

DIE 10 MÜGGELSEER THESEN

Berlin, den 17. November 2015

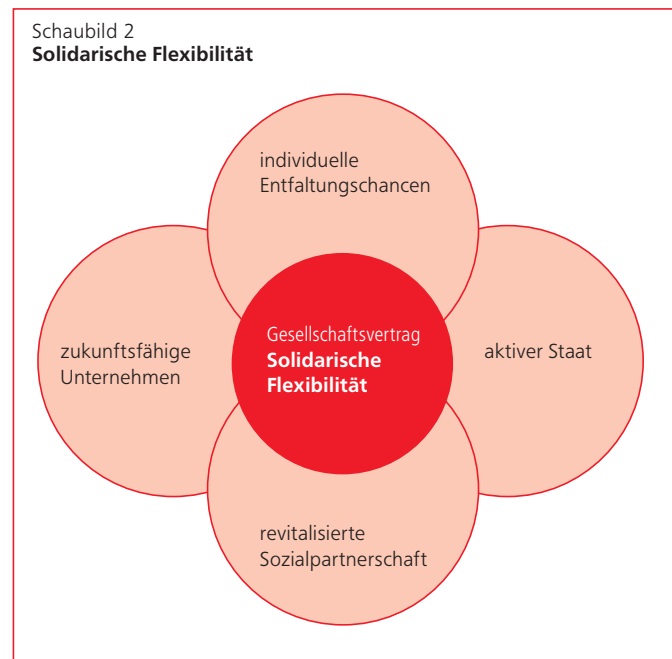
VORBEMERKUNG

Unsere Gesellschaft und Arbeitswelt befinden sich infolge von Digitalisierung, Globalisierung und Demografie in einem tief greifenden Wandel. Dies ist eine Herausforderung für die tradierten Leitbilder, Institutionen und Instrumente der deutschen Arbeits- und Sozialpolitik. Sie auf die Höhe der Zeit zu bringen ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe und eine politische Herausforderung. In den vergangenen Jahren wurde eine Reihe von progressiven Konzepten entwickelt, die hierzu Denkanstöße bieten. Im DenkraumArbeit haben sich mehr als 100 Expert_innen aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaften, Zivilgesellschaft, Unternehmen und Verbänden ehrenamtlich zusammengefunden, um dieses Repertoire zu sichten und im Hinblick auf seine Tauglichkeit für eine sich wandelnde Wirtschafts- und Arbeitswelt zu diskutieren, weiterzudenken sowie neue Ideen und Ansätze zu erarbeiten. Erstes Ergebnis sind die zehn Müggelseer Thesen.

Als **Leitbild** der zehn Thesen sehen wir die **Solidarische Flexibilität**. In den letzten Jahren dominierte ein Verständnis von Flexibilität, das den Begriff auf eine marktwirtschaftliche Konkurrenzlogik und kurzfristige Vorteile verengte. Damit ist die Flexibilität nicht mehr eine zwischen Menschen auszuhandelnde Dimension, sondern eine scheinbar abstrakt vorgegebene Kategorie, die jenseits menschlicher Beziehungen angesiedelt scheint. Mit der Wiederentdeckung des Menschen und des Sozialen im wirtschaftlichen und technologischen Prozess bedarf es jetzt auch einer Neudefinition von Inhalt und Funktion des Konzepts der Flexibilität. In diesem Sinne wird einer rein betriebswirtschaftlichen Betrachtung der Flexibilität die Idee einer sozialen und solidarischen Flexibilität entgegengestellt. In ihr werden die Vielfalt von Bedarfen und Interessen anerkannt und respektiert sowie Verfahren und Prozesse für einen fairen Ausgleich zwischen Unternehmen und Beschäftigten sowie verschiedenen Beschäftigtengruppen gesucht. Betriebliche Aushandlungen erfolgen auf Augenhöhe, und – wo geboten – stellen Rechtsansprüche und kollektive Normen den notwendigen Rahmen dar. Individuelle Förderung und soziale Absicherung verstehen wir dabei als Investition in eine ökonomisch wie gesellschaftlich nachhaltige und erfolgreiche Arbeitswelt der Zukunft. Diese sind aus staatlichen Mitteln

oder Versicherungsbeiträgen solidarisch zu finanzieren. Die solidarische Flexibilität steht somit für eine selbstbestimmte Lebensgestaltung. Da, wo Leben und Arbeiten sich besser vereinen und den Bedürfnissen entsprechend gestalten lassen, wo bunte Lebensläufe ermöglicht werden, wo Menschen die Möglichkeit erhalten, Neues zu wagen, bildet sie die notwendige Voraussetzung für gesellschaftliche Innovation.

