Lena Wegener

WISO DIREKT

11/2019

# DASEINSVORSORGE, TEILHABE UND GUTE ARBEIT

## Perspektiven der Berichterstattung über Armut, Reichtum und Arbeitswelt[1]


### AUF EINEN BLICK

**Ein zunehmender Anteil der Bevölkerung sieht sich mit neuen Unsicherheiten und dem Gefühl fehlender Teilhabemöglichkeiten konfrontiert. Um darauf angemessen reagieren zu können, bedarf es einer Armuts-, Reichtums- und Arbeitsweltberichterstattung, welche auch die subjektive Perspektive und regionale Disparitäten miteinschließt.**


### EINLEITUNG

Fehlende gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten und Zukunftsaussichten sowie das Gefühl, ungerecht behandelt zu werden, prägen die Wahrnehmung vieler Menschen (vgl. Kohlrausch 2018). Diese Einschätzung scheint sich jenseits monetärer Faktoren und klassischer Größen der sozialen Ungleichheit entwickelt zu haben. Mit großer Wahrscheinlichkeit lässt sich das auch auf den Wandel der Arbeitswelt und die unzureichende Versorgung mit gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen[2] zurückführen. Die daraus entstehende Verunsicherung und das Gefühl, abgehängt zu werden, bieten Wachstumspotentiale für rechtspopulistische und ausgrenzende Einstellungen. Um dem Anspruch auf gesellschaftlichen Zusammenhalt, Gute Arbeit, Partizipation und Mitbestimmung gerecht zu werden, bedarf es einer verbesserten Arbeits- und Sozialberichterstattung als Entscheidungsgrundlage für ein engagiertes und zielgenaues politisches Gegensteuern. Die derzeitige Koalitionsregierung hat das Thema inzwischen aufgegriffen und sich das Ziel gesetzt, eine neue Arbeitsweltberichterstattung zu entwickeln und die Sozialstaatsforschung wieder zu verstärken.

Das vorliegende Papier identifiziert Lücken in der bestehenden Armuts-, Reichtums- und Arbeitsweltberichterstattung und geht der Frage nach, wie sie geschlossen werden können.

### MILIEUS UND STRUKTUREN IM UMBRUCH

Die neuen Spaltungslinien und Polarisierungen, die sich in den letzten Jahren auch an den Wahlurnen gezeigt haben, lassen sich mit der bisherigen amtlichen Berichterstattung zu Armut, Reichtum und der Arbeitswelt nicht ausreichend erklären. Sucht man die Gründe für die Entstehung und Entwicklung der Alternative für Deutschland (AfD) in den sozialen Lebenslagen ihrer Wählerschaft, kann festgestellt werden, dass eine Unterscheidung zwischen objektivem sozialen Status und subjektiver Einschätzung der eigenen Lebenslage notwendig ist (Hilmer et al. 2017: 26). Denn AfD-Wähler_innen sind keineswegs ausschließlich durch einen prekären sozioökonomischen Hintergrund geprägt (Hilmer et al. 2017: 27). Vielmehr sind Unterschiede in der subjektiven Wahrnehmung von Arbeitswelten und Lebenslagen wichtige Erklärungsfaktoren.

Die Friedrich-Ebert-Stiftung hat 2006 eine Studie über Wertvorstellungen und gesellschaftliche Konfliktlinien („politische Milieus“) in Deutschland durchführen lassen, die 2017 im Auftrag der Hans-Böckler-Studie aktualisiert wurde (Müller-Hilmer 2006; Müller-Hilmer/Gagné 2018).

Bereits 2006 konnte eine zunehmende Entfremdung wachsender Bevölkerungsteile von der Politik und dem politischen System beobachtet werden (Müller-Hilmer 2006). Neben den Personen, die tatsächlich von prekären Arbeits- und Lebensbedingungen betroffen sind, zeigt die aktuelle Studie, dass die Bedeutung derjenigen zunimmt, die ihre eigene Arbeits- und Lebensqualität subjektiv als gefährdet wahrnehmen. Besonders prägend sind hierbei subjektive und relative Erfahrungen des Statusverlustes im sozialen Umfeld.

