



universität
wien

Diplomarbeit

Titel der Diplomarbeit

**Eine Neuorganisation des Arbeitsmarktes.
Möglichkeitenräume für Hammingas Gedankenexperiment
zu einer gerechteren Arbeitswelt.**

Verfasserin

Mag. Dr. rer. nat. Judith Brunner-Popela

Angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im September 2011

Studienkennzahl lt. Studienblatt

A 296

Studienrichtung lt. Studienblatt

Diplomstudium Philosophie UniStG

Betreuer

Univ.-Doz. Dr. Manfred Füllsack

Meinen Nichten und Neffen in Liebe und Achtsamkeit gewidmet
als einer Generation, die stetig mehr Freiheit in all ihren Lebensbereichen erfahren möge

Wenn es aber Wirklichkeitssinn gibt, und niemand wird bezweifeln, daß er seine Daseinsberechtigung hat, dann muß es auch etwas geben, das man Möglichkeitssinn nennen kann. Wer ihn besitzt, sagt beispielsweise nicht: Hier ist dies oder das geschehen, wird geschehen, muß geschehen; sondern er erfindet: Hier könnte, sollte oder müßte geschehn; und wenn man ihm von irgend etwas erklärt, daß es so sei, wie es sei, dann denkt er: Nun, es könnte wahrscheinlich auch anders sein. So ließe sich der Möglichkeitssinn geradezu als die Fähigkeit definieren, alles, was ebensogut sein könnte, zu denken und das, was ist, nicht wichtiger zu nehmen als das, was nicht ist.

Robert Musil, „Der Mann ohne Eigenschaften“

Ich möchte an dieser Stelle jene Personen erwähnen, die mich bei der vorliegenden Diplomarbeit unterstützten. Mein besonderer Dank gilt Univ.-Doz. Dr. Manfred Füllsack für das spannende Thema und die ausgezeichnete und konstruktive Unterstützung während der gesamten Diplomarbeit. Dr. Wolfgang Haidinger danke ich für das motivierende Brainstorming am Beginn der Arbeiten, Dr. Christian Helmenstein für seine kritischen und nützlichen Anmerkungen im Hinblick auf Freiheit und Zugangsrechte, und Mohamed R. Mohideen für seine kreativen Anregungen in Bezug auf eine mögliche praktische Umsetzung des Modells. Meinem Mann danke ich für seine stetige Unterstützung und Motivation, insbesondere in der letzten Phase des Studiums.

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Arbeit im Wandel.....	4
2.1.	Definition von Arbeit.....	4
2.2.	Arbeit im Lauf der Jahrhunderte	5
2.3.	Spannungsfelder der Arbeitswelt in unserer Zeit.....	11
2.3.1.	Der Arbeitsmarkt in Zahlen, Daten und Fakten.....	11
2.3.2.	Die großen Entwicklungslinien am Arbeitsmarkt.....	13
2.3.3.	Einige Verwerfungen im Detail	14
2.4.	Ein-Personen-Unternehmen als spezifisches Phänomen unserer Zeit.....	22
2.4.1.	Klassische Beschäftigungsformen	23
2.4.2.	Neue Branchen und Berufsgruppen.....	25
3.	Ansätze zur sozialen Absicherung in der Arbeitswelt	31
3.1.	Der Status quo: Sozialversicherung und Mindestsicherung	31
3.1.1.	Sozialversicherung	31
3.1.2.	Mindestsicherungsmodelle.....	33
3.2.	Ein weiter gehendes Modell: Das allgemeine Grundeinkommen	37
3.3.	Ein neuer Ansatz: Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine.....	43
3.3.1.	Das Gedankenexperiment von Bert Hamminga.....	43
3.3.2.	Die Konkretisierung durch Loek Groot	46
3.3.3.	Die praktische Umsetzung durch Manfred Füllsack.....	48
4.	Die Frage der Gerechtigkeit.....	53
4.1.	Definition von Gerechtigkeit.....	53
4.2.	Theorien zu sozialer Gerechtigkeit	54
4.2.1.	Kontraktarische Gerechtigkeitstheorien	55
4.2.2.	Komparative Gerechtigkeitstheorien	59
4.2.3.	Theorie der Gerechtigkeit von Amartya Sen	63
4.3.	Ökonomie und Gerechtigkeit aus freiheitsorientierter Perspektive.....	67
4.4.	Gerechtigkeit im Modell der Arbeitsanrechtsscheine und des Job Sharing Doodles	74
4.4.1.	Freiheiten.....	75
4.4.2.	Ökonomische Freiheiten im Detail	79
4.4.3.	Soziale Sicherheit im Detail.....	84
5.	Die Frage der Kooperation.....	89
5.1.	Spieltheoretische Betrachtung der Kooperation	89
5.1.1.	Mechanismen der Kooperation.....	90
5.1.2.	Entwicklung und Verlauf von Kooperationen.....	93
5.2.	Kooperation und Arbeitsmarkt	95

5.3.	Kooperation und Gemeingüter.....	96
5.3.1.	Die Tragödie der Allmende.....	97
5.3.2.	Zentralisierung und Privatisierung als Antworten auf die Tragödie der Allmende.....	98
5.3.3.	Ein alternativer Ansatz: Selbstorganisation und Selbstverwaltung	99
5.4.	Kooperation im Modell des Job Sharing Doodles.....	109
6.	Zusammenfassung und Reflexion.....	114
	Anhang: Zahlen, Daten und Fakten zum Arbeitsmarkt	121
	Literaturverzeichnis	iii
	Personenindex.....	iv
	Abstract.....	x
	Abstract in English.....	xii
	Lebenslauf	xiv

1. Einleitung

Die Arbeitswelt, wie sie sich derzeit präsentiert, ist durch Spannungsfelder und Verwerfungen gekennzeichnet: Neue Beschäftigungsformen, wie etwa freier Dienstvertrag, Werkvertrag, neue Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung, sind zusätzlich zu den bisher vorherrschenden Formen der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit entstanden. Ein besonders auffallendes Phänomen ist hierbei der Trend zu Ein-Personen-Unternehmen. Nicht alle Erwerbstätigen wechseln jedoch freiwillig in diese Beschäftigungsformen, da deren sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung in vielen Fällen geringer ist als in klassischen Erwerbsformen. Viele Wechsel des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsform erfolgen vielmehr im Zuge der zunehmenden Arbeitsflexibilisierung der Unternehmen und sind damit ein Zeichen für grundlegende Veränderungen in der Wirtschaft. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, die demografische Entwicklung, technologische Veränderungen und die zunehmende Vernetzung der Wirtschaft in einer globalen Welt hängen in komplexer Art und Weise zusammen und verändern den Arbeitsmarkt ebenso wie unser Leben. Erwerbsarbeitslosigkeit ist zu einem permanenten Phänomen geworden.

Die Wirtschaftskrise 2007 bis 2009 hat einige dieser Aspekte noch weiter verschärft, denn Unternehmen sind in Finanznöte geraten, Staaten haben durch Kriseninvestitionen ihren Verschuldungsgrad deutlich erhöht und die Erwerbsarbeitslosigkeit ist gestiegen. Nach einer kurzen Phase der Erholung verschärft die Schuldenkrise seit 2010 neuerlich die Situation.

In diesem Wandel Sicherheit und Stabilität zu schaffen, ist eine wesentliche Herausforderung unserer Zeit. Im Allgemeinen werden von Gesetzgebern, Sozialpartnern und InteressenvertreterInnen Lösungsansätze im Sinne von *top-down* Modellen entwickelt, um die Interessen der Wirtschaft und jene der Gesellschaft bestmöglich in Übereinstimmung zu bringen.

Es gibt jedoch auch Ansätze, die in eine andere Richtung gehen: Der Ökonom und Philosoph Bert Hamminga hat 1995 ein Gedankenexperiment zur selbstorganisierten Umverteilung der Arbeit durch die ArbeitnehmerInnen entwickelt, was einem *bottom-up* Modell gleich kommt: Dabei werden entsprechend der verfügbaren Anzahl an Erwerbsarbeitsplätzen Arbeitsanrechtsscheine an alle erwerbsfähigen Personen ausgegeben. Um eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, bedarf es einer bestimmten Anzahl an Arbeitsanrechtsscheinen. Da jedoch an die Einzelpersonen weniger Anrechtsscheine ausgegeben werden als für einen Arbeitsplatz notwendig sind, müssen die fehlenden Scheine durch ein Handelssystem von anderen erwerbsfähigen Personen erworben werden. Das bedeutet, dass einige erwerbsfähige Personen freiwillig auf ihr Recht auf Erwerbsarbeit verzichten, indem sie ihre Arbeitsanrechtsscheine verkaufen, und damit anderen Personen Erwerbsarbeit überhaupt erst ermöglichen. Erwerbsarbeitslosigkeit erhält auf diese Weise einen anderen gesellschaftlichen Stellenwert. Hinzu kommt ein Umverteilungseffekt von Einkommen von den (temporär) Erwerbstätigen, welche die fehlenden Arbeitsanrechtsscheine käuflich erwerben, also vom

künftigen Einkommen bezahlen, hin zu den (temporär) Nichterwerbstätigen, welche über eine Einkommensquelle auch in der Phase der Nichterwerbsarbeit verfügen.

Der Ökonom Loek Groot hat 2004 Hammingas Gedankenexperiment weiter entwickelt und konkretisiert. Der Sozialwissenschaftler Manfred Füllsack hat schließlich 2010 den Faden wieder aufgenommen und das Modell von der Ebene einer volkswirtschaftlichen Umsetzung auf die Ebene einer Realisierung für Kleingruppen gebracht und die technischen Möglichkeiten für eine praktische Umsetzung in Form eines so genannten Job Sharing Doodles geschaffen.

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit „Eine Neuorganisation des Arbeitsmarktes. Möglichkeitsräume für Hammingas Gedankenexperiment zu einer gerechteren Arbeitswelt“ soll das Modell der Arbeitsanrechtsscheine in Bezug auf eine mögliche Umsetzung hin untersucht werden. Viele Branchen und Berufsgruppen zeichnen sich durch historisch gewachsene Strukturen aus. Eine derart grundlegende Umstellung, wie sich aus Hammingas Gedankenexperiment ergeben würde, könnte sich in der Praxis als schwierig umsetzbar erweisen. Es gibt jedoch Branchen und Berufsgruppen, die sich im Zuge des Wandels der Arbeitswelt neu entwickelt haben und noch einem relativ niedrigen Ordnungsgrad unterliegen, wie etwa Ein-Personen-Unternehmen. Hier könnten sich aus einer Neuverteilung der Erwerbsarbeit im Sinne von Hammingas Gedankenexperiment große Vorteile für alle Beteiligten ergeben.

In Kapitel 2 „Arbeit im Wandel“ werden nach einem historischen Überblick über Arbeit die Spannungsfelder der Arbeitswelt in unserer Zeit skizziert. Ein besonderer Fokus liegt dabei auf Ein-Personen-Unternehmen, deren Tätigkeit zwar in vielen Fällen jener von unselbstständig Beschäftigten ähnelt, die jedoch nicht über eine vergleichbare sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung verfügen.

Kapitel 3 „Ansätze zur sozialen Absicherung in der Arbeitswelt“ geht vom Status quo aus, der Sozialversicherung und der Mindestsicherung, wie sie in zahlreichen Ländern implementiert sind. Der Bogen spannt sich zu einem weiter gehenden Modell sozialer Absicherung, dem allgemeinen Grundeinkommen, und mündet schließlich in einem Ansatz, der sich jenseits der Diskussion um Mindestsicherung und Grundeinkommen entwickelt hat: dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine.

Bei einer möglichen Umsetzung dieses Modells stellen sich zwei grundlegende Fragen: Inwieweit ist das neue System gerecht(er)? Und warum sollten Menschen kooperieren? Diese beiden Fragen stehen im Mittelpunkt der nachfolgenden Kapitel.

In Kapitel 4 „Die Frage der Gerechtigkeit“ werden unterschiedliche Gerechtigkeitstheorien beschrieben. Kontraktarische Ansätze, zu denen die Gerechtigkeits- und Gesellschaftstheorien von Thomas Hobbes, John Locke, Jean-Jacques Rousseau und Immanuel Kant ebenso zählen wie die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls, werden mit komparativen Gerechtigkeitstheorien, wie dem Utilitarismus von Jeremy Bentham, der Analytischen Theorie kollektiver Entscheidungen von Kenneth Arrow bis hin zum Gerechtigkeitsmodell von Adam Smith verglichen. Der Schwerpunkt liegt auf der Theorie der Gerechtigkeit des Ökonomen Amartya Sen, die auf das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga und das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack angewendet wird.

Abschließend wird in Kapitel 5 „Die Frage der Kooperation“ untersucht, wie Kooperation in einem *bottom-up* Modell gelingen kann. Die Entwicklung und der Verlauf von Kooperationen werden aus spieltheoretischer Perspektive betrachtet, wobei die Mechanismen der Kooperation, wie sie vom Biologen und Mathematiker Martin Nowak definiert wurden, auf den Arbeitsmarkt bzw. den Markt der Arbeitsanrechte umgelegt werden. Da im Modell des Job Sharing Doodles dieser Markt von den Beteiligten selbst verwaltet werden soll, ergibt sich eine Verbindung zur Diskussion um Gemeingüter und deren Verwaltung. Aus den Erfahrungen mit unterschiedlichen Ressourcensystemen und damit verbundenen Konzepten der Selbstverwaltung und Selbstorganisation hat die Politikwissenschaftlerin Elinor Ostrom Bauprinzipien für Systeme kollektiven Handelns abgeleitet. Diese Bauprinzipien werden schließlich herangezogen, um die Voraussetzungen für eine Implementierung des Job Sharing Doodles durch Ein-Personen-Unternehmen zu prüfen.

2. Arbeit im Wandel

Arbeit befindet sich im Wandel. Doch was ist eigentlich Arbeit? Wie hat sich Arbeit im Lauf der Jahrhunderte entwickelt? Und wie sieht die Arbeitswelt von heute aus? In diesem Kapitel soll dargestellt werden, wie Arbeit definiert werden kann und wie sich Arbeit laufend verändert, wobei diese Entwicklungen aus historischer, soziologischer und philosophischer Perspektive betrachtet werden. Einige Spannungsfelder der heutigen Arbeitswelt sollen dabei einer genaueren Betrachtung unterzogen werden: die Entwicklung neuer Beschäftigungsformen, die in der Diskussion auch häufig als atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet werden, das Modell der Flexicurity, unternehmerische Maßnahmen in Krisenzeiten und schließlich Arbeitslosigkeit aus volkswirtschaftlicher und psychologischer Perspektive. Ein besonderer Fokus wird dabei auf Ein-Personen-Unternehmen gelegt.

2.1. Definition von Arbeit

Arbeit kann über unterschiedliche Aspekte definiert werden [vgl. Mittelstraß 2004, Band 1, 151 f.]: Auf einer allgemeinen Ebene ist Arbeit „jede menschliche Tätigkeit, die um der Herstellung zweckdienlicher Situationen und Gegenstände willen ausgeführt wird“ [Mittelstraß 2004, Band 1, 151]. Dies führt in weiterer Folge zur Unterscheidung zwischen Handlungen, die zweckrational als Mittel zur Herstellung einer Situation oder Werks gesetzt werden, und Aktivitäten, in denen die Handelnden im Sinne eines Selbstzwecks sich selbst verwirklichen können: *ergon* (griech. ἔργον) als Werk vs. *energeia* (griech. ἐνέργεια) als Tätigkeit. Arbeit im letzteren Sinn ist eng mit der Idee des guten Lebens verknüpft. Ein gutes Leben ist nach Aristoteles

[...] ein Leben, in dem die wesentlichen Bedürfnisse und Bestimmungen des Menschen Befriedigung finden. Zu einem guten Leben zählt Aristoteles die tätige Einbindung in eine gerechtfertigte politisch-praktische Gemeinsamkeit menschlichen Handelns, d.h. insbesondere tugendhaftes Wirken und Freundschaft, sowie die dafür notwendigen oder förderlichen leiblichen, ökonomischen und kommunikativen Güter oder Bedingungen. [Mittelstraß 2004, Band 2, 552]

Wenn Arbeit allerdings nur in Bezug auf das Ergebnis und nicht als Teil eines guten Lebens betrachtet wird, sind die Menschen nach Karl Marx sich selbst entfremdet. Der Aspekt der Selbstverwirklichung wird hierbei in den Bereich der Freizeit verschoben. Im Gegensatz dazu zielt das humanistische Konzept darauf ab, zweckrational orientiertes Handeln und Selbstverwirklichung zusammenzuführen. Wenn dies gelingt, fallen sinnvolle Tätigkeit und Herstellung eines Werks zusammen.

In einer engeren Betrachtung beschränkt sich Arbeit „nur auf *mühevoll*e oder *unerwünschte* Tätigkeiten“ [Mittelstraß 2004, Band 1, 152]. Arbeit in diesem Sinne beeinträchtigt Bedürfnisse der Arbeitenden, etwa durch Stress und Lärm, und beansprucht Zeit, die aus diesem Grund nicht mehr zur Befriedigung bedeutenderer Bedürfnisse zur Verfügung steht. In der klassischen politischen Ökonomie ist dieses Verständnis von Arbeit als aufgewendete Zeit und Mühe die Grundlage der Arbeitswertlehre.

In der Nationalökonomie wird Arbeit wieder in einen breiteren Kontext eingebettet: Es

[...] werden Arbeit, Kapital und Boden als drei für die Wertschöpfung gleichrangige Produktionsfaktoren behandelt. Entsprechend tritt Arbeit nicht mehr als aufgewendete Zeit und Mühe, sondern nur noch als *Arbeitskraft* in den Blick, deren Nutzung einen Preis, den Lohn der Arbeit, hat, der gleichzeitig die Wertübertragung vom Produktionsfaktor Arbeit auf das Produkt mißt. [Mittelstraß 2004, Band 1, 152]

2.2. Arbeit im Lauf der Jahrhunderte

Arbeit hat sich im Lauf der Jahrhunderte stetig weiterentwickelt und verändert, und Begriffe wie Arbeit, Nichtarbeit, Erwerbsarbeit, Freizeit u.a. sind durchwegs erst in jüngster Zeit entstanden. In diesem Abschnitt soll daher ein Überblick über die Entwicklung von Arbeit gegeben werden, wobei im Wesentlichen auf das Buch „Arbeit“ von Manfred Füllsack sowie auf das Buch „Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte“ von Jan Kruse zurückgegriffen wird.

Arbeit kann grundsätzlich als soziales Phänomen betrachtet werden [vgl. Füllsack 2009, 13 ff.]: In frühen Gesellschaften wird das Dasein ganzheitlich betrachtet, und es gibt keine Unterscheidung von Arbeit und anderen Tätigkeiten. Im Lauf der gesellschaftlichen Entwicklung kommt es allerdings zur Arbeitsteilung, die in weiterer Folge die sukzessive Unterscheidung, welche Tätigkeiten als Arbeit definiert werden und welche nicht, einleitet. Arbeitsteilung ist überdies mit der Frage verbunden, in welcher Form die Arbeiten unterschiedlicher Menschen zusammenhängen und wie sie aufeinander abgestimmt werden müssen.

Inwieweit Arbeit und Nichtarbeit bzw. Ruhe oder Muße als Einheit betrachtet werden oder in welchem Ausmaß eine Differenzierung vorgenommen und der eine oder der andere Aspekt betont wird, inwieweit Arbeit positiv oder negativ besetzt ist und welche Tätigkeiten Arbeit umfasst, ist einem Wandel ausgesetzt. Ausgehend vom hebräischen Schöpfungsmythos, in dem Arbeit und Ruhe noch eine Einheit bilden und gleichermaßen positiv besetzt sind, wird über lange Zeit tendenziell der Aspekt der *vita contemplativa*, also der Muße und geistigen Arbeit, stärker betont als der Aspekt der *vita activa*, also der Arbeit zur Sicherung des Lebensunterhalts. Erst in der Neuzeit kommt es schließlich zur Gegenbewegung und Umkehrung.

Im hebräischen Schöpfungsmythos bilden Arbeit und Ruhe eine konstitutive Einheit [vgl. Kruse 2002, 61 f.]: Arbeit wird dabei als Auftrag Gottes verstanden und stellt eine Selbstverständlichkeit dar, ohne

gesondert hervorgehoben werden zu müssen, während Ruhe nicht Muße ist, sondern Ruhe im Sinn von Kontemplation vor bzw. mit Gott. Ruhe macht Arbeit erst vollständig.

Im antiken Ägypten [vgl. Kruse 2002, 88 ff.] wird Arbeit kollektiv organisiert, wobei die hohe Arbeits- und Organisationskompetenz charakteristisch ist für die ägyptische Gesellschaft. Arbeit wird zwar als mühevoll erlebt, sorgt jedoch für gesellschaftliche Integration und sichert allen ein gutes Leben, sodass sie grundsätzlich positiv betrachtet wird.

Im antiken Griechenland definiert Platon die Arbeitsteilung anhand von drei Ständen [vgl. Füllsack 2009, 27 ff.]: Bauern und Handwerkern, Wächtern und Kriegern sowie Regierenden. „Nur, wenn jeder ‚das Seine‘ täte, sei erstens für Gerechtigkeit und zweitens auch für die Möglichkeit gesorgt, in seiner Arbeit Kunstfertigkeit [...] zu erlangen, sich also zu *spezialisieren*, und damit die zugewiesenen Aufgaben optimal zu erfüllen.“ [Füllsack 2009, 28 f.]

Die Unterscheidung von körperlichen und geistigen Tätigkeiten, von Arbeit und Muße, wie sie von Aristoteles betont wird, spielt eine zentrale Rolle. Körperliche Arbeit wird mit der Notwendigkeit des Lebenserhalts konnotiert. Wer dies hinter sich gelassen hat, kann sich der Muße widmen, die jedoch keine Untätigkeit darstellt, sondern vielmehr die Möglichkeit, über sein Leben frei zu bestimmen. Um als angesehenes Mitglied der Gesellschaft zu gelten, muss sich der Mensch dem Gemeinwesen widmen, wie etwa der Politik, der Philosophie, der Wissenschaft, der Kunst, dem Sport oder der Kriegskunst.

Die Differenzierung zwischen mühevoller Arbeit (lat. *laborare*) und freien, edlen Künsten (lat. *artes liberales*) setzt sich bei den Römern fort [vgl. Füllsack 2009, 31]: Der von den Griechen geschätzte Dienst am Gemeinwesen verliert jedoch im Lauf der Zeit an Prestige. Geistige Arbeit und Muße werden zunehmend in den Privatbereich verschoben, Freizeit wird über Feiertage klar definiert und zunehmend als Ausgleich für mühevollen Arbeit betrachtet.

Im Mittelalter verbindet sich die Betrachtung der Arbeit als Mühsal mit der christlichen Lehre [vgl. Füllsack 2009, 37 ff.]: „Arbeit wurde einerseits als Mühe und Last empfunden, als Fluch und Strafe Gottes, zugleich aber auch als Auftrag, den es, um Chancen auf ewiges Heil zu erlangen, zu erfüllen galt.“ [Füllsack 2009, 37] Dies führt zum Arbeitsethos des *ora et labora*, der in vielen Klöstern mit hoher Arbeitseffizienz und beträchtlichem wirtschaftlichen Erfolg verbunden ist und in weiterer Folge geistliche Arbeit in hohem Ausmaß ermöglicht. Thomas von Aquin reaktiviert die antike Unterscheidung von *vita activa* und *vita contemplativa*: „Der Mensch gilt als umso vollkommener, je mehr er sich dem Geistigen zuwendet und je weniger er sich körperlich betätigen muss.“ [Füllsack 2009, 39] Im Gegensatz zur Missachtung der körperlichen Arbeit in der Antike zählt diese im Mittelalter zu den von Gott auferlegten Pflichten.

Mit Martin Luther kommt es zu einem Wandel [vgl. Füllsack 2009, 55 f.]: Er wendet sich gegen die Überbetonung der klerikalen *vita contemplativa* und betrachtet sie als Müßiggang, welcher die göttliche Pflicht zur Arbeit verletzt. Stattdessen wertet er die weltzugewandte Tätigkeit des Dienstes am Nächsten auf. Arbeit wird bei Luther zur Berufung, zum göttlichen Auftrag.

Johannes Calvin führt diese Gegenbewegung weiter [vgl. Kruse 2002, 102 ff.]: Die Welt dient der Verherrlichung Gottes, und der Mensch muss aktiv sein, um den göttlichen Ruhm zu vermehren. Ob man zu den Erwählten Gottes gehört, zeigt sich dabei am Erfolg in der Berufsarbeit. „Erst mit dem *Calvinismus* setzt eine phänomenale Entwicklung ein, die eine ‚rastlose Berufsarbeit‘ als Sinn und Zweck des menschlichen Lebens erklärt.“ [Kruse 2002, 107]

In historischer und soziologischer Hinsicht können im Lauf der weiteren Entwicklung von Arbeit drei wesentliche Einflussfaktoren identifiziert werden: Spezialisierung, Entwicklung von Werkzeugen und Maschinen sowie Geldwirtschaft.

Während in der frühen landwirtschaftlichen Produktion viele Tätigkeiten im Zusammenhang mit Haus und Hof nebenbei erledigt werden, kommt es im Lauf der Zeit zunehmend zu einer Spezialisierung [vgl. Füllsack 2009, 43 ff.]: Es beginnt mit der Entstehung des Handwerks, wodurch die einzelnen Tätigkeiten nunmehr von Fachleuten erledigt werden. Im Mittelalter führt das Aufkommen von Manufakturen zu einer sukzessiven Zerlegung von Arbeitsprozessen in einzelne Schritte. Arbeiten werden systematisiert und aufgeteilt, wodurch die Produktivität deutlich gesteigert wird. Manufakturen bilden damit die Vorläufer der späteren industriellen Produktion. Die hohe Effektivität und Effizienz, die auf diese Weise entsteht, ist mit hoher Produktivität verbunden, allerdings geht der Blick auf das Gesamte verloren. Die Menschen sehen immer seltener direkt, was das Ergebnis ihre Arbeit ist.

Die Entwicklung von Werkzeugen ist ein prägender Faktor für die Entwicklung der Arbeit bis in unsere Zeit [vgl. Füllsack 2009, 44 ff.]: Einerseits können durch Werkzeuge mühsame und zeitaufwändige Arbeiten erleichtert werden, was durchaus im Sinne der Arbeitenden ist. Andererseits ist die Entwicklung bzw. Anschaffung von Werkzeugen mit Zeitaufwand und Kosten verbunden, was sich erst wieder amortisieren muss. Die möglichst hohe Auslastung von Werkzeugen, Maschinen und Instrumenten, die Anpassung der Arbeitszeiten an die Einsatzzeiten der Geräte sowie die laufende Erhöhung der Effizienz von Arbeitsprozessen sind aus dieser Perspektive logische Entwicklungen.

Die Geldwirtschaft geht bis in die Antike zurück und spielt eine wesentliche Rolle einerseits bei der Bestimmung des Tauschwertes von Produkten und Leistungen und andererseits bei der Wertaufbewahrung [vgl. Füllsack 2009, 31 ff.]: Das ursprünglich aufwändige Aushandeln eines Tauschwertes von unterschiedlichen Produkten und Leistungen kann durch den Wert des Geldes deutlich vereinfacht werden. Hinzu kommt die Aufbewahrungsmöglichkeit von Geld im Gegensatz zu verderblichen Produkten und zeitlich beschränkten Arbeitsleistungen. Geld verändert damit die Arbeit in mehrfacher Hinsicht: Auf sachlicher Ebene kann die Beschränkung auf das unmittelbare Überleben aufgehoben werden, weil Geld akkumulierbar ist und damit Dinge realisierbar werden, die über den reinen Lebensunterhalt hinausgehen. In sozialer Hinsicht ermöglicht Geld, mit Menschen in wirtschaftlichen Kontakt zu treten, unabhängig davon, ob man sie persönlich kennt oder nicht. Die Vertrauenswürdigkeit von WirtschaftspartnerInnen wird nunmehr durch den Abschluss von Verträgen, welche die Grundlage für Wirtschaftstransaktionen und die damit verbundenen Geldflüsse bilden, abgesichert. In zeitlicher Hinsicht kommt es durch Geld zu einer Ausdehnung der Leistungs- und Konsumzyklen. Ein Produkt oder eine Leistung wird durch Geld bewertet, dieses Geld muss jedoch nicht sofort wieder eingesetzt werden, sondern kann für einen späteren Zeitpunkt aufbewahrt werden.

Die genannten drei Faktoren – Spezialisierung, Entwicklung von Werkzeugen und Maschinen sowie Geldwirtschaft – sind zentrale Parameter der Industrialisierung und der post-industriellen Entwicklung der Wirtschaft und Arbeitswelt. Mit der Entwicklung der Dampfmaschine Anfang des 18. Jahrhunderts nimmt die Industrialisierung ihren Lauf [vgl. Füllsack 2009, 52 ff.]: Die neue Form der Arbeit in den Fabriken etabliert sich erst langsam, da die monotone Tätigkeit an den Maschinen sich deutlich von den Tätigkeiten in der Landwirtschaft unterscheidet. In der Frühphase gibt es noch keine arbeitsrechtlichen Schutzbestimmungen, vielmehr arbeiten Erwachsene und Kinder gleichermaßen viele Stunden an den Maschinen und erhalten für ihre Arbeit einen Geldlohn. Infolge der schlechten Arbeitsbedingungen entstehen Anfang des 19. Jahrhunderts die ersten Interessenvertretungen der Arbeitenden, die sukzessive für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen sorgen: Achtstundentag, Sonntagsruhe, Urlaub, Mindestlöhne und Kollektivlöhne sowie Sozialversicherung.

Arbeit im Zeitalter der Industrialisierung wird auch aus philosophischer Perspektive thematisiert: Georg Wilhelm Friedrich Hegel sieht Arbeit als die Mitte zwischen dem Menschen und der Welt. Das Wesen der Arbeit besteht darin,

[...] daß der Mensch nur ‚ist‘, indem er sich produziert, daß er sich selbst und seine Welt hervorbringen muß, weil seine ganze Existenz eine von Grund aus vermittelnde und vermittelte ist. In diesem produktiven Arbeitsprozeß entwickelt sich sowohl die theoretische wie praktische *Bildung*: mannigfache Kenntnisse, Beweglichkeit des Vorstellens der zu bestimmten Zwecken geeigneten Mittel, das Auffassen verwickelter und allgemeiner Beziehungen – das alles entsteht im Gefolge der differenzierten Bedürfnisse, Mittel und Arbeiten. [Löwith 1978, 290]

Die gesamte Weltgeschichte wird von Hegel als Prozess der Selbstbewusstwerdung des Menschen interpretiert, wobei der Mensch durch Arbeit Identität erlangt.

Karl Marx schließt an Hegel an, analysiert Arbeit dabei jedoch in Bezug auf die Probleme der Ökonomie [vgl. Löwith 1978, 295 ff.]: Im Kapitalismus wird Arbeit abstrakt, allerdings „nicht mehr im Hegelschen Sinn einer positiven Allgemeinheit des Geistes, sondern im negativen Sinn einer Abstraktion von der Totalität des konkreten Menschen, der sich in der Arbeit als ganzer betätigen will.“ [Löwith 1978, 296] Der Mensch wird im kapitalistischen System zur Arbeitskraft und dabei sich selbst fremd.

Sein geistiges Wesen, die freie Selbsttätigkeit, wird als Erwerbstätigkeit zu einem bloßen Mittel zur Befriedigung der elementaren Bedürfnisse der physischen Existenz herabgesetzt. [Löwith 1978, 296]

Auch Friedrich Nietzsche reflektiert Arbeit und geht unter anderem wieder auf die Bedeutung der Ruhe als Gegenpol zur Arbeitshast ein [vgl. Löwith 1978, 308 ff.]: Arbeit ist für Nietzsche nicht mehr ein Faktor, der die Welt formt und den Menschen bildet, sondern wird vielmehr als Last empfunden, vor welcher der Mensch flieht, indem er sich ins Vergnügen stürzt. Als Gegenpol zu Arbeitshast und Vergnügungssucht unterstreicht Nietzsche die Bedeutung der Kontemplation.

Denn das Leben auf der Jagd nach Gewinn zwingt fortwährend dazu, seinen Geist bis zur Erschöpfung auszugeben, in beständigem Sichverstellen oder Überlisten oder Zuvorkommen: die eigentliche Tugend ist jetzt, etwas in weniger Zeit zu tun als ein anderer. Und so gibt es nur selten Stunden der erlaubten Redlichkeit: in diesen aber ist man müde und möchte sich nicht nur ‚gehen lassen‘, sondern lang und breit und plump sich hinstrecken. [Nietzsche 1881/1990, 541]

Bei einer Betrachtung der Entwicklung der Arbeit von der Industrialisierung bis in unsere Zeit aus historischer und soziologischer Perspektive zeigt sich, dass aus der Industriearbeit weitere Formen der Arbeit hervorgegangen sind, die ursprünglich nicht als Arbeit definiert wurden, insbesondere Dienstleistungen wie Bildung, Forschung und Innovation, Organisation und Kontrolle, Finanzwesen, soziale Sicherung und staatliche Administration [vgl. Füllsack 2009, 75 ff.]: Die laufende Diversifizierung und Spezialisierung hat zu einem umfassenden Netzwerk von Aktivitäten geführt, die eng miteinander verknüpft und voneinander abhängig sind. Die Produktionsprozesse haben beispielsweise Schnittstellen zur Wissenschaft gebildet, sodass Forschungsergebnisse in technologische Entwicklungen einfließen können. Die Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitenden verändern sich stetig, was sich auf das Bildungswesen auswirkt. Organisationsentwicklung und Personalmanagement basieren auf Erkenntnissen aus der Psychologie, Pädagogik und Soziologie. Normierung, Standardisierung und Qualitätsmanagement ermöglichen die Vereinheitlichung von Prozessen und die gleich bleibende Qualität von Produktion. Die Finanzwirtschaft beeinflusst die Entscheidungsprozesse im Zusammenhang mit der Leitung und Steuerung von Unternehmen und ermöglicht die Finanzierung von Investitionen. Und der Staat gestaltet einerseits den rechtlichen Rahmen für Wirtschaft und Finanz, Arbeitsmarkt und Sozialsystem, Bildung und Forschung, und stellt andererseits Infrastruktur zur Verfügung, wie etwa Energie, Wasser oder Transportwege.

In einer Gesamtschau der Entwicklung von Arbeit können also Spezialisierung, Entwicklung von Werkzeugen und Maschinen sowie Geldwirtschaft als zentrale Faktoren identifiziert werden. Die Kombination dieser drei Faktoren macht außerdem das Phänomen greifbar, dass Arbeit zwar Mühe bereitet, jedoch auch bleibenden Wert schafft und überdies weitere Arbeit verursacht [vgl. Füllsack 2009, 10 ff.]: Wissen, das etwa zur Entwicklung von Maschinen oder zur Verbesserung von Arbeitsabläufen führt, bleibt in Form dieser Geräte und Prozesse bewahrt und erspart es nachfolgenden Generationen, das Rad neu zu erfinden. Menschen bauen auf diese Weise auf den Arbeiten ihrer VorgängerInnen auf und können das dadurch entstandene Kapital im weiteren Sinn neu investieren, indem neue Fragestellungen bearbeitet werden. Dabei handelt es sich um Fragestellungen, die erst dadurch sichtbar werden oder die sogar erst dadurch entstehen, dass vorhergehende Probleme gelöst worden sind.

Kurz, unsere Versuche, unbefriedigende Gegebenheiten oder Knappheiten durch Arbeit zu beseitigen, gelingen zwar oft erstaunlich effizient, generieren aber genau damit auch stets *neue Gegebenheiten*, unter denen *neue* unbefriedigende Aspekte oder Knappheiten auftauchen. Arbeit [...] erzeugt damit, so sie auch nur halbwegs erfolgreich verrichtet wird, stets *notwendig und unausweichlich* Bedarf für weitere Arbeit. *Arbeit macht Arbeit*, und dies [...] in vielfacher Hinsicht. [Füllsack 2009, 11 f.]

Hinzu kommt, dass durch Geld und dessen Akkumulationsmöglichkeit Kapital im engeren Sinn entsteht, das wiederum zu einem späteren Zeitpunkt für die Befriedigung von Bedürfnissen oder die Bearbeitung von Fragestellungen eingesetzt werden kann. Arbeit hat auf diese Weise einen starken Bezug sowohl zur Vergangenheit als auch zur Zukunft. Wir bauen tagtäglich auf dem Wissen, den

Erfahrungen und Leistungen unserer VorgängerInnen auf, entwickeln Produkte, Dienstleistungen und Prozesse stetig weiter und schaffen – bewusst oder unbewusst – neue Fragestellungen, Bedürfnisse und Probleme, die wiederum von unseren NachfolgerInnen gelöst werden müssen.

In dieser Hinsicht stellt sich auch nicht ernsthaft die Frage, ob das Ende der Arbeit gekommen ist, wie von Hannah Arendt angedeutet wird [vgl. Füllsack 2010, 87 f.]: Arendt beschreibt die Auswirkungen der fortschreitenden Automatisierung der Erwerbsarbeit durchaus positiv, scheint jedoch skeptisch zu sein, wie der Mensch mit einem Leben ohne Arbeit bzw. mit weniger Arbeit umgehen würde.

[...] das Verlangen nach dem leichten, von Mühe und Arbeit befreiten, göttergleichen Leben ist so alt wie die überlieferte Geschichte. Auch ist ein von Arbeit befreites Leben ja nicht neu; es gehörte einst zu den selbstverständlichsten und bestgesicherten Vorrechten und Privilegien der Wenigen, die über die Vielen herrschten. So mag es scheinen, als würde hier durch den technischen Fortschritt nur das verwirklicht, wovon alle Generationen des Menschengeschlechts nur träumten, ohne es jedoch leisten zu können. Aber dieser Schein trügt. Die Neuzeit hat im siebzehnten Jahrhundert damit begonnen, theoretisch die Arbeit zu verherrlichen, und sie hat zu Beginn unseres Jahrhunderts damit geendet, die Gesellschaft im Ganzen in eine Arbeitsgesellschaft zu verwandeln. [Arendt 1971/1981, 11]

In einer weit gefassten Definition von Arbeit, die sich u.a. dadurch auszeichnet, dass sie die Grenzen der Erwerbsarbeit deutlich überschreitet, kann davon ausgegangen werden, dass den Menschen die Arbeit auch langfristig nicht ausgehen wird. In einer durch Erwerbsarbeit stark geprägten Gesellschaft wie der unseren ist allerdings die Erweiterung des Blicks auf unterschiedliche Formen von Arbeit durchaus eine Herausforderung, ebenso wie die Kenntnisnahme der Bedeutung von Ruhe und Muße.

2.3. Spannungsfelder der Arbeitswelt in unserer Zeit

Nach dem Rückblick auf die historische Entwicklung des Arbeitsmarktes stellt sich nun die Frage der weiteren Entwicklung, sofern diese überhaupt abgeschätzt werden kann. An der Schnittstelle zwischen Vergangenheit und Zukunft werden dabei jene Spannungsfelder und Verwerfungen sichtbar, die unsere Zeit prägen und einer – innovativen, möglicherweise sogar unkonventionellen – Lösung bedürfen.

2.3.1. Der Arbeitsmarkt in Zahlen, Daten und Fakten

Einige Zahlen, Daten und Fakten sollen den Arbeitsmarkt anschaulich machen [vgl. Statistik Austria 2011a und 2011b]: Im Jahr 2010 lag die Bevölkerung bei 8,4 Mio., davon waren durchschnittlich 4,1 Mio. Personen erwerbstätig (2,2 Mio. Männer und 1,9 Mio. Frauen), d.s. 71,7 % der Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren. Die Arbeitslosenquote ist im europäischen Vergleich relativ gering und vor allem auf Personen mit niedriger bzw. mittlerer Ausbildung konzentriert. Im Jahr 2010 waren 0,2 Mio.

Personen arbeitslos, was einer Arbeitslosenquote von 4,4 % entspricht, wobei die Jugendarbeitslosigkeit mit 8,8 % doppelt so hoch war.

Die durchschnittlichen Reallöhne und -gehälter sind im Zeitraum 1998 bis 2008 leicht gestiegen, wobei der Unterschied zwischen niedrigen und hohen Einkommen der unselbstständig Beschäftigten signifikant ist und sich in den letzten zwanzig Jahren noch deutlich vergrößert hat [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 7 ff.]. Die zunehmende Ungleichheit in der Verteilung der Einkommen ist vor allem auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen, wobei der signifikante Anstieg der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in den niedrigeren Einkommensschichten wesentlich zur weiteren Öffnung der Einkommensschere beitragen [vgl. Guger/Marterbauer 2007, 3]. Das größte Armutsrisiko unter den Erwerbstätigen haben Menschen, die nicht durchgehend erwerbstätig sind, vor allem Teilzeitkräfte und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (diskontinuierliche Erwerbstätigkeit, marginale Teilzeit und Niedriglohnbeschäftigung).

In Bezug auf Beschäftigungsstabilität sind unterschiedliche Entwicklungen festzustellen [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 29 ff.]: Im Jahr 2008 betrug die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von Erwerbstätigen 10,2 Jahre. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse haben jedoch zwischen 1998 und 2008 deutlich zugenommen, wobei Frauen durchwegs stärker betroffen sind als Männer. Vor dem Hintergrund eines vergleichsweise hohen Arbeitskräfteumschlags und eines relativ geringen gesetzlichen Kündigungsschutzes in Österreich gibt es also eine zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes: einerseits hohe Beschäftigungsstabilität für die Stammebelegschaft und andererseits ein steigender Anteil an instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Im Bereich der Entwicklung der Arbeitszeit zwischen 1998 und 2008 [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 13 ff., sowie Statistik Austria 2011a, 8 ff.] ist die auffallendste Veränderung die Zunahme der Teilzeitarbeit auf 25,2 % im Jahr 2010, die im Wesentlichen eine Domäne der Frauen und im europäischen Vergleich auffallend hoch ist.

In einer Gesamtbetrachtung nimmt Erwerbsarbeitszeit jedoch nur einen Bruchteil der verfügbaren Zeit in Anspruch [vgl. Ghassemi/Kronsteiner-Mann 2009, 33 ff.]: Der Anteil an unbezahlten Leistungen (Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung Erwachsener und Freiwilligenarbeit) lag mit 51 % höher als jener der Erwerbsarbeit mit 49 %, wobei Frauen rund zwei Drittel der unbezahlten Arbeit übernahmen. Erwerbstätige Frauen arbeiteten pro Woche durchschnittlich 66,0 Stunden, davon 39,0 Stunden im Beruf und 27,0 Stunden unbezahlt, und erwerbstätige Männer durchschnittlich 64,3 Stunden, davon 48,2 Stunden beruflich und 16,1 Stunden unbezahlt.

Aus Sicht des Internationalen Arbeitsamtes hat Österreich im Zeitraum zwischen 1998 und 2008 wesentliche Fortschritte im Sinne der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten mit Rechten bei der Arbeit, sozialer Sicherheit und Stärkung des Dialogs

zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verbindet, gemacht. Kritisch wird vom Internationalen Arbeitsamt allerdings angemerkt, dass zunehmend atypische Beschäftigungsformen mit einem Einkommen, das in manchen Fällen nicht mehr Existenz sichernd ist, entstehen. Auch die hohe Teilzeitquote von Frauen wird kritisiert, da Teilzeiterwerbstätigkeit zwar einen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht, jedoch im Hinblick auf Karriere und Einkommensentwicklung problematisch ist.

Weitere Details zum Arbeitsmarkt finden sich im Anhang.

2.3.2. Die großen Entwicklungslinien am Arbeitsmarkt

Die Entwicklung der Arbeit und der Arbeitswelt sind aktuelle und brisante Themen, welche die politische Diskussion ebenso prägen wie den Alltag der Einzelnen. Die Themenvielfalt und -komplexität ist dabei groß wie nie zuvor [vgl. Aiginger 2010, 3 ff.]: Der technologische Wandel beeinflusst Art und Anzahl von Arbeitsplätzen sowie Anforderungen an ArbeitnehmerInnen; der technische Fortschritt ist mit einem Abbau von Arbeitsplätzen, insbesondere im niedrig qualifizierten Bereich, verbunden. Die Globalisierung führt zu einer zunehmenden Vernetzung der Wirtschaft; Standorte und Arbeitsplätze werden je nach wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch großräumig verlagert. Der Arbeitsmarkt selbst unterliegt einem massiven Wandel, denn die Zahl der Vollzeitarbeitsplätze verringert sich zunehmend, während sich die Zahl der Teilzeitarbeitsplätze erhöht; durchgehende Karrieren in einem Unternehmen werden abgelöst durch zahlreiche Wechsel zwischen Unternehmen sowie Wechsel zwischen Phasen der Erwerbstätigkeit und Phasen der Betreuungspflichten, der Weiterbildung oder auch der Arbeitslosigkeit. Der demografische Wandel wirft zusätzliche Fragen auf im Hinblick auf das Potenzial der erwerbstätigen Personen, Dauer und Art der Erwerbstätigkeit, Sicherung der Qualifikation über viele Jahrzehnte oder Sicherung des Sozialsystems. Die Wirtschaftskrise 2007 bis 2009 hat einige dieser Aspekte noch weiter verschärft, denn Unternehmen sind in Finanznöte geraten, Staaten haben durch Kriseninvestitionen ihren Verschuldungsgrad deutlich erhöht und die Arbeitslosigkeit ist gestiegen.

In Bezug auf den Arbeitsmarkt können grundsätzlich zwei gegensätzliche Argumentationslinien beobachtet werden: einerseits jene, die besagt, dass uns die Arbeit ausgeht, und andererseits die gegenläufige, die davon ausgeht, dass uns die Arbeitskräfte ausgehen. Aiginger untersucht beide Entwicklungen auch in Bezug auf ihren Zeithorizont und kommt zu folgendem Schluss: Kurz- bis mittelfristig ist in den Industrieländern mit einem Überhang an Arbeitssuchenden zu rechnen, in den meisten Ländern wird die Arbeitslosenquote bis 2015 deutlich über 5 % liegen, in der EU-27 bei etwa 7 %, wobei Österreich mit unter 5 % einen günstigen Wert aufweisen wird. Langfristig ist jedoch die demografische Entwicklung wirksam und wird den Anstieg der Arbeitslosenquote begrenzen. In der EU-25 wird die Bevölkerung bis 2025 um etwa 3 % steigen und nach einem Höhepunkt bei 470 Millionen wieder sinken, bis sie 2050 mit 450 Millionen einen niedrigeren Wert als heute aufweisen wird. Die Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) wird in der EU-27 bis 2025 um 2,5 %

und bis 2025 nochmals um 13 % sinken, für Österreich sind die entsprechenden Werte 0,6 % und 14 %. In absoluten Zahlen wird also die Bevölkerung zwischen 15 und 64 Jahren in Österreich bis 2030 um etwa 80.000 Personen unter dem Wert von 2010 liegen. Das bedeutet, dass bei unveränderter Arbeitsmarktpolitik mit einem Mangel an Arbeitskräften zu rechnen ist, der jedoch durch Hebung der Erwerbsquote abgedeckt werden kann. Die Gefahr, dass uns die Arbeit ausgeht, ist also nach Aiginger mittel- bis langfristig nicht gegeben.

Ein Aspekt, der diese Diskussion um die Anzahl der Arbeitsplätze bzw. Arbeitskräfte nochmals komplexer erscheinen lässt, ist allerdings die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen. Insgesamt kann laut Aiginger eine Polarisierung beobachtet werden: steigende Nachfrage, steigende Gehälter und Löhne sowie gute Arbeitsbedingungen im gut qualifizierten Bereich, höhere Arbeitslosenquote, schlecht bezahlte Arbeit und schlechte Arbeitsbedingungen im gering qualifizierten Bereich. Am Arbeitsmarkt werden Mehrfachqualifikationen und laufende Weiterbildung, Sprachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeit, soziale Kompetenz, Selbstständigkeit und Belastbarkeit sowie regionale und zeitliche Flexibilität an Bedeutung gewinnen. Jene Menschen, die über diese Charakteristika verfügen, werden am Arbeitsmarkt stark nachgefragt sein. Für jene Menschen, die den künftigen Anforderungen nicht ausreichend entsprechen, ist das Risiko hoch, dass ihnen die Arbeit ausgeht.

Aiginger spricht einige wirtschaftspolitische Maßnahmen an, um die Erwerbsquote zu heben, u.a. Maßnahmen im Bereich der Betreuung von Kindern und Angehörigen, flexible Berufsunterbrechungen, höhere Qualifikation, größere Flexibilität und mehr Weiterbildungschancen, altersgerechte Jobrotation und Arbeitsplätze sowie Anreize zur längeren Beschäftigung.

2.3.3. Einige Verwerfungen im Detail

Im Lauf der letzten Jahre und Jahrzehnte sind Entwicklungen in Gang gekommen bzw. kumuliert, die gesamthaft als Wandel der Arbeitswelt beschrieben werden können. Nachfolgend sollen – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – einige Aspekte, die als besonders typisch erscheinen, genauer beschrieben werden. Der Bogen spannt sich von der Entwicklung neuer Beschäftigungsformen, die in der Diskussion auch häufig als atypische und prekäre Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet werden, über das Modell der Flexicurity und unternehmerische Maßnahmen in Krisenzeiten bis zur Arbeitslosigkeit aus volkswirtschaftlicher und psychologischer Perspektive.

Neue Beschäftigungsformen

In den vergangenen Jahren haben sich die Beschäftigungsformen in Österreich stark diversifiziert [vgl. Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008, 941 ff.]: Zusätzlich zu den bisher vorherrschenden Formen der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit sind neue Beschäftigungsformen entstanden, wie etwa freier Dienstvertrag, Werkvertrag, neue Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit,

geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung, die sich hinsichtlich ihrer sozial- und arbeitsrechtlichen Absicherung unterscheiden:

Zentrales Merkmal der unselbständigen Beschäftigung sind die Weisungsgebundenheit und die Eingliederung in die Arbeitsorganisation des Arbeitgebers.

Selbständigkeit ist andererseits durch die Weisungsungebundenheit gegenüber dem Auftraggeber sowie durch das Unternehmerrisiko gekennzeichnet.

Freie Dienstverträge verpflichten Personen für eine bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Erbringung einer Dienstleistung, die zwar persönlich ausgeführt, aber ohne wesentliche eigene Betriebsmittel erbracht wird.

Werkvertragsnehmer und Werkvertragsnehmerinnen liefern ein Werk – also eine Ware oder eine Dienstleistung – auf eigenes Risiko und mit eigenen Mitteln und sind nicht weisungsgebunden.

Neue Selbständige sind im Sozialversicherungsrecht als Personen definiert, die aufgrund einer betrieblichen Tätigkeit steuerrechtliche Einkünfte aus selbständiger Arbeit erzielen.

Unter den Begriff der Teilzeitarbeit fallen Beschäftigungsverhältnisse, deren wöchentliches Arbeitsausmaß die gesetzliche oder eine durch Normen der kollektiven Rechtsgestaltung festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreiten.

Die sozialrechtlich relevante Definition der geringfügigen Beschäftigung sieht eine Obergrenze der Bruttoentlohnung von EUR 349,01 monatlich bzw. EUR 26,80 täglich vor (2008; siehe auch § 5 ASVG).

Die Arbeitskräfteüberlassung bzw. Leiharbeit ist in Österreich seit 1988 durch das Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt. Beschäftigte von Leiharbeitsanbietern (‘Überlasserbetrieb’) sind dabei zeitlich begrenzt in wechselnden Betrieben (‘Beschäftigterbetrieb’) tätig.

[Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008, 941 ff.]

An diesen unterschiedlichen Beschäftigungsformen wird Flexibilisierung und Flexibilität in ihren unterschiedlichen Dimensionen – Zeit, Raum und Qualifikation – sichtbar [vgl. Vobruba 2008, 118 ff.]: Vobruba unterscheidet zwischen quantitativer und qualitativer sowie externer und interner Arbeitsflexibilität. Quantitative Flexibilität bezieht sich auf die Dimension Zeit, qualitative auf die Dimension Qualität des Arbeitseinsatzes und Qualifikation der Arbeitskräfte. Die Unterscheidung extern/intern hängt mit der Dimension Raum zusammen, da Flexibilität sowohl innerhalb des Unternehmens als auch zwischen Unternehmen bestehen kann.

Tabelle 1: Typen von Arbeitsflexibilität [vgl. Vobruba 2008, 119]

	Quantitativ	Qualitativ
Intern	Überstunden, Mehrstunden Teilzeit	Jobrotation, SpringerInnen Qualifizierung
Extern	Heuern/Feuern Arbeitskräfteüberlassung	UnternehmensberaterInnen Outsourcing

Der Anteil der neuen Beschäftigungsformen, die im Zuge der Flexibilisierung des Arbeitsmarktes entstanden sind, stieg zwischen 2000 und 2007 deutlich [vgl. Bock-Schappelwein/Mühlberger 2009, 2]: Während sich die Zahl der unselbstständig Beschäftigten um 6,7 % und jene der Selbstständigen um 22,3 % erhöhte, stieg die Zahl der freien Dienstverträge um 17,0 %, der Teilzeitbeschäftigten um 48,2 %, der geringfügig Beschäftigten um 24,9 %, der neuen Selbstständigen um 80,6 % und der Arbeitskräfteüberlassungen um 121,6 %.

Die Ursache für die zunehmende Ausgliederung von Tätigkeiten liegt laut Bock-Schappelwein und Mühlberger in der Arbeitsflexibilisierung der Unternehmen, die in manchen Fällen zulasten der ArbeitnehmerInnen bzw. AuftragnehmerInnen geht:

Wie eine Reihe von internationalen Studien belegen, mündet ein wachsender Anteil dieser Auslagerungen in wirtschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse, in denen formal selbständige Auftragnehmer stark in die Organisation des Auftraggebers integriert sind. Die Auftragnehmer büßen dabei große Teile ihrer sozialen, arbeitsrechtlichen und kollektivvertraglichen Absicherung sowie ihrer betrieblichen Mitbestimmungsrechte ein. [Bock-Schappelwein/Mühlberger 2008, 942]

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bzw. AuftragnehmerInnen ist der Einstieg in neue Beschäftigungsformen nicht immer freiwillig und durchaus mit Schwierigkeiten verbunden [vgl. Schönbauer/Laburda 2003, 27 ff.]: In einer Erhebung für Wien wurde festgestellt, dass 57 % der Befragten aufgrund der angespannten Arbeitsmarktsituation eine atypische Beschäftigung aufgenommen haben und 70 % Probleme bei der sozialen Absicherung sehen, insbesondere im Hinblick auf Krankheit, Arbeitslosigkeit, Pension und Unfall. 50 % der Befragten hätten lieber wieder ein reguläres Arbeitsverhältnis. In der kombinierten Betrachtung von Eintritt und zukünftiger Orientierung zeigt sich, dass 19 % freiwillig in die atypische Beschäftigung gegangen sind und diese auch bewusst fortsetzen möchten, während 36 % diesen Schritt unfreiwillig gesetzt haben und wieder so rasch wie möglich zurückkehren wollen.

