

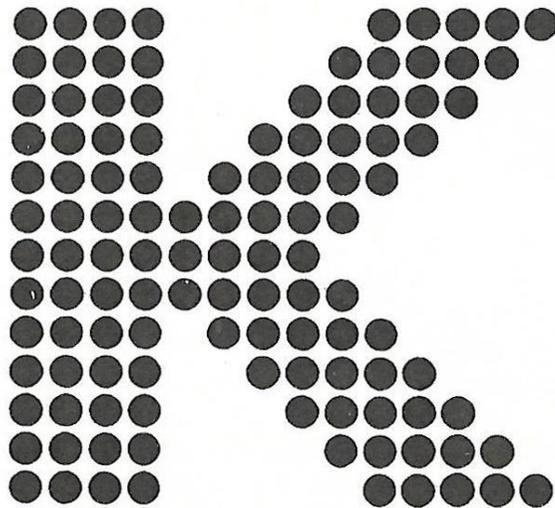
**Neue Zeiten der Arbeit und des Lebens –
Zum Umbau des Sozialstaates**

Entwürfe zu neuer
Arbeits-, Freizeit- und Familienpolitik

Beiträge von **Prof. Dr. Bernd Marin**
und **Dr. Andreas Kresbach**

Kummer-Institut-Schriften

2/96



**Dr.-Karl-Kummer-Institut
für Sozialpolitik und Sozialreform
in Steiermark**

Schriften

**Neue Zeiten der Arbeit und des Lebens –
Zum Umbau des Sozialstaates**

Entwürfe zu neuer
Arbeits-, Freizeit- und Familienpolitik

Beiträge von **Prof. Dr. Bernd Marin**
und **Dr. Andreas Kresbach**

Kummer-Institut-Schriften

2/96

Die vorliegende Publikation der Kummer-Institut-Schriften widmet sich zentralen Fragen des Umbaus des Sozialstaates. In ihr werden zwei Beiträge von *Prof. Dr. Bernd Marin*, Direktor des mit den Vereinten Nationen verbundenen Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik in Wien, zu den Themen der *Neugestaltung des Generationenvertrages* und der *Kurskorrektur in Arbeits- und Freizeitpolitik*, sowie ein Beitrag von *Dr. Andreas Kresbach*, familienpolitischer Referent im Bundesministerium für Umwelt, Jugend und Familie, zur Herausforderung der *politischen Adaption sozialer Netzwerke* im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf abgedruckt. Beiden Autoren sei an dieser Stelle für die Drucküberlassung ihrer Beiträge herzlichst gedankt.

BERND MARIN

Langlebigkeit erfordert einen neuen Generationenvertrag und eine Trendumkehr der Frühverrentung. *

Freut Euch des Lebens

Niemand ist Schuld, wenn der Segen immer längeren Lebens allmählich zum Fluch sich leerender Pensionskassen wird. Nur steigende Sterblichkeit, wie in manchen Nachbarländern, wäre alarmierend. Doch die Alimentation unserer Langlebigkeit sollten wir mit der Gelassenheit Glücklicher betreiben: Noch unsere Großeltern hatten eine durchschnittliche Lebenserwartung von unter 40 Jahren. Und der Zugewinn an Lebenszeit für Männer mit 65 war seit 1970 größer als in der gesamten Vorperiode seit 1900. Daher sind Hysterie und Horror-Gejammer, die Alterungs-Szenarien begleiten, unbegründet: statt unser Leben freudig umzustellen. Aber eben umzustellen.

Meinungsforscher zeigen, daß nicht die nötige Umstellung, sondern die Unsicherheit darüber die Menschen quält. Lebensplanung/-abend wird zu Recht in Jahrzehnten bedacht. So langfristig müssen Vorsorge und glaubwürdige Garantien sein, sollen sie nicht erst recht Fragen nach dem Ablaufdatum provozieren: Was wird wann aus unseren Pensionen? Was gilt für unsere Kinder und Enkel? Welche Änderungen sind nötig? Wir wollen nur wissen, was wir erwarten können.

So ungewiß künftige Bevölkerungs- und Wirtschaftsentwicklungen sind, so sicher ist die drastische Alterung unserer Gesellschaften und ihre Folgen – ohne einschneidende Reformen sind die Pensionen nicht zu sichern. Daher ist *Erwartungssicherheit über Pensionsreform gefragt*. Das zeigen alle Umfragen. Unser Umlageverfahren beruht auf Solidarität zwischen den Generationen und Vertrauen. Doch Kürzung der Erwerbszeiten bei steigender Lebenserwartung und Alterung bedeutet rücksichtslose Bevorteilung der Älteren: Seit 1970 leben wir um vier Jahre länger, arbeiten aber um acht Jahre weniger und beziehen um neun Jahre länger Pension. Die künftige Verkürzung der Leistungen bzw. Erhöhung der Beiträge „über die Hälfte“ für die Jüngeren muß zu *scharfen Generationenkonflikten* führen; im Geschäftsverkehr wäre ein so übervorteilender Vertrag null und nichtig.

