

Helmut Spitzley

Kurze Vollzeit für alle¹

Plädoyer für eine andere Arbeitskultur

In der Krise von Wirtschaft und Arbeitsmarkt sehen sich immer mehr Menschen als Opfer von unbeeinflussbaren Verhältnissen. Sie fühlen sich ohnmächtig und ohne Chance, ihre Arbeits- und Lebensbedingungen selbst zu bestimmen. Auch die Politik scheint hilflos und die Abwärtsspirale nur weiter zu verstärken. Der Diskurs um die Zukunft der Arbeit bedarf neuer Perspektiven. Dabei ist von einigen meist vernachlässigten Fakten auszugehen.

1. Wir leben in einer historisch einmalig reichen Gesellschaft

Seit mehr als einem halben Jahrhundert ist Deutschland von Kriegen verschont geblieben. Unser Land wurde von unseren Eltern aufgebaut und wir erben nun die Früchte dieser Leistung. Im ersten Jahrzehnt des 21. Jahrhunderts werden in Deutschland mehr als zwei Tausend Milliarden Euro (2 200 000 000 000 Euro) vererbt. Unsere Gesellschaft verfügt damit über ein materielles Wohlfundament, das es auf einem solch hohen Niveau in der Geschichte noch niemals gegeben hat.

Und es geht weiter: Auch wenn das Wirtschaftswachstum in diesem Jahr "nur" bei 0,5 Prozent liegt, bedeutet dies, dass wir die Produktionsrekorde der letzten Jahre toppen. Selbst Nullwachstum bedeutet Produktion auf Rekordniveau. Auf das geerbte Reichtumsfundament setzen wir also Jahr für Jahr neue größere Gütermengen, die der Gesellschaft zur Verfügung stehen.

Jahr für Jahr arbeiten wir effektiver. In immer kürzerer Zeit und mit immer weniger menschlicher Arbeitskraft wird immer mehr hergestellt. Um 1 kg Brot kaufen zu können, musste 1960 durchschnittlich 20 Minuten gearbeitet werden. Heute reicht die Hälfte der Arbeitszeit. Bei Butter oder Zucker verkürzte sich die notwendige Arbeitszeit sogar auf ein Sechstel.

Auch im internationalen Vergleich liegt die deutsche Wirtschaft weit vorn und erzielt hohe Überschüsse in der Leistungsbilanz (allein im Jahre 2002: 60 Mrd Euro).

2. Vollbeschäftigung zu den alten Bedingungen nicht erreichbar

Zusätzliche Arbeitsplätze entstehen (wegen des fortlaufenden Produktivitätsfortschritts) nur

¹ Erschienen in der Frankfurter Rundschau vom 10. September 2003, S. 9

dann, wenn die deutsche Wirtschaft jährlich mindestens 2 Prozent wächst. Um die gegenwärtige Massenarbeitslosigkeit abzubauen und allen Erwerbsarbeit suchenden Menschen Jobangebote machen zu können, müsste die Wirtschaft während einer langen Reihe von Jahren sogar jährlich um 4, 5 oder 6 Prozent wachsen. Derart hohe Wachstumsraten waren ausgehend von einem extrem niedrigen Niveau in der Aufbauphase nach dem Krieg möglich. Unter den heutigen Bedingungen sind solche Wachstumsraten aber kaum zu wiederholen. Ob ein solches Wachstum auf Dauer umweltverträglich sein könnten, wäre auch mehr als fraglich. Es kommt daher einer Lebenslüge gleich, wenn Politiker und Medien der Öffentlichkeit vorgaukeln, allein mit Wirtschaftswachstum ließe sich die gegenwärtige Erwerbsarbeitslosigkeit überwinden.

Die reale Alternative lautet vielmehr anders: Entweder wir nehmen weiterhin hohe und wahrscheinlich sogar wachsende Massenarbeitslosigkeit hin mit den damit verbundenen negativen ökonomischen, sozialen und politischen Folgen oder wir definieren Arbeit grundsätzlich **neu** und verteilen sie fair auf möglichst viele Erwerbsarbeit suchende Menschen.

Berechnungen von Hartmut Seifert (WSI) zeigen denn auch, dass im internationalen Vergleich diejenigen Länder beschäftigungspolitisch erfolgreich sind, die kurze Arbeitszeiten haben. Nirgendwo in Europa arbeiten die Beschäftigten so kurz wie in den Niederlanden. Dort lag die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit (einschließlich Teilzeitarbeit) bei nur 29,5 Stunden gegenüber 35,5 Stunden im Durchschnitt der 15 EU-Länder. Gleichzeitig wies in den Niederlanden die Arbeitslosenquote mit 3,2 Prozent (nach Luxemburg) den niedrigsten Wert in der EU auf, während der Durchschnittswert bei 8,0 Prozent lag. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Dänemark. Hier arbeiten die Beschäftigten mit 33,7 Stunden pro Woche deutlich kürzer als in den übrigen EU-Ländern bei einer mit 4,7 Prozent relativ niedrigen Arbeitslosigkeit.

