

Individualisierte Sicherheit in einer flexibilisierten Arbeitswelt

Derzeit wird häufig die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes gefordert. In einer Studie des Forschungsinstitutes für Ordnungspolitik wird der Frage nachgegangen, ob eine Flexibilisierung des Arbeitsmarktes auf Akzeptanz stößt und welche Voraussetzungen für eine Flexibilisierung erfüllt sein müssen. Im Folgenden werden weitere Ergebnisse der Studie vorgestellt.

Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit in Deutschland deutet auf eine bislang nur unzureichende Bewältigung der strukturellen Herausforderungen des globalen Standortwettbewerbs und der gesellschaftlichen Entwicklung hin. Der als Konsequenz einer Öffnung der Märkte entstehende Wettbewerbsdruck zwingt zu Kosteneinsparungen bei der Produktion und erfordert ein hohes Maß an Anpassungsflexibilität am Arbeitsmarkt. Die Notwendigkeit struktureller Reformen zur Überwindung der Arbeitslosigkeit wird von zahlreichen Fachleuten und internationalen Organisationen immer wieder unterstrichen. Dabei wird zunehmend die Auffassung vertreten, dass eine Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens zu kurz greift und ohne eine Flexibilisierung der Märkte - insbesondere des Arbeitsmarktes - keine durchgreifenden Erfolge bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit zu erwarten sind.

Die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Die gegenwärtige Situation des Arbeitsmarktes ist geprägt durch die wettbewerbsbedingte Substitution von Erwerbsarbeit durch Wissen und Kapital als Folge der voranschreitenden Globalisierung und der damit

Die dargestellten Ergebnisse sind Teil einer vom Forschungsinstitut für Ordnungspolitik (FiO) durchgeführten empirischen Studie zum Thema „Zukunft der Erwerbsarbeit – Flexibilisierungspotenziale am Arbeitsmarkt“. Dabei wurden in einer repräsentativen Umfrage vom 09.10. bis zum 19.10.1999 1005 Bürger aus einer Zufallsstichprobe befragt.

zunehmenden Arbeitsteilung. Zugleich stellt die fortschreitende Individualisierung und der damit einhergehende Wandel der familiären und demographischen Strukturen die modernen Industriegesellschaften vor grundlegend neue Herausforderungen, die in ihrer Bedeutung für die Lösung des Beschäftigungsproblems häufig unterschätzt werden. Als Folge von Globalisierung und Individualisierung ist bereits heute eine zunehmende Differenzierung und Diskontinuität der Erwerbsverläufe zu beobachten. Neben den Unternehmensstrukturen unterliegen dabei auch die Arbeitsbedingungen und der Beschäftigtenstatus einem grundlegenden Wandel. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis ist als durchgehendes Muster immer weniger aufrechtzuerhalten und wird zunehmend durch ein eher fragmentiertes, diskontinuierliches Muster abgelöst. Eine Abfolge unterschiedlicher beruflicher Tätigkeiten, verbunden mit häufigeren Wechseln des Arbeitsplatzes, des Arbeitgebers, des Berufes oder des Wohnortes, begleitet von Phasen der Mehrfachbeschäftigung und unterbrochen durch Phasen der Nichterwerbstätigkeit wird zukünftig immer häufiger zum typischen Verlauf einer Erwerbsbiographie gehören. Diese Entwicklung forciert eine fortschreitende Flexibilisierung des Arbeitsmarktes, zugleich wird sie von dieser aber auch vorangetrieben.

Beschäftigungsbrücken als notwendiges Element der Flexibilisierung

Ein zentrales Element der Flexibilisierung muss vor diesem Hintergrund die Schaffung gleitender Übergänge zwischen Erwerbsphasen und Erwerbspausen sein. Dabei sind vor allem die Übergänge zwischen Arbeitslosigkeit und Beschäftigung, zwischen Unterhalts- und Erwerbsarbeit, zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigung, zwischen dauerhafter und befristeter Beschäftigung, zwischen unselbständiger und selbständiger Arbeit, zwischen Bildung und Erwerbsarbeit sowie zwischen Beschäftigung und Altersrente zu erleichtern. Als wirkungsvoll könnten sich auch Kombinationen von abhängiger und selbständiger Beschäftigung erweisen. Diese Übergänge sind auf der institu-

tionellen Ebene durch die Schaffung neuer oder die Erneuerung bestehender Regelungen – sogenannter „Beschäftigungsbrücken“ – zu vereinfachen. Zugleich müssen auf der individuellen Ebene die Bereitschaft und die Fähigkeit vorhanden sein, die Übergänge zu vollziehen und in die individuelle Lebensgestaltung zu integrieren. Eine neue Form der Aufteilung von bezahlter Erwerbsarbeit und unbezahlter Unterhaltsarbeit zwischen Männern und Frauen könnte hierdurch gefördert werden. Ziel einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes muss also insgesamt eine neue Balance zwischen Erwerbsarbeit, Unterhaltsarbeit und sozialer Absicherung sein. Die notwendige Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zielt einerseits auf ein höheres Maß an institutioneller und individueller Flexibilität ab. Sie muss jedoch zugleich ein ausreichendes Maß an Sicherheit gewährleisten.

