sind, kommen solche Versicherungen nicht notwendig zustande. Die Ökonomie sieht eine Reihe unterschiedlicher Ursachen für das „Marktversagen“ auf Versicherungsmärkten.

Auch wenn die Menschen finanziell in der Lage sind, sich abzusichern, schätzen sie zukünftige Bedürfnisse geringer ein als gegenwärtige (Myopie). Sie sichern sich in einem geringeren Maße ab, als es auch aus ihrer Sicht rational wäre (Reitzenstein 1882, 82.; Böhm-Bawerk, 1884, 332; Brümmerhoff 1990, 96). Die Ursache kann in kognitiven Defiziten liegen. Dieses meritorische Argument wird auch von liberalen Ökonomen zur Legitimation obligatorischer Alterssicherungen verwendet, ist allerdings bei ihnen nicht unumstritten (Fritsch u.a. 1998, 342).

Ein weiteres Argument, mit dem das Scheitern von Versicherungsmärkten erklärt wird, ist die asymmetrische Informationsverteilung. Die Versicherung vermag schlechter das Risiko des Schadenseintritts einzuschätzen als der Versicherungsnehmer. Das führt etwa dazu, dass der Versicherungsnehmer zu wenig tut, um einen Schaden zu vermeiden oder, dass er gar den Versicherungsfall vorsätzlich herbeiführt. Da ein solches Verhalten antizipiert werden kann, kommen bestimmte private Versicherungen unter Umständen gar nicht zustande (vgl. dazu Schulenburg 1992).

Weiß man, dass man im Falle der Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit die zur Existenzsicherung notwendigen Mittel weiter bekommt, so wird man unter Umständen geringe Anstrengungen unternehmen, um eine solche Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Unterstellt man dann noch, dass Arbeit eben auch Mühsal ist, so könnte Grund zu der Annahme bestehen, dass das moralische Risiko im Falle all jener Versicherungen, die Ersatz für Arbeitseinkommen bieten, besonders groß ist (und größer als etwa im Falle einer Feuerversicherung) – von Simulation bis hin zu mangelnden Bemühungen um eine Beschäftigung.

Abgesehen von dem moralischen Risiko resultiert aus der asymmetrischen Informationsverteilung ein weiteres Problem. Existiert eine Versicherung, so könnten insbesondere diejenigen geneigt sein, sich abzusichern, deren Risiko besonders groß ist – die mit überdurchschnittlich hoher Wahrscheinlichkeit den abzusichernden Schaden erleiden. Sammeln sich insbesondere die schlechten Risiken in einer Versicherung, so kommt sie nicht zustande – weil sie exorbitant hohe Prämien erheben müsste (Scherer 1994; Akerlof 1970). Mit Blick auf die soziale Absicherung von Arbeitern gilt das insbesondere für das Risiko der (längerfristigen oder dauerhaften) Arbeitsunfähigkeit. Wer besonders gefährdet ist, arbeitsunfähig zu werden und einer Versicherung am ehesten bedürfte, hätte das größte Problem, auf dem privaten Markt Versicherungsschutz zu finden.

Schließlich stellt sich die Frage nach der Unabhängigkeit der zu versichernden Risiken. Versicherungen funktionieren dergestalt, dass bei der Mehrzahl der Versicherungsnehmer der Versicherungsfall nicht eintritt und das gesamte Prämienaufkommen (abzüglich Verwaltungskosten und Gewinne) für die Schadensregulierung der Geschädigten zur Verfügung steht. Eine Voraussetzung für das Funktionieren von privaten Versicherungsmärkten ist daher die weitgehende Unabhängigkeit der zu versichernden Risiken: Die Wahrscheinlichkeit des einen Versicherten, einen Schaden zu erleiden, sollte idealerweise nicht mit dem Risiko eines anderen Versicherten korrelieren. Im Falle des Risikos Arbeitslosigkeit ist diese Unabhängigkeit gerade nicht gegeben. Die Risiken der Arbeitslosigkeit der Beschäftigten hängen ab vom Einfluss der Konjunktur auf die Beschäftigungssituation in der Gesamtwirtschaft – folglich korrelieren die Risiken aller. Mit Blick auf die Situation in bestimmten Branchen und Regionen ließe sich Ähnliches feststellen. Daher gilt das Risiko der Arbeitslosigkeit als kaum privat versicherbar.

In diesem Verständnis, dem der methodologischen Individualismus und die paretianische Wohlfahrtsökonomik zugrunde liegen, wird von einem Absicherungswunsch des Einzelnen ausgegangen. Von Marktversagen der Versicherungen sprechen die Ökonomen nicht aus verteilungspolitischen, sondern aus alloktionstheoretischen Erwägungen: Ein Versicherungsmarkt – etwa gegen Arbeitsunfähigkeit – würde alle besser stellen, auch diejenigen, die nie in den Genuss von Versicherungsleistungen kämen, weil alle Versicherungsnehmer das Schutzversprechen erhalten, im Schadensfall Geld von der Versicherungsgesellschaft zu erhalten. Versicherungen produzieren folglich – idealerweise – nicht Umverteilung an wenige, sondern (soziale) Sicherheit für viele oder gar alle.

Aus dieser liberalen Perspektive ist staatliches Handeln zwar auch legitim, das Ausmaß der Intervention sollte allerdings so gering wie möglich sein und die Interventionen sollten möglichst die Ursachen des Marktversagens beheben. Unterschätzen die Menschen etwa das Arbeitsunfähigkeitsrisiko, so wäre die erste Antwort der Liberalen, Anreize zur Absicherung zu geben oder ein Obligatorium einzuführen. Dem moralischen Risiko würde man durch Selbstbehalte² begegnen und in Kauf nehmen, dass die Betroffenen keinen vollen Versicherungsschutz bekommen. Der Negativauslese wollen Versicherungen durch eine Prämiendifferenzierung, also durch möglichst risikogerechte Prämien, entgegenwirken. Das soll dazu führen, dass die guten Risiken – deren Prämien niedriger sind als die der schlechten Risiken – davon abgehalten werden, zu günstigeren Wettbewerbern abzuwandern oder ganz auf Versicherungsschutz zu verzichten.

Aus liberaler Sicht ist es also gerade wünschenswert, dass schlechte Risiken – also jene, die in besonderer Weise von einem Risiko bedroht sind – besonders hohe Versicherungsprämien zahlen. Mit Blick auf die Absicherung der Arbeitsunfähigkeit könnte das etwa bedeuten, dass zum Beispiel Dachdecker besonders hohe Prämien zu zahlen hätten. Befürwortet man etwa Selbstbehalte, so geht auch das zulasten der besonders Gefährdeten, weil diese mit großer Wahrscheinlichkeit den (kompletten) Selbstbehalt zu tragen hätten. Im Fall des Risikos Arbeitslosigkeit heißt das, dass das wegfallende Arbeitseinkommen nicht komplett erstattet wird. Denn das Arbeitslosengeld macht nur einen bestimmten Anteil des letzten Nettogehaltes aus und darüber hinaus können Sperrzeiten verhängt werden³. Beides mag dazu beitragen, Anreize, Arbeitslosigkeit herbeizuführen

oder in Kauf zu nehmen, zu verringern. Letztlich geht eine solche Regelung ebenso zulasten der besonders Gefährdeten – ähnlich wie die risikogerechten Prämien in der Arbeitsunfähigkeitsversicherung. Weil die besonders Gefährdeten erstens ihr Risiko kennen und ständig mit einem Schadensfalls rechnen müssen, und weil sie sich zweitens die Prämien unter Umständen gar nicht leisten können und im (wahrscheinlichen) Schadensfalls nur eine Teilentschädigung bekommen, kann eine privatwirtschaftlich Versicherung – selbst wenn sie mit staatlicher Regulierung zur Verhinderung des allokativen Marktversagens verbunden ist – für viele Menschen keine soziale Sicherheit gewährleisten.

Diese liberale Sichtweise blendet Verteilungsfragen aus. Die Versicherung will vorhandene Risiken möglichst effizient absichern. Sie fragt nicht danach, ob die Risiken gerecht verteilt sind. So kann Versicherungstechnik zwar ihren Beitrag zur Herstellung sozialer Sicherheit leisten, es darf aber nicht der Blick dafür verschlossen werden, dass die Schaffung sozialer Sicht eine gesellschaftspolitische Aufgabe ist.

Die Diagnose „mangelnde Unabhängigkeit der Risiken“ – etwa aufgrund der Konjunktur – als Ursache von Marktversagen deutet darauf hin, dass auch die Ökonomen anerkennen, dass die soziale Absicherung nicht allein eine individuelle Angelegenheit ist. Die Diagnose „moralisches Risiko“ – ein versicherungstechnischer Terminus – weist allerdings die Verantwortung für das Scheitern von Versicherungsmärkten dem Einzelnen zu. Aufgrund der Annahmen des methodologischen Individualismus wird unterstellt, der Einzelne maximiere seinen Nutzen (homo oeconomicus) und wenn alle das tun, ist am Ende keinem gedient, weil kein oder nur suboptimaler Versicherungsschutz auf dem Markt zustande kommt. Es handelt sich also um ein „Gefangenendilemma“,⁴ individuelle und kollektive Rationalität klaffen auseinander. Mit Blick auf das Thema „Arbeit und soziale Sicherheit“ wird unterstellt, dass es für alle besser wäre, wenn niemand Arbeitsunfähigkeit oder Arbeitslosigkeit vorsätzlich herbeiführt, dass aber – sofern (möglichst umfassender) Versicherungsschutz besteht – jeder einen entsprechenden Anreiz besitzt.

Dass eine Legitimation für staatliches Handeln besteht, bestreiten selbst liberale Ökonomen nicht. Ob freilich die Annahme richtig ist, dass jeder Einzelne lediglich seinen eigenen Nutzen maximiert, muss hinterfragt werden. Und gerade mit Blick auf die überragende Bedeu-

tung des Themas Arbeit für gesellschaftliche Integration und Teilhabe ist zu fragen, ob vorsätzliches Herbeiführen oder Inkaufnahme von Arbeitsunfähigkeit und Arbeitslosigkeit tatsächlich im Interesse der Menschen liegen.

Wir haben gesehen: Arbeit und soziale Sicherheit als individuelles, einzelwirtschaftliches und versicherungstechnisch lösbares Problem zu definieren, wird dem Thema nicht gerecht. Schon aus versicherungsökonomischer Sicht selbst lässt sich über nicht regulierte Märkte allein soziale Sicherheit im Sinne einer Absicherung gegen die oben dargestellten Lebensrisiken nicht herstellen. Dazu bedarf es der Kooperation und kollektiver Regelungen. Das gilt umso mehr für die grundlegende Voraussetzung sozialer Sicherheit: Arbeitsverhältnisse sollen so ausgestaltet sein, dass sie ein Leben in Würde ermöglichen.