3. Wohlstand umfasst beides: Geld und Zeit

Wohlstand bedeutet mehr als materiellen Reichtum. Wer sein eigenes Leben betrachtet, in Familien hinein schaut, mit KollegInnen und FreundInnen spricht, stellt fest, dass die Zeitnot im letzten Jahrzehnt dramatisch gewachsen ist und weiter wächst: beruflicher Stress, Arbeiten ohne Ende und mit Terminen überbuchte Wochenenden sind typische Merkmale eines Mangels an Zeitwohlstand. Offenbar arbeiten immer mehr Menschen zu viel und zu lange, während gleichzeitig andere Menschen von der Beteiligung an Erwerbsarbeit und Erwerbseinkommen ausgeschlossen sind.

Wurde in der Folge von Wirtschaftswachstum und Produktivitätsgewinnen die durchschnittliche Arbeitszeit wirklich kürzer? Für viele scheint dies nicht zu gelten. Typisches Beispiel:

Wenn in 1960 der Mann beispielsweise 44 Stunden pro Woche erwerbstätig war und die Frau ihre Leistungen auf Haushalt und Kinder konzentrierte, betrug die Erwerbsarbeitszeit von Mann und Frau zusammengenommen: 44 Wochenstunden. Eine Generation später hatten die Gewerkschaften eine Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit auf durchschnittlich 38 Wochenstunden durchgesetzt. Gleichzeitig begannen viele Frauen parallel zu Haushalt und Kindererziehung ebenfalls erwerbstätig zu sein, überwiegend in Teilzeit. Die tarifliche Erwerbsarbeitszeit eines durchschnittlichen Paares beträgt nun $38 + 20 = 58$ Wochenstunden. Die Erwerbsarbeitszeit von Mann + Frau liegt also mit 58 Wochenstunden (falls beide vollzeit berufstätig sind sogar mit 76 Wochenstunden) deutlich höher als in der Generation unserer Eltern.

Der Trend zu mehr Erwerbsarbeit wird weitergehen: In der EU stimmen die Regierungen (mit guten geschlechterpolitischen Gründen!) darin überein, dass die Erwerbstätigenquote weiter erhöht werden soll. Wenn Frauen ihre Erwerbsarbeitszeit ausdehnen, aber Männer ihre Arbeitszeiten nicht reduzieren, wird die Nachfrage nach Arbeitsplätzen steigen und die Lücke zwischen Nachfrage und Angebot von Arbeitsplätzen weiter wachsen.

Die Alternative ist, die durchschnittliche Länge der Arbeitszeit neu zu definieren. Hierzu sind viele Menschen bereit. In einer europaweit durchgeführten repräsentativen Untersuchung führte die Frage: "Wie viele Stunden pro Woche möchten Sie arbeiten – vorausgesetzt, dass Sie (und ihr/e Partner/in) ihre Arbeitszeit frei wählen könnten und wenn sie daran denken, ihren Lebensunterhalt verdienen zu müssen?" zum Ergebnis, dass 35 vH der Befragten mit ihrer tatsächlichen Arbeitszeit zufrieden sind, 11 vH würden gerne länger arbeiten, aber 49 vH möchten ihre Arbeitszeit verkürzen - auch mit Einkommensminderungen. Per Saldo wird eine im Durchschnitt 5 Stunden kürzere reale Arbeitszeit angestrebt.

4. Normalarbeitszeit und Vollbeschäftigung neu definieren: "Kurze Vollzeit für alle"

Sollen das gesellschaftliche Arbeits(zeit)volumen und die damit verbundenen Einkommen fair verteilt werden, kann die "neue Normalarbeitszeit" auf absehbare Zeit also nicht bei 42, 40 oder 38 Wochenstunden liegen, sondern unter Einbezug aller an Erwerbsarbeit interessierten Männer und Frauen eher bei einem Umfang von 32 oder 30 Stunden pro Woche (oder einer entsprechenden Jahresarbeitszeit). Für besonders niedrige Einkommen sind sozialpolitische Flankierungen und bei Alleinerziehenden eine angemessene Honorierungen ihrer Erziehungsleistungen vorzusehen. Unter den heutigen Bedingungen wäre Vollbeschäftigung also grundsätzlich neu zu definieren und dann erreicht, wenn allen Männern und Frauen Erwerbsarbeit (und entsprechende Einkommen) in der *gesellschaftlich verallgemeinerba-*

ren Größenordnung angeboten werden könnte. Die politischen und gesellschaftlichen Akteure sollten ihre Politik grundsätzlich neu ausrichten und an dem neuen Leitbild orientieren: *“Kurze Vollzeit für alle”*.