Festzuhalten bleibt, dass sich die wirtschaftliche und gesellschaftliche Situation seit der Vorgängerstudie aus dem Jahr

>

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

2006 in Deutschland grundlegend geändert hat: Die Arbeitslosigkeit ist niedrig, Deutschland befindet sich in einer relativ guten Wirtschaftslage. Dies wirkt sich in Zeiten von prekärer und atypischer Beschäftigung jedoch nicht zwangsläufig auch positiv auf die subjektive Lebenslage aus. Fraglich ist, wie Rationalisierungsgewinne verteilt werden und sich in den Lebenswelten der Bevölkerungen widerspiegeln. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die gängige Sozialberichterstattung, die vor allem auf monetäre Dimensionen von Wohlstand abstellt, die politischen Entwicklungen nicht hinreichend erklären kann, da sie die Arbeitswelt und die Frage der Versorgung mit und Zugänglichkeit von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen nicht stark genug in den Blick nimmt. Im Folgenden soll daher darauf eingegangen werden, wie die bereits bestehenden Berichterstattungen weiterentwickelt werden könnten, um diese Veränderungen adäquat zu berücksichtigen.

## ARBEITSWELT IM WANDEL

Es finden derzeit zentrale Entwicklungen statt, welche die Arbeitswelt nachhaltig und dynamisch verändern. Dazu zählen die Digitalisierung, die Globalisierung, der kulturelle Wertewandel, der demografische Wandel, die anhaltende Ausweitung des Dienstleistungssektors sowie strukturelle Veränderungen, beispielsweise in der Automobilindustrie und dem Energiesektor, die auf die Energiewende zurückgeführt werden können (vgl. BMAS 2017: 18–39). Dadurch entstehen flexiblere Arbeits- und Beschäftigungsformen und ein permanenter Druck zur Restrukturierung, welche neue Formen der Führung und Zusammenarbeit hervorbringen. Zwar gibt es eine jährliche Berichterstattung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) zur „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" (siehe etwa BAuA 2018), den nicht verstetigten Dialogprozess des BMAS zur Arbeit 4.0 sowie punktuelle Forschungen zum Wandel der Arbeit. Insgesamt existiert jedoch kein regelmäßiges, übergreifendes Berichtswesen, das sich spezifisch mit dem Wandel in der Arbeitswelt in all seinen Facetten befasst. Im Folgenden soll exemplarisch auf die Auswirkungen der Digitalisierung eingegangen werden, die Führungskräfte und deren Qualifikationsanforderungen genauso wie die Mitarbeitenden betreffen. Darauf aufbauend werden Schlussfolgerungen für eine umfassende Arbeitsweltberichterstattung gezogen.

Es gibt unterschiedliche Annahmen darüber, wie sich die Bedeutung von Führungskräften in einer digitalisierten Gesellschaft entwickelt. (Weber et al. 2018). Je nach Studie bezeichnen sich mittlerweile zwischen 30–50 Prozent der Erwerbstätigen als Führungskraft, und in hochtechnologischen Betrieben wird auf Führungskompetenzen immer mehr Wert gelegt. Für einen Großteil der Führungskräfte gilt, dass sie führen und gleichzeitig geführt werden. Bei Führungskräften mit geringeren Handlungsspielräumen zeigt sich eine deutlich höhere Arbeitsbelastung als jenen der oberen Führungsebenen. Führungskräfte stellen nicht nur eine Risikogruppe im Hinblick auf die Arbeitsgesundheit dar, sie sind auch verantwortlich für die Arbeitsgesundheit ihrer Mitarbeiter_innen. Im Kontext der Digitalisierung findet eine zunehmende Arbeitsintensität und -verdichtung durch die Einführung neuer Technologien statt. Mit stärkerer Nutzung von Technologien in einem Betrieb steigen auch die Anforderungen an die Flexibilität der Arbeitnehmer_innen, zum Beispiel in Bezug auf Pendelwege und die Erreichbarkeiten außerhalb der Arbeitszeit.