Arbeit und soziale Sicherheit: Der soziale Kompromiss des Industriekapitalismus und seine Auflösung

Arbeiter sind darauf angewiesen, gegen Lohn zu arbeiten, um ihre Existenz zu sichern. Der Arbeiter verkaufe seine „Lebenstätigkeit an einen Dritten, um existieren zu können“; damit gehöre der Arbeiter zur Kapitalistenklasse (Marx 1988, 23). Weil die Mehrheit der Arbeiter insbesondere zum Beginn der Industrialisierung im 19. Jahrhundert ein Minimum verdiente, war ihre Existenz in großem Maß mit Unsicherheit verbunden: Es bestand ständig die Gefahr, dass selbst das Minimum unterschritten wurde. „In einer solchen Situation erschütterte der geringste unliebsame Wechselfall – eine Krankheit, ein Unfall, der Verlust des Arbeitsplatzes – den prekären Gang der Existenz und barg die Gefahr, ins Verderben zu stürzen“ (Castel 2009, 23). Dabei kam der Frage der Arbeitsunfälle ausschlaggebende Bedeutung zu. Denn dabei manifestierte sich die neue Qualität der Unsicherheit in der Industriearbeitsgesellschaft: Weder musste eigenes Verschulden vorliegen, noch mussten Faulheit oder eine Laune der Natur die (oder gar Schicksal oder gar göttliche Strafe) die Ursache dafür sein, dass die Existenzgrundlage entfiel. Es war etwas Neues entstanden: das objektive Risiko. Das Risiko war deshalb so groß, weil die Menschen auf Lohnarbeit angewiesen waren. Gleichzeitig standen ihnen kaum Mittel zur Vorsorge zur Verfügung. Zugleich verloren auch traditionelle institutionelle Arrangements zur Absicherung wie Familienverbände oder Zünfte an Zuständigkeit. Liberalisierungs-

schritte wie Gewerbefreiheit, Bauernbefreiung und Aufhebung des Zunftzwangs lösten alte Sicherungsstrukturen auf. Zugleich waren sie Motor der Industrialisierung, die einerseits den Zerfall sozialer Absicherungsarrangements vorantrieb, andererseits aber die Probleme verstärkt hervorbrachte, zu deren Lösung es der Sicherung bedurfte.

Als Antwort auf die Soziale Frage und auf die politischen Bedrohungen, die von ihr ausgingen setzte die Sozialgesetzgebung ein. Sie hatte das Ziel, die Unsicherheit zu verringern. Die größte Bedeutung hatte dabei wohl die Bismarcksche Sozialgesetzgebung am Ende des 19. Jahrhunderts. Mit ihr wurde der Einkommensausfall aufgrund von Invalidität, Krankheit und Unfall abgesichert. Gerade der Gründung der Unfallversicherung war eine umfangreiche Haftpflichtgesetzgebung vorangegangen, die freilich gerade wegen der neuen Qualität der Risiken an ihre Grenzen stieß.

Die Sozialgesetzgebung – die mit Bismarck nicht endete, sondern auch in der Weimarer Republik unter wesentlicher Mitwirkung christlich-sozialer Zentrums Politiker fortgeführt wurde⁵ – war eine (Sozial-)Versicherungsgesetzgebung. Im Nachhinein ist gar von einer „Geburt der Versicherungsgesellschaft“ die Rede. Demnach ist die „Gesellschaft nichts anderes als eine umfassende Versicherung gegen die Risiken, die sie durch ihre eigenen Entwicklung verursacht“ (Ewald 1993, 11). Dass das Instrument der Versicherung zur Verfügung stand, um die im Zuge der Industrialisierung entstandene Unsicherheit zu mildern, lag auch daran, dass die theoretischen Grundlagen eines professionellen Risikomanagements (Wahrscheinlichkeitsrechnung, Statistik, Lebenserwartung) erforscht waren. Bereits seit 1600 hatte das privatwirtschaftliche Versicherungswesen einen Aufschwung genommen (Bernstein 2000, 122). Freilich – auch wenn man sich gleicher Techniken bedient: Die Sozialversicherung ist gerade etwas anderes also die oben dargestellte Privatversicherung, die auch ohne staatliches Eingreifen zustande kommt. Mithin darf auch der Begriff „Versicherungsgesellschaft“ nicht in einem engen ökonomischen Sinn verstanden werden. Er ist gemeint als Gesellschaftsvertrag: Eine kollektive Übereinkunft, um beim Eintreten bestimmter, den Einzelnen überfordernder Risiken füreinander einzustehen, insbesondere durch Sozialversicherungen.

Neben die Sozialversicherungen traten andere Institutionen, die durch den Zusammenschluss zu Kollektiven weitere Sicherheit schu-

fen. Dies gelang ihnen teilweise durch den Risikoausgleich im Kollektiv oder durch die aus dem kollektiven Zusammenschluss erwachsene Verhandlungsmacht. Dazu zählte insbesondere die kollektive Aushandlung von Löhnen (Koalitionsfreiheit, Tarifautonomie, Flächentarifvertrag). Durch die Eingliederung in Kollektive – die mehr und vor allem differenzierter sind als die Klasse, der man angehört – war der Einzelne nicht mehr „vereinzelt Individuum“ (Castel 2011, 22). So wurde sukzessive und vor allem in den ersten Jahrzehnten nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges eine Besserstellung der arbeitenden Bevölkerung erreicht. Die soziale Unsicherheit wurde durch die Ausgestaltung der Strukturen kollektiver Absicherung gebändigt: „Es ist das Kollektive, das schützt: Kollektivvereinbarungen und Tarifverträge, kollektive Garantien des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherungssysteme und dazu, dem Ganzen übergeordnet, die Rollen die dem Sozialstaat beziehungsweise dem Wohlfahrtsstaat, dem Inbegriff des Sozialen zuwächst“ (Castel 2009, 24). Castel nennt das den „sozialen Kompromiss des Industriekapitalismus“ (ebd., 21)⁶.

Für die jüngste Vergangenheit macht Castel eine „Wiederkehr der sozialen Unsicherheit“ aus: so durchzögen Prekarisierungsprozesse die Gesellschaft auf breiter Front und destabilisierten die sozialen Sicherungssysteme, die sich im Verlauf der Entwicklung des industriellen Kapitalismus herausgebildet hätten (Castel 2009, 21). Die Entkollektivierung mag durch den wirtschaftlichen Strukturwandel – weg von der Industrie, hin zu Dienstleistungen bei gleichzeitiger räumlicher Dekonzentration der Erwerbsarbeit ((Beck 1986, 225)) und Digitalisierung – begünstigt worden sein. Dabei ist die neue Unsicherheit nicht in erster Linie auf mehr oder weniger technische Änderungen zurückzuführen und erst recht nicht gottgegeben, sondern ganz wesentlich auch Folge ökonomischer und politischer Weichenstellungen. Wenn im Finanzmarktkapitalismus der Druck, hohe Eigenkapitalrenditen (Shareholder Value) zu erwirtschaften, groß ist, so wächst auch der Anreiz, dies zulasten der Beschäftigten zu tun – etwa durch den Ausstieg aus dem Flächentarifvertrag. Die Politik hat dieser Entwicklung durch eine Deregulierung des Arbeitsrechts und durch Kürzungen der Leistungen der Sozialversicherungen Vorschub geleistet (zur Entwicklung in Deutschland siehe unten). Dies mag auch dadurch motiviert gewesen sein, dass man die strukturelle Arbeitslosigkeit überwinden und zu diesem Zweck vor allem an Wettbewerbsfähigkeit gewinnen wollte. Der Idee der Wettbewerbsfähigkeit freilich liegt ein verengtes Verständnis vom Wettbewerb zwischen Standorten zu-

grunde, von welchem stets Anreize zu einer Abwärtsspirale der nationalen Regulierungen beziehungsweise des Sozialdumping ausgehen. Bourdieu spricht von einem „zerstörenden Wettbewerb“, der entsteht, weil ein übernationales Arbeitsrecht fehle (1998, 8). Er sieht die Unsicherheit sogar nicht nur als Nebenerscheinung oder (aus Sicht der Akteure in Wirtschaft und Politik) als bedauernswertes, aber notwendiges Übel im Zuge der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit, sondern sieht dahinter Methode: „Das ‚flexible‘ Unternehmen beutet gewissermaßen ganz bewusst eine von Unsicherheit geprägte Situation aus, die von ihm noch verschärft wird [...] Die Prekarität ist Teil einer neuartigen Herrschaftsform, die auf der Einrichtung einer zum allgemeinen Dauerzustand gewordenen Unsicherheit fußt und das Ziel hat, die Arbeitnehmer zur Unterwerfung, zur Hinnahme ihrer Ausbeutung zu zwingen“ (Bourdieu 1998, 99-100).

Beck hat bereits 1986 in seiner „Risikogesellschaft“ von der Abwälzung von Teilen des Unternehmensrisikos auf die Beschäftigten und von einem „risikoreichen System flexibler, pluraler, dezentraler Unterbeschäftigung“ gesprochen und einen „Taylorismus der Beschäftigungsverhältnisse“ ausgemacht. Die Ansatzpunkte dafür lägen in der „zeitlichen Befristung, rechtlichen (Nicht)-Absicherung und vertraglichen Pluralisierung des Arbeitseinsatzes“. Zudem erwähnt er „ungeschützte, desorganisierte Beschäftigungsverhältnisse“ und nennt das Stichwort „Auslagerung“ (Beck 1986, 227, 232-235). Castel sieht einen Rückgriff der Unternehmen auf Zeitarbeiter und Subunternehmen durch die Unternehmen. Arbeitskollektive würden zerschlagen, die Beschäftigten in ein Konkurrenzverhältnis gesetzt. Und: „Der Arbeitnehmerstatus selbst wird durch die Diskontinuität und Fluidität der Laufbahnen erschüttert“ (Castel 2011, 19). Ulrich Beck stellt weiter fest, eine „endemische Unsicherheit ist das Merkmal, das die Lebenswelt und Lebensgrundlage der Mehrheit der Menschen auch in der scheinbar wohlhabenden Mitte kennzeichnet“ (Beck 2007, 30).

Exkurs: Digitale Bohème und unsichere Arbeit

Beck sieht zudem einen „Einbruch des Prekären, Diskontinuierlichen, Flockigen, Informellen in die westlichen Bastionen der Vollbeschäftigungsgesellschaft (Beck 2007, 28). Wenn er die Konsequenzen auch problematisiert, so deuten Attribute wie „flockig“, „informell“ darauf hin, dass dieser Entwicklung womöglich auch etwas abgewonnen werden kann. Denn was informell und flockig ist, ist zwar mit einem ge-

ringen Maß an Sicherheit verbunden – aber auch weniger starr. So spricht Beck selbst von der „Freiheit der Unsicherheit“ und davon, dass man als „Unternehmer in eigener Sache“ tätig werden könne (Beck 2007, 86-92). Sogar Castel konzediert, für manche könne die Befreiung aus den kollektiven Entscheidungen tatsächlich mehr Leistungsfähigkeit und Autonomie bedeuten (Castel 2011, 20). Lobo und Friebe als Vertreter der „digitalen Bohème“, konstatieren, die Festanstellung sei in bestimmten urbanen Kreisen „mittlerweile ein ähnlicher Anachronismus wie der Quastenflosser im Tierreich“ (Lobo; Friebe 2008, 45). Sie scheinen das nicht zu bedauern. Zwar zeigen sie Verständnis für die Abstiegsängste der Mittelschicht, die sie auf eine „Abhängigkeit unter Unsicherheit“ (ebd. 47) zurückführen. Aber in dem Lebensmodell der „digitalen Bohème“ – ein „intelligentes Leben jenseits der Festanstellung“ – sehen sie eine „konstruktive Subversion“ der Arbeitswelt (289). Die Unsicherheit sehen sie nicht nur negativ: Der digitalen Bohème, deren Lebensmodell sie freilich auf absehbare Zeit nicht als das dominierende für breite Massen sehen, sei das „Lebensgefühl eines neuen Aufbruchs ins Ungewisse und das spielerische Austesten neuer Formen der Arbeit und Kooperation“ gemeinsam (ebd., 43).

Beschäftigung und unsichere Beschäftigung: Zahlen und Fakten

Die Datenlage zur Verbreitung unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ist uneinheitlich. Dies rührt auch daher, dass sich der Unsicherheitsgrad eines Beschäftigungsverhältnisses nicht ausschließlich an seinen äußeren Merkmalen festmachen lässt. So ist etwa die Statistik zu Werkverträgen dürftig. Das liegt auch daran, dass Werkvertragsnehmer unbefristet und voll sozialversicherungspflichtig abhängig Beschäftigte sein können. Der prekäre Charakter ihrer Arbeitsverhältnisse ist eher darauf zurückzuführen, dass die Tarif- und Arbeitsbedingungen der Stammbetriebe umgangen werden. Das heißt nicht, dass diese Menschen in keiner Statistik auftauchen. Viele von ihnen werden sich im Niedriglohnbereich wiederfinden und der ist gut erfasst. Mit Blick auf Leiharbeitsverhältnisse wird von den Zeitarbeitsverbänden sogar häufig darauf verwiesen, dass es sich dabei um (oft unbefristete) sozialversicherungspflichtige Beschäftigung handelt. Dass aufgrund der Art der Arbeit, der Bezahlung und der kurzen Dauer der Beschäftigungsverhältnisse Leiharbeit in besonderer Weise prekär ist, liegt indes auf der Hand.