Schaubild 2
Solidarische Flexibilität



Im Kern geht es darum, die vielen unterschiedlichen Interessen einer modernen Arbeitsgesellschaft zu verhandeln und in einen neuen Gesellschaftsvertrag – die solidarische Flexibilität – zu überführen. Dazu gehören erstens die Bereitstellung **individueller Entfaltungschancen** durch Instrumente wie die Wahlarbeitszeit, ein unterstützendes Lebenschancenbudget zur selbstbestimmten Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sowie ein individueller Rechtsanspruch auf Weiterbildung. Zweitens bedarf es **zukunftsfähiger Unternehmen**, die durch ein steuerliches oder beitragsabhängiges Bonussystem zu guten Arbeitsbedingungen angespornt werden. Dreh-

und Angelpunkt solidarischer Flexibilität ist drittens ein aktiver Staat sowie viertens eine gestärkte Sozialpartnerschaft, die sich wechselseitig ergänzen. Der **aktive Staat** zeichnet sich dabei durch die Entwicklung universeller Sicherungssysteme, weitreichender Investitionen in Bildung, den Aufbau einer flächendeckenden und unabhängigen Weiterbildungsberatung sowie einer besseren Ressourcenausstattung arbeitsmarktpolitischer und sozialer Dienstleistungen aus und gibt auch auf dieser Basis gesellschaftliche Mindestnormen vor. Jenseits dieser Mindestnormen bleibt es vornehmliche Aufgabe der Sozialpartner, branchenspezifische und somit passgenaue Vereinbarungen zu treffen. In diesem Sinne bilden Mitbestimmung und Beteiligung als Quintessenz einer **revitalisierten**

Sozialpartnerschaft die entscheidenden Rahmenbedingungen für die Umsetzung solidarischer Flexibilität in der betrieblichen Praxis.

Die vier Kernelemente einer solidarischen Flexibilität bieten aus unserer Sicht zudem die optimale Ausgangsbasis, um auf die neuen migrationspolitischen Herausforderungen die richtigen Antworten zu finden. Der Erhalt und Ausbau von zukunftsfähigen Kompetenzen macht nicht nur aus heutigen Flüchtlingen die Arbeits- und Fachkräfte von morgen, sondern gibt den heutigen Arbeitnehmer_innen die Zukunftsperspektiven, die sie und die Unternehmen brauchen. Der Zeitpunkt für einen neuen Gesellschaftsvertrag könnte also nicht besser sein.

THESE 1 ZEITSOUVERÄNITÄT STEIGERN – BESCHÄFTIGUNGSPOTENZIALE NUTZEN

Viele Menschen in Deutschland wünschen sich mehr Souveränität hinsichtlich der Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit. Die einen fühlen sich durch berufliche wie private Anforderungen zunehmend gehetzt und möchten ihre wöchentliche Arbeitszeit gern reduzieren. Andere, die sich beispielsweise in unfreiwilliger Teilzeit befinden, haben den Wunsch, ihre Arbeitszeit auszuweiten. Gesucht werden neue Vereinbarkeitslösungen, die den vielfältigen Lebensentwürfen besser entsprechen. Eine bessere Übereinstimmung von Wunsch und Wirklichkeit lässt sich bewerkstelligen durch einen:

- > **gesetzlichen Anspruch auf Wahlarbeitszeit**

Wahlarbeitszeit bedeutet, dass jede/r Beschäftigte ihre/seine individuelle Normalarbeitszeit innerhalb eines Korridors (etwa zwischen 32 und 40 Stunden) nach eigenen Wünschen und ohne Angabe besonderer Gründe frei wählen kann. Die gewählte Arbeitszeit ist dann jeweils für einen bestimmten Zeitraum von etwa zwei bis drei Jahren für die Beschäftigten ebenso wie für den Betrieb verbindlich.

