



Jan Philipp Hans, Sandra Hofmann,
Werner Sesselmeier, Aysel Yollu-Tok

Arbeitsversicherung – Ausgangssituation und Reformbedarf¹

gute gesellschaft –
soziale demokratie
#2017plus

**FRIEDRICH
EBERT**
STIFTUNG

AUF EINEN BLICK

Der Wandel sozioökonomischer Rahmenbedingungen hat Auswirkungen auf die persönlichen Lebens- und Erwerbsverläufe. Waren individuelle Erwerbsbiographien früher überwiegend linear, Ausbildung – Beschäftigung – Rente, sind sie heute zunehmend ausdifferenzierter und diskontinuierlicher. Veränderte Erwerbs- und Lebensverläufe stellen das soziale Sicherungssystem vor neue Herausforderungen.

Die Deregulierung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zeigt sich u.a. darin, dass die atypischen Beschäftigungsformen in den letzten Jahren erheblich zugenommen haben. Zu den Ausprägungen atypischer Beschäftigung zählen Teilzeit, Minijob, befristete Beschäftigung, Solo-Selbstständigkeit und Zeitarbeit. Gleichzeitig verliert das sog. Normalarbeitsverhältnis – als sozialversicherungspflichtige, unbefristete Vollzeitätigkeit definiert – an Bedeutung.

Insbesondere von den Gewerkschaften wird diese Entwicklung kritisiert und auf die negativen Folgen sowohl für die Beschäftigten als auch für die Wirtschaft hingewiesen. Arbeitskräfte in atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind deutlich höheren Risiken, bspw. Arbeitsplatzverlust oder Niedriglohn, ausgesetzt als vergleichbare Personen in Normalarbeitsverhältnissen. Studien zeigen außerdem, dass eine geringere Arbeitsplatzqualität mit einer niedrigeren Arbeitsproduktivität einhergeht (Siebern-Thomas 2005: 204).

Während gegenwärtig die Folgen von Flexibilisierung und Deregulierung beobachtet werden können, ist in der Zukunft davon auszugehen, dass die Digitalisierung das Potenzial besitzt, weitere tiefgreifende Veränderungen in der Arbeitswelt hervorzurufen. Unstrittig ist, dass die Digitalisierung zukünftig zu einer grundlegenden und nachhaltigen Veränderung der Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte führen wird. Allerdings ist es umstritten, ob vor allem standardisierte, einfache Tätigkeiten betroffen sind und verdrängt werden könnten und ob die Nachfrage nach Hochqualifizierten ansteigt. Es zeichnet sich ab, dass die Veränderung nicht zwingend einer technischen Logik folgt, sondern dass Entwicklungspfade möglich sind, die neue und qualifizierte Beschäftigungsperspektiven eröffnen.

Zukünftig wird auch der demografische Wandel zu Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt führen. Das Problem der Unternehmen, altersbedingte Rentenabgänge nicht durch qualifizierte Arbeitskräfte ersetzen zu können, wird sich voraussichtlich noch deutlich erhöhen. Bereits heute beklagen in repräsentativen Umfragen mehr als 50 Prozent der Unternehmen einen Fachkräftemangel. Hierdurch könnte die wirtschaftliche Entwicklung und das langfristige Innovationspotenzial von Unternehmen gefährdet werden. In diesem Kontext kommt der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter_innen eine besondere Bedeutung zu (Demografie 2014).

Die genannten Veränderungen führen dazu, dass die „klassische“ Erwerbsbiographie als Abfolge von Ausbildung, Beschäftigung und Rente an Bedeutung verliert, woraus sich individuelle, gesellschaftliche und sozialpolitische Chancen und Herausforderungen ergeben.

Zeitgleich mit dem Wandel am Arbeitsmarkt fanden arbeitsmarkt- und sozialpolitische Veränderungen statt, die auf die Aktivierung der Leistungsbezieher_innen und die schnelle Vermittlung in Beschäftigung zielten und mit Einschränkungen des Leistungsbezugs und der Weiterbildungsförderung einhergingen. Während sich frühere Reformansätze wie das Arbeitsförderungsgesetz aus dem Jahr 1969 an dem Prinzip der vorausschauenden, aktiven Arbeitsmarktpolitik orientierten, gerieten die Förderung, Befähigung und Qualifizierung der Arbeitslosen und von Arbeitslosigkeit Bedrohten sowie längerfristige Weiterbildungserfordernisse in den Hintergrund (Pietron 2014: 3).