Ein Gesamtblick auf die Beschäftigtenstatistik des Mikrozensus zeigt, dass die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse zwischen

2000 und 2010 um rund ein Drittel – von knapp sechs auf knapp acht Millionen – zugenommen hat. Die Zahl der Normalarbeitsverhältnisse ist im selben Zeitraum sogar geringfügig gesunken. Damit ist der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse in dem Zehnjahreszeitraum von etwa einem Fünftel auf ein Viertel gestiegen (IAB 2011).

Freilich: Da die soziale Sicherheit an erster Stelle davon abhängt, ob man in den Arbeitsmarkt integriert ist, muss eine Darstellung der Ist-Situation mit der Nennung der Arbeitslosenquoten beziehungsweise Beschäftigtenzahlen beginnen.

Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die Arbeitslosigkeit hat in der Bundesrepublik Deutschland unterschiedliche Spitzen erreicht. In den vergangenen Jahren war die Arbeitslosenquote rückläufig, während die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gestiegen ist. Während die Arbeitslosenquote (in Westdeutschland) von 11 Prozent im Jahr 1950 auf unter 1 Prozent in den sechziger Jahren gesunken war, stieg sie nach der Wiedervereinigung auch in Gesamt-Deutschland wieder an: 2005 lag sie bei 13 Prozent und ist seither deutlich auf circa sieben Prozent gesunken (Bundesagentur für Arbeit 2012). Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten lag im Juni 2011 demgegenüber um mehr als zwei Millionen höher als am 30. Juni 2005 (Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit). Allerdings sind trotz dieser Erfolge noch immer etwa drei Millionen Menschen ohne Beschäftigung, davon fast die Hälfte langzeiterwerbslos (Bundesagentur für Arbeit 2011). Arbeitsverhältnisse sind unsicherer geworden – auch weil das Normalarbeitsverhältnis einen Bedeutungsverlust erlitten hat. Der Anteil der atypisch Beschäftigten an allen Erwerbstätigen ist zwischen 1999 und 2009 von 17,6 Prozent auf rund 22 Prozent angestiegen – um 1,8 Millionen (Statistische Ämter des Bundes und der Länder 2012, 60).

Tarifbindung

Geht man davon aus, dass kollektive Vereinbarungen zur Regelung von Arbeitsbedingungen einen Beitrag zur Absicherung der Beschäftigten leisten, so ist die Tarifbindung ein Indikator für gute Arbeitsbedingungen. Zahlen des IAB-Betriebspanels zeigen eine Entwicklung, die auf eine abnehmende Sicherung hindeuten: Während 1996 noch

70 Prozent der Beschäftigten im Westen und 56 Prozent der Beschäftigten im Osten in branchentarifgebundenen Betrieben arbeiteten, so waren es 2011 nur noch 54 beziehungsweise 37 Prozent. Für ganz Deutschland bedeutet das eine Branchentarifbindung von 50 Prozent. Firmentarifverträge galten im Jahr 2011 für sieben Prozent der westdeutschen und zwölf Prozent der ostdeutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Es ist langfristig eine rückläufige Tendenz erkennbar. Darüber kann auch die Tatsache nicht hinwegtäuschen, dass für einen nicht zu vernachlässigenden Teil der formal nicht tarifgebundenen Arbeitsverhältnisse Standards gelten, die sich an tarifliche Regelungen anlehnen – zumal oft nur einzelne Regelungen aus den Tarifverträgen Anwendung finden (Ellguth/Kohaut 2012, 298, 300, 203).

Eine weitere Zahl macht die rückläufige Entwicklung der Tarifbindung deutlich: Der Anteil der für allgemeinverbindlich erklärten (Ursprungs-) Tarifverträge an allen derartigen Tarifverträgen lag 2011 nur noch bei 1,7 Prozent; 1992 betrug der Wert noch 5,4 Prozent, 2011 2,6 Prozent (Bispinck 2012, 500-501). Abgesehen von den Beschäftigten, die über Entsendegesetz, Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und in der Pflege beschäftigt sind, werden nur noch 245.000 Beschäftigte von allgemeinverbindlichen Einkommenstarifverträgen erfasst. Das entspricht einem Anteil von 1,3 Prozent der Beschäftigten (ebd., 503).

Niedriglohnsektor

Im Jahre 2010 waren laut einer Studie des IAQ Duisburg-Essen rund 23 Prozent aller abhängig Beschäftigten im Niedriglohnbereich tätig, unterstellt man eine bundeseinheitliche Niedriglohnschwelle von 9,15 Euro pro Stunde. Bei nach West und Ost differenzierten Niedriglohnschwellen ergeben sich ähnliche Werte (alle Zahlen in diesem Abschnitt – sofern nicht anders gekennzeichnet – aus Kalina; Weinkopf 2012). Damit arbeiten knapp acht Millionen Menschen im Niedriglohnbereich. Über einen längeren Zeitraum ist diese Zahl deutlich gestiegen – zwischen 1995 und 2010 um über 2,3 Millionen. Der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten ist im selben Zeitraum (je nach Betrachtungsweise – bundeseinheitlich oder nach West und Ost differenziert) um rund fünf bis sechs Prozentpunkte gestiegen. Ein Blick in die Struktur der Niedriglohnbeschäftigten zeigt, dass unsichere Formen der Arbeit und niedriger Lohn zusammenhängen. So ist der Niedriglohnanteil der Minijobber immens (85,5 Prozent), während der Anteil der Niedriglohnbezieher unter den Vollzeitbeschäftigten mit

13,4 Prozent unterdurchschnittlich ist⁷. Während 41,4 Prozent der befristet Beschäftigten im Niedriglohnbereich tätig sind, gilt das nur für 17,1 Prozent der unbefristet Beschäftigten. Niedriglohnbeschäftigung ist kein Phänomen, das auf Unqualifizierte beschränkt ist. Nur knapp ein Fünftel der Beschäftigten im Niedriglohnbereich verfügt über keine Berufsausbildung – während etwa zehn Prozent von ihnen sogar einen Universitäts- oder Fachhochschulabschluss haben.

Nimmt man den Niedriglohnbereich genauer unter die Lupe, so erkennt man, dass viele abhängig Beschäftigte deutlich unterhalb der Niedriglohnschwelle verdienen: 4,1 Millionen Menschen verdienen weniger als sieben Euro pro Stunde und 1,4 Millionen Menschen verdienen weniger als fünf Euro pro Stunde.

Befristete Beschäftigung

In den vergangenen Jahren war ein Anstieg der befristeten Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten. Während von allen Beschäftigten nach Zahlen des Statistischen Bundesamtes 2010 rund neun Prozent einen befristeten Arbeitsvertrag hatten (2001: 7,0 Prozent), ist der Anteil der Befristungen bei Neueinstellungen – laut IAB-Betriebspanel – zwischen 2001 und 2010 von 32,2 auf 45,6 Prozent gestiegen. Jeder Zweite wird also zunächst befristet eingestellt; Von ihnen wird wiederum etwa jeder Zweite in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen. (Arbeitsagentur 2012b 6).

Teilzeit

Das Ausmaß der Wochenarbeitszeit ist für sich genommen noch kein Indikator für die Prekarität. Trotz eines beträchtlichen Wachstums der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse – um 1,55 Millionen oder 38 Prozent zwischen Juni 2009 und Juni 2011 – arbeiteten 2011 nur rund 20 Prozent der Beschäftigten weniger als die branchenübliche Arbeitszeit. Problematisch ist indes insbesondere unfreiwillige Teilzeit. So gab laut Mikrozensus 2010 ein Fünftel als Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung an, sie könnten keine Vollzeitbeschäftigung finden. Und laut IAB würden teilzeitbeschäftigte Frauen ihre Wochenarbeitszeit gern durchschnittlich um vier Stunden erhöhen (Arbeitsagentur 2012b), 3; IAB-Kurzbericht 9/2011). Die Arbeitskräfteerhebung 2011 des Statistischen Bundesamtes hat festgestellt, dass zwei Millionen Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit gern erhöhen würden – und zwar

um durchschnittlich 15,5 Stunden –, während nur 81.000 Teilzeitbeschäftigte ihre Arbeitszeit reduzieren möchten (Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 392 vom 13. November 2012, Wiesbaden).

Minijobs

Die Zahl der Minijobber, also der geringfügig Beschäftigten, beträgt rund 7,4 Millionen. Etwa zwei Drittel von ihnen üben ausschließlich diesen Minijob aus, während etwa ein Drittel im Nebenjob einer geringfügigen Beschäftigung nachgeht. Nach einer Reform der geringfügigen Beschäftigung im Jahr 2003 ist die Zahl Minijobber zunächst stark angestiegen. Einen eher überschaubaren Anstieg der geringfügigen Beschäftigung seit Ende 2004 führt die Minijobzentrale ausschließlich auf eine Zunahme geringfügig Beschäftigter in Privathaushalten zurück, von denen viele zuvor nach Annahmen der Minijobzentrale in der Schattenwirtschaft („Schwarzarbeit“) tätig waren. Wie oben dargestellt worden ist, geht geringfügige Beschäftigung vielfach einher mit niedriger Entlohnung, selbst dann, wenn die beschäftigten gut qualifiziert sind (vgl. dazu Bertelsmann-Stiftung 2012).

Leiharbeiter⁸

Für den Bereich der Leiharbeit ist die Datenlage aufgrund der amtlichen Arbeitnehmerüberlassungsstatistik gut. Mit Blick auf die Leiharbeit interessieren insbesondere:

- Zahl der Leiharbeitsverhältnisse,
- ihr Anteil an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten,
- die Übernahmequote,
- die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse und
- die Entlohnung, insbesondere im Vergleich zur Entlohnung der Stammbeslegschaft.

Die Zahl der Leiharbeiter ist in den vergangenen Jahren stark gestiegen – von unter 50.000 im Jahr 1985 auf einen Spitzenwert von 910.000 im Juni 2011. Allein in den zehn Jahren zwischen 2001 und 2011 hat sich die Zahl um 552.000 auf 910.000 mehr als verdoppelt – wobei die Zahl der Leihbeschäftigten im Zuge der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise deutlich gesunken ist. Die Beschäftigungsrückgänge in der Krise gingen zu weiten Teilen auf die Arbeitnehmerüberlassung zurück. Im darauf folgenden Aufschwung ist die Zahl rasch

wieder angestiegen. Laut Bundesagentur für Arbeit reagiert die Zeitarbeit frühzeitig auf Veränderungen der konjunkturellen Rahmenbedingungen. Die Entwicklung in der Krise zeigt, dass Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter ein besonderes Risiko tragen; selbst wenn man Zeitarbeit als Flexibilitätspuffer für erforderlich halten sollte, lässt sich doch nicht bestreiten, dass die Leihbeschäftigten damit auch einen Großteil der Flexibilitätslasten der Wirtschaft allein zu schultern haben.