Ein besonders auffallendes Phänomen ist der Trend zu Ein-Personen-Unternehmen, bei denen Einzelpersonen auf Voll- oder Teilzeitbasis eine selbstständige, dauerhaft auf den Markt ausgerichtete Tätigkeit ausüben und weder MitunternehmerInnen noch dauerhaft beschäftigte MitarbeiterInnen haben. Der Anteil der Ein-Personen-Unternehmen steigt rasant: Innerhalb der Gewerblichen Wirtschaft gab es per 31.12.2006 mehr als 156.000 EPU [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 22] und per 31.12.2010 mehr als 265.000¹ [vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2011, o.S.], was mittlerweile mehr als der Hälfte aller Unternehmen in Österreich entspricht. Die Situation der Ein-Personen-Unternehmen soll in Abschnitt 2.4. detaillierter beschrieben werden.

Flexicurity

Die Idee der Flexicurity (Kunstwort aus engl. *flexibility*, Flexibilität, und engl. *security*, Sicherheit) entstand Ende der 1990er-Jahre aus der Verknüpfung der Ideen zur Flexibilisierung des

¹ Im Unterschied zur Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009 hat die Wirtschaftskammer Österreich die Definition von Ein-Personen-Unternehmen geändert: „Als Ein-Personen-Unternehmen gelten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit Orientierung am Markt, Ausrichtung der Tätigkeit auf Dauer und ohne Mitunternehmertum (d.h. im Wesentlichen nur Einzelunternehmen und GmbH), die aktuell keine dauerhaft angestellten ArbeitnehmerInnen beschäftigen.“ [Lang 2010, 9]. Die freien Berufe und neuen Selbstständigen werden hierbei also nicht berücksichtigt (wodurch weniger Unternehmen erfasst werden als bei der Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009), es wird allerdings jede Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer berücksichtigt, unabhängig von der GSVG-Versicherungsgrenze (wodurch wiederum mehr Unternehmen erfasst werden als bei der Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009).

Arbeitsmarktes und zum Um- und Ausbau des Sozialsystems [vgl. Vobruba 2008, 120 ff.]: Der Grundgedanke besteht darin, Flexibilität des Arbeitseinsatzes mit Kontinuität des Einkommens zu verbinden, wobei es zwei Varianten gibt [vgl. Vobruba 2008, 119]: interne Flexibilität und externe Flexibilität. Bei der ersten Variante, der Flexibilität innerhalb des Unternehmens, etwa durch Überstunden, Mehrstunden, Teilzeit, Jobrotation, SpringerInnen und Qualifizierung, wird Einkommenskонтinuität grundsätzlich durch Betriebszugehörigkeit sichergestellt. Bei der zweiten Variante, zu der etwa Heuern/Feuern, Arbeitskräfteüberlassung und Outsourcing zählen, sollen Wechsel zwischen Unternehmen erleichtert werden; in manchen Fällen sind damit allerdings auch Wechsel zwischen Erwerbsarbeit und Arbeitslosigkeit verbunden. Einkommenskонтinuität muss bei externer Flexibilität durch eine externe Einkommensquelle, in der Regel durch Sozialtransfers, gewährleistet werden.

Sozialpolitik hat bei beiden Formen der Flexibilität die Aufgabe, Sicherheit und Stabilität zu gewährleisten, einerseits in Bezug auf atypische Beschäftigungsverhältnisse jenseits des klassischen Normalarbeitsverhältnisses und andererseits in Bezug auf die Schaffung von möglichst kontinuierlichen Erwerbsbiografien bei diskontinuierlichen Arbeitsbiografien. In aktuellen Diskussionen wird diese Aufgabe häufig mit der Grundeinkommensdebatte verknüpft.

Auch wenn der Ausgangspunkt der Flexicurity ökonomische und unternehmerische Flexibilitätserfordernisse waren, ist ein interessanter Effekt dabei der Nutzen, der für die Arbeitskräfte entstehen kann, da Flexicurity-Modelle Chancen bieten, individuelle Lebensentwürfe zu realisieren.

Autonomiesteigernde *Flexicurity* ermöglicht generell die Einbeziehung eines weiteren Zukunftshorizonts in individuelle Handlungskalküle. Dies schließt die Möglichkeit ein, nicht erst reaktiv auf ökonomische Umweltänderungen zu reagieren, sich also flexibel anzupassen, sondern mögliche Veränderungen zu antizipieren und sich darauf präventiv einzustellen, also im sozialen Wandel innovativ zu sein. [Vobruba 2008, 126]

Vobruba kommt zum Schluss, dass die Effekte von Flexicurity-Konzepten noch nicht eindeutig sind.

Je nachdem, wie die in solchen Konzepten realisierten Flexibilitäts-Stabilitäts-Balancen ausfallen, ergeben sich Kombinationen von ökonomischen Effizienzsteigerungen und individuellen Autonomiegewinnen. [Vobruba 2008, 127]

Unternehmerische Instrumente in wirtschaftlich schwierigen Zeiten

In wirtschaftlich schwierigen Zeiten, wie etwa in der Wirtschaftskrise 2007 bis 2009, wird besonders deutlich sichtbar, wie Unternehmen agieren und reagieren. In einer Untersuchung der Top-300-Unternehmen in Österreich im Februar 2009 wurde erhoben, welche Maßnahmen bereits gesetzt worden und welche noch geplant sind [vgl. Eichmann/Bauernfeind 2009, 1 ff.]: Bei 52 % der Unternehmen wurde Leiharbeitspersonal abgebaut, bei 24 % auch Stammbeslegschaft, und 16 % der Unternehmen haben bis zu diesem Zeitpunkt auf Kurzarbeit zurückgegriffen. Als weitere Instrumente zur Krisenbewältigung wurden von 61 % der Unternehmen Abbau von Überstunden bzw. Zeitguthaben eingesetzt, von 24 % Frühpensionierungen bzw. Verzicht auf Nachbesetzungen, von 17 %

Betriebsurlaub bzw. Stilllegung von Kapazitäten und von 15 % Arbeitsstiftungen. Die am meisten von Kündigung und Einkommenseinbußen gefährdeten Beschäftigungsgruppen waren dabei niedrig qualifizierte Personen und atypisch Beschäftigte: In 76 % der Unternehmen waren Leiharbeitskräfte betroffen, in 66 % ungelernete und angelernte Arbeitskräfte, in 61 % befristet Beschäftigte und in 57 % freie MitarbeiterInnen.

Im Zuge der Wirtschaftskrise wurden auf europäischer Ebene unterschiedliche Maßnahmen der Arbeitszeitflexibilisierung hinsichtlich ihrer Wirkung auf die Sicherung von Arbeitsplätzen auf den Prüfstand gestellt. Kurzarbeit war während der Wirtschaftskrise die meistverbreitete Maßnahme [vgl. Flecker/Schönauer/Hermann/Allinger 2010, 2 ff.], wobei es in den einzelnen Ländern deutliche Unterschiede gab: hinsichtlich der Anspruchsberechtigten (inkl. oder exkl. Leiharbeitskräften, Lehrlingen, befristet Beschäftigten, GeschäftsführerInnen), der Voraussetzungen auf Unternehmensebene (Umsatzentwicklung, Maßnahmen während der Kurzarbeit), der Art und des Umfangs der finanziellen Unterstützungen durch die öffentliche Hand (Ersatzleistungen in der Höhe von bis zu 75 % des letzten Einkommens, die entweder direkt an die ArbeitnehmerInnen oder als Subvention an die ArbeitgeberInnen gehen) sowie der Dauer und des Zeitrahmens der möglichen Inanspruchnahme (einige wenige Monate bis zu 24 Monate).

Auch die Flexibilisierung der Lebensarbeitszeit gilt als Maßnahme, um Schwankungen im Arbeitskräftebedarf auszugleichen [vgl. Flecker/Schönauer/Hermann/Allinger 2010, 13 ff.]: Der Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit ist in vielen Ländern möglich, meist jedoch an Kriterien gebunden oder auf Zielgruppen beschränkt; nur in den Niederlanden gibt es derzeit ein Recht auf Änderung der Arbeitszeit ohne Angabe von Gründen. Geförderte befristete Arbeitszeitreduktionen und thematische Auszeiten – etwa für Kinderbetreuung, Pflege und Sterbebegleitung – gibt es in Belgien, Auszeiten durch Ansparen von Lohnbestandteilen sind in den Niederlanden möglich, und Dänemark verfolgt eine Kombination aus Bildungsurlaub, Sabbatical und Job Rotation. Bildungsfreistellungen sind in zahlreichen Ländern eine Maßnahme, um die Qualifikation der ArbeitnehmerInnen zu erhöhen und Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.

Auf Ebene der Wochen- und Jahresarbeitszeit geht die Tendenz weniger in Richtung Arbeitszeitverkürzung, als vielmehr in Richtung Ausweitung und Flexibilisierung der Arbeitszeit, insbesondere in Form von Jahresarbeitszeitmodellen [vgl. Flecker/Schönauer/Hermann/Allinger 2010, 28 ff.]: Österreich liegt mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit der Vollbeschäftigten von 41,6 Stunden im Jahr 2008 deutlich über dem Durchschnitt der EU-27 mit 40,4 Stunden. In einigen Ländern gibt es Versuche, für einzelne Branchen die Arbeitszeit zu verkürzen, vor allem im Sozial- und Gesundheitswesen.

Arbeitslosigkeit und Wiedereinstieg ins Berufsleben

Arbeitslosigkeit ist zu einem Faktum unserer Arbeitswelt geworden, auch wenn auf politischer Ebene das Ziel der Vollbeschäftigung formuliert wird. In der Volkswirtschaftstheorie liegt Vollbeschäftigung vor,

[...] wenn für eine Beschäftigung geeignete Personen, die Beschäftigung zum herrschenden Lohnsatz suchen, diese ohne längeres Warten finden können. Die *quantitative Konkretisierung* der Vollbeschäftigung erfolgt traditionell durch die Arbeitslosenquote, neuerdings auch durch die Erwerbsquote, die Potenzialerwerbsquote oder den Auslastungsgrad des Arbeitspotenzials (Erwerbspersonenpotenzial · potenzielle durchschnittliche Jahresarbeitszeit). [Gabler 2011, o.S.]

In der Praxis wird bei einer Arbeitslosenquote von weniger als 4 % bereits von Vollbeschäftigung gesprochen. Arbeitslosigkeit ist damit ein permanentes Phänomen, was auch die Wirtschaftsdaten bestätigen [vgl. Kaniowski/Schratzenstaller 2011, 2]: Im Fünfjahreszeitraum 2000/2005 hat sich das BIP jährlich um durchschnittlich +1,6 % erhöht, 2005/2010 um +1,5 % und die Prognose für 2010/2015 liegt bei +2,2 %. Die jährliche Änderung der Anzahl der unselbstständig aktiv Beschäftigten beträgt 2000/2005 +0,4 %, 2005/2010 +1,1 % und 2010/2015 +0,6 %. Die Arbeitslosenquote in % der Erwerbspersonen liegt 2000/2005 bei 4,4 %, 2005/2010 bei 4,5 % und 2010/2015 wieder bei 4,4 %² und bleibt damit trotz der positiven Wirtschaftsentwicklung faktisch unverändert.

Das Arbeitsmarktservice hat den Auftrag, arbeitslose Arbeitssuchende möglichst rasch in den Arbeitsprozess zu integrieren bzw. reintegrieren, wobei der Arbeitsplatz den Qualifikationen der Arbeitskraft entsprechen und eine möglichst gute Entlohnung sichern soll. Im Arbeitsmarktservicegesetz sind die Ziele und Aufgaben des Arbeitsmarktservice folgendermaßen definiert:

§ 29.

(1) Ziel des Arbeitsmarktservice ist, im Rahmen der Vollbeschäftigungspolitik der Bundesregierung zur Verhütung und Beseitigung von Arbeitslosigkeit unter Wahrung sozialer und ökonomischer Grundsätze im Sinne einer aktiven Arbeitsmarktpolitik auf ein möglichst vollständiges, wirtschaftlich sinnvolles und nachhaltiges Zusammenführen von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage hinzuwirken, und dadurch die Versorgung der Wirtschaft mit Arbeitskräften und die Beschäftigung aller Personen, die dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, bestmöglich zu sichern. Dies schließt die Sicherung der wirtschaftlichen Existenz während der Arbeitslosigkeit im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen ein.

(2) Das Arbeitsmarktservice hat zur Erreichung dieses Zieles im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen Leistungen zu erbringen, die darauf gerichtet sind,

1. auf effiziente Weise die Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze herbeizuführen, die möglichst eine den Vermittlungswünschen des Arbeitssuchenden entsprechende Beschäftigung bieten,
2. die Auswirkungen von Umständen, die eine unmittelbare Vermittlung im Sinne der Z 1 behindern, überwinden zu helfen,
3. der Unübersichtlichkeit des Arbeitsmarktes entgegenzuwirken,
4. quantitative oder qualitative Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage zu verringern,

² Die angeführten Daten zur Arbeitslosigkeit entsprechen der internationalen Definition von Eurostat und ILO. Die vom Arbeitsmarktservice veröffentlichte nationale Arbeitslosenzahl und Arbeitslosenquote basieren auf den beim Arbeitsamt vorgemerkten Arbeitslosen und den beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger (HV) erfassten unselbstständig Beschäftigten. Diese Werte liegen höher: 2000/2005 bei 6,9 %, 2006/2010 bei 6,6 %, 2011/2015 bei 6,8 %.

5. die Erhaltung von Arbeitsplätzen, wenn sie im Sinne des Abs. 1 sinnvoll ist, zu ermöglichen und
6. die wirtschaftliche Existenz der Arbeitslosen zu sichern.

[BGBl. Nr. 313/1994, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 28.4.2011]

In § 29 (2) Z.1. Arbeitsmarktservicegesetz sind zwei Ziele vorgegeben, die miteinander kollidieren können, nämlich das Ziel einer raschen Vermittlung von Arbeitssuchenden auf einen Arbeitsplatz und das Ziel einer guten Entlohnung bzw. einer guten Übereinstimmung mit der Qualifikation der Arbeitskraft: „[...] auf *effiziente* Weise Vermittlung von geeigneten Arbeitskräften auf Arbeitsplätze herbeizuführen, die *möglichst* eine den Vermittlungswünschen des Arbeitssuchenden entsprechende Beschäftigung bieten [eigene Hervorhebungen]“.

So wird etwa die Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung häufig als Maßnahme gesehen, um der Arbeitslosigkeit zu entkommen, und als solche Arbeitssuchenden nahe gelegt, auch wenn diese höher bezahlte Tätigkeiten bevorzugen würden. Niedriglohnbeschäftigung kann sich allerdings negativ auf den weiteren Erwerbsverlauf der jeweiligen Person auswirken [vgl. Lutz/Mahringer 2010, 11 ff.]: Zwischen 1998 und 2006 waren rund 15 bis 16 % der Vollzeitbeschäftigten (außerhalb des öffentlichen Bereichs) im Niedriglohnsegment³ tätig. Für etwa jede dritte Vollzeit beschäftigte Frau und knapp jeden zehnten Vollzeit beschäftigten Mann ist eine Niedriglohnbeschäftigung Bestandteil des Erwerbslebens. Es kann festgestellt werden, dass die Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung mit einem wesentlich höheren Arbeitslosigkeitsrisiko verbunden ist als bei einer besser entlohnten Erwerbsarbeit und die Sprungbrettfunktion sich vor allem auf Jüngere und höher Qualifizierte beschränkt. Für Frauen ist die Dauer von Niedriglohnbeschäftigungen in vielen Fällen länger, während für Männer solche Arbeitsplätze einerseits eine Sprungbrettfunktion in besser bezahlte Tätigkeiten darstellen, andererseits aber auch einen Abschnitt in einem *no-pay-low-pay* Kreislauf. Je älter eine Person und je geringer ihr Ausbildungsgrad ist, umso höher ist die Wahrscheinlichkeit, dass auf eine Niedriglohnbeschäftigung wieder Arbeitslosigkeit folgt. Je häufiger eine Person allerdings arbeitslos war, umso höher ist auch das Risiko einer neuerlichen Arbeitslosigkeit. Das bedeutet, dass ein wesentlicher Teil der Personen, die eine Niedriglohnbeschäftigung ausüben, auf längere Zeit über ein relativ geringes Einkommen verfügen, das bei neuerlicher – nicht unwahrscheinlicher – Arbeitslosigkeit zu noch niedrigeren Transferleistungen führt.

Auswirkungen von Arbeitslosigkeit

Arbeitslosigkeit ist für die Betroffenen nicht nur eine Frage des verfügbaren Einkommens, sondern auch eine psychische Belastung, die auf unterschiedlichen Ebenen sichtbar wird:

1. Die mit der Arbeitstätigkeit verbundenen Momente von ökonomischer Sicherheit, sozialer Einbindung, Selbstwertgefühl, Zeitstrukturierung sowie externen Anforderungen schwächen sich ab oder gehen verloren (*primäre Viktimisierung*).

³ Die Niedriglohnschwelle wird bei 2/3 des Einkommensmedians bei unselbstständiger Vollzeitbeschäftigung der 18 bis 59 Jahre alten unselbstständig Erwerbstätigen (exkl. BeamtInnen) angesetzt.

2. Erfahrungen von Alltagsproblemen wie finanziellen Sorgen, Zukunftsunsicherheit und soziale Stigmatisierung führen zu einer Verstärkung von Belastungen (*sekundäre Viktimisierung*).
3. Sozial als unangemessen angesehene Formen der Bewältigung werden den Betroffenen selbst angelastet (*tertiäre Viktimisierung*):
 - zum einen jenen Menschen, die aufgrund des Mangels an persönlichen und sozialen Ressourcen mit ihrer Situation nur sehr unzureichend fertig werden und gravierende psychosoziale Probleme aufweisen;
 - zum anderen jenen positiven Bewältigern der Arbeitslosigkeit, die ‚zu gut‘ mit der Situation fertig werden und denen deshalb Selbstverschulden und Mißbrauch des sozialen Sicherungssystems vorgeworfen wird.

[Kieselbach 2001, 383)

Wie gut Menschen Phasen der Arbeitslosigkeit bewältigen können, hängt von unterschiedlichen Faktoren ab [vgl. Kieselbach 2001, 384]: von individuellen Einstellungen und Fähigkeiten (Arbeits- und Berufsorientierung, Bewältigungsverhalten in schwierigen Lebenssituationen, Verfügbarkeit und Angemessenheit sozialer Unterstützung), von Normen und Werten der Gesellschaft (Arbeitsethik, Ausmaß der Normalität von Arbeitslosigkeit), von der finanziellen Situation, aber auch von der Dauer der Arbeitslosigkeit.

Im Rahmen einer Metastudie [vgl. Paul/Moser 2001, 89 ff.] wurde untersucht, inwieweit Arbeitslosigkeit sich auf das psychische Befinden auswirkt, wobei als Indikatoren allgemeine psychische Symptome aus verschiedenen Störungsbereichen, Depressionssymptome, psychosomatische Symptome, Externalität, Lebenszufriedenheit, emotionales Wohlbefinden und Selbstwertgefühl herangezogen wurden:

Bei einer Querschnittsanalyse auf Grundlage von 172 Studien wurde das psychische Befinden von Arbeitslosen zu einem bestimmten Zeitpunkt untersucht. Es zeigt sich, dass Arbeitslose ein durchgehend schlechteres psychisches Befinden haben als Erwerbstätige. Je nach Alter, Geschlecht, beruflichem Status und Dauer der Arbeitslosigkeit ist der entsprechende Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und psychischem Befinden stärker oder schwächer ausgeprägt – es liegt also ein Moderatoreffekt vor –, doch es konnte keine einzige Personengruppe festgestellt werden, bei der Arbeitslose nicht ein wesentlich schlechteres Befinden zeigen als Erwerbstätige.

Bei einer Längsschnittanalyse auf Grundlage von 51 Studien wurde die zeitliche Veränderung des Erwerbsstatus und des psychischen Befindens untersucht. Bei einem Wechsel von Erwerbstätigkeit in Arbeitslosigkeit findet sich eine statistisch signifikante Zunahme psychischer Symptome, bei einem Wechsel von Arbeitslosigkeit in Erwerbstätigkeit tritt der gegenteilige Effekt auf. Bereits der drohende Verlust des Arbeitsplatzes führt zum Auftreten von Belastungssymptomen, und auch erfolglose Arbeitsplatzsuche verschlechtert das psychische Befinden. Werden ArbeiterInnen und Angestellte miteinander verglichen, zeigt sich, dass sich das Befinden beider Berufsgruppen durch Arbeitslosigkeit deutlich verschlechtert.

2.4. Ein-Personen-Unternehmen als spezifisches Phänomen

unserer Zeit

Outsourcing ist eine Maßnahme, die von vielen Unternehmen genutzt wird. Dabei werden Tätigkeiten nicht mehr von MitarbeiterInnen des Unternehmens durchgeführt, sondern an Dritte ausgelagert. Der Ursprung des Outsourcings liegt im Ziel der Optimierung von Arbeitsabläufen [vgl. Füllsack 2009, 99 ff.]: Um Prozesse zu verbessern, werden den jeweils betroffenen MitarbeiterInnen mehr Kompetenzen übertragen. Sie beobachten und prüfen die Arbeitsabläufe, erarbeiten selbstständig Verbesserungsvorschläge und setzen diese eigenverantwortlich um. Diese zunehmende Selbstständigkeit kann in weiterer Folge in die Auslagerung ganzer Bereiche münden, sodass die bisherigen Angestellten des Unternehmens zu selbstständigen UnternehmerInnen werden. In vielen Fällen wird auf diese Weise weiterhin für das ursprüngliche Unternehmen gearbeitet, sodass die Selbstständigkeit faktisch nur formal gegeben ist.

Für die Firmen bedeutete dieses Outsourcing eine grundlegende Entlastung von administrativen, organisatorischen, vor allem aber sozialen Verantwortungen. Sie ersparten sich sowohl Lohnkosten als auch weitere Bemühungen, mit den schwer kalkulierbaren individuellen Arbeitsmotivationen zurande zu kommen. [Füllsack 2009, 100]

Outsourcing als Form der qualitativen Arbeitsflexibilität [vgl. Vobruba 2008, 119] hat u.a. zur Entwicklung von Ein-Personen-Unternehmen geführt, die im Folgenden genauer untersucht werden sollen.

2.4.1. Klassische Beschäftigungsformen

Die klassischen Beschäftigungsformen sind jene der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit, wobei sich erstere durch historisch gewachsene Strukturen auszeichnet.

Im Arbeitsrecht sind wesentliche Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen festgelegt, wobei die Regelungen in zahlreichen, unterschiedlichen Gesetzen zu finden sind, u.a. im Arbeitsverfassungsgesetz, ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Arbeitszeitgesetz, Arbeitsruhegesetz, Urlaubsgesetz, Angestelltengesetz, Berufsausbildungsgesetz, Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz, Ausländerbeschäftigungsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz, Mutterschutzgesetz, Väterkarenzgesetz oder Gleichbehandlungsgesetz. Entsprechend dem Stufenbau der Rechtsordnung gibt es eine Rangordnung von Gesetzen und Verordnungen über Kollektivverträge und Betriebsvereinbarungen bis zu Arbeitsverträgen für unselbstständig Erwerbstätige, wobei für Regelungen in niederrangigen Stufen jeweils das Günstigkeitsprinzip gilt.

Entsprechend § 2 (1) des Arbeitsverfassungsgesetzes sind Kollektivverträge „Vereinbarungen, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber einerseits und der Arbeitnehmer andererseits schriftlich abgeschlossen werden“ [BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 2.5.2011]. Die Kollektivverträge werden von gesetzlichen und/oder freiwilligen Interessenvertretungen der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen verhandelt und gelten in der Regel für ein Jahr. Sie regeln Ansprüche von ArbeitnehmerInnen, die nicht gesetzlich

vorgegeben sind oder über die gesetzlichen Vorgaben hinausgehen, wie etwa Lohn- und Gehaltserhöhungen, Sonderzahlungen, Zulagen, Zuschläge und Prämien oder Reisegebühren.

Entsprechend § 29 des Arbeitsverfassungsgesetzes sind Betriebsvereinbarungen „schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat (Betriebsausschuß, Zentralbetriebsrat, Konzernvertretung) andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten ist“ [BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 2.5.2011]. In Betriebsvereinbarungen werden beispielsweise Arbeitszeit (einschließlich einer möglichen Arbeitszeitflexibilisierung), Auszahlung der Löhne und Gehälter, Urlaubskonsum oder Betriebspensionen geregelt.

Im Jahr 2006 unterlagen 95 % der unselbstständig Beschäftigten und öffentlich Bediensteten einem Kollektivvertrag bzw. einer Regelung, der kollektivvertragsähnliche Verhandlungen zugrunde liegen [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 54].

Flexible Arbeitsmarktinstrumente für unselbstständig Erwerbstätige, wie etwa Teilzeitarbeit oder Kurzarbeit, werden konsequenterweise ebenfalls auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene festgelegt. Die Vorgaben zur Teilzeitarbeit finden sich insbesondere im Arbeitszeitgesetz, wobei die Regelungen durch Kollektivvertrag zugunsten der ArbeitnehmerInnen verbessert werden können. Kurzarbeit wurde vor allem im Zuge der Wirtschaftskrise stark forciert und im Beschäftigungsförderungsgesetz 2009, mit dem ArbeitgeberInnen Kurzarbeits- und Qualifizierungsbeihilfen gewährt wurden, entsprechend niedergelegt.

In dieser Situation ist es – unabhängig von den bereits eingerichteten Konjunkturpaketen der Bundesregierung – arbeitsmarktpolitisch notwendig, die betroffenen Unternehmen und ihre Arbeitnehmer zu unterstützen, den Beschäftigtenstand über die Phase des Produktionsausfalls zu halten und damit Arbeitslosigkeit so weit als nur möglich abzuwehren, gleichzeitig aber den Produktionsausfall zu nutzen, die Arbeitnehmer zu qualifizieren, um sie auf neue Produktionsverfahren, Werkstoffe und Produktionsprozesse vorzubereiten und dadurch einen möglichen Fachkräftemangel im Konjunkturaufschwung zu vermeiden. Durch die damit verbundene Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit für die Beschäftigten kann auch der Anstieg der Arbeitslosigkeit gebremst werden. Dafür spricht auch, dass dadurch die Belastung der öffentlichen Hand in gesamtfiskalischer Hinsicht geringer ausfällt. Neben dem bewährten arbeitsmarktpolitischen

Instrumentarium ist es daher zweckmäßig, das Instrument der Kurzarbeit zu flexibilisieren, die Kurzarbeit mit überbetrieblich verwertbaren Qualifizierungsmaßnahmen zu verbinden und in jenen Fällen, in denen die Beschäftigung nicht stabilisiert werden kann, das Instrument der Arbeitsstiftungen zu erweitern, um den betroffenen Arbeitnehmern einen möglichst reibungslosen Übergang in eine neue Beschäftigung zu eröffnen und sie gleichzeitig materiell abzusichern. [BGBl. I Nr. 12/2009, Materialien: 57 der Beilagen XXIV, 1 f.]

Die parlamentarischen Materialien zum Beschäftigungsförderungsgesetz zeigen, dass arbeitsmarktpolitische Maßnahmen in der Regel auf gesetzlicher und kollektivvertraglicher Ebene zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen ausverhandelt wird und dass zahlreiche Maßnahmen zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vor allem über die Unternehmen gesetzt werden.

In einer Gesamtbetrachtung kann festgehalten werden, dass für unselbstständig Beschäftigte durch Gesetze und Kollektivverträge ein klarer Rechtsrahmen geschaffen wurde, der die Rechte und Pflichten aller Beteiligten definiert und mögliche Arbeitsmarktinstrumente festlegt.

2.4.2. Neue Branchen und Berufsgruppen

Im Zuge des Wandels der Arbeitswelt sind jedoch neue Branchen und Berufsgruppen entstanden, die im Vergleich zu einem klassischen Angestelltendienstverhältnis einem relativ niedrigen Ordnungsgrad unterliegen. Ein Beispiel dafür sind Ein-Personen-Unternehmen (EPU). Aufgrund ihrer steigenden Bedeutung wurde im Jahr 2007 im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit erstmals eine umfassende Untersuchung der Situation von EPU in Österreich vorgenommen [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hölzl/Kremser/Pecher 2007, 2].

Während der Begriff des Unternehmens im Unternehmensgesetzbuch definiert ist,

§ 1

(1) Unternehmer ist, wer ein Unternehmen betreibt.

(2) Ein Unternehmen ist jede auf Dauer angelegte Organisation selbständiger wirtschaftlicher Tätigkeit, mag sie auch nicht auf Gewinn gerichtet sein.

(3) Soweit in der Folge der Begriff des Unternehmers verwendet wird, erfasst er Unternehmerinnen und Unternehmer gleichermaßen.

[dRGBI. S 219/1897, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 4.5.2011]

gab es bisher weder auf europäischer noch auf nationaler Ebene eine einheitliche Definition von EPU. Auf wissenschaftlicher Ebene wurde die Definition von EPU in Abhängigkeit von der jeweiligen Fragestellung vorgenommen. Mandl geht in seiner Studie von fünf Kennzeichen für EPU aus:

- selbstständige, dauerhaft auf den Markt ausgerichtete Tätigkeit
- auf Voll- oder Teilzeitbasis (d.h. auch neben einer anderen Beschäftigung), allerdings ohne Berücksichtigung jener Selbstständigen, deren jährliche Einkünfte unter dem Schwellenwert der GSVG-Pflichtversicherung⁴ liegen
- kein Mitunternehmertum
- keine dauerhaft (d.h. über einen durchgehenden Zeitraum von fünf Monaten) beschäftigten MitarbeiterInnen, unabhängig vom Tätigkeitsausmaß (während sporadisch Beschäftigte (d.h. kein durchgehender Zeitraum von fünf Monaten) der EPU-Eigenschaft nicht abträglich sind)
- Betrachtung der Gesamtwirtschaft (ohne Berücksichtigung der Land- und Forstwirtschaft, aber unter Einbeziehung der freien Berufe und der neuen Selbstständigen)

[Mandl/Dörflinger/Gavac/Hölzl/Kremser/Pecher 2007, 2]

⁴ Die Versicherungsgrenze für FreiberuflerInnen (Pflichtversicherung nach § 2 Abs. 1 Z. 4 GSVG) beträgt im Jahr 2011 EUR 6.453,36, wenn im Kalenderjahr keine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt und auch kein Erwerbssatzeinkommen (z.B. Pension, Krankengeld) bezogen wird, bzw. EUR 4.488,24, wenn im Kalenderjahr eine weitere Erwerbstätigkeit ausgeübt oder ein Erwerbssatzeinkommen bezogen wird.

Der Anteil der EPU steigt rasant und spiegelt den Wandel der Arbeitswelt wider: Innerhalb der Gewerblichen Wirtschaft⁵, auf die in weiterer Folge der Fokus gelegt wird, gab es per 31.12.2006 156.744 EPU [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 22], per 31.12.2008 mehr als 200.000 [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2009, 1], per 31.12.2009 225.592⁶ [vgl. Lang 2010, 12] und per 31.12.2010 265.472⁷ [vgl. Wirtschaftskammer Österreich 2011, o.S.], was mittlerweile mehr als der Hälfte aller Unternehmen der Gewerblichen Wirtschaft in Österreich entspricht.

Diese Entwicklung steht auch im Zusammenhang mit der Entstehung neuer Beschäftigungsformen und der Prekarisierung in so manchem Teilbereich:

In der Praxis zeigt sich eine **weite Spannweite** im Bereich des Ein-Personen-Unternehmertums – von AlleinunternehmerInnen oder neuen Selbständigen bis zu ‚Quasi-Angestellten‘, die in unmittelbarer Abhängigkeit von einem Unternehmen die Risiken der Selbstständigkeit mit denen des Beschäftigten-Daseins auf einer ökonomisch prekären Ebene verbinden, oder hochqualifizierten Freelancern, die sich etwa im IT-Bereich projektorientiert und unter Lukrierung hoher Tagsätze betätigen. [Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 7]

Die EPU der Gewerblichen Wirtschaft verteilen sich im Jahr 2006 vor allem auf die Sparten Handel (43.467 EPU, d.s. 27,7 %), Gewerbe und Handwerk (41.855 EPU, d.s. 26,7 %), Information und Consulting (35.834 EPU, d.s. 22,9 %) sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft (24.750 EPU, d.s. 15,8 %) [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 22 f.].

Wird der Anteil an EPU innerhalb der Sparten betrachtet, sind im Jahr 2006 im Durchschnitt der Gewerblichen Wirtschaft 51 % der Unternehmen EPU. Überdurchschnittlich hoch ist der Anteil im Bereich Information und Consulting mit 68 % und im Handel mit 54 % [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 20].

Charakteristika von EPU

Wer sind diese Menschen, die als Einzelperson ein Unternehmen gründen? Was motiviert sie dazu? Wie entwickeln sich die Unternehmen im Lauf der Jahre? Und gehen die Wünsche, die mit der Gründung verbunden waren, auch tatsächlich in Erfüllung?

Diese Fragen wurden im Rahmen der angeführten Studie ebenfalls detailliert untersucht [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 39 ff.]: Rund 36 % der EPU der Gewerblichen

⁵ Die gewerbliche Wirtschaft umfasst alle Unternehmen, die in den sieben Sparten der Wirtschaftskammer Österreich vertreten sind: Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting. Freie Berufe und neue Selbstständige zählen nicht zur gewerblichen Wirtschaft.

⁶ Im Unterschied zur Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009 hat die Wirtschaftskammer Österreich die Definition von Ein-Personen-Unternehmen geändert: „Als Ein-Personen-Unternehmen gelten Unternehmen der gewerblichen Wirtschaft mit Orientierung am Markt, Ausrichtung der Tätigkeit auf Dauer und ohne Mitunternehmertum (d.h. im Wesentlichen nur Einzelunternehmen und GmbH), die aktuell keine dauerhaft angestellten ArbeitnehmerInnen beschäftigen.“ [Lang 2010, 9]. Die freien Berufe und neuen Selbstständigen werden hierbei also nicht berücksichtigt (wodurch weniger Unternehmen erfasst werden als bei der Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009), es wird allerdings jede Mitgliedschaft in der Wirtschaftskammer berücksichtigt, unabhängig von der GSVG-Versicherungsgrenze (wodurch wiederum mehr Unternehmen erfasst werden als bei der Studie von Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007 bzw. 2009).

⁷ Diese Daten entsprechen der Systematik der Daten zu 2009.

Wirtschaft werden von Frauen geführt. Mehr als zwei Drittel der UnternehmerInnen ist älter als 40 Jahre, wobei die 41- bis 49-Jährigen die größte Gruppe bilden und jene der 31- bis 39-Jährigen die zweitgrößte. In Bezug auf den Bildungsgrad hat der größte Anteil der UnternehmerInnen einen Lehrabschluss (41 %), während 15 % über einen akademischen Abschluss verfügen.

Die Motivation, in die Selbstständigkeit zu gehen [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 43 ff.], war in rund 60 % der Fälle der Wunsch nach Selbstverwirklichung (wie etwa flexible Zeiteinteilung oder Unabhängigkeit). Für knapp ein Viertel der UnternehmerInnen war es jedoch Notwendigkeit (wie etwa Unzufriedenheit mit dem bisherigen Arbeitsplatz oder Arbeitslosigkeit), und von rund der Hälfte der UnternehmerInnen werden als Motive bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Steigerung des Einkommens angeführt.

Diese Wünsche gehen jedoch nicht immer in Erfüllung [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 46 ff.]: Für 41 % der UnternehmerInnen hat sich durch ihre selbstständige Tätigkeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessert, für 22 % jedoch verschlechtert. In Vollzeit tätige UnternehmerInnen arbeiten durchschnittlich 56 Stunden pro Woche, in Teilzeit tätige UnternehmerInnen rund 18 Stunden pro Woche, wobei mehr als drei Viertel neben ihrer selbstständigen Tätigkeit noch einer anderen nachgehen.

EPU können auch im Hinblick auf den Unternehmenslebenszyklus beschrieben werden [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 50 ff.]: In der Wachstumsphase durchlaufen Unternehmen eine dynamische Entwicklung, in der anschließenden Reifephase zeigt sich eine stabile Geschäftsentwicklung, bis schließlich die Wendephase erreicht wird, in der sich „Alterserscheinungen“, wie etwa ausgeschöpfte Nutzenpotenziale und erstarrte Entscheidungsstrukturen, zeigen. 35 % der EPU befinden sich in der Wachstumsphase, wobei knapp die Hälfte weniger als drei Jahre selbstständig ist. 49 % der EPU sind in der Reifephase, wobei sich knapp die Hälfte bereits mehr als zehn Jahre in der Selbstständigkeit befindet. In der Wendephase sind schließlich 16 % der EPU.

Was die KundInnenstruktur der EPU betrifft, haben EPU durchschnittlich 40 StammkundInnen, mit denen sie laufend Geschäfte abschließen, wobei sie mit den zwei bis drei wichtigsten KundInnen durchschnittlich 50 % ihrer Einkünfte erzielen [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 55]. Die Aufträge werden dabei in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle allein abgewickelt: 42 % der EPU haben keine GeschäftspartnerInnen, im Durchschnitt haben EPU eine Geschäftspartnerin/einen Geschäftspartner [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 57].

Finanzielle Lage von EPU

Wie steht es um die Finanzen der EPU? Mit dem Wunsch nach Selbstständigkeit ist ja auch immer der Wunsch nach Absicherung der Lebensgrundlage verbunden.

Die Studienergebnisse zeichnen ein ernstes Bild, denn die finanzielle Lage von EPU kann als schwierig bezeichnet werden [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 31 ff. sowie

159 ff.): Eine Analyse der Jahresabschlüsse von bilanzierenden EPU⁸ zeigt, dass bei 73 % dieser EPU die Gewinnzone nicht erzielt wird, also das Ergebnis der gewöhnlichen Geschäftstätigkeit unter Berücksichtigung eines kalkulatorischen Unternehmerlohns von EUR 29.185 (Bruttobetrag) im Durchschnitt

-1,5 % betrug. In der gesamten Gewerblichen Wirtschaft wurde hingegen ein Gewinn von etwa 2,7 % des Umsatzes erzielt, auch in der Gesamtwirtschaft wurde ein Gewinn von 2,7 % erreicht. Das negative Ergebnis bedeutet, dass der kalkulatorische Unternehmerlohn nicht erreicht werden konnte und der tatsächliche Unternehmerlohn EUR 25.970 (Bruttobetrag) betrug.

Es kann auch festgestellt werden, dass bilanzierende EPU im Mittel buchmäßig überschuldet waren, d.h. das Fremdkapital überstieg das Vermögen [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 33 ff.]: Die Kennzahl der Eigenkapitalquote gilt als Maß für die finanzielle Stabilität und Unabhängigkeit eines Unternehmens, als Richtwert wird in der betriebswirtschaftlichen Praxis von mindestens 20 % Eigenkapitalquote ausgegangen. Die Eigenkapitalquote von EPU war im Schnitt mit -3,3 % negativ, während sie in der Gewerblichen Wirtschaft durchschnittlich 25,7 % betrug. Mehr als die Hälfte der EPU verfügte sogar über gar kein Eigenkapital.

Eine Analyse der Einnahmen-/Ausgabenrechner zeigt ein ähnliches Bild [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2007, 35 ff. sowie 163 ff.]: Die Ausgaben übersteigen die Einnahmen, sodass sich unter Berücksichtigung eines kalkulatorischen Unternehmerlohns von EUR 29.185 (Bruttobetrag) ein Verlust von etwa 2,8 % der Betriebsleistung ergibt. Das bedeutet, dass tatsächlich ein niedrigerer Unternehmerlohn in der Höhe von EUR 25.700 (Bruttobetrag) erzielt werden konnte. In der gesamten Gewerblichen Wirtschaft war der Verlust mit 6,0 % des Umsatzes sogar noch höher, in der Gesamtwirtschaft wurde von Einnahmen-/Ausgabenrechnern allerdings ein Gewinn von 4,4 % erreicht.

In einer Gesamtbetrachtung der finanziellen Situation von EPU in Österreich kann daher festgehalten werden, dass bilanzierende EPU im Durchschnitt eine negative Umsatzrentabilität zeigen, die Gewinnzone also nicht erreichen, und buchmäßig überschuldet sind, und auch EPU, die Einnahmen-/Ausgabenrechner sind, eine negative Rentabilität zeigen. In beiden Fällen entspricht der durchschnittlich erzielte Unternehmerlohn in etwa dem durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen von unselbstständig Erwerbstätigen.

Zwischen der Erhebung 2007 und 2009 hat sich die finanzielle Lage allerdings weiter verschlechtert [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hözl/Kremser/Pecher 2009, 1]: Im Durchschnitt konnte ein Unternehmerlohn von rund EUR 23.200 (Bruttobetrag) erwirtschaftet werden, 36 % der EPU sind überschuldet und können ihre Kosten nicht decken, und die Zufriedenheit mit der Einkommenssituation hat sich verringert.

Problembereiche der EPU

⁸ Daten beziehen sich auf das Bilanzjahr 2004/2005

EPU sehen sich mit unterschiedlichen Problembereichen konfrontiert [vgl. Mandl/Dörflinger/Gavac/Hölzl/Kremser/Pecher 2007, 61 f.]: 29 % der EPU erachten steigende Konkurrenz als kritisch, 13 % fürchten gesundheitliche Probleme und Krankheit und die damit verbundenen Einkommenseinbußen und weitere je 11 % sehen die rechtlichen Rahmenbedingungen und mangelnde Unterstützung durch Familie und FreundInnen als Barrieren.

In einem Vergleich von unselbstständig Beschäftigten und UnternehmerInnen, die als EPU agieren, zeigen sich also deutliche Unterschiede: Für unselbstständig Beschäftigte existiert ein klarer Rechtsrahmen, der in Gesetzen und Kollektivverträgen festgehalten wird. Dabei werden nicht nur die Rechte und Pflichten von ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen im Regelbetrieb definiert, sondern auch Umfang und Inhalt möglicher Freiräume festlegt, etwa hinsichtlich Arbeitsflexibilisierung. Für UnternehmerInnen, die als EPU am Arbeitsmarkt auftreten, ist ein derart umfassender Rechtsrahmen nicht gegeben. Auch wenn ihre Tätigkeit häufig einem Angestelltendienstverhältnis ähnelt – so sind etwa zahlreiche EPU für nur wenige KundInnen tätig und damit von ihnen in beträchtlichem Ausmaß abhängig –, verfügen sie nicht über eine vergleichbare sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung. Vielmehr wird von ihnen unternehmerisches Handeln erwartet, was bedeutet, dass sie das unternehmerische Risiko zu tragen haben. Dieses Risiko steht jedoch nicht in einem angemessenen Verhältnis zum Einkommen, wie die schwierige finanzielle Situation zahlreicher EPU zeigt. Für diese Gruppe von Erwerbstätigen besteht klarer Bedarf an Absicherung.

Die Arbeitswelt, wie sie sich derzeit präsentiert, ist durch Spannungsfelder und Verwerfungen gekennzeichnet: Neue Beschäftigungsformen, wie etwa freier Dienstvertrag, Werkvertrag, neue Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung, sind zusätzlich zu den bisher vorherrschenden Formen der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit entstanden. Ein besonders auffallendes Phänomen ist hierbei der Trend zu Ein-Personen-Unternehmen. Nicht alle Erwerbstätigen wechseln jedoch freiwillig in diese Beschäftigungsformen, da deren sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung in vielen Fällen geringer ist als in klassischen Erwerbsformen. Viele Wechsel des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsform erfolgen vielmehr im Zuge der zunehmenden Arbeitsflexibilisierung der Unternehmen und sind damit ein Zeichen für grundlegende Veränderungen in der Wirtschaft. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, die demografische Entwicklung, technologische Veränderungen und die zunehmende Vernetzung der Wirtschaft in einer globalen Welt hängen in komplexer Art und Weise zusammen und verändern den Arbeitsmarkt ebenso wie unser Leben.

Arbeitslosigkeit ist zu einem permanenten Phänomen geworden, und nicht allen Betroffenen gelingt der Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt. Die Aufnahme einer Niedriglohnbeschäftigung wird zwar häufig als Maßnahme gesehen, um der Arbeitslosigkeit zu entkommen, ist jedoch nur selten (und dann vor allem für Jüngere und höher Qualifizierte) Sprungbrett in besser bezahlte Tätigkeiten. Für einen wesentlichen Teil der Betroffenen bildet Niedriglohnbeschäftigung hingegen einen Abschnitt in einem no-pay-low-pay Kreislauf. Arbeitslosigkeit ist hierbei nicht nur mit einem Mangel an Einkommen

gleich zu setzen, sondern hat signifikante Auswirkungen auf das psychische Befinden der Menschen. Nicht nur der Verlust des Arbeitsplatzes selbst führt zu einer Zunahme psychischer Symptome, sondern bereits der drohende Verlust und auch erfolglose Arbeitssuche. Wie gut Menschen Arbeitslosigkeit bewältigen können, hängt dabei von mehreren Faktoren ab: von der finanziellen Situation und der Dauer der Arbeitslosigkeit ebenso wie von ihren individuellen Einstellungen und Fähigkeiten und von Normen und Werten der Gesellschaft.

In diesem Wandel Sicherheit und Stabilität zu schaffen, ist eine wesentliche Herausforderung unserer Zeit. EPU sind dabei eine Gruppe von Erwerbstätigen, deren Tätigkeit zwar in vielen Fällen jener von unselbstständig Beschäftigten ähnelt, die jedoch nicht über vergleichbare sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung verfügen. Für diese Gruppe von Erwerbstätigen, deren Bedeutung im Zuge der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes stetig steigt, müsste im Sinne der Flexicurity mehr Sicherheit geschaffen werden. Damit könnten die Vorteile dieser Form der Erwerbsarbeit sowohl für die Erwerbstätigen selbst – nämlich Selbstverwirklichung, flexible Zeiteinteilung, Unabhängigkeit – als auch für die KundInnen bzw. AuftraggeberInnen – Möglichkeit der Flexibilität durch Outsourcing, Zuverlässigkeit in der Auftragsabwicklung, dauerhafte Zusammenarbeit – auch tatsächlich realisiert werden.

3. Ansätze zur sozialen Absicherung in der Arbeitswelt

In Anbetracht der laufenden Veränderung der Arbeitswelt stellt sich die Frage der sozialen Absicherung der Menschen. In zahlreichen Sozialstaaten ist das Sozialversicherungssystem eine wesentliche Säule der sozialen Sicherheit, wobei der Leistungsanspruch an Pflichtbeiträge der ArbeitnehmerInnen gebunden ist. Im Gegensatz dazu zeichnen sich Systeme zur Sicherung eines Existenzminimums insbesondere dadurch aus, dass die Leistung nicht nur BeitragszahlerInnen und deren Mitversicherten zusteht. Hierbei können zwei Grundmodelle unterschieden werden: die Mindestsicherung und das Grundeinkommen. Bei der Mindestsicherung, die meist in Form einer Sozialhilfe realisiert wird, steht die staatliche Fürsorge für Bedürftige im Mittelpunkt, beim Grundeinkommen haben alle Mitglieder einer Gesellschaft gleichermaßen Anspruch auf einen Anteil des gesellschaftlichen Vermögens.

Im folgenden Abschnitt soll dargestellt werden, worin sich die jeweiligen Ansätze unterscheiden, worauf sie im Besonderen abzielen und welche Zielgruppen sie spezifisch ansprechen. Zuerst soll der Status quo beschrieben werden: die Eckpunkte der Sozialversicherung sowie die wesentlichen Charakteristika der Mindestsicherung, wobei auch das aktuelle Modell der Bedarfsorientierten Mindestsicherung, das im Dezember 2010 vom Nationalrat beschlossen wurde, in Bezug auf seine Verortung im Gesamtsystem betrachtet wird. Im Anschluss sollen zwei Modelle skizziert werden, die über das gegenwärtige System hinausgehen: das allgemeine Grundeinkommen und das Modell der Arbeitsanrechtsscheine.

3.1. Der Status quo: Sozialversicherung und Mindestsicherung

In vielen Sozialstaaten wurde ein gemischtes System zur sozialen Absicherung der Menschen geschaffen, indem das Prinzip der Sozialversicherung mit dem Modell einer Mindestsicherung verknüpft wurde.

3.1.1. Sozialversicherung

Das Modell der Sozialversicherung entsteht im 19. Jahrhundert im Zuge der Industriellen Revolution [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 17 f.]: Aufbauend auf einer Idee von Marquis de Condorcet entwickelt Otto von Bismarck das erste allgemeine, für alle ArbeiterInnen geltende Pflichtversicherungssystem, das auf Pflichtbeiträgen, die vom Arbeitslohn einbehalten werden, beruht und die Einkünfte der ArbeiterInnen und ihrer Familien in schwierigen Situationen, wie etwa Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Alter und Tod, zumindest partiell absichern soll. Das

Sozialversicherungssystem wird in weiterer Folge in zahlreichen Ländern übernommen und stellt heute ein zentrales Sicherungssystem der öffentlichen Hand dar.

Das Sozialversicherungssystem in Österreich

Um das Jahr 1880 gewinnt der soziale Gedanke in Österreich an Bedeutung [vgl. Hofmeister 1988, 3 f.]: Im Zuge der Wirtschaftskrise 1873 kommt es zum Niedergang des liberalen Wirtschaftssystems, wobei das Unternehmertum für das Elend der Arbeiterschaft verantwortlich gemacht wird. Dieser Grundgedanke der Verantwortlichkeit der Unternehmen spiegelt sich in weiterer Folge in zwei Prinzipien der Sozialversicherung wider: in der Pflicht zur Beitragsleistung und in der Teilnahme an der Verwaltung der Sozialversicherung.

In Anlehnung an das deutsche Modell der Sozialversicherung, das ab 1878 von Otto von Bismarck in Form einer Unfall-, Kranken-, Alters- und Invaliditätsversicherung der ArbeiterInnen entwickelt wird, werden in Österreich mehrere Sozialversicherungsgesetze verabschiedet [vgl. Hofmeister 1988, 4 ff.]: 1887 das Unfallversicherungsgesetz, 1888 das Krankenversicherungsgesetz und 1889 das Bruderladengesetz.

In der Unfallversicherung kommt es zum grundlegenden Wechsel vom Haftpflichtprinzip (bei dem ArbeitnehmerInnen im konkreten Anlassfall die Unternehmen klagen müssen) hin zum Versicherungsprinzip (bei dem die Unternehmen einen Pflichtbeitrag leisten und sich damit – außer bei vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Schädigung – von weiterreichenden Ansprüchen der ArbeitnehmerInnen befreien, während diese sofort ab dem Eintritt ins Arbeitsverhältnis Versicherungsschutz haben). Zu Beginn besteht die Unfallversicherung nur für ArbeiterInnen, während das Handwerk, kleine Gewerbebetriebe und die Landwirtschaft ausgenommen sind. Erst in den 1920er-Jahren werden auch diese Gruppen in die Unfallversicherung mit aufgenommen.

Bei der Krankenversicherung wird auf die bereits bestehenden Gehilfenkassen zurückgegriffen und der ArbeitgeberInnenbeitrag im Vergleich zur Unfallversicherung auf ein Drittel des Gesamtbeitrags reduziert. Hier werden von Beginn an auch die ArbeitnehmerInnen des Handwerks und kleiner Gewerbebetriebe einbezogen, während die LandarbeiterInnen bis in die 1920er-Jahre ausgeschlossen bleiben.

Eine Altersversorgung gibt es in der Frühphase der Sozialversicherung nur für Bergleute⁹, während für ArbeiterInnen weder eine Alters- noch eine Invaliditätsversicherung existiert. Erst in den späten 1930er-Jahren wird für ArbeiterInnen der Industrie und der Landwirtschaft auch diese Form der Sozialversicherung eingeführt.

In der ersten Phase der Sozialversicherung leistet der Staat keinerlei Finanzierungsbeitrag, erst nach dem Ersten Weltkrieg kommt es zur Einführung öffentlicher Beiträge. Nach dem Zweiten Weltkrieg wird in der Konfrontation mit dem britischen Beveridge-System eine Weichenstellung vorgenommen: Während in Großbritannien ein staatlich verwaltetes Versorgungssystem für alle StaatsbürgerInnen

⁹ Für StaatsbeamtenInnen bestehen in dieser Zeit in allen Bereichen andere Regelungen.

mit dem Ziel der Existenzsicherung implementiert wird, bleibt Österreich beim Sozialversicherungssystem mit einkommensbezogenen Beiträgen und Leistungen, Selbstverwaltung und Sozialpartnerschaft.

Im Jahr 1955 werden mit dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz die bisher bestehenden Regelungen zur Kranken-, Unfall- und Pensionsversicherung zusammengefasst und für ArbeiterInnen und Angestellte in den unterschiedlichsten Branchen zugänglich gemacht. Die Arbeitslosenversicherung wird im Allgemeinen zwar zur Sozialversicherung gerechnet, ist jedoch in einem eigenen Gesetz geregelt. Bis in die Gegenwart wird das Sozialversicherungssystem laufend weiter entwickelt.

Die Sozialversicherung verbindet das Versicherungsprinzip mit einer allgemeinen Versorgung der StaatsbürgerInnen [vgl. Weigel/Schneider 1988, 37]: Konzeptiv werden alle StaatsbürgerInnen in eine Solidargemeinschaft mit einbezogen (was jedoch nur in der Krankenversicherung vollumfänglich realisiert ist). Die Sozialversicherung ist durch den Äquivalenz-Umverteilungsansatz geprägt, der einerseits durch Umverteilung (am stärksten verwirklicht in der Pensionsversicherung) und andererseits durch den Versicherungsansatz (am deutlichsten sichtbar in der Unfall- und Krankenversicherung) gekennzeichnet ist. Die Leistungen werden entweder in Form von Einkommensersatzleistungen (insbesondere in der Arbeitslosen- und Pensionsversicherung) oder Sachleistungen mit dem Ziel der Wiederherstellung der Erwerbsfähigkeit bzw. Gesundheit erbracht (vor allem in der Unfall- und Krankenversicherung).

3.1.2. Mindestsicherungsmodelle

In einem Sozialversicherungssystem sind alle ArbeitnehmerInnen abgesichert, nicht jedoch jene, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Aus diesem Grund wird die Sozialversicherung in vielen Staaten durch Mindestsicherungsmodelle ergänzt, häufig in Form einer Sozialhilfe, wobei folgende allgemeinen Merkmale festgestellt werden können [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 37 ff.]:

1. Leistungen

Mindestsicherungsmodelle basieren im Allgemeinen auf Geldleistungen sowie allfälligen Sachleistungen, die zusätzlich angeboten werden, wie etwa Lebensmittelgutscheine. Während der Anspruchsdauer erfolgt die Auszahlung regelmäßig.

2. Finanzierung

Eine Mindestsicherung wird aus öffentlichen Mitteln finanziert und auf nationaler oder subnationaler Ebene ausbezahlt.

3. Anspruchsberechtigte

Die Gruppe der Anspruchsberechtigten wird jeweils spezifisch definiert, wobei je nach individueller Bedarfslage auch die Höhe der Mindestsicherung angepasst werden kann. Grundsätzlich erfolgt eine Betrachtung auf Haushaltsebene, weil davon ausgegangen wird, dass ein Leben in Partnerschaft mit geringeren Kosten verbunden ist als ein Leben als allein stehende Person.

4. Bedürftigkeits-/Bedarfsprüfung

Alle Mindestsicherungsmodelle basieren auf einer Bedürftigkeits-/Bedarfsprüfung des jeweiligen Haushalts, sodass die tatsächliche Leistung der Differenz zwischen dem Haushaltseinkommen und dem gesetzlichen Mindesteinkommen der jeweiligen Haushaltskategorie entspricht. Weiters wird eine Mindestsicherung in der Regel als subsidiär definiert, sodass sie nur dann ausbezahlt wird, wenn keine anderen Einkommensquellen vorliegen. Zusätzliches Einkommen reduziert damit die Höhe der Transferleistung.

