LANDES
AKADEMIE

New Work im 21. Jahrhundert
Abschied von der (Lohn-)Arbeit

Vordenken * Nachdenken
Für Niederösterreich

SCHRIFTENREIHE DER NÖ LANDESAKADEMIE

VERANSTALTUNGSREIHE „ZUKUNFT IM KOPF“
Bereich Zukunft und Entwicklung – Dokumentation 1/VII.98

Modernizing Times and New Work

Neue Zeiten: von der "Arbeits-" zur "Freizeitgesellschaft"?

Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung finden laufend statt, ob wir es wollen - und ob wir es sehen - oder nicht. Es geht also nicht um Für oder Wider die "Freizeitgesellschaft", sondern ihre Vereinbarkeit mit Wettbewerbsfähigkeit, Vollbeschäftigung, Lebensqualität, Verträglichkeit von Beruf und Familie.

Seit 1950 wurde die 6-Tage-48-Stunden-Woche auf eine 4-1/2-Tage-38-Stunden-Woche verkürzt, die Jahreszeit um fast 80 bezahlte freie Tage Urlaub, Feiertage, Karenzen bereichert. Die Jahresarbeit wurde individuell um 700 Stunden weniger, der Freizeitgewinn war 500 Stunden, erstmals mehr Freizeit als Arbeit. Bis 2010 dürfte die Mehrzahl der Jahrestage für die Mehrheit der (Vollzeit-)Beschäftigten bezahlte Nicht-Arbeit sein; das wäre endgültig die "Freizeitgesellschaft".

Zugleich haben aber Gesamtarbeitszeiten von Haushalten, Regenerations-, Arbeitswege- und soziale Obligationszeiten (für Hygiene, Essen, Einkäufe, Erledigungen) um 200 - 300 Stunden im Jahr zugenommen, Tendenz weiter steigend. Nur noch eine Minderheit werkt ohne Wochenend- und Nachtarbeit, Schicht- und Wechseldienst, Überstunden, Rufbereitschaft, usw. "Normalarbeitswochen" sind Ausnahmen von der Regel geworden. Beides erklärt das Paradox größerer Zeitnot und Zeitdrucks bei mehr Freizeit.

Seit 1981 hat in Österreich Zeitaufwand für Erwerbsarbeit, Ausbildung, Haushalt, Kinder und Pflege Angehöriger sogar zugenommen, Erholungs- und reine Freizeit dagegen abgenommen.

Noch größerer Streß resultiert aus der Verbetrieblichung der Arbeitszeitverkürzung seit 1975 und dem Paradoxon von Massenarbeitslosigkeit in Hochbeschäftigungswirtschaften: Durch Vervielfachung von (Langzeit)arbeitslosigkeit, unfreiwilliger Kurzarbeit, Teilzeit und Jobwechsel, deregulierter, "geringfügiger" oder "Nicht-Beschäftigung", "Vorruhestand", Umschulungen, etc. ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit Berufstätiger unter 30 Stunden gesunken. (Unsere Urgroßeltern arbeiteten bei halber Lebenserwartung 77 Stunden).

50% aller neuen Jobs in Westeuropa seit 1980 waren "atypisch" oder befristet, bis zu 90% Teilzeit. Die Maße ungenützten Arbeitspotentials (labour slack rates) lagen durchwegs weit höher als die offiziellen Arbeitslosenraten: die OECD schätzte die "stille Reserve" unerfaßter Arbeitswilliger oder unfreiwilliger Teilzeit auf zusätzliche 13 Millionen zu den 35 Millionen offiziell Arbeitslosen. Und die Lebenserwerbsdauer wurde seit 1970 durch späteren Berufseintritt und eine Welle meist ungewollter Frühpensionierungen fast ein Jahrzehnt verkürzt: auch nur ein halbes Leben arbeitet kaum noch wer.