Der Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist von 1,3 Prozent im Jahr 2004 auf knapp drei Prozent im Jahr 2011 (jeweils Juni) gestiegen. Zu der Frage, wie hoch die Übernahmequote ist – also wie hoch der Anteil der Leihbeschäftigten ist, die in die Stammbesellschaft übernommen werden –, gibt es keine gesicherten Daten. Das IAB spricht von sieben Prozent und bezeichnet die Zeitarbeit insofern nicht als eine Brücke in den Arbeitsmarkt, sondern allenfalls als einen „schmalen Steg“ (Lehmer/Ziegler 2010, 1). Auch das RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) stellt in einer Studie für die Bertelsmann-Stiftung heraus, dass die Übernahmequote bei nur zwölf Prozent liege; der nahtlose Übergang von einer Anstellung bei einer Leiharbeitsfirma in eine Festanstellung beim Kundenbetrieb gelingt der Studie zur Folge sieben Prozent der Arbeitnehmer (RWI 2012b, 5). Andere Studien sprechen davon, dass jeder siebte Arbeitnehmer (also rund 14 Prozent) oder gar ein Drittel übernommen werden. Selbst wenn die letztere Zahl – die vom Leiharbeitsverband IGZ (Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsfirmen e.V.) (2012) genannt wird – stimmen würde, hieße das, dass die übergroße Mehrheit der Leiharbeiter nicht den Sprung in die Stammbesellschaften schafft. Zugunsten des arbeitsmarktpolitischen Erfolgs der Leiharbeit wird darauf verwiesen, dass knapp zwei Drittel der neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverhältnisse mit Personen abgeschlossen wurden, die zuvor keine Beschäftigung ausübten beziehungsweise noch nie beschäftigt waren. Freilich lässt sich diese Zahl auch so interpretieren, dass die Zeitarbeit nur für diejenigen Menschen attraktiv ist, die sonst keinerlei Perspektive haben. Bezahlung und unsichere Perspektiven wirken abschreckend auf diejenigen, die in einem regulären Beschäftigungsverhältnis sind.

Nur die Hälfte der Leiharbeitsverhältnisse dauert drei Monate oder länger. Das Entlassungsrisiko für Leihbeschäftigte ist hoch: Während 2011 rund drei Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in der Arbeitnehmerüberlassung tätig waren, gingen 14 Prozent der

zuordenbaren Zugänge in Arbeitslosigkeit auf Leiharbeit zurück. Während also ein Großteil der Beschäftigungsverhältnisse nach vergleichsweise kurzer Zeit beendet ist, ist zugleich zu beobachten, dass eine nennenswerte Zahl von Leihbeschäftigten sehr lange im Einsatzbetrieb tätig ist – nachdem im Rahmen der Deregulierung des Arbeitsmarktes die gesetzliche Überlassungshöchstdauer abgeschafft worden ist. Das ist offenbar auch darauf zurückzuführen, dass sich Unternehmen Entgelt differenzen zunutze machen wollen.

Mit einem hohen Entlassungsrisiko ist eine – im Vergleich zur Bezahlung der Stammbeschäftigten – geringe Bezahlung verbunden. Die mittleren Bruttoarbeitsentgelte sind in der Leiharbeit deutlich niedriger als in der Beschäftigung insgesamt. Die Differenzen betragen bis zu 50 Prozent (Bundesagentur für Arbeit 2012, 21-22). Betrug das mittlere monatliche Arbeitsentgelt für Männer ohne Berufsausbildung im Jahr 2010 (Westen) in der Gesamtwirtschaft 2.556 Euro, so betrug es in der Zeitarbeit 1.282 Euro – fast genau die Hälfte. Bei männlichen Elektrikern betrug die Differenz 42,8 Prozent, bei männlichen Beschäftigten in Dienstleistungsberufen sogar 52,1 Prozent. In den neuen Bundesländern sind die prozentualen Differenzen teilweise geringer, vermutlich wegen eines insgesamt niedrigen Lohnniveaus in den Stammbereichen (vgl. zu den Entgelt differenzen RWI 2012a). Auch wenn Rindfleisch (2012, 4) mahnt, die Lohnunterschiede sollten kritisch hinterfragt werden, da der „durchschnittliche“ Zeitarbeitnehmer nur bedingt mit dem „durchschnittlichen“ Arbeitnehmer anderer Branchen vergleichbar sei, so ist darauf zu verweisen, dass selbst eine Umfrage aus dem Arbeitgeberberichtsgebiet ergeben hat, dass Leiharbeit ein Kostensenkungsinstrument sei (Gesamtmittel 2010).

Werkverträge

Die Nutzung von Werkverträgen – die Vergabe von Gewerkschaften an Fremdfirmen – ist in der Wirtschaft nicht unüblich und nicht notwendig Missbrauch. Problematisch ist die Nutzung, wenn sie dazu dient, tarifliche Standards zu unterlaufen, das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz zu umgehen oder sich durch den Einsatz von Solo- beziehungsweise Scheinselbstständigen (s.u.) der Sozialversicherungspflicht ebenso wie unternehmerischen Risiken zu entziehen (vgl. zur rechtlichen Einordnung Waas 2012). Eine einheitliche Statistik zum Thema Werkverträge und zumal zu deren missbräuchlicher Nutzung gibt es daher nicht, auch weil diese nur schwer zu erfassen sind. Es

gibt einzelne Untersuchungen, etwa aus dem Organisationsbereich der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG). Eine Umfrage der NGG hat ergeben, dass 13 Prozent der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie entweder Leiharbeitnehmer oder Werkvertragsarbeitnehmer sind. Die Werkvertragsarbeitnehmer bilden davon inzwischen die Mehrheit – mit einem um fast sechs Euro niedrigeren Stundenlohn als die Stammebelegschaft (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten 2012).

Soloselbstständige⁹

Nicht jeder Soloselbstständige ist prekär tätig, und nicht alle von ihnen sind im Rahmen von missbräuchlich genutzten Werkverträgen tätig. Aber dass Auftragsvergabe an Soloselbstständige auch mit der Abwälzung von Risiken zu tun haben kann, liegt auf der Hand. Die Zahl der Soloselbstständigen ist in dem Jahrzehnt zwischen 2000 und 2010 um eine halbe Million – oder 32 Prozent – auf etwa 2,4 Millionen gestiegen (2010: 2,4 Millionen). Zahlen des Mikrozensus 2008 zeigen zudem, dass fast 30 Prozent der Soloselbstständigen über ein Nettoeinkommen von unter 1.100 Euro verfügen. In der Gruppe der abhängig Beschäftigten beträgt dieser Wert nur 15,8 Prozent. Die Spreizung der monatlichen Haushaltsnettoeinkommen ist bei den Soloselbstständigen deutlich größer ausgeprägt als bei anderen Gruppen von Erwerbstätigen. Es gibt also viele Soloselbstständige, die nicht nur – aufgrund fehlenden arbeitsrechtlichen Schutzes – in Unsicherheit leben, sondern denen auch die Mittel fehlen, um sich abzusichern. Gut die Hälfte der Soloselbstständigen spart nicht regelmäßig (Brenke 2011, 4, 17-18; BMAS 2012). Laut aktuellem Alterssicherungsbericht der Bundesregierung sind ehemals Selbstständige etwa doppelt so häufig auf Grundsicherung angewiesen wie ehemals abhängig Beschäftigte (Alterssicherungsbericht 2012, 18).

Vergangene Weichenstellungen in den Sozialversicherungen

In der Bundesrepublik Deutschland existieren unterschiedliche Zweige der Sozialversicherung, die jeweils ein Risiko für die abhängig Beschäftigten absichern: Unfall-, Kranken-, Pflege-, Alters-/Invaliditätsversicherung sowie Arbeitslosenversicherung (und nachrangig Sozialhilfe, Grundsicherung für Arbeitsuchende sowie Grundsicherung bei Alter und Erwerbsminderung). Die aus diesen Sozialversicherungen erwachsenen Lohnersatzleistungen sind in den vergangenen Jah-

ren deutlich abgesenkt worden, das gilt insbesondere für die Rentenversicherung und die Leistungen bei Arbeitslosigkeit.

Durch mehrere Rentenreformen (Änderungen der Rentenanpassungsformel) sinkt das Leistungsniveau sukzessive; insbesondere im Bereich der Invaliditätsabsicherung ist – auch durch Maßnahmen, die zusätzlich zur Niveauabsenkung beschlossen worden sind – eine deutliche Leistungsverschlechterung eingetreten. Dies hat zur Folge, dass inzwischen etwa zehn Prozent der Empfänger von Erwerbsminderungsrenten zusätzliche Leistungen der Grundsicherung beziehen müssen. Und auch wenn über konkrete Zahlen gestritten wird, so wird auch im Bereich der Alterssicherung das Risiko steigen, auf Grundsicherung angewiesen zu sein – zumal vor dem Hintergrund des oben dargestellten größer gewordenen Niedriglohnbereichs. Hinzu kommt die Zunahme diskontinuierlicher Erwerbsbiografien. Sie wirken sich negativ auf die Rentenanwartschaften aus (vgl. dazu Trischler 2012).

Die Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes ist im Zuge der Hartz-Reformen gesenkt, anschließend allerdings für bestimmte Gruppen wieder etwas angehoben worden. Unter dem Strich ist die Bezugsdauer noch immer deutlich niedriger als vor der Reform. Zusammen mit der Abschaffung der (lohnbezogenen) Arbeitslosenhilfe zugunsten des (am sozio-kulturellen Existenzminimum) ansetzenden Arbeitslosengeldes II ergibt das eine deutlich schlechtere soziale Absicherung für den Fall der Arbeitslosigkeit. Das führt nicht nur zu geringen Leistungen, sondern zusammen mit veränderten Zumutbarkeitskriterien erhöht es den Druck, auch schlecht bezahlte Tätigkeiten anzunehmen.

Arbeit und soziale Sicherheit:

Die christliche-soziale Perspektive

In der katholischen Soziallehre hat Arbeit einen ganz besonderen Stellenwert. Die „grundlegende Bedeutung der Arbeit für das menschliche Dasein“ wird direkt aus dem biblischen Auftrag, sich die Erde untertan zu machen, abgeleitet. Unter anderem durch diesen Auftrag werde der Mensch zum Abbild Gottes. Der Mensch sei zur Arbeit berufen, und das sei eines der Merkmale, durch das er sich von anderen Lebewesen unterscheidet. „Im Schweiß deines Angesichts sollst du dein Brot essen“ (Gen 3, 19), heißt es schon im Alten Testament. Alle Menschen sollen arbeiten, und sie sollen auch die Möglichkeit haben

zu arbeiten. Ebenso verlangen es die Würde der Person und die Erfordernisse der Gerechtigkeit, allen Zugang zu Arbeit zu verschaffen und für den Erhalt ihrer Arbeitsmöglichkeit zu sorgen (Caritas in veritate, Ziffer 32).

Wo die katholische Soziallehre die Entlohnung diskutiert, betont sie das Grundprinzip der sozialetischen Ordnung, das Prinzip der gemeinsamen Nutzung der Güter. Das Prinzip der allgemeinen Bestimmung der Erdengüter liege dem allgemeinen Recht auf Gebrauch dieser Güter zugrunde. Jeder Mensch müsse die Möglichkeit zur Nutznießung des zu seiner vollen Entwicklung notwendigen Wohlstands haben (PRGF, Ziffer 172). Der Lohn sei das Mittel, das dem Arbeitnehmer Zugang zu den Gütern der Erde verschaffe (GS, Ziffer 69; PRGF, Ziffer 302). Die Gerechtigkeit eines sozio-ökonomischen Systems sei danach einzuschätzen, wie darin die menschliche Arbeit ihre angemessene Entlohnung finde (LE Ziffer 19, 2). Schon in Rerum novarum wird es als Forderung der natürlichen Gerechtigkeit bezeichnet, dass der Lohn nicht etwa so niedrig sei, dass er einem genügsamen, rechtschaffenen Arbeiter den Lebensunterhalt nicht abwerfe (Ziffer 34). Der biblische Auftrag sei also, sich die Erde untertan zu machen und die Güter gemeinsam zu nutzen. Der Lohn ist der (Um)-Weg, über den die Arbeiter ihren angemessenen Anteil an den Ressourcen erhalten. Deshalb ist seine gerechte Ausgestaltung so essentiell. Dreh- und Angelpunkt der Sozialethik sei die Frage nach dem gerechten Lohn.