Bei den Auswirkungen der Digitalisierung bleibt bisher die Frage, inwieweit eine Polarisierung der Qualifikationsniveaus zur Gefahr für den gesellschaftlichen Zusammenhalt werden kann, weitestgehend unbeachtet. Während auf der einen Seite eine „digitale Demenz" im Sinne einer Dequalifizierung durch die Standardisierung von Arbeitsprozessen und den Einsatz von neuen Technologien vermutet werden kann, werden die Rationalisierungsgewinner_innen zunehmend höher qualifiziert. Gleichzeitig bieten sich durch neue Technologien auch immer mehr Möglichkeiten, Arbeitstätigkeiten zu kontrollieren. Eine Sonderauswertung von ver.di zum DGB-Index Gute Arbeit kommt zu dem Ergebnis, dass 47 Prozent der Befragten einen Anstieg der Überwachung und Kontrolle der Arbeit wahrnehmen, während eine Verringerung lediglich von drei Prozent angegeben wird (Roth/Müller 2017: 8).

Darüber hinaus werden durch die Digitalisierung und steigende Arbeitsbelastung bisherige Arbeitslogiken infrage gestellt. So äußern beispielsweise Pflegekräfte das Gefühl, aufgrund der steigenden Arbeitsbelastung ihre Arbeit nicht mehr gut im Sinne ihres Berufsethos ausüben zu können. Es stellen sich hier die branchenspezifischen Fragen, ob die Beschäftigten in Zukunft mit Menschen oder mit Technologien arbeiten werden, welche veränderten Qualifikationsanforderungen sich dadurch ergeben, und wie sich diese auf das Selbstbild des jeweiligen Berufes auswirken. Fest steht, dass bei einer Diskrepanz zwischen Anspruch und Realität der eigenen Tätigkeit hohe Frustrationen entstehen können.

Ob der Strukturwandel durch Digitalisierung im Saldo mehr Arbeitsplätze vernichten als schaffen wird, ist offen. Die Prognosen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fallen beispielsweise sehr positiv aus (BIBB 2018). Es zeichnet sich bereits jetzt ab, dass die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen neu entstehender Arbeitsplätze mit jenen der wegfallenden nur sehr wenig gemeinsam haben. Branchenunabhängig wird daher angenommen, dass sich die Qualifikationsanforderungen im Zuge dieser Transformation stark verändern werden. In der Diskussion steht, in welcher Geschwindigkeit dies geschehen wird. Es geht in diesem Zusammenhang nicht ausschließlich um berufliche Qualifikationen, sondern auch um grundsätzliche Anpassungskompetenzen, die notwendig sind, um sich in einem Umfeld zurechtzufinden, welches sich regelmäßig und teilweise unvorhersehbar verändert.

Welche Konsequenzen lassen sich aus den skizzierten Entwicklungen für die Arbeitsweltberichterstattung ableiten? Vonseiten der Politik besteht ein grundlegender Informationsbedarf über die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt, um evidenzbasierte Lösungen für eine Erweiterung der sozialen Sicherungssysteme, etwa für Soloselbstständige, für eine präventiv ausgerichtete Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, die Vereinbarkeit von Arbeit und Familie sowie die Mitbestimmung und den Arbeitsschutz im Bereich neuer Beschäftigungsformen zu finden.

Die bisherige Arbeitsweltberichterstattung der BAuA ist aktuell vor allem beobachtend und erfasst systematisch die Veränderungen und Trends in der Arbeitswelt. Doch da sich ein starker Wandel insbesondere in Bezug auf die Qualifika-

tionsanforderungen abzeichnet, gewinnt die Prognosefähigkeit und erklärende Darstellung der Arbeitsweltberichterstattung an Bedeutung. Fragen nach einer erhöhten Veränderungsgeschwindigkeit, einer zunehmenden Polarisierung von Qualifikationsniveaus, oder sich wandelnder Erwartungen der Beschäftigten an Erwerbsarbeit lassen sich nur mithilfe einer umfassenden multiperspektivischen Berichterstattung klären, die auch das subjektive Empfinden der Beschäftigten stärker in den Fokus rückt.