Das Gelsenkirchener Institut für Arbeit und Technik hat einen flexiblen arbeitszeitpolitischen Korridor vorgeschlagen und vier Elemente eines neuen zukunftsfähigen Arbeitszeitstandards identifiziert. Erstens: Schutz vor überlangen Arbeitszeiten (Begrenzung der Arbeitszeit nach oben); zweitens: verbesserte Wahlmöglichkeiten der Beschäftigten für kürzere Arbeitszeiten; drittens: neue *“Normalarbeitszeit”* (Senkung der Vollzeit) und viertens: Begrenzung der Arbeitszeit nach unten (Schutz vor unfreiwillig kurzen und nicht existenzsichernden Arbeitszeiten).

“Kurze Vollzeit” ist folglich eine gesellschaftliche Orientierungsmarke und keine starre Norm. Eine hieran orientierte Politik berücksichtigt die hohe Flexibilität in modernen Lebensläufen, sich ändernde persönliche Bedürfnisse, wechselnde arbeitsmarktpolitische Bedingungen und tarifliche und betriebliche Aushandlungsprozesse. Wenn Kinder klein oder Alte pflegebedürftig sind oder ein individueller Lebensstraum zu realisieren ist, können Männer und Frauen kürzer arbeiten und zu anderen Zeiten länger. Die individuelle Arbeitszeit sollte also flexibel gestaltbar und in einem definierten Rahmen um den Mittelwert der *“neuen Normalarbeitszeit”* oszillieren.

In einer flexibel *“atmenden”* Wirtschaft hat sich die Länge der durchschnittlichen individuellen Arbeitszeit an der Zahl der Erwerbsarbeit suchenden Personen zu orientieren. Bei hoher Arbeitslosigkeit sollten daher die *durchschnittlichen Arbeitszeiten sinken* und nicht - wie Frau Merkel fordert - steigen.

Die Befürworter längerer Arbeitszeiten denken zumeist in fachspezifischen Engführungen und damit zu kurz. Zwei Beispiele: Wer in der aktuellen Debatte um die Zukunft der Rente versucht, durch längere Lebensarbeitszeiten die *Rentenkassen* zu sanieren, riskiert steigende Arbeitslosigkeit und folglich zusätzliche Ausgaben der *Arbeitslosenversicherung*. Welchen Sinn macht es, den 65jährigen Großvater zu zwingen, mehr und länger zu arbeiten, wenn gleichzeitig sein 45-jähriger Sohn oder seine 20-jährige Enkelin arbeitslos sind? Bloße Kostenverschiebungen sind also kein Weg, die sozialen Sicherungssysteme insgesamt zukunftssicher zu machen, sondern verhindern eine realitätstüchtige Gesamtstrategie. Arbeitszeitverlängerung sind auch gesundheitspolitisch kontraproduktiv. Denn eine Verlängerung der Arbeitszeiten steigert in vielen Bereichen die gesundheitlichen Belastungen und führt zu vermehrten arbeitsbedingten Erkrankungen und gesellschaftlichen Kosten.

Bei bald 5 Millionen registrierten Arbeitslosen ist gegenwärtig eine Diskussion um Arbeitszeitverlängerungen politisch kontraproduktiv und sollte rasch beendet werden. Nur wenn in

fernerer Zukunft tatsächlich mehr Erwerbsarbeitsplätze angeboten als nachgefragt würden, könnte ein gesellschaftlicher Diskurs über längere Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigten- gruppen gesamtwirtschaftlich Sinn machen.

Eine Politik der "kurzen Vollzeit für alle" ist ein entscheidender Beitrag zur Generationen- gerechtigkeit. Denn Arbeitszeiten, die dauerhaft deutlich über das gesellschaftlich verallgemei- nerbare Maß hinausgehen, privilegieren die heutigen Arbeitsplatzbesitzer und versperren jungen Menschen den Einstieg in das Erwerbsleben. Kürzere durchschnittliche Arbeitszeiten geben aber nicht nur jungen Menschen bessere Beschäftigungsmöglichkeiten. Wenn als Folge kürzerer Arbeitszeiten die Zahl der Arbeitslosen sinkt, erhöht dies auch die Chancen älterer Menschen auf dem Arbeitsmarkt. Erst dann haben die heute über 50jährigen eine realistische Perspektive bis zum gesetzlichen Rentenalter ihre Jobs zu behalten.