Die Katholische Kirche hat nicht nur die grundlegende (biblisch abzuleitende) Forderung nach einem gerechten Lohn aufgestellt. Sie hat auch ausdrücklich den Arbeitsvertrag „und seine grundlegende Asymmetrie“ in den Mittelpunkt gestellt. Schon Leo XIII. hat in Rerum novarum darauf hingewiesen, dass der Arbeiter – weil er auf den Lohn angewiesen ist – nicht frei sei. „Gesetzt, der Arbeiter beugt sich aus reiner Not oder um einen schlimmeren Zustand zu entgehen, den allzu harten Bedingungen, die ihm nun einmal vom Arbeitsherrn oder Unternehmer auferlegt werden, so heißt das Gewalt leiden, und die Gerechtigkeit erhebt gegen einen solchen Zwang Einspruch“ (RN, Ziffer 34; vgl. auch Hengsbach 2011, 30). Der Vertrag zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sei nicht schon deshalb gerecht, weil er „frei“ vereinbart worden ist (Nell-Breuning 1985, 8-9). Vor dem Hintergrund dieser Asymmetrie empfiehlt auch die Kirche den Zusammenschluss von Arbeitnehmern „zur Verteidigung der eigenen Rechte“ (Civ, Ziffer 25). Gewerkschaften seien ein unent-

behrliches Element des gesellschaftlichen Lebens, vor allem in den heutigen Industriegesellschaften (LE 20, 2). Dazu gehört auch das Recht zu streiken, da die Lohnverhandlungen ansonsten „kollektivem Betteln“ gleichen (Hengsbach 2011, 35).

Die katholische Soziallehre hebt die Würde der Arbeit hervor und leitet daraus den Vorrang der Arbeit vor dem Kapital ab. Aus der Arbeit erwachse dem Menschen seine ihm eigentümliche Würde. Die Würde der Arbeit wurzele in ihrer subjektiven, nicht in ihrer objektiven Dimension. Die menschliche Arbeit sei „das unmittelbare Werk der nach dem Bilde Gottes geschaffenen Menschen“ (Katechismus, 2427). Maßstab für jedwede Arbeit sei die Würde des Menschen, der sie verrichte (LE 6, 6). Und da die Menschenwürde des Arbeiters zu achten sei, könne sie nicht „wie eine beliebige Ware im Markt umgehen“ (QA, Ziffer 83). Daraus ist mehr abzuleiten als nur der Anspruch auf einen gerechten Lohn – es heißt insbesondere, dass jede Funktionalisierung des Menschen abzulehnen ist (Schneider 2011).

Menschen haben das Recht und die Pflicht zu arbeiten und auf eine angemessene Vergütung, weil diese der Weg zu Teilhabe an der gemeinsamen Nutzung der Güter sei.

Die Katholische Kirche fordert nicht nur einen gerechten Lohn. Sie fordert ausdrücklich auch soziale Sicherungssysteme. Johannes Paul II. fordert in LE (Ziffer 18, 1) ausdrücklich eine aktive Beschäftigungspolitik und fügt hinzu, es gebe die Pflicht, den Arbeitslosen ausreichende Mittel für ihre und ihrer Familie Lebensunterhalt zuzuführen. Er nimmt dabei auch Bezug auf das „Prinzip der gemeinsamen Nutzung der Güter“. Die Bedeutung der einzelnen Sozialleistungen, deren Zweck es sei, Leben und Gesundheit der Arbeiter und ihrer Familien zu sichern, wird im Zusammenhang mit der Lohnfrage diskutiert. Konkret werden unter anderem die Alterssicherung sowie die Sicherung für die Folgen von Arbeitsunfällen (beziehungsweise im weiteren Sinn die für die Gesundheit notwendigen Aufwendungen) genannt (LE Ziffer 19, 6). Im Rahmen dieser hauptsächlichlichen Rechte gebe es eine Vielzahl von Einzelansprüchen, die alle zusammen, die Entlohnung der Arbeit eingeschlossen, ein einwandfreies Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herstellten. Insofern wird die soziale Absicherung für den Fall der Nicht-Arbeit (Arbeitsunfähigkeit, Ruhestand) ausdrücklich mit dem Arbeitsverhältnis verbunden.

Beschäftigung, Lohn, soziale Absicherung – deren Bedeutung betont die Katholische Soziallehre vor allem. Das heißt freilich nicht, dass sie das Problem zunehmend unsicherer Beschäftigungsverhältnisse ausklammert. Gerade in neueren Dokumenten ist davon die Rede. Ausdrücklich geht Papst Benedikt XVI. in *Caritas in veritate* auf die Folgen der Deregulierung auf dem Arbeitsmarkt, namentlich auf die Unsicherheit der Arbeitsbedingungen, ein und problematisiert dabei auch die „Schwierigkeiten, eigene konsequente Lebensplanungen zu entwickeln, auch im Hinblick auf die Ehe“ (CiV, Ziffer 25).

Der Päpstliche Rat für Gerechtigkeit und Frieden (PRGF) geht ebenfalls ausdrücklich auf die veränderte Arbeitswelt ein. So wird eine Zunahme der „atypischen“ und vorübergehenden Beschäftigung festgestellt, bei denen es sich um Formen der Arbeit handele, die sich weder als selbstständige noch als abhängige Beschäftigung definieren ließen (Ziffer 313). Es vollziehe sich ein „Übergang von der auf unbegrenzte Zeit abhängige Arbeit im Sinne einer Festanstellung hin zu einem Berufsleben, das von einer Vielfalt von Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet ist“. So wird „Unsicherheit und Instabilität“ der Arbeitssituation der Menschen festgestellt (Ziffer 314). Viele Tätigkeiten, für die gestern noch Angestellte erforderlich waren, würden heute in neuen Formen umgesetzt, die die selbstständige Arbeit begünstigten und von einem größeren Risiko und größerer Verantwortung geprägt seien.

Die christliche Sozialethik vertieft die Bedeutung der Sicherheit in den Arbeitsverhältnissen. Friedhelm Hengsbach kritisiert, vom Vorgesetzten als eine mit Würde ausgestattete Person respektiert zu werden, sei im Finanzkapitalismus, unter den Verhältnissen auswachsender Scheinselbstständigkeit, Teilzeitarbeit, Zeit- und Leiharbeit, befristeter, geringfügiger, prekärer Beschäftigung zu Löhnen, die durch Sozialleistungen aufgestockt werden müssen, unmöglich (2011, 33-34). Damit wird ein wechselseitiger Zusammenhang zum Ausdruck gebracht: Aus der menschlichen Würde ist der Anspruch auf angemessene soziale Sicherheit, Sicherheit in den Arbeitsverhältnissen abzuleiten und zugleich, dass der Mensch auch im Arbeitsverhältnis selbst eine unantastbare Würde habe. Wo aber die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse nicht mehr gegeben ist, droht gerade eine Verletzung der Würde, eine Funktionalisierung der arbeitenden Menschen. Insofern hängen Würde und Sicherheit eng zusammen.

Auch in ihren Verlautbarungen macht die Katholische Kirche klar, dass der „Mensch, die Person in ihrer Ganzheit“ zu schützen sei (Civ 25). Papst Benedikt XVI. nimmt Bezug auf *Gaudium und Spes* und stellt auch dort, wo er auf prekäre Beschäftigung eingeht, fest, dass der Mensch „Urheber, Mittel und Ziel“ aller Wirtschaft sei. Auch im Kompendium stellt der PRGF heraus, dass die Forderungen des Wettbewerbs, der technologischen Innovation und der Komplexität des Kapitalflusses „mit dem Schutz des Arbeiters und seiner Rechte in Einklang gebracht werden“ müssten (Ziffer 314). Insbesondere warnt die Kirche aber davor, dass die gegenwärtigen Veränderungen sich in deterministischer Weise vollziehen würden. Der „Schiedsrichter“ dieser komplexen Phase des Wandels sei noch immer der Mensch, „der der eigentliche Protagonist seiner Arbeit bleiben muss“ (PRGF, Ziffer 317). Mit anderen Worten: Die Kirche hält Prekarisierung und unsichere Beschäftigungsverhältnisse nicht für unausweichlich oder gar alternativlos. Sie akzeptiert kein Basta – sondern sie erwartet, dass für die Gestaltung der Arbeitswelt der Mensch und seine Würde der Maßstab bleiben. Die Rechte der arbeitenden Menschen seien unveräußerlich. Und: „Je tiefer die Veränderungen greifen, desto entschlossener müssen sich Intelligenz und Wille dafür einsetzen, die Würde der Arbeit zu schützen, indem sie die auf den verschiedenen Ebenen zuständigen Institutionen stärken“ (Ziffer 319).

Der Rat der Evangelischen Kirche stellt in „Gerechte Teilhabe“ 2006 einen „Erwerbsformenwandel“ und einen „Bedeutungsanstieg unterschiedlicher Formen selbstständiger Tätigkeit“ fest. Die Grenze zwischen Abhängigkeit und Selbständigkeit verschwimme zunehmend. Diese Entwicklung wird nicht weiter problematisiert. Wohl aber wird festgestellt: „Erfolgreiche Sozialstaaten erleichtern die Anpassungsprozesse an neue Gegebenheiten, indem sie unterschiedliche Erwerbsformen so gleich wie möglich behandeln.“ (Ziffer 88)

Der Trend hin zu unsicheren Beschäftigungsverhältnissen ist auch ein Thema der ökumenischen Sozialethik. Im Gemeinsamen Sozialwort der Kirchen aus dem Jahr 1997 heißt es etwa, dauerhafte Beschäftigungsverhältnisse im industriellen Bereich verlören an Gewicht und Bedeutung; geringfügige Beschäftigung und Scheinselbständigkeit nähmen zu. Und die weitreichenden Auswirkungen dieser Entwicklungen werden in den Blick genommen: „Diese Umbrüche in den Beschäftigungsverhältnissen rühren an Grundstrukturen einer Gesellschaft, in der die Erwerbsarbeit für das geregelte Einkommen, die

soziale Integration und die Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung zentral ist“ (Ziffer 51). Zwar ist auch dem Sozialwort aus dem Jahr 1997 der Zeitgeist anzumerken – etwa dort, wo der Zusammenhang zwischen Lohnnebenkosten und Beschäftigung hergestellt wird. Doch werden ausdrücklich Anforderungen mit Blick auf Sicherheit und Absicherung formuliert: Nichtversicherte Arbeitsverhältnisse müssten die Ausnahme bleiben. „Die Auswirkungen vermehrter Teilzeitarbeit und unregelmäßiger Erwerbsverhältnisse auf die soziale Sicherung bei Arbeitslosigkeit und im Alter erfordern die Gewährleistung von Untergrenzen der sozialen Absicherung. Geringfügige Beschäftigungen, sofern sie reguläre Arbeitnehmertätigkeiten umfassen, sollten dabei in die Sozialversicherungspflicht einbezogen werden“ (Ziffer 173).

Wesentliches Element der christlichen Sozialethik, insbesondere der katholischen Soziallehre, ist das Subsidiaritätsprinzip, das in Quadragesimo anno definiert worden ist: „Wie dasjenige, was der Einzelmensch aus eigener Initiative und mit seinen eigenen Kräften leisten kann, ihm nicht entzogen und der Gesellschaftstätigkeit zugewiesen werden darf, so verstößt es gegen die Gerechtigkeit, das, was die kleineren und untergeordneten Gemeinwesen leisten und zum guten Ende führen können, für die weitere und übergeordnete Gemeinschaft in Anspruch zu nehmen; jedwede Gesellschaftstätigkeit ist ja ihrem Wesen und Begriff nach subsidiär; sie soll die Glieder des Sozialkörpers unterstützen, darf sie aber niemals zerschlagen oder aufsaugen.“ (QA, Ziffer 79).