Massenarbeitslosigkeit

Untätigkeit im Erwerbsalter ist weithin unfreiwillig. Erstmals im Nachkriegseuropa sind weit mehr Menschen arbeitslos als in der Großen Depression 1933. Zwar liegen die Arbeitslosenraten deutlich unter jenen der Zwischenkriegszeit, aber sie sind zweistellig geworden. Und obwohl Arbeitslosigkeit die öffentlichen Kassen mehr denn je belastet, erhält die Mehrheit der Arbeitslosen erstmals kein Arbeitslosengeld mehr, bloß noch Sozialhilfe. Das führt zu hochsegregierten "Vier-Viertel-Gesellschaften" und weitverbreiteter Armut und Bedürftigkeit. Auch in Europa "sind einige Völker arbeitsloser als andere", die Quoten haben sich auf Länderebene vielfach, lokal zigfach auseinanderentwickelt. Im Gegensatz zur Preisstabilität beginnt sich ein europaweiter politischer Wille und Konsens zum Kampf gegen Arbeitslosigkeit gerade erst zu bilden.

Struktur und Bedeutung der Arbeitslosigkeit haben sich entscheidend geändert. Während Massenarbeitslosigkeit ab 1979, ist die Langzeitarbeitslosigkeit weniger sichtbar, doch weit folgenschwerer. Sie ist historisch neu und hat sich seither vervielfacht: in der EU findet heute jeder zweite Arbeitssuchende binnen Jahresfrist keinen Job mehr. Das Risiko, arbeitslos zu bleiben, ist in EU-Europa achtmal höher als in Kanada, den USA, ein Mehrfaches wie in Schweden, der Schweiz oder Österreich.

Historisch neu ist auch die Haushaltsstruktur der Arbeitslosigkeit: ein Drittel der Arbeitslosen hat Eltern, Partner, oder Kinder, die sie erhalten, sodaß niemand verhungert; aber viele verschulden, werden randständig und verarmen. Unter den drei Millionen Obdachlosen in der EU sind viele Kinder, Familien und geistig Behinderte.

Historisch neu sind vor allem die gleichzeitigen Beschäftigungs- und Arbeitslosenrekorde. Damit senkt job creation nicht länger automatisch die Zahl der Arbeitslosen. Beschäftigungsexpansion ist weiter notwendig, aber nicht länger hinreichend für eine Verringerung der Arbeitslosigkeit. Zwar gab es kein "jobless growth", die Beschäftigungsintensität des Wachstums liegt sogar etwas höher als in den 60er Jahren. Auch das Arbeitsvolumen hat nicht abgenommen: Millionen neuer Jobs konnten geschaffen werden - aber eben nicht genug für wachsende Nachfrage am Arbeitsmarkt.

Das ist umso bemerkenswerter, als die Aktivitätsraten in EU-Europa (um 60%) gegenüber den USA, Kanada, Japan Skandinavien oder Mittel- und Osteuropa noch immer zu den niedrigsten in der OECD-Welt zählen. Kurz: Der Arbeitsgesellschaft geht zwar weder die Arbeit noch die bezahlte Erwerbsarbeit aus, aber die Vollzeit-Vollbeschäftigung für eine wachsende Erwerbsbevölkerung auf gegebenem Arbeitszeit- und Lohnniveau.

Das heutige Waren- und Dienstleistungsvolumen der EU wird in kaum einem Jahrzehnt 20 - 25 Millionen weniger Jobs und 50 Millionen Umschulungen benötigen - wird die Schaffung neuer Nachfrage, Jobs und Training mit diesem Tempo Schritt halten können? Wen wundert, daß die Vollzeitnorm der 70er Jahre längst zur Ausnahme der 90er Jahre geworden ist und heute nur noch eine Minderheit der erwachsenen Bevölkerung in Europa einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung nachgeht ?