5. Gegenleistung

Im Allgemeinen sind Mindestsicherungsmodelle an Gegenleistungen gebunden, zumindest an die Verpflichtung der LeistungsempfängerInnen, für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein.

Die Idee einer öffentlichen Fürsorge geht bis ins 16. Jahrhundert zurück, als Thomas Morus in „Utopia“ ein allgemeines Einkommen als Mittel zur Kriminalitätsbekämpfung vorschlägt, und Johannes Ludovicus Vives eine öffentliche Armenfürsorge, die an eine Arbeitsleistung gekoppelt ist, empfiehlt. Doch erst im 20. Jahrhundert rückt mit dem Bericht „Social Insurance and Allied Services“ von William Beveridge, Ökonom und Politiker, die Frage nach einer Einkommenssicherung wieder in den Blickpunkt. Ausgehend von Großbritannien und den skandinavischen Ländern werden in weiterer Folge in zahlreichen anderen Ländern Maßnahmen gesetzt, die das versicherungsbasierte System ergänzen und sich dadurch auszeichnen, dass das Grundprinzip der Fürsorge, also Hilfe für BürgerInnen, die unfreiwillig in Not geraten sind, an drei Bedingungen geknüpft wird, die Berücksichtigung der familiären Situation, eine Bedürftigkeitsprüfung und die Arbeitsbereitschaft. [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 15 ff.]

Das Modell der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in Österreich

Seit 1.12.2010 ist die Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über eine bundesweite Bedarfsorientierte Mindestsicherung in Kraft [vgl. BGBl. I Nr. 96/2010 samt Materialien 2010, o.S.]: Mit dem Modell der Bedarfsorientierten Mindestsicherung erfolgt eine Harmonisierung und inhaltliche Weiterentwicklung der bestehenden Sozialhilferegulungen der Bundesländer, die in ihren Grundzügen auf ein Gesetz aus dem Jahr 1863 zur Armenversorgung zurückgehen. Da über lange Zeit der Bund keinen Gebrauch von seiner Möglichkeit einer Grundsatzgesetzgebung gemacht hat oder ein entsprechender Vorschlag von den Ländern abgelehnt worden ist, haben die Länder in den 1970er-Jahren eigene Landessozialhilfegesetze geschaffen, mit denen die Fürsorge über das Armenwesen hinaus festgelegt wird. Aufgrund der geänderten

gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ist Ende der 1990er-Jahre der Bedarf einer Abstimmung und Erweiterung der bestehenden Regelungen entstanden, sodass gemeinsam von Bund und Ländern ein bundesweites Mindestsicherungsmodell erarbeitet worden ist.

Explizites Ziel der Bedarfsorientierten Mindestsicherung ist die verstärkte Bekämpfung und Vermeidung von Armut und sozialer Ausgrenzung sowie die dauerhafte (Wieder-)Eingliederung der BezieherInnen in das Erwerbsleben, wobei das Modell der Bedarfsorientierten Mindestsicherung folgende Eckpunkte hat [vgl. BGBl. I Nr. 96/2010 samt Materialien 2010, 1 ff.]:

1. Leistungen

Die Bedarfsorientierte Mindestsicherung wird durch pauschalisierte Geldleistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs sowie zum Schutz bei Krankheit, Schwangerschaft und Entbindung gewährleistet. Damit werden bundesweit einheitliche Mindeststandards gesichert, die durch zusätzliche Leistungen der Länder ergänzt werden können. Zu den Leistungen des Bundes zählen etwa die Ausgleichszulage im Bereich der Pensionsversicherung, die erhöhten Leistungen in der Arbeitslosenversicherung (insbesondere im Hinblick auf die Notstandshilfe) sowie die Einbeziehung aller LeistungsempfängerInnen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung in die gesetzliche Krankenversicherung. Die Länder sind für Leistungen zur Sicherung des Lebensunterhalts und des Wohnbedarfs zuständig, sofern sie nicht vom Bund abgedeckt sind.

2. Finanzierung

Die Finanzmittel werden je nach Zuständigkeit vom Bund oder von den Ländern aufgebracht, wobei die Leistungen subsidiär sind. Der Einsatz der eigenen Mittel und der eigenen Arbeitskraft – unter Berücksichtigung spezifischer Ausnahmen – bildet eine wesentliche Voraussetzung für den Bezug der Leistungen. Der Ausgangswert für die Mindeststandards ist der Ausgleichszulagenrichtsatz entsprechend dem Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz¹⁰. Die Leistung wird 12 Mal pro Jahr ausbezahlt.

3. Anspruchsberechtigte

Rechtsansprüche auf Leistungen der Bedarfsorientierten Mindestsicherung haben alle Personen, die zu einem dauernden Aufenthalt im Inland berechtigt sind (wie etwa österreichische StaatsbürgerInnen und ihre Familienangehörigen, Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, EU-/ EWR-BürgerInnen und Schweizer Staatsangehörige einschließlich ihrer Familienangehörigen sowie Personen mit Daueraufenthaltstitel oder Niederlassungsnachweis bzw. Niederlassungsbewilligung). Ausgehend von der Annahme, dass der Bedarf von allein lebenden Personen höher ist als jener von gemeinsam lebenden Personen, wird die Höhe der Mindestsicherung auf Basis der vorliegenden Bedarfsgemeinschaft (d.i. ein gemeinsamer

¹⁰ Im Jahr 2011 liegt der Ausgleichszulagenrichtsatz bei EUR 752,94 netto für Alleinstehende bzw. Alleinerziehende und EUR 1.129,41 netto für (Ehe-)Paare [vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz 2011, o.S.].

Haushalt oder eine Wohngemeinschaft) bestimmt. So erhalten allein stehende oder allein erziehende erwachsene Personen 100 % des Ausgangswerts, während beispielsweise zwei erwachsene Personen in einer Bedarfsgemeinschaft jeweils Anspruch auf 75 % haben.

4. Bedarfsprüfung

Der Bedarf der AntragstellerInnen bzw. LeistungsbezieherInnen wird im Zuge der Antragstellung und während des laufenden Bezugs geprüft, um die Höhe der Leistung festzustellen. Die Länder haben dabei u.a. Zugriff auf die Datenbestände der Sozialversicherung, des Arbeitsmarktservices, der Finanzbehörden, der Fremdenbehörden sowie des Zentralen Melderegisters.

5. Gegenleistung

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung als existenzsichernde Maßnahme ist mit Maßnahmen zur (Wieder-)Eingliederung der BezieherInnen in das Erwerbsleben verknüpft.

Leistungen [...] sollen bei arbeitsfähigen Personen [...] von der Bereitschaft zum Einsatz ihrer Arbeitskraft abhängig gemacht werden, soweit sie aufgrund gesetzlicher Regelungen zur Aufnahme und Ausübung einer unselbständigen Beschäftigung berechtigt sind. [BGBl. I Nr. 96/2010, Art. 14 (1)]

Ausgenommen sind hierbei Personen, die das Regelpensionsalter erreicht haben, die Betreuungspflichten gegenüber kleinen Kindern haben¹¹, die pflegebedürftige Angehörige überwiegend betreuen¹², die Sterbebegleitung oder Begleitung schwerst erkrankter Kinder leisten oder die in einer Erwerbs- oder Schulausbildung stehen¹³. Es werden gezielt Anreize zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit gesetzt, etwa dadurch, dass Zuverdienste nicht zur Gänze auf die Leistung der bedarfsorientierten Mindestsicherung angerechnet werden oder dass die Kostenersatzpflicht bei ehemaligen LeistungsempfängerInnen entfällt. Die unzureichende Mitwirkung der LeistungsempfängerInnen in Bezug auf die Aufnahme einer Erwerbsarbeit wird nach einer entsprechenden schriftlichen Mahnung stufenweise durch Leistungskürzung von bis zu 50 % sanktioniert.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass das neue Modell der bedarfsorientierten Mindestsicherung in Österreich alle Merkmale einer Mindestsicherung erfüllt, wobei es eine direkte Anbindung an das Sozialversicherungssystem gibt:

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung ist ein Gesamtpaket und besteht aus einem Bündel von Maßnahmen in den Bereichen der Sozialhilfe, der Arbeitslosen-, der Kranken- und der Pensionsversicherung. [BGBl. I Nr. 96/2010 samt Materialien 2010, Materialien Vorblatt S. 1]

Die bedarfsorientierte Mindestsicherung soll das historisch gewachsene Sozialhilfesystem harmonisieren und in jenen Bereichen ergänzen, in denen Mindeststandards bisher nicht

¹¹ Die Kinder dürfen das dritte Lebensjahr noch nicht vollendet haben, und es bestehen keine geeigneten Betreuungsmöglichkeiten.

¹² Pflegebedürftige Angehörige müssen ein Pflegegeld mindestens der Stufe 3 beziehen.

¹³ Diese Ausbildung muss vor Vollendung des 18. Lebensjahres begonnen worden sein und zielstrebig verfolgt werden.

gewährleistet waren. Diese Mindeststandards werden über Richtsätze aus der Sozialversicherung definiert und entweder über Zusatzleistungen bei sozialversicherungsrechtlichen Ansprüchen oder über Direktleistungen im Bereich der Sozialhilfe gewährleistet.

Der Gesetzgeber unterstreicht dabei bewusst den Unterschied zu einem allgemeinen Grundeinkommen:

Bei den Leistungen der bedarfsorientierten Mindestsicherung handelt es sich um kein arbeitsloses Grundeinkommen. Vielmehr steht es den Ländern frei, die Leistungen wie bisher in der Sozialhilfe vom Einsatz der Arbeitskraft abhängig zu machen. [BGBl. I Nr. 96/2010 samt Materialien 2010, Materialien Erläuterungen S. 17]

Die (Wieder-)Eingliederung von LeistungsbezieherInnen ins Erwerbsleben wird stark betont und auch mit Sanktionen bei unzureichender Mitwirkung verbunden.

Mit diesem Gesamtpaket soll demnach ein Beitrag zur Bekämpfung der Armut und der Arbeitslosigkeit sowie zur Stärkung der Selbsterhaltungsfähigkeit der Menschen geleistet werden.

3.2. Ein weiter gehendes Modell: Das allgemeine Grundeinkommen

Das allgemeine Grundeinkommen ist ein Ansatz, der über die Modelle der Sozialversicherung und der Mindestsicherung hinausgeht. Yannick Vanderborght, Politikwissenschaftler, und Philippe Van Parijs, Philosoph und Ökonom, definieren in ihrem Buch „Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags“ ein allgemeines Grundeinkommen folgendermaßen:

Unter ‚allgemeinem Grundeinkommen‘ verstehen wir hier *ein Einkommen, das von einem politischen Gemeinwesen an alle seine Mitglieder ohne Bedürftigkeitsprüfung und ohne Gegenleistung individuell ausgezahlt wird.* [Vanderborght/Van Parijs 2005, 14]

Diese Definition umfasst mehrere Einzelaspekte [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 37 ff.]:

1. Ein Einkommen, ...

Ein allgemeines Grundeinkommen wird in der Regel als Geldleistung konzipiert, über das die EmpfängerInnen frei verfügen können. Es ist jedoch auch denkbar, dass ein Grundeinkommen in einer spezifischen (neuen) Währung oder in Form von Gütern (wie etwa Lebensmitteln, Kleidung, Nutzung eines Grundstücks oder einer Wohnung) ausbezahlt wird. Der Begriff Einkommen impliziert eine regelmäßige Leistung, wobei die Abstände zwischen den Zahlungen nicht von vornherein festgelegt sind. In diesem Sinne wird eine Einmalzahlung (wie etwa ein Startkapital für alle) nicht als allgemeines Grundeinkommen betrachtet, es sei denn, es handelt sich dabei um eine Leistung, aus der sich regelmäßig Dividenden ergeben. Die Höhe eines allgemeinen Grundeinkommens ist nicht automatisch daran gebunden, dass die Grundbedürfnisse einer Einzelperson abgedeckt werden müssen. In vielen Fällen wird jedoch die Armutsschwelle als Bezugspunkt gewählt, deren Definition durchaus Anlass zu Diskussionen gibt. So legt etwa Eurostat die Armutgefährdungsschwelle bei einem Haushaltseinkommen von 60 % des mittleren

Äquivalenzeinkommens fest (der zentrale Indikator ist die Armutsgefährdungsquote bei 60 % des Medians), während die OECD die Schwelle bei 50 % definiert. Bei einer Festlegung der Höhe eines Grundeinkommens ist jedenfalls auch zu berücksichtigen, wie sich das Steuersystem und bestehende Sozialleistungen weiter entwickeln. In diesem Sinne ist die Finanzierung von zahlreichen Variablen abhängig, die gesamthaft betrachtet werden müssen.

2. ... das von einem politischen Gemeinwesen ...

Ein allgemeines Grundeinkommen wird von einer politischen Gemeinschaft aus öffentlichen Mitteln ausbezahlt, wobei im Allgemeinen von einer nationalstaatlichen Umsetzung ausgegangen wird. Grundsätzlich spricht jedoch nichts gegen eine subnationale (also regionale oder kommunale) oder supranationale politische Gemeinschaft. Die Finanzierungsmöglichkeiten sind dabei vielfältig und reichen von einer Finanzierung aus dem allgemeinen Staatshaushalt (womit in vielen Fällen eine Reform verbunden wäre) über die Einführung neuer Steuern (z.B. Tobin-Steuer) oder einen erweiterten Umfang bestehender Steuern (z.B. Energiesteuer) bis zur Besteuerung der Nutzung natürlicher Ressourcen.

3. ... an alle seine Mitglieder individuell ...

Die Mitgliedschaft zu einer politischen Gemeinschaft kann sich im engeren Sinn als Staatsbürgerschaft definieren oder im weiteren Sinn als dauerhafter Aufenthalt in einem Staatsgebiet (durchaus unter Berücksichtigung einer gewissen Mindestaufenthaltsdauer). Die Bezugsberechtigung kann auch altersmäßig differenziert werden, wobei eine Auszahlung ab der Geburt oder ab der Volljährigkeit sowie eine Anpassung ab dem Pensionsalter denkbar ist. Im Allgemeinen wird davon ausgegangen, dass eine zusätzliche Berücksichtigung individueller Bedürfnislagen (wie etwa niedriger Bildungsgrad, Invalidität, Behinderung u.ä.) die Grenzen des Modells überschreiten würde. Ein Spezifikum eines allgemeinen Grundeinkommens ist jedenfalls, dass es strikt individuell ist und seine Höhe nicht von der Haushaltsgröße abhängt.

4. ... ohne Bedürftigkeitsprüfung ...

Bei einem allgemeinen Grundeinkommen handelt es sich um eine einkommensunabhängige Transferleistung, sodass alle Mitglieder einer Gesellschaft gleichermaßen Anspruch haben. Je nach Finanzierungsform profitieren entweder alle Mitglieder einer Gesellschaft oder es kommt zu einem Umverteilungseffekt. Erfolgt die Finanzierung beispielsweise über eine spezifische Ressource, wie etwa Einnahmen aus der staatlichen Bewirtschaftung von Bodenschätzen, kommt das entsprechende Grundeinkommen allen gleichermaßen zugute. Werden jedoch Steuern zur Finanzierung herangezogen, wie etwa Einkommensteuern oder Verbrauchssteuern, werden tendenziell Besserverdienende ihr eigenes Grundeinkommen finanzieren sowie jenes anderer mitfinanzieren. In jedem Fall entfällt eine Bedürftigkeitsprüfung und die damit verbundene Bestimmung der Gruppe der Anspruchsberechtigten. Dies bedeutet jedoch nicht, dass automatisch alle Fürsorgeleistungen wegfallen, die für manche Personen weiterhin ihre

Berechtigung haben. Und es bedeutet auch nicht, dass das Grundeinkommen automatisch mit anderen Einkünften kumulierbar ist.

5. ... und ohne Gegenleistung ausgezahlt wird

Das allgemeine Grundeinkommen ist mit keinerlei Gegenleistung verbunden, auch nicht mit der Bereitschaft, für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein.

Die Ursprünge der Idee eines allgemeinen Grundeinkommens lassen sich bis ins 18. Jahrhundert zurückverfolgen: Thomas Paine, eine der Leitfiguren der Französischen und Amerikanischen Revolution, entwickelt in „Agrarische Gerechtigkeit“ den Vorschlag, jedem Menschen beim Eintritt ins Erwachsenenalter einen Pauschalbetrag und später eine kleine Rente auszuzahlen, um zu einer gleichmäßigen Verteilung der Erträge der Erde und damit zu mehr Gerechtigkeit beizutragen. Dieser Gedanke wird u.a. von Thomas Spence, Schriftsteller, aufgenommen, der Nutzungsrechte von öffentlichen Immobilien meistbietend versteigern und die entsprechenden Einnahmen nach Abzug der Kosten für öffentliche Gemeindeausgaben an die EinwohnerInnen im Sinne einer Grundsicherung verteilen würde. Charles Fourier, Gesellschaftstheoretiker, fordert eine bedingungslose Einkommensgarantie, und Joseph Charlier, Jurist und Kaufmann, sieht ein Nutzungsrecht der Menschen an allen natürlichen Ressourcen und ein bedingungsloses garantiertes Mindesteinkommen als Ausgleich für fehlenden Grundbesitz vor. John Stuart Mill, Ökonom und Philosoph, betont in seinem Werk „Grundzüge der politischen Ökonomie“ das Anrecht auf eine Grundversorgung unabhängig von der Arbeitsfähigkeit. Die Diskussion wird am Beginn des 20. Jahrhunderts wieder aufgenommen, als Bertrand Russell, Philosoph, Mathematiker und Nobelpreisträger für Literatur, für ein allgemeines Sozialeinkommen plädiert. In den 1960er-Jahren entwickelt Milton Friedman, Ökonom und Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften¹⁴, in den USA in „Kapitalismus und Freiheit“ das Modell einer Negativsteuer. Dabei handelt es sich um ein auszahlabares, pauschales Steuerguthaben im Rahmen einer linearen Einkommensbesteuerung, wobei Friedman mit diesem Modell anstrebt, den Sozialstaat deutlich zu vereinfachen. James Tobin, Ökonom und Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften¹⁵, schließt an Friedman an, befürwortet jedoch anstelle einer Steuergutschrift eine automatische Auszahlung des garantierten Mindesteinkommens, um das Einkommen der Armen zu verbessern. In den letzten Jahren wird die Diskussion um ein allgemeines Grundeinkommen in mehreren Ländern geführt. Einige bekannte VertreterInnen sind etwa in Deutschland Thomas Schmid, Joachim Mitschke, Claus Offe und Fritz Scharpf, in Frankreich André Gorz und Jean-Marc Ferry sowie in den Niederlanden das Collectif Charles Fourier. Viele Einzelbewegungen finden sich mittlerweile auf internationaler Ebene im Rahmen des BIEN (Basic Income Earth Network) zusammen. [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 21 ff.]

¹⁴ Genau gesagt, handelt es sich beim Wirtschaftsnobelpreis nicht um einen Nobelpreis im engeren Sinn, sondern um eine Auszeichnung, gestiftet von der Schwedischen Reichsbank, die nach den gleichen Kriterien verliehen wird und mit derselben Preissumme dotiert ist wie der eigentliche Nobelpreis. Die exakte Bezeichnung lautet Preis für Wirtschaftswissenschaften der schwedischen Reichsbank in Gedenken an Alfred Nobel.

¹⁵ Genau gesagt, handelt es sich beim Wirtschaftsnobelpreis nicht um einen Nobelpreis im engeren Sinn, sondern um eine Auszeichnung, gestiftet von der Schwedischen Reichsbank, die nach den gleichen Kriterien verliehen wird und mit derselben Preissumme dotiert ist wie der eigentliche Nobelpreis. Die exakte Bezeichnung lautet Preis für Wirtschaftswissenschaften der schwedischen Reichsbank in Gedenken an Alfred Nobel.

Als Ziele eines allgemeinen Grundeinkommens werden in der Regel Bekämpfung der Armut, Verringerung der Arbeitslosigkeit und Erhöhung der Gerechtigkeit der Gesellschaft angeführt [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 64 ff.]:

Ein allgemeines Grundeinkommen wird im Allgemeinen als probates Mittel zur Armutsbekämpfung gesehen, das aufgrund der fehlenden Bedürftigkeitsprüfung niederschwellig ist und keinen besonderen Verwaltungsaufwand verursacht. Da alle Gesellschaftsmitglieder gleichermaßen Anspruch auf ein Grundeinkommen haben, kann es nicht als erniedrigend empfunden werden. Die strikt individuelle Anspruchsberechtigung ist zwar unweigerlich mit Mehrkosten verbunden, entspricht jedoch einem emanzipatorischen Ansatz, der alle Lebens-, Partnerschafts- und Wohnformen als gleichwertig betrachtet.

Das Modell eines allgemeinen Grundeinkommens wird darüber hinaus auch als Mittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit betrachtet, auch wenn keine Erwerbsarbeit als Gegenleistung gefordert wird. Das Grundeinkommen bildet einen Einkommenssockel, auf dem sich bei der Aufnahme einer unselbstständigen oder selbstständigen Erwerbstätigkeit aufbauen lässt. Bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ist das finanzielle Netz sofort gegeben, ohne einen – oft mit Scham verbundenen – Antrag auf Sozialhilfe stellen zu müssen. Menschen geraten im derzeitigen System häufig in eine Arbeitslosigkeitsfalle, die mit Dequalifizierung und Entmutigung verbunden ist und sie von der Aufnahme einer Erwerbsarbeit abhält. Diese Falle kann mit einem Grundeinkommen vermieden werden. Hinzu kommt, dass es sich in der Praxis als schwierig erweisen kann, Menschen zu einer Beschäftigung zu zwingen. Der damit verbundene Verwaltungs- und Kostenaufwand ist beträchtlich und würde bei einem Grundeinkommensmodell wegfallen. In niedriger bezahlten Erwerbsarbeitsbereichen kann natürlich der Effekt auftreten, dass diese Arbeitsplätze in Anbetracht eines allgemeinen Grundeinkommens weniger attraktiv erscheinen, was zu einer Kostenerhöhung auf Unternehmensseite führen würde. Bei einer volkswirtschaftlichen Betrachtung und einer entsprechend austarierten Gestaltung des Grundeinkommens könnten derartige Nachteile allerdings abgedeckt werden, beispielsweise durch ein neues Modell der Lohnnebenkosten.

Im Zusammenhang mit Bekämpfung von Armut und Arbeitslosigkeit werden oft zwei Argumente gegen ein allgemeines Grundeinkommen vorgebracht, nämlich die Frage der Finanzierbarkeit und das Problem negativer Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Nach Füllsack sind diese Aspekte abhängig von der konkreten Ausgestaltung des Modells [vgl. Füllsack 2002, 137 ff. und 149 ff.]: Je nach dem, wie das Gesamtsystem aus Grundeinkommen, Sozialversicherung, Sozialhilfe und Steuersystem konzipiert wird, variieren die Kosten bzw. Kosteneinsparungen. Allfällige ungünstige Arbeitsmarkteffekte können durch entsprechende positive Anreize, wie etwa eine Variabilität der Höhe des Grundeinkommens in Abhängigkeit von der volkswirtschaftlichen Leistung, vermieden werden.

In Ergänzung zu den ökonomischen Aspekten in Bezug auf Bekämpfung von Armut und Arbeitslosigkeit liegt ein wesentlicher Aspekt eines allgemeinen Grundeinkommens in der Idee einer gerechteren Gesellschaft, wobei es unterschiedliche Argumentationsstränge gibt [vgl. Vanderborght/Van Parijs 2005, 87 ff.]: Der Bogen spannt sich vom Recht aller Menschen auf einen gleich großen Anteil am Wert der Erde über das absolute Verfügungsrecht aller Menschen über ihre

Person und ihre rechtmäßig erworbenen Güter bis zum Recht aller Menschen, frei entsprechend den eigenen Lebenswünschen agieren zu können.

Grundeinkommen als Gerechtigkeitskonzept im Sinne einer realen Freiheit für alle

Ein allgemeines Grundeinkommen kann gerechtigkeits-theoretisch im Prinzip einer Freiheit für alle fundiert werden:

Ausgangspunkt ist der einfache Gedanke, dass die Gerechtigkeit eine Frage der Verteilung der realen Freiheit darstellt, so zu handeln, wie es unseren Lebenswünschen entspricht. Das ist jedoch nicht allein eine Frage des Rechts, sondern auch des effektiven Zugangs zu Gütern und Handlungschancen. [Vanderborgh/Van Parijs 2005, 94 f.]

Van Parijs [vgl. Van Parijs 1995, 3 ff.] unterscheidet zwischen formaler Freiheit und realer Freiheit: Reale Freiheit ist hierbei nicht nur eine Frage des Rechts, das zu tun, was man tun möchte, sondern auch eine Frage der Möglichkeit, über die entsprechenden Mittel zu verfügen. Er unterscheidet auch zwischen einer freien Gesellschaft und einer Gesellschaft freier Menschen: Eine freie Gesellschaft zeichnet sich durch ihre Autonomie gegenüber anderen Gesellschaften aus, ist jedoch nicht automatisch mit einer Gesellschaft freier Menschen gleich zu setzen, in der alle gleichermaßen maximale Freiheit genießen. An diesem Punkt könnte erneut eine Unterscheidung vorgenommen, und zwar zwischen negativer und positiver Freiheit: Unter negativer Freiheit wird im Allgemeinen eine Freiheit von einem Hindernis oder einer Einschränkung verstanden, unter positiver Freiheit hingegen die Freiheit, etwas zu tun. Van Parijs betont jedoch, dass diese Unterscheidung nicht der Realität entspricht:

But in all its variants, freedom as individual sovereignty is both a freedom *from* and a freedom *to*. [Van Parijs 1995, 18]

Eine gerechte Gesellschaft ist für Van Parijs eine freie Gesellschaft im Sinne einer Gesellschaft freier Menschen, die anhand von drei Kriterien definiert werden kann: Sicherheit, Eigentum an der eigenen Person (bzw. Selbstbestimmung) und größtmögliche Chancen.

What is, then, a free society? It is a society whose members are all really free – or rather, as really free as possible. More precisely, it is a society that satisfies the following three conditions:

1. There is some well enforced structure of rights (*security*).
2. This structure is such that each person owns herself (*self-ownership*).
3. This structure is such that each person has the greatest possible opportunity to do whatever she might want to do (*leximin opportunity*).

[Van Parijs 1995, 25]

Der Fokus auf größtmögliche Chancen (*leximin* oder *lexicographic maximin*) spielt nach Van Parijs eine wesentliche Rolle. *leximin* bedeutet dabei, dass zuerst die Freiheit der jeweils am schlechtesten gestellten Person maximiert werden soll, danach die Freiheit der am zweitschlechtesten gestellten Person usw. Das Konzept der größtmöglichen Chancen ist dem Ansatz einer aggregierten Betrachtung (etwa in Form der Chancen eines durchschnittlichen Mitglieds der Gesellschaft) oder

egalitären Betrachtung (etwa in Form der maximal gleichen Chancen für alle Menschen) insofern überlegen, als es der Idee, dass die Mitglieder einer Gesellschaft größtmögliche Freiheit genießen sollen, am nächsten kommt.

Eng verbunden mit dem Konzept der Freiheit für alle ist die Idee des Grundeinkommens [vgl. Van Parijs 1995, 30 ff.]: Wenn Freiheit im Zusammenhang mit Chancen gesehen wird und nicht nur in Bezug auf Rechte, dann ist das Einkommen der Menschen von großer Bedeutung. Da unter Freiheit für alle nicht die Freiheit zu verkaufen und zu kaufen verstanden wird, sondern vielmehr die Freiheit, so zu leben, wie man möchte, ist das dafür notwendige Einkommen unabhängig von der Erwerbstätigkeit der Menschen bzw. deren Bereitschaft, erwerbstätig zu sein, zu leisten.

The real freedom we need to be concerned with is not just the real freedom to choose among the various bundles of goods one might wish to consume. It is the real freedom to choose among the various lives one might wish to lead. Stressing this distinction does not deprive income, or the budget-set, of its importance. But it makes it crucially important that the income should be given unconditionally to each citizen, no strings attached, that is, without any constraint other than her budget on not only what she may buy, but also on how she may use her time. Hence the following, far more radical suggestion. If we are serious about pursuing real-freedom-for-all [...] what we have to go for is the highest *unconditional* income for all consistent with security and self-ownership. [Van Parijs 1995, 33]

Ein interessanter Aspekt ist, dass Van Parijs mit dem allgemeinen Grundeinkommen zwar die Möglichkeit verwirklicht sieht, das Leben frei entsprechend den eigenen Wünschen zu gestalten, indem das Einkommen an keinerlei Bedingungen geknüpft wird und mit anderen Einkommensquellen kombiniert werden kann, dieses jedoch per definitionem keine Existenzsicherung darstellen muss. Im Sinne des *leximin*-Prinzips soll ein Grundeinkommen jedoch in der größtmöglichen Höhe zur Verfügung stehen [vgl. Van Parijs 1995, 32 ff.].

Das Modell einer allgemeinen Grundsicherung in Kanada

Abseits aller Debatten auf nationaler und internationaler Ebene wurde 1976 in Alaska mit dem Alaska Permanent Fund das erste Modell eines allgemeinen Grundeinkommens realisiert [vgl. Alaska Permanent Fund Corporation 2009, 4 ff.]. 25 % der Einnahmen des Staates aus der Erdölförderung werden in den Fonds eingebracht, wie in einem Verfassungszusatz festgelegt ist.

At least twenty-five percent of all mineral lease rentals, royalties, royalty sale proceeds, federal mineral revenue sharing payments and bonuses received by the state shall be placed in a permanent fund, the principal of which shall be used only for those income-producing investments specifically designated by law as eligible for permanent fund investments. All income from the permanent fund shall be deposited in the general fund unless otherwise provided by law. [Alaska Permanent Fund Corporation 2009, 4]

Drei Argumente waren ausschlaggebend für die Einrichtung des Fonds [vgl. Alaska Permanent Fund Corporation 2009, 5]: Der Fonds soll eine Investitionsgrundlage für jene Zeit bilden, in der die Erdölvorkommen sich erschöpfen, und dem Staat weiterhin Einkünfte für die Erfüllung öffentlicher

Aufgaben verschaffen. Dadurch, dass ein signifikanter Anteil der Einkünfte aus der Erdölförderung in den Fonds eingebracht werden, sollen die Möglichkeiten exzessiver Staatsausgaben verringert werden. Und nicht zuletzt soll für künftige Generationen eine Transformation des Wohlstands aus nicht erneuerbaren Quellen in eine erneuerbare Form des Wohlstands erreicht werden.

Im Jahr 1980 wurde die Alaska Permanent Fund Corporation zur Verwaltung des Fonds ins Leben gerufen. Jährlich wird auf Basis der Gewinne der letzten fünf Jahre und der Anzahl der Antragsberechtigten eine Dividende berechnet, wobei nur die Hälfte der verfügbaren Finanzmittel zur Auszahlung kommt, während die verbleibenden Mittel wieder dem Fonds zugeführt werden. Abschließend wird noch geprüft, ob ausreichend liquide Mittel zur Auszahlung der Dividende vorliegen: Sollten in einem Jahr keine Gewinne erwirtschaftet werden, wird auch keine Dividende ausbezahlt, da das Grundkapital des Fonds nicht angetastet werden darf.

BürgerInnen, die sich im gesamten Kalenderjahr, auf das sich die jeweilige Dividende bezieht, legal in Alaska aufgehalten haben und beabsichtigen, dauerhaft in Alaska ansässig zu bleiben, haben die Möglichkeit, einen Antrag auf Auszahlung der Dividende bei der Permanent Fund Dividend Division zu stellen [vgl. Permanent Fund Dividend Division, 2010]. Bisher wurden Dividenden zwischen USD 331,29 (1984) und USD 2.069,00 (2008) ausgeschüttet, was in Summe USD 17,6 Milliarden¹⁶ ausmacht [vgl. Alaska Permanent Fund Corporation 2009, 25 ff.].

Der Alaska Permanent Fund verweist explizit darauf, dass das Programm signifikante Auswirkungen auf die Volkswirtschaft hat und eine wichtige Einkommensquelle für einige BewohnerInnen Alaska, insbesondere im ländlichen Raum, darstellt.

3.3. Ein neuer Ansatz: Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine

Ein völlig anderes Modell, das den Anspruch erhebt, zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beizutragen, ist jenes der Arbeitsanrechtsscheine. Als Gedankenexperiment 1995 von Bert Hamminga, Ökonom und Philosoph, entwickelt, wurde es 2004 von Loek Groot, Ökonom, aufgegriffen und weiter entwickelt. Der Bogen spannt sich bis zu Manfred Füllsack, Sozialwissenschaftler, der 2010 mit dem so genannten Job Sharing Doodle die Umsetzbarkeit des Modells der Arbeitsanrechtsscheine untersucht. Nachfolgend soll das Grundprinzip der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga bis Füllsack beschrieben werden, um in den anschließenden Kapiteln gerechtigkeits-theoretische Überlegungen anzustellen und Möglichkeitsräume für eine Umsetzung zu skizzieren.

3.3.1. Das Gedankenexperiment von Bert Hamminga

Hamminga stellt in seinem Paper „Demoralizing the Labour Market: Could Jobs be like Cars and Concerts“ ein Gedankenexperiment an [vgl. Hamminga 1995, 23 ff.]: Im fiktiven Land Eu leben fünf Millionen erwachsene, arbeitsfähige Menschen, es gibt jedoch nur vier Millionen (Vollzeit-

¹⁶ In amerikanischer Darstellung: USD 17,6 billion

)Arbeitsplätze. Am Beginn eines Jahres gibt eine Arbeitsbank (*labour bank*) auf Basis der Anzahl der erwachsenen BürgerInnen und der Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze Arbeitsanrechtsscheine (*labour rights*) aus. Im konkreten Fall handelt es sich um 20 Millionen Arbeitsanrechtsscheine, wobei alle Erwachsenen jeweils vier Arbeitsanrechtsscheine erhalten, jedoch fünf benötigen, um eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Der fehlende Arbeitsanrechtsschein muss am freien Markt erworben werden. Der Preis, der für einen zusätzlichen Arbeitsanrechtsschein bezahlt wird, ist abhängig vom erwarteten Einkommen aus einer Erwerbsarbeit und dem Wunsch, eine Erwerbstätigkeit auszuüben. Im Gegenzug erhalten jene, die ihre Arbeitsanrechtsscheine verkaufen, den entsprechenden Betrag, der ein Auskommen sichern soll. Je mehr Menschen arbeiten wollen, umso höher wird der Preis eines Arbeitsanrechtsscheins sein, der letztlich vom Einkommen bezahlt werden muss und damit eine bestimmte Höhe nicht überschreiten soll. Je mehr Menschen hingegen vorziehen, auf Erwerbsarbeit zu verzichten und ihre vier Arbeitsanrechtsscheine zu verkaufen, umso stärker wird der Preis sinken, was ab einem bestimmten Wert kein Auskommen mehr ermöglicht, sodass in weiterer Folge die Nachfrage nach einem Arbeitsplatz wieder steigen und der Preis sich wieder erhöhen wird. Dadurch entsteht ein Gleichgewicht, das letztlich vier Millionen Menschen die Möglichkeit bietet, eine Erwerbstätigkeit anzunehmen, während eine Million Menschen freiwillig auf diese Möglichkeit für ein Jahr verzichtet.

Die ArbeitgeberInnen sind insofern in dieses System eingebunden, als sie mitbestimmen, ob eine Arbeitnehmerin/ein Arbeitnehmer aufgenommen bzw. der Arbeitsvertrag für ein weiteres Jahr verlängert wird. Weiters müssen sie mit dem Phänomen zurechtkommen, dass sie für unattraktive Arbeitsplätze möglicherweise keine ArbeitnehmerInnen finden und entsprechende Maßnahmen zu setzen haben.

Das Außergewöhnliche an diesem Gedankenexperiment liegt in der Sichtweise der Nichterwerbsarbeit: Während im klassischen System Arbeitslosigkeit negativ konnotiert ist, bedeutet es in Hammingas fiktiver Eu den freiwilligen Verzicht auf Erwerbsarbeit, der es anderen Menschen erst ermöglicht, erwerbstätig zu sein.

In Eu, there's no discussion of whether people ought to work. It is not a matter of morals or politics or ethics. Jobs are like cars and concerts. Opting for employment is a matter of taste and your own preferred way of enjoying life. [Hamminga 1995, 26]

Hamminga beschreibt das derzeitige System am Arbeitsmarkt, indem er die Bevölkerung vier Gruppen zuordnet [vgl. Hamminga 1995, 27 ff.]:

Tabelle 2: Typologie der Erwerbsarbeit [vgl. Hamminga 1995, 27]

	Freiwillig	Unfreiwillig
Erwerbstätig	A	B
Nicht erwerbstätig	D	C

In Gruppe A sind jene Menschen, die in ihrer Erwerbstätigkeit zufrieden sind und ihre Situation nicht verändern möchten. In Gruppe B sind die Menschen zwar erwerbstätig, jedoch unzufrieden, weil sie bevorzugen würden, nicht erwerbstätig zu sein, also in Gruppe D zu wechseln. Menschen in Gruppe C wiederum sind unfreiwillig arbeitslos und würden lieber in Gruppe A wechseln. In Gruppe D sind schließlich jene Menschen, die freiwillig nicht erwerbstätig und mit ihrer Situation zwar zufrieden sind, dies jedoch nicht kundtun können, da es nicht mit der Zuerkennung der Arbeitslosenunterstützung vereinbar wäre. Hinzu kommt, dass die Mitglieder der Gruppen A und B im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit Abgaben zu leisten haben, die als Transferleistung an Personen der Gruppen C und D gehen, was zu Unzufriedenheit bei den Erwerbstätigen führen kann. Im Extremfall sind somit alle vier Gruppen unzufrieden, unabhängig von ihrer jeweils konkreten Situation.

In der Regel erfolgt im herkömmlichen System eine moralische Reihung in der Form $A > B > C > D$ (möglicherweise auch in der Form $B > A > C > D$, wenn unfreiwillig geleistete Arbeit höher bewertet wird als freiwillig und freudig geleistete), und es wird dementsprechend das Ideal der Vollbeschäftigung angestrebt, gleich bedeutend damit, dass die Gruppen C und D wegfallen.

In Hammingas fiktiver Eu wird hingegen das Ideal der Freiwilligkeit angestrebt. Sobald am Beginn eines Jahres die Arbeitsanrechtsscheine vergeben werden, wechseln die Mitglieder der Gruppe B in D und jene der Gruppe C in A, womit die Gruppen B und C wegfallen. In diesem Gedankenexperiment befinden sich also alle Menschen in jener Situation, die sie bevorzugen, und der (zeitlich befristete) freiwillige Verzicht auf Erwerbsarbeit von einer Million Menschen ermöglicht es vier Millionen anderer Menschen, erwerbstätig zu sein. Damit ändert sich natürlich auch die Bewertung der Arbeitslosigkeit:

The contrast between Eu and our own world reaches its peak in the moral judgement of able-bodied adult citizens with a D profile. Here, they are often distrusted, and we tend to feel no 'responsibility' for them: we do not want to feed them out of 'our' income for which we have the decency to work. [...] In Eu, their presence is highly appreciated. They are the hard core of the supply side of the market in Labour Rights: they help keep down the price, thereby keeping up the wage/unemployment-benefit ratio. [...] This diversity in labour preference relaxes the tensions in their society. [Hamminga 1995, 32]

Für Hamminga ist mit dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine der Arbeitsmarkt vollständig liberalisiert [lat. *libertas*, Freiheit]: Erwachsene, arbeitsfähige Menschen entscheiden frei, ob sie zu einem bestimmten Zeitpunkt Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit bevorzugen. Angebot und Nachfrage in Bezug auf verfügbare Erwerbsarbeitsplätze treffen auf einem freien Arbeitsmarkt zusammen, auf dem die Arbeitsanrechtsscheine gehandelt werden. Im Gleichgewichtszustand ergibt sich das jeweilige Einkommen aus dem Gehalt bzw. Lohn des jeweiligen Erwerbsarbeitsplatzes abzüglich der Kosten für den zusätzlichen Arbeitsanrechtsschein. Jegliche Form der Erwerbsarbeit und der Arbeitslosigkeit ist frei gewählt, und es bedarf keinerlei regulierender Eingriffe durch den Staat: Es muss nicht definiert werden, wie hoch ein Mindesteinkommen zu sein hat, weil die Menschen selbst entscheiden können, bei welchem Nichterwerbseinkommen sie freiwillig auf Erwerbstätigkeit verzichten. Es braucht keinerlei Maßnahmen oder Sanktionen, um Menschen zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu motivieren, da Arbeitslosigkeit als wichtiger Faktor des Arbeitsmarktes betrachtet wird. Und die Unternehmen reagieren auf eine allfällige geringere

Nachfrage bei schlechteren Jobs, indem sie die Qualität der jeweiligen Arbeitsplätze verbessern oder die Gehälter bzw. Löhne entsprechend anpassen.

[...]: the ‚social‘ problems have been solved, or at least are shared by all Eunians in egalitarian fashion. Their interest is to make a good choice, in harmony with their age, situation, character, desires in life and financial needs. [Hamminga 1995, 33]

Hamminga denkt allerdings auch die Probleme einer möglichen Umsetzung an: In einer Übergangsphase, die mehrere Jahre andauern könnte, wären massive Bewegungen zwischen den Gruppen zu erwarten, bis sich ein Gleichgewichtssystem gebildet hat. Es könnte zu Spekulationen im Handelssystem kommen, um den Preis der Arbeitsanrechtsscheine nach oben zu treiben. Auch die Frage der Definition jener Arbeitsplätze, für die ein Arbeitsanrechtsschein benötigt wird, und der erwerbsfähigen Personen, denen Arbeitsanrechtsscheine zugeordnet werden, wäre zu klären. Weiters könnten Umverteilungseffekte entstehen, wenn attraktive Arbeitsplätze schlechter und unattraktive Arbeitsplätze besser bezahlt würden; diese Entwicklungen müssten beobachtet werden. Auch die Arbeitsmobilität zwischen Regionen mit einem System der Arbeitsanrechtsscheine und Regionen ohne ein solches Modell, müsste möglicherweise eingeschränkt werden. Hamminga erachtet diese Punkte als lösbar, insbesondere vor dem Hintergrund, dass ein gerechteres System der Erwerbsarbeit geschaffen werden kann.

3.3.2. Die Konkretisierung durch Loek Groot

Groot baut in seinem Paper „Basic Income, Unemployment and Job Scarcity“ auf Hammingas Gedankenexperiment auf und konkretisiert es weiter. Während Hamminga von Vollzeitnerwerbsarbeit bzw. der entsprechenden Vollzeitnichterwerbsarbeit ausgeht, entwickelt Groot den Ansatz zuerst für Teilzeiterwerbsarbeit weiter [vgl. Groot 2004, 227 ff.]: Die Anzahl der Arbeitsanrechtsscheine korreliert zwar weiterhin mit der Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze bzw. dem verfügbaren Arbeitsvolumen, mit den zugeteilten Arbeitsanrechtsscheinen kann eine Person jedoch grundsätzlich bereits eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen. Will diese Person Vollzeit arbeiten, müssen die entsprechenden Arbeitsanrechte gekauft werden, will sie weniger Stunden arbeiten, kann sie die jeweiligen Arbeitsanrechte verkaufen.

In einem zweiten Schritt variiert Groot Hammingas vereinfachende Grundannahme, dass der Preis für einen Arbeitsanrechtsschein für alle gleich hoch ist, also letztlich alle Personen über das gleiche Qualifikationsniveau verfügen und die gleiche Möglichkeit einer Erwerbsarbeit haben [vgl. Groot 2004, 231 ff.]: Er stellt fest, dass der Preis, der für einen Arbeitsanrechtsschein zu bezahlen ist, letztlich einer Steuer gleich kommt, die in Hammingas Modell vom Arbeitsvolumen und nicht vom Verdienst abhängt. Damit wird nach Groot jedoch ein wesentliches Prinzip der Steuergerechtigkeit verletzt, dass nämlich jede Person einer Steuerpflicht entsprechend ihren Mitteln unterliegt. Wenn jemand also eine Erwerbsarbeit aufnehmen möchte, jedoch mit einem nicht allzu hohen Einkommen zu rechnen hat, würden die Kosten für einen zusätzlichen Arbeitsanrechtsschein ein beträchtliches Ausmaß relativ

zum Einkommen annehmen. Bei einem hohen Einkommen hingegen würden die Kosten für einen zusätzlichen Arbeitsanrechtsschein kaum ins Gewicht fallen. Groot geht demnach davon aus, dass der Preis für Arbeitsanrechtsscheine mit dem zu erwartenden Einkommen verknüpft werden muss, und rechnet ein entsprechendes Modell durch.

Ein interessanter Aspekt, der von Groot untersucht wird, ist die Reaktion des Modells der Arbeitsanrechtsscheine auf externe Einflüsse, wie etwa eine plötzliche Änderung der Wirtschaftslage [vgl. Groot 2004, 236 ff.]: Bei einer günstigen wirtschaftlichen Entwicklung würde die Regierung die Anzahl der auszugebenden Arbeitsanrechtsscheine erhöhen, um den erhöhten Arbeitsbedarf abzudecken. Dies bedeutet, dass der Preis für zu handelnde Arbeitsanrechtsscheine sinken und sich die Anzahl der Nichterwerbstätigen verringern würde. Bei einer ungünstigen wirtschaftlichen Entwicklung würde der umgekehrte Effekt auftreten. Die Anzahl der auszugebenden Arbeitsanrechtsscheine würde verringert, der Preis pro Arbeitsanrechtsschein würde steigen und die Anzahl der Erwerbstätigen sinken. Beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine erfolgt die Anpassung des Gesamtsystems an eine Wirtschaftskrise also dadurch, dass die Arbeitslosigkeit bzw. Nichterwerbsarbeit freiwillig angenommen wird, indem die Sozialleistungen (also das Einkommen aus dem Verkauf von Arbeitsanrechtsscheinen) höher und die Einkommen für Erwerbstätige (durch den Kauf von Arbeitsanrechtsscheinen) niedriger werden.

Hier wird der Unterschied zum klassischen System besonders deutlich: Es strebt in wirtschaftlich guten und schlechten Zeiten gleichermaßen Vollbeschäftigung an. In wirtschaftlich guten Zeiten ist dies einfacher, weil die Nachfrage der Wirtschaft an Arbeitskräften ausreichend hoch ist. Es kann also höchstens zu einem Mangel an MitarbeiterInnen entsprechender Qualifikation kommen. In solchen Zeiten gibt es im Allgemeinen kaum Diskussionen über die Höhe von Sozialleistungen, da aufgrund der Abgabenstruktur ausreichend Finanzmittel zur Verfügung stehen, die wegen der niedrigen Arbeitslosenquote nicht ausgeschöpft werden müssen. In wirtschaftlich schlechten Zeiten steigt jedoch die Anzahl der Arbeitslosen und damit der Druck auf den Staatshaushalt, sodass Kürzungen der Sozialleistungen als das Mittel der Wahl betrachtet werden. Dadurch wird der Druck auf jene, die in einer Wirtschaftskrise ohnehin bereits (unfreiwillig) ihren Arbeitsplatz verlieren, nochmals erhöht.

Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine ist mit den Untersuchungen von Groot bereits sehr anpassungsfähig geworden: Es basiert wie bei Hamminga auf einer regelmäßigen Zuteilung von Arbeitsanrechtsscheinen durch die Regierung in Abhängigkeit vom verfügbaren Arbeitsvolumen und von der Anzahl der erwerbsfähigen Personen. Es kann für alle Formen der Voll- und Teilzeiterwerbsarbeit eingesetzt werden, in logischer Konsequenz damit auch für Erwerbsarbeit, die das Vollzeitausmaß übersteigt, was den Erwerb weiterer Arbeitsanrechtsanscheine erfordert. Dadurch, dass der Preis der Arbeitsanrechtsscheine in Abhängigkeit vom zu erwartenden Einkommen variabel ist, können Qualifikationsunterschiede und das entsprechende Einkommensniveau ebenfalls abgebildet werden. Auf volkswirtschaftlicher Ebene können schließlich die Probleme, die in Wirtschaftskrisen üblicherweise auftreten, nämlich steigende Arbeitslosigkeit, die damit einhergehenden höheren Kosten für Sozialleistungen und der stärkere Druck auf den Staatshaushalt,

anders gelöst werden, als in klassischen Systemen üblich ist: Der Druck auf den Arbeitsmarkt wird durch höhere Sozialleistungen gesenkt, verbunden mit einer Umverteilung von jenen, die freiwillig erwerbstätig sind, zu jenen, die freiwillig nicht erwerbstätig sind.

3.3.3. Die praktische Umsetzung durch Manfred Füllsack

Füllsack knüpft in seinem Paper „Soziale Sicherheit from the bottom up? Zur Verteilung von Arbeit und Einkommen mit dem ‚Job Sharing Doodle‘“ an das Gedankenexperiment von Hamminga an [vgl. Füllsack 2010b, 3 f.]: Er sieht den Reiz des Modells darin, dass die verfügbaren Arbeitsmöglichkeiten entsprechend den individuellen Wünschen verteilt werden, wobei für die Nichterwerbstätigen eine Existenzsicherung gegeben ist. Die Umkehrung der Arbeitsmoral erachtet er dabei als interessanten Faktor, da jene, die arbeiten möchten, die Arbeit als wenig attraktiv preisen würden, um die Kosten für Arbeitsanrechtsscheine niedrig zu halten, während jene, die nicht arbeiten möchten, die Vorteile der Arbeit hervorheben würden, um den Preis für Arbeitsanrechtsscheine und damit ihr Nichterwerbseinkommen möglichst hoch zu halten.

Allerdings sieht Füllsack auch grundlegende Herausforderungen in der praktischen Umsetzung: Abgesehen von jenen Punkten, die Hamminga selbst angesprochen hat – die Gestaltung der Umstellungsphase, die Definitionen von Erwerbsarbeitsplatz und Erwerbsfähigkeit, das Risiko von Spekulationen in Bezug auf Arbeitsanrechtsscheine, die Entwicklung der Umverteilungseffekte sowie Arbeitsmigration – sieht Füllsack auch die Vergleichbarkeit von Arbeitsaktivitäten und Qualifikationen als möglichen Problembereich. Die Bereitschaft zum Verkauf von Arbeitsanrechtsscheinen dürfte überdies in Bereichen niedriger Qualifikation und niedriger Gehälter und Löhne höher sein als in Bereichen höherer Qualifikation und höherer Gehälter und Löhne. Ein Handelssystem, wie von Hamminga vorgeschlagen, könnte also die Bereitschaft, in bestimmten Bereichen erwerbstätig zu sein, verringern, auf diese Weise die Höhe von Gehältern und Löhnen beeinflussen und Auswirkungen auf die Inflation haben. Bei einer gesamtgesellschaftlichen Umsetzung eines derartigen Modells könnten sich demnach volkswirtschaftliche Effekte ergeben, die nicht vollumfänglich abschätzbar sind.

Anstelle einer gesamtgesellschaftlichen Umsetzung, wie Hamminga und Groot sie andenken, sieht Füllsack eine mögliche Umsetzung des Modells in kleinerem Maßstab vor, etwa in Gruppen oder Teams mit einigen wenigen bis zu einigen Dutzend Personen vergleichbarer Qualifikation, die sich für vergleichbare Arbeitsleistungen interessieren. Zu diesem Zweck entwickelt er eine Internet- und Smartphone-Applikation, die er „Job Sharing Doodle“ nennt und deren Funktionsweise im Folgenden beschrieben werden soll [vgl. Füllsack 2010b, 4 ff. sowie Füllsack 2011a, 5 ff.]:

Durch die Verkleinerung des Maßstabes von einem gesamtgesellschaftlichen Modell auf eine Applikation für Kleingruppen stellt sich zuallererst die Frage, wie ein Marktgleichgewicht hergestellt werden kann. Der ausgleichende Effekt zahlreicher Interaktionen aufgrund einer Vielzahl von eingebundenen Mitgliedern, wie er in einem gesamtgesellschaftlichen Maßstab entstehen würde, wird

im nunmehr verkleinerten Modell durch eine Auktion ersetzt, in der die Beteiligten ihr Anrecht auf einen Erwerbsarbeitsplatz erwerben können.

Der Ansatz der Auktion geht auf den Ökonomen Léon Walras, Vertreter der Neoklassik und Begründer des allgemeinen Gleichgewichtsmodells, zurück. Es geht hierbei um die Frage, wie eine Marktökonomie zu einem Gleichgewicht kommt [vgl. Heine/Herr 2003, 190 f.]: Walras führt einen fiktiven Auktionator ein, der die Koordination zwischen Angebot und Nachfrage übernimmt. Der Auktionator sammelt die Mengengebote und -nachfragen bei einem von ihm vorgeschlagenen Preis. Stimmen Angebot und Nachfrage nicht überein, variiert er den Preis: Bei einer Überschussnachfrage wird der Preis erhöht, bei einem Überschussangebot verringert. Auf dieser Basis holt der Auktionator dann die neuen Mengengebote und -nachfragen ein. Der Prozess endet zu jenem Zeitpunkt, an dem dieses *tâtonnement* (frz. Herantasten) zum allgemeinen Gleichgewicht geführt hat. Dann werden die entsprechenden Verträge abgeschlossen.

Mit der Methode einer Multi-Agenten-Simulation setzt Füllsack das Auktionsmodell um [vgl. Füllsack 2010a, 6 ff.].

Im Job Sharing Doodle gibt es mehrere Ausgangsparameter: das zur Verfügung stehende Arbeitsvolumen (umgerechnet in ein Gesamteinkommen inkl. Lohnnebenkosten aus Sicht der ArbeitnehmerInnen bzw. in Gesamtkosten inkl. Lohnnebenkosten aus Sicht der ArbeitgeberInnen), die Anzahl der zu besetzenden Arbeitsplätze und die Anzahl der an der Auktion beteiligten Personen (die der Gesamtgröße jener Gruppe, die sich an diesem Modell beteiligt, entspricht). In einem ersten Schritt wird von den Beteiligten ein Ausgangswert für das Mindesteinkommen festgelegt, der einer unteren Einkommensgrenze für Nichterwerbsarbeit entspricht und möglichst nicht unterschritten werden soll. Die Mitsteigernden geben danach ihre gewünschte Einkommenshöhe, ihre Arbeitsbereitschaft (die in vier Stufen angegeben werden kann: arbeiten, vielleicht, eher nicht, nein danke) und die Schrittweite der Einkommensentwicklung pro Auktionsschritt (also in welchen Stufen Änderungen des Einkommens im Lauf der Auktion erfolgen sollen) als Parameter ein. Das System berechnet auf Grundlage der Ausgangsparameter und der Angaben der AuktionsteilnehmerInnen die jeweiligen Einkommen für Erwerbsarbeit und für Nichterwerbsarbeit. Ist die Arbeitsbereitschaft der TeilnehmerInnen eher gering, ist also anzunehmen, dass nicht alle verfügbaren Arbeitsplätze vergeben werden können, wird der Vorschlag für die Einkommenshöhe aus Erwerbsarbeit im nächsten Auktionsschritt erhöht und jener für Nichterwerbsarbeit verringert. Geht die Präferenz der TeilnehmerInnen jedoch deutlich in Richtung Erwerbsarbeit, sodass die Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze überschritten würde, wird der Vorschlag für die Einkommenshöhe aus Erwerbsarbeit im nächsten Schritt verringert und jener für Nichterwerbsarbeit erhöht. Die Beteiligten können den jeweiligen Vorschlag annehmen oder ablehnen. Wenn der Vorschlag für Erwerbsarbeit oder Nichterwerbsarbeit akzeptiert wird, ist der entsprechende Arbeitsplatz vergeben und das Einkommen der jeweiligen Person zugeordnet. Wird der Vorschlag jedoch nicht akzeptiert, geht die Auktion für die verbleibenden Personen weiter.