Nicht die Alten sind „wehrlos“, wie Herbert Lackner beklagte, sondern die Jüngeren – und vor allem die sozial Schwachen jeden Alters. Eine Neufassung des Generationenvertrages und eine Trendumkehr der Frühverrentung sind daher nötiger und zugleich schwieriger denn je. Denn Erfahrungen aller Länder zeigen, daß ohne Neuordnung des Arbeitsmarkts

und Verringerung der Altersarbeitslosigkeit die Umverteilung der Arbeit über das Leben illusorisch ist.

Österreich ist ein Land beneidenswerter Sozialstandards – und kurioser Pensions-„Spezialitäten“. Nirgends sind so viele mittlere Jahrgänge in Pension, nirgends so lange, nirgends mit teils so hohen oder mehrfachen öffentlichen Bezügen. Nur noch in Italien gibt es vorzeitige Alterspensionen ohne Abschläge. Kein Pensionssystem der Welt ist teurer, ohne doch große Versorgungslücken – etwa für Frauen – zu schließen. Fast nirgends sind ständische Extrawürste so ausgeprägt – von den Beamten über ÖBBler bis zu Politikern. Landesschullehrer z. B. gehen mit 53 in Pension; weit früher als Schwerstarbeiter in Schweden.

Invaliditätspensionen explodieren: beinahe jeder zweite Österreicher, die Mehrheit der Arbeiter und zwei Drittel in „Invaliditätsbranchen“ wie Gast- oder Baugewerbe, geht versehrt in den Ruhestand; eine Verdoppelung seit 1980. Muß Altersarbeitslosigkeit so „beschönigt“ und Berufsunfähigkeit häufigste Pensionsursache werden?

Fast jeder zweite Österreicher wird als „Invalide“ begünstigt, Behinderte jedoch diskriminiert: Teilarbeit ist verboten, verlorengegangene Versicherungszeit nicht anerkannt usw. 90 Prozent der total berufsunfähig geschriebenen Personen sind nur teilerwerbsgemindert – das ist stigmatisierend und extrem kostspielig. Teilpensionen sind praktisch inexistent: die 1993 eingeführte Gleitpension wird 100mal seltener als in Schweden beansprucht – mit guten Gründen.

Und während Frauen ohne Erwerb keine eigenen Pensionsansprüche haben, werden ihnen als Witwen jährlich 65 Milliarden zugewiesen. Doch Pensionsausgleich zwischen Mann und Frau wie in der Schweiz, Deutschland oder Holland kennen wir nicht. Also weder Individualisierung noch Partnerschaft. Und Hunderttausenden staatlichen Doppel- und Mehrfachpensionen stehen zu wenige Firmen- und Privatpensionen gegenüber.

Das Sozialmodell Schweden leistet sich keine Kluft zwischen Beitrags- und Bemessungsgrundlagen. Wir aber legen statt Durchschnittseinkommen hochstaplerische Letzt- (Beamte) oder Bestbezüge („15 beste Jahre“) zugrunde. Statt Beitragswahrheit krasse Begünstigung von Beamten, Angestellten, Männern und Älteren – und von Steilaufsteigern. Für zwei-stellige Milliarden jährlich.

Die zwischenstaatlichen Pensionen lassen vermuten, daß Gastarbeiter in Österreich und Österreicher im Ausland um fünf bis zehn Jahre länger arbeiten als wir. Man hat Österreich als weltweit einzigartigen „Pensionistenstaat“ belächelt, wo 90 Prozent jener Altersgruppe in Rente sind, in der etwa die meisten Skandinavier arbeiten; und in dem Kriegsteilnahme

mehr zählt, als ein Kind aufzuziehen oder Jahrzehnte unbezahlter Pflege oder Ehrenämter. Können wir das fortsetzen?

Versicherungsmathematisch nicht, wenn wir bis 2030 nicht unannehmbare 2- bis 2,5-fache Beiträge, 60 bis 70 Prozent Steuer- und Abgabenlast, zehn bis zwölf Jahre länger arbeiten oder 60 Prozent weniger Pensionen wollten – was jenseits aller „Schmerzgrenzen“ ist.