ÜBERGANGSDYNAMIKEN WÄHREND DES ERWERBSVERLAUFS

Veränderungsprozesse am Arbeitsmarkt machen sich durch vermehrte Übergänge bemerkbar. Zu einem Bruch in der Erwerbsbiographie kann es dann kommen, wenn Übergänge im Erwerbsverlauf nicht gemeistert werden können. Nach Schmid lassen sich fünf Übergänge im Erwerbs- bzw. Lebensverlauf identifizieren, die in den letzten Jahren deutlichen Veränderungen unterlagen (Schmid 2008: 6):

- Übergang Schule in Erwerbstätigkeit;
- Wechsel zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsformen;
- Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Familie;
- Wechsel zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit;
- Wechsel zwischen Beschäftigung und Rente.

Der Eintritt in ein Normalarbeitsverhältnis nach dem Abschluss einer Erstausbildung ist in den letzten Jahren deutlich schwieriger geworden. Die Anzahl der befristeten Anstellungsverhältnisse junger Arbeitnehmer_innen hat in den letzten Jahren erheblich zugenommen. Betrug der Anteil der Beschäftigten im Alter zwischen 25 und 34 Jahren mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis 1991 8,4 Prozent, so lag er im Jahr 2015 bereits bei 17,9 Prozent. Im identischen Zeitraum stieg der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse für alle Beschäftigten nur von 5,9 Prozent auf 8,4 Prozent (Destatis 2016). Folglich tragen junge Arbeitskräfte hier die Hauptlast der Flexibilisierung. Für die Betroffenen können befristete Anstellungsverhältnisse enorme Planungsunsicherheiten bedeuten und somit möglicherweise langfristige Investitionen oder eine Familiengründung erschweren. Das kann dazu führen, dass derartige Entscheidungen bis zu einem Wechsel in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis hinausgezögert werden.

Veränderungen spiegeln sich auch in der Zunahme von Übergängen zwischen unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und der Zunahme atypischer Beschäftigungsverhältnisse wider. Seit dem Jahr 2000 ist die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Vollzeit von 23,9 Millionen auf 22,6 Millionen (2015) Personen gesunken. Im gleichen Zeitraum stieg die Anzahl geringfügig-entlohnt Beschäftigter von 6,1 Millionen auf 7,7 Millionen Arbeitskräfte. Noch deutlicher ist der Anstieg bei der Zeitarbeit: Waren im Jahr 2000 noch 0,3 Millionen Personen in der Zeitarbeit angestellt, so sind es im Jahr 2015 bereits 0,9 Millionen Arbeitskräfte. Die Entwicklung der Solo-Selbstständigkeit hat einen besonderen Schub durch die Förderung der sog. „Ich-AG's“

im Jahr 2003 erhalten. Hier stieg die Zahl von weit unter zwei Millionen im Jahr 2003 auf knapp unter 2,5 Millionen Solo-Selbstständige im Jahr 2010 (Sozialpolitik Aktuell 2016).

Die Zunahme von Übergängen und von atypischen Beschäftigungsformen ist vor allem deshalb problematisch, weil diese eng mit dem Risiko niedriger Einkommen und mangelnder sozialer Absicherung verbunden sind. Das bedeutet niedrigere Rentenansprüche oder reduzierte bzw. gar keine Ansprüche auf Transferleistungen aus der Arbeitslosenversicherung. Der Anstieg des Armutrisikos zwischen den Jahren 2000 und 2012 von 11,6 Prozent auf 14,4 Prozent und damit auf fast 11,5 Millionen Personen in Deutschland ist eine Folge dieser Entwicklungen (Goebel et al. 2015: 579).²

Als ein weiterer bedeutender Übergang im Erwerbsleben kann der Wechsel zwischen Erwerbstätigkeit und Sorgearbeit identifiziert werden. Es lässt sich z.B. beobachten, dass Partnerschaften nach der Geburt des ersten Kindes oftmals ihr Erwerbs- bzw. Verdienstmuster ändern. So übten im Jahr 2012 knapp 70 Prozent der Mütter mit Kindern unter drei Jahren eine Teilzeittätigkeit aus, während nur etwa 20 Prozent der Frauen ohne Kinder einer Tätigkeit auf Teilzeitniveau nachgingen (Keller 2012: 47).