Füllsack macht auf die Möglichkeit aufmerksam, dass es Personen geben kann, die bei Auktionen wiederholt sehr rasch das Einkommen für Nichterwerbsarbeit akzeptieren und damit anderen

Beteiligten die entsprechenden Möglichkeiten verwehren. Um dem vorzubeugen, wird vom Programm auf Basis des Auktionsverhaltens aller Mitwirkenden ein sich akkumulierendes Überbietungsrecht bereit gestellt. Das bedeutet, dass die Präferenz jener TeilnehmerInnen, die in vorhergehenden Auktionen ihre Wünsche in Bezug auf Erwerbsarbeit bzw. Nichterwerbsarbeit nicht verwirklichen konnten, stärker gewichtet wird. Auf diese Weise soll ein Ausgleich der Präferenzen und des Auktionsverhaltens gewährleistet werden.

Füllsack erachtet derzeit vor allem folgende Aspekte als kritisch [vgl. Füllsack 2010b, 8 f. sowie Füllsack 2011a, 12 ff.]: In manchen Fällen verursacht die Simulation lang andauernde Auktionen, bei denen nach jedem Auktionsschritt die Arbeitsbereitschaft zum jeweils vorgeschlagenen Einkommen angegeben werden muss, was die Akzeptanz der TeilnehmerInnen massiv verringern kann. Weiters besteht das Risiko, dass von den AuktionsteilnehmerInnen gezielt Strategien entwickelt werden, um das Einkommen in eine gewünschte Richtung zu treiben. So könnten etwa Arbeitsbereitschaften signalisiert werden, die nicht dem tatsächlichen Wunsch entsprechen, um dann bei der eigentlich angestrebten Einkommenshöhe umzuschwenken.

In weiteren Publikationen untersucht Füllsack u.a. die Entstehung und den Verlauf von Kooperationsformen, die Stabilität von Netzwerken, das Risiko des Auftretens von TrittbrettfahrerInnen und die Höhe der Transaktionskosten [vgl. Füllsack 2011b und Füllsack 2011c]. Füllsack plant, in Fallstudien mit Freiwilligen das System des Job Sharing Doodles weiter auszutesten.

Das Modell der Sozialversicherung, das eine Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung umfasst, hat sich über lange Zeit bewährt und eine Absicherung für ArbeitnehmerInnen geschaffen. Es wurde schon früh durch Maßnahmen im Bereich der Sozialhilfe ergänzt, um auch Menschen abzusichern, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Ende 2010 wurde in Österreich mit dem Modell der bedarfsorientierten Mindestsicherung eine Harmonisierung der Sozialhilferegulungen mit einheitlichen Mindeststandards erreicht. Die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist dabei erklärtes Ziel und soll auch durch entsprechende Sanktionen bei unzureichender Mitwirkung forciert werden. An diesem Ansatz wird sichtbar, was jedes Modell einer Mindestsicherung kennzeichnet: Eine öffentliche Leistung wird auf Grundlage einer Bedürftigkeits-/Bedarfsprüfung einer spezifischen Gruppe von Anspruchsberechtigten zugesprochen, wobei eine Gegenleistung gefordert wird, zumindest in Form der Verpflichtung der LeistungsempfängerInnen, für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein.

Zwei Ansätze gehen über dieses klassische System hinaus und erheben den Anspruch, zu mehr Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit beizutragen: das allgemeine Grundeinkommen und das Modell der Arbeitsanrechtsscheine.

Ein allgemeines Grundeinkommen unterscheidet sich in mehrerlei Hinsicht von einer Mindestsicherung, da öffentliche Mittel an alle Mitglieder einer Gemeinschaft individuell, ohne Bedürftigkeits-/

Bedarfsprüfung und ohne Gegenleistung ausgezahlt werden. In der politischen Diskussion wird dieser Ansatz im Allgemeinen mit Skepsis betrachtet. Die Durchbrechung des Zusammenhangs von Leistung und Gegenleistung, die Frage der Finanzierung und der Auswirkungen auf die Volkswirtschaft werden in Diskussionen häufig als Gegenargumente angeführt. BefürworterInnen argumentieren in der Regel mit gerechtigkeits-theoretischen Überlegungen und arbeiten innovative Varianten der Finanzierung aus. Der Aspekt der Gerechtigkeit wird hierbei nicht nur im Sinne einer ökonomischen Umverteilung, sondern auch im Sinne von Freiheit verstanden, nämlich der Freiheit, individuelle Lebensentwürfe zu verwirklichen. Gerechtigkeit wird auf diese Weise mit Freiheit und Verwirklichungschancen gleich gesetzt.

Jenseits der Diskussion um Mindestsicherung und Grundeinkommen hat sich ein Ansatz entwickelt, der ebenfalls auf die Motivation zurückgeht, den Arbeitsmarkt gerechter zu gestalten: das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Bert Hamminga, das von Loek Groot weiter entwickelt wurde. Ausgangspunkt seines Gedankenexperiments ist, dass es mehr Erwerbsfähige als Erwerbsarbeitsplätze gibt und dennoch alle Erwerbsfähigen gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben sollen. Alle Erwerbsfähigen erhalten daher eine bestimmte Anzahl an Arbeitsanrechtsscheinen, wobei für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine höhere Anzahl an solchen Scheinen notwendig ist. Der Arbeitsmarkt muss sich daher neu formieren, indem einige Personen freiwillig auf ihr Recht zu arbeiten verzichten, um anderen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Sie verkaufen ihre Arbeitsanrechte zu einem zu verhandelnden Preis, der ihnen auch in der Phase der Nichterwerbsarbeit ein Einkommen ermöglicht. Die KäuferInnen der Arbeitsanrechte bezahlen wiederum für ihre Erwerbstätigkeit und leisten auf diese Weise einen Beitrag zur Einkommensumverteilung. Hamminga unterstreicht vor allem die Freiheiten, die aus diesem System erwachsen: Menschen können sich je nach Marktlage frei für oder gegen Erwerbsarbeit entscheiden, wobei in beiden Fällen eine Einkommensmöglichkeit gegeben ist. Arbeitslosigkeit bekommt in diesem Modell einen völlig anderen Stellenwert: Da es zu wenige Erwerbsarbeitsplätze gibt, ist Arbeitslosigkeit wichtig und notwendig und vor diesem Hintergrund auch mit der entsprechenden gesellschaftlichen Reputation verbunden.

Ausgehend von der Annahme, dass ein solches Modell auf volkswirtschaftlicher Ebene nur schwierig umzusetzen ist, hat Manfred Füllsack eine Verkleinerung des Maßstabes vorgenommen: Kleingruppen sollen sich dabei selbst zusammenfinden und Arbeitsplätze bzw. Aufträge über einen so genannten Job Sharing Doodle verteilen. Im Kern geht es darum, dass alle Mitwirkenden frei entscheiden können, unter welchen Bedingungen sie einen konkreten Arbeitsplatz annehmen würden. Durch den Umverteilungseffekt der temporär Erwerbstätigen zu den temporär Nichterwerbstätigen soll auch ein Sicherheitsnetz geschaffen werden, das in so manchen Bereichen des heutigen Arbeitsmarktes relativ schwach ist.

Dieses Modell könnte insbesondere für EPU interessant sein, die in vielen Fällen in Arbeitsformen aktiv sind, die jenen von unselbstständig Beschäftigten ähneln, jedoch nicht eine vergleichbare sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung erfahren. Ihre finanzielle Situation ist häufig schwierig, und Krankheit oder Unfall können rasch zu einer Bedrohung werden, da die damit verbundenen

Einkommenseinbußen im derzeitigen Sozialsystem nicht vollständig abgedeckt werden. Der Job Sharing Doodle könnte einen Möglichkeitsraum schaffen, dass sich EPU selbst zusammenfinden und ihre Situation gemeinsam verbessern, indem sie mehr soziale Sicherheit und mehr Gerechtigkeit schaffen.

Bei einer Umsetzung stellen sich zwei grundlegende Fragen: Inwieweit ist das neue System gerecht(er)? Und warum sollten Menschen kooperieren? Diese beiden Fragen stehen im Mittelpunkt der folgenden Kapitel.

4. Die Frage der Gerechtigkeit

Im Zusammenhang mit Wirtschaft, Arbeitsmarkt und Einkommen wird oft von Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit gesprochen. Doch was ist eigentlich Gerechtigkeit? Im folgenden Abschnitt soll unterschiedliche Gerechtigkeitstheorien beschrieben und miteinander verglichen werden. Am Beginn stehen kontraktarische Ansätze, zu denen die Gerechtigkeits- und Gesellschaftstheorien von Thomas Hobbes, John Locke, Jean-Jacques Rousseau und Immanuel Kant ebenso zählen wie die Gerechtigkeitstheorie von John Rawls. Der Bogen spannt sich weiter zu komparativen Gerechtigkeitstheorien, wie dem Utilitarismus von Jeremy Bentham, der Analytischen Theorie kollektiver Entscheidungen von Kenneth Arrow bis hin zum Gerechtigkeitsmodell von Adam Smith. Im Fokus steht schließlich die Theorie der Gerechtigkeit von Amartya Sen. Sie ist in weiterer Folge der Prüfstein, inwieweit das Modell der Arbeitsanrechtscheine und das Modell des Job Sharing Doodles gerecht sind bzw. zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beitragen.

4.1. Definition von Gerechtigkeit

Gerechtigkeit, griech. δικαιοσύνη, kann subjektiv als Tugend der Gerechtigkeit verstanden werden oder objektiv als Idee oder Prinzip der Gerechtigkeit. In der subjektiven Perspektive wird Gerechtigkeit in der Regel nicht nur als eine Tugend neben anderen, wie etwa Besonnenheit, Klugheit und Tapferkeit, gesehen, sondern als tugendhafte Gesamthaltung eines Menschen, durch welche die anderen Tugenden erst zum richtigen Handeln und guten Leben führen. In der objektiven Perspektive wird Gerechtigkeit zum Beurteilungsmaßstab für Handlungsnormen – Verfassungen, Gesetze und soziale Normen –, wobei zwei Fragen im Mittelpunkt stehen: Wie kann jedem Menschen sein Recht gegeben bzw. jeder Mensch immer auch als Zweck an sich selbst anerkannt werden? Und wie können Regelungen des Handelns auch dann als gerecht begründet werden, wenn sie im Einzelfall moralisch begründetem Wollen widersprechen? Während es bei der ersten Frage um die Gleichheit der Menschen geht, zielt die zweite Frage auf gesetzliche Allgemeinheit von Regelungen ab. In diesem Verständnis ist Gerechtigkeit die Idee oder das Prinzip einer zum allgemeinen Gesetz gewordenen vernünftigen Gleichheit aller Menschen [vgl. Mittelstraß 2004, Band 1, 745 f.].

4.2. Theorien zu sozialer Gerechtigkeit

In der Zeit der europäischen Aufklärung im 18. und 19. Jahrhundert hat die Frage der sozialen Gerechtigkeit an Relevanz zugenommen. Dabei können nach Amartya Sen, Ökonom und Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften¹⁷, zwei wesentliche Strömungen unterschieden werden [vgl. Sen 2010, 33 ff.]:

Ein Ansatz konzentriert sich auf die Vorstellung, dass ideale Institutionen gerechte Regelungen für eine Gesellschaft sichern. Dieser so genannte transzendente Institutionalismus hat zwei zentrale Merkmale: Er stellt auf vollkommene Gerechtigkeit ab und nicht auf einen Vergleich von mehr oder weniger Gerechtigkeit oder Ungerechtigkeit, und er fokussiert auf die richtige Konzeption der Institutionen und nicht auf die tatsächliche Gesellschaft, die letztlich entsteht. Nichtinstitutionelle Faktoren, wie etwa das tatsächliche Verhalten und die sozialen Interaktionen der Menschen, werden bei diesem Ansatz vernachlässigt. Der transzendente Institutionalismus als ein kontraktarischer Ansatz geht auf Thomas Hobbes und sein Denkmodell des Gesellschaftsvertrags zurück und wurde u.a. von John Locke, Jean-Jacques Rousseau und Immanuel Kant weiter entwickelt. In der gegenwärtigen politischen Philosophie wird dieses Modell wesentlich von John Rawls geprägt.

Ein anderer Ansatz konzentriert sich im Gegensatz dazu auf soziale Verwirklichung. Dabei wird nicht vorausgesetzt, dass sich alle Menschen ideal verhalten und den idealen Institutionen, Satzungen und Verhaltensvorschriften vollständig unterwerfen. Vielmehr wird die Wirkung tatsächlicher Institutionen, tatsächlichen Verhaltens von Menschen und anderer Einflüsse auf das gesellschaftliche Miteinander untersucht, wobei die entsprechenden Gesellschaften bereits bestehen oder verwirklicht werden können. Eine wesentliche Motivation besteht häufig darin, sichtliches Unrecht aus der Welt zu schaffen. Komparative Ansätze finden sich bei Adam Smith ebenso wie bei Marquis de Condorcet, Jeremy Bentham, Mary Wollstonecraft, Karl Marx und John Stuart Mill. Die Analytische Theorie kollektiver Entscheidungen, die von Kenneth Arrow entwickelt wurde und in ihren Anfängen auf Marquis de Condorcet zurückgeht, kann überdies dazu beitragen, dass Fragen zu Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit geklärt werden können.

Amartya Sen vergleicht wesentliche Aspekte des kontraktarischen und des komparativen Ansatzes und sieht Ähnlichkeiten vor allem darin, dass beide auf vernünftigem Denken und der Forderung nach öffentlicher Diskussion beruhen. Er entwickelt eine Theorie der Gerechtigkeit basierend auf der These,

[...] dass wir eine Theorie brauchen, die sich weder auf die Auswahl von Institutionen beschränkt noch auf die Festsetzung idealer sozialer Regelungen. Diese Theorie muss vielmehr davon ausgehen, dass Gerechtigkeit nicht indifferent gegenüber dem Leben sein darf, das Menschen tatsächlich führen können. [Sen 2010, 46 f.]

¹⁷ Genau gesagt, handelt es sich beim Wirtschaftsnobelpreis nicht um einen Nobelpreis im engeren Sinn, sondern um eine Auszeichnung, gestiftet von der Schwedischen Reichsbank, die nach den gleichen Kriterien verliehen wird und mit derselben Preissumme dotiert ist wie der eigentliche Nobelpreis. Die exakte Bezeichnung lautet Preis für Wirtschaftswissenschaften der schwedischen Reichsbank in Gedenken an Alfred Nobel.

4.2.1. Kontraktarische Gerechtigkeitstheorien

Kontraktarische Gerechtigkeitstheorien beruhen auf der Annahme, dass eine gerechte Gesellschaft über einen Gesellschaftsvertrag konstituiert werden kann, wobei einerseits zwischen den Individuen untereinander und andererseits zwischen diesen und dem Staat Verträge abgeschlossen werden. Der Staat sorgt in diesen Modellen für Gerechtigkeit im Sinne einer ausgleichenden Ordnung.

Gerechtigkeits- und Gesellschaftstheorien von Thomas Hobbes, John Locke, Jean-Jacques Rousseau und Immanuel Kant

Thomas Hobbes, Mathematiker, Staatstheoretiker und Philosoph, geht in seinem Werk „The Elements of Law, Naturall and Politique“¹⁸ davon aus, dass jeder Mensch für sich ein objektiv unabgrenzbares Recht auf alles hat, was dazu führt, dass die Menschen in einem – latenten – Kriegszustand leben. Um zu vermeiden, dass jemand um sein Leben fürchten muss, erfordert es die Vernunft, dieses Recht aufzugeben. Das erste Gesetz der menschlichen Natur besagt daher, Frieden zu suchen, während das zweite Gesetz der menschlichen Natur die Menschen dazu verpflichtet, Verträge einzuhalten und auf Gewaltanwendung zu verzichten. Um Frieden zu sichern, wird ein Gesellschaftsvertrag abgeschlossen, in dem die Individuen ihr natürliches Recht auf alles vertraglich einer Einzelperson oder einer Gruppe von Personen übertragen. Dieser Souverän ist in weiterer Folge befugt, alle erforderlichen Entscheidungen zu treffen und nach innen ebenso wie nach außen durchzusetzen [vgl. Volpi 2004, 695 f.]. Im Werk „Leviathan, or The Matter, Forme, and Power of a Common-wealth Ecclesiasticall and Civill“¹⁹ führt Hobbes diese Gedankengänge weiter aus und beschreibt die Rechte und Pflichten der Individuen und des Souveräns, den er Leviathan nennt: „So entsteht der *große Leviathan*

oder, wenn man lieber will, der *sterbliche Gott*, dem wir unter dem ewigen Gott allein Frieden und Schutz zu verdanken haben.“ [Hobbes 1651/2006, 153]

John Locke, Philosoph, geht in seinem Werk „Two Treatises of Government“²⁰ – anders als Hobbes – von einem Naturrechtszustand aus, der vom Naturgesetz göttlichen Ursprungs geprägt ist, nach dem kein Mensch den anderen schädigen soll. Jedem Menschen wird ein Rechtsanspruch auf Unverletzlichkeit der persönlichen Sphäre, zu der Leben, Freiheit und Eigentum gehören, zugestanden. Der Naturzustand ist damit als Friedenszustand definiert, sofern alle Menschen das Naturgesetz respektieren. Allfällige Rechtsverstöße können in diesem Zustand nur durch Selbstjustiz geahndet werden, was zu prekären Situationen führen kann. Um die Daseinsbedingungen der Menschen zu verbessern und bedingte, jedoch gesicherte Freiheit zu gewährleisten, wird durch einen Gesellschaftsvertrag ein Gemeinwesen konstituiert. [vgl. Volpi 2004, 934 f.]

¹⁸ „Die Anfangsgründe der natürlichen und staatlichen Gesetze“

¹⁹ „Leviathan oder Materie, Form und Macht eines kirchlichen und bürgerlichen Gemeinwesens“

²⁰ „Zwei Abhandlungen über die Regierung“

Jean-Jacques Rousseau, Schriftsteller, Philosoph und Pädagoge, entwickelt in seinem Werk „Du contrat social, ou Principes du droit politique“²¹ einen Gesellschaftsvertrag, mit dem sich die Mitglieder einer Gesellschaft freiwillig zusammenschließen, ihre ursprüngliche Freiheit aufgeben und dafür bürgerliche Freiheiten und das Recht auf Eigentum erlangen. Es wird also nicht – wie bei Hobbes und Locke – Freiheit gegen Sicherheit getauscht, sondern der Wille der Individuen einem Gemeinwillen untergeordnet, wobei das Volk – auch hier im Gegensatz zu Hobbes und Locke – souverän bleibt und die Regierung nur die Funktion eines Exekutivorgans hat. [vgl. Volpi 2004, 1290 f.]

Immanuel Kant, Philosoph, definiert in seinem Werk „Kritik der praktischen Vernunft“ das Grundgesetz der reinen praktischen Vernunft, den kategorischen Imperativ, der zugleich als oberstes Sittengesetz dient: „Handle so, daß die Maxime deines Willens jederzeit zugleich als Prinzip einer allgemeinen Gesetzgebung gelten könne.“ [Kant 1788/1968, 140] Im Werk „Metaphysik der Sitten“ entwickelt er die Grundzüge einer Rechtslehre. Die Menschen verfügen über praktische Vernunft und haben von Geburt an das Recht auf Freiheit, während alle anderen Rechte durch einen rechtlichen Akt verliehen werden. Der Staat wird als Vereinigung der Menschen unter Rechtsgesetzen verstanden und soll die Rechte der Einzelnen sichern, die wiederum die Pflicht haben, die eigene Vollkommenheit und das Glück der anderen zu fördern. [vgl. Volpi 2004, 803 f.]

Gerechtigkeitstheorie von John Rawls

Für John Rawls, Philosoph, ist Gerechtigkeit als Fairness zentraler Ausgangspunkt seines Werks „A Theory of Justice“²². Im Urzustand sind alle Menschen gleich und kennen weder ihre persönlichen Identitäten noch ihre bisher erworbenen Vorrechte innerhalb der Gruppe. Eingehüllt in diesen „Schleier des Nichtwissens“ müssen die Beteiligten Gerechtigkeitsprinzipien festlegen, welche die grundlegenden sozialen Institutionen der Gesellschaft bestimmen. Diese Prinzipien entspringen einem allgemeinen Selbstinteresse, dem das Wissen um die eigenen Fähigkeiten und den künftigen Platz in der Gesellschaft fehlt. Rawls geht davon aus, dass im Urzustand zwei Gerechtigkeitsgrundsätze, die durch Vorrangregeln ergänzt werden, einstimmig von allen Beteiligten angenommen würden:

Erster Grundsatz

Jedermann hat gleiches Recht auf das umfangreichste Gesamtsystem gleicher Grundfreiheiten, das für alle möglich ist.

Zweiter Grundsatz

Soziale und wirtschaftliche Ungleichheiten müssen folgendermaßen beschaffen sein:

- (a) sie müssen unter der Einschränkung des gerechten Spargrundsatzes den am wenigsten Begünstigten den größtmöglichen Vorteil bringen, und
- (b) sie müssen mit Ämtern und Positionen verbunden sein, die allen gemäß fairer Chancengleichheit offen stehen.

²¹ „Vom Gesellschaftsvertrag oder Prinzipien des Staatsrechts“

²² „Eine Theorie der Gerechtigkeit“

Erste Vorrangregel (Vorrang der Freiheit)

Die Gerechtigkeitsgrundsätze stehen in lexikalischer Ordnung; demgemäß können die Grundfreiheiten nur um der Freiheit willen eingeschränkt werden, und zwar in folgenden Fällen:

- (a) eine weniger umfangreiche Freiheit muß das Gesamtsystem der Freiheiten für alle stärken;
- (b) eine geringere als gleiche Freiheit muß für die davon Betroffenen annehmbar sein.

Zweite Vorrangregel (Vorrang der Gerechtigkeit vor Leistungsfähigkeit und Lebensstandard)

Der zweite Gerechtigkeitsgrundsatz ist dem Grundsatz der Leistungsfähigkeit und Nutzenmaximierung lexikalisch vorgeordnet; die faire Chancengleichheit ist dem Unterschiedsprinzip vorgeordnet, und zwar in folgenden Fällen:

- (a) eine Chance-Ungleichheit muß die Chancen der Benachteiligten verbessern;
- (b) eine besonders hohe Sparrate muß insgesamt die Last der von ihr Betroffenen mildern.

[Rawls 1971/1993, 336 f.]

Durch die einstimmige Wahl dieser beiden Gerechtigkeitsgrundsätze und der ergänzenden Vorrangregeln erfolgt einerseits die Wahl der Institutionen für die Grundstruktur der Gesellschaft und andererseits die Festlegung der politischen Konzeption von Gerechtigkeit, wobei vorausgesetzt wird, dass die Individuen ihr Verhalten an dieser gemeinsamen Festlegung ausrichten. Verteilungsgerechtigkeit wird in Bezug auf Grundgüter gewährleistet und soll den Menschen Zugang zu allen Ressourcen verschaffen, die sie benötigen. [vgl. Sen 2010, 82 ff.]

Sen thematisiert erstmals 1979 im Rahmen seines Vortrags „Equality of what?“ die Grenzen von Rawls' Gerechtigkeitstheorie und lenkt die Diskussion von Grundgütern hin zu Fähigkeiten:

The focus on basic capabilities can be seen as a natural extension of Rawls's concern with primary goods, shifting attention from goods to what goods do to human beings. [...] If human beings were very like each other, this would not have mattered a great deal, but there is evidence that the conversion of goods to capabilities varies from person to person substantially, and the equality of the former may still be far from the equality of the latter. [Sen 1979, 218 f.]

Die Stärken von Rawls' Modell liegen nach Sen insbesondere in folgenden Aspekten [vgl. Sen 2010, 90 ff.]:

- Fairness ist zentral für Gerechtigkeit und bildet die Grundlage von Rawls' Gerechtigkeitstheorie.
- Objektivität spielt eine wesentliche Rolle, um sich Urteile zu bilden und in der Reflexion und Diskussion zu Schlussfolgerungen zu kommen.
- Die Menschen verfügen über ein moralisches Vermögen, das mit ihrer Anlage zu einem Gerechtigkeitssinn und einer Konzeption des Guten zusammenhängt, und handeln nicht nur im Eigeninteresse.
- Persönlicher Freiheit wird bei der Einschätzung der Gerechtigkeit sozialer Regelungen eine hohe Priorität eingeräumt.
- Faire Verfahren sind notwendig, um Ungleichheiten auszugleichen, womit der Blick nicht nur auf Unterschiede im gesellschaftlichen Status oder im ökonomischen Ergebnis gerichtet ist, sondern auf die entsprechenden Verfahren gelenkt wird, durch die derartige Ungleichheiten zustande

kommen (wenn beispielsweise Menschen aufgrund ihrer Herkunft oder Geschlechtszugehörigkeit von Ämtern ausgeschlossen werden).

- Das Differenzprinzip des zweiten Gerechtigkeitsgrundsatzes unterstreicht die Bedeutung der Gleichheit in sozialen Regelungen und lenkt die Aufmerksamkeit auf die am schlechtesten gestellten Menschen.
- Mit dem System der Grundgüter wird anerkannt, wie wichtig es ist, dass Menschen wirkliche und nicht nur formell zugestandene Chancen haben.

Die Schwächen des Modells, die Sen zugleich als Anknüpfungspunkte für seine eigene Theorie nützt, sieht er vor allem in folgenden Bereichen [vgl. Sen 2010, 93 ff.]:

- Die persönliche Freiheit genießt absoluten Vorrang, was im Vergleich zu Hunger, medizinischer Versorgung u.ä. nicht immer verständlich ist. Durch den Einsatz unterschiedlicher Gewichtungsschemata kann dieses Problem der absoluten Priorität jedoch dadurch gelöst werden, dass dem einen oder anderen Anliegen partielle Priorität gegeben wird.
- Die Fähigkeit von Menschen, Grundgüter in Chancen zu konvertieren, wird nicht entsprechend berücksichtigt. So können z.B. Menschen mit körperlichen Einschränkungen bei gleichem Einkommen und gleichen Grundgütern diese in geringerem Ausmaß in ein gutes Leben umwandeln als gesunde Menschen. Die Umwandlung von Grundgütern in Chancen ist abhängig von unterschiedlichen angeborenen Eigenschaften, erworbenen Merkmalen oder vom jeweiligen Umfeld. Aus diesem Grund sollte nach Sen der Fokus weniger auf die Grundgüter als vielmehr auf Verwirklichungschancen gelegt werden.
- In Rawls' Gerechtigkeitstheorie stehen gerechte Institutionen im Zentrum, welche die Grundstruktur der Gesellschaft bilden und starken, formenden Einfluss auf die Menschen ausüben, sodass diese keine Eigeninteressen mehr verfolgen und sich ausschließlich an die notwendigen Verhaltensregeln halten. Das tatsächliche Verhalten der Menschen kann jedoch in der Praxis vom gewünschten Verhalten wesentlich abweichen, was in Rawls' Modell nicht abgebildet wird. Ein Alternativmodell könnte den Schwerpunkt auf eine gerechte Gesellschaft legen, die sich sowohl auf wirksame Institutionen als auch auf tatsächliche Verhaltensmerkmale stützt.
- Das Modell des Gesellschaftsvertrags zielt auf eine transzendente Lösung ab und vernachlässigt alternative Möglichkeiten, Fairness in der Gesellschaft zu verwirklichen. Im Gegensatz dazu führt Adam Smith beispielsweise den „unparteiischen Zuschauer“ ein, um Fairness bei Beurteilungen der Gerechtigkeit zu gewährleisten. Dieser Ansatz ermöglicht Smith mehrerlei: Vergleiche zwischen unterschiedlichen Varianten vorzunehmen, statt nur eine einzige transzendente Lösung zu definieren; soziale Verwirklichungen zu berücksichtigen, statt nur die Ansprüche von Institutionen und Regeln zu beachten; Unvollkommenheiten zu gestatten und zugleich Richtlinien für wichtige Probleme der sozialen Gerechtigkeit zu bieten; Stimmen außerhalb der kontraktarischen Gruppe zu hören und zu berücksichtigen.²³

²³ Nähere Ausführungen zum Ansatz von Adam Smith finden sich in Kapitel 4.2.2.

- Die Form des Gesellschaftsvertrags in Rawls' Gerechtigkeitstheorie ist für die nationale Ebene konzipiert, da er nur auf die Mitglieder eines spezifischen Gemeinwesens abzielt. Er ist jedoch weniger geeignet für eine globale Perspektive: Würde Rawls' Modell auf die globale Ebene erweitert werden, würde dies einem globalen Gesellschaftsvertrag mit den damit verbundenen gerechten Institutionen, also im Wesentlichen einer Weltregierung, entsprechen. Es herrscht weitgehend Übereinstimmung, dass dies kaum umsetzbar wäre. Bei einer Theorie der Gerechtigkeit muss jedoch jedenfalls die Welt jenseits der Grenzen eines Landes entsprechend Eingang finden, da einerseits Aktivitäten dieses Landes Auswirkungen auf andere Länder haben können und andererseits die Gefahr eines Provinzialisismus durch Erfahrungen anderer Länder und Gesellschaften vermieden werden kann.

4.2.2. Komparative Gerechtigkeitstheorien

Komparative Gerechtigkeitstheorien stellen vergleichende Wertungen in den Mittelpunkt, wobei es stets um den Vergleich einzelner Alternativen relativ zueinander geht, ohne eine weitere, möglicherweise ideale Alternative heranzuziehen.

Komparative Gerechtigkeitstheorien können jedoch nicht als ein mögliches Nebenprodukt kontraktarischer Gerechtigkeitstheorien betrachtet werden [vgl. Sen 2010, 44 ff.]: So verlockend die Idee wäre, eine Rangordnung von alternativen Varianten in Abhängigkeit von ihrer Nähe zum idealen Modell zu entwickeln, so unmöglich ist dies, weil diese Varianten sich in verschiedenen Dimensionen voneinander unterscheiden und damit nicht auf eine – lineare – Werteskala gebracht werden können. Auch umgekehrt folgt aus der durch Vergleiche möglicherweise entstehenden Rangfolge von Alternativen nicht notwendigerweise die beste Alternative im Sinne des Transzendentalen in kontraktarischen Theorien: Dies wäre nur dann der Fall, wenn es sich um eine wohlgeordnete Rangfolge handelt (etwa eine vollständige und transitive Ordnung über eine endliche Menge), was in der Realität gesellschaftlicher Zustände geradezu unmöglich ist, weil es sich in der Regel um multidimensionale Kriterien handelt. Unvollständigkeit ist damit ein Faktum, mit dem komparative Gerechtigkeitstheorien stets konfrontiert sind, ermöglicht allerdings dennoch vergleichende Urteile über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit.

Komparative Ansätze legen also den Schwerpunkt auf die Untersuchung, welche gesellschaftlichen Zustände sich tatsächlich ergeben und ob Regelungen als gerecht betrachtet werden können.

Utilitarismus von Jeremy Bentham

Der Utilitarismus, der auf Jeremy Bentham, Jurist, Philosoph und Sozialreformer, zurückgeht, schätzt gesellschaftliche Zustände dahingehend ein, inwieweit Nutzen im Sinne von Lust, Glück oder Zufriedenheit entsteht [vgl. Sen 2002, 73 ff.]. Er basiert auf drei Komponenten: Der Konsequentialismus besagt, dass alle Entscheidungen nach ihren Konsequenzen zu beurteilen sind; der Wohlfahrtsgedanke schränkt die Beurteilung von Sachverhalten auf den Nutzen der jeweiligen

Zustände ein; und der Nutzen von Individuen wird schließlich durch eine Summierung in einen Gesamtnutzen umgerechnet, der zu maximieren ist.

In diesem Modell ist Ungerechtigkeit also durch eine Verringerung des Gesamtnutzens gekennzeichnet im Vergleich zu jenem Nutzen, der erreicht werden könnte.

Die Stärken des Utilitarismus liegen nach Sen insbesondere in folgenden Aspekten [vgl. Sen 2002, 78 ff.]:

- Die Ergebnisse sozialer Einrichtungen spielen bei ihrer Bewertung eine wesentliche Rolle.
- Das Wohl der betroffenen Menschen wird bei der Beurteilung sozialer Einrichtungen und ihrer Ergebnisse berücksichtigt.

Die Schwächen des Utilitarismus sieht Sen hingegen in folgenden Punkten [vgl. Sen 2002, 80 f.]:

- Die Indifferenz des Utilitarismus gegenüber Verteilungsfragen geht auf die Definition des Nutzens als Gesamtnutzen zurück, demzufolge Ungleichheiten in der Verteilung des Glücks vernachlässigt werden.
- Rechte, Freiheiten und anderen Aspekte, die sich nicht auf direkten Nutzen beziehen, werden nicht berücksichtigt. Sie finden nur indirekt Eingang ins Modell, sofern sie Einfluss auf den Nutzen haben.
- Psychologische Effekte, wie etwa Anpassung und psychische Konditionierung, spielen in diesem Modell keine Rolle, auch wenn nachgewiesen ist, dass Menschen dazu neigen, sich mit lang andauernden, schwierigen Lebenssituationen entsprechend zu arrangieren. In vielen Fällen nehmen die Menschen nur in einem adäquaten sozialen, wirtschaftlichen und politischen Umfeld die Chance wahr, ihre Lebensweise zu beurteilen und Schritte zur Verbesserung zu setzen.

Analytische Theorie kollektiver Entscheidungen: Von Jean-Charles de Borda über Marquis de Condorcet bis Kenneth Arrow

Die Analytische Theorie kollektiver Entscheidungen, ein mathematisches Modell, das mit den Arbeiten von Jean-Charles de Borda, Mathematiker, und Marquis de Condorcet, Mathematiker, Philosoph und Politiker, begann, von Kenneth Arrow, Ökonom und Nobelpreisträger für Wirtschaftswissenschaften²⁴, wesentlich weiterentwickelt wurde und in die Social Choice Theorie (Sozialwahltheorie) mündete, ist ein breiterer Ansatz als der Utilitarismus. Sie hat das Ziel, eine Rangordnung alternativer sozialer Verwirklichungen aufzustellen. [vgl. Sen 2010, 114]

Borda und Condorcet untersuchten das Problem, wie auf der Basis individueller Prioritäten gesellschaftliche Entscheidungen eingeschätzt werden können. Sie entwickelten das Verfahren der Aggregation von Urteilen individueller Personen. Arrow griff dieses mathematische Modell wieder auf

²⁴ Genau gesagt, handelt es sich beim Wirtschaftsnobelpreis nicht um einen Nobelpreis im engeren Sinn, sondern um eine Auszeichnung, gestiftet von der Schwedischen Reichsbank, die nach den gleichen Kriterien verliehen wird und mit derselben Preissumme dotiert ist wie der eigentliche Nobelpreis. Die exakte Bezeichnung lautet Preis für Wirtschaftswissenschaften der schwedischen Reichsbank in Gedenken an Alfred Nobel.

und entwickelte es weiter, wobei er sich auch mit den Schwierigkeiten von Gruppenentscheidungen und möglicherweise entstehenden Inkonsistenzen beschäftigte. Das Modell verlangt, dass gesellschaftliche Entscheidungen Minimalbedingungen der Vernünftigkeit erfüllen müssen, um zu sozialen Rangfolgen und Entscheidungen für gesellschaftliche Zustände zu kommen. Arrows Modell ist der Kern der Social Choice Theorie.

Ein interessanter Aspekt ist in diesem Zusammenhang Arrows Unmöglichkeitstheorem, das die Unmöglichkeit einer rationalen Sozialwahl begründet, wenn diese Wahl nur auf individuelle Rangordnungen der jeweiligen Alternativen gestützt wird [vgl. Sen 2010, 120 f.]: In einem rationalen und demokratischen Verfahren gesellschaftlicher Entscheidung kann in solchen Fällen kein Ergebnis erzielt werden. Dies wird in der Regel so verstanden, dass in diesen Fällen ein demokratisches Verfahren zu keinem Ergebnis führt, übrig bliebe damit eine diktatorische Lösung. Es kann allerdings gezeigt werden, dass derartige Unmöglichkeiten zwar relativ häufig auftreten, jedoch meist dadurch gelöst werden können, dass die Informationsbasis für die jeweiligen sozialen Entscheidungsprozesse verbreitert wird.

Die Stärken der Social Choice Theorie liegen nach Sen insbesondere in folgenden Aspekten [vgl. Sen 2010, 134 ff.]:

- Der Schwerpunkt liegt auf sozialen Verwirklichungen, also auf tatsächlichen Institutionen, tatsächlichem Verhalten von Menschen und tatsächlichen gesellschaftlichen Zuständen.
- Die Social Choice Theorie befasst sich mit komparativen Wertungen. Sie bietet einen relationalen Bezugsrahmen und fokussiert auf die praktische Vernunft als Maßstab bei Entscheidungen, ohne über eine vollkommen gerechte Gesellschaft zu spekulieren.
- Es wird eine Pluralität von Gründen bei Gerechtigkeitsentscheidungen berücksichtigt, selbst wenn diese Gründe zueinander in Konflikt stehen. Diese unausweichliche Pluralität kann, muss jedoch nicht zu einem Unmöglichkeitsergebnis und ausweglosen Situationen führen.
- Die Theorie schafft Raum für Neueinschätzungen und wiederholte Überprüfungen, was vor allem in jenen Fällen von Bedeutung ist, in denen Entscheidungen auf Situationen ausgedehnt werden, die ursprünglich nicht angedacht worden sind.
- Es wird die Möglichkeit unvollständiger Einstufungen von Gerechtigkeit zugelassen. Handelt es sich um eine vorläufige Unvollständigkeit, kann daran gearbeitet werden, diese durch eine breitere Informationsbasis, zusätzliche Kriterien oder vertiefte Überprüfung zu beheben. Handelt es sich um eine assertive Unvollständigkeit, kann diese nur hingenommen werden, was dennoch Teillösungen ermöglicht.
- Die Theorie lässt eine Vielfalt von Inputs und Interpretationen zu. Sie zielt darauf ab, Entscheidungen, die auf einer Fülle von Perspektiven und Prioritäten beruhen, zu Gesamturteilen zu bündeln, und ermöglicht alternative Interpretationen.
- Präzise Ausdrucksweise und Argumentation sind eine wesentliche Voraussetzung für die Anwendung der Social Choice Theorie. Dies ist gerade in Anbetracht der Tatsache, dass

menschliche Werte und soziales Denken komplex sind und daher umso mehr möglichst großer Deutlichkeit in Dialogen bedürfen, wichtig.

- Kollektive Entscheidungen können und sollen Gegenstand der öffentlichen Diskussion sein, um zu erörtern, wie Probleme bearbeitet werden können und welche Varianten weiter berücksichtigt und vertieft geprüft werden sollen.

Gerechtigkeitsmodell von Adam Smith

Adam Smith, Philosoph, ist bekannt für zwei Hauptwerke: In „An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations“²⁵ beschreibt er eine Geschichte der Zivilisation mit der Wirtschaftsgesellschaft als höchst entwickeltem Zustand. Über dieses Werk wird Smith als Begründer der klassischen Nationalökonomie bekannt. In „The Theory of Moral Sentiments“²⁶ beschreibt Smith, wie es Menschen gelingt, in ihren Sympathiegefühlen übereinzustimmen und moralische Regeln zu entwickeln. Er arbeitet mit dem Modell eines fiktiven, unparteiischen Beobachters des menschlichen Handelns, der die Menschen überlegen lässt, dass sie an der Stelle desjenigen Menschen stehen könnten, dem sie ihre Sympathie zuwenden. Dadurch entsteht ein Motiv, so zu handeln, wie man an der Stelle des jeweiligen Menschen behandelt werden möchte. [vgl. Volpi 2004, 1403 f.]

Sen verweist in vielen Bereichen auf Adam Smith und sieht in dessen Modell insbesondere folgende Stärken [vgl. Sen 2010, 155 ff.]:

- Das Prinzip des unparteiischen Zuschauers ermöglicht faire und unparteiische Beurteilungen. Es lässt dabei nicht nur zu, sondern verlangt, dass Ansichten Außenstehender berücksichtigt werden. Dies ist aus drei Gründen von Bedeutung: erstens, weil Menschen sich dadurch mit anderen Menschen identifizieren können, zweitens, weil Entscheidungen und Handlungen sich auf das Leben anderer Menschen in der Nähe ebenso wie in der Ferne auswirken können, und drittens, weil bei allen Entscheidungen das Risiko besteht, einem Provinzialismus zu unterliegen, und Anregungen aus anderen Sichtweisen demnach nicht nur nützlich, sondern auch wichtig sind.
- Der Ansatz von Smith konzentriert sich auf komparative Urteile und nicht auf die utopisch anmutende Suche nach einer vollkommen gerechten Gesellschaft.
- Die Frage der sozialen Verwirklichungen steht im Zentrum und geht über die Frage nach vollkommen gerechten Institutionen hinaus.
- Vorhaben müssen sich nicht dadurch auszeichnen, dass sie vollkommen gerecht sind, sondern müssen nur wahrscheinlich gerecht oder nicht eindeutig ungerecht sein. Damit sind Unvollständigkeiten und ungelöste Konflikte nicht nur möglich, sondern zulässig, und Übereinkünfte können auch in einer partiellen Einstufung von Vorhaben bestehen.
- Der Annahme, dass der Mensch ein *homo oeconomicus* ist und seine eigenen Interessen verfolgt, hat Smith selbst Grenzen gesetzt, indem er darauf hinweist, dass Selbstliebe nur einer von

²⁵ „Eine Untersuchung über Natur und Ursachen des Wohlstands der Nationen“

²⁶ „Theorie der ethischen Gefühle“

mehreren Beweggründen sei, und u.a. Sympathie, Großmut und Gemeinsinn als Gründe anführte, gegen eigene Interessen zu handeln [vgl. Sen 2010, 213].

4.2.3. Theorie der Gerechtigkeit von Amartya Sen

Ausgangspunkt für Sens Theorie der Gerechtigkeit ist folgende Frage: Wie kann Gerechtigkeit erhöht werden? Damit rückt Sen zwei Aspekte ins Zentrum: Einerseits wird ein komparativer und kein die Realität in die Transzendenz überschreitender Ansatz gewählt; andererseits werden soziale Verwirklichungen, also tatsächliche Realisierungen in den jeweiligen Gesellschaften untersucht und nicht nur Institutionen und Regeln [vgl. Sen 2010, 37 ff.]. Ein derart auf Realisierung ausgerichteter Ansatz unterscheidet sich vor allem dadurch von anderen Ansätzen, dass es insbesondere darum geht, offensichtliches Unrecht aus der Welt zu schaffen, statt nach dem vollkommenen Gerechten zu suchen [vgl. Sen 2010, 49].

Die zentralen Punkte der Theorie der Gerechtigkeit von Sen sind:

1. Vernunft

Uneingeschränkter öffentlicher Gebrauch der Vernunft ist wesentliche Voraussetzung für demokratische Politik im Allgemeinen und das Streben nach sozialer Gerechtigkeit im Besonderen. Dabei ist jedoch zu beachten, dass in der Praxis die Reichweite des öffentlichen Vernunftgebrauchs durch die Art eingeschränkt ist, wie die Menschen die Welt, in der sie leben, wahrnehmen und verstehen. Diese positionsbedingten Einschränkungen können durch eine Verbreiterung der Informationsbasis überwunden werden, etwa durch die Einbeziehung anderer Sichtweisen. [vgl. Sen 2010, 71 f. und 195 ff]

2. Objektivität

In allen ethischen und politischen Fragestellungen ist Objektivität im Sinne einer begründeten kritischen Prüfung aus unterschiedlichen Perspektiven von zentraler Bedeutung [vgl. Sen 2010, 73]. Objektivität schließt die Forderungen der Unparteilichkeit und Allgemeingültigkeit mit ein. Unparteilichkeit bedeutet dabei nicht nur ein Verfahren zur unparteiischen Urteilsfindung, das die Mitglieder einer bestimmten Gesellschaft, für welche ein Urteil getroffen werden soll, in die Entscheidung einbindet, sondern auch ein Verfahren, das bei der Urteilsfindung ebenso die Einschätzungen Außenstehender berücksichtigt. [vgl. Sen 2010, 142 f. und 150]

3. Fairness

Das Streben nach Gerechtigkeit ist mit der Idee der Fairness eng verbunden. Fairness bedeutet dabei, dass Menschen in ihren Wertungen Voreingenommenheit vermeiden, die Interessen und Anliegen anderer Menschen berücksichtigen und sich nicht von eigenen Vorrechten, Prioritäten und Vorurteilen beeinflussen lassen sollen. Das Modell des unparteiischen Zuschauers von Adam Smith kann hierbei sehr nützlich sein. [vgl. Sen 2010, 82 und 98]

4. Institutionen und Verhalten

Institutionen müssen passend zur Eigenart der jeweiligen Gesellschaft und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhaltensmuster der Menschen gewählt werden. Die Annahme, dass Menschen stets rational handeln, wird zugunsten der Idee verworfen, dass den Menschen bekannt ist, was Rationalität verlangt, auch wenn sie von Zeit zu Zeit etwas falsch machen oder der Vernunft nicht in jedem Fall folgen. In diesem Sinne werden Menschen als fähig erachtet, ihre Vernunft zu gebrauchen und eigene ebenso wie andere Entscheidungen kritisch zu prüfen. [vgl. Sen 2010, 97 und 206]

5. Verantwortung und Konsequenzen

Bei Beurteilungen und Entscheidungen sind die möglichen Konsequenzen und Verwirklichungen in Betracht zu ziehen, wobei die jeweilige persönliche Verantwortung eine wesentliche Rolle spielt und entsprechend wahrzunehmen ist. Hierbei ist neben den einfachen Ergebnissen, die unabhängig von Prozessen, Aktivitäten und Relationen betrachtet werden (*culmination outcomes*), auch der Weg zu diesen Ergebnissen, also die Frage, welche Handlungen, Vermittlungen, Prozesse u.ä. sich auf das Resultat ausgewirkt haben (*comprehensive outcomes*), zu berücksichtigen. [vgl. Sen 2010, 241 ff.]

6. Freiheiten und Befähigungen

Jeder Theorie der Gerechtigkeit liegt eine Entscheidung zugrunde, auf welcher Basis eine Beurteilung einer Gesellschaft und eine Einschätzung von Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit erfolgen soll. Der Schwerpunkt kann beispielsweise auf individuellen Nutzen oder auf Besitz und Einkommen oder auf Befähigungen und Chancen der Menschen gelegt werden. In einem von Freiheit ausgehenden Befähigungsansatz (*capability approach*) wird der individuelle Vorteil von Menschen an der Befähigung gemessen, jene Dinge zu tun, die sie hoch schätzen.

Befähigung ist dabei sehr eng mit Freiheit verbunden: Einerseits gibt Freiheit den Menschen mehr Chancen, ihre Ziele zu verfolgen und zu erreichen, bietet ihnen also einen größeren Handlungsspielraum; andererseits spielt auch das Verfahren selbst eine wesentliche Rolle und muss entsprechende Entscheidungsfreiheit überhaupt erst ermöglichen. Der Chancenaspekt und der Verfahrensaspekt der Freiheit sind gleichermaßen relevant und bieten erst in ihrer Gesamtheit einen Möglichkeitsraum zur persönlichen Entfaltung der Menschen. Inwieweit die Menschen diese Möglichkeiten dann auch tatsächlich nutzen, spielt keine Rolle.

Der Befähigungsansatz fokussiert bei der Bewertung von Gesellschaften oder sozialen Institutionen auf Freiheiten, Befähigungen oder Chancen und lässt Chancenungleichheiten dadurch erkennen, dass eine Vielzahl verschiedener Kennzeichen der Lebensführung und Anliegen von Menschen erfasst wird. Er konzentriert sich dabei weniger auf den Lebensunterhalt im Sinne von Grundgütern (wie etwa Einkommen, Besitz oder Macht) als vielmehr auf die Lebenschancen (wie etwa gute Ernährung, Vermeidung von Krankheiten und vorzeitigem Sterben, Bildungsmöglichkeiten, Verwirklichung beruflicher Vorstellungen, soziale Einbindung oder freie Meinungsäußerung). [vgl. Sen 2010, 256 ff.]

Der freiheitsorientierte Befähigungsansatz ist eingebettet in eine gesellschaftliche Entwicklung, deren Ziel und Zweck eine Steigerung der menschlichen Freiheit ist. In Anlehnung an das Konzept der Nachhaltigkeit definiert Sen Freiheit folgendermaßen:

Wenn nicht nur unser Lebensstandard und unsere Bedürfnisbefriedigung für unser Leben wichtig sind, sondern auch die Freiheit, die wir genießen, dann muss die Vorstellung von nachhaltiger Entwicklung entsprechend umformuliert werden. [...] Nachhaltige Freiheit in dieser neuen Charakterisierung kann [...] so verallgemeinert werden, dass sie die Erhaltung und wenn möglich die Erweiterung der substantiellen Freiheiten und Befähigungen heutiger Menschen einschließt ,und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens' mit der gleichen oder größeren Freiheit erhält. [Sen 2010, 279]

7. Ressourcen und Chancen

Die Chancen, die Menschen haben, Ressourcen bzw. ein bestimmtes Einkommen in ein gutes Leben umzuwandeln, ist von mehreren Faktoren abhängig: von persönlichen Merkmalen (wie etwa physischen Unterschieden im Alter und Geschlecht, im Ausmaß ihrer Gesundheit oder Behinderung), von der geografischen Umwelt (zu der etwa Umwelt- und Klimabedingungen zählen), vom sozialen Klima (wie z.B. medizinischer Versorgung, Bildungswesen und Verbrechensbekämpfung), von Differenzen in gemeinschaftsbezogener Perspektive (also welche Anforderungen sich aus den üblichen Verhaltensmustern der Gesellschaft ergeben) und von der Aufteilung von Vergünstigungen und Chancen in der Familie (die in Zusammenhang mit den jeweiligen Rollenbildern steht). Diese Faktoren können sich in ungünstigen Fällen zu Benachteiligungen verketteten und die Möglichkeitsräume von Menschen, ein Leben ihren Vorstellungen entsprechend zu führen, signifikant einschränken. [vgl. Sen 2010, 283 ff.]

8. Verfahren

Bei der Bewertung von Gerechtigkeit muss auch dem Verfahrensaspekt der Freiheit Aufmerksamkeit gewidmet werden: Dabei geht es um die Fragen, inwieweit die Prozesse selbst fair sind und welche Möglichkeiten die Menschen haben, faire Verfahren einzuleiten und zu nutzen. [vgl. Sen 2010, 322 f.]

9. Komparative Wertungen und Pluralität

Vergleichende Wertungen im Zusammenhang mit dem Befähigungsansatz müssen eine Pluralität von Chancen und Freiheiten und die jeweils dazugehörigen Merkmale, Parameter und Gründe einbeziehen. Die entsprechenden alternativen Varianten unterscheiden sich damit in mehreren Dimensionen und können nicht – wie etwa Einkommen oder Nutzen – auf eine lineare Werteskala gebracht werden. Das Vorkommen inkommensurabler Ergebnisse bedeutet jedoch nicht, dass keine Entscheidung, etwa in Form einer relativen Wichtigkeit von Alternativen, getroffen werden kann (wie etwa alltägliche Entscheidungen laufend belegen), sondern lediglich, dass Wahlentscheidungen nicht immer trivial sind. Umso wichtiger sind daher fortdauernde kritische

Prüfungen und öffentliche Diskussionen, um Wertungen und Gewichtungen vornehmen zu können. [vgl. Sen 2010, 266 ff.]

10. Unvollständigkeit

Unvollständigkeit kann ein fortdauerndes Merkmal von Beurteilungen sozialer Gerechtigkeit sein, beispielsweise aufgrund unvollständiger individueller Wertungen oder unvollständig kongruenter Einschätzungen verschiedener Personen. Eine vollständige Theorie der Gerechtigkeit kann also durchaus eine unvollständige Rangordnung alternativer Varianten zur Entscheidungsfindung liefern und auf diese Weise komparative Urteile über Gerechtigkeit und Ungerechtigkeit ermöglichen. [vgl. Sen 2010, 133 und 425]

11. Erweiterung durch kritische Überprüfung, öffentliche Diskussion und neue Anwendungsgebiete

Aus der gegebenen Unvollständigkeit der Problemlösungen ergibt sich, dass jegliche Bewertung laufend einer kritischen Überprüfung unterzogen werden muss, vor allem in jenen Fällen, in den bereits getroffene Entscheidungen in Bereiche übertragen werden, für die sie ursprünglich nicht vorgesehen waren. Der Einsatz öffentlicher Vernunft ist dabei wesentliche Voraussetzung und mit der Idee von Demokratie im Sinne einer „Regierung durch Diskussion“ verbunden. Gerechtigkeit und Demokratie haben gemeinsame diskursive Elemente und stehen in engem Zusammenhang. Das bedeutet nicht, dass die Gerechtigkeitsfrage nur in Demokratien (von denen vielfach behauptet wird, dass sie ein vergleichsweise junges Phänomen in der westlichen Hemisphäre darstellen) gestellt werden darf, sondern vielmehr, dass öffentliche Diskussionen (die faktisch in allen Kulturen zu finden sind bzw. waren) wesentlich und notwendig sind und von Medien entsprechend unterstützt werden sollen. Medien gewährleisten Rede- und Pressefreiheit, stellen eine Informationsquelle dar und ermöglichen damit kritische Überprüfung, bieten Minderheiten eine Plattform, haben insofern auch eine Schutzfunktion inne und tragen letztlich zur Wertebildung bei. [vgl. Sen 2010, 352 ff.]

12. Rechte und Pflichten

Die freiheitsorientierte Theorie der Gerechtigkeit beruht auf der Annahme, dass Gerechtigkeit durch eine Erweiterung der Freiheiten von Menschen erhöht werden kann. Menschenrechte können in dieses Modell insofern integriert werden, als sie ethische Ansprüche darstellen, die sich konstitutiv mit der Bedeutung menschlicher Freiheit verbinden. Recht im Zusammenhang mit Menschenrecht bezieht sich also nicht primär auf rechtliche Durchsetzbarkeit, sondern auf eine ethische Anerkennung, die als Ausgangspunkt für Gesetzgebung dienen oder auch durch soziales Monitoring gefördert werden kann. [vgl. Sen 2010, 388 ff.]

Aus der Verknüpfung von Freiheit und Rechten ergibt sich auch eine Verknüpfung von Freiheit und Pflichten, wobei im Sinne von Kant zwischen vollkommenen und unvollkommenen Pflichten unterschieden werden muss: Vollkommene Pflichten entsprechen jenen Verpflichtungen, die genau spezifiziert und unbedingt geboten sind, während unvollkommene Pflichten nicht bis in die

Einzelheiten definiert sind und dennoch weder nicht vorhanden noch zu vernachlässigen sind. [vgl. Sen 2010, 401 ff.]