Ein Anknüpfungspunkt ist das Modell mit drei konkreten, aufeinander aufbauenden Vorschlägen vom Bundesvorstand des Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB) zur Weiterentwicklung der Arbeitsweltberichterstattung. Zum einen könnte ein regelmäßiger „Digital-Index Arbeit" aufgebaut werden, mit dem die Auswirkungen des technologischen Wandels auf die Arbeitsqualität in den Betrieben sowie die Entwicklung der Beschäftigungsstrukturen und -formen erhoben werden (Ist-Stand). Neben gesundheitlichen Aspekten der Arbeits- und Technikgestaltung soll dabei insbesondere auch die Frage der betrieblichen Weiterbildung sowie Passfähigkeit von Qualifikationen betrachtet werden. Denn wie Gimpel et al. (2018) festgestellt haben, entsteht sogenannter „Digitalstress" unter anderem dann, wenn der Digitalisierungsgrad des Arbeitsplatzes nicht zu den Kompetenzen der Arbeitnehmer_innen passt. Weiterhin könnte dadurch die Prognosefähigkeit für die Entwicklung von branchenspezifischen und ggf. auch regionalspezifischen Qualifikationsanforderungen erhöht werden.

Zweitens schlägt der DGB-Bundesvorstand den Aufbau eines „Transformations-Monitorings" vor, mit dem die betrieblichen Herausforderungen hinsichtlich der Themen Qualifizierung, Gesundheit, Flexibilität, Organisation und Mitbestimmungsprozesse vor dem Hintergrund des Einsatzes digitaler Technologien erhoben werden (Entwicklungs- und Bedarfsanalyse). Mit den Daten über die Veränderung von Geschäftsmodellen, Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung können die Unterstützungsbedarfe und -angebote durch Sozialpartner und die Politik zielgenauer weiterentwickelt werden. Dies scheint vor allem für den Bereich der betrieblichen Weiterbildung erforderlich: Nach einer Umfrage von VdTÜV und Bitkom haben 56 Prozent der Unternehmen keine Personalentwicklungs- bzw. Weiterbildungsstrategie; pro Jahr stehen durchschnittlich nur 2,3 Tage pro Mitarbeiter_in für betriebliche Weiterbildung zur Verfügung (Bitkom/VdTÜV 2018: 12–14).

Drittens sprechen sich der DGB und andere Expert_innen dafür aus, die Vernetzung der Forschungsergebnisse untereinander sowie den Transfer der Arbeitsforschung zu verbessern. Um die Erkenntnisse und Ergebnisse der Forschungsarbeit betrieblich (besser) nutzbar zu machen, könnte beispielsweise eine neue digitale Transferplattform „Forschung@Arbeit" aufgebaut werden.[3]

## VERTEILUNGSWIRKUNG REGIONALER DASEINSVORSORGE

Der auch durch den demografischen Wandel bedingte Rückzug des Staats aus der Fläche hat zu Qualitätsverlusten bei öffentlichen Dienstleistungen und öffentlicher Infrastruktur geführt. Stätten der Begegnung fehlen und der Mangel an bezahlbarem Wohnraum in Groß- und Universitätsstädten ist immer offenkundiger (vgl. ver.di 2019: 1). Vielerorts wird eine Unterversorgung mit öffentlichen Mobilitätsangeboten und leistungsstarkem Internet bemängelt. Alles in allem bestehen wachsende soziale Ungleichheiten sowohl zwischen Städten und ländlichen Regionen als auch innerhalb von Städten zwischen verschiedenen Quartieren. Die Infrastruktur verbindet, wenn sie vorhanden ist, und segregiert, wenn sie fehlt. Fehlende Infrastruktur kann ein Nährboden für radikale politische Einstellungen sein.