Veränderungsnotwendigkeiten im System der sozialen Sicherheit

In einer flexibilisierten Arbeitswelt muss die Frage beantwortet werden, wie soziale Sicherheit unter den veränderten strukturellen Bedingungen organisiert werden kann. Das System der sozialen Sicherung in der Sozialen Marktwirtschaft beruht grundsätzlich auf dem Gedanken der Eigenverantwortung der Bürger. Dabei schafft der Staat die Rahmenbedingungen, innerhalb derer der Einzelne durch Erwerbsarbeit soziale Ansprüche – öffentlich-rechtliche oder private – erwerben kann. Bislang beruht die soziale Sicherheit überwiegend auf den durch die Erwerbsarbeit erworbenen Sozialversicherungs- oder Versorgungsansprüchen und damit auf öffentlich-rechtlich geregelten Leistungen. Das gegliederte System kollektiver Sicherungen für Alter, Invalidität, Krankheit und Pflegebedürftigkeit hat sich seit dem Ende des Zweiten Weltkrieges als sehr leistungsfähig erwiesen. Es beruht jedoch auf der Annahme durchgängiger Erwerbsarbeit zumeist männlicher Erwerbstätiger und auf dem Modell der ‚Hausfrauenehe‘, in dem die gesellschaftliche Aufgabe der Frauen überwiegend auf die Verrichtung der unbezahlten Unterhaltsarbeit beschränkt ist. Inzwischen erodiert nicht nur das traditionelle Normalarbeitsverhältnis in zunehmendem Maße, auch das Erwerbsverhalten der Frauen hat sich grundlegend verändert: Während die Mehrzahl der Frauen früher lediglich in bestimmten Lebensphasen erwerbstätig waren, streben heute sowohl Frauen als auch Männer in langfristige Vollzeitarbeitsplätze.

Die Strukturen des Arbeitsmarktes und der sozialen Sicherungssysteme führen zunehmend zu Verteilungsergebnissen, die weder zweckmäßig noch gerecht sind. Häufig treffen in einem Haushalt zwei Vollzeitarbeitsverhältnisse zusammen, während gleichzeitig der Anteil der Haushalte zunimmt, in denen kein Elternteil in einem Normalarbeitsverhältnis steht. Zudem werden

durch die Geburt von Kindern in der Regel die Erwerbsmöglichkeiten zumindest für ein Elternteil eingeschränkt. Unter den gegenwärtigen Bedingungen ist der Status der ökonomischen und sozialen Sicherung für kinderlose Doppelverdiener am günstigsten. Diejenigen, die grundsätzlich die besten Einkommensmöglichkeiten für eine private Vorsorge haben, sind auch im Rahmen gesetzlicher Versorgungsansprüche besonders gut abgesichert. Zudem gerät die demographische Generationenstabilität als notwendige Basis der bisherigen Altersversorgung aus dem Gleichgewicht. Dadurch entsteht ein Verteilungsproblem zwischen den Generationen, bei dem die älteren Generationen Anspruch auf ein Absicherungsniveau haben, das den Jüngeren in diesem Umfang nicht mehr zur Verfügung stehen wird.

Individualisierte Sicherheit als Kennzeichen der flexibilisierten Arbeitswelt

Hinzu kommt, dass die Entwicklung des Arbeitsmarktes einen verstärkten Wettbewerb um Arbeitsplätze zur Folge hat. Eine wachsende Zahl von Arbeitskräften wird immer häufiger zwischen unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen wechseln. Dies erfordert einerseits die individuelle Bereitschaft, sich permanent weiterzuqualifizieren und immer wieder in neue Aufgabengebiete einzuarbeiten. Andererseits sind auf der Ebene der institutionellen Rahmenbedingungen sozial- und bildungspolitische Vorkehrungen für den mehrfachen Wechsel und zur Sicherung des Lebensunterhalts in Lern- und Einarbeitungsphasen erforderlich. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes muss daher durch veränderte und gegebenenfalls neue Formen der Sicherheit begleitet werden, damit das bisherige, an dem ‚klassischen‘ Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses orientierte System der sozialen Sicherung entsprechend den Veränderungen des Erwerbslebens reformiert werden kann. Häufig werden dies individualisierte Formen der Sicherheit sein, die durch entsprechende institutionalisierte Angebote flankiert werden müssen. Auf institutioneller und individueller Ebene müssen insbesondere Möglichkeiten für den reibungslosen Wechsel zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsphasen sowie zwischen verschiedenen Formen der Erwerbstätigkeit verwirklicht werden.