Die Anhebung des faktischen Pensionsalters ist notwendig, aber nicht hinreichend: immerhin bringen fünf Jahre zirka 15 Jahre Zeitgewinn. Der *Versicherungsvertrag* privater Vorsorge, von dem Liberale schwärmen, soll und kann den *Generationenvertrag* nicht ersetzen, nur ergänzen: die Grenzen der Eigenvorsorge sind inzwischen notorisch. Glücklicherweise sind die Schwächen des Umlageverfahrens die Stärken des Kapital-sparens und umgekehrt. Doch gerade weil im Kapitalertragssystem Begüterte bevorzugt werden, ist ein Umbau der ersten Säule in Richtung stärkerer sozialer Komponenten nötig, will man weiter wachsende Ungleichheit und verbreitete Altersarmut verhindern.

Sozialumbau heißt *Umbau*, nicht nur Verzichte oder neue Lasten, sondern auch *neue Sozialrechte bzw. größere Wahlmöglichkeiten*. Das Gesamtangebot muß „stimmen“. Jedem „Opfer“ an unzeitgemäßen Vergünstigungen sollte ein neuer Anspruch bzw. mehr Freiheiten entsprechen.

Was „stimmt“, kann nur durch öffentliche Debatten und kluge Optionsvorgaben eruiert werden. Weil nicht alles für alle gleich paßt, sind individuelle Wahlmöglichkeiten im Rahmen einfacher, anerkannter Grundsätze und solider öffentlicher Grundversorgung zu maximieren: *je mehr Wahlfreiheit, desto weniger Konflikte*, desto belastbarer die nötige Solidarität.

Ein *Generationenvertrag 2020 bis 2050*, der vor 2000 eingeführt werden müßte, könnte etwa auf Grundsätzen wie den folgenden beruhen:

- Beitrags- als Bemessungsgrundlagen nach dem Durchrechnungsprinzip: Durchschnittseinkommen (eventuell bereinigbar um „schwächste Jahre“) statt *Letzt- oder Bestbezügen* („15 beste Jahre“), über einem Mindestsatz für alle.
- *Abschaffung bzw. Eigenfinanzierung vorzeitiger Alterspensionen*, mit Ausnahme von Schwerarbeit (Zeitstaffelung nach Belastung).
- *Zu- und Abschläge für Spät- und Frühpensionen zwischen 60 und 70 (zirka 0,5 Prozent monatlich)*.
- „Ausreichende Versicherungszeiten“ je nach Entwicklung der Lebenserwartung mit 65. Grundsätzlich gilt die *„Halbe-Lebenszeit-Regel“*, sodaß derzeit 41 Beitragsjahre einen vollen Ersatzeinkommens-

anspruch begründeten. *Bezahlte Karenzen* könnten „eingearbeitet“, *unbezahlte zum Teil angerechnet werden*.

- Bei weiter steigender Lebenserwartung „signalhaftes“ Hinaufsetzen des gesetzlichen Pensionsalters um je ein Jahr pro Jahrzehnt/pro drei Jahre zusätzlicher Lebenserwartung (z.B. auf 66 Jahre ab 2010).
- *Gleitpensionen* statt Frühpensionen als fester Bestandteil „normaler“ Lebensplanung.
- *Teilpensionen statt Invaliditätspensionen*, starke Eingrenzung und Aufwertung von Berufsunfähigkeitspensionen für behinderte Personen. Schonende Arbeit bei gesundheitlicher Beeinträchtigung.
- *Neue Wahlfreiheiten*: Elternurlaub, Pflege- und Bildungsfreistellungen bei weitgehender/teilweiser Entgeltfortzahlung sowie *großzügige unbezahlte Karenzen*.
- Das Höchstpensionsniveau könnte von 80 auf bis zu 100 Prozent hinaufgesetzt werden, um die Umstellung auf Durchschnittseinkommen auszugleichen und Anreize zur Weiterarbeit zu stärken.
- Die *Einführung eigenständiger Mindestpensionen für alle bei Zusammenlegung und Plafondierung aller öffentlichen Doppel- und Mehrfachpensionen und Abschaffung der Witwenpensionen*. Beliebig viele Firmen- und Privatpensionen.
- *Höhere Pensionen für Frauen* durch Förderung von Erwerbstätigkeit, *Eigenpension, Pensionssplitting und verbesserte Anrechnung von Kindererziehungszeiten*.
- *Versorgungsausgleich zwischen Ehe- bzw. Lebenspartnern oder Eltern* – auch bei aufrechter Gemeinschaft.
- *Ersatzzeiten* für Kindererziehung, Pflege, ehrenamtliche Gemeinwesenarbeit, Weiterbildung usw.
- Längerfristige *Harmonisierung aller Pensionssysteme mit ASVG, Sozialstaffelung* und „Einschleifregelungen“ für alle (Beamten-)Pensionen über Höchstbeiträgen.
- Aufbau einer zweiten und dritten Säule von Eigenvorsorge durch *Firmen- und steuerlich geförderte Privatpensionen*. Dabei könnte man Elemente von Verpflichtung (Weltbankvorschlag) bzw. sozialem Ausgleich einbauen.