Seit Beschäftigung und Arbeitslosigkeit gleichzeitig steigen, heißt Jobs schaffen nicht länger auch Arbeitslosigkeit verringern. Wenn man weder Frauen, Fremde, Junge, Alte, Behinderte, Unangepaßte, "Minderbegabte" usw. aus dem Arbeitsmarkt drängen noch die Löhne senken will, bleibt bei ungenügender Arbeitsmehrung nur ein Teilen knapper Erwerbsarbeit – und Einkommen; eine Weitergabe der Produktivitätsfortschritte vorab in Lebenszeit /-qualität statt in Geld.

Aber nicht jede Arbeitszeitverkürzung schafft neue Arbeit. Arbeitszeitverkürzung, die Arbeit schafft, braucht überbetriebliche Rahmenregeln und breite Zustimmung; sie muß lohnstückkosten- und nachfrageneutral, massiv und plötzlich, aber nicht überraschend und umkehrbar sein - und so freiwillig wie möglich. Daher keine 35-Stunden-Woche, sondern Langzeitkarenzen (z.B. "Familienjahre", Elternteilzeit, Pflege- und Bildungskarenzen, Sabbaticals), Lebenszeitsparkonten, Zeitausgleich statt Geld für Überstunden, Verkürzung belastender Arbeit, Wahlarbeits- und breite Teilzeit, Gleit- und Teilpensionen, 4/(6-7)-Tage-Woche bei flexibler Jahresarbeitszeitbegrenzung. Man kann aus Frankreichs Mißerfolg und Hollands Erfolgen bei der Arbeitszeitverkürzung lernen.

Drittes Lebensalter und Generationenvertrag bei kürzeren Lebenserwerbszeiten

Noch drastischer ist die Verkürzung der Erwerbsdauer trotz steigender Lebenserwartung. Seit 1970 leben wir um etwa 4 Jahre länger, arbeiten aber 8 Jahre kürzer und beziehen 9 Jahre länger Pension. Nur noch 20% von uns gehen wie vorgesehen in Pension, 60-70% der vorzeitigen Pensionisten sind

berufsunfähig, Invaliditätspensionen haben seit 1980 um 50% zugenommen. Bis zu 90% der 60-65Jährigen, die eine Generation zuvor (oder in anderen Ländern) bei weniger Lebenserwartung und Gesundheit noch aktiv waren, sind in Pension.

Auch als Alternative zu Arbeitslosigkeit ist dieser "sanfte Ausstieg" bzw. brutale Eliminierung aus dem Arbeitsmarkt keine soziale Errungenschaft. Denn vorzeitige Inaktivität bei starker Alterung (rückläufigen Geburten und steigender Lebenserwartung) würde den Generationenvertrag noch zu unseren Lebzeiten auflösen. Rapide Frühverrentung droht in wenigen Jahrzehnten die Alterssicherung zumindest für jene auszuhöhlen, die in ihrer ersten Lebenshälfte stehen. Frühverrentung gefährdet, ähnlich wie Massenarbeitslosigkeit, unser soziales und finanzielles Gleichgewicht und nachhaltigen Wohlstand, sozialen Frieden und Demokratie.

Wie der reale Sozialismus wird auch der traditionelle Sozialstaat scheitern, wenn die Regierungen Massenarbeitslosigkeit nicht verhindern können oder wollen; und die Vor- bis Nachkriegsjahrgänge den Generationenvertrag auf Kosten ihrer Kinder und Enkel mit ins Grab nehmen. Job creation ist erfolglose Beschäftigungspolitik, solange Arbeitslosigkeit nicht reduziert wird; und die Alterssicherung der Jüngeren wird mit den heutigen "Pensionen" nichts mehr gemein haben, wenn wir den Generationenvertrag für das Dritte Jahrtausend nicht grundlegend neugestalten. Je länger das Zuwarten, desto kostspieliger und schmerzhafter unerläßliche Änderungen.

Moderne Wohlstandsgesellschaften stehen und fallen mit den großen Versprechen von Arbeit, Einkommen und Alterssicherung für alle; d.h. mit annähernder Vollbeschäftigung und einem selbstregulierenden Gleichgewicht zwischen Erwerbsbevölkerung und abhängig-inaktiven Gruppen. Dabei sind Arbeitszeitinnovationen und Pensionsreform Kern neuer Modelle flexibler Lebensarbeitszeit.