Wirtschaftliche und soziale Pflichten können demnach vollkommene und unvollkommene Verpflichtungen nach sich ziehen, die sich auf den Staat, soziale Einrichtungen oder Einzelpersonen beziehen:

Die grundsätzliche, allgemeine Verpflichtung muss darin bestehen, dass man ernsthaft überlegt, was man vernünftig tun kann, um einer anderen Person bei der Verwirklichung ihrer Freiheit zu helfen; dabei wäre zu beachten, wie wichtig und wie beeinflussbar diese Freiheit ist, und einzuschätzen, mit welcher Wahrscheinlichkeit die eigenen Lebensumstände eine wirksame Hilfe erlauben. [Sen 2010, 399 f.]

4.3. Ökonomie und Gerechtigkeit aus freiheitsorientierter Perspektive

Wirtschaftswachstum wird in der Regel an Indikatoren, wie etwa dem Bruttonationalprodukt/Bruttoinlandsprodukt, dem Pro-Kopf-Einkommen und der Einkommensverteilung, der Produktivität, der Entwicklung des Arbeitsmarktes bzw. der Arbeitslosigkeit, gemessen. Diese Indikatoren sind jedoch in ihrer Aussagekraft eingeschränkt und geben nicht immer ausreichend Auskunft über Zusammenhänge und Folgewirkungen auf das Leben der Menschen. Armut wird beispielsweise in der einkommenszentrierten Sichtweise mit niedrigem Einkommen verbunden. Armut bedeutet jedoch auch, dass die Menschen sich in vielen Lebensbereichen nicht ausreichend verwirklichen können, was sich u.a. in Unter- oder Mangelernährung, chronischen Krankheiten, niedrigerer Lebenserwartung, geringerem Bildungsgrad und höherer Arbeitslosenquote niederschlagen kann. Arbeitslosigkeit als ein weiteres Beispiel wird ökonomisch über die Arbeitslosenquote bzw. die Einkommensverteilung abgebildet, bedeutet jedoch nicht nur fehlendes Einkommen, das durch ein Sozialversicherungssystem abgedeckt werden kann, sondern auch eine signifikante Einschränkung in den Verwirklichungsmöglichkeiten der betroffenen Menschen. Dies kann in weiterer Folge zum zunehmenden Rückzug aus dem sozialen Leben und zu Verlust der Selbstständigkeit, des Selbstvertrauens sowie der seelischen und körperlichen Gesundheit führen. [vgl. Sen 2002, 32 f.]

Wieweit Einkommen sich also auf das Leben der Menschen auswirkt, ist von mehreren Faktoren abhängig [vgl. Sen 2002, 89 ff.]:

- von persönlichen Merkmalen: Menschen haben unterschiedliche physische Eigenschaften, wie etwa Alter, Geschlecht, Gesundheitszustand, die mit jeweils anderen Bedürfnissen verbunden sind. Kranke Menschen benötigen beispielsweise ein höheres Einkommen als Gesunde, um ihre Krankheit zu bekämpfen, ältere Menschen brauchen Unterstützung und Hilfe, die mit zusätzlichen Kosten verbunden sind u.ä. Selbst wenn versucht wird, diese zusätzlichen Bedürfnisse finanziell auszugleichen, ist nicht gewährleistet, dass durch eine Einkommensumverteilung alle Nachteile ausgeglichen werden können.

- von geografischen Umweltbedingungen: Je nach dem Umfeld, in dem Menschen leben, ob sie also mit Hitze oder Kälte, Überflutungen, Dürreperioden oder Umweltverschmutzung konfrontiert oder von regional grassierenden Infektionskrankheiten, wie etwa Aids, Cholera oder Malaria, betroffen sind, können die Menschen mit einem gegebenen Einkommen mehr oder weniger anfangen.
- vom sozialen Klima: Die Möglichkeiten, die Menschen haben, Einkommen in eine Steigerung der Lebensqualität umzuwandeln, hängt auch von den sozialen Bedingungen ab. Dazu zählen insbesondere Bildungs- und Gesundheitseinrichtungen, aber auch die Verbrechensrate und der gesellschaftliche Zusammenhalt.
- von den relativen Aussichten: Gesellschaften unterscheiden sich u.a. durch ihr Güterniveau, was zum Phänomen der relativen Armut führt. Auch wenn ein Einkommen in einer wohlhabenden Gesellschaft absolut betrachtet deutlich höher ist als jenes in einer ärmeren Gesellschaft, kann es dennoch sein, dass dieses Einkommen aufgrund des höheren Güterniveaus des wohlhabenderen Umfelds nicht alle notwendigen Funktionen erfüllt.
- und schließlich von der Verteilung innerhalb der Familie: Das gesamte Einkommen, das einer Familie zur Verfügung steht, wird auf die Mitglieder aufgeteilt, wobei Rollenbilder wesentlichen Einfluss haben können.

Das Einkommen gibt also nur beschränkt Auskunft über das Leben, das es den Menschen ermöglicht. Wird darüber hinausgehend auch noch in Betracht gezogen, dass die genannten Faktoren in Verbindung zueinander stehen und einander wechselseitig verstärken können, dann ist die Aussagekraft der Einkommenshöhe für das Wohlbefinden und die Freiheit der Menschen entsprechend geringer.

Der einkommenszentrierten Sichtweise der Ökonomie stellt Amartya Sen eine freiheitszentrierte Sichtweise gegenüber. Einkommen und Wohlstand sind in diesem Modell nicht Zweck, sondern Mittel zum Zweck, durchaus im Sinne der Nikomachischen Ethik von Aristoteles:

Das auf Gelderwerb gerichtete Leben hat etwas Unnatürliches und Gezwungenes an sich, und der Reichtum ist das gesuchte Gut offenbar nicht. Denn er ist nur für die Verwendung da und nur Mittel zum Zweck. [Aristoteles ~335-323 v.Chr./1995, 6]

Wirtschaftswachstum ist damit kein Zweck an sich, sondern Mittel, die Freiheiten der Menschen zu erweitern. Dementsprechend definiert Sen Entwicklung folgendermaßen:

Entwicklung läßt sich, so meine These, als Prozeß der Erweiterung realer Freiheiten verstehen, die den Menschen zukommen. Die Konzentration auf menschliche Freiheiten kontrastiert mit engeren Auffassungen von Entwicklung, in denen Entwicklung mit dem Wachstum des Bruttosozialprodukts oder mit dem Anstieg des persönlichen Einkommens gleichgesetzt wird, bzw. mit Industrialisierung, technischem Fortschritt oder moderner Sozialtechnologie. [Sen 2002, 13]

Der Entwicklungsgrad einer Gesellschaft wird demnach nicht anhand des Einkommens und Wohlstands gemessen, sondern an den Freiheiten der Menschen, die es ihnen ermöglichen, sich selbst zu verwirklichen. Der Entwicklungsprozess wird damit faktisch identisch mit der Geschichte der Überwindung von Unfreiheiten. Dieser Prozess ist zwar nicht vom Wirtschaftswachstum abgekoppelt, geht jedoch weit darüber hinaus.

Unfreiheit hat dabei viele Gesichter [vgl. Sen 2002, 26 ff.]: In Entwicklungsländern müssen Menschen mit Unterernährung, mangelnder Gesundheitsfürsorge, fehlender Wasserversorgung und Abwasserentsorgung leben, was sich negativ auf ihre fundamentale Freiheit zu überleben auswirkt. Doch auch in wohlhabenden Ländern gibt es Bevölkerungsschichten, die über keine Berufsausbildung, keinen Arbeitsplatz, keine Kranken- und Sozialversicherung verfügen und deren Lebenserwartung nicht höher ist als in ärmeren Ländern. Auch die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern wirkt sich negativ auf das Leben der Frauen aus und schränkt sie in ihren Freiheiten ein. Darüber hinausgehend gibt es in vielen Ländern politische Unfreiheiten, wie etwa fehlende demokratische Rechte, Intoleranz, Korruption oder mangelnde Meinungs- und Pressefreiheit. In all diesen Fällen werden Menschen durch Unfreiheiten in ihren Möglichkeiten eingeschränkt.

Die Höhe des Einkommens ist also durchaus ein wichtiger Faktor, um den Menschen die Chancen zum Erwerb von Produkten und Dienstleistungen zu geben, versagt jedoch in der Regel als Indikator, wenn es etwa um das Recht auf ein langes Leben, um die Chance, vermeidbaren Krankheiten zu entgehen, die Möglichkeit, einer erfüllenden Beschäftigung nachzugehen oder in einem friedlichen Umfeld zu leben, geht. [vgl. Sen 2002, 346]

Wichtig in diesem Zusammenhang ist, dass Freiheit grundsätzlich zwei Aspekte umfasst, den Verfahrensaspekt und den Chancenaspekt. Unfreiheit kann nämlich einerseits unzulänglichen Verfahren entspringen, wie etwa der Verletzung des Wahlrechts, der Meinungsfreiheit oder der ungleich verteilten Repräsentanz der Bevölkerung in den entscheidenden Gremien, und andererseits unzulänglichen Chancen, wie etwa mangelnden Bildungsmöglichkeiten und fehlender Gesundheitsversorgung. Es müssen also sowohl die Verfahren, die Handlungs- und Entscheidungsfreiheit ermöglichen, als auch die tatsächlichen Chancen, die Menschen in Anbetracht ihres persönlichen und sozialen Umfelds haben, verbessert werden. [vgl. Sen 2002, 28 f.]

Die Betrachtung von Ökonomie und ökonomischer Entwicklung aus der Perspektive der Freiheit bedeutet demnach, dass das Subjekt ins Zentrum rückt: Werden den Menschen ausreichende Freiheiten und soziale Chancen zugesprochen und eingeräumt, sind sie in der Lage, ihr Schicksal aktiv zu gestalten, einander zu helfen, auf die Welt gestaltend einzuwirken sowie den von ihnen gewünschten Lebensstil zu realisieren.

Freiheit wird in diesem Zusammenhang nicht nur als das primäre Ziel von Entwicklung betrachtet, sondern bildet auch die wesentliche Voraussetzung für ihre Verwirklichung. Aus instrumenteller Perspektive unterscheidet Sen fünf verschiedene Arten von Freiheiten, die dazu beitragen, die allgemeinen Verwirklichungschancen von Menschen zu fördern (wobei die Aufzählung nicht taxativ zu verstehen ist, sondern durchaus erweitert werden kann) [vgl. Sen 2002, 52 ff.]:

1. Politische Freiheiten betreffen die Möglichkeiten, darüber mit zu entscheiden, wer und nach welchen Prinzipien regiert, die Regierenden zu kontrollieren, von den Medien informiert zu werden und die eigene politische Meinung frei äußern zu können.
2. Ökonomische Einrichtungen beziehen sich auf die Chancen der Menschen, zum Zweck von Produktion, Tausch und Konsum am wirtschaftlichen Prozess teilzunehmen und über die jeweils notwendigen Ressourcen und Zugangsrechte zu verfügen.
3. Soziale Chancen betreffen Einrichtungen der Gesellschaft im Bereich Bildung, Gesundheit u.ä., die wesentlich dazu beitragen, dass die Menschen ein besseres Leben führen und stärker an wirtschaftlichen und politischen Aktivitäten teilnehmen können.
4. Garantien für Transparenz sind notwendig, um Offenheit, Durchsichtigkeit und Vertrauen in die Zusammenarbeit der Menschen zu gewährleisten.
5. Soziale Sicherheit gewährleistet, dass Menschen auch in gut funktionierenden Wirtschaftssystemen nicht in Armut und Elend leben müssen, wobei dazu Sozialversicherungssysteme, gesetzlich garantiertes Mindesteinkommen bzw. Sozialhilfe für Bedürftige, Soforthilfen bei Notfällen oder befristete öffentliche Beschäftigungsprogramme u.ä. zählen.

Jede einzelne dieser fünf instrumentellen Freiheiten trägt dazu bei, die Verwirklichungschancen der Menschen, in größerer Freiheit zu leben, zu stärken. Darüber hinausgehend sind sie jedoch auch eng miteinander verknüpft und können einander wechselseitig verstärken. Das bedeutet in weiterer Folge, dass Entwicklung nicht anhand eines einzelnen Kriteriums gemessen werden kann, sondern mehrere Kriterien zu berücksichtigen sind.

Den zahlreichen miteinander verknüpften Freiheiten entsprechend muss es Institutionen geben, die dazu beitragen, die jeweiligen Freiheiten zu sichern [vgl. Sen 2002, 70]: Dazu zählen demokratische Systeme, Rechtsverfahren, Marktstrukturen, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitssysteme, Medien u.ä. Neben öffentlichen Einrichtungen können auch private Initiativen und gemischte Einrichtungen, wie etwa Nichtregierungsorganisationen (NGOs) oder Non-Profit-Organisationen (NPOs), zu den Institutionen gezählt werden. Sie alle üben wesentlichen Einfluss auf die Freiheiten der Menschen aus, und dies ist auch ein Maßstab, dem sie selbst unterliegen. Es muss also betrachtet werden, inwieweit die jeweilige Institution zur Erhöhung der Chancen von Menschen beiträgt.

Sen wendet seine Theorie der Gerechtigkeit auf eine Vielzahl von aktuellen Problem- und Fragestellungen an: auf die wechselseitigen Wirkungsmechanismen von Wirtschaftsentwicklung und sozialen Chancen, auf Armut und ihre Auswirkungen auf das Leben und die Lebenserwartung der Menschen in Entwicklungsländern und wohlhabenden Ländern, auf die Vorbeugung und Behebung von Hungersnöten und Krisen, auf die Selbstbestimmung der Frau, die Geburtenrate und die Kindersterblichkeit, auf die Schutzfunktion der Demokratie ebenso wie auf Menschenrechte. Im Folgenden sollen aus dieser Fülle drei Aspekte beschrieben werden, die für die vorliegende

Diplomarbeit von besonderer Relevanz sind, und zwar die Zusammenhänge zwischen Freiheit und Markt, Freiheit und individuellem Verhalten sowie Freiheit und Humankapital.

Freiheit und Markt

Sen betont die Bedeutung des Marktes und der Marktwirtschaft aus der Perspektive der Freiheit:

Das elementare Argument für die Freiheit der Marktwirtschaft ist indes die grundlegende Wichtigkeit dieser Freiheit selbst. Wir haben gute Gründe, zu kaufen und zu verkaufen, für den Austausch und dafür, auf kommerzieller Basis ein gedeihliches Auskommen finden zu wollen. Diese Freiheit jemanden [sic!] generell vorzuenthalten wäre an und für sich ein Makel für jede Gesellschaft. [Sen 2002, 140]

Der Markt umfasst hierbei mehrere Stufen: die Zugangsrechte (Arbeit, Grundbesitz und andere Ressourcen, Öffnung des (Arbeits-)Marktes), die Produktionsmöglichkeiten (vorhandenes Wissen und verfügbare Technologien) und die Tauschbedingungen (Rahmenbedingungen für Kauf, Verkauf und Tausch, relatives Preisniveau für Produkte und Dienstleistungen). Probleme, die im Zusammenhang mit dem Markt auftreten, sind in der Regel nicht auf die Existenz des Marktes selbst zurückzuführen, sondern vielmehr auf Phänomene wie unzureichende Vorbereitung auf die Anwendung des Marktmechanismus, Informationsprivilegien oder Praktiken, die es einigen Menschen ermöglichen, einseitig zu ihrem eigenen Vorteil Profit zu machen. Das Leistungsvermögen des Marktes hängt also wesentlich von den politischen und sozialen Rahmenbedingungen ab. Großen Erfolg zeigt der Marktmechanismus in jenen Fällen, in denen die durch den Markt gebotenen Chancen weitgehend gleich verteilt sind. Voraussetzungen dafür sind insbesondere Schulbildung, medizinische Grundversorgung und Zugang zu Ressourcen, die für bestimmte wirtschaftliche Aktivitäten notwendig sind (z.B. Land für den Ackerbau). Die Frage, ob eine florierende Wirtschaft Voraussetzung für Maßnahmen im sozialen Bereich, also etwa den Ausbau des Bildungs- und Gesundheitssektors, ist oder ob vielmehr ein gut funktionierendes Bildungs- und Gesundheitssystem die Grundlage für eine erfolgreiche Wirtschaftsentwicklung bildet, beantwortet Sen eindeutig: Menschliche Entwicklung ist kein Luxus, den sich nur reiche Länder leisten können, sondern die Basis für die Steigerung der menschlichen Verwirklichungschancen und der Lebensqualität und wirkt sich damit positiv auf die Arbeitsproduktivität der Menschen und auf ein Wirtschaftswachstum aus, das breite Bevölkerungsschichten umfasst. [vgl. Sen 2002, 175 ff.]

Bei einer Bewertung des Marktmechanismus spielt in klassischen Theorien das Kriterium der Effizienz eine wichtige Rolle [vgl. Sen 2002, 145 ff.]: In der Ökonomie wird die wirtschaftliche Effizienz im Allgemeinen mit Hilfe des Pareto-Optimums definiert, einer Situation, in der niemandes Nutzen gesteigert werden kann, ohne dass der Nutzen einer anderen Person sinkt. Dieses so genannte Arrow-Debreu-Theorem kann aus dem Bereich der utilitaristischen Nutzenwerte in jenen der individuellen Freiheiten – sowohl im Hinblick auf die Freiheit, Güterkörbe zu wählen, als auch in Bezug auf die Verwirklichungschancen, bestimmte Funktionen wahrzunehmen – übertragen werden. Demnach garantiert ein Marktgleichgewicht bei Wettbewerb, dass niemandes Freiheit vergrößert werden kann, ohne dass die Freiheit eines anderen Menschen geschmälert wird. Beim klassischen

Ansatz von Arrow und Debreu wird vorausgesetzt, dass jeder Mensch ausschließlich durch die Verfolgung seiner Eigeninteressen motiviert ist. Im freiheitsorientierten Ansatz von Sen steht hingegen das Vorliegen von Freiheit der Menschen im Mittelpunkt, unabhängig davon, für welche Zwecke diese eingesetzt wird.

Das Ergebnis in Bezug auf die Markteffizienz beinhaltet jedoch noch keine Auskunft über die gerechte Verteilung der Freiheiten [vgl. Sen 2002, 148 f.]: Es ist möglich, dass eine Situation insofern effizient ist, als niemandes Nutzen/Freiheit vergrößert werden kann, ohne den Nutzen/die Freiheit eines anderen Menschen zu schmälern, allerdings die Verteilung des Nutzens/der Freiheiten große Ungleichheiten aufweist. Hinzu kommt, dass das Problem der Ungleichheit sich verstärkt, wenn nicht nur die Einkommensungleichheit, sondern auch die Ungleichheit in der Verteilung von Freiheiten und Verwirklichungschancen betrachtet wird. Einkommensungleichheit kann sich bekanntermaßen mit den unterschiedlichen Möglichkeiten, Einkommen in Verwirklichungschancen umzuwandeln, verbinden und verstärken.

Vor diesem Hintergrund ist es daher notwendig, beide Aspekte des Marktmechanismus, Effizienz und Fairness, im Auge zu behalten und bei Bedarf durch soziale Eingriffe des Staates Ausgleich im Sinne der Fairness zu schaffen, auch wenn dies auf Kosten der Effizienz gehen mag. Der Markt ist also stets als Teil eines breiteren Ansatzes zu sehen, der auch andere Freiheiten betont und fördert, wie etwa soziale Chancen, demokratische Rechte, Sicherheitsgarantien, Möglichkeiten der Zusammenarbeit usw. Diese Freiheiten sind nicht nur einzeln zu stärken, sondern gesamthaft zu betrachten, da sie einander ergänzen und verstärken können.

Freiheit und individuelles Verhalten

Der freiheitsorientierte Ansatz basiert auf zwei Säulen: einerseits auf Institutionen, die eingerichtet sind, um Gerechtigkeit zu fördern, und andererseits auf dem individuellen Verhalten der Menschen, die den von ihnen gewünschten Lebensentwurf verwirklichen möchten. Es stellt sich die Frage, ob eine gesellschaftliche Entwicklung, die auf einer Vielzahl unterschiedlicher Präferenzen und Werte beruht, überhaupt möglich ist oder ob nicht vielmehr jeder Versuch, ein kohärentes System sozialer Bewertungen zu erstellen, erfolglos bleiben muss.

Hierbei wird meist auf Arrows Unmöglichkeitstheorem verwiesen, das – wie bereits dargestellt wurde – die Unmöglichkeit einer rationalen Sozialwahl begründet, wenn diese Wahl nur auf individuelle Rangordnungen der jeweiligen Alternativen gestützt wird. Arrows Theorem belegt anschaulich, dass soziale Entscheidungen, die auf individuellen Bedingungen und Wünschen beruhen, wesentlich davon abhängig sind, welche Informationen die Grundlage in diesen Entscheidungsverfahren bilden. Ist die Informationsbasis zu schmal, kann der Fall auftreten, dass eine Inkonsistenz entsteht und ein demokratisches Verfahren zu keinem Ergebnis führt, übrig bliebe damit eine diktatorische Lösung.

Wird die Informationsbasis jedoch erweitert, können kohärente und konsistente Kriterien für soziale und ökonomische Bewertungen gewonnen werden. [vgl. Sen 2002, 299 ff.]

Ein weiteres Argument, das einem freiheitsorientierten Ansatz widersprechen könnte, beruht auf der These, dass Menschen in ihrem Innersten selbstüchtig sind, sodass jede Freiheit unweigerlich in egoistischer Weise ausgeübt wird. Zwar wird der Kapitalismus in der Regel als eine Wirtschaftsform betrachtet, die so gut funktioniert, weil sie auf der Habsucht der Menschen basiert, doch es darf hierbei nicht vergessen werden, dass die Effizienz der kapitalistischen Wirtschaft von zahlreichen Werten und Normen abhängt: von einem Rechtssystem ebenso wie von einer Verhaltensmoral, die auf Vertrauen, Zuverlässigkeit und redlichen Geschäftspraktiken beruht und die Einhaltung von Vereinbarungen erlaubt, ohne stets den Rechtsweg beschreiten zu müssen. Wo Sen durchaus Verbesserungspotential sieht, ist im Bereich der ökonomischen Ungleichheit (insbesondere im Hinblick auf Armut) und der öffentlichen Güter (wie etwa Umwelt), wobei sowohl Handlungsbedarf seitens des Staates und sozialer Einrichtungen besteht als auch die Entwicklung von sozialen Werten und Verantwortungsgefühl notwendig ist. [vgl. Sen 2002, 312 ff.]

Sen verweist bei der Diskussion um die Relevanz von Eigennützigkeit auf Adam Smith, der – im Gegensatz zur allgemeinen Darstellung, die ihn auf eine Fokussierung des Eigennutzes reduziert – einen wesentlich breiteren Blickwinkel einnahm, wenn es etwa um Fragen der Verteilungsgerechtigkeit ging:

In diesen weiter gespannten Zusammenhängen behauptet sich zwar die Klugheit als ‚von allen Tugenden diejenige, die für den einzelnen am nützlichsten ist‘, doch sind ‚Menschlichkeit, Gerechtigkeit, Edelmut und Gemeinsinn‘, wie er ausführt, ‚diejenigen Eigenschaften, die für die anderen am nützlichsten sind‘. [Sen 2002, 323]

Sie [Gerechtigkeit] verlangt, daß man sein eigenes Interesse zurückstellt und ‚ganz in Übereinstimmung mit den Ansichten handelt, welche sich jedem unparteiischen Zuschauer naturgemäß aufdrängen müßten.‘ Gleicherweise könnte sie uns ‚höhere Äußerungen des Gemeinsinns‘ abverlangen. [Sen 2002, 322]

Smith rückt damit den Menschen bewusst in die Mitte der Gesellschaft und legt den Verhaltensmaßstab über die Perspektive des unparteiischen Zuschauers an, um Fairness bei der Beurteilung der Gerechtigkeit zu gewährleisten. Öffentliche Diskussionen können diese Perspektive fördern und zu einem sozialen und wirtschaftlichen Wandel beitragen, gerade auch in jenen Bereichen, denen stillschweigend unterstellt wird, dass es keine Alternative gibt.

Freiheit und Humankapital

Ein zentraler Begriff der gegenwärtigen Wirtschaftstheorie ist das Humankapital und sein Zusammenhang mit Wirtschaftswachstum [vgl. Sen 2002, 347 ff.]: Durch Erziehung, Schule und Berufsausbildung kann das Humankapital im Sinne des Leistungsvermögens der Menschen deutlich

gesteigert werden, was die Produktivität erhöht und sich damit positiv auf das Wirtschaftswachstum auswirkt.

Dieser Begriff ist jedoch nicht zu verwechseln mit jenem der Verwirklichungschancen von Menschen, wie er im Zentrum des freiheitsorientierten Ansatzes steht. Hierbei geht es vielmehr darum, auf die grundlegende Freiheit der Menschen, das für sie erstrebenswerte Leben zu führen und ihre tatsächlichen Entscheidungsspielräume auszudehnen, zu fokussieren.

Der Ansatz des Humankapitals und jener der Verwirklichungschancen stehen zwar in Beziehung zueinander, da es bei beiden um die Rolle der Menschen und ihre Handlungsmöglichkeiten geht, sie legen jedoch einen anderen Bewertungsmaßstab an. Aus der Perspektive des Humankapitals wird der Mensch vor allem im Hinblick auf seine wirtschaftliche Leistungsfähigkeit betrachtet, aus der Perspektive der Verwirklichungschancen wird er hingegen in seiner ganzheitlichen ökonomischen und sozialen Entwicklung betrachtet.

Diese Sichtweise der Entwicklung des Menschen führt in weiterer Folge auch zu einer veränderten Sichtweise der Entwicklung der Ökonomie:

Tatsächlich gibt es eine erhebliche Wertungsdifferenz zwischen der Konzentration auf Humankapital und der auf die menschlichen Verwirklichungschancen, eine Differenz, welche sich weitgehend an die Unterscheidung zwischen Mitteln und Zwecken anlehnt. Anzuerkennen, daß die menschlichen Fähigkeiten für das Ingangkommen und die Aufrechterhaltung des Wirtschaftswachstums von Bedeutung sind, sagt uns nämlich nichts darüber, *warum*, so wichtig es übrigens ist, Wirtschaftswachstum überhaupt den Primat hat. Legt man den Akzent hingegen letztlich auf die Ausweitung der Freiheit des Menschen, die Art von Leben zu führen, die er erstrebenswert findet, dann ergibt sich die Funktion des Wirtschaftswachstums in der Ausweitung dieser Chancen erst aus der tieferen Sicht des Entwicklungsprozesses als Ausweitung der Möglichkeit des Menschen, ein besseres, freieres Leben zu führen. [Sen 2002, 350]

Vor diesem Hintergrund müssen Wirtschaftspolitik und Sozialpolitik eng zusammengeführt werden, weil Menschen nicht nur (Produktions-)Mittel sind, sondern auch und insbesondere Zweck:

Wichtig ist auch, daß die Ausweitung der Verwirklichungschancen ein Instrument des *sozialen* Wandels ist, was über den *ökonomischen* Wandel deutlich hinausgeht. [...]

Um die Wirkung menschlicher Verwirklichungschancen zu würdigen, müssen wir folglich im Blick haben:

1. ihre *unmittelbare* Relevanz für den Wohlstand und die Freiheit der Menschen;
2. ihre *mittelbare* Wirkung durch die Beeinflussung des *sozialen* Wandels;
3. ihre *mittelbare* Wirkung durch die Beeinflussung der *wirtschaftlichen* Produktion.

[Sen 2002, 351 f.]

4.4. Gerechtigkeit im Modell der Arbeitsanrechtsscheine und des Job Sharing Doodles

Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. seine Konkretisierung in Form des Job Sharing Doodles erhebt den Anspruch, zu mehr Gerechtigkeit beizutragen. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit und unter welchen Bedingungen dies tatsächlich der Fall sein kann.

Ausgangspunkt der Überlegungen ist die grundsätzliche Ausrichtung des Modells der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles: Es wird nicht über eine vollkommen gerechte Gesellschaft spekuliert, und der Ansatz erhebt auch nicht den Anspruch auf Perfektion. Es handelt sich vielmehr um die soziale Verwirklichung eines Projekts mit dem Ziel, mehr Gerechtigkeit zu schaffen. Dabei stehen nicht ideale Institutionen, Menschen und Gesellschaften im Blickpunkt, sondern tatsächliche Institutionen, tatsächliches Verhalten von Menschen und tatsächliche gesellschaftliche Zustände. Je nach Umfeld kann und soll das Modell auch immer wieder einer kritischen Prüfung unterzogen und bei Bedarf angepasst und weiter entwickelt werden, um in einem noch größeren Ausmaß zu Gerechtigkeit beizutragen. Dies ist insbesondere in jenen Fällen wichtig und notwendig, in denen das Modell auf Situationen ausgedehnt wird, die ursprünglich nicht angedacht worden sind. Es bietet sich daher ein komparatives Gerechtigkeitsmodell an, wie etwa der gerechtigkeitstheoretische Ansatz von Amartya Sen.

4.4.1. Freiheiten

Die Gerechtigkeitstheorie von Sen ist ein freiheitsorientierter Ansatz. Der individuelle Vorteil eines Menschen wird an den Möglichkeiten gemessen, jene Dinge zu tun, die von ihm besonders geschätzt werden. Dabei sind sowohl die Chancen, die ein Mensch hat, um seine Ziele zu verfolgen und zu erreichen, als auch die Verfahren, welche die entsprechende Entscheidungsspielräume schaffen, von Bedeutung.

Bevor untersucht wird, inwieweit das Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. das Modell des Job Sharing Doodles zu mehr Freiheit und damit zu mehr Gerechtigkeit beiträgt, soll geklärt werden, um welche Freiheiten es in diesen Modellen überhaupt geht. Sen unterscheidet fünf verschiedene Arten von Freiheit, die dazu beitragen, die allgemeinen Verwirklichungschancen von Menschen zu fördern: politische Freiheiten, ökonomische Einrichtungen, soziale Chancen, Garantien für Transparenz und soziale Sicherheit [vgl. Sen 2002, 52 ff.].

Je nach dem, ob das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga oder das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack genauer betrachtet wird, gibt es Unterschiede in Bezug auf die Freiheiten, die eine Rolle spielen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass beim Ansatz der Arbeitsanrechtsscheine letztlich eine Umsetzung auf volkswirtschaftlicher Ebene vorgesehen ist: Eine eigene Institution, die Arbeitsbank, vergibt – nach Prüfung der verfügbaren Zahl an Erwerbsfähigen und Erwerbsarbeitsplätzen – einmal pro Jahr Arbeitsanrechtsscheine. Diese werden am freien Markt gehandelt und bei den Unternehmen eingelöst. Es ist anzunehmen, dass die Arbeitsbank nicht nur für statistische Belange zuständig wäre, sondern auch für die Schaffung eines entsprechenden Rechtsrahmens für das Handeln der Arbeitsanrechtsscheine. Andernfalls müsste eine andere nationale Institution, etwa die Regierung, das entsprechende Umfeld gestalten. Trotz des liberalen

Ansatzes im Modell von Hamminga, demzufolge die Menschen sich frei für Erwerbsarbeit oder Nichterwerbsarbeit entscheiden, bleibt ein zentralistischer Aspekt bestehen, nämlich jener der Institutionalisierung des Systems.

Im Modell des Job Sharing Doodles gibt es hingegen keine externe Institution. Als reines *bottom-up* System sollen sich Menschen selbst zusammenfinden und kooperieren. Es liegt an ihnen, ein entsprechendes Regelwerk zu definieren, denn der Job Sharing Doodle selbst ist nicht mehr als ein Tool, um auf Grundlage von vorgegebenen Eckdaten (verfügbaren Arbeitsplätze, vorhandenem Arbeitsvolumen, beteiligten Personen) und persönlichen Präferenzen Einkommenshöhen zu bestimmen, nämlich jene für Erwerbsarbeit und jene für Nichterwerbsarbeit. Die Liberalisierung geht vor diesem Hintergrund also einen Schritt weiter und erstreckt sich auch auf die Rahmenbedingungen, die nicht mehr länger von außen vorgegeben werden.

Im Folgenden sollen aus instrumenteller Perspektive die fünf Arten von Freiheit, wie sie von Sen definiert wurden, untersucht werden, wobei jeweils zwischen dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine und dem Modell des Job Sharing Doodles unterschieden wird. Im ersten Fall geht es um Freiheiten, die sich automatisch aus dem Modell heraus ergeben oder die – da im Kern eine zentralistische Institution (Arbeitsbank oder Regierung) steht – von der jeweiligen Institution gewährleistet werden müssten. Im zweiten Fall soll der Fokus darauf gelegt werden, welche Freiheiten sich den Menschen durch das Modell eröffnen.

1. Politische Freiheiten

Politische Freiheiten betreffen im Sinne der Theorie von Sen die Möglichkeiten, darüber mit zu entscheiden, wer und nach welchen Prinzipien regiert, die Regierenden zu kontrollieren, von den Medien informiert zu werden und die eigene politische Meinung frei äußern zu können.

Hamminga geht in seinem Modell der Arbeitsanrechtsscheine nicht näher auf das politische Umfeld im fiktiven Land Eu ein, sondern verweist auf eine Arbeitsbank, die für das System der Arbeitsanrechtsscheine verantwortlich ist. Wenn dieses Modell auf nationaler (oder auch sub- bzw. supranationaler) Ebene umgesetzt würde, wäre es Teil eines Gesamtsystems. In diesem Sinne sind sämtliche, von Sen angeführten, politischen Freiheiten relevant. Es müsste für die BürgerInnen bzw. Erwerbtätigen/Erwerbsfähigen Möglichkeiten geben, darüber zu entscheiden, wie das Modell der Arbeitsanrechtsscheine umgesetzt wird. Die Verantwortlichen müssten kontrolliert werden können, wobei Meinungsfreiheit und Medienfreiheit wichtige Faktoren sind.

Beim Modell des Job Sharing Doodles gehen die politischen Freiheiten insofern weiter, als es sich um ein reines *bottom-up* System handelt, das von den Beteiligten selbst entwickelt, umgesetzt und kontrolliert werden soll. Die Mitwirkenden müssen eigenständig entscheiden, welches Regelwerk für ihre Kooperation zur Anwendung kommen und wer welche Funktion haben soll. Vor dem Hintergrund eines freiheitsorientierten Gerechtigkeitsansatzes übernehmen die Mitwirkenden damit faktisch politische Aufgaben bzw. nützen jene politischen Freiheiten, die ihnen das System des Job Sharing Doodles bietet.

2. Ökonomische Freiheit

Ökonomische Freiheit bezieht sich nach Sen auf die Chancen der Menschen, zum Zweck von Produktion, Tausch und Konsum am wirtschaftlichen Prozess teilzunehmen und über die jeweils notwendigen Ressourcen und Zugangsrechte zu verfügen.

Diese Freiheit ist von grundlegender Bedeutung sowohl beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch beim Modell des Job Sharing Doodles. Hierbei ist allerdings im Detail zwischen unterschiedlichen Freiheiten zu unterscheiden:

Einerseits geht es um die Freiheit des Zugangs zum wirtschaftlichen Prozess bzw. zum Arbeitsmarkt. Im Zentrum des Modells der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles steht ein Arbeitsanrecht, das es bisher nicht gab. Dieses Arbeitsanrecht bildet eine Zwischenstufe auf dem Weg zur Erwerbsarbeit, denn eine gewünschte Erwerbstätigkeit kann nur bei Vorliegen der entsprechenden Anzahl an Arbeitsanrechtsscheinen aufgenommen werden. Dieses Arbeitsanrecht steht damit zwischen ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bzw. zwischen AuftragnehmerInnen und AuftraggeberInnen und kann durchaus als Hemmnis und Einschränkung der ökonomischen Freiheit interpretiert werden.

Andererseits spielt auch eine ökonomische Freiheit eine Rolle, die erst im laufenden Betrieb des Systems entsteht und die es in dieser Form bisher ebenfalls nicht gab, nämlich die Freiheit, zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit frei entscheiden zu können. Arbeitslosigkeit ist in der Regel ein unerwünschter Zustand, nicht jedoch beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles, bei dem die Nichterwerbstätigkeit der einen Gruppe ein wesentlicher Faktor ist, um die Erwerbstätigkeit der anderen Gruppe erst zu ermöglichen. Darüber hinausgehend ergibt sich ein weiterer Freiheitsgrad daraus, dass diese Entscheidung stets nur für einen bestimmten Zeitraum getroffen wird und damit in regelmäßigen Abständen Änderungsmöglichkeiten gegeben sind.

In einer Abwägung dieser beiden ökonomischen Freiheiten geht es also letztlich um eine individuelle Gewichtung zweier individueller Freiheiten.

3. Soziale Chancen

Soziale Chancen als dritte Form der Freiheit in der Theorie von Sen beziehen sich auf Einrichtungen der Gesellschaft im Bereich Bildung, Gesundheit u.ä., die wesentlich dazu beitragen, dass die Menschen ein besseres Leben führen und stärker an wirtschaftlichen und politischen Aktivitäten teilnehmen können.

Im engeren Sinn stellen das Modell der Arbeitsanrechtsscheine und das Modell des Job Sharing Doodles keine derartigen Einrichtungen dar, da sie nicht direkt darauf abzielen, dass Menschen mehr Bildung und Gesundheit erlangen können. Im weiteren Sinn sollten jedoch durchaus positive Effekte zu erwarten sein, wenn etwa Nichterwerbsarbeitszeiten für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Außerdem kann davon ausgegangen werden, dass sich durch den höheren Grad an Freiwilligkeit bei der Erwerbstätigkeit und das höhere Ausmaß an Einkommenssicherheit auch in Phasen der Nichterwerbstätigkeit positive Auswirkungen auf den gesundheitlichen Zustand der Menschen ergeben. Hinzu kommen zusätzliche indirekte Effekte auf gesellschaftlicher Ebene, da

Zeiten der Nichterwerbsarbeit auch für Pflege und Betreuung von Angehörigen oder für ehrenamtliche Aktivitäten genutzt werden können. Dadurch verbessern sich nicht nur die Lebensbedingungen und sozialen Chancen anderer Menschen, sondern auch der gesellschaftliche Zusammenhalt.

4. Garantien für Transparenz

Entsprechend der Theorie von Sen sind Garantien für Transparenz notwendig, um Offenheit und Vertrauen in die Zusammenarbeit der Menschen zu gewährleisten.

Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine müsste jedenfalls von Transparenz getragen sein, denn die Festlegung der statistischen Eckdaten des Systems (Erwerbsarbeitsplätze und Erwerbsfähige) und die Abgrenzung des Systems nach außen hin zu Regionen ohne Arbeitsanrechtsscheine (etwa durch Einschränkung der Mobilität) sind Punkte, die von weit reichender Auswirkung sein können: auf die Menschen, die erwerbstätig (oder in einer bestimmten Phase eben nicht erwerbstätig) sein möchten, auf die Unternehmen, die MitarbeiterInnen benötigen, auf Nachbarländer, deren Migrationsmöglichkeiten (zumindest partiell) eingeschränkt wird usw. Nur entsprechende Offenheit und Transparenz können das notwendige Vertrauen in das System sicherstellen.

Die Frage der Transparenz ist auch beim Modell des Job Sharing Doodles relevant, allerdings auf einer anderen Ebene. Im Gegensatz zum Ansatz der Arbeitsanrechtsscheine muss sich beim Ansatz des Job Sharing Doodles großes Vertrauen zwischen den Beteiligten entwickeln. Da das notwendige Regelwerk von den Mitwirkenden selbst entworfen und umgesetzt wird, liegt es an ihnen, entsprechende Mechanismen vorzusehen, die Information und Transparenz sichern und damit die Grundlage für eine offene und transparente Zusammenarbeit bilden.

5. Soziale Sicherheit

Soziale Sicherheit gewährleistet nach Sen, dass Menschen auch in gut funktionierenden Wirtschaftssystemen nicht in Armut und Elend leben müssen, wobei dazu Sozialversicherungssysteme, gesetzlich garantiertes Mindesteinkommen bzw. Sozialhilfe für Bedürftige, Soforthilfen bei Notfällen oder befristete öffentliche Beschäftigungsprogramme u.ä. zählen.

Diese Freiheit ist – gemeinsam mit der ökonomischen Freiheit – ein zentraler Aspekt des Modells der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles. Aus dem Handelssystem der Arbeitsanrechte ergibt sich ein Umverteilungseffekt, da für zusätzliche Arbeitsanrechte ein entsprechender Betrag zu leisten ist. Auf diese Weise wird eine Einkommensquelle für jene geschaffen, die für einen bestimmten Zeitraum freiwillig auf Erwerbstätigkeit verzichten, um sie anderen zu ermöglichen. Diese Umverteilung kommt faktisch einer Mindestsicherung gleich, da das Einkommen an die Bereitschaft zur Erwerbstätigkeit gebunden ist, auch wenn für einen bestimmten Zeitraum Nichterwerbstätigkeit bevorzugt wird. Im Unterschied zu einem Grundeinkommen ist die Einkommensquelle an Erwerbsfähigkeit gebunden. Im Gegensatz zur bedarfsorientierten Mindestsicherung, wie sie Ende 2010 in Österreich beschlossen wurde, ist die

Erwerbstätigkeit jedoch nicht von außen vorgegeben, sondern beruht in ihrem Kern auf Freiwilligkeit und ist auf diese Weise implizit im System verankert.

Diese Einkommenssicherung ist unabhängig davon, ob das System – wie beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine nach Hamminga – auf volkswirtschaftlicher Ebene oder – wie beim Modell des Job Sharing Doodles nach Füllsack – auf der Ebene von Kleingruppen realisiert wird. Im ersten Fall könnten bei der Konzeption des Gesamtsystems auch die sozialen Sicherungssysteme auf staatlicher Ebene angepasst werden, im zweiten Fall stellt das Einkommen in einer Phase der Nichterwerbstätigkeit eine Absicherung in Ergänzung zum bestehenden sozialen Sicherungssystem des Staates dar.

In einer Gesamtbetrachtung kann bereits an dieser Stelle festgehalten werden, dass sowohl das Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch das Modell des Job Sharing Doodles zu mehr Freiheit der Beteiligten beitragen.

Hammingas Ansatz der Arbeitsanrechtsscheine schafft vor allem ökonomische Freiheiten und soziale Sicherheit, da den Menschen die Möglichkeit eröffnet wird, frei zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit zu entscheiden, ohne ihre soziale Absicherung zu verlieren. Es ist allerdings festzustellen, dass das Modell in ökonomischer Hinsicht auch mit einer partiellen Einschränkung verbunden ist, da der Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten geregelt wird.

Der Ansatz des Job Sharing Doodles geht als *bottom-up* Ansatz noch einen Schritt weiter: Er bietet Chancen, politische Rahmenbedingungen selbst zu gestalten bzw. im Anlassfall zu verändern und dabei für Offenheit und Transparenz zu sorgen. Der Kern des Modells liegt in der Schaffung umfassender ökonomischer Freiheiten und sozialer Sicherheit, da die Entscheidung über Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit für jeweils einen bestimmten Zeitraum frei getroffen werden kann. Auch hier ist festzuhalten, dass es eine partielle Einschränkung der ökonomischen Freiheit gibt, da der Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten geregelt wird. Da dies in einem *bottom-up* Modell jedoch freiwillig erfolgen muss, kann davon ausgegangen werden, dass die Einschränkung einen Freiheitsgrades durch die Erweiterung zahlreicher anderer Freiheitsgrade ausgeglichen wird. Ein Nebenaspekt des Modells liegt in der Möglichkeit, auch soziale Chancen zu verbessern, wenn etwa Bildungsmöglichkeiten genutzt werden oder sich durch geringeren psychischen und ökonomischen Druck auf die Menschen positive Effekte auf den gesundheitlichen Zustand ergeben.

4.4.2. Ökonomische Freiheiten im Detail

Die ökonomischen Freiheiten sollen noch etwas detaillierter betrachtet werden, da sie einen zentralen Aspekt im Modell der Arbeitsanrechtsscheine und im Modell des Job Sharing Doodles darstellen und die entsprechenden Freiheitsgrade ein bestimmender Faktor sein könnten, ob es zu einer Realisierung kommen kann.

Für Hamminga ist mit dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine der Arbeitsmarkt vollständig liberalisiert, da Menschen frei entscheiden, ob sie zu einem bestimmten Zeitpunkt Erwerbstätigkeit oder

Nichterwerbstätigkeit bevorzugen [vgl. Hamminga 1995, 31 ff.]: Angebot und Nachfrage in Bezug auf verfügbare Erwerbsarbeitsplätze treffen auf einem freien Markt zusammen, auf dem die Arbeitsanrechtsscheine gehandelt werden. Im Gleichgewichtszustand ergibt sich das jeweilige Einkommen aus dem Gehalt bzw. Lohn des jeweiligen Erwerbsarbeitsplatzes abzüglich der Kosten für die zusätzlichen Arbeitsanrechtsscheine. Jegliche Form der Erwerbsarbeit und der Arbeitslosigkeit ist frei gewählt, und es bedarf keinerlei regulierender Eingriffe durch den Staat. Es muss nach Hamminga auch nicht definiert werden, wie hoch ein Mindesteinkommen sein muss, weil die Menschen selbst entscheiden können, bei welchem Nichterwerbseinkommen sie freiwillig auf Erwerbstätigkeit verzichten. Es braucht keinerlei Maßnahmen oder Sanktionen, um Menschen zur Aufnahme einer Erwerbsarbeit zu motivieren, da Arbeitslosigkeit als wichtiger Faktor des Arbeitsmarktes betrachtet wird. Und die Unternehmen reagieren auf eine allfällige geringere Nachfrage bei schlechteren Jobs, indem sie die Qualität des Arbeitsplatzes verbessern oder die Gehälter bzw. Löhne entsprechend anpassen.

Für Füllsack stellt sich der Rahmen ähnlich dar: Die Mitwirkenden entscheiden frei, ob sie zu einem bestimmten Zeitpunkt Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit bevorzugen. Angebot und Nachfrage in Bezug auf verfügbare Erwerbsarbeitsplätze treffen auf einem freien Markt, abgebildet im Job Sharing Doodle, zusammen. Im Gleichgewichtszustand ergibt sich das jeweilige Einkommen einer erwerbstätigen Person aus dem Einkommen des jeweiligen Erwerbsarbeitsplatzes abzüglich der Kosten für das Mindesteinkommen jener Personen, die freiwillig auf ihre Erwerbstätigkeit verzichten. Jede Form der Erwerbsarbeit und der Nichterwerbsarbeit ist frei gewählt ohne regulierende Eingriffe durch den Staat.

Im Sinne der gerechtigkeitstheoretischen Überlegungen von Sen sprechen sowohl Hamminga als auch Füllsack ökonomische Freiheiten an. Es stellt sich dabei die Frage, welchen Rahmenbedingungen der Arbeitsmarkt in jedem der beiden Modelle unterliegt.

Stufen des Arbeitsmarktes

Sen betrachtet den Markt in seiner allgemeinen Form sehr differenziert und unterscheidet Zugangsrechte (Arbeit, Grundbesitz und andere Ressourcen, Öffnung des (Arbeits-)Marktes), Produktionsmöglichkeiten (vorhandenes Wissen und verfügbare Technologien) und Tauschbedingungen (Rahmenbedingungen für Kauf, Verkauf und Tausch, relatives Preisniveau für Produkte und Dienstleistungen). Jeder dieser drei Aspekte ist auch im Hinblick auf den Arbeitsmarkt relevant.

1. Zugangsrechte zum Arbeitsmarkt

In Bezug auf den Arbeitsmarkt stellen Zugangsrechte eine wesentliche Freiheit dar. Derzeit ist der Arbeitsmarkt theoretisch für alle Erwerbstätigen offen zugänglich. Faktisch gibt es allerdings sehr wohl Einschränkungen, beispielsweise in Bezug auf Qualifikation, wenn etwa im Bereich der selbstständigen Erwerbstätigkeit zur Ausübung eines gebundenen Gewerbes ein

Befähigungsnachweis erbracht werden muss, aber auch in Bezug auf Staatszugehörigkeit, wenn unselbstständige Arbeitssuchende aus Drittstaaten diverse Kriterien erfüllen müssen, um in Österreich erwerbstätig sein zu können.

Im Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. im Modell des Job Sharing Doodles kommt eine zusätzliche Einschränkung der Zugangsrechte ins Spiel: Beide Ansätze basieren auf dem Grundprinzip, dass vor der Aufnahme der Erwerbstätigkeit Arbeitsanrechte erworben werden müssen, entweder durch Ersteigerung zusätzlich notwendiger Arbeitsanrechtsscheine oder durch Ersteigerung des Erwerbsarbeitsplatzes im Rahmen einer Auktion des Job Sharing Doodles. Das bedeutet letztlich, dass für die betroffene Gruppe von Personen der Zugang zur Erwerbsmöglichkeit eingeschränkt wird. Es wurde bereits angesprochen, dass dieses Arbeitsanrecht als Zugangshürde und Verringerung der persönlichen, ökonomischen Freiheit interpretiert werden kann.

Bei einer Umsetzung auf nationaler oder gar supranationaler Ebene, wie sie in Hammingas Modell der Arbeitsanrechtsscheine angedacht wird, müsste diese Barriere von der Regierung entsprechend argumentiert werden. Sie könnte beispielsweise dadurch gerechtfertigt werden, dass sich sowohl auf gesamtgesellschaftlicher als auch auf individueller Ebene positive Effekte ergeben: Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit bzw. Arbeitslosigkeit stehen ebenbürtig nebeneinander. Schwankungen der wirtschaftlichen Entwicklung können relativ einfach ausgeglichen werden, indem mehr oder weniger Arbeitsanrechtsscheine zur Verfügung stehen, wobei in jedem Fall die soziale Sicherheit für die Menschen gegeben ist. Dies ist im Interesse des Staates, da sich der Arbeitsmarkt weitgehend selbst reguliert (innerhalb der Rahmenbedingungen, die von der Arbeitsbank vorgegeben werden, da diese die Arbeitsanrechtsscheine in Abhängigkeit von der Anzahl der verfügbaren Arbeitsplätze ausgibt), im Interesse der Unternehmen, die flexibel auf wirtschaftliche Entwicklungen reagieren können, und im Interesse der ArbeitnehmerInnen, welche die Möglichkeit haben, auch persönliche Präferenzen in Bezug auf Erwerbsarbeit zu realisieren.

Bei einer Umsetzung in kleinerem Rahmen, wie sie im Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack angedacht wird, stellt sich die Situation insofern anders dar, als der Eintritt in ein entsprechendes Handelssystem von Arbeitsanrechten und die Zustimmung zum zugrunde liegenden Regelwerk aktiv und absichtlich erfolgen. Die Einschränkung des Zugangsrechts zum Arbeitsmarkt wird von den Betroffenen also freiwillig akzeptiert. Die Motivation der Beteiligten liegt aller Voraussicht nach in der zusätzlichen sozialen Sicherheit, die innerhalb dieses Systems gewonnen werden kann, und in der Freiheit, zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit frei entscheiden zu können.

2. Produktionsmöglichkeiten in der Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit

Unter Produktionsmöglichkeiten versteht Sen, vorhandenes Wissen und verfügbare Technologien einsetzen zu können. Auf den ersten Blick ist bei einem Vergleich des bestehenden Systems mit dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. dem Modell des Job Sharing Doodles kein

Unterschied erkennbar. Es geht in allen Varianten darum, dass Menschen ihre Kompetenzen einsetzen, um am Arbeitsmarkt aktiv und produktiv zu sein.

Bei einer tiefer gehenden Betrachtung hat die Produktionsmöglichkeit als Aspekt der ökonomischen Freiheit allerdings zwei Facetten: einerseits Produktion im herkömmlichen Sinn im Rahmen der Erwerbsarbeit, andererseits Produktion in einer breiter gefassten Definition von Arbeit. Die Möglichkeit, auf klassische Produktion im Rahmen einer Erwerbsarbeit freiwillig für einen bestimmten Zeitraum zu verzichten, schafft Freiräume, um anderen Tätigkeiten nachzugehen, wie etwa Versorgungsarbeit (also Pflege und Betreuung von Angehörigen sowie Erziehung von Kindern), sozialen Aktivitäten (wie etwa ehrenamtlichem Engagement) und Eigenarbeit (also persönlicher Weiterentwicklung oder Weiterbildungsaktivitäten). So gesehen kann mit dem Ansatz der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles eine zusätzliche Möglichkeit geschaffen werden, um in dem einen oder anderen Lebensbereich produktiv sein zu können.

Die Freiheit, zwischen klassischer und breiter gefasster Produktion, zwischen Erwerbstätigkeit und Nichterwerbstätigkeit frei entscheiden zu können, ist ein Aspekt, der das Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles signifikant vom herkömmlichen System unterscheidet. Arbeitslosigkeit ist im derzeitigen System ein unerwünschter Zustand, und auch so manche Form der Nichterwerbsarbeit hat in einer erwerbsorientierten Gesellschaft relativ wenig Reputation. So ist etwa die Wertschätzung für Haus- und Familienarbeit vergleichsweise gering, was in Anbetracht der Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt mehr als bedauerlich ist. Sichtbar wird der geringe Stellenwert unter anderem darin, dass sowohl bei Arbeitslosigkeit als auch bei der Pflege von Angehörigen oder der Erziehung von Kindern finanzielle Unterstützung auf Antrag und nach Bedarfsprüfung von der öffentlichen Hand gewährt wird: ein paternalistisches Modell mit Fördergebern und BittstellerInnen.

Beim Ansatz der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles kommt es zu einer Umkehrung des Systems. Die Nichterwerbstätigkeit einer Gruppe ist ein wesentlicher Faktor, um die Erwerbstätigkeit einer anderen Gruppe überhaupt erst zu ermöglichen. Arbeitslosigkeit als freiwilliger Verzicht auf das Recht auf einen Erwerbsarbeitsplatz hat auf diese Weise grundlegende Bedeutung für einen funktionierenden Arbeitsmarkt. Darüber hinausgehend wird Nichterwerbsarbeit mit einer Einkommensquelle verbunden, welche die Menschen nicht zu BittstellerInnen macht, sondern Ausdruck ihrer Leistung für das Gesamtsystem ist. Der paternalistische Ansatz wird auf diese Weise von einem liberalen Ansatz abgelöst.

Ein zusätzlicher Freiheitsgrad ergibt sich überdies daraus, dass die Entscheidung für Erwerbsarbeit bzw. Nichterwerbsarbeit stets nur für einen bestimmten Zeitraum getroffen wird. Je nach den persönlichen Wünschen und Bedürfnissen – durchaus auch im Hinblick auf andere Formen der Arbeit – können also in regelmäßigen Abständen Änderungen vorgenommen werden.