- *An- bzw. Aufhebung der Höchstbeitragsgrundlage*, aber möglichst geringe Erhöhung der Beitragssätze. Höherer Finanzbedarf könnte unter Umständen eine Besteuerung des 13. und 14. Gehalts erfordern; was heute noch einen Aufstand auslösen könnte, mag übermorgen als harmloseste aller Zusatzbelastungen erscheinen. Über alternative *Pensionspakete* könnte abgestimmt werden.

Heutige Entscheidungen bestimmen das Pensionssystem in einem halben Jahrhundert und darüber hinaus. Ein neuer Generationen- und Versicherungsvertrag für morgen und übermorgen muß heute entwickelt werden. Je länger wir warten, desto schmerzlicher die nötigen Änderungen. Und gerade die Alters-„Schonfrist“ der nächsten 15 Jahre erlaubt längerfristige Reformen und den Aufbau ergänzender privater Kapitalspar-systeme – wenn sie sofort begonnen werden.

So schwer Reformen sind: Im Vergleich zu künftigem „Pflegenotstand“ und Medizinkostenexplosion sind die Pensionen das kleinere Problem alternder Gesellschaften.

* Erstveröffentlichung in: Profil Nr. 47, 21. November 1994, S. 73-74

BERND MARIN

Arbeits- und Freizeitpolitik – Aufruf zu einer Kurskorrektur *

Neue Zeiten

Freizeitgesellschaft, Massenarbeitslosigkeit und Frühpensionierungswelle erfordern ein radikales Umdenken der bisherigen Arbeitszeitpolitik. Flexible Strategien, die Wettbewerbsfähigkeit, Vollbeschäftigung und Lebensqualität vereinbaren, sind gefragt.

Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierung finden laufend statt – unabhängig davon, ob wir es wollen oder nicht. Gleichgültig, ob wir die Prozesse sehen oder nicht.

So wurde seit 1950 die 6-Tage-48-Stunden-Woche auf eine 4½-Tage-38-Stunden-Woche verkürzt. Die Jahresfreizeit wurde um fast 80 bezahlte Tage Urlaub, Feiertage, Karenzen usw. bereichert. Die Jahresarbeit verringerte sich um 700 Stunden, der Freizeitgewinn betrug 500 Stunden.

FREIZEITGESELLSCHAFT

Erstmals überstieg die Freizeit die Arbeitszeit. Bis 2010 dürfte die Mehrzahl der Tage auch für Vollzeitbeschäftigte bezahlte Nicht-Arbeit sein. Das wäre endgültig die „Freizeitgesellschaft“.

Zugleich haben aber Regenerations- sowie Arbeitswege – und sonstige Obligationszeiten (etwa für Hygiene, Essen, Einkäufe, Erledigungen, Haushalt und soziale Verpflichtungen) um 200 bis 300 Stunden im Jahr zugenommen. Tendenz: weiter steigend. Dabei ist nur noch eine Minderheit der ArbeitnehmerInnen – selbst in Österreich – ohne Wochenend- und Nachtarbeit, Schicht- und Wechseldienst, Überstunden oder Rufbereitschaft tätig.

Überall sind reine „Normalarbeitswochen“ (Mo.-Fr. 6-18.30 Uhr) Ausnahmen von der Regel geworden. Das erklärt das Paradox größerer Zeitnot und zunehmenden Zeitdrucks bei mehr Freizeit.

In Österreich haben seit 1981 die für Erwerbsarbeit, Ausbildung, Haushalt, Kinder und Pflege Angehöriger aufgebrauchten Zeiten zu-, die Regenerationszeit und reine Freizeit aber abgenommen. Noch größerer Streß resultiert aus der seit 1975 forcierten überwiegend betrieblichen Arbeitszeitverkürzung. Durch die Vervielfachung von (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, unfreiwilliger Kurzarbeit, Teilzeit und Jobwechsel, deregulierter, „gering-

fügiger“ oder „Nicht-Beschäftigung“, „Vorruhestand“, Umschulungen oder „Sonderunterstützung“ ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit erwachsener Berufstätiger unter 30 Stunden gesunken. (Unsere Urgroßeltern hatten bei halber Lebenserwartung eine 77-Stunden-Woche).