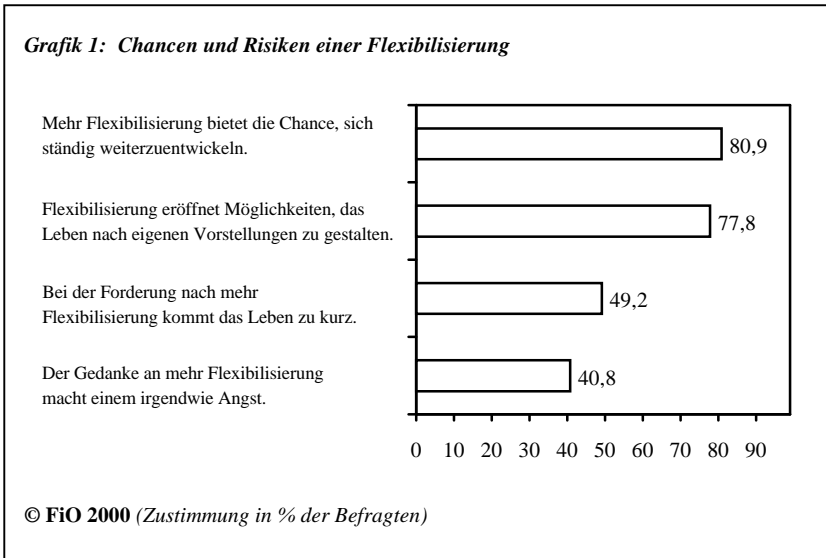
Die zentrale Frage: Welche Formen von Sicherheit sind notwendig?

Die zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, welche Formen von Sicherheit vor dem Hintergrund einer zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes für den Einzelnen von Bedeutung sind und ob bzw. inwieweit die persönliche Bereitschaft zu einer verstärkt individualisierten Sicherheit vorliegt. Die Ergebnisse der empirischen Studie zeigen, dass das Bedürfnis

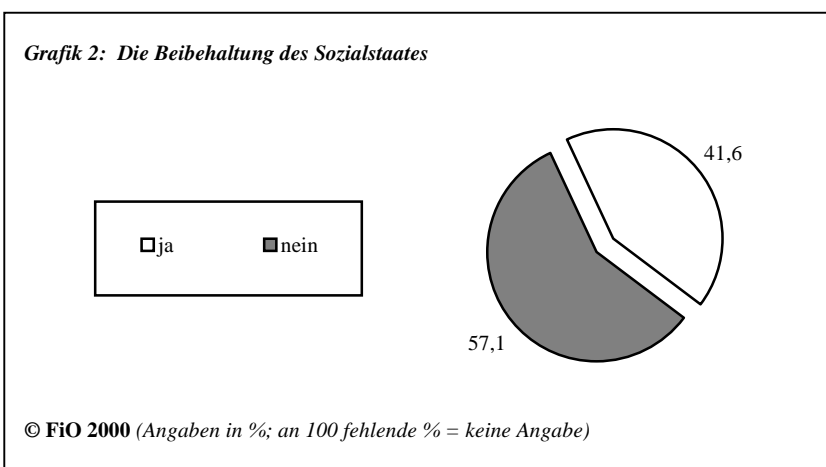
nach Sicherheit ausgeprägt ist und bestimmte Sicherheiten als Gegenleistung für mehr Flexibilisierung erwartet werden.

Chancen und Risiken der Flexibilisierung

Grundsätzlich überwiegen in der Bevölkerung offensichtlich die positiven Seiten einer Flexibilisierung der Arbeitswelt: Flexibilisierung wird eher mit Chancen und Handlungsspielräumen und weniger mit Risiken und Befürchtungen assoziiert (*Grafik 1*). So geben 80,9% der Befragten an, dass mehr Flexibilisierung die Chance bietet, sich ständig weiterzuentwickeln. 77,8% sind davon überzeugt, dass mehr Flexibilisierung die Möglichkeit eröffnet, das Leben nach den eigenen Vorstellungen zu gestalten. Negative Aspekte werden in geringerem Maße mit Flexibilisierung in Verbindung gebracht: 49,2% der Befragten sind der Ansicht, dass bei der Forderung nach mehr Flexibilisierung das Leben zu kurz kommt. 40,8% stimmen der Aussage zu, dass der Gedanke an mehr Flexibilisierung einem irgendwie Angst macht.



Insbesondere die Jungen und die formal höher Gebildeten haben einen positiven Flexibilisierungsbe-griff. Sie verbinden mit Flexibilisierung überwiegend Chan-cen und Möglich-keiten für die eige-ne Weiterentwick-lung, sehen Flexibilisierung nicht so sehr als Beein-trächtigung des Le-bens und haben wenig Angst vor einer Flexibilisierung der Arbeitswelt. Formal geringer Gebildete und die unteren Einkommensgruppen hingegen befürchten vermutlich eher, zu den „Flexibilisierungsverlierern“ zu gehören und leiten daraus einen negativeren Flexi-bilisierungsbe-griff ab.



Die Zukunft des Sozialstaates

Im Zusammenhang mit der Forderung nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes wird häufig die Zukunft des Sozialstaates thematisiert. Die soziale Absicherung ist in Deutschland eng an die Erwerbsarbeit abhängig Beschäftigter gekoppelt. Das traditionelle Normalarbeitsverhältnis wird in Zukunft jedoch zunehmend durch wechselnde und flexible Formen der Erwerbsarbeit ersetzt. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, ob die soziale Sicherung auch zukünftig noch in gleicher Weise wie bisher an die Erwerbsarbeit gebunden werden kann oder ob sie nicht grundsätzlich an die veränderten wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklungen angepasst werden muss. Befragt nach der Zukunft des Sozialstaates geben lediglich 41,6% der Befragten an, dass dieser ihrer Ansicht nach in seiner heutigen Form auch für zukünftige Generationen beibehalten werden kann. Eine Mehrheit von 57,1% glaubt dies nicht (*Grafik 2*).