3. Tauschbedingungen am Markt der Arbeitsrechte und am Markt der Produkte und Dienstleistungen

Die Tauschbedingungen ergeben sich einerseits aus den Rahmenbedingungen für Kauf, Verkauf und Tausch und andererseits aus dem relativen Preisniveau für Produkte und Dienstleistungen. Bei einem umfassenden Modell wie bei Hammingas Ansatz sind die Rahmenbedingungen auf gesamtgesellschaftlicher Ebene vorgegeben, wobei die BürgerInnen ihre demokratischen Mitgestaltungsrechte wahrnehmen können. In dieser Hinsicht ähnelt der Ansatz dem derzeitigen System des Arbeitsmarktes: Alle rechtlichen Rahmenbedingungen werden von gewählten, politischen EntscheidungsträgerInnen auf nationaler Ebene gestaltet und die konkrete Umsetzung obliegt den Sozialpartnern, die ebenfalls gewählt werden können. Bei all diesen Institutionen ist eine Mitwirkungsmöglichkeit gegeben, und zwar sowohl aufgrund des Wahlrechts als auch aufgrund der prinzipiellen Offenheit für neue Mitwirkende. Da die entsprechenden Systeme historisch gewachsen und entsprechend komplex sind sowie einem hohen Normierungsgrad unterliegen, ist der Einfluss von Einzelpersonen verständlicherweise geringer als bei kleineren Einheiten, in denen die Mitwirkenden direkt in die Gestaltung des Systems und die Kontrolle der Umsetzung eingebunden sind.

Das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack basiert als *bottom-up* Ansatz auf Rahmenbedingungen, die von den Beteiligten selbst definiert werden müssen. Sie haben die Freiheit, das entsprechende Regelwerk aktiv mitzugestalten und bei Bedarf konstruktiv weiter zu entwickeln.

Was das Preisniveau für Produkte und Dienstleistungen betrifft, kann zwischen zwei Bereichen unterschieden werden: Einerseits gibt es einen Preis für Arbeitsanrechte, der sich im Rahmen des Handels der Arbeitsanrechte (sowohl im Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch im Modell des Job Sharing Doodles) auf Basis von zwei Kernparametern, nämlich einem Mindesteinkommen und einem gewünschten Einkommen, ergibt. Andererseits gibt es einen Preis für Produkte und Dienstleistungen auf jenem Markt, der an den Markt der Arbeitsanrechte anschließt. Das ist jedoch genau jener Markt, wie er auch im derzeitigen System vorliegt, nämlich der Arbeitsmarkt. So gesehen, schließen in Bezug auf die eigentliche Erwerbsarbeit beide Modelle direkt an das klassische, ökonomische System des Arbeitsmarktes an.

Zusammengefasst bedeutet dies, dass in beiden Modellen der Markt als Institution voll genutzt wird und alle relevanten Stufen umfasst, nämlich Zugangsrechte, Produktionsmöglichkeiten und Tauschbedingungen.

Effizienz und Fairness des Arbeitsmarktes und des Marktes der Arbeitsrechte

Der Arbeitsmarkt kann nicht nur anhand der drei Stufen Zugangsrechte, Produktionsmöglichkeiten und Tauschbedingungen analysiert werden, sondern als Markt auch im Hinblick auf Effizienz und Fairness. Die wirtschaftliche Effizienz wird im Allgemeinen mit Hilfe des Pareto-Optimums definiert, einer Situation, in der niemandes Nutzen gesteigert werden kann, ohne dass der Nutzen einer anderen Person sinkt [vgl. Sen 2002, 145 ff.]. Bei einer Übertragung dieses so genannten Arrow-Debreu-Theorems in den Bereich der individuellen Freiheiten entspricht Effizienz demnach einem Marktgleichgewicht bei Wettbewerb, dass also niemandes Freiheit vergrößert werden kann, ohne

dass die Freiheit eines anderen Menschen geschmälert wird. Wie Sen unterstreicht [vgl. Sen 2002, 148 f.], ist es allerdings möglich, dass eine Situation zwar effizient ist, jedoch die Verteilung des Nutzens bzw. der Freiheiten große Ungleichheiten aufweist.

Umgelegt auf das Modell der Arbeitsanrechtsscheine und das Modell des Job Sharing Doodles stellt sich die Frage, inwieweit der jeweilige Marktmechanismus Effizienz und Fairness sicherstellt. Bei beiden Modellen geht es um eine Gruppe von Personen, deren Zugang zum Arbeitsmarkt über einen Markt der Arbeitsanrechte erfolgt. In Hammingas Modell handelt es sich um eine große Gruppe im Sinne einer Volkswirtschaft, in Füllsacks Modell ist es eine eher kleinere Gruppe, die sich selbst zusammengefunden hat. Unter der Annahme, dass innerhalb des jeweiligen Marktes der Arbeitsanrechte alle Beteiligten gleiche Rechte haben, stehen ihnen damit auch die gleichen Zugangsrechte zum Arbeitsmarkt zu. Wird weiters vorausgesetzt, dass eine Arbeit tatsächlich nur dann aufgenommen werden kann, wenn die entsprechenden Arbeitsanrechte vorliegen – was letztlich durch eine entsprechende Institution gewährleistet werden muss –, verteilen sich auch die Freiheiten im Sinne des Nutzens gleichmäßig auf alle Beteiligten.

Das bedeutet, dass in beiden Modellen der Markt der Arbeitsanrechte und der Arbeitsmarkt die Erfordernisse der Effizienz und der Fairness erfüllen. Sie sind effizient, weil durch die Arbeitsanrechte – innerhalb der jeweiligen Systemgrenzen der Modelle – gesichert ist, dass niemandes Freiheit vergrößert werden kann, ohne dass die Freiheit eines anderen Menschen geschmälert wird. Und sie sind fair, weil die Arbeitsanrechte bewirken, dass alle Beteiligten die gleichen Chancen haben und der Nutzen bzw. die Freiheiten wiederum allen Beteiligten gleichermaßen zugute kommen.

4.4.3. Soziale Sicherheit im Detail

Neben den ökonomischen Freiheiten soll auch die soziale Sicherheit etwas detaillierter betrachtet werden. Das Modell der Arbeitsanrechtsscheine und das Modell des Job Sharing Doodles reklamieren für sich, auch zu mehr sozialer Gerechtigkeit und Sicherheit beizutragen. Im Kern geht es hierbei darum, dass Menschen nicht in Armut und Elend leben müssen. Arbeitslosigkeit ist – wie aktuelle Statistiken anschaulich belegen – ein wesentlicher Faktor für ein höheres Armutsrisiko. Es stellt sich daher die Frage, inwieweit die Ansätze von Hamminga und Füllsack dazu beitragen, die negativen Folgen von Arbeitslosigkeit zu verringern.

Nichterwerbsarbeit und Einkommen

Sowohl das Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch das Modell des Job Sharing Doodles tragen zu einer Umverteilung von Einkommen bei, was letztlich bedeutet, dass die Verkettung von Arbeitslosigkeit und Armut gelockert werden kann. Beide Modelle haben nämlich den Effekt, ein Sicherheitsnetz für jene zu spannen, die freiwillig befristet auf ihr Arbeitsanrecht verzichten, um anderen Erwerbsarbeit zu ermöglichen.

Diese finanzielle Absicherung erfolgt durch Umverteilung von den Erwerbstätigen zu den Nichterwerbstätigen und findet unabhängig von externen (staatlichen) Institutionen statt: In Hammingas Modell der fiktiven Eu ist das Nichterwerbseinkommen der Ersatz für Arbeitslosengeld oder Mindestsicherung auf volkswirtschaftlicher Ebene. Im Modell von Füllsack, das eine Umsetzung in der Dimension von kleineren Gruppen vorsieht, ist das Einkommen aus dem Verzicht auf eine Erwerbsarbeit eine zusätzliche Finanzquelle zum bestehenden staatlichen System.

Da – wie statistische Daten belegen – eine beträchtliche Anzahl an Arbeitsverhältnissen nur vergleichsweise gering abgesichert ist, bedeutet eine zusätzliche Einkommensmöglichkeit mehr Stabilität, mehr Sicherheit und damit mehr Freiheit.

Wahlmöglichkeit zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit

Arbeitslosigkeit ist jedoch nicht nur mit einem höheren Armutsrisiko verbunden, sondern auch mit einer Einschränkung der persönlichen Handlungsfreiheiten und mit sozialer Stigmatisierung. In den Modellen der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles stellt der Aspekt der Arbeitslosigkeit vermutlich den größten Unterschied zum bestehenden ökonomischen System dar: Während in der klassischen Betrachtung des Arbeitsmarktes Arbeitslosigkeit mit dem Makel des Versagens oder des Schmarotzertums behaftet ist, ermöglicht beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles die Nichterwerbsarbeit einer Gruppe erst die Erwerbstätigkeit einer anderen Gruppe.

Das entspricht einer völligen Systemumkehr, da Arbeitslosigkeit – unter der Annahme, dass es nicht für alle Erwerbsfähigen auch Erwerbsarbeitsplätze gibt – als Faktum anerkannt, statt wie bisher als zu vermeidendes Übel behandelt wird. Es gibt hierbei keine externe Institution, welche die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit vorschreibt (wie dies etwa im neuen System der bedarfsorientierten Mindestsicherung der Fall ist). Arbeitslosigkeit wird vielmehr – als freiwilliger Verzicht auf einen Arbeitsplatz – ein wichtiger und notwendiger Faktor für einen funktionierenden Arbeitsmarkt. In gewissem Sinne ist dies eine neue Form einer Verwirklichungschance: Jeder Mensch kann sich nach seinen eigenen Wünschen für oder gegen einen Arbeitsplatz entscheiden, wobei beide Entscheidungen für das Gesamtsystem wichtig und daher mit der entsprechenden sozialen Anerkennung verbunden sind.

In der maximalen Ausformung der Modelle von Hamminga bzw. Füllsack dürfte es keinerlei unfreiwillige Erwerbstätigkeit oder Nichterwerbstätigkeit geben. In der Praxis könnte dieser Anspruch allerdings ein wenig zu hoch angesetzt sein, da in vielen Fällen das Nichterwerbseinkommen doch deutlich niedriger sein wird als das Erwerbseinkommen. Wenn es die wirtschaftlichen Umstände nicht erlauben, muss – auch wenn keine Erwerbsarbeit gewünscht wird – dennoch eine solche angenommen werden. Das bedeutet, dass die ökonomische Freiheit der Menschen, zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit wählen zu können, zwar vorhanden ist, jedoch möglicherweise nicht vollständig realisiert werden kann.

Hinzu kommt, dass bei beiden Modellen Missbrauch nicht vollständig ausgeschlossen werden kann. Es ist denkbar, wie Füllsack auch ausführt, dass Personen immer wieder sehr rasch Nichterwerbsarbeit akzeptieren und damit anderen TeilnehmerInnen diese Option verwehren. Im Modell des Job Sharing Doodles soll ein Überbietungsrecht zu einem Ausgleich der Präferenzen beitragen, was faktisch einer Einschränkung der Wahlmöglichkeit gleich kommt. Da diese Einschränkung jedoch wiederum die vorangegangene Einschränkung durch einseitiges Auktionsverhalten einzelner Personen ausgleichen soll, trägt sie letztlich zu mehr Fairness im Gesamtsystem bei, auch wenn Einzelpersonen in ihren Freiheitsgraden eingeschränkt sein mögen.

Ein interessanter Aspekt ist außerdem, dass sowohl im Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch im Modell des Job Sharing Doodles ein weiterer Freiraum dadurch entsteht, dass die Wahlmöglichkeit zwischen Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit immer wieder neu getroffen werden kann. Je nach

der Ausgestaltung des Systems erfolgt die Entscheidung für einen bestimmten Zeitraum (bei Hamminga beispielsweise für ein Jahr) oder für einen bestimmten Erwerbsarbeitsplatz (bei Füllsack beispielsweise für einen konkreten Auftrag), sodass sich laufend Änderungsmöglichkeiten ergeben. Dies ist in zweierlei Hinsicht attraktiv: Die Beteiligten haben mehr Gestaltungsspielraum, sich auch anderen Arbeitsformen zu widmen, wie etwa Versorgungsarbeit, sozialen Aktivitäten oder Eigenarbeit. Und die Unternehmen gewinnen große Flexibilität je nach wirtschaftlicher Entwicklung, wobei die soziale Absicherung innerhalb des jeweiligen Systems gewährleistet ist. Das entspricht also einer Form der Flexicurity, die Flexibilität für alle Beteiligten, nämlich für AuftraggeberInnen und AuftragnehmerInnen bzw. für Unternehmen und ArbeitnehmerInnen, ermöglicht und zugleich Sicherheit unabhängig von staatlichen Systemen bietet.

Vor diesem Hintergrund kann mit dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine bzw. des Job Sharing Doodles der verhängnisvolle Zusammenhang von Arbeitslosigkeit, Armut und Mangel an Verwirklichungschancen durchbrochen werden. Bei beiden Ansätzen stehen Nichterwerbsarbeit und Erwerbsarbeit gleich berechtigt nebeneinander. Die Menschen haben Zugang zu einem Markt, um sich ein Ein- und Auskommen zu verschaffen, wobei sie sowohl soziale Sicherheit erfahren als auch Chancen, ihre persönlichen Lebensentwürfe zu realisieren und damit ein Mehr an Freiheit zu gewinnen.

Zusammenfassend kann daher festgehalten werden, dass mit dem Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga bzw. dem Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack aus freiheitsorientierten Perspektive nach Sen den Menschen Freiheiten und soziale Chancen zugesprochen und eingeräumt werden, durch die sie besser in der Lage sind, ihr Schicksal aktiv zu gestalten, einander zu helfen und auf die Welt gestaltend einzuwirken, also den von ihnen gewünschten Lebensstil zu realisieren. Dies hat Relevanz für den Wohlstand und die Freiheit der Menschen und in weiterer Folge Auswirkungen auf den sozialen Zusammenhalt und letztlich auch auf die wirtschaftliche Produktion.

Amartya Sen hat eine Theorie der Gerechtigkeit entwickelt, deren Ausgangspunkt die Frage ist, wie Gerechtigkeit in unserer Welt erhöht werden kann: Vernunft und Objektivität bilden für ihn die Grundlage einer gerechten Gesellschaft, die wesentlich von Fairness gekennzeichnet ist. Das Modell des unparteiischen Zuschauers von Smith kann und soll gewährleisten, dass Menschen unvoreingenommen handeln und die Interessen und Wünsche anderer Menschen berücksichtigen. Im Kern geht es Sen dabei um den Menschen als Individuum, das die Freiheit, die Chance, die Befähigung erhalten soll, sich frei entfalten zu können. Die Institutionen und Verfahren, die eingerichtet werden, um Freiheit und Gerechtigkeit sicher zu stellen, sollen dabei selbst gerecht sein und der jeweiligen Gemeinschaft und dem Verhalten der Menschen entsprechen, wobei die persönliche Verantwortung der Menschen für ihr Handeln eine wesentliche Rolle spielt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bedeutet der freiheitsorientierte Ansatz letztlich, dass die menschliche Freiheit per se erhöht wird.

Bei der Bewertung von alternativen Modellen in Bezug auf Freiheit und Gerechtigkeit sind nach Sen die jeweiligen Merkmale und Parameter entsprechend einzubeziehen, wobei es sich im Allgemeinen um mehrere Dimensionen handelt, die nicht in jedem Fall auf eine lineare Werteskala gebracht werden können. Unvollständigkeit, Uneindeutigkeit und Vielfältigkeit stehen jedoch einer Bewertung nicht im Wege, sondern sind letztlich nur ein Zeichen für die Komplexität von Systemen und für die Notwendigkeit, Entscheidungen (und damit auch Modelle) immer wieder kritisch zu hinterfragen und öffentlich zu diskutieren. Eine Reihung von Alternativen hinsichtlich ihres Beitrags zu mehr Freiheit und Gerechtigkeit ist auf diese Weise nicht nur möglich, sondern auch wichtig und notwendig als ein Schritt hin zu einer Gesellschaft, in der Menschen sich freier entfalten können und über die entsprechenden Rechte und Pflichten verfügen.

Vor dem Hintergrund des freiheitsorientierten Ansatzes von Sen zeigt sich, dass sowohl das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga als auch das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beitragen können, wobei sich im Detail Unterschiede daraus ergeben, dass im ersten Fall eine Umsetzung auf volkswirtschaftlicher Ebene vorgesehen ist und im zweiten Fall eine Realisierung auf der Ebene von Kleingruppen.

Beide Ansätze gehen auf dieselbe Wurzel zurück, dass nämlich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit mit Arbeitsanrechten verbunden wird und diese Anrechte auf einem freien Markt gehandelt werden. Diese Regelung des Zugangs zur Erwerbsmöglichkeit kann als Zugangshürde und Verringerung der persönlichen, ökonomischen Freiheit interpretiert werden. Dieser (partiellen) Einschränkung eines Freiheitsgrads steht jedoch die Erweiterung anderer Freiheitsgrade gegenüber, denn beide Modelle schaffen ökonomische Freiheiten und soziale Sicherheit, indem sie den Menschen die Möglichkeit eröffnen, frei für jeweils einen bestimmten Zeitraum zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit zu entscheiden und zugleich sozial abgesichert zu sein. Als bottom-up Ansatz zeichnet sich das Modell des Job Sharing Doodles überdies dadurch aus, dass die Beteiligten, beispielsweise EPU, sich freiwillig für diese Form der Kooperation entscheiden. Das bietet ihnen die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen selbst zu gestalten und auf diese Weise ein faires und transparentes System zu schaffen, das die Einschränkung des Zugangs zur Erwerbsmöglichkeit durch die Nutzung anderer Freiheitsgrade mehr als wettmacht.

5. Die Frage der Kooperation

Sowohl das Modell der Arbeitsanrechtsscheine als auch das Modell des Job Sharing Doodles ermöglichen den Zugang zum Arbeitsmarkt erst bei Vorliegen der entsprechenden Anzahl an Arbeitsanrechten bzw. nach Zuschlagserteilung im Rahmen einer Auktion. Ein Unterschied der beiden Ansätze besteht u.a. darin, dass das System der Arbeitsanrechtsscheine letztlich einen top-down Ansatz darstellt, bei dem eine Institution den entsprechenden Rechtsrahmen schafft, während das System des Job Sharing Doodles einem bottom-up Ansatz entspricht, bei dem sich eine Gruppe selbst zusammenfindet mit dem Ziel, gemeinsam ihre Situation zu verbessern. Daraus ergibt sich die Herausforderung der Kooperation und Selbstverwaltung. Warum sollten Menschen überhaupt kooperieren? Und wie kann Kooperation in der Praxis gelingen?

Im folgenden Abschnitt soll die Entwicklung und der Verlauf von Kooperationen aus spieltheoretischer Perspektive untersucht werden. Die Mechanismen der Kooperation werden in weiterer Folge auf den Arbeitsmarkt bzw. den Markt der Arbeitsanrechte umgelegt. Da im Modell des Job Sharing Doodles dieser Markt von den Beteiligten selbst verwaltet werden soll, ergibt sich eine Verbindung zur Diskussion um Gemeingüter. Aus den Erfahrungen mit unterschiedlichen Ressourcensystemen und damit verbundenen Konzepten der Selbstverwaltung und Selbstorganisation werden schließlich Bauprinzipien für Systeme kollektiven Handelns abgeleitet. Sie könnten in weiterer Folge die Grundlage für eine Implementierung des Job Sharing Doodles bilden.

5.1. Spieltheoretische Betrachtung der Kooperation

Der Job Sharing Doodle erfordert die Kooperation aller Beteiligten. Wird davon ausgegangen, dass Menschen grundsätzlich egoistisch und eigennützig handeln, würde dies einem Erfolg des Modells entgegenstehen. Martin Nowak, Biologe und Mathematiker, stellt jedoch die These auf, dass Kooperation die gesamte Evolution und insbesondere auch das Zusammenleben der Menschheit prägt. In seinem Buch „SuperCooperators. Evolution, Altruism and Human Behaviour or Why We Need Each Other to Succeed“ untersucht er, ausgehend vom so genannten Gefangenendilemma, die Mechanismen von Kooperation und beschreibt sie mathematisch. Kooperation ist für Nowak – neben Mutation und Selektion im Sinne der klassischen Evolutionstheorie von Darwin – der dritte wesentliche Faktor der Evolution.

By *cooperation*, I mean more than simply working toward a common aim. I mean something more specific, that would-be competitors decide to aid each other instead. [Nowak/Highfield 2011, XIV]

Ausgangspunkt seiner spieltheoretischen Arbeiten ist das Gefangenendilemma, mit dem das Problem der Kooperation, also die Frage, inwieweit eigennütziges oder kooperatives Verhalten erfolgreich ist, mathematisch dargestellt werden kann [vgl. Nowak/Highfield 2011, 6 ff.]: Zwei Gefangene, die gemeinsam ein Verbrechen begangen haben, werden getrennt voneinander verhört. Beiden wird folgendes Angebot gemacht: Wenn einer der beiden den jeweils anderen verrät, während dieser schweigt, erhält ersterer nur ein Jahr Haft und letzterer vier Jahre. Wenn beide gegen den jeweils anderen aussagen, erhalten beide jeweils drei Jahre Haft. Wenn beide schweigen, haben beide jeweils zwei Jahre Haft zu erwarten.

Eine eigennützige Strategie würde besagen, dass es am besten wäre, gegen den anderen auszusagen. Da diese Strategie jedoch von beiden verfolgt wird, führt sie nur zur drittbesten Lösung mit drei Jahren Haft, während eine Strategie der Kooperation, dass also beide schweigen, zur zweitbesten Lösung mit zwei Jahren Haft führen würde.

Nowak spielt das Gefangenendilemma mit unterschiedlichen Szenarien durch, wie etwa mit einmaligen und mehrmaligen Begegnungen, alternierenden und simultanen Abläufen, homogenen und heterogenen Populationen, und leitet daraus Mechanismen der Kooperation ab.

5.1.1. Mechanismen der Kooperation

Nowak definiert auf Grundlage seiner Simulationen fünf Mechanismen der Kooperation, wobei jeder einzeln zur Anwendung kommen kann oder mehrere gemeinsam: Wiederholung (direkte Reziprozität), Reputation (indirekte Reziprozität), räumliche Selektion, Multilevelselektion und Verwandtschafts-selektion.

1. Wiederholung (direkte Reziprozität)

Ein nahe liegender Mechanismus, um das Gefangenendilemma zu lösen, ist Wiederholung [vgl. Nowak/Highfield 2011, 21 ff.]: Wenn Menschen (oder auch Institutionen, Unternehmen oder Länder) mehrmals aufeinander treffen, kann jemand, der betrogen wurde, den anderen zu einem späteren Zeitpunkt dafür bestrafen. Altruistisches Verhalten, das stets der Gefahr des Missbrauchs durch BetrügerInnen und TrittbrettfahrerInnen ausgesetzt ist, kann sich also längerfristig dennoch lohnen, und aus rein eigennützigem Denken kann sich Kooperation entwickeln. Die Methode des *Tit for Tat* (Wie du mir, so ich dir) bedeutet beispielsweise, dass am Beginn kooperatives Verhalten gezeigt wird und danach jeweils das getan wird, was der andere in der Vorrunde gemacht hat. Der Nachteil von *Tit for Tat* ist allerdings, dass endlose Vergeltungskämpfe entstehen können, was vor allem dann bedauerlich ist, wenn ein Fehler oder ein Missverständnis dazu geführt hat, dass Kooperation in einer Phase verweigert wurde.

Eine erweiterte Methode ist *Generous Tit for Tat*, bei der Großzügigkeit in Form von Verzeihung ins Spiel kommt. Kooperation wird immer mit Kooperation erwidert; wenn zwischendurch unkooperatives Verhalten gezeigt wird, möglicherweise aufgrund eines Fehlers, wird in einem von drei Fällen dennoch kooperativ reagiert. Verzeihung findet also nur mit einer gewissen Wahrscheinlichkeit statt, um das Gegenüber nicht in Sicherheit zu wiegen. „Generous Tit for Tat

works in this way: never forget a good turn, but occasionally forgive a bad one.“ [Nowak/Highfield 2011, 36]

Eine alternative Methode ist *Win Stay, Lose Shift* (Gewinnen und beibehalten, verlieren und verändern), auch Pavlov-Methode genannt [vgl. Nowak/Highfield 2011, 43 ff.]: Ein Verhalten wird beibehalten, so lange es mit einem Gewinn verbunden ist; sobald Verluste auftreten, wird es geändert. Der Vorteil gegenüber *Generous Tit for Tat* besteht insbesondere darin, dass man sich das bisherige Verhalten des Gegenübers nicht merken muss, es geht statt dessen nur um den Erfolg, den man in der letzten Begegnung erreicht hat.

Je nach dem, ob es sich um alternierende oder simultane Szenarien handelt, erweist sich *Generous Tit for Tat* oder *Win Stay, Lose Shift* als erfolgreicher. Der Unterschied liegt im Informationsstand zum Zeitpunkt der Entscheidung: Im alternierenden Setting liegen alle Informationen über das Gegenüber vor, während dies bei simultanen Szenarien nicht der Fall ist. Reale Situationen liegen meist zwischen diesen beiden Varianten, da es zwar Informationen über das Gegenüber und sein Verhalten geben kann, diese jedoch nicht unbedingt vollständig sind.

Der Mechanismus der direkten Reziprozität beruht also darauf, dass Menschen mehrmals aufeinander treffen und sich entweder merken, wie sich bei bisherigen Begegnungen die eine Person gegenüber der anderen verhalten hat, oder das eigene Verhalten vom bisherigen Erfolg abhängig machen.

Mathematisch gesprochen, muss die Wahrscheinlichkeit einer neuerlichen Begegnung zwischen zwei Menschen (oder auch Institutionen, Unternehmen oder Ländern) höher sein als das Kosten-Nutzen-Verhältnis altruistischen Verhaltens.

2. Reputation (indirekte Reziprozität)

Während direkte Reziprozität auf den eigenen Erfahrungen mit einer anderen Person beruht, berücksichtigt indirekte Reziprozität auch die Erfahrungen anderer Menschen [vgl. Nowak/Highfield 2011, 51 ff.]: Die Relevanz der Reputation steigt mit der Größe der Gemeinschaft, da es in größeren Einheiten immer schwieriger wird, alle Menschen persönlich zu kennen.

Auf spieltheoretischer Ebene untersucht Nowak Szenarien, in denen die PartnerInnen Reputation aufbauen können. Ausgehend vom Wert Null können sie ihre Reputation durch Helfen, also kooperatives Verhalten, erhöhen und durch Verweigerung von Hilfe, also unkooperatives Verhalten, verringern. Je nach dem, wie viele Personen wie viel Information über das bisherige Verhalten eines Menschen haben und wie rasch sich diese Information verbreitet, kann sich Kooperation früher oder später durchsetzen. Voraussetzung für die Wirksamkeit indirekter Reziprozität ist also Kommunikation.

As a result, I can benefit from the experience of others when dealing with you by paying close attention to your reputation. If you have been unreliable, then I will be wary. However, if you have been generous, I am more likely to work with you. In this way indirect reciprocity is a powerful promoter of cooperation. [Nowak/Highfield 2011, 67]

Mathematisch formuliert, muss die Wahrscheinlichkeit, die Reputation eines Menschen zu kennen, höher sein als das Kosten-Nutzen-Verhältnis altruistischen Verhaltens.

3. Räumliche Selektion

Um den Effekt räumlicher Nähe zu isolieren, geht Nowak im Rahmen seiner spieltheoretischen Arbeiten auf das Gefangendilemma in seiner reinen Form zurück, ohne jegliche direkte oder indirekte Reziprozität zu berücksichtigen [Nowak/Highfield 2011, 69 ff.]: Bei einer gleich verteilten Population entsteht keinerlei Kooperation. Gibt es jedoch Strukturen innerhalb der Population, wird sie also heterogener, treten Kooperationsformen auf.

The patterns provided evidence that by introducing geography into the Prisoner's Dilemma, cooperators and defectors can exist side by side. In nature, this means that exploiters and exploited, cheats and the honest, abusers and abused can coexist, even without the guidance of a strategy. There is no overall winner in these spatial games of life; rather there is a dynamic interplay of different types. [Nowak/Highfield 2011, 79]

In einer mathematischen Darstellung muss das Nutzen-Kosten-Verhältnis altruistischen Verhaltens die durchschnittliche Anzahl von NachbarInnen pro Individuum übersteigen.

4. Multilevelselektion

Der Mechanismus der Multilevelselektion [vgl. Nowak/Highfield 2011, 81 ff.], auch Gruppenselektion genannt, betrachtet die nächst höheren Ebenen der Kooperation, und zwar die Kooperation von kohärenten Gruppen, die aus Individuen bestehen, oder von kohärenten Gruppen, die sich aus anderen Gruppen zusammensetzen. „Focusing only on individual selection misses the bigger picture and overlooks crucial evolutionary processes that operate at higher levels.“

[Nowak/Highfield 2011, 94]

Damit sich Multilevelselektion entwickelt, braucht es einerseits Kohärenz innerhalb der Gruppe und andererseits Konkurrenz zwischen den Gruppen. Interessant in diesem Zusammenhang ist die Trennung der Ebenen; das bedeutet, dass in einer kooperativen Gruppe durchaus auf Ebene des Individuums eigennütziges Verhalten vorkommen kann und umgekehrt.

In der Sprache der Mathematik muss das Nutzen-Kosten-Verhältnis altruistischen Verhaltens den Wert von Eins plus das Verhältnis der Gruppengröße zur Zahl der Gruppen übersteigen. Das bedeutet, dass dieser Mechanismus bei zahlreichen kleineren Gruppen besser funktioniert als bei wenigen größeren.

5. Verwandtenselektion

Der fünfte Mechanismus der Kooperation bezieht sich auf Verwandtenselektion [vgl. Nowak/Highfield 2011, 95 ff.]: Das Verhalten eines Menschen steht dabei in Zusammenhang mit dem Grad der Nähe eines anderen Menschen. Wenn es sich um Verwandte handelt, wird das Verhalten kooperativer sein als im Fall von Fremden. „Kin selection is still a mechanism for the

evolution of cooperation, as long as it is properly defined. I can envisage it working whenever there is conditional behaviour based on kin recognition.“ [Nowak/Highfield 2011, 110]

Mathematisch beschrieben, muss der Koeffizient des Verwandtschaftsgrads größer sein als das Kosten-Nutzen-Verhältnis altruistischen Verhaltens (Hamiltons Gesetz).

Nowak fasst die fünf Mechanismen der Kooperation letztlich folgendermaßen zusammen:

Down the years my research has told me that if we are to solve the Prisoner's Dilemma, we need to be generous, hopeful and forgiving. [Nowak/Highfield 2011, 283]

5.1.2. Entwicklung und Verlauf von Kooperationen

Nowak hat in seinen spieltheoretischen Simulationen auch die Entwicklung und den Verlauf von Kooperationen untersucht. Er kommt zum Schluss, dass Kooperationen nicht gleichförmig verlaufen, sondern zu- und abnehmen, je nach der Kooperationsbereitschaft der einzelnen Menschen [vgl. Nowak/Highfield 2011, 36]: So kann beispielsweise im Lauf der Zeit eigennütziges Verhalten in *Tit for Tat* übergehen und weiter in *Generous Tit for Tat*, bis schließlich kooperatives Verhalten die dominante Strategie ist. Wenn sich viele Beteiligte durchwegs kooperativ verhalten, erhöht sich allerdings wieder das Risiko, dass Einzelne ausscheren und als TrittbrettfahrerInnen profitieren wollen. „Where there is cooperation, there is also the danger of exploitation.“ [Nowak/Highfield 2011, 276] Und damit beginnt der Zyklus wieder von Neuem.

My work has also shown that cooperation always waxes and wanes. The degree to which individuals are able to cooperate rises and falls, like the great heartbeat of nature. That is why, even though we are extraordinary cooperators, human society has been – and always will be – riven with conflict. [Nowak/Highfield 2011, XVIII]

Natalie S. Glance und Bernardo A. Huberman haben genauer untersucht, in welcher Form sich Kooperation entwickelt, ob es sich um einen stetigen Prozess handelt oder ob es eher ein plötzlicher Umschwung ist [vgl. Glance/Huberman 1994, 76 ff.]: Anhand einer Stabilitätsfunktion kann dargestellt werden, wie sich ein Zustand (wie etwa weit verbreitetes unkooperatives Verhalten) in einen anderen Zustand (wie etwa weit verbreitetes kooperatives Verhalten) entwickeln kann (vgl. Abbildungen 1 bis 3). Die Werte der Stabilitätsfunktion ergeben sich aus Kosten, Nutzen und individuellen Erwartungen, wobei es zwei Minima gibt (entsprechend dem unkooperativen bzw. kooperativen Verhaltenstyp), die von einer Barriere getrennt sind. Die relative Höhe der beiden Minima und des Maximums hängt von der Größe der Gruppe und dem Informationsstand seiner Mitglieder ab. Aus der Stabilitätsfunktion kann abgeleitet werden, wie sich ein Dilemma entwickelt und wie lange eine Gruppe in einem spezifischen Zustand verharrt.

So wie ein Ball einen Hügel hinabrollt, bewegt sich das Gruppenverhalten vom Ausgangspunkt aus in Richtung des nächsten – metastabilen – Minimums, wo es zu Fluktuationen rund um das Minimum kommt, da die Gruppenmitglieder unsicher in Bezug auf das Verhalten der anderen Mitwirkenden sind. Diese Fluktuationen können über einen längeren Zeitraum gering sein, sich jedoch auch

ausdehnen, wenn mehrere Gruppenmitglieder gleichzeitig ihr Verhalten ändern, sodass schließlich auch die Barriere zum stabilen Minimum überwunden werden kann.



Abbildungen 1 bis 3: Entwicklung von Kooperationen [vgl. Glance/Huberman 1994, 78]

Je nach Größe und Zusammensetzung der Gruppe und den verfügbaren Informationen für die Mitwirkenden ergeben sich verschiedene Prozesse der Entwicklung sozialer Dilemmata, die sich in unterschiedlichen Formen der Stabilitätsfunktionen abbilden lassen ist [vgl. Glance/Huberman 1994, 80 f.]: Bei homogenen Gruppen erfolgt der Wechsel von einem Zustand in einen anderen sehr rasch, bei inhomogenen Gruppen sind stufenweise Änderungen festzustellen. Heterogene Gruppen können sich dabei in zweierlei Hinsicht differenzieren: Einerseits können Meinungen und Verhalten rund um einen Durchschnittswert variieren, andererseits können sie sich jedoch so stark voneinander unterscheiden, dass Subgruppen entstehen. Im ersten Fall kann die Diversität der Gruppe als eine zusätzliche Form von Unsicherheit dargestellt werden, die zu Fluktuationen im Gruppenverhalten beiträgt. Ein Meinungswechsel einzelner Personen kann andere überzeugen und schließlich in eine Kaskade von Meinungsumschwüngen münden. Im zweiten Fall gibt es stufenweise Übergänge, da jeweils einzelne Subgruppen sich für ein Verhalten entscheiden und zu einem Wandel beitragen, bis sich schließlich andere Subgruppen anschließen. Soziale Beziehungen innerhalb von Subgruppen sind hierbei ein wesentlicher Faktor, was sich auch auf hierarchische Systeme auswirkt. Wie stark sich eine Handlung eines spezifischen Menschen auf das Verhalten eines anderen auswirkt, steht nämlich mit der jeweiligen Distanz zueinander in Zusammenhang. Das bedeutet, dass die Meinung einer nahe stehenden Person gleich viel Bedeutung haben kann wie die summierten Meinungen mehrerer Personen, die jedoch weiter entfernt sind. Ein hierarchisches System hat auf diese Weise faktisch weniger Ebenen als formal. Es zeigt sich in Simulationen, dass Meinungsänderungen tendenziell in kleineren Gruppen geschehen und sich in weiterer Folge innerhalb des hierarchischen Systems ausbreiten, wobei es über lange Zeiträume Bereiche geben kann, in denen das Verhalten der Menschen unverändert bleibt. Auf operativer Ebene bedeutet dies, dass innerhalb von Organisationen kleine Gruppen und hoher Informationsfluss Änderungen begünstigen, während ein Wachstum der Organisation ohne Reorganisation tendenziell zu Trittbrettfahren und geringerer Effizienz führt.

5.2. Kooperation und Arbeitsmarkt

Kooperation spielt auch auf dem Arbeitsmarkt eine wesentliche Rolle, insbesondere natürlich zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen. So gibt es beispielsweise einen Zusammenhang zwischen Fairness und Löhnen [vgl. Fehr/Kirchsteiger/Riedl 1993, 437 ff.]: Die Effizienzloohnhypothese (im Englischen *fair wage-effort hypothesis* oder *fair price-quality hypothesis* genannt) besagt, dass höhere Löhne die Leistung der ArbeitnehmerInnen steigern können. Das bedeutet, dass die Löhne höher liegen als das Markttrümnungsniveau, was unweigerlich mit Arbeitslosigkeit verbunden ist.

In Experimenten untersuchen Fehr, Kirchsteiger und Riedl – unter Ausschaltung von Wiederholungs- und Reputationseffekten – die Gültigkeit dieser Hypothese und stellen fest, dass reziproke Fairness tatsächlich verhindert, dass die Löhne auf das Markttrümnungsniveau sinken. Reziproke Fairness bedeutet hierbei, dass Menschen die Neigung zeigen, dass sie kooperatives Verhalten anderer belohnen bzw. unkooperatives Verhalten bestrafen, auch wenn diese Reaktion mit Kosten verbunden ist. Die Unternehmen erwarten sich durch die Zahlung höherer Löhne, dass die ArbeitnehmerInnen als Gegenleistung höhere Leistung erbringen, und diese reagieren durchaus in diesem Sinne. Der Effekt, dass höhere Löhne bezahlt werden, tritt auf, obwohl es zusätzliches Arbeitskräfteangebot gibt, was die Löhne eigentlich senken könnte.

Die Autoren verweisen darauf, dass in realen Situationen (abgesehen von rein pekuniären Effekten) weitere Effekte wirksam werden können, etwa direkte oder indirekte Reziprozität, da die soziale Interaktion zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sehr eng ist. Hinzu kommt, dass beide Gruppen stets aufs Neue entscheiden können, ob sie weiterhin zusammenarbeiten oder lieber das Arbeitsverhältnis beenden möchten, und dass Unternehmen die Leistung der Arbeitskräfte auch überprüfen können.

Auch dauerhafte Gehaltsunterschiede in kompetitiven Märkten können über das Modell reziproker Fairness erklärt werden [vgl. Fehr/Gächter/Kirchsteiger 1996, 608 ff.]: Ausgangspunkt ist die Tatsache, dass in einigen Industriezweigen höhere Gehälter bezahlt werden und ein hoch bezahlter Arbeitsplatz tendenziell dazu führt, dass auch andere Arbeitsverhältnisse im jeweiligen Industriezweig höher bezahlt werden. In Experimenten zeigen sich folgende Phänomene: In Unternehmen sind ex-post Belohnungen und Bestrafungen üblich, auch wenn diese mit Kosten verbunden sind; Arbeitskräfte machen ihre Leistungen von der Gehaltshöhe, die das Unternehmen anbietet, abhängig; und Unternehmen nehmen Gehaltsdifferenzierungen je nach dem zu erwartenden Nutzen aus der Anstellung einer Person vor. Diese reziproken Interaktionen sind ein Hinweis auf reziproke Fairness, wobei diese bedingte Fairness von unbedingter Fairness im Sinne von Altruismus zu unterscheiden ist. Das bedeutet, dass Menschen ihre Handlungen entweder von einer künftigen Reziprozität einer Vergünstigung abhängig machen (wenn also Unternehmen höhere Gehälter anbieten, um die ArbeitnehmerInnen zu höherer Leistung zu motivieren) oder von einer bereits erfolgten Aktion des

Gegenübers (wenn ArbeitnehmerInnen ihre Leistung steigern, da das Unternehmen höhere Gehälter zahlt oder Minderleistung bestraft).

Es kann auch ein Zusammenhang zwischen Kooperation und Vertragsdurchsetzung festgestellt werden [vgl. Fehr/Gächter/Kirchsteiger 1997, 833 ff.]: Verträge und deren Durchsetzung spielen in der Marktwirtschaft eine zentrale Rolle. In der Regel wird davon ausgegangen, dass rationales und eigennütziges Verhalten vorherrschen. Experimente zeigen jedoch, dass Reziprozität auftreten kann. Obwohl es einen Arbeitskräfteüberschuss gibt und Unternehmen daher in einer starken Position sind, sind ihre Vertragsangebote nicht unfair, sondern vielmehr großzügig, was sich auf die Vertragsdurchsetzung auswirkt. Sie erwarten adäquate Leistungen und sind bereit, diese auch zu verlangen, indem sie jene ArbeitnehmerInnen bestrafen, die sich vor der Leistungserbringung drücken, und jene belohnen, die den Vertrag erfüllen. Die ArbeitnehmerInnen antizipieren die Reziprozität der Unternehmen und passen ihr Verhalten entsprechend an, indem sie sich nur selten drücken. Die Daten legen den Schluss nahe, dass reziproke Motivation signifikanten Einfluss auf die Durchsetzung von Verträgen hat.

5.3. Kooperation und Gemeingüter

Während beim klassischen Arbeitsmarkt ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen direkt aufeinander treffen, gibt es beim Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga und dem Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack eine Vorstufe, nämlich den Handel mit den Arbeitsanrechten. Im Fall des Job Sharing Doodles soll der Arbeitsmarkt – genauer gesagt: der Markt der Arbeitsanrechte – überdies *bottom-up* von den Beteiligten selbst verwaltet werden. Damit ergibt sich nun eine Verbindung zur Diskussion um Gemeingüter, Allgemeingüter, Allmenden oder Commons²⁷.

„Commons sind“, wie der in Kalifornien lebende Autor Jonathan Rowe formuliert, „die versteckte Ökonomie – überall präsent, doch selten wahrgenommen“. Sie sind das oft unsichtbare Dritte: jenseits von Markt und Staat. Die Rede von den Commons bündelt drei Fragen: die des Charakters von Ressourcen oder Ressourcensystemen, die der jeweiligen Bezugsgemeinschaften und die Suche nach den jeweils angemessenen Praktiken, Eigentums- und Managementregimen. [Helfrich/Haas 2009, 251]

Der Begriff der Gemeingüter kann sehr weit gefasst werden, sodass er

[...] eine breite Vielfalt von kollektiv ererbten oder hergestellten Ressourcen(-Systemen) [eigene Ergänzung: umfasst], an deren Kontrolle und Management die Bürgerinnen und Bürger in ihren Gemeinschaften ein politisches und moralisches Interesse haben. Diese Ressourcensysteme können natürlicher, sozialer und kultureller Art sein. [Helfrich/Haas 2009, 257]

In diesem Sinne kann also auch der Arbeitsmarkt als Gemeingut betrachtet werden: als Ressourcensystem sozialer und kultureller Art, zu dem die Menschen Zugang haben sollen und an dessen Kontrolle und Management sie interessiert sind.

²⁷ Gemeingüter, Allgemeingüter, Commons, Allmenden und Allmenderessourcen werden im Folgenden synonym verwendet.

Unabhängig davon, ob Gemeingüter staatlich, privat oder kollektiv verwaltet werden, sind die folgenden normativen Ansprüche gegeben: gerechter Zugang, gerecht geteilter Nutzen, Verantwortung für den Erhalt der Ressource und demokratische Entscheidungsfindung [vgl. Helfrich/Haas 2009, 259]. Alle Mitglieder der betreffenden Gemeinschaft sollen also gleichermaßen Zugang zur Ressource haben, und die Erträge sollen allen gleichermaßen zugute kommen. Die Beteiligten übernehmen Verantwortung dafür, dass die Ressource dauerhaft erhalten bleibt, und bedienen sich dabei demokratischer Prinzipien.

5.3.1. Die Tragödie der Allmende

Die Diskussion um Gemeingüter sieht sich stets mit dem geradezu klassischen Argument der „Tragödie der Allmende“ konfrontiert. Garret Hardin, Mikrobiologe und Ökologe, hat in seinem Artikel „The Tragedy of the Commons“ beschrieben, dass es bei einer gemeinsamen Nutzung von knappen Ressourcen unweigerlich zu Missbrauch kommt [Hardin 1968, 1244 f.]: In einem Gedankenexperiment wird davon ausgegangen, dass ein Weideland zur Verfügung steht, das allen frei zugänglich ist. Jeder Hirte hat die Möglichkeit, dieses Weideland zu nutzen, und ist bestrebt, möglichst viele Tiere zu halten, weil sein Nutzen direkt von deren Anzahl abhängig ist. Dies kann nur funktionieren, solange die Zahl der Hirten und der Tiere (etwa aufgrund von Kriegen, Raubzügen und Krankheiten) so niedrig ist, dass es zu keiner Überweidung des Landes kommt. Sobald jedoch soziale Stabilität erreicht wird, entwickelt sich die Tragödie der Allgemeingüter: Der rational denkende Hirte setzt seinen zu erwartenden Nutzen in Relation zu den zu erwartenden Kosten. Je größer die Anzahl der Tiere, umso höher ist der Gewinn, der aus deren Verkauf erzielt werden kann. Dem steht gegenüber, dass jedes weitere Tier die Überweidung verstärkt. Dieser negative Effekt verteilt sich allerdings auf alle Hirten, die diese Weide nutzen, sodass der persönliche Schaden nur einen Bruchteil des persönlichen Nutzens ausmacht. Jeder rational denkende Hirte wird daher unweigerlich seine Herde mehr und mehr vergrößern, letztlich auf Kosten der Allgemeinheit.

Therein is the tragedy. Each man is locked into a system that compels him to increase his herd without limit – in a world that is limited. Ruin is the destination toward which all men rush, each pursuing his own best interest in a society that believes in the freedom of the commons. Freedom in a commons brings ruin to all. [Hardin 1968, 1244]

Dieses Beispiel für ein soziales Dilemma, in dem Eigennutz auf Kosten der Allgemeinheit gelebt wird, ist bei Hardin eigentlich eine Metapher für das Bevölkerungswachstum und die damit verbundenen Effekte wie Überfischung der Meere oder Verschmutzung von Luft, Wasser und Boden. Als Ausweg sieht er einerseits die Festlegung der Ressourcen als öffentliches Eigentum mit klaren, strengen Regelungen und andererseits die Privatisierung.

5.3.2. Zentralisierung und Privatisierung als Antworten auf die Tragödie der Allmende

Die politischen Antworten auf ein soziales Dilemma wie die „Tragödie der Allmende“, wie sie seit Hardins Artikel bezeichnet wird, lassen sich demnach auch in zwei Hauptgruppen unterteilen [vgl. Ostrom 1999, 11 ff.]: Zentralisierung und Privatisierung.

Für die BefürworterInnen der Zentralisierung ist ein externer Leviathan im Sinne von Thomas Hobbes der einzige Ausweg zur Vermeidung von Allmendetragödien. Behörden eines zentralisiert organisierten Staates müssten demnach alle Ressourcensysteme kontrollieren und verwalten sowie Zuwiderhandlungen bestrafen. Ziel wäre die Bestimmung und Einhaltung eines optimalen Gleichgewichts. Elinor Ostrom, Politikwissenschaftlerin und Nobelpreisträgerin für Wirtschaftswissenschaften²⁸, gibt jedoch zu bedenken, dass ein derartiges Gleichgewicht voraussetzt, dass alle relevanten Informationen vorliegen und exakt sind, dass es ausreichende Kapazitäten zur Überwachung gibt, Sanktionen wirksam sind und keine Verwaltungskosten entstehen. Vor allem die Frage der Informationen ist kritisch, da diese mit signifikanten Fehlern verbunden sein können, etwa bei der Bestimmung des Nachhaltigkeitsniveaus oder der Festlegung der Höhe einer allfälligen Geldbuße, die wiederum Auswirkungen auf das Verhalten der jeweils Betroffenen hat. Hinzu kommt, dass die Forderung nach einer zentralen Instanz noch nichts darüber aussagt, mit welchen Befugnissen diese ausgestattet werden soll, wie sie zu Informationen kommt, wie sie Leistungen überwacht und Überschreitungen ahndet.

Für die BefürworterInnen der Privatisierung ist die Tragödie der Allmende durch ein System des Privateigentums zu lösen, da auf diese Weise die Probleme, die im Zusammenhang mit Allmenderessourcen entstehen, vermieden werden können. Zugrunde gelegt werden meist Studien, die belegen, dass privat organisierte Unternehmen effizienter arbeiten als staatlich organisierte. Ostrom verweist darauf, dass die Privatisierung von Allmenderessourcen nicht zwingend dieselben positiven Effekte haben muss wie die Privatisierung von beispielsweise Fluggesellschaften. Überdies müsse bedacht werden, dass Privatisierung nicht unbedingt mit einer Aufteilung der Ressourcen verbunden ist, sondern auch die exklusive Zuteilung des Ertragsrechts an einer Ressource an eine einzelne Person oder ein einzelnes Unternehmen bedeuten kann. Die Forderung nach einer Privatisierung sagt auch noch nichts darüber aus, welche Rechte und Pflichten damit verbunden sein sollen, wer die Kosten für den Ausschluss von Nichtberechtigten zu tragen hat und wie Rechtsstreitigkeiten zu entscheiden sind.

²⁸ Genau gesagt, handelt es sich beim Wirtschaftsnobelpreis nicht um einen Nobelpreis im engeren Sinn, sondern um eine Auszeichnung, gestiftet von der Schwedischen Reichsbank, die nach den gleichen Kriterien verliehen wird und mit derselben Preissumme dotiert ist wie der eigentliche Nobelpreis. Die exakte Bezeichnung lautet Preis für Wirtschaftswissenschaften der schwedischen Reichsbank in Gedenken an Alfred Nobel.

5.3.3. Ein alternativer Ansatz: Selbstorganisation und Selbstverwaltung

Im Spannungsfeld zwischen Zentralisierung und Privatisierung positioniert sich Ostrom folgendermaßen:

Ich plädiere für keine der beiden Positionen. Vielmehr behaupte ich, daß beide überzogene Behauptungen aufstellen. Es gibt nicht eine einzige Lösung für ein einzelnes Problem, sondern es existieren, so behaupte ich, viele Lösungen, die mit vielen verschiedenen Problemen fertig zu werden versuchen. [...] Statt anzunehmen, die Individuen, die sich eine Allmende teilen, steckten zwangsläufig in einer Falle, aus der es kein Entrinnen gibt, behaupte ich, daß sie sich von Fall zu Fall *verschieden gut* aus den diversen Dilemmasituationen zu befreien vermögen. [Ostrom 1999, 18]

Drei Herausforderungen: Institutionenbereitstellung, Selbstverpflichtung und Überwachung

Wenn eine Gruppe von Personen mit kollektivem Handeln konfrontiert ist, bedeutet dies, dass alles, was sie tun, auch alle anderen betrifft, und dass bei allen Entscheidungen auch jene der anderen berücksichtigt werden müssen [vgl. Ostrom 1999, 49 ff.]: Letztlich geht es um das organisatorische Problem, wie eine Situation, in der die Einzelpersonen unabhängig voneinander handeln, in eine Situation mit aufeinander abgestimmten Strategien umgewandelt wird, um höhere Renditen zu erzielen oder gemeinsame Verluste zu verringern. Es kann festgestellt werden, dass Menschen häufig bereit sind, auf spontane Gewinne zugunsten größerer gemeinsamer Gewinne zu verzichten, wenn sie merken, dass viele andere dieselbe Strategie verfolgen. Die Umwandlung von unabhängigem in koordiniertes oder kollektives Handeln ist jedoch nicht ganz einfach, da durch die Koordination Kosten entstehen und der Nutzen allen AneignerInnen zugute kommt, unabhängig davon, ob sie sich an den Kosten beteiligen oder nicht.

Es gibt unterschiedliche Methoden, kollektives Handeln zu organisieren [vgl. Ostrom 1999, 51 ff.]:

Die Unternehmenstheorie basiert darauf, dass ein Unternehmen Individuen über eine Vertragskonstruktion an sich bindet und festlegt, wie die Handlungen koordiniert werden. Die TeilnehmerInnen werden freiwillig Angestellte des Unternehmens und akzeptieren auf diese Weise die Handlungsrichtlinien des Unternehmens. Sie erhalten für ihre Tätigkeit eine Bezahlung, der überschüssige Ertrag geht ans Unternehmen. Um die Organisation so effizient wie möglich zu gestalten, werden seitens des Unternehmens auch Überwachungsmaßnahmen eingesetzt.

Die Staatstheorie basiert stattdessen auf einem Herrscher oder Regenten, der die Aktivitäten von Einzelpersonen organisiert, damit die Gemeinschaft einen kollektiven Nutzen daraus zieht, wobei im Bedarfsfall Zwang zur Anwendung kommen kann. Der Staat übernimmt also die Verantwortung, einzelne Aktivitäten zu koordinieren und entsprechende Institutionen einzurichten. Überwachung spielt auch hier eine wesentliche Rolle, um sicherzustellen, dass die Vorgaben entsprechend eingehalten werden.

Beide Theorien beschreiben, wie neue Institutionen entstehen, wie Selbstverpflichtungen umgesetzt werden und warum eine Überwachung notwendig ist.

Wenn nun eine Gruppe von Personen selbst organisiert agieren will, sind – wie bei der Unternehmens- und der Staatstheorie – drei Problemkreise zu lösen [vgl. Ostrom 1999, 54 ff.]: das Problem der Bereitstellung neuer Institutionen, das Problem der glaubwürdigen Selbstverpflichtung und das Problem der gegenseitigen Überwachung.

Neue Institutionen müssen bereitgestellt werden, das bedeutet, die AkteurInnen organisieren sich selbst und entwickeln ein Regelsystem. Die Regeln legen beispielsweise fest, wer, wie, wann und wo wie viele Ressourceneinheiten entnehmen bzw. nutzen darf und wie viel Arbeit, Material oder Geld beigetragen werden müssen, um die Ressourcen auch bereit stellen zu können. Sofern alle Beteiligten die Regeln einhalten, kann ein dauerhaftes System zur nachhaltigen Nutzung der Ressource entstehen. Dazu bedarf es allerdings der Selbstverpflichtung aller AkteurInnen, die Regeln einzuhalten, und der Zustimmung, dass ihr Verhalten überwacht und bei Bedarf sanktioniert werden darf. Selbstverpflichtung und Überwachung sind also eng miteinander verbunden, um das Problem des Trittbrettfahrens zu lösen.

Charakteristika erfolgreicher Systeme der Selbstorganisation und Selbstverwaltung

Ostrom untersucht unterschiedliche Typen von Allmenderessourcen im Hinblick auf erfolgreiche Prozesse und Konzepte der Selbstorganisation und Selbstverwaltung. Ausgangspunkt sind folgende Definitionen [vgl. Ostrom 1999, 38 ff.]:

Als Allmenderessourcen kommen sowohl natürliche als auch von Menschen geschaffene Ressourcensysteme in Frage, die so groß sind, dass es kostspielig, jedoch nicht unmöglich wäre, potentielle AneignerInnen von ihrer Nutzung auszuschließen. Es kann grundsätzlich zwischen dem Ressourcensystem selbst und den Ressourceneinheiten, das sind jene Einheiten, die aus dem Ressourcensystem angeeignet oder genutzt werden können, unterschieden werden. Als Aneignung wird die Entnahme oder Nutzung von Ressourceneinheiten bezeichnet. Der Zugang zu den Allmenderessourcen kann dabei auf ein einziges Individuum, auf ein Unternehmen oder auf mehrere Individuen oder Individuengruppen, die das Ressourcensystem gleichzeitig nutzen, eingeschränkt sein. Der Gegenpol zur Aneignung ist die Bereitstellung, wobei ein Ressourcensystem von einem Individuum bzw. einer Institution oder von mehreren gemeinsam bereitgestellt und/oder betrieben werden kann.

Die von Ostrom betrachteten Allmenderessourcen haben folgende Gemeinsamkeiten [vgl. Ostrom 1999, 34]: Die Ressourcen sind erneuerbar, es handelt sich um Situationen, in denen Knappheit herrscht, und es sind Bereiche, in denen NutzerInnen sich zwar gegenseitig, jedoch nicht Außenstehenden Schaden zufügen können.