50 Prozent aller neuen Jobs in Westeuropa seit 1980 waren „atypisch“ oder befristet, der Anteil an Teilzeit betrug bis zu 90 Prozent. Die Rate ungenutzten Arbeitspotentials (*labour slack rates*) lag durchwegs höher als die offiziellen Arbeitslosenraten: Die OECD schätzt die „stille Reserve“ unerfaßter Arbeitswilliger ohne Job oder mit unfreiwilliger Teilzeitarbeit 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 um fast ein Jahrzehnt verkürzt: Kaum noch jemand arbeitet auch nur ein halbes Leben.

MASSENARBEITSLOS UND HOCHBESCHÄFTIGT

Untätigkeit im Erwerbsalter ist weiterhin überwiegend unfreiwillig. Erstmals im Nachkriegseuropa sind weit mehr Menschen arbeitslos als in der Großen Depression 1933. Obwohl Arbeitslosigkeit die öffentlichen Kassen mehr denn je belastet, erhält die Mehrheit der Arbeitslosen (weil dauererwerbslos) erstmals kein Arbeitslosengeld mehr, bloß noch Sozialhilfe. Das führt zu weitverbreiteter Armut und Bedürftigkeit. Dem Titel eines bekannten Buches nach „sind einige Völker arbeitsloser als andere“: Die Arbeitslosenraten in Europa haben sich auf Länderebene bis zum Zehnfachen, lokal bis zum Zigfachen auseinanderentwickelt. Doch im Gegensatz zur Preisstabilität gibt es keinen europaweiten politischen Willen und Konsens zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit.

Struktur und Bedeutung der Arbeitslosigkeit in den 90er Jahren haben sich entscheidend verändert. Während Massenarbeitslosigkeit erstmals in den 80er Jahren wieder sichtbar wurde, ist die Langzeitarbeitslosigkeit weniger evident, doch weit folgenschwerer.

Sie ist historisch neu und hat sich seit den 70er Jahren vervielfacht: Innerhalb der EU findet heute jeder zweite Arbeitssuchende binnen Jahresfrist keinen Job mehr.

Das Risiko, in EU-Europa arbeitslos zu bleiben, ist achtmal höher als in Kanada, den USA oder der Schweiz und auch um ein Vielfaches höher als in Österreich.

Historisch neu ist die Haushaltsstruktur der Arbeitslosigkeit: Ein Drittel der Arbeitslosen hat Eltern, Partner oder Kinder, die sie erhalten. Niemand verhungert, aber viele verschulden sich, werden marginalisiert und ver-

armen. Unter den drei Millionen Obdachlosen in der EU finden sich viele Kinder, Familien und geistig Behinderte.

Historisch neu sind vor allem die gleichzeitigen Beschäftigungs- und Arbeitslosenrekorde. Damit senkt – im Gegensatz zu früher – Job-creation nicht länger automatisch die Zahl der Arbeitslosen.

Beschäftigungsexpansion ist weiter notwendig, aber nicht länger eine ausreichende Garantie für eine Verringerung der Arbeitslosigkeit.

Wie das Weißbuch der Europäischen Union zeigt, gab es kein „jobless growth“ (Wachstum ohne Beschäftigung): Die Beschäftigungsintensität des Wachstums ist eher unverändert geblieben und liegt sogar etwas höher als in den 60er Jahren; und auch zuletzt hat das Arbeitsvolumen zugenommen, sodaß Millionen neuer Jobs geschaffen werden konnten – aber eben nicht genug für die wachsende Nachfrage der Neuzugänge am Arbeitsmarkt.

Das ist umso bemerkenswerter, als die derzeitigen Aktivitätsraten (unter 60 Prozent) sowie der Erwerbsanstieg in Westeuropa – gegenüber den USA, Kanada, Japan, Skandinavien oder den postkommunistischen Ländern Mittel- und Osteuropas – noch immer zu den niedrigsten innerhalb der Industrieländer 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.

DIE JOBSCHERE

Das heutige Produktions- und Dienstleistungsvolumen innerhalb der EU wird bis zum Jahr 2000 um 20 bis 25 Millionen weniger Jobs und 50 Millionen Umschulungen benötigen – wird die Schaffung neuer Arbeitsplätze mit diesem Tempo Schritt halten können? Wen wundert's, daß die Vollzeit-Arbeitsnorm der 70er Jahre längst zur Ausnahme der 90er Jahre geworden ist und heute nur noch eine Minderheit der erwachsenen Erwerbsbevölkerung 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, d.h. eine Weitergabe der Produktivitätsfortschritte voran in Lebenszeit und -qualität statt in Geld.