Orientierungslosigkeit und Zukunftsangst sind weit verbreitet

Angesichts des beschleunigten Wandels in Wirtschaft und Gesellschaft zeigt sich zugleich ein hohes Maß an Orientierungslosigkeit und Zukunftsangst: 71,3% der Befragten geben an, bei uns sei alles so kompliziert, dass man sich immer schlechter zurechtfindet. Dabei leidet die ältere Generation deutlich weniger unter der zunehmenden Komplexität in der Gesellschaft als die jüngere. Von allen Altersgruppen zeigen die 14- bis 24-Jährigen mit 74,9% das höchste Maß an Orientierungslosigkeit. Außerdem ist die Orientierungslosigkeit

im Osten wesentlich stärker verbreitet als im Westen: 67% der Westdeutschen, aber eine deutliche Mehrheit von 88,3% der Ostdeutschen geben an, man finde sich in der komplexen Umwelt immer schlechter zurecht. 60,3% aller Befragten empfinden außerdem alles als so unsicher, dass man Angst vor der Zukunft haben muss. Auch die empfundene Unsicherheit und Zukunftsangst ist in Ostdeutschland erheblich größer als in Westdeutschland. Während 55,2% der Westdeutschen Zukunftsangst haben, sind dies bei den Ostdeutschen 80,6%. Besonders deutlich sind außerdem die sozial Schwächeren von Unsicherheit und Zukunftsangst betroffen. Die eigenen beruflichen Chancen beeinflussen offensichtlich in erheblichem Maße das Vertrauen in die Zukunft.

Sicherheit des Arbeitsplatzes ist von zentraler Bedeutung

Bei der Wahl des Arbeitsplatzes sind grundsätzlich verschiedene Aspekte von Bedeutung. Die Frage ist, welcher Aspekt dem Einzelnen wichtiger erscheint: Die Sicherheit des Arbeitsplatzes oder aber ein interessantes Aufgabengebiet. Vor die Entscheidung gestellt geben 33,9% der Befragten an, ihnen wäre ein interessantes und abwechslungsreiches Aufgabengebiet wichtiger, auch wenn der Arbeitsplatz nicht so sicher ist (*Grafik 3*). Einer Mehrheit von 64,7% der Befragten wäre hingegen ein sicherer Arbeitsplatz wichtiger, auch wenn das Aufgabengebiet nicht so interessant ist. Außerdem sind 76,8% der Befragten der Meinung, dass ein guter Arbeitsplatz möglichst eine Anstellung für das ganze Leben bieten sollte. Der Aspekt der Sicherheit überwiegt also deutlich und ist ein entscheidendes persönliches Kriterium bei der Wahl des eigenen Arbeitsplatzes. Ein sicherer Arbeitsplatz ist vor dem Hintergrund der hohen Arbeitslosigkeit offensichtlich von weitaus größerer Bedeutung als ein interessantes Aufgabengebiet.

Für die jüngere Generation stehen allerdings eher die Inhalte der beruflichen Tätigkeit im Vordergrund, der Sicherheitsaspekt hat eine geringere Bedeutung als für die ältere Generation. In jungen Jahren muss der Einzelne sich in der Regel noch nicht um den Lebensunterhalt einer Familie sorgen, so dass der Stellenwert der materiellen Sicherheit nicht so hoch ist. Zudem sind in der Jugend die Idealvorstellungen hinsichtlich des

eigenen, insbesondere auch des beruflichen Werdeganges ausgeprägter als mit zunehmenden Alter. Im Laufe des Lebens verlagern sich offensichtlich die Präferenzen. Außerdem legen die formal höher Qualifizierten mehr Wert auf die Arbeitsinhalte als auf den Sicherheitsaspekt. Hier bietet die erworbene berufliche Qualifikation offenbar die individuelle Sicherheit, auch

bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ohne größere Probleme wieder eine Beschäftigung zu finden. Zudem ist die Wahrscheinlichkeit größer, tatsächlich einen interessanten und abwechslungsreichen Beruf ausüben zu können, so dass die Erwartungen an die beruflichen

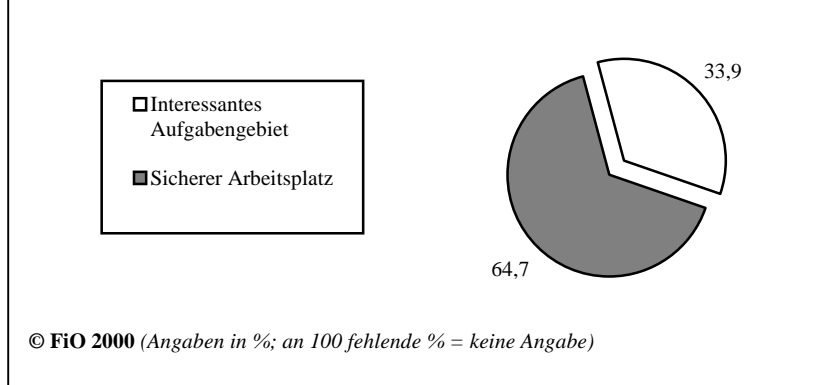
Inhalte ohnehin höher sind. Die Sicherheit des Arbeitsplatzes tritt also bei jenen Gruppen eher in den Hintergrund, die aufgrund ihres Alters oder ihrer Qualifikation höhere Erwartungen an das Berufsleben haben und zudem höhere Anforderungen an einen Arbeitsplatz stellen können. Außerdem gehören diese Personen eher zu denjenigen, die auch aus eigenem Antrieb häufiger in ihrem Berufsleben den Arbeitsplatz wechseln.