Lohneinbußen nach einer familienbedingten Unterbrechung der Erwerbsarbeit, u.a. wegen Schwangerschaft oder der Pflege eines Familienmitglieds, können oftmals selbst dann nicht mehr ausgeglichen bzw. kompensiert werden, wenn die Rückkehr in die Berufstätigkeit rasch erfolgt. Wenn die Abwesenheit von der Erwerbstätigkeit über einen längeren Zeitraum andauert, kann eine qualifikations- und entlohnungsadäquate Berufsrückkehr umso schwieriger werden. Es zeigt sich, dass damit ein hohes Risiko zu dauerhaft diskontinuierlichen Erwerbsbiographien einhergehen kann (Boll 2010: 700–702).

Des Weiteren zeigt sich die veränderte Übergangsdynamik am Arbeitsmarkt auch in einem Anstieg des Wechsels zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit. In den letzten Jahren kann ein vermehrter Kontakt mit zumindest kurzfristigen Perioden von Arbeitslosigkeit beobachtet werden. Während von den männlichen Personen aus den Geburtsjahrgängen 1950/51 lediglich 28 Prozent im Alter zwischen 25 und 43 Jahren von Arbeitslosigkeit betroffen waren, sind es bei der Geburtskohorte 1960/61 bereits 48 Prozent. Für Frauen ergibt sich ein ähnliches Bild (Möller/Schmöllen 2008: 3).

Bereits eine kurze Phase von Arbeitslosigkeit kann zu einer niedrigeren Entlohnung nach dem Wiedereintritt in die Erwerbstätigkeit und somit zu nachhaltigen Erwerbsrisiken führen. Die durchschnittlichen Lohneinbußen nach der Arbeitslosigkeit können je nach Untersuchung in Deutschland bis zu zehn Prozent betragen (Schmid 2008: 10–11).

Deutlich kritischer ist der Bestand an Langzeitarbeitslosigkeit. Auch wenn das gegenwärtige „Jobwunder“ Deutschlands zu einem Rückgang der Arbeitslosenquoten führt, verbleibt ein Bestand von Transferempfänger_innen, die als „nicht vermittelbar“ gelten. Für das Jahr 2015 kann ein Bestand an Langzeitarbeitslosigkeit von mehr als einer Millionen Personen konstatiert werden (Hohmeyer/Lietzmann 2016: 2–3).

Aufgrund mangelnder schulischer und beruflicher Bildung sind insbesondere gering Qualifizierte hiervon betroffen. Im Jahr 2015 betrug die Arbeitslosigkeit für Personen ohne Schulabschluss 19,6 Prozent, während sie für die Gruppe mit Berufsabschluss bei 5,1 Prozent lag (DGB 2015).

Schließlich entstehen Risiken beim Übergang vom Erwerbsleben in die Rente. Zwar ist in den letzten Jahren ein Anstieg des durchschnittlichen Renteneintrittsalters in der gesetzlichen Rentenversicherung zu beobachten. Sofern jedoch Arbeitskräfte nicht länger arbeiten können, u.a. aufgrund der Beschäftigungsfähigkeit, kann ein erheblicher Abschlag vom Rentenanspruch erfolgen. Dies erhöht wiederum das Armutsrisiko dieser Personengruppe (Schmid 2008: 6–13).

LEBENSVERLAUFSPERSPEKTIVE: THEORETISCHE VORÜBERLEGUNGEN

Im Rahmen der Lebensverlaufsforschung werden individuelle Biographien als die Abfolge von Lebensabschnitten definiert. Dazu zählen u.a. Erstausbildung, Erwerbstätigkeit, Arbeitslosigkeit, Familie, Weiterbildung, Pflege, Rente, Invalidität oder Krankheit. Die Abfolge von Lebensabschnitten ist nicht unbedingt linear, im Sinne einer festgefühten Reihenfolge, zu verstehen. Vielmehr können die einzelnen Phasen sich wiederholen oder sogar simultan auftreten. So können sich etwa Erwerbstätigkeit und Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen überschneiden.

Ein Wechsel zwischen den unterschiedlichen Lebensabschnitten erfolgt durch Übergänge, die auf (freiwilligen und unfreiwilligen) Entscheidungen beruhen. Der Beginn einer beruflichen Ausbildung oder der Entschluss zur Familiengründung kann bspw. der freiwilligen Entscheidung zugerechnet werden. Als unfreiwilliger Übergang kann u.a. die Arbeitslosigkeit nach einer Unternehmensinsolvenz oder einer betriebsbedingten Kündigung bezeichnet werden.