Die Daseinsvorsorge dient dazu, den Bürger_innen eine Grundversorgung mit dem Notwendigen zu bieten und gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen. Sie trägt ebenso wie soziale Transferzahlungen zur Reduzierung der Armut bei (BMAS 2018). Was zur Daseinsvorsorge gehört, ist nicht statisch, sondern auch gesellschaftlichen Veränderungen unterworfen. Heute wird unter dem Begriff vor allem die Versorgung mit netzgebundenen Leistungen wie Internet, Energie und Wasser verstanden, ebenso wie Angebote des öffentlichen Personenverkehrs, an Bildung und gesundheitlicher Versorgung. Neben den öffentlichen Gütern der Daseinsvorsorge zählen jedoch auch nicht-öffentliche Dienstleistungen wie Vereine und Einkaufsmöglichkeiten zu den gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen. Bei der Daseinsvorsorge wird Teilhabe immer mitgedacht, weswegen die Erreichbarkeit und Zugänglichkeit dieser Angebote eine zentrale Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe sind (Kersten et al. 2015). Teilhabemöglichkeiten müssen dabei nicht nur zwischen den sozialen Klassen (um)verteilt werden, sondern auch zwischen Regionen. Denn ein Bildungs- und Teilhabegutschein über zehn Euro (i. S. v. §§ 28ff. SGB II) ist in einem Raum mit mangelnder Daseinsvorsorge weniger wert als in einem gut versorgten Stadtteil.

Neben der Angebotsseite muss aber auch die tatsächliche Inanspruchnahme betrachtet werden. Es muss ergründet werden, wer warum welche Daseinsvorsorgeleistung wahrnimmt. Bisher liegen darüber keine sozialstrukturell differenzierten empirischen Daten vor. Die Verfügbarkeit kann deshalb mit der tatsächlichen Inanspruchnahme noch nicht verknüpft werden. Aber nur auf dieser Grundlage kann eine bedarfsgerechte Gestaltung der Daseinsvorsorge erfolgen und Veränderungen beim Nachfrageverhalten Rechnung getragen werden. Vielversprechende regionale Modellprojekte, die versuchen, der Dunkelziffer an Nicht-Inanspruchnahme entgegenzuwirken, gibt es bereits (vgl. Holler et al. 2019).

Welche Konsequenzen ergeben sich daraus für die Armuts- und Reichtumsberichterstattung? Analysiert werden sollten neben monetären Aspekten wie Einkommens- und Vermögensgrößen sowie den Feldern Bildung und Gesundheit auch die Versorgung und Inanspruchnahme der Breitbandversorgung, Fragen der Mobilität sowie der Freizeitgestaltungsmöglichkeiten. Dabei müssen die subjektive Perspektive, Gründe für eine (Nicht)-Inanspruchnahme der Daseinsvorsorge und regionale Disparitäten stärker betont werden. Ziel sollte es sein, multidimensionale Analysen durchführen zu können. Die qualitative Untersuchung im Rahmen kleinräumiger Forschungsprojekte und anhand von Modellversuchen hätte dabei einen höheren Gebrauchswert für die Kommunen. Denn auch wenn die bisherigen Armuts- und Reichtumsberichte Daten und daraus resultierende Handlungsempfehlungen liefern, fehlt es den kommunalen Adressaten teilweise an Kapazitäten, diese auch umzusetzen. Bei einer Ergänzung

der bisherigen Berichterstattung soll es keineswegs darum gehen, die Sozialberichterstattung der Länder zu ersetzen. Vielmehr ergibt sich bundespolitisch die Chance, Teilhabe und Daseinsvorsorge empirisch zu verbinden und somit auch in der politischen Debatte die sozialpolitisch integrierende Wirkung wieder in den Fokus zu stellen. Es geht dabei um eine bedarfsgerechte Daseinsvorsorge und deren Ausbau, um dem verfassungsmäßigen Gebot der Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse Rechnung zu tragen.