Bereitschaft und Fähigkeit zur Flexibilisierung

Die Forderung nach einer Flexibilisierung des Arbeitsmarktes bezieht sich nicht nur auf die Reform einzelner Bereiche des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbedingungen, sondern meint in der Regel umfassende Veränderungen in der Arbeitswelt, die auch betriebliche Anpassungen an sich schnell ändernde Bedingungen im internationalen Wettbewerb erlauben. Die Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in einer flexibilisierten Arbeitswelt zurechtzufinden, kann dabei nicht ohne weiteres vorausgesetzt werden. Eine höhere Flexibilisierung stellt auch höhere Anforderungen an die Arbeitnehmer: Wechselnde Aufgabengebiete und Arbeitsplätze, lebenslanges Lernen, Mobilität und zeitliche Flexibilität werden bald schon zum ‚normalen‘ Arbeitsalltag gehören, der mit der geradlinigen Erwerbsbiographie der Vergangenheit nur noch wenig gemeinsam haben wird. Angesichts dieser zunehmenden Veränderungen ist insbesondere das individuelle Sicherheitsbedürfnis zu berücksichtigen.

Um allen diesen Anforderungen gerecht zu werden, müssen zwei Bedingungen erfüllt sein: Die Flexibilisierungsfähigkeit des Einzelnen muss erhöht werden, d.h. die Arbeitnehmer müssen durch institutionelle

Grafik 3: Das Entscheidungskriterium bei der Wahl des Arbeitsplatzes



Arrangements in die Lage versetzt werden, sich in einer flexibilisierten Arbeitswelt zurechtzufinden. Zudem muss die Flexibilisierungsbereitschaft durch geeignete Anreize positiv beeinflusst werden. Die Arbeitnehmer dürfen also nicht nur mit Forderungen konfrontiert werden, sondern es müssen auch Angebote unterbreitet werden, welche sowohl die Bereitschaft als auch die Fähigkeit zur Flexibilisierung vergrößern.

Die erwarteten Gegenleistungen für eine höhere Flexibilisierung

Es stellt sich daher die Frage, welche Gegenleistungen der Einzelne für die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes erwartet (*Grafik 4*). An erster Stelle steht dabei das Einkommen: 65,3% der Befragten würden im Gegenzug für mehr Flexibilisierung ein höheres Einkommen erwarten. An zweiter Stelle der erwarteten Gegenleistungen für mehr Flexibilisierung folgt die Sicherheit des eigenen Arbeitsplatzes: 62,2% der Befragten geben an, ihnen wäre eine größere Arbeitsplatzsicherheit wichtig. Am größten ist dieses Bedürfnis in den neuen Bundesländern: 57,5% der Westdeutschen, aber eine deutliche Mehrheit von 80,6% der Ostdeutschen würden eine Beschäftigungsgarantie für mehr Flexibilisierung am Arbeitsplatz fordern. Damit steht die Arbeitsplatzsicherheit im Osten an erster Stelle: Nichts ist den Ostdeutschen so wichtig wie der Erhalt ihres Arbeitsplatzes. Die dritthäufigste Forderung bezieht sich auf die Arbeitsinhalte: 60,1% der Befragten würden im Gegenzug für mehr Flexibilisierung interessantere Arbeitsinhalte erwarten.

An vierter Stelle der Präferenzordnung stehen Weiterbildungsangebote: 46,8% der Befragten geben an, sie würden persönlich umfassende Weiterbildungsangebote im Gegenzug für mehr Flexibilisierung erwarten. Dabei sieht die junge Generation offensichtlich in besonderem Maße die Notwendigkeit, sich in Zukunft im Beruf ständig weiterzubilden. Die Gewährleistung eines Mindestlohnes nimmt die fünfte Stelle in der Rangliste ein: 41,3% der Befragten halten die Garantie eines

Mindestlohnes für erforderlich. Die Gestaltung der Arbeitszeit steht an sechster Stelle der Präferenzordnung: 38,3% der Befragten würden als Gegenleistung für mehr Flexibilisierung die Möglichkeit einer eigenverantwortlichen Einteilung der Arbeits- und der Freizeit erwarten. Vor allem die junge Generation

würde gerne starre Arbeitszeiten vermeiden und persönlich mehr Einfluss auf die Gestaltung von beruflich und privat genutzter Zeit haben. Eine Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse steht an siebter Stelle: 36,2% der Befragten möchten als Gegenleistung für mehr Flexibilisierung persönlich größere Entscheidungsbefugnisse eingeräumt bekommen.