Auch für Unternehmen können durchschnittlich kürzere Arbeitszeiten vorteilhaft sein. Viele Arbeitgeber fordern und praktizieren eine größere Vielfalt in der Arbeitszeit als in früheren Jahren. Sie unterschätzen aber vielfach noch immer die personalpolitischen Flexibilitätsre- serven und wirtschaftlichen Chancen, die sie - bei durchschnittlich kürzeren Arbeitszeiten - mit einer größeren Zahl von MitarbeiterInnen erschliessen können: "Jeder Arbeitsplatz ist das Ergebnis von Arbeitsteilung und daher auch wieder teilbar".

Statt sich unter eine extrem knappe Personaldecke zu zwängen und mit wenig, (über)lang arbeitendem und oft überfordertem Personal auskommen zu wollen, kann innovative Perso- nalplanung auch einen anderen Weg gehen: Die Entwicklung zwingt zu einer „Modularisie- rung von Arbeit“ (Hartz). Mit kürzer, besser und zufriedener arbeitenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wären Produktivitätsgewinne zu erzielen und in vielen Fällen auch personalpoli- tisch besser zu "atmen". Unternehmen wären in ihrem personalpolitischen Puzzle nicht län- ger auf große ungelente Bausteine angewiesen, sondern können ("Lego statt Duplo") kleine- re Module nutzen, um sich zeitlich flexibel an wechselnde Marktbedingungen anpassen zu können.

5. Gespaltene Gesellschaft oder Balance zwischen Arbeiten und Leben?

Es gibt zwei Währungen für Wohlstand: Geld und Zeit. Bei einer Politik der "kurzen Vollzeit für alle", fallen Verlust und Gewinn bei unterschiedlichen Personengruppen und in unter- schiedlichen Währungen an. Die jetzigen "Langarbeiter" (meist Männer!) verli^eren Arbeitszeit und Einkommen, gewiⁿnen aber freie Zeit. Die derzeit Arbeitslosen gewinnen neue Jobpe r- spektiven. Bei einer Erwerbsarbeitszeit von durchschnittlich vielleicht 32 Stunden in der Wo- che gewiⁿnen beide, Männer *und* Frauen, einen bislang nie gekannten Zeitwohlstand. Dies wäre dann keine (bisweilen negativ betrachtete) Teilzeit, sondern die neue gesellschaftliche

Normalität.

“Kurze Vollzeit für alle” benötigt Unterstützung in der Politik, in Unternehmen, von Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden, von Individuen und in Familien. Bei betrieblichen “Arbeitszeitabsenkungen zur Beschäftigungssicherung” oder Teilzeit werden bereits heute zeitweilig kürzere Arbeitszeiten erfolgreich praktiziert. Derartige Ansätze sind entschiedener und wirkungsvoller als bisher zu unterstützen und weiter ausbauen. Es ist politisch sinnvoll, kürzere Arbeitszeiten nicht länger finanz- und sozialpolitisch zu bestrafen, sondern nachhaltig zu fördern. Dabei sind Arbeits-, Steuer-, Familien- und Sozialpolitik nicht isoliert zu denken, sondern insgesamt und durchgängig am Ziel auszurichten, jedermann und jederfrau “kurze Vollzeit” und eine ausreichende soziale Sicherung zu ermöglichen.

Mit der zielbewußten Verteilung von Erwerbsarbeit, aber auch von unbezahlter Arbeit für und mit Kindern, Alten und Freunden, im Haushalt und beim Engagement für gesellschaftlich nützliche zivilgesellschaftliche Aufgaben werden entscheidende Weichen in die Zukunft gestellt: Wollen wir Arbeitszeitverlängerung für immer weniger (männliche) Arbeitsplatzbesitzer oder “gute Arbeit” und “gutes Leben” für möglichst viele Menschen mit genügend materiellem Reichtum und auch mit Zeitwohlstand, ohne Spaltung der Gesellschaft zwischen Erwerbstätigen und Arbeitslosen, mit mehr Geschlechtergerechtigkeit und einer größeren Chance für Männer und Frauen auf soziale Sicherheit und eine gute Balance von Arbeiten und Leben?

12. September 2003

Der Autor:

Helmut Spitzley, Professor im Studiengang Arbeitswissenschaften an der Universität Bremen und Sprecher der Forschungseinheit Wandel der Arbeitsgesellschaft im Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW).

Forschungs- und Lehrgebiete: Arbeits- und Beschäftigungspolitik, Arbeit und Ökologie, Zukunft der Arbeit. Neuere Veröffentlichungen zur Praxis des Beschäftigungssicherungstarifvertrags in der deutschen Metall- und Elektroindustrie.

Kontakt:

Prof. Dr. Helmut Spitzley
Universität Bremen
Institut Arbeit und Wirtschaft (IAW)
Parkallee 39
28209 Bremen
Email: spitzley@iaw.uni-bremen.de
Tel.: 0421-2183085 oder -704471