Von Arbeitszeitflexibilisierung zu Lebensarbeitszeitpolitik

Auch Flexibilisierung der Arbeitszeiten und -organisation findet laufend, immer rasanter statt. Das ist in Dienstleistungsökonomien nicht erstaunlich, im Gegenteil: nur mangelnde oder einseitige Flexibilisierung ist erklärungsbedürftig. "Flexibilisierung" bedeutet vollständige Entkoppelung der Arbeitszeit von Betriebs- und Öffnungszeiten. Noch liegen durchschnittliche Betriebs- und Arbeitszeiten kaum 20 Stunden auseinander - das vielfache Potential auszuschöpfen wird umso dringlicher, je kürzer die Wochenarbeit ist. In Dienstleistungs- und "Freizeitgesellschaften" ist Freizeit immer jemandes Dienstzeit - nicht nur bei Feuerwehr, Polizei, Rettung, Spitälern, sondern bei allen Leistungen an Information, Kultur, Unterhaltung, Gastronomie und im Tourismus.

Moderne Dienstleistungswirtschaften können nicht ein Drittel des Jahres auf Notrufniveau arbeiten, Geschäfte und Serviceeinrichtungen die längste Zeit geschlossen, sündteure Maschinenparks größtenteils ungenutzt lassen, ohne die Lebensqualität der Konsumenten und die Wettbewerbskraft und Produktivität der Wirtschaft zu untergraben.

Daher sind Liberalisierung und Flexibilisierung der Betriebs- und Öffnungszeiten, gegen Kompensation auch an Wochenenden und Feiertagen, ein Abgehen von starren Rahmenzeiten und fixen Sperrstunden sowie längere Maschinenlaufzeiten ebenso unverzichtbar wie Arbeitszeitverkürzung. Dabei könnten wir von Ländern bzw. Unternehmen lernen, wo die Maschinen am längsten und die Mitarbeiter gut bezahlt und sozial abgesichert flexibel am kürzesten arbeiten - bei offenen Läden wie in Holland oder Schweden.

Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung gehören zusammen und von den Sozialpartnern zusammen ausgehandelt. Eines kann ohne das Andere in Österreich nicht durchgesetzt, allenfalls beides blockiert werden. Dem liberalen Traum der Wirtschaft und vieler Konsumenten von

"Öffnungsparadies" und "Arbeitszeitfreiheit" könnte man leichter nähertreten, wenn er für Arbeitnehmer mit mehr Freiheit von und in der Arbeit verbunden und sozial gut abgedeckt wäre. Interessenvertreter hätten viel zu tun, das beängstigend Neue und Unvermeidliche mitzugestalten, anstatt Herkömmliches defensiv festzuhalten.

Tatsächlich war flexible Arbeit häufig bloß prekär: befristet oder unfreiwillige Teilzeit, Leiharbeit, Heimarbeit, Gelegenheitsarbeit, Tagelöhneri etc. blühten ebenso wie Schwarzarbeit - anders als qualifizierte Telearbeit oder "Ehrenamt". Das ist in den Wohlfahrtsgesellschaften Nachkriegs-europas historisch neu; einseitige Flexibilisierung ist ein Trend, aber kein ehernes Gesetz des Marktkapitalismus.

Nötig ist vielmehr eine ausgewogene, dezentral geregelte Flexibilisierung, nicht Wildwest-/Wildost: ein Kompromiß im Spannungsfeld zwischen den Extremen individueller Zeitsouveränität (arbeiten wann und wie man will) und unbezahlter "Abrufsklaverei". Für oder gegen Flexibilisierung ist daher ein falscher Gegensatz, ganz einfalllos. Alles hängt davon ab, wer welche Flexibilität wie gestaltet.