Aber nicht jede Arbeitszeitverkürzung schafft neue Arbeit. Arbeitszeitverkürzung, die Arbeit schafft, braucht überbetriebliche Rahmenregeln und breite Zustimmung; sie muß lohnkosten- und nachfrageneutral, massiv und plötzlich, aber nicht überraschend und umkehrbar sein – und so freiwillig wie möglich. Daher ist keine 35-Stunden-Woche, sondern sind Langzeitkarenzen (z.B. „Eltern-“ oder „Familienjahre“), und Lebenszeitsparkonten anzustreben, Zeitausgleich statt Geld für Überstunden, Verkürzung belastender Arbeit, Wahlarbeits- und breite Teilzeit, Gleit- und Teilpensionen – oder die 4-Tage/30-32-Stunden-Woche.

DRITTES LEBENSALTER

Noch drastischer ist die Verkürzung der Erwerbsdauer trotz steigender Lebenserwartung. Seit 1970 leben wir um etwa vier Jahre länger, arbeiten aber um acht Jahre kürzer und beziehen um neun Jahre länger Pension. Nur noch 20 Prozent von uns gehen wie vorgesehen in Pension, fast jeder zweite pensioniert berufsunfähig. Invaliditätspensionen haben seit 1980 um die Hälfte zugenommen. Bis zu 90 Prozent der 60- bis 65jährigen, die eine Generation zuvor (trotz geringerer Lebenserwartung und Gesundheit) noch aktiv waren, sind in Österreich bereits in Pension.

Auch als Alternative zur Arbeitslosigkeit ist dieser „sanfte Ausstieg“ beziehungsweise die brutale Eliminierung aus dem Arbeitsmarkt keine soziale Errungenschaft. Denn vorzeitige Inaktivität bei gleichzeitig starker Alterung der Gesellschaft (rückläufige Geburten und steigende Lebenserwartung) würde den Generationenvertrag noch zu unseren Lebzeiten auflösen. Rapide Frühverrentung droht in wenigen Jahrzehnten die Alterssicherung und den Generationenvertrag zumindest für jene auszuhöhlen, die in ihrer ersten Lebenshälfte stehen.

Um den Generationenausgleich und die Pensionssicherheit bis etwa 2030 zu gewährleisten, wären unerträgliche Steuer- und Abgabenlasten (über 60 Prozent und zweieinhalbfache Pensionsbeiträge) oder eine Entwertung der Pensionsleistungen bis 60 Prozent die Alternative zur heute unvorstellbaren Anhebung des faktischen Pensionsalters um zehn bis zwölf Jahre. Auch der (wahrscheinlichste) unpopuläre Mix aus obigen Maßnahmen würde die Jüngeren unverhältnismäßig belasten und vermeidbare Generationenkonflikte herbeiführen. Frühverrentung gefährdet ähnlich wie Massenarbeitslosigkeit unser soziales Gleichgewicht und die nachhaltige Entwicklung von Wohlstand und Wohlfahrt, die öffentliche Sicherheit, den sozialen Frieden und die Demokratie.

Wie der reale Sozialismus wird auch der traditionelle Sozialstaat scheitern, wenn die Regierungen Arbeitslosigkeit nicht verhindern können oder wollen – und die Vor- bis Nachkriegsjahrgänge den Generationenvertrag auf Kosten ihrer Kinder und Enkel mit ins Grab nehmen.

Job-creation hat solange mit Vollbeschäftigungspolitik nichts zu tun, als mit Work-sharing nicht einmal experimentiert wird. Und die Alterssicherung der nächsten zwei Generationen wird mit den heutigen „Pensionen“ nichts mehr gemein haben, wenn wir den Generationenvertrag für das dritte Jahrtausend nicht grundlegend neu gestalten. Je länger das Zuwarten, desto kostspieliger und schmerzhafter die unerläßlichen Änderungen.

Der moderne Wohlfahrtsstaat steht und fällt mit den großen Versprechen Arbeit, Einkommen und Alterssicherung für alle, d.h. mit (annähernder) Vollbeschäftigung und einem selbstregulierenden Gleichgewicht zwischen Erwerbsbevölkerung und abhängig-inaktiven Gruppen. Dabei sind innovative Arbeitszeitverkürzungen und eine Pensionsreform Kern neuer Modelle flexibler Lebensarbeitszeit.