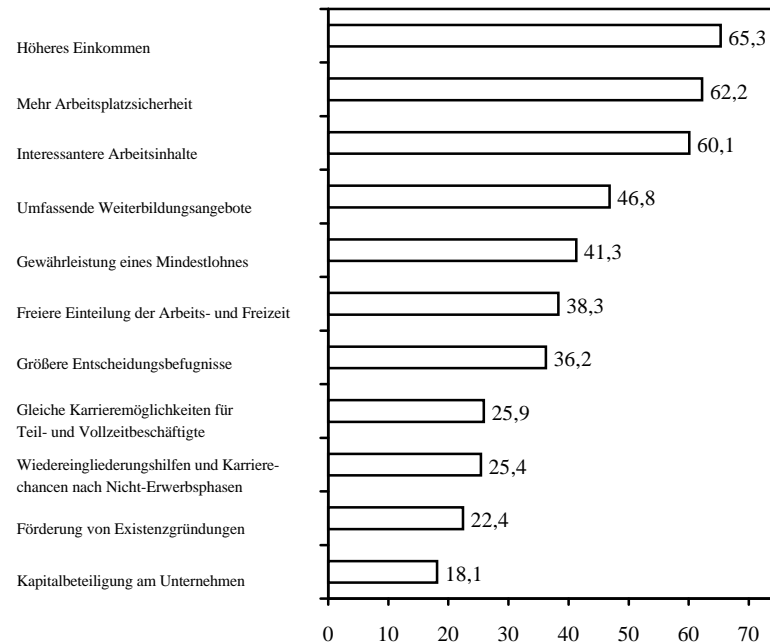
Gleiche Karriere-möglichkeiten für Teil- und Vollzeitbeschäftigte sind für 25,9% und

Wiedereingliederungshilfen und Karriere-chancen nach Nicht-Erwerbsphasen für 25,4% der Befragten als Gegenleistung für mehr Flexibilisierung von Bedeutung. Insbesondere für die junge Generation ist angesichts von Familienplanung und -bildung die Möglichkeit eines Wiedereinstiegs in den Beruf von wesentlich größerer Bedeutung als für die Älteren, deren Erwerbsrollenverständnis zudem eher traditionell geprägt ist. Die Förderung von Existenzgründungen würden 22,4% der Befragten als Gegenleistung für mehr Flexibilisierung erwarten. Auch dies wäre insbesondere der jungen Generation wichtig. An letzter Stelle der Rangfolge steht schließlich die Kapitalbeteiligung am Unternehmen: Lediglich 18,1% der Befragten wäre dies in einer flexibilisierten Arbeitswelt wichtig. Eine etwas höhere Bedeutung messen die oberen Einkommensgruppen einer Kapitalbeteiligung zu.

Die Bereitschaft zur Eigenverantwortung in einer flexibilisierten Arbeitswelt

Eine Flexibilisierung der Arbeitsbedingungen wird in Zukunft ein höheres Maß an Eigenverantwortung so-

Grafik 4: Die erwarteten Gegenleistungen für eine höhere Flexibilisierung



© FiO 2000 (Zustimmung in %)

wohl im Arbeitsalltag als auch bei der Schaffung sozialer Sicherheit erfordern. Die allgemeine Bereitschaft, in einer flexibilisierten Arbeitswelt in stärkerem Maße als bisher eigenverantwortlich zu handeln, ist ausgeprägt (Grafik 5). So wären 87,3% der Befragten dazu bereit, sich ihre Arbeit eigenverantwortlich einzuteilen. 79,1% würden in Zukunft grundsätzlich mehr auf ihre eigene Leistung als auf staatliche Unterstützung setzen. Und 69,6% der Befragten wären dazu bereit, bei der sozialen Absicherung stärker auf die Bildung eines eigenen Vermögens zu vertrauen, d.h. sich nicht ausschließlich auf staatlich organisierte Sicherungssysteme zu verlassen. Schließlich erklären sich 62,1% der Befragten dazu bereit, sich und ihre Fähigkeiten zukünftig wie ein Unternehmer selber zu verkaufen. Dabei unterscheidet sich das Antwortverhalten in den alten und neuen Bundesländern: 65,1% der Westdeutschen, aber lediglich 50,3% der Ostdeutschen wären dazu bereit, sich wie eine ‚Selbst-GmbH‘ zu vermarkten.

Die Bereitschaft zur Übernahme einer höheren Eigenverantwortung im Arbeitsalltag und bei der sozialen Absicherung ist in einigen Bevölkerungsgruppen sehr viel größer als in anderen. Während die formal höher Gebildeten, die oberen Einkommensgruppen und die Selbständigen in allen Bereichen eine hohe Bereitschaft zum eigenverantwortlichen Handeln zeigen, ist diese bei den formal geringer Gebildeten, den unteren Einkommensgruppen und den Arbeitslosen deutlich geringer. Es sind also insbesondere die sozial Bessergestellten, die sich offensichtlich gut für eine flexibilisierte Arbeitswelt mit ihren Anforderungen an den Einzelnen gerüstet fühlen. Die sozial Schwächeren hingegen haben schlechtere Voraussetzungen, um sich in einer flexibilisierten Arbeitswelt zurecht zu finden, und zeigen daher eher Unsicherheit in Bezug auf die an sie gestellten Anforderungen. Daraus folgt, dass bei den sozial Bessergestellten die Dimension einer individualisierten Sicherheit eine höhere Bedeutung haben kann, während bei den sozial Schwächeren die Relevanz der institutionellen Sicherheit noch ausgeprägter ist.