THESE 2 VERANTWORTUNGSVOLLE UNTERNEHMEN BELOHNEN

Auch wenn in den vergangenen Jahrzehnten in einigen Bereichen deutliche Fortschritte in Bezug auf die physische Gesundheit in der Arbeitswelt erreicht wurden, steigen die psychischen Erkrankungen an. Es ist zu befürchten, dass sich diese Entwicklung in einer zunehmend digitalisierten und globalisierten Arbeitswelt mit einer einhergehenden Verdichtung von Arbeitsprozessen noch weiter verschärft. Daher wollen wir verantwortungsvolles Unternehmertum fördern durch ein:

- > **steuerliches oder beitragsabhängiges Bonussystem, wenn Betriebe für eine nachhaltige Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit sorgen**

Ein **Bonussystem** liefert Unternehmen wirtschaftliche Anreize in den Sozialversicherungssystemen für die betriebliche Förderung guter Arbeitsbedingungen. Ein solches System sollte konkrete Kriterien (etwa Krankheitstage, Abgänge in Erwerbsminderung sowie Weiterbildungsbeteiligung) beinhalten. Die Branche, Betriebsgröße und aktuelle Beschäftigtenstruktur der jeweiligen Unternehmen sind dabei entsprechend zu berücksichtigen.

THESE 3 SELBSTBESTIMMTE ERWERBSBIOGRAFIEN UNTERSTÜTZEN

Für viele Menschen stellt sich das Problem, dass in der Arbeits- und Lebensbiografie gewünschte zeitliche Freiräume für Familie, Pflege, Weiterbildung oder Ehrenamt nicht ausreichend vorhanden, finanziell nicht tragbar und sozialrechtlich nicht abgesichert sind. Dies ließe sich ändern durch flexible Arbeitszeitmodelle und ein:

- > **Lebenschancenbudget zur selbstbestimmten Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit**

Das **Lebenschancenbudget** ist ein fiktives Geldguthaben, das allen volljährigen Bürger_innen einmal im Leben zusteht, um allen eine Regenerationsphase, eine Bildungszeit oder eine Phase besserer Vereinbarkeit verschiedener Lebensanforderungen zu ermöglichen.

THESE 4 LEBENSVERLÄUFE BERÜCKSICHTIGEN – RISIKEN ABSICHERN

Neue Beschäftigungsformen, plurale Lebenslagen sowie veränderte Familien- und Sorgearbeit erfordern neue Angebote bei der Unterstützung von Übergängen. Um das Auseinanderdriften von Beschäftigungs- und Lebenschancen zu vermeiden und die Bereitschaft für neue Berufs- und Lebenswege zu fördern, brauchen wir eine stärker präventive Ausrichtung bestehender Sicherungssysteme wie z. B. der Arbeitslosenversicherung durch deren:

- > **Weiterentwicklung zu einer Arbeitsversicherung**

Eine **Arbeitsversicherung** zielt auf die Absicherung von biografischen Übergängen im Erwerbsleben. Hierfür soll die präventive Ausrichtung der Arbeitslosenversicherung gestärkt werden. Insbesondere für lebensbegleitende Bildungsmaßnahmen sollten Beitragsmittel und Steuern zur Verfügung stehen.

THESE 5 WEITERBILDUNG FÜR ALLE ERMÖGLICHEN

Zur besseren Verwirklichung individueller beruflicher Entwicklungsoptionen und Chancen auf gesellschaftliche Teilhabe und sozialen Aufstieg brauchen wir – gerade im digitalen Strukturwandel – einen allgemeinen und kontinuierlichen Zugang zur Weiterbildung. Ein erster Schritt dazu ist ein:

- > **individueller Rechtsanspruch auf Qualifizierungsberatung und Weiterbildung**

Ein **Rechtsanspruch auf Weiterbildung** bedeutet, dass jeder Person im Erwerbsalter der Zugang zu Qualifizierungsberatung und Weiterbildungsangeboten im Sinne lebenslanger Bildung garantiert sein muss. Diese Angebote sollten über den bisher ausgeübten Beruf hinausgehen und dadurch soziale Aufwärtsmobilität ermöglichen.

THESE 6 WEITERBILDUNG TRANSPARENT GESTALTEN

Damit Weiterbildung von allen in Anspruch genommen werden kann, braucht es mehr Übersichtlichkeit und Transparenz sowie einen gesteigerten gesellschaftlichen Stellenwert für lebensbegleitende Bildungszeiten. Die systematische Bündelung sämtlicher Informationen zur persönlichen Weiterentwicklung kann beispielsweise erfolgen als flächendeckende, unabhängige Qualifizierungsberatung unter einer:

- > **bundesweiten „Dachmarke Weiterbildung“**

Eine **bundesweite „Dachmarke Weiterbildung“** bietet allen Personen im Erwerbsalter transparente Weiterbildungsberatung. Vorstellbar ist eine Anknüpfung an bestehende Strukturen von Bund, Ländern und Kommunen und die Errichtung bundesweiter Anlaufstellen in Form von „Weiterbildungsstützpunkten“. Das Kooperationsverbot muss daher in Fragen der Weiterbildung aufgehoben werden.