ARBEITSZEITFLEXIBILISIERUNG

Auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Produktionsmethoden findet laufend und immer rasanter statt. Das ist in Dienstleistungsökonomien nicht erstaunlich, im Gegenteil:

Nur mangelnde oder einseitige Flexibilisierung ist erklärungsbedürftig. „Flexibilisierung“ bedeutet die vollständige Entkoppelung der Arbeitszeit von Betriebs- und Öffnungszeiten.

Zur Zeit liegen durchschnittliche Betriebs- und Arbeitszeiten nur etwa 20 Stunden auseinander – gegenüber einem vielfachen Potential. Dieses auszuschöpfen wird natürlich umso dringlicher, je kürzer die Wochenarbeit ist. In Dienstleistungs- und „Freizeitgesellschaften“ ist Freizeit immer jemandes Dienstzeit – nicht nur bei Feuerwehr, Polizei, Rettung oder in Spitälern, sondern bei allen Leistungen an Information, Kultur, Unterhaltung, Gastronomie und Tourismus.

Moderne Dienstleistungswirtschaften können nicht ein Drittel des Jahres auf Notrufniveau arbeiten, Geschäfte und andere Serviceeinrichtungen die längste Zeit geschlossen oder 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 Arbeitszeitverkürzungen.

Dabei könnten wir von Ländern bzw. Unternehmen lernen, wo die Maschinen am längsten und die Mitarbeiter, bestbezahlt und sozial abgesichert, flexibel am kürzesten arbeiten – bei offenen Läden wie in Schweden.

Flexibilisierung und Arbeitszeitverkürzung gehören zusammen und von den Sozialpartnern im Paket ausgehandelt. Eines kann ohne das andere in Österreich nicht durchgesetzt, sondern allenfalls beides blockiert werden. Dem liberalen Traum der Wirtschaft und vieler Konsumenten vom „Öffnungsparadies“ und „Arbeitszeitfreiheit“ könnte man sich leichter nähern, wenn er für Arbeitnehmer mit mehr Freiheit von und in der Arbeit verbunden und sozial gut abgefedert wäre. Interessenvertreter hätten viel zu tun, das beängstigend Neue und Unvermeidliche mitzugestalten, anstatt am Herkömmlichen defensiv festzuhalten.

Tatsächlich war flexible Arbeit zuletzt meist prekär: Befristete oder unfreiwillige Teilzeit, Leih-, Heim-, Tele- und Gelegenheitsarbeit, Tagelöhneri etc. blühten ebenso wie Schwarzarbeit oder unbezahltes „Ehrenamt“. Solche Deregulierung war in den Wohlfahrtsgesellschaften Nachkriegseuropas historisch neu. Es zeigte sich, daß einseitige Flexibilisierung kein ehernes Gesetz des Marktkapitalismus ist.

Nötig ist freilich eine ausgewogene, dezentral geregelte Flexibilisierung, nicht eine in Wildwest- oder Wildost-Manier: also ein Kompromiß im Spannungsfeld zwischen den Extremen individueller Zeitsouveränität (zu arbeiten, wann und wie man will) und unbezahlter „Abrufklaverei“. Für oder gegen Flexibilisierung ist daher ein falscher, ganz einfallloser Gegensatz. Alles hängt davon ab, wer welche Flexibilität wie gestaltet. Bisher herrschten Managementinitiativen und die Logik der Abruforientierung zur Produktivitätssteigerung und die Schattenwirtschaft vor. Doch den Menschen als bloßes Anhängsel der Maschine, als Puffer für Stoßzeiten und Saisongeschäfte zu sehen, ist eine zu einseitig betriebswirtschaftliche Sicht. Dagegen wäre eine neue arbeitnehmer- und familienfreundliche Flexibilität zu entwickeln, die sich an individueller Zeitfreiheit („HerrIn der Zeit“ sein) orientiert. Nur so sind Familie und Beruf vereinbar.