Nicht alle Übergänge während des Lebensverlaufs können eindeutig freiwilligen oder unfreiwilligen Entscheidungen zugeordnet werden. Es existiert eine Vielzahl von Wechseln zwischen Lebensepisoden, die sich im Zwischenbereich bewegen. So kann eine berufliche Neuorientierung, die vermutlich in Zukunft sehr viel häufiger vorkommen wird, einerseits durch eine zu geringe Nachfrage nach der bisher ausgeübten Tätigkeit erforderlich werden. Andererseits kann die berufliche Neuorientierung auch im Interesse der Arbeitnehmer_innen liegen, wenn Erwerbschancen verbessert und möglicherweise Arbeitslosigkeit vermieden werden können. Auch verbesserte soziale Absicherungen in der Renten- und Arbeitslosenversicherung könnten hierdurch erzielt werden (Kubon-Gilke et al. 2016: 6–7).

Aus der Lebensverlaufsperspektive besteht die Rolle des Staates darin, die individuellen Biographien durch materielle und immaterielle (Dienst-)Leistungen und Anreize zu begleiten, zu fördern und abzusichern. So z.B. beim Übergang zwischen Arbeitslosigkeit und Weiterbildung. Hier können Regelungen im Sozialversicherungsrecht die Übergänge unterstützen und flankieren oder – bei fehlender Unterstützung und Förderung – erschweren. Wichtige Parameter sind u.a. die Voraussetzungen für die Weiterbildungsteilnahme sowie Umfang und Höhe der Leistungen, die durch die institutionellen Regelungen im SGB III vorgegeben sind.

Durch eine Arbeitsversicherung sollen zukünftig Übergänge im gesamten Lebensverlauf wirksamer abgesichert und Individuen dabei unterstützt werden, in ihre Qualifikationen sowie Fähigkeiten zu investieren und eine berufliche Neuorientierung vorzunehmen (Kruppe 2012: 15–17).

REFORMANSATZ: ARBEITSVERSICHERUNG

Die zunehmende Dynamisierung am Arbeitsmarkt, die veränderten Lebens- und Erwerbsverläufe tragen dazu bei, dass neue Risikolagen entstehen und sich bereits existierende Risiken verschärfen. In den sozialen Sicherungssystemen finden diese Entwicklungen keine bzw. eine nur unzureichende Berücksichtigung, da sie auf das zunehmend unbedeutendere Normalarbeitsverhältnis zentriert sind (Schmid 2008: 13).

So ist die aktuelle Arbeitslosenversicherung nicht geeignet, veränderte Übergangsdynamiken und mögliche Brüche im Lebensverlauf für alle Erwerbspersonen wirksam abzusichern. Außerdem werden die Erfordernisse der Wirtschaft im Hinblick auf den wachsenden Fachkräftebedarf und die veränderten Qualifikationsanforderungen sowie auch die Wünsche der Beschäftigten nach einer selbstbestimmteren, individuellen Erwerbs- und Lebensplanung in der gegenwärtigen Arbeitslosenversicherung vernachlässigt.

Wird der Anspruch erhoben, dass eine zeitgemäße Arbeitslosenversicherung nicht nur das Risiko des Arbeitsplatz- und Einkommensverlustes, sondern auch neue Erwerbs- und Sicherungsrisiken, die auf veränderte Erwerbsbiographien zurückzuführen sind, abdecken bzw. minimieren soll, ist ein Umdenken in der Arbeitsmarktpolitik essentiell. Neben angemessenen Sicherungsleistungen für alle, ist eine stärkere Ausrichtung auf individuelle Beratung, Förderung und Qualifizierung geboten.

Durch eine finanzielle Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Arbeitsversicherung soll eine rechtzeitige und stärker präventive Teilnahme von Arbeitskräften an abschlussbezogenen Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht werden. Sie kann dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit herzustellen und/oder zu erhalten und Menschen langfristig und stabiler in die Erwerbstätigkeit zu integrieren. Die präventive Förderung und die Investition in Qualifizierung der Beschäftigten sollen Erwerbsrisiken nachhaltig reduzieren und berufliche Entwicklungschancen bieten. Qualifizierung kann gleichermaßen vertikale und horizontale Mobilitätsketten aktivieren, so dass Tätigkeiten mit geringem Anforderungsniveau mit Arbeitssuchenden besetzt werden können und qualifizierte Beschäftigung in anderen Branchen und Sektoren ermöglicht wird.