Das Subsidiaritätsprinzip sollte insbesondere bei der Problemlösung, also bei der Ausgestaltung der konkreten Maßnahmen, Beachtung finden. Mit Blick auf die Sozialpolitik bedeutet das, „dass eine subsidiär-zielführende Sozialpolitik bestrebt sein [sollte], individuelle Notlagen nicht nur zu kompensieren, sondern jene sozialen Probleme und Missstände zu beheben, welche diese Notlagen hervorrufen und die Chance der Selbsthilfe blockieren“ (Anzensbacher 1998, 216). Das heißt vor allem: Soziale Sicherheit der arbeitenden Menschen ist vor allem darüber zu erreichen, dass die Menschen über dauerhafte, gesicherte und auskömmliche Arbeit verfügen. Mithin ist es gerade Ausdruck von Subsidiarität, auf Arbeit zu setzen – und nicht etwa auf Alimentation.

Handlungsbedarf aus christlich-sozialer Sicht

Prävention, Bildung und „employability“

Im Mittelpunkt dieses Aufsatzes steht die staatliche Politik mit Blick auf Arbeit und soziale Sicherung im engeren Sinne. Maßnahmen aus diesem Bereich bilden auch den Schwerpunkt der Handlungsempfehlungen. Das soll freilich nicht den Blick dafür versperren, dass etwa auch die Bildungspolitik eine zentrale Rolle spielt. Indem sie – wenn sie erfolgreich ist – die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitenden erhöht, trägt sie zugleich zur sozialen Sicherheit bei. Sie wirkt präventiv. Die Bedeutung der Bildungspolitik wird also durchaus gewürdigt. Allerdings wird nicht die Auffassung geteilt, die etwa im Zuge der Diskussionen über einen „aktivierenden Sozialstaat“ vielfach vertreten wurde, eine erfolgreiche Bildungspolitik mache eine Regulierung der Arbeitsverhältnisse weitgehend überflüssig. Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik lassen sich verzahnen, wenn die Rolle der Weiterbildung in der Bundesagentur für Arbeit gestärkt wird oder auch Ansätze zu einer Arbeitsversicherung aufgegriffen werden.

Beschäftigungspolitik

Wenn Arbeit einen so zentralen Stellenwert für Einkommen, Sicherheit und Teilhabe hat, so ist es vor allem geboten, die Voraussetzung für möglichst viele zu schaffen, am Arbeitsleben teilzunehmen. Das ist Aufgabe von Beschäftigungspolitik, zu der Geld- und Fiskalpolitik ebenso gehören wie sektorale und regionale Strukturpolitik, Industriepolitik und gezielte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen gegen Langzeitarbeitslosigkeit. Welche Maßnahmen aus christlich-sozialer Sicht die richtigen sind, ist nicht vorrangig eine Frage der Grundeinstellung, sondern der Empirie. Dass mit Blick auf das Subsidiaritätsprinzip solche Maßnahmen, die den Einzelnen in die Lage versetzen, aus eigener Kraft einer Erwerbsarbeit nachzugehen, Vorrang vor staatlicher Bereitstellung von Arbeitsplätzen haben sollten, versteht sich von selbst. Das schließt wiederum nicht aus, dass es für Gruppen mit besonderen Vermittlungsschwierigkeiten geboten sein kann, öffentlich geförderte Beschäftigung zu organisieren.

Politik für sicherere Arbeitsverhältnisse

Eine Politik, die soziale Sicherheit gewährleisten will, muss insbesondere der Prekarisierung der Arbeitsverhältnisse entgegenwirken. Dazu bedarf es Regulierungen, die im engeren Sinne das Arbeitsrecht betreffen und auch einer umfassenderen Neuordnung der Wirtschaft.

Eindämmung des Finanzmarktkapitalismus

Gewiss gehört zu einer Agenda gegen Prekarisierung eine Einhegung des Finanzmarktkapitalismus. Je größer der Druck ist, möglichst hohe Renditen zu erwirtschaften, desto größer ist auch der Anreiz, diese Renditen zulasten der in den Unternehmen Arbeitenden zu erwirtschaften (vgl. dazu auch Huber 2010, 45-47). Das gilt vor allem mit Blick auf kurzfristige Erfolgskennzahlen in Quartalsberichten. Die Art der Regulierung des Finanzmarktes darzustellen würde den Rahmen dieses Aufsatzes allerdings sprengen.

Weil der Druck auf Löhne und Arbeitsbedingungen mit Globalisierung und internationalem Standortwettbewerb zusammenhängt, sind möglichst weitgehende Schritte hin zu einer Harmonisierung und Durchsetzung sozialer Standards und menschenwürdiger Arbeitsbedingungen auf europäischer und internationaler Ebene unerlässlich. Je mehr im internationalen Wettbewerb durch Sozialdumping Vorteile zu erzielen sind, desto größer ist der Druck auf die Arbeitsbedingungen und mithin auf die Sicherheit der Arbeitsverhältnisse.

Lohnuntergrenze

Auf nationaler Ebene ist die Einführung einer allgemeinen, verbindlichen Lohnuntergrenze ein wichtiger Beitrag gegen Prekarisierung. Laumann bezeichnet den „gerechten Lohn“ als „Arbeitsauftrag für die Christlich-Sozialen“ (2012, 31). Das löst nicht alle Probleme. Aber indem Niedrigstlöhne vermieden werden, wird das Leben vieler Beschäftigter zumindest etwas sicherer. In Teilbereichen entfielen Anreize zu Ausgliederungen. Es entfielen der Anreiz, sich durch eine möglichst geringe Entlohnung Wettbewerbsvorteile zu verschaffen – es gäbe folglich wahrscheinlich weniger ruinöse Konkurrenz zulasten der Beschäftigten.

Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II

Auch die Bedingungen der Gewährung von Leistungen im Falle der Arbeitslosigkeit – Arbeitslosengeld und Arbeitslosengeld II – müssen so

ausgestaltet sein, dass sie nicht den Druck auf die Löhne nach unten verstärken. Das gilt insbesondere für die Zumutbarkeitskriterien.

Leiharbeit

Die Leiharbeit bedarf einer Reregulierung. So muss es das Ziel sein, alle Anreize zu einer Aufspaltung in Stamm- und Randbelegschaften zu vermeiden. Dazu gehört insbesondere eine Regelung, die zu einer gleichen Bezahlung von Stamm- und Leihbeschäftigten führt. Trotz aller tarifpolitischen Fortschritte im Jahr 2012 („Branchenzuschläge“) ist man von einer wirklichen und erst recht von einer flächendeckenden Equal-Pay-Regelung weit entfernt, sodass Handlungsbedarf für den Gesetzgeber verbleibt. Neben Equal Pay gehört zur Regulierung der Leiharbeit die Wiedereinführung des Synchronisationsverbotes. Wenn die Dauer des Beschäftigungsverhältnis zwischen Leiharbeitsfirma und Leihbeschäftigtem länger sein muss wie der Einsatz im Entleihbetrieb, so wäre ein „hire and fire“ der Leihbeschäftigten weniger wahrscheinlich. Leiharbeit würde dann – wie auch durch die Einführung von Equal Pay – im Vergleich zur Stammbeschäftigung ein weniger attraktives Instrument.

Befristungen

Arbeitsverhältnisse sollen von Dauer sein. Eine überschaubare Probezeit ist legitim. Menschen aus sachlichem Grund nur für einen bestimmten Zeitraum zu beschäftigen, ist ebenfalls legitim. Menschen ohne sachlichen Grund befristet zu beschäftigen, um so die Probezeit zu verlängern – nach deutschem Arbeitsrecht auf bis zu zwei Jahre – und Risiken auf den im Arbeitsverhältnis strukturell Unterlegenen abzuwälzen, ist vielfach nicht legitim. Deshalb ist die sachgrundlose Befristung zu modifizieren – etwa in Form einer grundsätzlichen Streichung der sachgrundlosen Befristung bei gleichzeitiger Neufassung dessen, was als sachlicher Grund für eine Befristung zulässig ist.

Kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten

Es sind jene Institutionen und Strukturen zu stärken, welche die kollektive Interessenvertretung der Beschäftigten stärken. Das ist nicht nur die Aufgabe der Politik. Kollektive Interessenvertretung ist umso einfacher, je mehr Arbeitgeber Arbeitgeberverbänden angehören und je mehr Beschäftigte Mitglied in den Gewerkschaften sind. Insofern ist an die Arbeitgeber zu appellieren, Tariffucht und Mitgliedschaft in Verbänden ohne Tarifbindung zu beenden. Und es muss zur Gewerkschaftsmitgliedschaft ermutigt werden – möglichst in solchen Gewerk-

schaften, die Einheitsgewerkschaften sind. Tarifkonkurrenz verhindert gerade die Durchsetzungsmacht der Beschäftigten. Sie sollte vermieden werden, auch wenn negative und positive Koalitionsfreiheit nicht infrage zu stellen sind. Dazu gehört auch eine Spezifizierung der Tarifmächtigkeit beziehungsweise Gewerkschaftseigenschaft, um eine Tarifkonkurrenz – wie man sich in den 2000er Jahren in der Leiharbeit erlebt hat – zu vermeiden.

Ein weiterer Baustein zur Stärkung der Arbeitnehmerseite ist die Wiederherstellung von Tarifeinheit im Sinne des Industrieverbandsprinzips. Eine Partikularisierung der Interessenvertretung geht vor allem zulasten derer, die des kollektiven Schutzes am ehesten bedürfen. Nächster Ansatzpunkt ist die Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen, etwa durch eine Streichung des 50-Prozent-Quorums bei gleichzeitiger Präzisierung des „öffentlichen Interesses“. Tarifautonomie ist ein subsidiäres Instrument der Festsetzung von Arbeitsbedingungen und damit der Herstellung von Sicherheit für die Beschäftigten, Je besser sie funktioniert, desto weniger staatliches Handeln ist erforderlich. Allerdings ist sie freiwillig. Wenn immer mehr Unternehmen sich kollektiven Vereinbarungen entziehen, ist ein Gegensteuern durch eine Erleichterung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung durchaus im Sinne des von der christlichen Sozialethik hochgehaltenen Subsidiaritätsprinzips. Im Übrigen gibt es in vielen europäischen Ländern schon jetzt kein (50-Prozent)-Quorum als Voraussetzung dafür, dass ein Tarifvertrag für allgemeinverbindlich erklärt wird.

Neben der Tarifautonomie ist auch die Mitbestimmung – sowohl auf Unternehmensebene als auch auf betrieblicher Ebene – in den Blick zu nehmen, da eine weitgehende Mitbestimmung ebenfalls die Beschäftigten stärkt. Denkbar sind hier unterschiedliche Ansätze, die sich gegenseitig ergänzen. Zum einen kann der Kreis der Beschäftigten, die in mitbestimmten Unternehmen arbeiten, durch eine Absenkung der Schwellenwerte im Mitbestimmungsgesetz erweitert werden. Die Kompetenzen der Mitbestimmungsorgane können erweitert werden. Im Bereich der Unternehmensmitbestimmung zeigt etwa das Vorbild Volkswagen, dass Mitbestimmungsrechte, die über das in der sonstigen Wirtschaft Übliche hinaus reichen, durchaus zu einer langfristigen Ausrichtung der Unternehmenspolitik, die auch den Beschäftigten zugutekommt, beitragen (Allespach/Bartmann 2011, 626). Das könnte ein Vorbild sein. Im Bereich der betrieblichen Mitbestimmung ist an die

Ausweitung der Mitbestimmungsrechte zu denken, etwa mit Blick auf den Einsatz von Werkvertragsarbeitnehmern (vgl. zur Bedeutung der Mitbestimmung generell den Beitrag von Regina Görner in diesem Band).