Eigenverantwortung bei der Altersvorsorge

Von zentraler Bedeutung für die soziale Sicherheit des Einzelnen im Alter ist die institutionelle Ausgestaltung

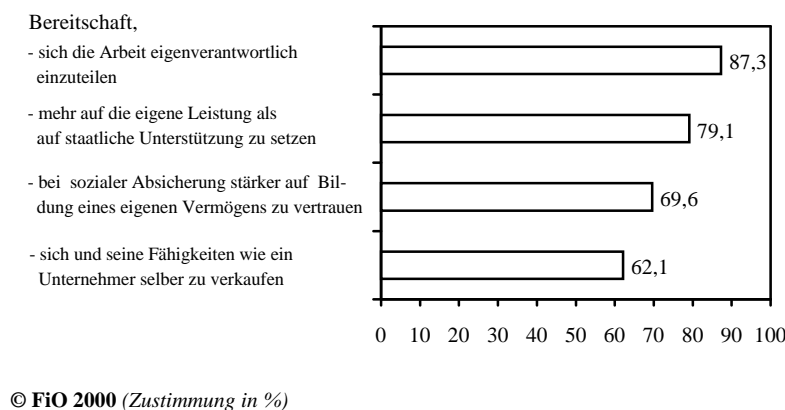
der Altersvorsorge. Angesichts der zunehmenden Finanzierungsprobleme ist diese gegenwärtig Gegenstand grundlegender Reformbestrebungen. Die Finanzierungsprobleme resultieren nicht nur aus den Änderungen des demographischen Bevölkerungsaufbaus, sondern auch aus dem Wandel des herkömmlichen Normalarbeitsverhältnisses, das mit einer lebenslangen Beitragszahlung einherging. Die Altersvorsorge in Deutschland wird im Wesentlichen durch die gesetzliche Rentenversicherung, d.h. eine staatlich organisierte Pflichtversicherung getragen. Die gesetzliche Rentenversicherung steckt trotz zahlreicher Reformansätze in den vergangenen Jahren in der Krise. Die kontinuierlich steigende Beitragsbelastung sowie die sinkende Zahl der Beitragszahler bei zugleich wachsender Zahl

der Leistungsempfänger erschweren eine dauerhafte Finanzierbarkeit der gesetzlichen Rentenversicherung in ihrer gegenwärtigen Ausgestaltung. Die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit verschärft durch den damit einhergehenden Beitragsausfall die Finanzierungsprobleme der gesetzlichen Rentenversicherung

zusätzlich. Die steigenden Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung wiederum verursachen höhere Lohnkosten und tragen damit zur Arbeitslosigkeit bei.

Bei der Debatte um die Zukunft der Altersvorsorge spielen in zunehmendem Maße auch Fragen der intergenerativen Gerechtigkeit und der Legitimation des durch die umlagefinanzierte gesetzliche Rentenversicherung implizit begründeten Generationenvertrages eine Rolle. Häufig wird gefordert, die Altersvorsorge nicht wie bisher überwiegend staatlich zu organisieren, sondern diese stärker der privaten Verantwortung zu überlassen und damit den Raum für individuelle Gestaltungsmöglichkeiten zu vergrößern. Grundsätzlich sind verschiedene Modelle der Altersvorsorge denkbar, die sich nach dem Grad der individuellen Verantwortung unterscheiden: Eine Möglichkeit ist die weitgehende Beibehaltung des bisherigen Systems der gesetzlichen Rentenversicherung, d.h. die Organisation der Altersvorsorge in öffentlich-rechtlicher Verantwortung. Vorstellbar wäre auch, die Altersvorsorge in individuelle Verantwortung zu überführen. Eine dritte Möglichkeit besteht darin, die Altersvorsorge in Zukunft in etwa zu gleichen Teilen staatlich und privat zu organisieren. Dies würde zwar eine grundlegende

Grafik 5: Die allgemeine Bereitschaft zu einer höheren Eigenverantwortung

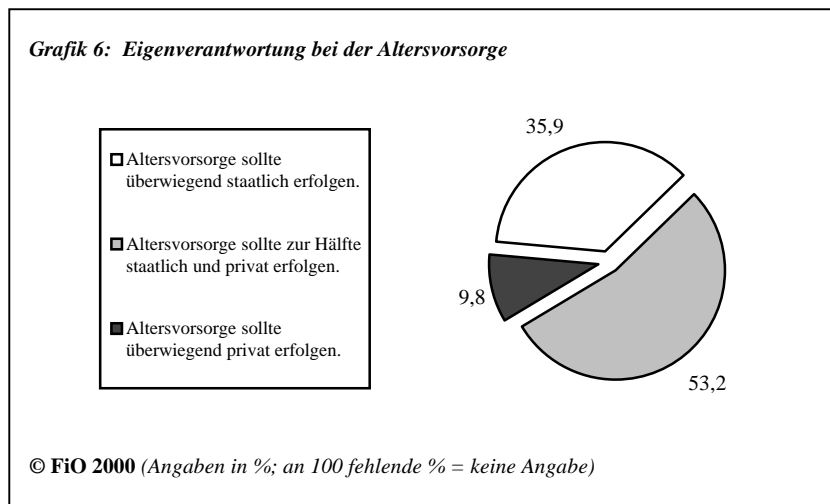


Reform in der Alterssicherung bedeuten, ohne jedoch eine völlige Abkehr vom bisherigen System der gesetzlichen Rentenversicherung zu vollziehen.