Bisher herrschten Management-Initiativen und die Logik der Abruforientierung zur Produktivitätssteigerung (bzw. die Schattenwirtschaft) vor. Doch der Mensch als Anhängsel der Maschine, als Puffer für Stoßzeiten und Saisongeschäfte, das ist zu einseitig betriebswirtschaftlich. Dagegen wäre neue arbeitnehmer- und familienfreundliche Flexibilität zu entwickeln, ausgerichtet an individueller Zeitfreiheit ("HerrIn der Zeit" sein). Nur so sind Familie und Beruf vereinbar.

Das schließt neben schon erwähnten Modellen auch Gleitzeit, Wahlarbeitszeit, Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit, rollierende 3-4-Tage-Wochen mit Blockfreizeiten, Job-sharing, Arbeitsplatztausch, zeitautonome Gruppen, Jahresblockmodelle und langzyklische Teilzeit (z.B. acht Monate Arbeit und vier Monate Urlaub), sowie Staffettenmodelle mit ein. Und regelmäßig "lebenslanges Lernen & Lehren" (mind. 5-10% der Arbeitszeit), das weder Staat, noch Einzelne, noch Unternehmen allein alimentieren.

Flexibilisierung steht immer im Spannungsfeld unternehmerischer Zwänge und persönlicher Freiheit. Es ist Aufgabe der Sozialpartner, Kompromisse zu finden, die eine sozial abgesicherte Individualisierung betrieblicher Arbeitszeitgestaltung und steigende Wertschöpfung erlauben. Sie müssen "nur" betriebliche gegen arbeitnehmer-/ familienbezogene Flexibilität abtauschen; sowie gegen eine intelligentere und humanere, nachhaltige Verkürzung der Lebensarbeitszeit.

So ein großer politisch-historischer Pakt, ein neuer Gesellschaftsvertrag zwischen den Sozialpartnern ist überfällig. Er ist sehr schwierig, aber unabdingbar. Denn Lebensarbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung finden ohnedies statt: entweder wildwüchsig, chaotisch, zu Lasten der Schwächsten und unfinanzierbar für Arbeitslosen- und Pensionskassen; oder halbwegs überschaubar, geregelt, zivilisiert, haltbar in der Welt von morgen.

Lebensarbeitszeitpolitik könnte mehr Arbeit und mehr Lebensqualität pro Erwerbszeiteinheit schaffen - durch mehr Wahlfreiheit, Rücksicht auf Familien, unzerstückelte freie Zeit, konsumentennahe Geschäftszeiten, lokales Zeitmanagement. Zeitpolitik orchestriert gesellschaftliche Rhythmen.

Denn bisher hat der hohe Zugewinn an Lebenszeit (steigende Lebenserwartung, mehr Freizeit) die Lebensqualität nicht so verbessert, daß materieller Wohlstand entsprechend höhere Gesundheit, Wohlfahrt, Wohlbefinden, Zeitfreiheit bewirkte. Das läßt Zeitwohlstand zu einem Schlüssel künftiger Lebensqualität werden: Es ist Zeit für Zeitpolitik.

Prof. Dr. Bernd Marin

Geboren 1948 in Wien, ist seit 1988 Executive Director des mit den Vereinten Nationen verbundenen Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien. Von 1984 bis 1988 war er Professor am Lehrstuhl für Vergleichende Politik- und Sozialforschung am European University Institute/EUI (EU-Universität) in Florenz, wo er auch Dekan der Abteilung für Politik- und Sozialforschung war (1986-1987). Er ist Berater österreichischer, internationaler und intergouvernementaler Organisationen, Unternehmungen, Unternehmensberatungen, Interessenverbände und NGOs, er war verantwortlich für den wissenschaftlichen Bericht an die gesamt-europäische Sozialministerkonferenz 1993 und Experte des Vorbereitungskomitees für den UN-Weltsozialgipfel in Kopenhagen 1995. Gründer und 1979 bis 1996 Herausgeber des Journals für Sozialforschung, ist er selbst Autor von Publikationen in zahlreichen Sprachen und über einem Dutzend Buchveröffentlichungen.