Flankiert werden sollten Weiterbildungsmaßnahmen durch lebensbegleitende Beratungsdienstleistungen. Hierdurch kann Transparenz über Zugänge, Angebote und Entwicklungsoptionen hergestellt werden, so dass Anspruchsberechtigte Weiterbildungen wahrnehmen, die zu ihrem Qualifikations- und Anforderungsprofil passen und eine optimale Befähigung der Einzelnen generieren. Gerade in Übergangsprozessen kommt Beratungsdienstleistungen eine besondere Bedeutung zu. Sie können dazu beitragen, die Handlungs- und Entscheidungsfähigkeiten von Individuen in komplexen Übergängen aufrechtzuerhalten und die Betroffenen bei der Bewältigung schwieriger Berufs- und Lebenssituationen zu unterstützen (Filipiak 2016: 4).

Lebenslanges Lernen durch die Finanzierung von Weiterbildungen und die Bereitstellung von Beratungsdienstleistungen erweist sich auch deshalb als sinnvoll, da die Effekte der beruflichen Weiterbildung auf die Integration von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt erwiesen sind. Auch Lohneffekte durch

die Teilnahme an beruflicher Bildung sind in mehreren empirischen Studien belegt.³

Anmerkungen

1 – Das Kurzpapier skizziert die Ausgangsbedingungen und den Reformbedarf für eine Arbeitsversicherung. Das Forschungsprojekt „Umsetzung, Kosten und Wirkungen einer Arbeitsversicherung“ wird vom WifOR Forschungsinstitut durchgeführt und soll im 1. Halbjahr 2017 abgeschlossen werden.

2 – In diesem Kontext verdeutlicht sich auch der Reformbedarf der Arbeitslosenversicherung hinsichtlich der Absicherung gegen das Risiko des Einkommensverlustes bei Arbeitslosigkeit. Die gegenwärtige Ausgestaltung der Arbeitslosenversicherung bietet für viele Personengruppen, bspw. geringfügig-entlohnt Beschäftigte oder Solo-Selbstständige, die besonderen Arbeitsmarkt Risiken ausgesetzt sind, keinen Versicherungsschutz.

3 – Siehe hierzu u.a. Büttner, Thomas; Schewe, Thorben; Stephan, Gesinde 2015: Maßnahmen auf dem Prüfstand: Wirkung arbeitsmarktpolitischer Instrumente im SGB III, in: IAB-Kurzbericht 8, S. 7 und Wolter, Felix; Schiener, Jürgen 2009: Einkommenseffekte beruflicher Weiterbildung: Empirische Analysen auf Basis des Mikrozensus-Panels, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie (61) 3, S. 107.