Im Vergleich unterschiedlicher Allmenderessourcen-Institutionen stellt Ostrom einige Parallelen erfolgreicher Systeme der Selbstorganisation und Selbstverwaltung fest [vgl. Osttrom 1999, 115 ff.]:

Die jeweiligen Systeme sind durchwegs mit unsicheren und komplexen Milieus konfrontiert, bei denen nicht alle Parameter planbar oder vorhersehbar sind. Die betroffenen Populationen sind jedoch über lange Zeiträume stabil geblieben, und es ist für die Menschen wichtig, ihren Ruf als verlässliche Mitglieder der Gemeinschaft zu bewahren. Auffallend ist, dass es keine wesentlichen Unterschiede der Individuen hinsichtlich Kapital, Fertigkeiten und Wissen, ethnischer Herkunft u.ä. gibt, es handelt sich vielmehr durchwegs um homogene Gruppen. Sie haben detaillierte Normen entwickelt, die das gewünschte Verhalten klar beschreiben und begrenzen. Diese Normen ermöglichen es den Menschen, über weite Strecken ohne große Konflikte miteinander zu leben.

Ostrom eruiert acht Bauprinzipien langlebiger Allmenderessourcen-Institutionen:

1. *Klar definierte Grenzen*

Die Personen oder Haushalte, die das Recht zur Entnahme von Ressourceneinheiten aus der Allmenderessource haben, müssen, genauso wie die Grenzen der Allmenderessourcen selbst, klar definiert sein.

2. *Kongruenz zwischen Aneignungs- und Bereitstellungsregeln und lokalen Bedingungen*

Aneignungsregeln, die Zeit, Ort, Technik und/oder Menge der Ressourceneinheiten beschränken, sind abgestimmt auf lokale Bedingungen und Bereitstellungsregeln, die ein bestimmtes Quantum an Zeit, Arbeit, Materialien und/oder Geld erfordern.

3. *Arrangements für kollektive Entscheidungen*

Die meisten Personen, die von den operativen Regeln betroffen sind, können über Änderungen der operativen Regeln mitbestimmen.

4. *Überwachung*

Die Überwacher, die aktiv den Allmenderessourcen-Zustand und das Verhalten der Aneigner kontrollieren, sind den Aneignern gegenüber rechenschaftspflichtig oder sind selbst die Aneigner.

5. *Abgestufte Sanktionen*

Aneigner, die operative Regeln verletzen, werden von anderen Aneignern, von deren Bevollmächtigten oder von beiden glaubhaft mit abgestuften Sanktionen belegt (entsprechend der Schwere und dem Kontext des Vergehens).

6. *Konfliktlösungsmechanismen*

Die Aneigner und ihre Bevollmächtigten haben raschen Zugang zu kostengünstigen lokalen Arenen, die Konflikte zwischen Aneignern oder zwischen Aneignern und ihren Bevollmächtigten schlichten.

7. *Minimale Anerkennung des Organisationsrechts*

Das Recht der Aneigner, ihre eigenen Institutionen zu entwickeln, wird von keiner externen staatlichen Behörde in Frage gestellt.

Für Allmenderessourcen, die Teile größerer Systeme sind:

8. *Eingebettete Unternehmen*

Aneignung, Bereitstellung, Überwachung, Durchsetzung, Konfliktlösung und Verwaltungsaktivitäten sind in Unternehmen, die in mehrere Ebenen eingebettet sind, organisiert.

[vgl. Ostrom 1999, 117 f.]²⁹

Die acht angeführten Bauprinzipien können auch als Anleitung für die Einrichtung von Systemen kollektiven Handelns verstanden werden [vgl. Ostrom 1999, 118 ff.]:

Der erste Schritt besteht in der Festlegung der Grenzen einer Allmenderessource und der Personen, die nutzungsberechtigt sind. Sind die Grenzen nicht klar definiert und wird die Ressource für Außenstehende nicht geschlossen, besteht das Risiko für alle AneignerInnen, dass andere von den Vorteilen, die sie durch Arbeit geschaffen haben, profitieren, ohne beigetragen zu haben. Die Aneignungs- und Bereitstellungsregeln, wie und in welchem Ausmaß also die Ressource genutzt werden darf und wie sie nachhaltig bereitgestellt bzw. betrieben werden kann, sind den jeweiligen lokalen Bedingungen anzupassen. Die Regeln spiegeln dabei die spezifischen Eigenschaften der jeweiligen Ressource wider und können sich je nach Ressourcensystem beträchtlich voneinander unterscheiden. Die Personen, die vom Regelwerk betroffen sind, spielen eine wesentliche Rolle bei der Entwicklung und allfälligen Änderung der Regeln. Auf diese Weise kann auch die Anpassung an die spezifischen Gegebenheiten gut gelingen.

Die ersten drei Bauprinzipien – klar definierte Grenzen, Kongruenz zwischen Aneignungs- und Bereitstellungsregeln und lokalen Bedingungen sowie Arrangements für kollektive Entscheidungen – münden in ein Regelwerk, das die Grundlage für kollektives Handeln bildet. Dauerhaft stabiles kooperatives Handeln braucht nach Ostrom jedoch mehr als ein solches Regelwerk, da noch nicht gesichert ist, dass die Regeln von den Beteiligten auch tatsächlich eingehalten werden. Interessant ist in diesem Zusammenhang, dass auch bei iterierten Szenarien, in denen der gute Ruf von Menschen einen wichtigen Faktor darstellt, Reputation und gemeinsame Normen nicht ausreichend sind, um eine dauerhafte Kooperation zu ermöglichen. Vielmehr erweisen sich Institutionen zur Überwachung und Sanktionierung als wichtig. Dabei sind sowohl der Zustand der Allmenderessource als auch das Verhalten der AneignerInnen zu überwachen, und eine Verletzung der operativen Regeln ist mit (abgestuften) Sanktionen verbunden. Im Gegensatz zu staatlichen Systemen übernehmen in kollektiven Systemen also die Beteiligten selbst die Überwachung und Sanktionierung. Margaret Levi, Politikwissenschaftlerin, spricht in diesem Zusammenhang von „quasi-freiwilliger Regelkonformität“ [Ostrom 1999, 123]. Demnach sind strategische AkteurInnen „bereit, Regeln einzuhalten, wenn sie (1) erkennen, daß das kollektive Ziel erreicht wird, und (2) erkennen, daß auch andere sich konform verhalten“ [Ostrom 1999, 123].

Mit diesen zwei weiteren Bauprinzipien – Überwachung und abgestuften Sanktionen – können die Probleme der Selbstverpflichtung und der Überwachung wirksam und dauerhaft gelöst werden.

Wer glaubt, ein Regelsystem könne tatsächlich einen höheren gemeinsamen Nutzen produzieren und die Überwachung des Verhaltens (einschließlich des eigenen) schütze ihn vor Betrug, ist bereit, eine bedingte Selbstverpflichtung etwa der folgenden Art einzugehen:
Ich verpflichte mich, die gemeinsam entwickelten Regeln bis auf äußerste Notfälle immer einzuhalten, wenn auch alle anderen Beteiligten die gleiche Verpflichtung eingehen und

²⁹ Bei diesem Zitat handelt es sich um den Originaltext mit einer Ausnahme: Allmenderessource wird durchgängig ausgeschrieben und nicht als AR abgekürzt.

entsprechend handeln.
[Ostrom 1999, 129]

Ein nützliches Instrument in der praktischen Umsetzung der Überwachung ist die Einführung von Konfliktlösungsmechanismen, die es erlauben, das, was eine Regelverletzung ist, zu erörtern, einzelne Fälle zu diskutieren und darüber zu entscheiden. Dies bedeutet nicht unbedingt, dass umfangreiche Systeme im Sinne einer Gerichtsbarkeit entstehen müssen, da je nach Ressourcensystem auch informelle Konfliktlösungsmechanismen sich als wirksam erweisen können. Dies führt zu einem Punkt, an dem kollektive Systeme möglicherweise mit öffentlichen Systemen zusammentreffen: AneignerInnen entwickeln für ein spezifisches Ressourcensystem ein Regelwerk, das ohne formale staatliche Zuständigkeit funktionieren und statt dessen einer Selbstverwaltung unterliegen soll. Dabei besteht durchaus die Möglichkeit, dass es zu Konflikten in der Zuständigkeit kommt, indem etwa AneignerInnen nicht (mehr) die kollektiven Regeln anerkennen wollen und sich an staatliche Behörden wenden, was im schlimmsten Fall mit einem Zusammenbruch des kollektiven Systems verbunden sein kann. Die gute Abgrenzung der Systeme und die Anerkennung des kollektiven Systems durch die staatlichen Behörden ist vor diesem Hintergrund ein wichtiger Faktor. Die zuletzt angeführten zwei Bauprinzipien – Konfliktlösungsmechanismen und minimale Anerkennung des Organisationsrechts – runden die Einrichtung von Systemen kollektiven Handelns ab.

Das achte Bauprinzip der eingebetteten Unternehmen ist nur bei größeren Einheiten von Relevanz: Je größer nämlich ein kollektives System ist, umso sinnvoller kann es sein, mehrere Ebenen einzuführen mit jeweils eigenen Regeln zur Aneignung, Bereitstellung, Überwachung, Durchsetzung, Konfliktlösung und Verwaltung.

Das Problem der Sanktionen

Ostrom geht davon aus, dass abgestufte Sanktionen notwendig sind, um die Einhaltung des Regelsystems zu gewährleisten und kooperatives Verhalten zu fördern. Nowak leitet aus seinen spieltheoretischen Untersuchungen ein alternatives Modell ab [vgl. Nowak/Highfield 2011, 213 ff.]:

Er zeigt anhand eines entsprechenden Experiments, dass Hardins Tragödie der Allmende als Gefangenendilemma mit mehr als zwei Personen interpretiert werden kann [vgl. Nowak/Highfield 2011, 199 ff.]: Vier Personen erhalten jeweils 8 Dollar mit der Möglichkeit, zwischen 0 und 8 Dollar, also den Gesamtbetrag, als Investition anonym in einen Pool einzubringen. Die Beträge werden zusammengezählt, um 50 % erhöht, und der Gesamtbetrag wird schließlich gleichmäßig auf die vier Personen aufgeteilt. Wenn alle Personen den Höchstbetrag einzahlen, würden alle 50 % Gewinn abschöpfen. Wenn allerdings eine Person weniger einzahlt als die anderen, ist deren Gewinn wesentlich höher als jener der restlichen Gruppe. Der Kern der Tragödie der Allmende ist also der starke Anreiz, selbst keinen Beitrag zu leisten, auch wenn dies auf Kosten der anderen geht.

Nowak sieht jedoch Möglichkeiten, das Gefangenendilemma der Tragödie der Allmende zu durchbrechen: Einerseits erhöhen umfassende und sachliche Informationen über den aktuellen

Zustand des Gemeinguts die Wahrscheinlichkeit für altruistisches Verhalten. Andererseits ist Öffentlichkeit anstelle von Anonymität ein Faktor, der Kooperation forciert. Wenn die Beiträge der Personen also öffentlich gemacht werden, kann der Reputationseffekt wirksam werden.

Diese Kombination aus Information und Öffentlichkeit sieht Nowak als Alternative zu Ostrows Modell der abgestuften Sanktionen:

In my opinion, creative cooperation can only come from helpful interactions such as participation, friendship, and reward. [Nowak/Highfield 2011, 283]

Damit wendet sich Nowak auch gegen den Ansatz von Fehr und Gächter, die davon ausgehen, dass Bestrafung ein wirksamer Mechanismus sei, um Kooperation zu forcieren [vgl. Nowak/Highfield 2011, 224 ff.]: Bestrafung bedeutet dabei, dass etwas dafür gezahlt wird, dass ein anderer Mensch etwas verliert. Da Gruppenmitglieder einander bestrafen können, handelt es sich um so genanntes *peer punishment* im Gegensatz zu *institutional punishment*, bei dem Bestrafung durch eine anerkannte (offizielle) Autorität erfolgt. Experimente zeigen, dass Menschen die Möglichkeit, unkooperatives Verhalten anonym zu bestrafen, häufig in Anspruch nehmen, sogar in Situationen, in denen kein persönlicher Nutzen mehr erwartet werden kann. Fehr und Gächter führen für dieses Phänomen die Bezeichnung „*altruistic punishment*“ ein, um zu beschreiben, dass Bestrafung nicht nur im eigenen Interesse, sondern zum Wohl der Gemeinschaft vorgenommen wird.

Für Nowak ist Bestrafung jedoch kein eigenständiger Mechanismus zur Förderung von Kooperation. Wenn jemand für unkooperatives Verhalten einem selbst gegenüber bestraft wird, handelt es sich um direkte Reziprozität, und wenn es um eine Bestrafung eines Menschen aufgrund von fehlender Kooperation gegenüber einer dritten Person geht, handelt es sich um indirekte Reziprozität. Er erachtet Bestrafung auch nicht als altruistisches Verhalten, da sie durch Ärger, Gier und Aggression motiviert ist. Die Bezeichnung sollte also weniger „altruistische“, als vielmehr „kostspielige Bestrafung“ lauten. Die Experimente von Fehr und Gächter zeigen nämlich, dass Bestrafung Kooperation zwar forciert, jedoch zu so hohen Kosten, dass die Vorteile der Kooperation sich aus Sicht von Nowak auflösen.

Um zu belegen, dass Bestrafung in Bezug auf Kooperation nur wenig wirksam ist, entwirft Nowak ein erweitertes spieltheoretisches Szenario [vgl. Nowak/Highfield 2011, 230 f.], in dem nicht nur wiederholte Begegnungen, sondern sowohl Bestrafungen als auch Belohnungen zugelassen sind. Da es keinerlei Anonymität gibt, wird der Reputationseffekt wirksam. Es zeigt sich, dass der Erfolg jener Gruppen, die auf Belohnung setzen, größer ist als jener Gruppen, die Bestrafungen vornehmen. Bestrafungen erweisen sich als kostenintensiv und ineffizient, während Belohnungen größeren positiven Effekt auf das Gemeingut haben und zu besseren Kooperationen beitragen.

Nowak leitet daraus einen weiteren Faktor ab, um das Gefangendilemma der Tragödie der Allmende zu durchbrechen [vgl. Nowak/Highfield 2011, 234 f.]: Wenn sich eine Person unkooperativ verhält, soll die eigene Kooperation nicht vollständig eingestellt werden, was alle Mitwirkenden in der jeweiligen Gemeinschaft treffen würde, sondern nur in Bezug auf diese eine Person, während alle anderen Personen belohnt werden. Kooperative Personen können auf diese Weise ihre Reputation verbessern, was ihre Attraktivität für weitere Kooperationen erhöht. Voraussetzung für dieses Modell

ist, dass es nicht nur öffentliche Kooperation zwischen allen Mitwirkenden gibt, sondern auch private Kooperationen zwischen einzelnen Mitwirkenden.

Kriterien für individuelle Entscheidungen

Die grundlegende Frage, ob kollektives Handeln dauerhaft erfolgreich ist, hängt nach Ostrom mit den individuellen Entscheidungen der Mitwirkenden, der AneignerInnen, zusammen [vgl. Ostrom 1999, 42 ff.]: Sie zieht für ihre Überlegungen ein allgemeines Modell rationalen Verhaltens bei individuellen Entscheidungen heran. Innere Normen bestimmen demnach grundlegend das Verhalten von Menschen. Verhaltensnormen reflektieren dabei Werte und in weiterer Folge die Art und Weise, wie Situationen und Handlungen eingeschätzt sowie Alternativen wahrgenommen und gewichtet werden. Für welches Verhalten sich Menschen in der einen oder anderen Situation entscheiden, ist allerdings auch abhängig von der Einschätzung des Nutzens und der Kosten (zu denen auch die Kosten der Überwachung und Regeldurchsetzung zählen), die mit der jeweiligen Handlung verbunden sind. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Auswirkungen kollektiven Handelns sich über einen längeren Zeitraum erstrecken können, sodass langfristig zwar ein Nutzen entsteht, kurzfristig jedoch die Kosten höher sein können. Es kann festgestellt werden, dass Menschen Profite diskontieren, das bedeutet, dass sie einen langfristigen Nutzen geringer gewichten als einen kurzfristigen. Nicht unterschätzt werden darf dabei opportunistisches Verhalten, da es in jeder Gruppe Einzelpersonen gibt, die Normen missachten und eigennützig agieren.

Vor diesem Hintergrund ist die Wahl der Strategie der einzelnen Mitwirkenden im Rahmen kollektiven Handelns von mehreren Parametern abhängig, wie Abbildung 4 schematisch darstellt. Erwarteter Nutzen, erwartete Kosten, innere Normen und Diskontierungsraten beeinflussen, welche Strategie gewählt wird. Die individuellen Entscheidungen führen zu Ergebnissen, die wiederum die künftige Einschätzung von Nutzen und Kosten beeinflussen.

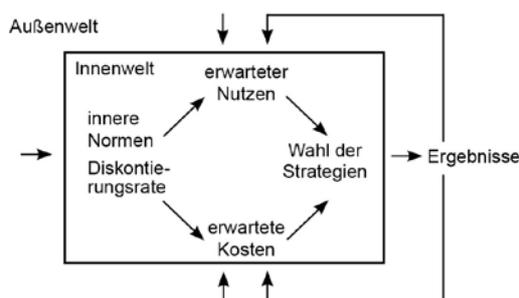


Abbildung 4: Modell rationalen Verhaltens bei individuellen Entscheidungen [vgl. Ostrom 1999, 47]

Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass aufgrund der angestrebten Langfristigkeit der Kooperation auch bedingte Strategien gewählt werden können, also Strategien, die von den jeweiligen Bedingungen des Umfelds abhängig sind.

Die Einführung eines Regelsystems

Die Einführung eines Regelsystems zur Gestaltung kollektiven Handelns, auch Institutionenwahl genannt, entspricht faktisch einer Änderung bestehender Regeln. Ostrom hat untersucht, wie Institutionen (im Sinne von Regelsystemen) gewählt werden, wie also Individuen agieren, wenn sie vor der Wahl stehen, Status quo-Regeln beizubehalten oder zu ändern [vgl. Ostrom 1999, 249 ff.]: Ausgehend vom allgemeinen Modell rationalen Verhaltens bei individuellen Entscheidungen geht es auch in diesem konkreten Fall darum, wie erwarteter Nutzen, erwartete Kosten, innere Normen und Diskontierungsraten die Strategie beeinflussen, ob also das bisherige Regelwerk beibehalten oder ein neues, geändertes Regelwerk akzeptiert wird. Dabei spielen Informationen eine wesentliche Rolle, wie in Abbildung 5 skizziert ist.

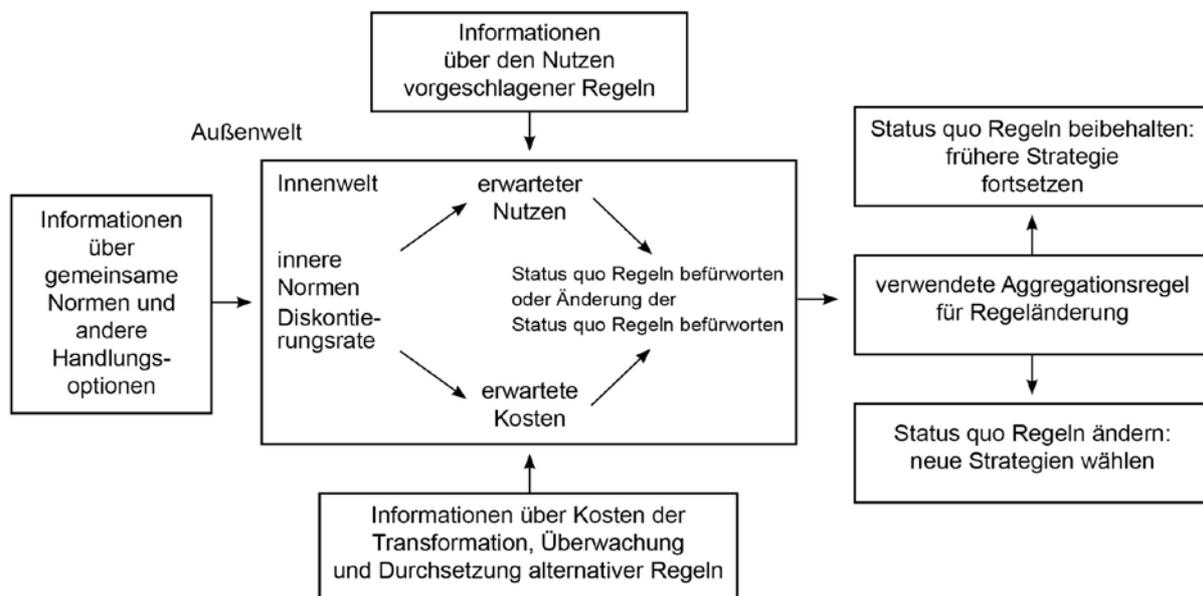


Abbildung 5: Relevante Faktoren bei der Einführung eines Regelsystems [vgl. Ostrom 1999, 250]

Die Bewertung des erwarteten Nutzens ist von mehreren Aspekten abhängig [vgl. Ostrom 1999, 253 ff.]: Wie werden sich der Fluss und der Wert der Ressourceneinheiten im neuen Regelsystem im Vergleich zum gegenwärtigen Regelsystem entwickeln? Welche qualitativen Unterschiede werden sich ergeben? Wird sich das Konfliktpotential verringern, gleich bleiben oder sich erhöhen?

Diese Aspekte stehen in Zusammenhang mit der Zahl der TeilnehmerInnen, der Größe des Ressourcensystems, der räumlichen und zeitlichen Variabilität der Ressourceneinheiten, mit dem gegenwärtigen Zustand des Ressourcensystems, der Marktlage für Ressourceneinheiten, mit Art und Umfang früherer Konflikte, aber auch mit dem Vorhandensein von Daten zu den angeführten Variablen ebenso wie mit den verwendeten Status quo-Regeln und vorgeschlagenen Alternativregeln. Ob eine Einzelperson glaubt, dass sie aus einer Regeländerung Nutzen zieht, hängt also einerseits vom objektiven Zustand der Ressource ab und andererseits von der Art der zur Verfügung stehenden Informationen und den vorgeschlagenen Regeländerungen.

Auch die Bewertung der erwarteten Kosten wird von mehreren Variablen beeinflusst [vgl. Ostrom 1999, 256 ff.]: Zentral sind dabei die Transformationskosten im Sinne von ex-ante-Kosten für Regeländerungen und die Überwachungs- und Durchsetzungskosten im Sinne von ex-post-Kosten. Wenn die Transformationskosten höher eingeschätzt werden als der erwartete Nettonutzen, werden die

AneignerInnen die bestehenden Regeln beibehalten. Erst bei akzeptablen Transformationskosten werden auch die Überwachungs- und Durchsetzungskosten in Betracht gezogen.

Transformationskosten umfassen die Kosten, die für Überlegungen zur Änderung des Ressourcensystems aufgewendet werden. Ihre Höhe steht u.a. in Zusammenhang mit der Zahl der EntscheidungsträgerInnen, der Heterogenität ihrer Interessen, mit den verwendeten Regeln für Regeländerungen (wie etwa dem Quorum, das für eine Regeländerung notwendig ist) und mit den Fähigkeiten leitender Personen. Überwachungs- und Durchsetzungskosten hängen wiederum u.a. von der Größe und Struktur der Ressource, den Techniken, die zum Ausschluss von Nichtberechtigten und zur Aneignung der Ressource verfügbar sind, von Marktansprachen sowie von der Legitimität, die externe Behörden den neuen Institutionen zuordnen, ab.

Wie letztlich Einzelne ihre Kosten und ihren Nutzen bewerten, hängt in einem wesentlichen Ausmaß von den verinnerlichten Normen und verwendeten Diskontierungsraten ab [vgl. Ostrom 1999, 265 ff.]: Dabei kann zwischen Normen, deren Nichteinhaltung mit inneren Kosten (wie etwa Schuld, Angst und vermindertem Selbstwertgefühl) sanktioniert wird, und Normen, deren Nichteinhaltung von anderen (etwa durch Missbilligung und Ausschluss) bestraft wird, unterschieden werden. AneignerInnen, die in großer Nähe zur Ressource leben oder innerhalb und außerhalb des Ressourcensystems mit anderen AneignerInnen Kontakt haben, entwickeln tendenziell stärkere Normen im Zusammenhang mit dem Ressourcensystem. AneignerInnen, die hingegen auch außerhalb des Ressourcensystems Handlungsoptionen sehen und nützen, entwickeln wiederum höhere Diskontierungsraten.

Die Institutionenwahl kann also als Prozess der Abschätzung unsicherer Kosten und unsicherer Nutzens betrachtet werden [vgl. Ostrom 1999, 268 ff.]: Dabei ist festzustellen, dass Menschen mögliche Verluste stärker gewichten als mögliche Gewinne und dass kurzfristigen Effekten höhere Bedeutung zugemessen wird als langfristigen.

Realisierbarkeit von Lösungsansätzen jenseits von Staat und Markt

Zusammengefasst kann demnach festgehalten werden, dass kollektives Handeln – als Maßnahme jenseits von Staat und Markt – selbst organisiert und verwaltet werden kann. Vertrauen, Reputation und Reziprozität sind wesentliche Faktoren, um soziale Dilemmata, wie die Tragödie der Allmende eines darstellt, zu überwinden [vgl. Ostrom 1999, XIX ff.]: Vertrauen in die anderen AkteurInnen ist die Basis, auf der kollektives Handeln beruht, und Reputation entsteht durch wiederholtes, zuverlässiges Verhalten. Reziprozität bedeutet, auf positives Verhalten mit einer positiven Antwort und auf negatives Verhalten mit einer Sanktion zu reagieren. Durch ein geeignetes Regelwerk, das von

den AkteurInnen selbst entwickelt wird, können die Herausforderungen der Bereitstellung neuer Institutionen, der glaubwürdigen Selbstverpflichtung und der gegenseitigen Überwachung gelöst werden.

Damit geht Ostrom mit Nowak konform, der Wiederholung (direkte Reziprozität), Reputation (indirekte Reziprozität), räumliche Selektion, Multilevelselektion und Verwandtenselektion als wesentliche Mechanismen der Kooperation definiert. Ein geringfügiger Unterschied der Ansätze von Ostrom und Nowak besteht in der Rolle der Sanktionen: Ostrom sieht sie als Maßnahme zur Förderung kooperativen Verhaltens, während Nowak die Kosten der Bestrafung als zu hoch und eine Kombination aus Information und Öffentlichkeit als effektiver erachtet.

Mit dem Prinzip der offenen Kommunikation können die spieltheoretischen Ergebnisse von Nowak mit dem Ansatz der Selbstverwaltung von Ostrom zusammengeführt werden, da Kommunikation auch bei Ostrom von zentraler Bedeutung ist [vgl. Ostrom 2009, 220 ff.]: Direkte Kommunikation wirkt sich sowohl auf das Verhalten als auch auf die Ergebnisse aus, da sie ermöglicht, dass die TeilnehmerInnen über die Strukturen und Verbesserungsmöglichkeiten diskutieren können.

Ein Schlüssel zu erfolgreichen Verwaltungskonzepten liegt in der Beziehung zwischen den Akteuren, die ein Interesse am erfolgreichen Ressourcenmanagement haben – und zwar nicht nur auf einer Verwaltungsebene. Das soziale Kapital, das Menschen schaffen können, indem sie sich auf den unterschiedlichen Ebenen mit anderen vernetzen [...], beeinflusst ein effektives Feedback: die Lernprozesse und letztlich die Entwicklung neuer und besserer Lösungen. [Ostrom 2009, 227 f.]

5.4. Kooperation im Modell des Job Sharing Doodles

Das Modell des Job Sharing Doodles beruht auf der Kooperation von Personen. Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, unter welchen Bedingungen diese Kooperation erfolgreich sein kann. Im Folgenden soll eine mögliche Umsetzung für EPU skizziert werden.

Im Fall von EPU geht es darum, dass die entsprechenden Personen weiterhin als Einzelunternehmen agieren wollen, jedoch (partiell) kooperieren, indem sie die Aufträge, an denen sie interessiert und für die sie qualifiziert sind, ersteigern müssen. Durch das Handelssystem ergibt sich ein Einkommen sowohl für die im konkreten Fall Erwerbstätigen als auch für die Nichterwerbstätigen, sodass durch den entstehenden Umverteilungseffekt ein Sicherheitsnetz geknüpft wird.

Im Sinne von Ostrom muss diese Gruppe von EPU, die an einer Zusammenarbeit im Rahmen des Job Sharing Doodles interessiert ist, drei Herausforderungen lösen: Sie muss Institutionen bereit stellen, also ein Regelwerk definieren, das Problem der glaubwürdigen Selbstverpflichtung lösen und ein Überwachungssystem entwickeln, um Trittbrettfahren weitgehend ausschließen zu können.

Bei der Konzeption des Systems können die Bauprinzipien, die von Ostrom angeführt werden, nützlich sein. Dabei wird jedoch kein Anspruch auf Vollständigkeit erhoben, es soll vielmehr veranschaulicht werden, dass bei einer Umsetzung des Modells zahlreiche Aspekte eine Rolle spielen.

1. Klar definierte Grenzen

Am Beginn muss die Gruppe von EPU definieren, wer für welchen Zeitraum in welchem Umfang in das System eingebunden ist und welche Aufträge über den Job Sharing Doodle vergeben werden. Es kann durchaus sein, dass in einer ersten, zeitlich befristeten (Test-)Phase nur ein Teil der verfügbaren Aufträge gehandelt wird, um Erfahrungen zu sammeln und das Regelwerk im Bedarfsfall weiter zu entwickeln.

2. Kongruenz zwischen Aneignungs- und Bereitstellungsregeln und lokalen Bedingungen

Bei der Konzeption des Regelwerks sind die Spezifika der jeweiligen Branche entsprechend zu berücksichtigen. So ist etwa zu beachten, um welche Gruppe von EPU es sich handelt, über welche Qualifikationen die UnternehmerInnen verfügen, in welchen Bereichen sie tätig sind und für welche Aufträge sie sich interessieren. Ob die EPU beispielsweise in der Informationstechnologie oder im Tourismus aktiv, in der Lehre oder im Handel tätig sind, kann zu unterschiedlichen Regeln in der Anwendung des Job Sharing Doodles führen. Dabei ist auch zu beachten, ob sich durch den Job Sharing Doodle möglicherweise Auswirkungen auf die AuftraggeberInnen ergeben, die entsprechend Eingang ins Regelwerk finden müssten.

Ein wesentlicher Faktor besteht darin, welcher Nutzen sich für die beteiligten EPU aus der Implementierung und Umsetzung des Systems zum Handel von Arbeitsanrechten ergibt und welche Kosten entstehen. Der individuelle Nutzen ist beispielsweise abhängig von der derzeitigen Situation des EPU und von der aktuellen Auftragslage ebenso wie von der Einschätzung der künftigen Entwicklung. Die Kosten, die sich ergeben, stehen wiederum in Zusammenhang mit dem Aufwand zur Einrichtung und zur dauerhaften Aufrechterhaltung des Systems; dazu zählen also die Transformations-, Überwachungs- und Durchsetzungskosten.

3. Arrangements für kollektive Entscheidungen

Ein wesentlicher Faktor ist auch die Regelung, wie von den Beteiligten Entscheidungen im Zusammenhang mit dem Regelwerk getroffen werden. Der Bogen spannt sich von Einstimmigkeit bis zu einer qualifizierten oder einfachen Mehrheit, von basisdemokratischen Entscheidungsprozessen bis zu (befristet oder dauerhaft) gewählten VertreterInnen mit zu definierenden Befugnissen.

4. Überwachung

Die Prozesse im Rahmen des Handels der Arbeitsanrechtsscheine und das Verhalten der Beteiligten müssen entsprechend beobachtet werden. Dies kann durch eigene ÜberwacherInnen, die den Beteiligten rechenschaftspflichtig sind, oder durch die Beteiligten selbst erfolgen. Um

Kooperation zu fördern, sollte jedenfalls für Öffentlichkeit und Transparenz gesorgt sein, da Anonymität das Risiko des Trittbrettfahrens erhöht.

5. Abgestufte Sanktionen

Wichtig für eine erfolgreiche Umsetzung des Job Sharing Doodles ist, dass die beteiligten EPU eine (bedingte) Selbstverpflichtung eingehen, wie sie beispielsweise von Ostrom vorgeschlagen wurde: „Ich verpflichte mich, die gemeinsam entwickelten Regeln bis auf äußerste Notfälle immer einzuhalten, wenn auch alle anderen Beteiligten die gleiche Verpflichtung eingehen und entsprechend handeln.“ Wird festgestellt, dass sich ein EPU nicht an die vereinbarten Regeln hält, ist eine entsprechende Sanktion vorzusehen, wobei ein Stufensystem je nach Schwere der Regelverletzung sinnvoll ist. Um die Kosten für Bestrafungen in einem vernünftigen Rahmen zu belassen, sollte der Schwerpunkt jedoch auf Belohnungssysteme gelegt werden.

6. Konfliktlösungsmechanismen

Die beteiligten EPU müssen einen Mechanismus für die Lösung allfälliger Konflikte entwickeln, beispielsweise über eine Art internes Schiedsgericht, in dem (vermutete oder tatsächliche) Regelverletzungen erörtert, diskutiert und entschieden werden.

7. Minimale Anerkennung des Organisationsrechts

Es ist jedenfalls zu gewährleisten, dass es durch den Job Sharing Doodle keine Konflikte mit bestehenden arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Regelwerken gibt, dass die AuftraggeberInnen keinen Nachteil erleiden und dass die Konfliktlösung rechtlich anerkannt wird. Um die beteiligten EPU so weit wie möglich abzusichern, den administrativen Aufwand gleichzeitig jedoch so gering wie möglich zu halten und die Gründung einer eigenen Rechtspersönlichkeit zur Verwaltung des Job Sharing Doodles zu vermeiden, könnte die Einbindung einer Notarin/eines Notars sinnvoll sein. Die Eckpunkte des Regelwerks könnten dann als eine privatrechtliche Vereinbarung zwischen den beteiligten EPU festgehalten werden.

Ein zentraler Aspekt bei der Realisierung des Job Sharing Doodles ist das für die Kooperation notwendige Vertrauen: Jedes Regelwerk, auch wenn es auf den Bauprinzipien von Ostrom basiert, braucht Vertrauen in die Kooperationsbereitschaft der anderen.

Es ist davon auszugehen, dass in der Umsetzungsphase die Mechanismen der Kooperation von Nowak sichtbar werden: Direkte und indirekte Reziprozität werden mit jeder Wiederholung stärkeren Effekt haben, sodass die Tendenz, sich kooperativ zu verhalten, zunehmen sollte. Wenn es sich um Personen handelt, die einander bereits kennen, kann eine Form von Verwandtenselektion wirksam werden und die Kooperation positiv beeinflussen. Räumliche Nähe ist in diesem Zusammenhang zusätzlich förderlich. Aufgrund der vergleichsweise geringen Gruppengröße ist nicht zu erwarten, dass Multilevelselektion auftritt.

Es muss allerdings berücksichtigt werden, dass direkte und indirekte Reziprozität – wie spieltheoretische Experimente zeigen – erst bei mehrmaligen Begegnungen wirksam werden. Wenn es um

Arbeitsplätze bzw. um Aufträge und das damit verbundene Einkommen geht, von dem die Beteiligten ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, kann Vertrauen jedoch nicht langsam über zahlreiche Zyklen aufgebaut werden. Es ist vielmehr gerade in der Anfangsphase wichtig und notwendig. Ein möglicher Ausweg könnte darin bestehen, dass in der ersten Phase die Gelder noch nicht ausbezahlt werden, sondern auf einem Treuhandkonto liegen. Wenn sich einzelne Mitwirkende unkooperativ verhalten und damit anderen Personen Schaden zufügen, kann dies nicht nur zum Ausschluss aus der Gruppe führen, sondern möglicherweise auch zum Verlust des jeweiligen Anteils am gemeinsamen Einkommen. Kooperatives Verhalten würde hingegen zur Auszahlung des jeweiligen Anteils nach einem bestimmten Zeitraum berechtigen. Wenn die Zinserträge auf die kooperativen Beteiligten aufgeteilt werden, ergibt sich überdies ein Belohnungseffekt. Auf diese Weise könnte der Einstieg in das Kooperationsmodell des Job Sharing Doodles gelingen.

Welche Chance das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack auf Realisierung hat, hängt wesentlich von der Kooperationsbereitschaft der Beteiligten ab. Die Entwicklung und der Verlauf von Kooperationen werden dabei häufig aus spieltheoretischer Perspektive untersucht.

Nowak zeigt in Experimenten, dass fünf Mechanismen die Kooperation von Menschen beeinflussen: Direkte Reziprozität hat Auswirkungen auf das Verhalten der Beteiligten, da diese mehrfach aufeinander treffen und auf das frühere Verhalten der anderen reagieren können. Indirekte Reziprozität bezieht neben eigenen Erfahrungen auch die Erfahrungen anderer mit ein, sodass Reputation an Relevanz gewinnt. Räumliche Selektion verstärkt die Kooperation von Menschen, die einander räumlich nahe sind. Auf der Ebene der Zusammenarbeit von Gruppen zeigt sich der Mechanismus der Multilevelselektion dahingehend, dass Kooperation in jenen Fällen auftritt, in denen Gruppen in sich kohärent sind und zueinander in Konkurrenz stehen. Verwandtenselektion berücksichtigt schließlich auch das Verhalten von Menschen in Abhängigkeit von ihrem verwandtschaftlichen Verhältnis.

Nach Nowak verlaufen Kooperationen jedoch nicht gleichförmig, sondern variieren im Lauf der Zeit, sodass kooperatives und eigennütziges Verhalten einander abwechseln.

Inwieweit Kooperation in der Realität gelingt, hängt allerdings nicht nur von der Kooperationsbereitschaft der Beteiligten ab, sondern auch vom Regelsystem, das für eine konkrete Kooperation gültig ist. Bei einem bottom-up System wie dem Job Sharing Doodle soll sich eine Gruppe von Menschen zusammenfinden und ihren Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten selbst organisieren und verwalten. Die Möglichkeit einer solchen Selbstorganisation wird häufig verneint unter Verweis auf die Tragödie der Allmende. Diese besagt im Wesentlichen, dass es bei einer gemeinsamen Nutzung von Ressourcen unweigerlich zu Missbrauch kommt und nur Zentralisierung oder Privatisierung der jeweiligen Ressource mögliche Alternativen sind. Ostrom entwickelt jedoch als dritte Variante ein Modell der Selbstorganisation und Selbstverwaltung, das auf acht Grundprinzipien beruht: Die jeweilige Ressource und die Beteiligten müssen eindeutig definiert werden und alle Regeln, die Zeit, Ort, Technik und/oder Menge der Ressourceneinheiten betreffen, abgestimmt auf

lokale Bedingungen sein. Es gibt klare Regelungen, wie kollektive Entscheidungen ablaufen. Die Einhaltung des Regelwerks wird überwacht, wobei es sowohl abgestufte Sanktionen als auch definierte Konfliktlösungsmechanismen gibt. Um dies umzusetzen, muss die Selbstorganisation der Gruppe bis zu einem gewissen Grad von außen anerkannt werden. Handelt es sich um größere Systeme von Ressourcen, ist ein entsprechendes Regelwerk für Aneignung, Bereitstellung, Überwachung, Durchsetzung, Konfliktlösung und Verwaltungsaktivitäten auf den einzelnen Ebenen zu entwickeln. Auf diese Weise können nach Ostrom drei Problemkreise gelöst werden: das Phänomen des Trittbrettfahrens, die Frage der Selbstverpflichtung und die Einhaltung des Regelsystems.

Bei einer praktischen Umsetzung des Job Sharing Doodles für EPU ist das Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz zu beachten, da die Personen einerseits als Einzelunternehmen agieren und damit in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen, andererseits jedoch (partiell) kooperieren, indem sie den Zugang zur Erwerbsmöglichkeit gemeinsam regeln, um ein gemeinsames Sicherheitsnetz zu spannen. Die Entwicklung eines Regelwerks unter Berücksichtigung der acht Grundprinzipien von Ostrom ist dabei ebenso relevant wie die Bereitschaft zur Kooperation unter Beachtung der fünf Mechanismen der Kooperation von Nowak. Vertrauensbildende Maßnahmen, wie etwa die Einbindung einer Notarin/eines Notars oder die Sicherstellung der Gelder auf einem Treuhandkonto, könnten sich vor allem in der Anfangsphase als wichtig und notwendig erweisen.

6. Zusammenfassung und Reflexion

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit „Eine Neuorganisation des Arbeitsmarktes. Möglichkeitsräume für Hammingas Gedankenexperiment zu einer gerechteren Arbeitswelt“ sollte untersucht werden, inwieweit das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Bert Hamminga zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beiträgt und welche Möglichkeiten es gibt, es tatsächlich zur Umsetzung zu bringen.

Ausgangspunkt war die Arbeitswelt, wie sie sich derzeit – vor dem Hintergrund des Wandels zur Dienstleistungsgesellschaft, der demografischen Entwicklung, technologischer Veränderungen und der zunehmenden Vernetzung der Wirtschaft in einer globalen Welt – mit all ihren Spannungsfelder und Verwerfungen präsentiert: Zusätzlich zu den bisher vorherrschenden Formen der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit haben sich im Lauf der letzten Jahre zahlreiche neue Beschäftigungsformen entwickelt, wie etwa freier Dienstvertrag, Werkvertrag, neue Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung. Erwerbsarbeitslosigkeit ist mittlerweile zu einem permanenten Faktor geworden und stellt für die Betroffenen eine signifikante finanzielle und psychische Belastung dar. Soziale Absicherung spielt damit eine wichtige Rolle.

Es gibt unterschiedliche Ansätze zur sozialen Absicherung in der Arbeitswelt: Das Modell der Sozialversicherung, das eine Kranken-, Unfall-, Pensions- und Arbeitslosenversicherung umfasst, hat sich über lange Zeit bewährt und eine Absicherung für ArbeitnehmerInnen geschaffen. Es wurde schon früh durch Maßnahmen im Bereich der Sozialhilfe ergänzt, um auch Menschen abzusichern, die nicht in einem Beschäftigungsverhältnis stehen. Ende 2010 wurde mit dem Modell der bedarfsorientierten Mindestsicherung in Österreich eine Harmonisierung der Sozialhilferegulungen mit einheitlichen Mindeststandards erreicht. Die (Wieder-)Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist dabei erklärtes Ziel und soll auch durch entsprechende Sanktionen bei unzureichender Mitwirkung forciert werden. An diesem Ansatz wird sichtbar, was jedes Modell einer Mindestsicherung kennzeichnet: Eine öffentliche Leistung wird auf Grundlage einer Bedürftigkeits-/Bedarfsprüfung einer spezifischen Gruppe von Anspruchsberechtigten zugesprochen, wobei eine Gegenleistung gefordert wird, zumindest in Form der Verpflichtung der LeistungsempfängerInnen, für den Arbeitsmarkt verfügbar zu sein.

Zwei Ansätze gehen über dieses klassische System hinaus und erheben den Anspruch, zu mehr Gerechtigkeit und sozialer Sicherheit beizutragen: das allgemeine Grundeinkommen und das Modell der Arbeitsanrechtsscheine.

Ein allgemeines Grundeinkommen unterscheidet sich in mehrerlei Hinsicht von einer Mindestsicherung, da öffentliche Mittel an alle Mitglieder einer Gemeinschaft individuell, ohne

Bedürftigkeits-/

Bedarfsprüfung und ohne Gegenleistung ausgezahlt werden. In der politischen Diskussion wird dieser Ansatz im Allgemeinen mit Skepsis betrachtet. Die Durchbrechung des Zusammenhangs von Leistung und Gegenleistung, die Frage der Finanzierung und der Auswirkungen auf die Volkswirtschaft werden in Diskussionen häufig als Gegenargumente angeführt. BefürworterInnen argumentieren in der Regel mit gerechtigkeitstheoretischen Überlegungen und arbeiten innovative Varianten der Finanzierung aus. Der Aspekt der Gerechtigkeit wird hierbei nicht nur im Sinne einer ökonomischen Umverteilung, sondern auch im Sinne von Freiheit verstanden, nämlich der Freiheit, individuelle Lebensentwürfe zu verwirklichen. Gerechtigkeit wird auf diese Weise mit Freiheit und Verwirklichungschancen gleich gesetzt.

Jenseits der Diskussion um Mindestsicherung und Grundeinkommen hat sich ein Ansatz entwickelt, der ebenfalls auf die Motivation zurückgeht, den Arbeitsmarkt gerechter zu gestalten: das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Bert Hamminga, das von Loek Groot weiter entwickelt wurde. Ausgangspunkt seines Gedankenexperiments ist, dass es mehr Erwerbsfähige als Erwerbsarbeitsplätze gibt und dennoch alle Erwerbsfähigen gleichen Zugang zum Arbeitsmarkt haben sollen. Alle Erwerbsfähigen erhalten daher eine bestimmte Anzahl an Arbeitsanrechtsscheinen, wobei für die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit eine höhere Anzahl an solchen Scheinen notwendig ist. Der Arbeitsmarkt muss sich daher neu formieren, indem einige Personen freiwillig auf ihr Recht zu arbeiten verzichten, um anderen eine Erwerbstätigkeit zu ermöglichen. Sie verkaufen ihre Arbeitsanrechte zu einem zu verhandelnden Preis, der ihnen auch in der Phase der Nichterwerbsarbeit ein Einkommen ermöglicht. Die KäuferInnen der Arbeitsanrechte bezahlen wiederum für ihre Erwerbstätigkeit und leisten auf diese Weise einen Beitrag zur Einkommensumverteilung. Hamminga unterstreicht vor allem die Freiheiten, die aus diesem System erwachsen: Menschen können sich je nach Marktlage frei für oder gegen Erwerbsarbeit entscheiden, wobei in beiden Fällen eine Einkommensmöglichkeit gegeben ist. Arbeitslosigkeit bekommt in diesem Modell einen völlig anderen Stellenwert: Da es zu wenige Erwerbsarbeitsplätze gibt, ist Arbeitslosigkeit wichtig und notwendig und vor diesem Hintergrund auch mit der entsprechenden gesellschaftlichen Reputation verbunden. Dies steht in krassem Gegensatz zur derzeitigen psychischen Belastung, unter der Menschen leiden, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind.

Ausgehend von der Annahme, dass ein solches Modell auf volkswirtschaftlicher Ebene nur schwierig umzusetzen ist, hat Manfred Füllsack eine Verkleinerung des Maßstabes vorgenommen: Kleingruppen sollen sich dabei selbst zusammenfinden und Arbeitsplätze bzw. Aufträge über einen so genannten Job Sharing Doodle verteilen. Im Kern geht es darum, dass alle Mitwirkenden frei entscheiden können, unter welchen Bedingungen sie einen konkreten Arbeitsplatz annehmen würden. Durch den Umverteilungseffekt der temporär Erwerbstätigen zu den temporär Nichterwerbstätigen soll auch ein Sicherheitsnetz geschaffen werden.

Der Arbeitsmarkt unterliegt durch Gesetze und Kollektivverträge grundsätzlich einem hohen Ordnungsgrad. Dabei werden nicht nur reguläre Arbeitsverhältnisse erfasst, sondern auch flexible An-

sätze, wie etwa Kurzarbeit, Teilzeitarbeit, Job Sharing, Job Rotation, Flexibilisierung der (Lebens-) Arbeitszeit, Sabbatical, Bildungsurlaub oder Pflegefreistellung.

Es gibt aber Bereiche, die weniger stark geregelt sind und über eine geringere soziale Absicherung verfügen. Ein besonders auffallendes Phänomen sind Ein-Personen-Unternehmen (EPU), deren Anzahl seit einigen Jahren stetig zunimmt. Sie nehmen in der klassischen Aufteilung des Arbeitsmarktes in ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen eine spezielle Position ein. Formal sind EPU zwar UnternehmerInnen, also – sofern sie zu einem späteren Zeitpunkt Angestellte hätten – ArbeitgeberInnen, faktisch befinden sich zahlreiche EPU jedoch in einem relativ großen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren AuftraggeberInnen bzw. KundInnen und damit eher in einer Rolle, die ArbeitnehmerInnen ähnelt. Im Unterschied zu einer klassischen unselbstständigen Beschäftigung erfahren sie weniger soziale Absicherung als diese und haben stattdessen das volle unternehmerische Risiko zu tragen. Der Einstieg in die Selbstständigkeit erfolgt auch nicht immer freiwillig, sondern ist in vielen Fällen durch wirtschaftliche Entwicklungen erzwungen. EPU agieren häufig als EinzelkämpferInnen, und ihre Abhängigkeit von einigen wenigen KundInnen ist manchmal sehr groß ebenso wie die Sorge, aus gesundheitlichen Gründen auszufallen und das Einkommen ebenso wie die KundInnen zu verlieren. Die finanzielle Situation der EPU ist in vielen Fällen kritisch, obwohl der Arbeitsaufwand beträchtlich ist.

Es könnte also vielfältige Motive geben, dass EPU das Modell des Job Sharing Doodles nützen: um Einkommen zu erwirtschaften, um zusätzliche soziale Sicherheit zu haben – beispielsweise bei Krankheit oder bei plötzlichem Ausfall als Ergänzung zur regulären Kranken- oder Unfallversicherung, die nur die Kosten für die Gesundung übernimmt, nicht jedoch Einkommenseinbußen abfedert – oder auch um Zeit für Weiterbildung und/oder familiäre Verpflichtungen zu haben.

Bei einer möglichen Umsetzung des Modells der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga bzw. des Modells des Job Sharing Doodles von Füllsack stellen sich zwei grundlegende Fragen: Inwieweit ist das neue System gerecht(er)? Und warum sollten Menschen kooperieren?

Amartya Sen hat eine Theorie der Gerechtigkeit entwickelt, deren Ausgangspunkt die Frage ist, wie Gerechtigkeit in unserer Welt erhöht werden kann: Vernunft und Objektivität bilden für ihn die Grundlage einer gerechten Gesellschaft, die wesentlich von Fairness gekennzeichnet ist. Das Modell des unparteiischen Zuschauers von Adam Smith kann und soll gewährleisten, dass Menschen unvoreingenommen handeln und die Interessen und Wünsche anderer Menschen berücksichtigen. Im Kern geht es Sen dabei um den Menschen als Individuum, das die Freiheit, die Chance, die Befähigung erhalten soll, sich frei entfalten zu können. Die Institutionen und Verfahren, die eingerichtet werden, um Freiheit und Gerechtigkeit sicher zu stellen, sollen dabei selbst gerecht sein und der jeweiligen Gemeinschaft und dem Verhalten der Menschen entsprechen, wobei die persönliche Verantwortung der Menschen für ihr Handeln eine wesentliche Rolle spielt. Auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bedeutet der freiheitsorientierte Ansatz letztlich, dass die menschliche Freiheit per se erhöht wird.

Bei der Bewertung von alternativen Modellen in Bezug auf Freiheit und Gerechtigkeit sind nach Sen die jeweiligen Merkmale und Parameter entsprechend einzubeziehen, wobei es sich im Allgemeinen um mehrere Dimensionen handelt, die nicht in jedem Fall auf eine lineare Werteskala gebracht werden können. Unvollständigkeit, Uneindeutigkeit und Vielfältigkeit stehen jedoch einer Bewertung nicht im Wege, sondern sind letztlich nur ein Zeichen für die Komplexität von Systemen und für die Notwendigkeit, Entscheidungen (und damit auch Modelle) immer wieder kritisch zu hinterfragen und öffentlich zu diskutieren. Eine Reihung von Alternativen hinsichtlich ihres Beitrags zu mehr Freiheit und Gerechtigkeit ist vor diesem Hintergrund nicht nur möglich, sondern auch wichtig und notwendig als ein Schritt hin zu einer Gesellschaft, in der Menschen sich freier entfalten können und über die entsprechenden Rechte und Pflichten verfügen.

Vor dem Hintergrund des freiheitsorientierten Ansatzes von Sen zeigt sich, dass sowohl das Modell der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga als auch das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beitragen können, wobei sich im Detail Unterschiede daraus ergeben, dass im ersten Fall eine Umsetzung auf volkswirtschaftlicher Ebene vorgesehen ist und im zweiten Fall auf der Ebene von Kleingruppen.

Beide Ansätze gehen auf dieselbe Wurzel zurück, dass nämlich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit mit Arbeitsanrechten verbunden wird und diese Anrechte auf einem freien Markt gehandelt werden. Diese Regelung des Zugangs zur Erwerbsmöglichkeit kann als Zugangshürde und Verringerung der persönlichen, ökonomischen Freiheit interpretiert werden. Dieser (partiellen) Einschränkung eines Freiheitsgrads steht jedoch die Erweiterung anderer Freiheitsgrade gegenüber, denn beide Modelle schaffen ökonomische Freiheiten und soziale Sicherheit, indem sie den Menschen die Möglichkeit eröffnen, frei für jeweils einen bestimmten Zeitraum zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit zu entscheiden und zugleich sozial abgesichert zu sein. Als *bottom-up* Ansatz zeichnet sich das Modell des Job Sharing Doodles überdies dadurch aus, dass die Beteiligten sich freiwillig für diese Form der Kooperation entscheiden. Das bietet ihnen die Möglichkeit, die Rahmenbedingungen selbst zu gestalten und auf diese Weise ein faires und transparentes System zu schaffen, das die Einschränkung des Zugangs zur Erwerbsmöglichkeit durch die Nutzung anderer Freiheitsgrade mehr als wettmacht.

Ob sich EPU jedoch tatsächlich zusammenfinden und versuchen, gemeinsam ihre Situation zu verbessern, welche Chance also das Modell des Job Sharing Doodles von Füllsack auf Realisierung hat, hängt wesentlich von der Kooperationsbereitschaft der Beteiligten ab.

Spieltheoretische Untersuchungen zeigen mögliche Wege auf, wie Kooperation entstehen und sich weiter entwickeln kann. Martin Nowak hat aus seinen Experimenten fünf Mechanismen der Kooperation von Menschen abgeleitet: Direkte Reziprozität hat Auswirkungen auf das Verhalten der Beteiligten, da diese mehrfach aufeinander treffen und auf das frühere Verhalten der anderen reagieren können. Indirekte Reziprozität bezieht neben eigenen Erfahrungen auch die Erfahrungen anderer mit ein, sodass Reputation an Relevanz gewinnt. Räumliche Selektion verstärkt die Kooperation von Menschen, die einander räumlich nahe sind. Auf der Ebene der Zusammenarbeit von Gruppen zeigt sich der Mechanismus der Multilevelselektion dahingehend, dass Kooperation in jenen

Fällen auftritt, wenn Gruppen in sich kohärent sind und zueinander in Konkurrenz stehen. Verwandtenselektion berücksichtigt schließlich auch das Verhalten von Menschen in Abhängigkeit von ihrem verwandtschaftlichen Verhältnis.

Nach Nowak verlaufen Kooperationen jedoch nicht gleichförmig, sondern variieren im Lauf der Zeit, sodass kooperatives und eigennütziges Verhalten einander abwechseln.