Über die Bedeutung der Entlohnung und guter Arbeitsbedingungen hinaus haben Tarifautonomie und Mitbestimmung einen Eigenwert. Sie sind Instrumente der Partizipation. Beschäftigte sollen Schutz und Sicherheit und die sollen sie in die Lage versetzt werden, ihr Schicksal selbst in die Hand zu nehmen und die Wirtschaft – die von ihnen in größerem Maße lebt als vom Kapital – mitzugestalten. Freilich darf sich die Beteiligung nicht in den beschriebenen Instrumenten erschöpfen. Vielmehr ist über weiterführende Modelle der Mitgestaltung der Wirtschaft neu nachzudenken.

So sehr man durch eine Erhöhung des gewerkschaftlichen Organisationsgrades und durch eine Re-Regulierung des Arbeitsrechts die Sicherheit der abhängig Beschäftigten erhöhen kann, so wenig ist damit die Situation derer, die zu schlechten Bedingungen und unter großer Unsicherheit gerade nicht als abhängig Beschäftigte arbeiten, verbessert: Menschen, die in die (Solo)-Selbstständigkeit gedrängt worden sind. Es ist fraglich, wie dieser Trend aufgehalten werden kann – oder ob nicht bei einer stärkeren Regulierung der Arbeitsverhältnisse umso mehr auf Soloselbstständigkeit ausgewichen wird.

Ein Instrument, um dem entgegenzuwirken, kann wiederum die Ausweitung der Mitbestimmungsrechte von Betriebsräten sein. Wenn diese in höherem Maße, als dies derzeit der Fall ist, beim Outsourcing zu beteiligen sind, so haben sie einen Ansatzpunkt, die Fremdvergabe von Arbeiten, die eigentlich von abhängig Beschäftigten erledigt werden könnten, zu begrenzen. Das wird allerdings nicht ausreichen. Alle notwendige Regulierung kann nicht den Blick dafür verstellen, dass auch die Unternehmen selbst den Wert von langfristigen Bindungen an Menschen, die für sie arbeiten, erkennen müssen. Ob ein möglicher Fachkräftemangel eine solche Sicht befördert, ist möglich, aber keineswegs sicher – und schon gar nicht mit Blick auf die Menschen, die derzeit unter den unsichersten Bedingungen arbeiten.

Politik zugunsten von Soloselbstständigen

Wenn Unternehmen nicht gezwungen werden können, auf die Auftragsvergabe an Soloselbstständige zugunsten der Beschäftigung von Arbeitnehmern zu verzichten, so stellt sich die Frage, ob diese über

ein Druck- und Drohpotenzial ähnlich dem der kollektiven Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten – mit dem damit verbundenen Streikrecht – verfügt. Zu prüfen wäre, ob die Gewerkschaften ihre Aktivitäten auf diesem Gebiet ausweiten können. Dass kollektive Interessenvertretung nicht auf die traditionellen Mitgliederbeschränkt bleiben muss, zeigen der Zusammenschluss und die Streiks der US-amerikanischen Drehbuchautoren (vgl. dazu www.wgaeast.org).

Koalitionsfreiheit und Tarifautonomie – die kollektive Vereinbarung von Löhnen für abhängig Beschäftigte – ist verfassungsrechtlich geschützt. Weil der Arbeitsmarkt kein Markt wie jeder andere ist, ist er kartellrechtlich privilegiert. Preisabsprachen zu verhindern ist aber genau das Ziel des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen. Ob auch Absprachen über Honorare für selbstständige Tätige davon erfasst werden, ob solche Absprachen und eine gemeinsame Interessenvertretung ohne rechtliche Probleme möglich sind, oder ob es einer Gesetzesänderung bedarf, wäre zu prüfen. Dass nicht alle Preisabsprachen oder Preisregulierungen für Selbstständige kartellrechtlich verboten sind, zeigen die Gebührenordnungen für die freien Berufe. Auch insofern ist die Überlegung, auch Soloselbstständige (zumal solche in prekären Lebenslagen) gewerkschaftlich zu organisieren, nicht abwegig. Denkbar wären zugleich genossenschaftliche Ansätze.

Neben die gemeinsame Interessenvertretung von Selbstständigen muss ihre Absicherung durch eine Ausweitung der Sozialversicherungspflicht verbessert werden, denn das Schutzbedürfnis hängt nicht allein am formalen Status dessen, der arbeitet. Und es würden die Anreize, sich als Unternehmen immer weniger an Beschäftigte zu binden, gemindert, wenn ohnehin Sozialbeiträge fällig werden. Hier gibt es, etwa mit der Rentenversicherungspflicht für Handwerker und der Künstlersozialkasse bereits Ansatzpunkte.

Sozialversicherungen

Es ist beschrieben worden, dass im Sinne möglichst großer sozialer Sicherheit die Arbeitsverhältnisse und Arbeitsbedingungen selbst möglichst stabil sein sollten. Zugleich müssen möglichst umfangreiche Netze für den Fall der Arbeitslosigkeit oder Arbeitsunfähigkeit existieren. Was ist in den sozialen Sicherungssystemen zu tun, um mehr Sicherheit für die Menschen zu schaffen? Neben der Absicherung der Soloselbstständigen, mit der Forderungen der christlichen

Sozialethik erfüllt würden, wonach jeder Mensch und jede Arbeit eine Würde haben und nicht nur abhängig Beschäftigte, ist das Leistungsniveau der Sozialversicherungen zu betrachten. Zu den Leistungen bei Arbeitslosigkeit ist oben etwas gesagt worden. Mit Blick auf die Alterssicherung sollten nicht alle Reformen zurückgeführt werden. Wohl aber ist eine rentenpolitische Weichenstellung dergestalt vorzunehmen, dass langjährig Versicherte aus der Rentenversicherung eine Rente oberhalb der Grundsicherung beziehen können, ohne dass das mit dem Zwang zur Kapitaldeckung verbunden würde. Aus christlich-sozialer Sicht ist das zu befürworten, weil es der Würde der Arbeit entspricht, auch im Alter ein Einkommen zu erzielen, das einen Bezug zur Arbeit und zum Arbeitseinkommen aufweist. Es entspricht dem Subsidiaritätsprinzip, Leistungen aus der selbstverwalteten Sozialversicherung zu beziehen ohne auf staatliche bedürftigkeitsabhängige Grundsicherung angewiesen zu sein. Weiter ist es gerecht, wenn diejenigen, die viele Jahre gearbeitet und Beiträge gezahlt haben, eine höhere Alterssicherung erhalten als jene, die als Grundsicherung jedem zusteht.

Von besonderer Bedeutung ist die Verbesserung des Erwerbsminderungsschutzes. Da das Invaliditätsrisiko ein Risiko ist, das für viele privat gar nicht oder nur zu prohibitiv hohen Prämien absicherbar ist, bedarf es hier noch mehr einer kollektiven Regelung im Rahmen der Sozialversicherung als die reine Alterssicherung. Wiederum gilt: Eine solche kollektive Absicherung entlastet zugleich den Staat. Schon jetzt sind etwa zehn Prozent der Erwerbsminderungsrentner auf die staatliche Grundsicherung angewiesen.

Indes muss das Bewusstsein dafür gestärkt werden, dass die Sozialversicherungen zwar staatlich ermöglichte, aber keine staatlichen Einrichtungen sind. Daher bedarf es aus christlich-sozialer Sicht eine Reformierung der Selbstverwaltung (vgl. dazu Bundeswahlbeauftragter für die Sozialwahlen 2012, 21-25). Wenn die Sozialversicherung eine echte Solidargemeinschaft ist und nicht nur eine abstrakte, anonyme Auszahlungsbürokratie staatlicher Leistungen, wird die Ausbeutung der Solidargemeinschaft umso leichter zu verhindern sein. Insofern wird einerseits das in den versicherungsökonomischen Ausführungen erläuterte „moral-hazard“-Problem eingedämmt, andererseits werden die Risiken aber gerade nicht privatisiert. Eine solche subsidiäre Regelung ist im besten Sinne christlich-sozial.

Eigentumsbildung und Mitarbeiterbeteiligung

Während aus christlich-sozialer Sicht kollektive Regelungen insbesondere dort zu befürworten sind, wo sie durch den Zusammenschluss die strukturelle Unterlegenheit des Einzelnen überwindet und dadurch staatliches Handeln überflüssig macht, ist die Eigentumsbildung ebenso ein Beitrag zur Erhöhung der sozialen Sicherheit der Arbeitenden. Hier ist zu prüfen, wie Politik weitere Anstöße liefern kann. Gerade in Form der Mitarbeiterbeteiligung kann die Bildung von Eigentum in den Händen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wie die Mitbestimmung ein Beitrag zur Einhegung der Finanzmärkte sein. Miteigentum ist insofern auch ein christlich-soziales Projekt, als Christlich-Soziale den kollektiven Zusammenschluss der Beschäftigten zwar befürworten – aber damit nicht den Klassenkampf anstoßen wollen, sondern sich sozialpartnerschaftliche Verständigung erhoffen (vgl. LE, Ziffer 14, 5; Blüm 2006, 165-167)¹⁰.

Ein Irrweg: Bedingungsloses Grundeinkommen

Vor dem Hintergrund der wachsenden Unsicherheit der Arbeitsverhältnisse und des sinkenden Sicherungsniveaus der Sozialversicherungen sind die Rufe nach einem bedingungslosen Grundeinkommen (BGE) lauter geworden. Mag das BGE auch allein schon wegen einer möglichen Entbürokratisierung der Sozialleistungsgewährung einen gewissen Charme haben, so scheidet es aus christlich-sozialer Sicht zur Lösung der Probleme aus. Es entkoppelt die soziale Sicherung vollständig von der Arbeit – wo doch gezeigt wurde, welch überraschende Bedeutung die Arbeit im christlich-sozialen Sinne hat. Das BGE steht im eklatanten Widerspruch zum Subsidiaritätsprinzip. Und es würde mehr als jedes andere Aufstockungs- oder Kombilohnmodell dazu einladen, die Löhne (weiter) zu drücken, da der Staat ja die Existenzsicherung garantiert. Mit anderen Worten: Das BGE käme einer Kapitulation vor der Aufgabe gleich, für Ordnung auf dem Arbeitsmarkt und für sichere Arbeitsverhältnisse zu sorgen (vgl. dazu Markus Gloe in diesem Band).

Fazit

Wer Arbeit mit sozialer Sicherheit verbinden will, muss den Stellenwert der Arbeit stärken, auch durch eine Re-Regulierung. Dem „Vorrang der Arbeit vor dem Kapital“ gerecht zu werden, bedeutet, Arbeit

nicht wie eine beliebige Ware zu behandeln. Dazu gehören Unternehmen, die nicht virtuelle Gebilde oder „lockere Netzwerke“ mit „flexiblen Menschen“ (Senett 1998, 60) sind, in denen bloß Produktionsfaktoren zusammengesetzt werden und die Verantwortung für die Arbeit in den Einkaufsabteilungen und nicht in den Personalabteilungen liegt. Es müssen Institutionen sein, in denen Menschen auf Dauer zusammenarbeiten können. Dazu gehören kollektive Zusammenschlüsse von Arbeitnehmern, die mehr sind als Kampfverbänden, die vielmehr subsidiär Arbeitsbedingungen aushandeln und den Staat entlasten. Und es gehören dazu selbstverwaltete Sozialversicherungen, die Lebensrisiken solidarisch absichern.