Literaturverzeichnis

- Boll, Christina 2010: Lohnneinbußen von Frauen durch geburtsbedingte Erwerbsunterbrechungen, in: Wirtschaftsdienst 10.
- Demografie: Risiken und Chancen 2014: <https://www.towerswatson.com/de-DE/Insights/Newsletters/Europe/HR-perspectives/2014/02/Demografie-Risiken-und-Chancen>, Frankfurt (1.12.2016).
- Destatis 2016: Befristet Beschäftigte, Wiesbaden, https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension4/4_2_BefristetBeschaeftigte.html (17.11.2016).
- DGB 2015: Aussichtslos?!? – Zur Situation Geringqualifizierter auf dem Arbeitsmarkt, in: arbeitsmarkt aktuell, Ausgabe Juni.
- Filipiak, Kathrin 2016: Befähigung durch Beratung: Begleitete Bewältigung beruflicher Umbruchsituationen, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Goebel, Jan; Grabka, Markus; Schröder, Carsten 2015: Einkommensungleichheit in Deutschland bleibt weiterhin hoch – junge Alleinlebende und Berufseinsteiger sind zunehmend von Armut bedroht, in: DIW-Wochenbericht 25. Hohmeyer, Katrin; Lietzmann, Torsten 2016: Langzeitleistungsbezug und -arbeitslosigkeit: Struktur, Entwicklung und Wirkung arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen, in: IAB-Bericht 8.
- Keller, Matthias; Haustein, Thomas 2012: Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Ergebnisse des Mikrozensus 2010, in: Wirtschaft und Statistik, Wiesbaden, S. 47.
- Kubon-Gilke, Gisela; Sesselmeier, Werner; Yollu-Tok, Aysel 2016: Verhaltensökonomie: (K)ein Thema für die lebensverlaufs-orientierte Sozialpolitik?, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Kruppe, Thomas 2012: Organisation und Finanzierung von Qualifizierung und Weiterbildung im Lebensverlauf, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Möller, Joachim; Schmöllens, Achim 2008: Hohe Konzentration auf wenige: steigendes Risiko für alle, veröffentlicht in: IAB-Kurzbericht 24.
- Pietron, Dominik 2014: Arbeitsmarktpolitik im Wandel: Eine Zeitleiste vom AVAVG bis zum allgemeinen Mindestlohn, zum 45. Geburtstag des Arbeitsförderungsgesetzes, Berlin.
- Rahner, Sven 2014: Zukunftsaufgabe Weiterbildung: Stand der Debatte und internationale Anknüpfungspunkte zur Entwicklung einer Arbeitsversicherung, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Schmid, Günther 2008: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Siebert-Thomas, Frank 2005: Zum Stellenwert der „Qualität der Arbeit“ in der europäischen Beschäftigungspolitik, in: WSI Mitteilungen 4.
- Sozialpolitik Aktuell: Abhängig Beschäftigte in Vollzeitarbeit und in atypischen Erwerbsformen 2000 – 2015, Duisburg/Essen, http://www.sozialpolitik-aktuell.de/tl_files/sozialpolitik-aktuell/_Politikfelder/Arbeitsmarkt/Datensammlung/PDF-Dateien/abblV29.pdf (17.11.2016).

gute gesellschaft – soziale demokratie #2017 plus

EIN PROJEKT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG
IN DEN JAHREN 2015 BIS 2017

Was macht eine Gute Gesellschaft aus? Wir verstehen darunter soziale Gerechtigkeit, ökologische Nachhaltigkeit, eine innovative und erfolgreiche Wirtschaft und eine Demokratie, an der die Bürgerinnen und Bürger aktiv mitwirken. Diese Gesellschaft wird getragen von den Grundwerten der Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität.

Wir brauchen neue Ideen und Konzepte, um die Gute Gesellschaft nicht zur Utopie werden zu lassen. Deswegen entwickelt die Friedrich-Ebert-Stiftung konkrete Handlungsempfehlungen für die Politik der kommenden Jahre. Folgende Themenbereiche stehen dabei im Mittelpunkt:

- Debatte um Grundwerte:
Freiheit, Gerechtigkeit und Solidarität;
- Demokratie und demokratische Teilhabe;
- Neues Wachstum und gestaltende
Wirtschafts- und Finanzpolitik;
- Gute Arbeit und sozialer Fortschritt.

Eine Gute Gesellschaft entsteht nicht von selbst, sie muss kontinuierlich unter Mitwirkung von uns allen gestaltet werden. Für dieses Projekt nutzt die Friedrich-Ebert-Stiftung ihr weltweites Netzwerk, um die deutsche, europäische und internationale Perspektive miteinander zu verbinden. In zahlreichen Veröffentlichungen und Veranstaltungen in den Jahren 2015 bis 2017 wird sich die Stiftung dem Thema kontinuierlich widmen, um die Gute Gesellschaft zukunftsfähig zu machen.

Weitere Informationen zum Projekt
erhalten Sie hier:

www.fes-2017plus.de

Autor_innen

Jan Philipp Hans,

WifOR, Forschungsfeld Arbeitsmarkt.

Dr. Sandra Hofmann,

WifOR, Forschungsfeld Arbeitsmarkt.

Prof. Dr. Werner Sesselmeier,

Universität Koblenz-Landau,

Volkswirtschaftslehre.

Prof. Dr. Aysel Yollu-Tok,

Hochschule München,

Sozialpolitik und Soziale Ökonomie.

Impressum

© 2017

Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeberin:

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Godesberger Allee 149, 53175 Bonn

Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso

Für diese Publikation ist in der

FES verantwortlich: Ruth Brandherm,

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Bestellungen/Kontakt: wiso-news@fes.de

Titelmotiv: © picture alliance/Westend61

Die in dieser Publikation zum Ausdruck gebrachten Ansichten sind nicht notwendigerweise die der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

ISBN: 978-3-95861-765-0