## SCHLUSSFOLGERUNG

Ausgangspunkt der Betrachtung war der Befund, dass sich politische Entscheidungen, die zu einem Rückzug des Staats etwa beim Angebot von Leistungen der Daseinsvorsorge geführt haben, nachhaltig negativ auf das Vertrauen in eine soziale Demokratie auswirken. Die Frage, wie gesellschaftlichen Spaltungen und Polarisierungen politisch entgegengewirkt werden kann, wird zugleich zunehmend emotional geführt. Dabei sind rationale und auf wissenschaftlichen Erkenntnissen beruhende Steuerungsansätze notwendig. Eine politisch geerdete Antwort ist geboten. Diese bedürfen einer Berichterstattung, welche die Verteilungswirkung von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen sowie die Arbeitswelt einschließt, um auf Ängste und Sorgen der Bevölkerung adäquat reagieren zu können. Die Berichterstattungen erfüllen dabei keinen Selbstzweck. Es handelt sich nicht um wertneutrale Prozesse, sondern sie sollten sich an den Zielen der Herstellung gleichwertiger Lebensverhältnisse und der Förderung sozialer Teilhabe orientieren. Es müssen handlungsanleitende Anhaltspunkte auf betrieblicher, kollektiv-vertraglicher und politischer Ebene formuliert und deutlich gemacht werden, wo politisch steuernd auf kommunaler Ebene, Landesebene und Bundesebene angesetzt werden kann. Die Adressaten sind die jeweiligen Regierungen, Verwaltungen, Betriebsräte, Personalräte, Gewerkschaften, Personalleitungen und die interessierte Öffentlichkeit.

**Autorin**

**Lena Wegener, M. A.**, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e. V.

**Anmerkungen**

**1** – Das Papier basiert auf den Ergebnissen des Expert_innengesprächs „Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen und Gute Arbeit gestalten: Perspektiven der Berichterstattung zur Entwicklung von Armut, Reichtum und der Arbeitswelt" des Arbeitskreises Dienstleistungen von der Friedrich-Ebert-Stiftung und ver.di am 28. November 2018 in Berlin. Für Kommentare und Anregungen bei der Überarbeitung dieses Papiers bedanke ich mich bei Michael Fischer (ver.di), Dr. Martin Beckmann (ver.di) und Max Ostermayer (FES).

**2** – Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen sind an die nachhaltige Lebens- und Arbeitsqualität gerichtet. Der Zugang und die Nutzung dieser Dienstleistungen ermöglicht die gesellschaftliche Teilhabe aller am erwirtschafteten Wohlstand. Damit tragen sie zur Verwirklichung sozialer Gerechtigkeit bei, wobei politisch aushandlungsbedürftig ist, was als gesellschaftlich notwendig gilt (Hilbert et al. 2013, S. 8f.). Der Arbeitskreis Dienstleistungen der FES beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen, weil sie eine wesentliche Bedingung für gesellschaftlichen Zusammenhalt sind.

**3** – Die Vorschläge wurden von Oliver Suchy, Leiter der Abteilung „Digitale Arbeitswelten und Arbeitsweltberichterstattung" des DGB-Bundesvorstands, im Rahmen des Expert_innengesprächs eingebracht.

**Literaturverzeichnis**

**Bitkom; Verband der TÜV e. V. (VdTÜV) 2018:** Weiterbildung für die digitale Arbeitswelt. Eine repräsentative Untersuchung von Bitkom Research im Auftrag des VdTÜV e.V. und des Bitkom e.V., https://www.vdtuev.de/dok_view?oid=726888 (18.3.2019).

**Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) 2018:** Bevölkerungswachstum bei geringer Erwerbslosigkeit, in: Pressemitteilungen 50/2018 vom 20. November 2018, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/pmbibbreport.pdf (26.2.2019).

**Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) 2018:** Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit – Berichtsjahr 2017. Unfallverhütungsbericht Arbeit, https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/Suga-2017.html (26.2.2019).

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2017:** Arbeit Weiter Denken – Weißbuch. Arbeit 4.0. Berlin: BMAS.

**Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) 2018:** Machbarkeitsstudie und Ableitung von Forschungsfragen zu Bedeutung, Inanspruchnahme und Verteilungswirkungen von gesellschaftlich notwendigen Dienstleistungen, in: Forschungsbericht 515.

**Gimpel, Henner; Lanzl, Julia; Manner-Romberg, Tobias; Nüske, Niclas 2018:** Digitaler Stress in Deutschland, in: Working Paper der Forschungsförderung, Nr. 101.

**Hilbert, Josef; Bienzeisler, Bernd; Becka, Denise 2013:** Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen – gestalten und finanzieren, in: WISO Diskurs – Expertisen und Dokumentationen zur Wirtschafts- und Sozialpolitik, November 2013. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Hilmer, Richard; Kohlrausch, Bettina; Müller-Hilmer, Rita; Gagné, Jérémie 2017:** Einstellungen und soziale Lebenslage. Eine Spurensuche nach Gründen für rechtspopulistische Orientierung, auch unter Gewerkschaftsmitgliedern, Working Paper Forschungsförderung, Nr. 44.

**Holler, Markus; Schneider, Daniela; Wiegel, Constantin 2019:** Lebenslagen, Altersbilder und Inanspruchnahme von Dienstleistungen für den Altersübergang, in: Schneider, Werner; Stadelbacher, Stephanie (Hrsg.): Der Altersübergang als Neuarrangement von Arbeit und Leben. Kooperative Dienstleistungen für das Alter(n) in Vielfalt. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 33–53.

**Kersten, Jens; Neu, Claudia; Vogel, Berthold 2015:** Regionale Daseinsvorsorge. Begriff, Indikatoren, Gemeinschaftsaufgabe, WISO Diskurs, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, https://library.fes.de/pdf-files/wiso/11182.pdf.

**Kohlrausch, Bettina 2018:** Abstiegsängste in Deutschland. Ausmaß und Ursachen in Zeiten des erstarkenden Rechtspopulismus, in: Working Paper der Forschungsförderung, Nr. 58.

**Müller-Hilmer, Rita 2006:** Gesellschaft im Reformprozess. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.

**Müller-Hilmer, Rita; Gagné, Jérémie 2018:** Was verbindet, was trennt die Deutschen. Werte und Konfliktlinien in der deutschen Wählerschaft im Jahr 2017, Forschungsförderung Report, Nr. 2.

**Roth, Ines; Müller, Nadine 2017:** Digitalisierung und Arbeitsqualität. Eine Sonderauswertung auf Basis des DGB-Index Gute Arbeit 2016 für den Dienstleistungssektor. Berlin: ver.di – Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft, Bereich Innovation und Gute Arbeit.

**Ver.di 2019:** Gutes Wohnen für Alle. Für eine soziale Wohnungspolitik, in: Wirtschaftspolitik ver.di. https://wipo.verdi.de/++file++5c4990e42d9efb3070ffc432/download/0719_07_Brosch_Wipo_WEB.pdf (26.2.2019).

**Weber, Corinna; Thomson, Birgit; Pundt, Franziska 2018:** Die Notwendigkeit von Führung in einer digitalisierten Arbeitswelt – eine Netnografie, BAuA: Fokus, September 2018.

**Impressum**

© 2019 **Friedrich-Ebert-Stiftung**

Herausgeberin: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung
Godesberger Allee 149, 53175 Bonn, Fax 0228 883 9205, www.fes.de/wiso
**ISBN: 978-3-96250-328-4**

Beim vorliegenden Beitrag handelt es sich um die Meinung der aufgeführten Autor_innen und nicht um eine Position oder Meinung der Friedrich-Ebert-Stiftung. Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

Für diese Publikation ist verantwortlich: Max Ostermayer.