- 1| *Aly schreibt weiter, daraus habe sich der immanente Zwang zu Krieg und Raub ergeben: „Das konstante Gerede vom Volk ohne Raum, von Kolonien und Weltgeltung, von Ostexpansion, wirtschaftlichen Ergänzungsräumen und sogenannter Entjudung bezweckte am Ende immer das Eine: die Aussicht auf ein nicht selbst zu erarbeitendes Wachstum des allgemeinen deutschen Wohlstands, und das innerhalb kurzer Zeit“ (ebd.).*
- 2| *Unter Selbstbehalt versteht man im Zusammenhang mit Versicherungen jene Summe, die ein Versicherter im Schadensfall selbst aufzubringen hat.*
- 3| *In der deutschen Arbeitslosenversicherung werden vor allem dann Sperrfristen verhängt, wenn Arbeitslose ihre Beschäftigung selbst gekündigt haben.*
- 4| *Zum Gefangenendilemma Nida-Rümelin (2009), 36-41.*
- 5| *Zu nennen ist etwa die Gründung der Arbeitslosenversicherung, die in diese Zeit fiel.*
- 6| *Vgl. hierzu auch Allespach und Bartmann (2011, 626).*
- 7| *21 Prozent der ausschließlich als Minijobber Tätigen verdienen weniger als fünf Euro pro Stunde, 52 Prozent zwischen fünf und zehn Euro – obwohl mehr als 80 Prozent der Minijobber eine abgeschlossene Berufsausbildung oder eine höhere Bildung aufweisen (Bertelsmann-Stiftung 2012, 19).*
- 8| *Alle Zahlen in diesem Abschnitt, sofern nicht anders vermerkt, sind aus: Bundesagentur für Arbeit (2012b).*
- 9| *Soloselbständige sind Unternehmer und Unternehmerinnen, die alleine – ohne Beschäftigte – arbeiten. Weitere Details zu Solounternehmern unter www.iaw.edu/iaw/De:Forschung:ArbeitsmProzentC3%A4rkte_und_Soziale_Sicherung:Abgeschlossene_Projekte:SOLO (Zugriff am 24.1.2010).*
- 10| *Zur Mitarbeiterbeteiligung auch im internationalen Bereich Steven Kunert in diesem Band.*

Literaturverzeichnis

- Akerlof, George (1970): *The Market for Lemons: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, in: *Quarterly Journal of Economics*, Vo. 84, 488-500.
- Allespach, Martin / Bartmann, Martin (2011): *Dimensionen eines gesellschaftspolitischen Kurswechsels. Überlegungen zu gewerkschaftlichen Zielen und ihren Durchsetzungsstrategien*, in: *WSI-Mitteilungen*, 619-628.
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall (2010): *Die Bedeutung der Zeitarbeit für die Metall- und Elektroindustrie*, Papier für die Pressekonferenz am 3. Juni 2010, Download unter: http://ig-zeitarbeit.de/system/files/Auswertung-Umfrage_Gesamtmetall-zur-Zeitarbeit-Juni2010.pdf (Zugriff am 30.11.2012).
- Aly, Götz (2005): *Hitlers Volksstaat*, Frankfurt: Fischer.
- Beck, Ulrich (1986): *Risikogesellschaft*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Beck, Ulrich (2007): *Schöne neue Arbeitswelt*, Frankfurt: Suhrkamp.
- Benedikt XVI. (2009): *Enzyklika Caritas in veritate*, Rom.
- Bernstein, Peter (2000): *Wider die Götter. Die Geschichte von Risiko und Risikomanagement von der Antike bis heute*, München: Deutscher Taschenbuchverlag.
- Bertelsmann-Stiftung (2012): *Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen*, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.
- Bispinck, Reinhard (2012): *Allgemeinverbindlicherklärung von Tarifverträgen. Vom Niedergang zur Reform*, in: *WSI-Mitteilungen* 7/2012, 496-507.
- Blüm, Norbert (2006): *Gerechtigkeit*, Freiburg: Herder.
- Böhm-Bawerk, Eugen von (1884): *Kapital und Kapitalzins*, Band II.1, Jena: G. Fischer.
- Bourdieu, Pierre (1998): *Gegenfeuer: Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion*, Konstanz: Gutenberg.
- Brenke, Karl (2011): *Soloselbständige in Deutschland, Strukturen und Erwerbsverläufe, Untersuchung für das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales)*, Endbericht, Berlin.
- Brümmerhoff, Dieter (1990): *Finanzwissenschaft*, München: Oldenbourg.
- Bundesagentur für Arbeit (2011): *Sockel- und Langzeitarbeitslosigkeit*, Nürnberg.
- Bundesagentur für Arbeit (2012): *Arbeitsmarkt in Zahlen: Monats-/Jahreszahlen*, Download unter <http://statistik.arbeitsagentur.de/>

Statischer-Content/Statistik-nach-Themen/Zeitreihen/Generische-Publikationen/Arbeitslosigkeit-Deutschland-Zeitreihe.xls (Zugriff am 26.11.2012).

- Bundesagentur für Arbeit (2012a): *Der Arbeitsmarkt in Deutschland, Zeitarbeit in Deutschland. Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung Januar 2012, Nürnberg.*
- Bundesagentur für Arbeit (2012b): *Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse, Nürnberg.*
- Bundesbeauftragter für die Sozialversicherungen (2012): *Viel bewegt! – Schlussbericht zu den Sozialwahlen 2011, Berlin.*
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) (2012): *Daten und Fakten zur Altersvorsorge von Soloselbständigen.*
- Castel, Robert / Dörre, Klaus (Hrsg.) (2009): *Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung, Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts, Frankfurt am Main: Campus.*
- Castel, Robert (2011): *Die Krise der Arbeit, Hamburg: Hamburger Edition HIS.*
- DGB-Abteilung Arbeitsmarktpolitik (2012): *arbeitsmarkt aktuell. Werkverträge- Missbrauch stoppen, Nr. 5, Berlin.*
- Emunds, Bernhard (2011): *Arbeiterfrage reloaded: 120 Jahre nach Rerum novarum, in: Amos international, 2/2011, 3-5.*
- Ellguth, Peter / Kohaut, Susanne (2012): *Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel, in: WSI-Mitteilungen 4/2012, 297-305.*
- Ewald, Francois (1993): *Der Vorsorgestaat, Frankfurt: Suhrkamp.*
- Friebe, Holm / Lobo, Sascha (2008): *Wir nennen es Arbeit, 2. Auflage, aktualisierte Taschenbuchausgabe, München: Heyne.*
- Fritsch, Michael (1998): *Marktversagen und Wirtschaftspolitik, 3. Auflage, München: Vahlen.*
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2012): *Hintergrundinformation: Einsatz von Werkverträgen in der Ernährungsindustrie, Download unter: www.ngg.net/w/files//werkvertraege_kurz_fin.pdf (Zugriff am 18.4.2012).*
- Gunert, Stefanie / Hohendanner, Christian (2001): *Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs, IAB-Kurzbericht 04/2011.*
- Hengsbach, Friedhelm (2011): *Gerechter Lohn – was soll das sein?, in: Amos international 2/2011, 27-35.*
- Hohendanner, Christian (2010): *Unsichere Zeiten, unsichere Verträge, IAB-Kurzbericht 14/2010.*
- Huber, Berthold, (2010): *Kurswechsel für Deutschland. Die Lehren aus der Krise, Frankfurt/New York: Campus.*

- IGZ (*Interessenverband Zeitarbeit*) (2012): *Zeitarbeitsbranche registriert steigende Übernahmequote*, Download unter: <http://ig-zeitarbeit.de/artikel/11679> (Zugriff am 30.11.2012).
- *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* (2011): *Zahlen zum Thema „Auslaufmodell Normalarbeitsverhältnis?“*, Download unter: www.iab.de/1406/view.aspx (Zugriff am 3.7.2012).
- *Johannes Paul II.* (1981): *Enzyklika Laborem exercens*, Rom.
- *Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia* (2012): *Niedriglohnbeschäftigung 2010: Fast jede/r Vierte arbeitet für Niedriglohn*, IAQ-Report 01/2012, Duisburg/ Essen.
- *Koch, Andreas / Wohlhüter, Andreas* (2012): *Werkverträge in der Arbeitswelt*, OBS-Arbeitspapier Nr. 2, Frankfurt am Main.
- *Lampert, Heinz* (1998): *Lehrbuch der Sozialpolitik*, Berlin: Springer.
- *Laumann, Karl-Josef.* (2012): *Der gerechte Lohn – Arbeitsauftrag für die Christlich-Sozialen*, in: *Völker, Ingrid* (Hrsg): *Soziale Ordnungspolitik im 21. Jahrhundert*, Festschrift für Ulf Fink um 70. Geburtstag, Stuttgart: Georg-Thieme, 31-35.
- *Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin* (2010): *Brückenfunktion Zeitarbeit: Zumindest ein schmaler Steg*, IAB-Kurzbericht 13/2010.
- *Leo XIII.* (1891): *Rerum novarum*, Rom.
- *Marx, Karl* (1988): *Lohnarbeit und Kapital. Lohn, Preis und Profit*, 6. Auflage, Berlin: Verl. das freie Buch.
- *Nell-Breuning, Oswald* (1985): *Einführung*, in: *Bundesverband der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands* (Hrsg.), *Texte zur katholischen Soziallehre*, Kevelaer: Butzon & Bercker, 5- 30.
- *Nida-Rümelin, Julian* (2009): *Politische Philosophie der Gegenwart*. Paderborn: Wilhelm Fink Verlag.
- *Päpstlicher Rat für Gerechtigkeit und Frieden* (2006): *Kompendium der Soziallehre der Kirche, Deutsche Ausgabe*, Freiburg: Herder.
- *Pius XI.* (1931): *Quadragesimo anno*, Rom.
- *Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland* (2006): *Gerechte Teilhabe: Befähigung zu Eigenverantwortung und Solidarität, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.*
- *Rat der Evangelischen Kirche in Deutschland, Deutsche Bischofskonferenz* (1997): *Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit.*
- *Reitzenstein, Friedrich von* (1882): *Versicherungszwang und Armenverbände*, *Schriften des Vereins für Sozialpolitik*. Leipzig: Duncker & Humblot.
- *Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung* (2012a): *Herausforderung Zeitarbeit, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung*, Gütersloh: Gütersloher-Verlagshaus.

- *Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012b): Durchlässiger Arbeitsmarkt durch Zeitarbeit?, Studie im Auftrag der Bertelsmann Stiftung, Gütersloh.*
- *Rindfleisch, Eva (2012): Zeitarbeit. Anspruch und Realität einer Branche, in: Analysen und Argumente der Konrad-Adenauer-Stiftung Ausgabe 110, Berlin.*
- *Scherer, B. (1994): Adverse Selection auf Versicherungsmärkten, in: WiSt, Heft 4, 201-205.*
- *Schneider, Martin (2011): Der Trend zu prekärer Beschäftigung. Eine Diagnose aus sozioethischer Perspektive, in: Amos international, 02/2011, 19-26.*
- *Schulenburg, J.-Matthias Graf v.d. (1992): Versicherungsökonomik: Ein Überblick über neuere Ansätze und Entwicklungen, in: WiSt, Heft 8, 399-406.*
- *Schulten, Thorsten (2012): Stellenwert der Allgemeinverbindlichkeitserklärung für die Tarifvertragssysteme in Europa, in: WSI-Mitteilungen 7/2012, 485-495.*
- *Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus, Berlin: Berliner Taschenbuchverlag.*
- *Statistische Ämter des Bundes und der Länder (2012): Arbeitsmarkt im Wandel, Wiesbaden.*
- *Trischler Falko (2012): Auswirkungen diskontinuierlicher Erwerbsbiografien auf die Rentenanwartschaften, in WSI-Mitteilungen 4/2012, 253-261.*
- *Waas, Bernd (2012): Werkvertrag, freier Dienstvertrag und Arbeitsvertrag, Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt.*
- *Wetzel, Detlef / Weigand, Jörg (2012): Schwarzbuch Leiharbeit, Frankfurt: IG-Metall Vorstand.*
- *Zweites Vatikanisches Konzil (1965): Gaudium et spes, Pastoral-konstitution, Rom.*