Neben der Kooperationsbereitschaft der Beteiligten braucht es in der praktischen Umsetzung auch ein Regelwerk, das für eine konkrete Kooperation gültig ist. Bei einem *bottom-up* System wie dem Job Sharing Doodle soll sich eine Gruppe von Menschen zusammenfinden und ihren Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten selbst organisieren und verwalten. Die Möglichkeit einer solchen Selbstorganisation wird häufig verneint unter Verweis auf die Tragödie der Allmende. Diese besagt im Wesentlichen, dass es bei einer gemeinsamen Nutzung von Ressourcen unweigerlich zu Missbrauch kommt und nur Zentralisierung oder Privatisierung der jeweiligen Ressource mögliche Alternativen sind. Elinor Ostrom entwickelt jedoch als dritte Variante ein Modell der Selbstorganisation und Selbstverwaltung, das auf acht Grundprinzipien beruht: Die jeweilige Ressource und die Beteiligten müssen eindeutig definiert werden und alle Regeln, die Zeit, Ort, Technik und/oder Menge der Ressourceneinheiten betreffen, abgestimmt auf lokale Bedingungen sein. Es gibt klare Regelungen, wie kollektive Entscheidungen ablaufen. Die Einhaltung des Regelwerks wird überwacht, wobei es sowohl abgestufte Sanktionen als auch definierte Konfliktlösungsmechanismen gibt. Um dies umzusetzen, muss die Selbstorganisation der Gruppe bis zu einem gewissen Grad von außen anerkannt werden. Handelt es sich um größere Systeme von Ressourcen, ist ein entsprechendes Regelwerk für Aneignung, Bereitstellung, Überwachung, Durchsetzung, Konfliktlösung und Verwaltungsaktivitäten auf den einzelnen Ebenen zu entwickeln. Auf diese Weise können nach Ostrom drei Problemkreise gelöst werden: das Phänomen des Trittbrettfahrens, die Frage der Selbstverpflichtung und die Einhaltung des Regelsystems.

Diese acht Bauprinzipien können den Ausgangspunkt für eine Implementierung des Job Sharing Doodles bilden und einen stabilen Rahmen für die Umsetzung schaffen.

Bei einer praktischen Umsetzung des Job Sharing Doodles für EPU ist allerdings das Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz zu beachten, da die Personen einerseits als Einzelunternehmen agieren und damit in einem Konkurrenzverhältnis zueinander stehen, andererseits jedoch (partiell) kooperieren, indem sie den Zugang zur Erwerbsmöglichkeit gemeinsam regeln, um ein Sicherheitsnetz zu spannen.

In Bezug auf Kooperation ist vor allem die Möglichkeit interessant, dass sich Personen mit ähnlicher Qualifikation und vergleichbarem Dienstleistungs- bzw. Produktportfolio, die als EPU aktiv sind, zu Gruppen zusammenfinden und gemeinsam auftreten. Das kann nicht nur Stabilität und Sicherheit innerhalb der Gruppe fördern, sondern auch positive Aspekte für die AuftraggeberInnen haben. Deren Risiko bei der Vergabe eines Auftrags an ein EPU ist nicht zu unterschätzen: Wenn die Auftragnehmerin/der Auftragnehmer beispielsweise aus gesundheitlichen oder persönlichen Gründen

den Auftrag nicht abschließen kann, bedeutet dies nicht nur eine Einkommenseinbuße für diese/diesen, sondern auch einen finanziellen und/oder zeitlichen Verlust für die Auftraggeberin/den Auftraggeber. Wenn sich allerdings EPU zu Gruppen zusammenfinden, die gemeinsam Aufträge abwickeln und füreinander einspringen können, schafft dies auch für die AuftraggeberInnen Stabilität und Sicherheit. Dies kann sich wiederum in weiterer Folge auf die Auftragslage positiv auswirken.

Bereiche, in denen EPU eine derartige Zusammenarbeit attraktiv finden könnten, sind Informations- und Kommunikationstechnologien (EDV-SystembetreuerInnen), Lehre (Lehraufträge an Universitäten oder Weiterbildungseinrichtungen, in Unternehmen oder für Private), Gastgewerbe (Küchen- und ServicemitarbeiterInnen), Transportwesen (selbstständige BusfahrerInnen) oder Handwerk. In all diesen Bereichen sind sowohl die Qualifikation als auch die Dienstleistungen bzw. Produkte ähnlich, was zwar die Konkurrenz erhöht, jedoch auch eine Kooperationsmöglichkeit bietet.

In Bezug auf Konkurrenz spielt Vertrauen eine wesentliche Rolle: Jedes Regelwerk, auch wenn es auf den Bauprinzipien von Ostrom basiert, die Mechanismen der Kooperation von Nowak berücksichtigt und gemeinsam entwickelt wird, braucht Vertrauen in die Kooperationsbereitschaft der anderen. Wenn es um Arbeitsplätze bzw. um Aufträge und das damit verbundene Einkommen geht, von dem die Beteiligten ihren Lebensunterhalt bestreiten müssen, kann Vertrauen jedoch nicht erst über zahlreiche Zyklen aufgebaut werden, sondern ist gerade in der Anfangsphase wichtig und notwendig. Wenn sich die Beteiligten bereits seit längerem kennen, besteht in der Regel bereits ein Grundvertrauen, das die Kooperation fördert. Im Sinne der Mechanismen von Nowak entspricht dies einer Form von Verwandtenselektion, die zur Wirkung kommt. Wenn sich die Beteiligten allerdings weniger gut kennen oder ihre Kooperation zusätzlich absichern möchten, könnte sich ein Treuhandkonto als nützlich erweisen: In der ersten Phase werden die Gelder noch nicht ausbezahlt, sondern liegen auf einem Treuhandkonto liegen. Wenn sich einzelne Mitwirkende unkooperativ oder als TrittbrettfahrerInnen verhalten und damit anderen Personen Schaden zufügen, könnte dies nicht nur zum Ausschluss aus der Gruppe führen, sondern möglicherweise auch zum Verlust des jeweiligen Anteils am gemeinsamen Einkommen. Kooperatives Verhalten würde hingegen nach einem bestimmten Zeitraum zur Auszahlung des jeweiligen Anteils zuzüglich der jeweiligen Zinserträge im Sinne einer Belohnung berechtigen.

Der Ansatz des Treuhandkontos zeigt sehr anschaulich, dass eine Umsetzung des Job Sharing Doodles durchaus realistisch ist, jedoch eines gewissen Ordnungsgrads bedarf. Die Idee eines *bottom-up* Ansatzes jenseits von Regierung, Unternehmen und sozialpartnerschaftlichen Interessenvertretungen darf nicht dazu verleiten zu glauben, dass es keine Regeln braucht. Wenn das Modell des Job Sharing Doodles einen Beitrag zur sozialen Absicherung von Menschen leisten soll, dann bedeutet dies, dass über dieses Tool ein gewisser Anteil an Einkommen bzw. Einkommensmöglichkeit gehandelt wird. Dieser kann in einer Anfangsphase etwas geringer sein und bei erfolgreicher Entwicklung sukzessive ansteigen. Je stärker die Beteiligten involviert sind und je höher das gehandelte Einkommen ist, umso größer ist jedoch das Risiko, dass das System von Einzelnen missbraucht wird. Dieses Missbrauchspotential ist jedenfalls durch ein adäquates Regel-

und Sanktionswerk so weit wie möglich auszuschalten. Da es – zumindest in einer späteren Phase – um beträchtliche Beträge gehen kann, ist es ratsam, die notwendigen Regelungen nicht nur gemeinsam zu entwickeln, sondern auch vertraglich abzusichern. Privatrechtliche Verträge brauchen wiederum einen entsprechenden Detaillierungsgrad, um letztlich im Anlassfall gerichtlich einklagbar zu sein. Eine tatsächliche Umsetzung wird wohl nicht ohne die Einbindung von JuristInnen möglich sein.

Dieser Aspekt soll allerdings nicht die positiven Auswirkungen des Modells des Job Sharing Doodles schmälern: Für die Beteiligten gewährleistet dieser Ansatz nämlich definitiv mehr Sicherheit. Die Vorteile einer selbstständigen Tätigkeit als EPU können tatsächlich realisiert werden: nämlich Selbstverwirklichung, flexible Zeiteinteilung, Unabhängigkeit für die Erwerbstätigen selbst sowie die Möglichkeit der Flexibilität durch Outsourcing, Zuverlässigkeit in der Auftragsabwicklung, dauerhafte Zusammenarbeit für die KundInnen bzw. AuftraggeberInnen. Durch die zusätzliche Sicherheit, die eine kluge Implementierung des Job Sharing Doodles schafft, gewinnen die Beteiligten in weiterer Folge auch mehr Freiheitsgrade in ihrer individuellen Lebensgestaltung.

Anhang:

Zahlen, Daten und Fakten zum Arbeitsmarkt

Aus Sicht des Internationalen Arbeitsamtes hat Österreich im Zeitraum zwischen 1998 und 2008 wesentliche Fortschritte im Sinne der Agenda für menschenwürdige Arbeit, die den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten mit Rechten bei der Arbeit, sozialer Sicherheit und Stärkung des Dialogs zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verbindet, gemacht. Im folgenden Abschnitt sollen Zahlen, Daten und Fakten zu Erwerbstätigkeit, Einkommensentwicklung, Beschäftigungsstabilität und Arbeitszeit dargestellt werden, wobei die Daten zu 1998 bis 2008 vom Internationalen Arbeitsamt stammen und jene zu 2010 von Statistik Austria. Abschließend soll noch anhand einer Zeitverwendungsstudie 2008/2009 von Statistik Austria die Erwerbsarbeit als Teil der Lebenswelt von Menschen beschrieben werden.

Erwerbstätigkeit

Zwischen 1998 und 2010 stieg die Bevölkerung von 7.976.789 auf 8.387.742 an. Davon waren im Jahr 2010 durchschnittlich 4.096.400 Personen erwerbstätig (2.197.400 Männer und 1.899.100 Frauen). [vgl. Statistik Austria 2011b]

Die Zahl der Erwerbstätigen in der Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren in den einzelnen Wirtschaftsbereichen hat sich über die Jahre deutlich verschoben [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 62, sowie Statistik Austria 2011a, 30]: Während im Jahr 1998 noch 6,6 % der Erwerbstätigen in der Landwirtschaft, 30,3 % in Industrie und Gewerbe sowie 63,1 % im Dienstleistungsbereich tätig waren, waren es im Jahr 2008 5,4 %, 26,2 % sowie 68,4 % und im Jahr 2010 5,2 %, 24,9 % sowie 69,8 %. Diese Daten stellen anschaulich den sukzessiven Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft dar.

Die Erwerbstätigkeit in der Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren konnte von 67,8 % im Jahr 1998 auf 72,1 % im Jahr 2008 erhöht werden; im Jahr 2010 waren 4,1 Mio. Personen erwerbstätig, d.s. 71,7 % der Altersgruppe von 15 bis 64 Jahren [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 1 ff., sowie Statistik Austria 2011a, 6 ff.]: Dies ist vor allem auf die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit zurückzuführen (Anstieg von 58,5 % im Jahr 1998 auf 65,8 % im Jahr 2008 und auf 66,4 % im Jahr 2010) sowie auf die Erwerbsintegration älterer Menschen in der Altersgruppe von 55 bis 64 Jahren (Anstieg von 29,0 % im Jahr 1998 auf 41,0 % im Jahr 2008 und auf 42,4 % im Jahr 2010).

Die Arbeitslosenquote ist im europäischen Vergleich relativ gering und vor allem auf Personen mit niedriger bzw. mittlerer Ausbildung konzentriert. Zwischen 1998 und 2008 schwankte die Arbeitslosenquote zwischen 4,2 % und 3,8 % und war damit etwa halb so hoch wie im EU-Durchschnitt. Im Jahr 2010 waren 188.200 Personen arbeitslos, was einer Arbeitslosenquote von 4,4 % entspricht. Die Langzeitarbeitslosenquote, also der Anteil der Arbeitslosen, deren Arbeitslosigkeit ein Jahr oder länger dauert, an allen Erwerbstätigen, lag im Jahr 2010 bei 1,1 %. Die Arbeitslosenquote der

Jugendlichen (Altersgruppe 15 bis 24 Jahre) lag im Jahr 2010 bei 8,8 % und war damit doppelt so hoch wie die durchschnittliche Arbeitslosenquote.

Kritisch wird vom Internationalen Arbeitsamt angemerkt, dass zunehmend atypische Beschäftigungsformen mit einem Einkommen, das in manchen Fällen nicht mehr Existenz sichernd ist, entstehen. Herausforderungen liegen außerdem im langfristigen Rückgang der Arbeitsnachfrage im weniger qualifizierten Bereich, im Erwerbszugang für Jugendliche sowie in der demografischen Entwicklung.

Einkommen

Die durchschnittlichen Reallöhne und -gehälter sind im Zeitraum 1998 bis 2008 [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 7 ff.] leicht gestiegen, wobei der Unterschied zwischen niedrigen und hohen Einkommen der unselbstständig Beschäftigten signifikant ist und sich in den letzten zwanzig Jahren noch deutlich vergrößert hat. Der Einkommensanteil des obersten Quintils der unselbstständig Beschäftigten lag Anfang der 1990er-Jahre bei 38 % und stieg bis 2005 auf 41 %, der Einkommensanteil des niedrigsten Quintils sank im selben Zeitraum um 0,5 % auf nunmehr 7 %.

Die zunehmende Ungleichheit in der Verteilung der Einkommen ist vor allem auf den Anstieg der Arbeitslosigkeit und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zurückzuführen, wobei der signifikante Anstieg der Teilzeitarbeit und der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse in den niedrigeren Einkommensschichten wesentlich zur weiteren Öffnung der Einkommensschere beitragen [vgl. Guger/Marterbauer 2007, 3].

Auch die ungleiche Verteilung zwischen Einkommen aus unselbstständiger Erwerbsarbeit und Einkommen aus Besitz und Unternehmungen hat zugenommen [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 7 ff.]: Der Anteil der NiedriglohnempfängerInnen stieg von 10,0 % im Jahr 1998 auf 12,7 % im Jahr 2007, wobei im Jahr 2007 7,2 % der Männer und 20,3 % der Frauen zu dieser Gruppe zählten. Der geschlechtsspezifische Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen auf Basis von Bruttostundenlöhnen, die so genannte Gender Pay Gap, liegt unverändert bei 19,0 %. Die Anzahl der Erwerbstätigen, die in armutsgefährdeten Haushalten leben, die so genannten Working Poor, verringerte sich allerdings von 7,1 % im Jahr 1998 auf 6,0 % im Jahr 2008. Das größte Armutsrisiko unter den Erwerbstätigen haben Menschen, die nicht durchgehend erwerbstätig sind, vor allem Teilzeitkräfte und Personen in prekären Beschäftigungsverhältnissen (diskontinuierliche Erwerbstätigkeit, marginale Teilzeit und Niedriglohnbeschäftigung).

Das Abgabensystem weist insgesamt keine umverteilende Wirkung auf [vgl. Guger/Marterbauer 2007, 12 ff.]: Bei der Lohn- und Einkommenssteuer handelt es sich zwar um progressive Steuern, doch die Sozialversicherungsbeiträge wirken aufgrund der Höchstbeitragsgrundlage regressiv, und die Verbrauchssteuern, insbesondere die Umsatzsteuer, belasten die unteren Einkommensschichten aufgrund ihrer höheren Konsumneigung tendenziell stärker. Werden die Einkommen um die Lohnsteuer und den Preisauftrieb bereinigt, ist sogar festzustellen, dass die unselbstständig Beschäftigten im Zeitraum zwischen 1995 und 2005 deutliche Einkommenseinbußen hinnehmen mussten. Während das BIP pro Kopf um 19 % stieg, sank das Nettoeinkommen je unselbstständig

Beschäftigter/Beschäftigtem um 1,7 %, zurückzuführen auf mäßige Lohnerhöhungen infolge des Anstiegs der Arbeitslosigkeit und auf die Arbeitszeitflexibilisierung.

Im Gegensatz zum Abgabensystem bewirken die öffentlichen Sozialausgaben eine signifikante Umverteilung von höheren zu niedrigeren Einkommensschichten [vgl. Guger/Marterbauer 2007, 14 ff.]: Die Sozialausgaben fließen zu mehr als 50 % in das untere Einkommensdrittel, wobei vor allem das Arbeitslosengeld und die Notstandshilfe positive Auswirkungen haben, jedoch die hohe Armutsgefährdung bei länger andauernder Arbeitslosigkeit nicht verhindern können.

Das Internationale Arbeitsamt sieht Handlungsbedarf bei berufsbegleitender Aus- und Weiterbildung sowie bei der Absicherung nach unten, also bei der Vorbeugung von Armutsgefährdung und Prekarisierung.

Beschäftigungsstabilität

In Bezug auf Beschäftigungsstabilität sind unterschiedliche Entwicklungen festzustellen [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 29 ff.]: Im Jahr 2008 betrug die durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit von Erwerbstätigen 10,2 Jahre. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, freie Dienstverhältnisse, Teilzeitarbeit, Leiharbeit und befristete Arbeitsverhältnisse haben jedoch zwischen 1998 und 2008 deutlich zugenommen, wobei Frauen durchwegs stärker betroffen sind als Männer. Atypische Beschäftigungsverhältnisse wurden zwar stärker sozial abgesichert, sind allerdings weiterhin im Wachsen begriffen und überproportional von Instabilität und Unsicherheit betroffen. Vor dem Hintergrund eines vergleichsweise hohen Arbeitskräfteumschlags und eines relativ geringen gesetzlichen Kündigungsschutzes in Österreich gibt es also eine zunehmende Segmentierung des Arbeitsmarktes: hohe Beschäftigungsstabilität für die Stammebelegschaft und steigender Anteil an instabilen und prekären Beschäftigungsverhältnissen.

Arbeitszeit

Im Bereich der Entwicklung der Arbeitszeit zwischen 1998 und 2008 [vgl. Internationales Arbeitsamt 2009, 13 ff., sowie Statistik Austria 2011a, 8 ff.] ist die auffallendste Veränderung die Zunahme der Teilzeitarbeit. Die Zunahme der Beschäftigung beruht nämlich zu einem wesentlichen Teil auf einer Zunahme der Teilzeiterwerbsarbeit, die von 15,7 % im Jahr 1998 auf 23,3 % im Jahr 2008 und weiter auf 25,2 % im Jahr 2010 stieg. Der Beschäftigungsanstieg von 2009 auf 2010 beruhte auf einem Zuwachs an Teilzeitstellen um 27.500 und einem Rückgang bei Vollzeitstellen um 8.700. Teilzeit ist im Wesentlichen eine Domäne der Frauen und im europäischen Vergleich auffallend hoch. In Österreich stieg die Teilzeitquote von Frauen von 30,7 % im Jahr 1998 auf 41,5 % im Jahr 2008 und weiter auf 43,8 % im Jahr 2010. Der EU-Durchschnitt lag wesentlich niedriger bei 33,2 % im Jahr 1999, 31,1 % im Jahr 2008 bzw. 31,9 % im Jahr 2010. Interessant in diesem Zusammenhang ist auch, dass im Jahr 2010 4,0 % der Erwerbstätigen einer zweiten Beschäftigung nachgingen.

Inwieweit es sich um freiwillige oder unfreiwillige Teilzeitarbeit handelt, ist schwierig abzugrenzen. Im Jahr 2007 gab jede fünfte teilzeitbeschäftigte Person an, keine Vollzeittätigkeit anzustreben. Bei

Männern stehen Aus- und Weiterbildung im Vordergrund, bei Frauen sind es Betreuungspflichten, die zur Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit führen.

Aus Sicht des Internationalen Arbeitsamtes ist die hohe Teilzeitquote von Frauen durchaus kritisch zu betrachten, da Teilzeiterwerbstätigkeit zwar einen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht, jedoch im Hinblick auf Karriere und Einkommensentwicklung problematisch ist. Ein Ausbau der Kinderbetreuungsplätze würde die Gleichstellung von Frauen am Arbeitsmarkt verbessern.

Zeitverwendung

In einer Gesamtbetrachtung nimmt Erwerbsarbeitszeit nur einen Bruchteil der verfügbaren Zeit in Anspruch [vgl. Ghassemi/Kronsteiner-Mann 2009, 33 ff.]: In Österreich lebende Personen ab 10 Jahren wendeten im Jahr 2008/2009 pro Woche 182,4 Mio. Stunden für berufliche Tätigkeiten und 186,5 Mio. Stunden für unbezahlte Arbeit auf. Das bedeutet, dass der Anteil an unbezahlten Leistungen mit 51 % höher lag als jener der Erwerbsarbeit mit 49 %. Zu den unbezahlten Aufgaben zählten dabei Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Betreuung Erwachsener und Freiwilligenarbeit. Frauen investierten 71,4 Mio. Stunden in bezahlte und 123,0 Mio. Stunden in unbezahlte Tätigkeiten, bei den Männern sind 111,0 Mio. Stunden bezahlt und 63,6 Mio. Stunden unbezahlt. Frauen übernehmen also rund zwei Drittel der unbezahlten Arbeit.

Auf Ebene der Einzelpersonen ab 10 Jahren arbeiteten Frauen pro Woche durchschnittlich 50,8 Stunden, davon 18,7 Stunden im Rahmen des Berufs und 32,1 Stunden im Rahmen unbezahlter Arbeit, und Männer durchschnittlich 48,3 Stunden, davon 30,7 Stunden beruflich und 17,6 Stunden unbezahlt. Werden nur die erwerbstätigen Personen berücksichtigt, verschieben sich die Daten zu deutlich höheren Werten. Erwerbstätige Frauen arbeiteten pro Woche durchschnittlich 66,0 Stunden, davon 39,0 Stunden im Beruf und 27,0 Stunden unbezahlt, und erwerbstätige Männer durchschnittlich 64,3 Stunden, davon 48,2 Stunden beruflich und 16,1 Stunden unbezahlt.

Literaturverzeichnis

- Aiginger, Karl: Geht uns die Arbeit aus? In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Vorträge, 2010, 108.
- Alaska Permanent Fund Corporation: An Alaskan's Guide to the Permanent Fund. 12th Guide Edition. Alaska, 2009.
- Arendt, Hannah: Vita active oder Vom tätigen Leben. München: Piper, 1981. Erstausgabe 1971. [1971/1981]
- Aristoteles: Nikomachische Ethik. In: Philosophische Schriften in sechs Bänden. Band 3. Hamburg: Meiner, 1995. Erstausgabe ~335-323 v.Chr. [~335-323 v.Chr./1995]
- Bock-Schappelwein, Julia, Mühlberger, Ulrike: Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Monatsberichte, 2008, 12, S. 941-951.
- Bock-Schappelwein, Julia, Mühlberger, Ulrike: Beschäftigungsformen in Österreich: Rechtliche und quantitative Aspekte. In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Pressenotizen, 2009, 7.1.2009.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesgesetz über das Arbeitsmarktservice (Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG). BGBl. Nr. 313/1994, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 28.4.2011.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesgesetz vom 14. Dezember 1973 betreffend die Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz – ArbVG). BGBl. Nr. 22/1974, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 2.5.2011.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Beschäftigungsförderungsgesetz 2009. BGBl. I Nr. 12/2009. Materialien: 57 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrats XXIV. GP – Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesgesetz über besondere zivilrechtliche Vorschriften für Unternehmen (Unternehmensgesetzbuch – UGB). dRGBL. S 219/1897, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 111/2010, Fassung vom 4.5.2011.
- Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Vereinbarung zwischen dem Bund und den Ländern gemäß Art. 15a B-VG über eine bundesweite Bedarfsorientierte Mindestsicherung. BGBl. I Nr. 96/2010. Materialien: 677 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrats XXIV. GP – Vereinbarung Art. 15a B-VG – Materialien sowie Anlage Statistik.
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Mindestsicherung. <http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1018#>, 4.9.2011.
- Eichmann, Hubert, Bauernfeind, Alfons: Auswirkungen der Wirtschaftskrise auf Beschäftigte in Top-300 Unternehmen in Österreich. In: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Hg.): FORBA Forschungsbericht, 2009, 3.

- Fehr, Ernst, Gächter, Simon, Kirchsteiger, Georg: Reciprocal Fairness and Noncompensating Wage Differentials. In: Journal of Institutional and Theoretical Economics, 1996, 152(4), S. 608-640.
- Fehr, Ernst, Gächter, Simon, Kirchsteiger, Georg: Reciprocity as a Contract Enforcement Device: Experimental Evidence. In: Econometrica, 1997, 65(4), S. 833-860.
- Fehr, Ernst, Kirchsteiger, Georg, Riedl, Arno: Does Fairness Prevent Market Clearing? An Experimental Investigation. In: The Quarterly Journal of Economics, 1993, 108(2), S. 437-459.
- Flecker, Jörg, Schönauer, Annika, Hermann, Christoph, Allinger, Bernadette: Arbeitszeitverkürzung zur Umverteilung von Arbeit – internationale Beispiele. In: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (Hg.): FORBA Forschungsbericht, 2010, 1.
- Füllsack, Manfred: Arbeit. Wien: Facultas, 2009.
- Füllsack, Manfred: Basic Income from the Bottom up? Allocating Jobs and Incomes with the „Job Sharing Doodle“. 01/2011. Vorversion des Autors, 26.1.2011. [2011a]
[2011 veröffentlicht als] Füllsack, Manfred: Basic Income from the Bottom up? Allocating Jobs and Incomes with the „Job Sharing Doodle“. In: Basic Income Studies, 2011, 6(1), accepted Jan. 2011, forthcoming.
- Füllsack, Manfred: Common Goods emerging? On Job and Time Sharing with the help of ICT. Working Paper, 03/2011. http://homepage.univie.ac.at/manfred.fuellsack/common_goods_emerging.pdf, 29.4.2011. [2011b]
- Füllsack, Manfred: Effizienzlöhne und handelbare Quoten. Simulierte Aspekte einer Umverteilung von Auskommensmöglichkeiten. Arbeitspapier, 06/2010. <http://homepage.univie.ac.at/manfred.fuellsack/effloehne.pdf>, 15.8.2010. [2010a]
- Füllsack, Manfred: Leben ohne zu arbeiten? Zur Sozialtheorie des Grundeinkommens. Berlin: Avinus, 2002.
- Füllsack, Manfred: Network Topologies and Social Influence. An Agent based Experiment on the Emergence of Common Goods. 03/2011. http://homepage.univie.ac.at/manfred.fuellsack/Evolving_Income_Maintenance.pdf, 29.4.2011. [2011c]
- Füllsack, Manfred: Soziale Sicherheit from the bottom up? Zur Verteilung von Arbeit und Einkommen mit dem „Job Sharing Doodle“. Arbeitspapier, 09/2010. http://homepage.univie.ac.at/manfred.fuellsack/from_the_bottom_up.pdf, 17.10.2010. [2010b]
[2011 veröffentlicht als] Füllsack, Manfred: Work in Progress. Zur Verteilung von Arbeit und Einkommen mit dem „Job Sharing Doodle“. In: GlobArt (Hg.): Wendezeit. Bausteine für einen anderen Fortschritt. GlobArt Academy 2010. Wien, New York: Springer, 2011.
- Gabler Verlag (Hg.): Gabler Wirtschaftslexikon. Stichwort: Vollbeschäftigung. Online im Internet: <http://wirtschaftslexikon.gabler.de/Archiv/16372/vollbeschaeftigung-v8.html>, 29.4.2011.
- Ghassemi, Sonja, Kronsteiner-Mann, Christa: Zeitverwendung 2008/09. Ein Überblick über geschlechtsspezifische Unterschiede. In: Statistik Austria (Hg.): Statistiken, 2009.
- Glance, Natalie S., Huberman, Bernardo A.: The Dynamics of Social Dilemmas. In: Scientific American, 1994, S.76-81.
- Groot, Loek: Basic income, unemployment and job scarcity. In: Louvain Economic Review, 2004, 70(2), 223-241.

- Guger, Alois, Marterbauer, Markus: Die langfristige Entwicklung der Einkommensverteilung in Österreich. In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Monographie, 2004.
- Guger, Alois, Marterbauer, Markus: Langfristige Tendenzen der Einkommensverteilung in Österreich – ein Update. Die Verteilung von Einkommen und Vermögen. In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Working Papers, 2007, 307.
- Hamminga, Bert: Demoralizing the Labour Market: Could Jobs be like Cars and Concerts? In: The Journal of Political Philosophy, 1995, 3(1), S. 23-35.
- Hardin, Garrett: The Tragedy of the Commons. In: Science, 1968, 162(3859), S. 1243-1248.
- Heine, Michael, Herr, Hansjörg: Volkswirtschaftslehre. Paradigmenorientierte Einführung in die Mikro- und Makroökonomie. München, Wien: Oldenbourg, 2003.
- Helfrich, Silke, Haas, Jörg: Gemeingüter: Eine große Erzählung. In: Helfrich, Silke, Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Wem gehört die Welt? Zur Wiederentdeckung der Gemeingüter. Netzausgabe. München: oekom, 2009. http://www.boell.de/downloads/economysocial/Netzausgabe_Wem_gehoert_die_Welt.pdf, 7.7.2010.
- Hobbes, Thomas: Leviathan. München: FinanzBuch, 2006. Erstausgabe 1651. [1651/2006]
- Hofmeister, Herbert: Die ersten Sozialversicherungsgesetze. In: Tomandl, Theodor (Hg.): 100 Jahre Sozialversicherung in Österreich. Wien: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 1988.
- Internationales Arbeitsamt (Hg.): Länderprofil Menschenwürdige Arbeit in Österreich. Genf: IAA, 2009.
- Kaniovski, Serguei, Schratzenstaller, Margit: Wachstum gewinnt durch Exportdynamik an Schwung – Binnenkonjunktur bleibt verhalten. Mittelfristige Prognose der österreichischen Wirtschaft bis 2015. In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Pressenotizen, 2011, 21.1.2011.
- Kant, Immanuel: Kritik der praktischen Vernunft. Grundlegung zur Metaphysik der Sitten. In: Werkausgabe. Band VII. Frankfurt: Suhrkamp, 1968. Erstausgabe 1788. [1788/1968]
- Kieselbach, Thomas: Sozialer Konvoi und nachhaltige Beschäftigungsfähigkeit: Perspektiven eines zukünftigen Umgangs mit beruflichen Transitionen. In: Zembel, Jeannette, Bacher, Johann, Moser, Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen: Leske und Budrich, 2001.
- Kruse, Jan: Geschichte der Arbeit und Arbeit als Geschichte. Münster: Lit, 2002.
- Lang, Petra: Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Eine Strukturanalyse aus dem Jahr 2009. In: Inhouse GmbH der Wirtschaftskammern Österreichs (Hg.): Statistik Aktuell, 2010.
- Löwith, Karl: Von Hegel zu Nietzsche. Der revolutionäre Bruch im Denken des neunzehnten Jahrhunderts. Hamburg: Meiner, 1978.
- Lutz, Hedwig, Mahringer, Helmut: Niedriglohnbeschäftigung – Brücke in dauerhafte Beschäftigung oder Niedriglohnfalle? In: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg.): WIFO Monographie, 2010.
- Mandl, Irene, Dörflinger, Céline, Gavac, Karin, Hölzl, Kerstin, Kremser, Sigrid, Pecher, Ingrid: Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Endbericht. In: KMU Forschung Austria: Studie, 2007.

- Mandl, Irene, Dörflinger, Céline, Gavac, Karin, Hölzl, Kerstin, Kremser, Sigrid, Pecher, Ingrid: Ein-Personen-Unternehmen in Österreich. Status quo 2009. In: KMU Forschung Austria: Studie, 2009.
- Mittelstraß, Jürgen (Hg.): Enzyklopädie Philosophie und Wissenschaftstheorie. Stuttgart, Weimar: J. B. Metzler, 2004.
- Musil, Robert: Gesammelte Werke in neun Bänden. Band I. Der Mann ohne Eigenschaften. Reinbek: Rowohlt, 1981.
- Nietzsche, Friedrich: Die fröhliche Wissenschaft. In: Das Hauptwerk. Band 2. München: Nymphenburger, 1990. Erstausgabe 1881. [1881/1990]
- Nowak, Martin, Highfield, Roger: SuperCooperators. Evolution, Altruism and Human Behaviour or Why We Need Each Other to Succeed. Edinburgh: Canongate, 2011.
- Ostrom, Elinor: Die Verfassung der Allmende. Jenseits von Staat und Markt. Tübingen: Mohr Siebeck, 1999.
- Ostrom, Elinor: Gemeingütermanagement – eine Perspektive für bürgerschaftliches Engagement. In: Helfrich, Silke, Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): Wem gehört die Welt? Zur Wiederentdeckung der Gemeingüter. Netzausgabe. München: oekom, 2009. http://www.boell.de/downloads/economysocial/Netzausgabe_Wem_gehoert_die_Welt.pdf, 7.7.2010.
- Paul, Karsten, Moser, Klaus: Negatives psychisches Befinden als Wirkung und als Ursache von Arbeitslosigkeit: Ergebnisse einer Metaanalyse. In: Zembel, Jeannette, Bacher, Johann, Moser, Klaus (Hg.): Erwerbslosigkeit. Ursachen, Auswirkungen und Interventionen. Opladen: Leske und Budrich, 2001.
- Permanent Fund Dividend Division: Permanent Fund Dividend. Statutes and Regulations. Alaska, 2010.
- Rawls, John: Eine Theorie der Gerechtigkeit. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 1993. Erstausgabe 1971. [1971/1993]
- Schönbauer, Ulrich, Laburda, Angelika S.: Atypisch beschäftigt – Typisch für die Zukunft der Arbeit? In: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (Hg.): Forschungsprojekt, 2003.
- Sen, Amartya Kumar: Die Idee der Gerechtigkeit. München: Beck, 2010.
- Sen, Amartya Kumar: Equality of What? In: The Tanner Lecture on Human Values. Stanford, 1979.
- Sen, Amartya Kumar: Ökonomie für den Menschen: Wege zu Gerechtigkeit und Solidarität in der Marktwirtschaft. München: Deutscher Taschenbuch Verlag, 2002.
- Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft: Versicherungsschutz, Mindest- und Höchstbeitragsgrundlagen. Werte für 2011. <http://esv-sva.sozvers.at/>, 28.4.2011.
- Statistik Austria (Hg.): Arbeitsmarktstatistik Jahresergebnisse 2010. Wien: Statistik Austria, 2011. [2011 a]
- Statistik Austria (Hg.): Jahresdurchschnittsbevölkerung seit 1981 nach Geschlecht, breiten Altersklassen und Staatsangehörigkeit. Wien, Statistik Austria, 2011. <http://www.statistik.at/>, 19.5.2011. [2011 b]
- Vanderborght, Yannick, Van Parijs, Philippe: Ein Grundeinkommen für alle? Geschichte und Zukunft eines radikalen Vorschlags. Frankfurt: Campus, 2005.

- Van Parijs, Philippe: Real freedom for all. What (if anything) can justify capitalism? Oxford: Clarendon Press, 1995.
- Vobruba, Georg: Die Flexibilität der Arbeit und das garantierte Grundeinkommen. In: Füllsack, Manfred (Hg.): Verwerfungen moderner Arbeit. Zum Formwandel des Produktiven. Bielefeld: transcript, 2008.
- Volpi, Franco (Hg.): Großes Werklexikon der Philosophie. Stuttgart: Kröner, 2004.
- Weigel, Wolfgang, Schneider, Friedrich: Determinanten der Entwicklung der österreichischen Sozialversicherung. In: Tomandl, Theodor (Hg.): 100 Jahre Sozialversicherung in Österreich. Wien: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, 1988.
- Wirtschaftskammer Österreich (Hg.): Ein-Personen-Unternehmen (EPU) 2010. <http://wko.at/statistik>, 2.5.2011.

Personenindex

- Aiginger, Karl 12, 13, iii
Allinger, Bernadette 17, iv
Aquino, Thomas von 6
Arendt, Hannah 10, iii
Aristoteles 4, 6, 64, iii
Arrow, Kenneth 2, 49, 50, 56, 57, 67, 68, 79
Bacher, Johann v, vi
Bauernfeind, Alfons 16, iii
Bentham, Jeremy 2, 49, 50, 55
Beveridge, William 29, 31
Bismarck, Otto von 28, 29
Bock-Schappelwein, Julia 13, 14, 15, iii
Borda, Jean-Charles de 56
Calvin, Johannes 6
Charlier, Joseph 36
Condorcet, Marquis de 28, 50, 56
Darwin, Charles 84
Debreu, Gerard 67, 79
Dörflinger, Céline 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
Eichmann, Hubert 16, iii
Fehr, Ernst 90, 91, 99, iv
Ferry, Jean-Marc 36
Flecker, Jörg 17, iv
Fourier, Charles 36
Friedman, Milton 36
Füllsack, Manfred 2, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 20, 21, 37, 40, 45, 46, 47, 48, 71, 74, 76, 77, 79, 80, 81, 82, 83, 91, 106, 109, 110, 111, iv, vii, x, xi
Gächter, Simon 90, 91, 99, iv
Gavac, Karin 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
Ghassemi, Sonja 11, 118, iv
Glance, Natalie S. 88, 89, iv
Gorz, André 36
Groot, Loek 2, 40, 43, 44, 45, 48, 109, iv, x
Guger, Alois 11, 116, 117, v
Haas, Jörg 91, 92, v
Hamminga, Bert 1, 2, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 48, 71, 72, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 91, 108, 109, 110, 111, v, x, xi
Hardin, Garret 92, 93, 98, v
Hegel, Georg Wilhelm Friedrich 8, v
Heine, Michael 45, v
Helfrich, Silke 91, 92, v, vi
Hermann, Christoph 17, iv
Herr, Hansjörg 45, v
Highfield, Roger 84, 85, 86, 87, 88, 98, 99, vi
Hobbes, Thomas 2, 49, 50, 51, 52, 93, v
Hofmeister, Herbert 29, v
Hölzl, Kerstin 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
Huberman, Bernardo A. 88, 89, iv
Kaniovski, Serguei 18, v
Kant, Immanuel 2, 49, 50, 51, 52, 62, v
Kieselbach, Thomas 19, 20, v
Kirchsteiger, Georg 90, 91, iv
Kremser, Sigrid 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
Kronsteiner-Mann, Christa 11, 118, iv
Kruse, Jan 5, 6, 7, v
Laburda, Angelika S. 15, vi
Lang, Petra 15, 23, v
Levi, Margaret 97
Locke, John 2, 49, 50, 51, 52
Löwith, Karl 8, v
Luther, Martin 6
Lutz, Hedwig 19, v
Mahringer, Helmut 19, v
Mandl, Irene 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
Marterbauer, Markus 11, 116, 117, v
Marx, Karl 4, 8, 50
Mill, John Stuart 36, 50
Mitschke, Joachim 36
Mittelstraß, Jürgen 4, 5, 49, vi

Morus, Thomas 31
 Moser, Klaus 20, v, vi
 Mühlberger, Ulrike 13, 14, 15, iii
 Nietzsche, Friedrich 8, v, vi
 Nowak, Martin 3, 84, 85, 86, 87, 88, 98, 99,
 103, 105, 106, 107, 111, 113, vi, xi
 Offe, Claus 36
 Ostrom, Elinor 3, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 100,
 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 112,
 113, vi, xi
 Paine, Thomas 36
 Paul, Karsten 20, vi
 Pecher, Ingrid 15, 23, 24, 25, 26, v, vi
 Platon 6
 Rawls, John 2, 49, 50, 52, 53, 54, 55, vi
 Riedl, Arno 90, iv
 Rousseau, Jean-Jacques 2, 49, 50, 51, 52
 Rowe, Jonathan 91
 Russell, Bertrand 36
 Scharpf, Fritz 36
 Schmid, Thomas 36
 Schneider, Friedrich 30, vii
 Schönauer, Annika 17, iv
 Schönbauer, Ulrich 15, vi
 Schratzenstaller, Margit 18, v
 Sen, Amartya Kumar 2, 49, 50, 53, 54, 55, 56,
 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67,
 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 76, 77, 79, 82,
 83, 110, 111, vi, xi
 Smith, Adam 2, 49, 50, 54, 58, 59, 69, 82, 110
 Spence, Thomas 36
 Tobin, James 35, 36
 Tomandl, Theodor v, vii
 Van Parijs, Philippe 28, 30, 31, 34, 36, 37, 38,
 39, vi, vii
 Vanderborght, Yannick 28, 30, 31, 34, 36, 37,
 38, vi
 Vives, Johannes Ludovicus 31
 Vobruba, Georg 14, 15, 16, 21, vii
 Volpi, Franco 51, 52, 58, vii
 Walras, Léon 45
 Weigel, Wolfgang 30, vii
 Wollstonecraft, Mary 50
 Zembel, Jeannette v, vi

Abstract

Die Arbeitswelt, wie sie sich derzeit präsentiert, ist durch Spannungsfelder und Verwerfungen gekennzeichnet: Neue Beschäftigungsformen, wie etwa freier Dienstvertrag, Werkvertrag, neue Selbstständigkeit, Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung und Arbeitskräfteüberlassung, sind zusätzlich zu den bisher vorherrschenden Formen der unselbstständigen Beschäftigung und der Selbstständigkeit entstanden. Ein besonders auffallendes Phänomen ist hierbei der Trend zu Ein-Personen-Unternehmen. Nicht alle Erwerbstätigen wechseln jedoch freiwillig in diese Beschäftigungsformen, da deren sozial- und arbeitsrechtliche Absicherung in vielen Fällen geringer ist als in klassischen Erwerbsformen. Viele Wechsel des Arbeitsplatzes und der Beschäftigungsform erfolgen vielmehr im Zuge der zunehmenden Arbeitsflexibilisierung der Unternehmen und sind damit ein Zeichen für grundlegende Veränderungen in der Wirtschaft. Der Wandel zur Dienstleistungsgesellschaft, die demografische Entwicklung, technologische Veränderungen und die zunehmende Vernetzung der Wirtschaft in einer globalen Welt hängen in komplexer Art und Weise zusammen und verändern den Arbeitsmarkt ebenso wie unser Leben. Erwerbsarbeitslosigkeit ist zu einem permanenten Phänomen geworden.

In diesem Wandel Sicherheit und Stabilität zu schaffen, ist eine wesentliche Herausforderung unserer Zeit. Im Allgemeinen werden von Gesetzgebern, Sozialpartnern und InteressenvertreterInnen Lösungsansätze im Sinne von *top-down* Modellen entwickelt, um die Interessen der Wirtschaft und jene der Gesellschaft bestmöglich in Übereinstimmung zu bringen.

Es gibt jedoch auch Ansätze, die in eine andere Richtung gehen: Der Ökonom und Philosoph Bert Hamminga hat 1995 ein Gedankenexperiment zur selbstorganisierten Umverteilung der Arbeit durch die ArbeitnehmerInnen entwickelt, was einem *bottom-up* Modell gleich kommt: Dabei werden entsprechend der verfügbaren Anzahl an Erwerbsarbeitsplätzen Arbeitsanrechtsscheine an alle erwerbsfähigen Personen ausgegeben. Um eine Erwerbstätigkeit aufnehmen zu können, bedarf es einer bestimmten Anzahl an Arbeitsanrechtsscheinen. Da jedoch an die Einzelpersonen weniger Anrechtsscheine ausgegeben werden als für einen Arbeitsplatz notwendig sind, müssen die fehlenden Scheine durch ein Handelssystem von anderen erwerbsfähigen Personen erworben werden. Das bedeutet, dass einige erwerbsfähige Personen freiwillig auf ihr Recht auf Erwerbsarbeit verzichten, indem sie ihre Arbeitsanrechtsscheine verkaufen, und anderen Personen Erwerbsarbeit überhaupt erst ermöglichen. Erwerbsarbeitslosigkeit erhält auf diese Weise einen anderen gesellschaftlichen Stellenwert. Hinzu kommt ein Umverteilungseffekt von Einkommen von den (temporär) Erwerbstätigen, welche die fehlenden Arbeitsanrechtsscheine käuflich erwerben, also vom künftigen Einkommen bezahlen, hin zu den (temporär) Nichterwerbstätigen, welche über eine Einkommensquelle auch in der Phase der Nichterwerbsarbeit verfügen.

Der Ökonom Loek Groot hat 2004 Hammingas Gedankenexperiment weiter entwickelt und konkretisiert. Der Sozialwissenschaftler Manfred Füllsack hat schließlich 2010 den Faden wieder

aufgenommen und das Modell von der Ebene einer volkswirtschaftlichen Umsetzung auf die Ebene einer Realisierung für Kleingruppen gebracht und die technischen Möglichkeiten für eine praktische Umsetzung in Form eines so genannten Job Sharing Doodles geschaffen.

Bei einer möglichen Umsetzung des Modells der Arbeitsanrechtsscheine von Hamminga bzw. des Modells des Job Sharing Doodles von Füllsack stellen sich zwei grundlegende Fragen: Inwieweit ist das neue System gerecht(er)? Und warum sollten Menschen kooperieren?

Vor dem Hintergrund des freiheitsorientierten Ansatzes von Amartya Sen zeigt sich, dass beide Modelle zu mehr Gerechtigkeit in der Arbeitswelt beitragen können. Beide Ansätze gehen auf dieselbe Wurzel zurück, dass nämlich die Aufnahme einer Erwerbsarbeit mit Arbeitsanrechten verbunden wird und diese Anrechte auf einem freien Markt gehandelt werden. Diese Zugangsregelung kann als Zugangshürde und Verringerung der persönlichen, ökonomischen Freiheit interpretiert werden. Dieser (partiellen) Einschränkung eines Freiheitsgrads steht jedoch die Erweiterung anderer Freiheitsgrade gegenüber, denn beide Modelle schaffen ökonomische Freiheiten und soziale Sicherheit, indem sie den Menschen die Möglichkeit eröffnen, frei für jeweils einen bestimmten Zeitraum zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit zu entscheiden und zugleich sozial abgesichert zu sein. Als *bottom-up* Ansatz zeichnet sich das Modell des Job Sharing Doodles überdies dadurch aus, dass die Beteiligten sich freiwillig für diese Form der Kooperation entscheiden und sie die Möglichkeit haben, die Rahmenbedingungen selbst zu gestalten und auf diese Weise ein faires und transparentes System zu schaffen.

Hinsichtlich der Frage der Kooperation können spieltheoretische Untersuchungen der Kooperationsmechanismen von Martin Nowak und Prinzipien der Selbstorganisation und Selbstverwaltung von Elinor Ostrom zusammengeführt werden. Bei einem *bottom-up* System wie dem Job Sharing Doodle findet sich eine Gruppe von Menschen zusammen, um ihren Zugang zu Erwerbsmöglichkeiten selbst zu organisieren und zu verwalten. Die Entwicklung eines Regelwerks unter Berücksichtigung der acht Grundprinzipien von Ostrom ist dabei ebenso relevant wie die Bereitschaft zur Kooperation unter Beachtung der fünf Mechanismen der Kooperation von Nowak. Vertrauensbildende Maßnahmen können dabei im Spannungsfeld von Kooperation und Konkurrenz der Beteiligten, beispielsweise von Ein-Personen-Unternehmen, positiv wirken und die Vorteile einer Kooperation realisieren: mehr Sicherheit und mehr Freiheitsgrade in der individuellen Lebensgestaltung.

Abstract in English

The working world, as it currently presents itself, is characterised by tension and turmoil: new forms of employment have developed, such as freelance service contracts (freier Dienstvertrag), contracts for work (Werkvertrag), new self-employment (neue Selbstständigkeit), part-time work (Teilzeitarbeit), marginal employment (geringfügige Beschäftigung) and personnel leasing (Arbeitskräfteüberlassung), in addition to the formerly prevailing forms of salaried employment and self-employment. A particularly striking phenomenon in this regard is the trend towards one-person companies. Not all workers voluntarily switch to such a form of employment, since in many cases their social and labour protection is less than it would have been in more traditional forms of employment. Many changes in the workplace and in forms of employment are happening in the course of company transitions and thus are a sign of fundamental alterations in the economy. A change towards a service economy, demographic trends, technological transformations and an increasingly networked world economy combine in a complex way to change the labour market as well as our lives. Unemployment has become a permanent phenomenon.

A key challenge of our time is to create security and stability during these changes. Generally speaking, legislators, social partners and stakeholders develop 'top-down' approaches in order to coordinate economic interests with those of society. There are, however, approaches that go in a different direction. In 1995, economist and philosopher Bert Hamminga developed a thought experiment for a self-organized redistribution of work by the labour force, which is essentially a 'bottom-up' model; labour rights (work-entitlement certificates) are distributed to all people who are able to work, according to the available number of jobs. In order to start a job, one needs a certain number of labour rights. If an individual is issued fewer labour rights than are necessary for starting a job, the remaining labour rights must be acquired through a trading system from other people capable of working. This means that some who are fit for employment voluntarily waive their right to gainful employment by selling their labour rights and allowing other people to work. Unemployment attains a different societal significance in this way. A redistribution effect of the incomes of people who are (temporarily) employed takes place through the purchase of necessary labour rights, thereby paying with future income and transferring a source of income to the (temporarily) inactive employable people.

In 2004, the economist Loek Groot developed Hammingas' thought experiment further. In 2010, the social scientist Manfred Füllsack resumed this line of research and brought it down from the level of national implementation to the level of implementation for small groups, also creating the technical possibilities for such a practical implementation in the form of a so-called "Job Sharing Doodle".

In implementing a model of labour rights as Hamminga suggests or a model of Job Sharing Doodle as Füllsack proposes, one must consider two basic questions: to what extent is the new system fair(er)? And, why should people cooperate?

Against the background of Amartya Sen's freedom-oriented approach, it appears that both models can contribute to greater equity in the world of work. Both approaches go back to the same root, namely connecting the start of employment with labour rights and also that these labour rights are traded in a free market. This limitation of access to employment can be interpreted as a hurdle and a reduction of personal and economic freedom. However, this (partial) limitation of one aspect of freedom corresponds to extensions of other freedoms, because both models create economic freedoms and social security. They enable people to freely choose between phases of employment and phases of non-commercial work while at the same time being socially secure. As a 'bottom-up' approach, the model of Job Sharing Doodle is also characterized by the fact that parties voluntarily opt for this form of cooperation; they have the opportunity to make the framework itself and to create a fair and transparent system.

With regard to the question of cooperation, game-theory studies by Martin Nowak on the mechanisms of cooperation and by Elinor Ostrom on principles of self-organisation and self-management can be merged. In a 'bottom-up' system like the Job Sharing Doodle, a group of people come together to organize and manage their own access to opportunities. The development of a set of rules taking into account Ostrom's eight basic principles is just as relevant as the willingness to cooperate in accordance with Nowak's five mechanisms of cooperation. Confidence-building measures can have a positive effect on cooperation and competition among parties involved, for instance with one-person companies, and bring about the advantages of cooperation: more safety and more freedom in the organisation of an individual's life.

Lebenslauf



Meine persönlichen Daten

Name	Judith Brunner-Popela, Mag. Dr. rer.nat.
Geburtsdaten	8. Juni 1971, Linz
Staatsbürgerschaft	Österreich

Meine Kompetenzen auf einen Blick

Wissenschaft	<ul style="list-style-type: none">• Naturwissenschaftliches Diplom- und Doktoratsstudium (Chemie)• Geisteswissenschaftliches Diplomstudium (Philosophie)• Grundlagenforschung als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Graz mit Forschungsaufenthalten am Max-Planck-Institut für Biophysikalische Chemie in Göttingen sowie Experimenten an der europäischen Großforschungsanlage Institut Laue-Langevin in Grenoble• Zusatzkenntnisse in Rechts- und Wirtschaftswissenschaften
Wirtschaft, Gesellschaft, Politik	<ul style="list-style-type: none">• Seit 2007 Generalsekretärin der Christian Doppler Forschungsgesellschaft• 2001 bis 2007 Projektleiterin in der Industriellenvereinigung im Bereich Innovation, Wirtschaft und Gesellschaft• 1998 bis 2001 Projektleiterin am Umweltbundesamt im Bereich Emissionen und Klimaschutz• Einige Arbeitsschwerpunkte: Kooperation von Wissenschaft und Wirtschaft, Forschungsfinanzierung und Humanressourcen, Entwicklung des Arbeitsmarktes, Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, Emissionshandel

Mein Bildungsweg als Basis ...

Seit 10/2004	Diplomstudium Philosophie an der Universität Wien
10/2003 – 05/2004	Intensivlehrgang Coaching, Europäische Ausbildungsakademie, Mödling
04/2000 – 03/2001	Ausbildung zur Qualitätsmanagerin und Auditor-Anwärterin, ÖVQ, Wien
07/2000 – 09/2000	Ausbildung in Projektmanagement, Coverdale, Wien
03/1999	Unternehmerakademie (Mit Auszeichnung bestanden), WIFI, Graz
11/1995 – 10/1998	Doktoratsstudium Chemie an der Universität Graz (Mit Auszeichnung bestanden)
09/1989 – 10/1995	Diplomstudium Chemie an der Universität Graz (Mit Auszeichnung bestanden)
09/1981 – 06/1989	Bundesrealgymnasium Traun, Bundesrealgymnasium Linz (Mit Auszeichnung bestanden)

... für meinen Berufsweg

Seit 06/2007	Christian Doppler Forschungsgesellschaft Generalsekretärin <ul style="list-style-type: none">Leitung der Geschäftsstelle zur Förderung der Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft in so genannten Christian Doppler Labors
05/2005	Zulassung als Unternehmensberaterin, Magistrat Wien
11/2001 – 05/2007	Industriellenvereinigung Projektleiterin und Coach <ul style="list-style-type: none">Strategieentwicklung, Umsetzung und Lobbying in der Innovations-, Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik (Entwicklung des Arbeitsmarktes, Gender Mainstreaming, Migration und Integration, Optimierung der Forschungsfinanzierung, Stärkung der Humanressourcen, Standortpolitik für Headquarters)Konzeption und Leitung des Stakeholder Dialogs der Wirtschaft mit Wissenschaft, Gesellschaft und Politik im Rahmen von CSR AustriaMonitoring von Zukunftstrends, Konzeption neuer Themenschwerpunkte sowie gesellschaftspolitisches Coaching
04/1999 – 10/2001	Umweltbundesamt GmbH Wien Projektleiterin und Qualitätsmanagerin <ul style="list-style-type: none">Umweltkontrolle in den Bereichen Emissionen und Klimaschutz als Projektleiterin, Nationale Expertin in europäischen UmweltprojektenKonzeption und Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems als Grundlage für ein EmissionshandelssystemUmsetzung des Marketingkonzepts der Umweltbundesamt GmbH
11/1995 – 12/1998	Institut für Physikalische Chemie der Karl-Franzens-Universität Graz Wissenschaftliche Mitarbeiterin <ul style="list-style-type: none">Forschung im Bereich der Nanotechnologie bei Univ.-Prof. Dr. Otto GlatterSoftwareentwicklung

Einige zusätzliche Details zu meinen Qualifikationen

Fremdsprachen	<ul style="list-style-type: none">Englisch, verhandlungsfähigItalienisch, Spanisch, Französisch
Wirtschaftswissenschaften	<ul style="list-style-type: none">Unternehmerakademie, Abschluss durch die UnternehmerprüfungAllgemeine Betriebswirtschaftslehre, Spezialkenntnisse in Unternehmensstrategie und Marketing
Rechtswissenschaften	<ul style="list-style-type: none">Teildiplomprüfung "Einführung in die Rechtswissenschaften und ihre Methoden"Umweltrecht
Kommunikation	<ul style="list-style-type: none">FührungstrainingVerhandlungstechnikKommunikationstraining, Moderation, Medientraining
Informatik	<ul style="list-style-type: none">Programmierkenntnisse