Das schließt Gleit- und Wahlarbeitszeit, Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit und Recht auf Elternteilzeit, Pflege- und Bildungskarenzen, Langzeitfreistellungen („Eltern-/Familienjahre“, „Sabbaticals“) aus Zeitsparkonten für Bildung, belastende Arbeit und nicht konsumierten Urlaub, rollierende 3- oder 4-Tage-Wochen mit Blockfreizeiten, Job-sharing und Arbeitsplatztausch, zeitautonome Arbeitsgruppen, Jahresblockmodelle (z. B. neun Monate Arbeit und drei Monate teils unbezahlter Urlaub) sowie Staffettenmodelle, Teil- und Gleitpensionen mit ein. Und regelmäßig „lebenslanges Lernen und Lehren“ (von zumindest fünf bis zehn Prozent der Arbeitszeit), das weder der Staat noch die einzelnen, noch die 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- und familienbezogene Flexibilität sowie gegen eine geregelte, intelligentere und humanere, nachhaltige Verkürzung der Lebensarbeitszeit abtauschen. So ein großer politischer Pakt, ein neuer Gesellschaftsvertrag, ein historischer Kompromiß zwischen den Sozialpartnern ist längst fällig. Er ist sehr schwierig durchzusetzen, aber unabdingbar. Denn Lebensarbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung finden ohnedies statt: entweder wildwüchsig, chaotisch, zu Lasten der Schwächsten einschließlich unserer (Kindes-)Kinder, und unfinanzierbar für Arbeitslosen- und Pensionskassen; oder halbwegs überschaubar, geregelt, zivilisiert und haltbar in der Welt von morgen.

LEBENSARBEITSZEITPOLITIK

Intelligente Lebensarbeitszeitpolitik würde eine flexible Arbeitszeitreorganisation und Aufwertung der gewonnenen Zeit über den Lebenslauf bedeuten. Sie könnte mehr Arbeitsplätze und mehr Lebensqualität schaffen – durch bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, mehr Wahlfreiheit (Eltern-/Familienjahre statt Frühpension, Wahlarbeitszeit, individuell wählbare Zeit-Geld-Relationen, Zeitsparkassen, Zeit-Cafeteria usw.), wertvollere (da unzerstückelte) freie Zeit durch Nutzung in größeren Zeitblöcken, konsumenten- und familienfreundlichere Rahmenzeiten, kollektives Zeitmanagement auf lokaler Ebene zur besseren Abstimmung auseinanderdriftender Zeitpläne und viele andere Modelle. So wie Raumordnungspolitik öffentliche Räume mitgestaltet, könnte Zeitpolitik unsere gesellschaftlichen Rhythmen orchestrieren helfen. Zeiten, Zeitdiktate und Zeitkollisionen, Tempi und „Zeitwerte“ im Leben zu ändern, braucht Zeit, schafft aber auch Zeit und Lebensqualität durch weniger Zeitnot – etwa entnervenden oder ängstigenden Zeitdruck aus überlappenden Zeitanforderungen, Leerläufe aus unbrauchbaren Restzeiten, Vergeudung durch Engpässe in Staus und Warteschlangen – Hunderte von Stunden „toter Zeiten“ jährlich und viele Jahre „vertanen Lebens“ (statt lustvollen (Nichts-)Tuns) für die meisten von uns.

Zeitsouveränität hieße dagegen aktivere Kontrolle von Zeitbedarf, Zeitpunkten und Abfolgen des Handelns – auch über den Lebenslauf. Sie könnte Lebensentwürfe und die Arbeit selbstbestimmter und mehr erwerbsfreie Zeit zu genießbarer Freizeit machen. Zeitsouveränität ist durch „Selbstbedienungs-Zeitmaschinen“ (wie Pkws, Waschmaschinen, Mikrowelle, Tiefkühltruhen, Videorecorder, Fax und Anrufbeantworter, CD-Player, Telebanking usw.) nur begrenzt erreichbar, weil diese die Komplexität sozialer Interaktionen ausblenden. Daher müßte Zeitpolitik persönliche Zeitfreiheit oder Zeithoheit möglichst vieler durch Synchronisierung von Lebensbereichen, besser abgestimmte Zeittakte in Arbeit, Verkehr und freier Zeit optimieren.

Denn noch hat der hohe Zugewinn an Lebenszeit durch steigende Lebenserwartung und mehr Freizeit die Lebensqualität nicht gleichermaßen verbessert, so daß sich materielle Wohlstandssteigerung nicht in entsprechend höhere Gesundheit, Wohlfahrt und Wohlbefinden, Muße, Ruhe oder Zeitfreiheit übersetzte. Das läßt individuelle Zeitnutzung und kollektives Zeitmanagement zu zentralen Fragen künftiger Lebensqualität werden. Es ist Zeit für Zeitpolitik.

* Deutschsprachige Erstveröffentlichung der leicht veränderten und stark gekürzten Fassung eines Expertenstatements für das „Sozial, Health und Family Affairs Committee“ des Europarats, Paris/Straßburg „For New Flexible and Shorter Working Life Times“ in: EUROSOCIAL Nr.65/66, 1995, S. 3-9, in: Wirtschaftsblatt, Nr. 3, Samstag, 21. Oktober 1995, Wochenendbeilage „Vision“, S. 1-3, 13.