THESE 7 WEITERBILDUNGSQUALITÄT VERBESSERN

Etablierte Qualitätssicherungsverfahren reichen bisher nicht aus, um die Weiterbildungsgüte zu verbessern. Ob in Schule, Berufsbildung, Studium oder Weiterbildung – professionelles pädagogisches Personal ist überall der zentrale Faktor für gelingendes Lernen. Wir brauchen neben der Ausweitung der Weiterbildungsteilnahme auch eine Qualitätsoffensive in der Weiterbildung. Diese beinhaltet die:

- > **Gewährleistung „guter Arbeit“ in der Weiterbildungsbbranche durch flächendeckende Mindeststandards**

Gute Arbeit heißt in diesem Kontext: Das Weiterbildungspersonal muss zielgerichtet, individuell und fachlich ansprechend beraten können. Die Rahmenbedingungen für angemessene Beschäftigungsbedingungen des Personals in der Weiterbildung müssen daher weiter ausgebaut werden. Das Weiterbildungspersonal selbst muss die Möglichkeit zur Teilnahme an regelmäßigen Fortbildungen haben, um professionell beraten zu können.

THESE 8 ARBEITSSUCHENDE ZIELGENAU FÖRDERN

Wir sehen in Deutschland eine Verfestigung von Langzeitarbeitslosigkeit sowie gleichzeitig eine Arbeitsmarktpolitik, die vorrangig auf schnelle Vermittlung setzt. Nötig ist ein Paradigmenwechsel im SGB II: weg vom einseitigen Fokus auf Aktivierung hin zu einer individuellen sowie nachhaltigen Förderung und Befähigung von Arbeitssuchenden. Dazu gehören ein:

- > **Umgang auf „Augenhöhe“, der langfristige Perspektiven schafft und bessere Ressourcenausstattung arbeitsmarktpolitischer und sozialer Dienstleistungen**

Augenhöhe bedeutet in diesem Zusammenhang die Stärkung individueller Mitspracherechte von Arbeitssuchenden im Beratungs- und Vermittlungsprozess. Die derzeitigen Prozesse gehen oftmals am tatsächlichen Bedarf an Qualifizierung und Beratung vorbei und erschweren somit eine individuelle sowie zielgenaue Förderung und Befähigung von Arbeitssuchenden.

THESE 9 SCHUTZFUNKTION DER SOZIALEN SICHERUNGSSYSTEME ERHALTEN

Unser Sozialversicherungssystem baut auf dem sogenannten Normalarbeitsverhältnis auf. Abweichungen von dieser Norm lassen sich innerhalb der jetzigen Sozialversicherungslogik nur unzureichend integrieren. Unterbrochene Erwerbsverläufe und neue Erwerbsformen (z. B. Soloselbstständige) sind in die Sozialversicherungssysteme einzubeziehen. Dies ist zu realisieren durch eine:

- > **steuerfinanzierte Mindestsicherung innerhalb der sozialen Sicherungssysteme**

Eine **steuerfinanzierte Mindestsicherung innerhalb der sozialen Sicherungssysteme** soll dafür sorgen, dass die Schutzfunktion der sozialen Sicherungssysteme und ihre Bedeutung als soziale Investition und wirtschaftlicher Stabilisator (wieder) verbessert werden. Eine solche Steuerfinanzierung stellt die zukünftige Finanzierung des Sozialstaats auf eine breitere Grundlage.

THESE 10 GESELLSCHAFTLICHE INFRASTRUKTUR SICHERN UND SOZIALEN AUSGLEICH IM DIGITALEN KAPITALISMUS GEWÄHRLEISTEN

Digitaler und demografischer Wandel werden in Zukunft höhere Investition in die soziale Infrastruktur notwendig machen, von Bildung und Pflege bis hin zur Stadtentwicklung. Gleichzeitig konzentrieren sich die im Zuge der Digitalisierung erzielten Produktivitätsgewinne zunehmend auf wenige Unternehmen und Individuen. Hier gilt es einen Ausgleich zu erzielen. Wirtschaftliche Optimierungschancen sollten auch zu gesellschaftlichen Gewinnchancen werden. Kernaufgabe progressiver Politik ist – über die oben genannten Instrumente hinaus:

- > **neue Mechanismen zur Finanzierung von Gemeinwohlaufgaben finden**