Bei der Wahl zwischen diesen drei Alternativen entscheidet sich die Mehrheit der Bevölkerung dafür, die Altersvorsorge zu einem größeren Teil als bisher auf eine private Basis zu stellen. 53,2% plädieren dafür, die Altersvorsorge ungefähr zur Hälfte staatlich und zur Hälfte privat zu regeln. 9,8% der Befragten vertreten die Auffassung, dass die Altersvorsorge überwiegend privat organisiert werden sollte. Und 35,9% der Befragten sind der Meinung, dass die Altersvorsorge überwiegend staatlich erfolgen sollte (Grafik 6).

Dabei ergeben sich Unterschiede im Antwortverhalten zwischen den verschiedenen Bevölkerungsgruppen. So sinkt die Akzeptanz einer überwiegend staatlich organisierten Altersvorsorge mit steigender formaler Bildung der Befragten, während die Akzeptanz einer je zur Hälfte staatlich und privat organisierten Altersvorsorge zunimmt. Die höher Gebildeten sind offensichtlich besonders unzufrieden mit dem bisherigen System der gesetzlichen Rentenversicherung, da sie bei einem meist überdurchschnittlichen Einkommen hohe Beiträge an die gesetzliche Rentenversicherung entrichten, ohne im Gegenzug eine für die Sicherung ihres Lebensstandards im Alter ausreichende Rente erwarten zu können. Vermutlich versprechen sie sich von einer grundlegenden Reform der Rentenversicherung eine deutliche Beitragsentlastung und damit größerer Eigenvorsorgespielräume. Dieser Trend bestätigt sich, wenn das Antwortverhalten nach dem verfügbaren Haushaltsnettoeinkommen der Befragten differenziert wird: Mit steigendem Einkommen nimmt das Bedürfnis zu, in Zukunft einen größeren Teil der Altersvorsorge privat zu finanzieren. Die Bezieher niedriger Einkommen vertrauen hingegen in stärkerem Maße auf die staatliche Altersvorsorge, da ihre finanziellen Spielräume für Eigenvorsorgemaßnahmen eher gering sind.

Grafik 6: Eigenverantwortung bei der Altersvorsorge



Mehrheitlich wird also ein Alterssicherungssystem befürwortet, bei dem der Einzelne einen größeren privaten Anteil als bisher übernimmt. Im Gegenzug wird vermutlich eine Beitragsentlastung erwartet, damit größere Spielräume für individuelle Vorsorgemaßnahmen zur Verfügung stehen. Dieses Ergebnis unterstreicht die Notwendigkeit einer grundlegenden Reform in der gesetzlichen Rentenversicherung, um deren Funktionsfähigkeit langfristig zu sichern und eine dauerhafte Finanzierbarkeit zu gewährleisten. Dabei muss insbesondere eine Stärkung individualisierter Formen der Sicherheit erfolgen, damit die Altersvorsorge den Erfordernissen einer flexibilisierten Arbeitswelt gerecht wird. Hierzu ist ein ordnungspolitisch konsistentes Konzept erforderlich, das die gesetzliche Rentenversicherung im Kern erhält und den Bürgern zugleich ausreichende Freiheiten zur eigenverantwortlichen Altersvorsorge einräumt.

Flexibilität und Sicherheit bedingen sich gegenseitig

Insgesamt deuten die Untersuchungsergebnisse darauf hin, dass in einer flexibilisierten Arbeitswelt eine Bedingung notwendig erfüllt sein muss: Ein höheres Maß an Flexibilität muss von einem hinreichenden Maß an sozialer Sicherheit flankiert werden, um das individuelle Bedürfnis nach Sicherheit zu befriedigen und zu verhindern, dass eine Gruppe von ‚Flexibilisierungsverlierern‘ entsteht. Dabei steht die Bevölkerung individualisierten Formen der Sicherheit grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber. Zugleich müssen entsprechende institutionalisierte Angebote unterbreitet werden, auf deren Grundlage sich individualisierte und einer flexibilisierten Arbeitswelt angemessene Sicherheiten entwickeln können. So sind z.B. ausreichende Weiterbildungsangebote von zentraler Bedeutung für den Erhalt und die Verbesserung der eigenen Chancen am Arbeitsmarkt. Außerdem sind die Möglichkeiten zur privaten Vermögensbildung zu verbessern, die in Zukunft eine immer größere Rolle bei der sozialen Sicherung spielen wird.