

Geregelt kürzer und flexibler arbeiten

Ein Plädoyer für eine offensive und umfassende Politik der Neugestaltung der Lebensarbeitszeit

Bernd Marin

Ob wir wollen oder nicht: Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung finden bereits laufend statt. Seit 1960 wurde die Wochenarbeit um ein Viertel gekürzt, der Jahresurlaub ebensoviel verlängert. Seit 1975 wurde Arbeitszeit vor allem betrieblich verkürzt: durch Vervielfachung von (Langzeit)arbeitslosigkeit, Teilzeitjobs, Kurzarbeit, „geringfügige“ oder „Nicht-Beschäftigung“. Laut OECD eine „stille Reserve“ von 13 Millionen unerfaßten Arbeitslosen und unfreiwilligen Teilzeitarbeitern.

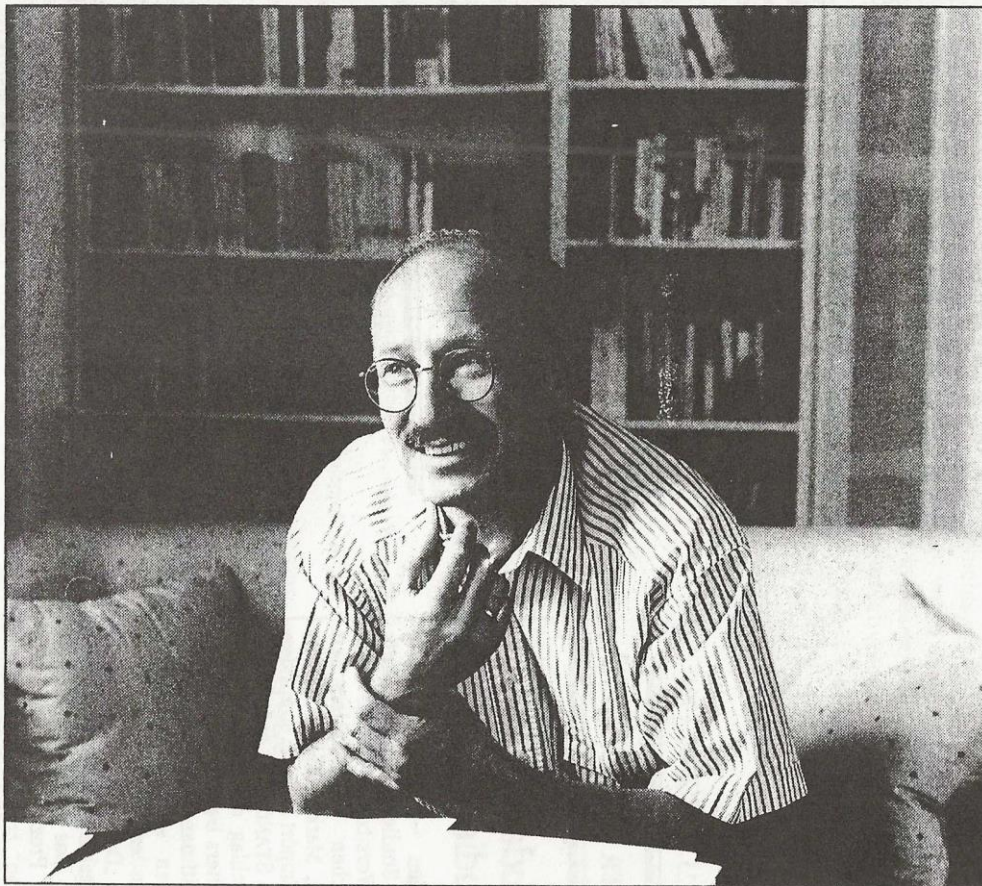
Erstmals in Nachkriegseuropa sind mehr Menschen arbeitslos als in der Großen Depression 1933. Und obwohl Arbeitslosigkeit die öffentlichen Kassen mehr denn je belastet, erhält die Mehrheit der Arbeitslosen (weil dauererwerbslos) erstmals kein Arbeitslosengeld mehr, sondern nur noch Sozialhilfe.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit ist unter 30 Stunden gesunken. Noch einschneidender ist die Verkürzung anteiliger Lebenserwerbszeiten. Seit 1970 leben

wir Österreicher um vier Jahre länger, arbeiten aber um acht Jahre weniger und erhalten neun Jahre länger Pension. Nur noch 20 Prozent gehen wie vorgesehen in Pension, fast jeder zweite pensioniert berufsunfähig, die Invaliditätspensionen haben sich seit 1980 verdoppelt. Solche Lebensarbeitszeitverkürzung bei starker Alterung wird den Generationenvertrag noch zu unseren Lebzeiten auflösen.

ANALYSE

Wie der reale Sozialismus ist der alte, paternalistische Sozialstaat gescheitert: Regierungen können oder wollen Arbeitslosigkeit nicht vermindern; und die Vor- bis Nachkriegsgenerationen werden den Generationenvertrag auf Kosten ihrer Kinder und Enkel mit ins Grab nehmen. Jobcreation hat heute nichts mit Vollbeschäftigungspolitik zu tun, weil Work-sharing nicht einmal experimentiert wird; und Alterssicherung in ein, zwei Generationen wird nichts mehr mit den heutigen „Pensionen“ zu tun haben können, wenn wir den Generationenvertrag für das dritte Jahrtausend nicht bald grundlegend neu gestalten.



Bernd Marin: „Bei ungenügender Arbeitsmehrung bleibt nur ein Teilen der Erwerbsarbeit und der Einkommen, die Weitergabe des Produktivitätsfortschritts in Zeit statt in Geld.“ Foto: Fischer

Arbeit schaffen heißt nicht länger auch Arbeitslosigkeit verringern. Bei ungenügender Arbeitsmehrung bleibt nur ein Teil knapper Erwerbsarbeit – und Einkommen; eine Weitergabe der Produktivitätsfortschritte vorab in Lebenszeit statt in Geld.

Arbeitszeitverkürzung, die Arbeit schafft, braucht überbetriebliche Rahmenregeln und breite Zustimmung; sie muß lohnkosten- und nachfrageneutral, massiv und plötzlich, aber umkehrbar sein – und so freiwillig wie möglich. Daher keine 35-Stunden-Woche, sondern Langzeitkarenzen und -spar-

konten, Zeitausgleich statt Geld für Überstunden, Verkürzung belastender Arbeit, Wahlarbeits- und breite Teilzeit, Gleit- und Teilpensionen – oder die 4-Tage/30-32-Stunden-Woche.

Auch Arbeitszeitflexibilisierung findet laufend statt. Bisher herrschten Managementinitiativen und die Logik der Abruforientierung zur Produktivitätssteigerung – bzw. die Schattenwirtschaft – vor. Doch der Mensch als Anhängsel der Maschine, als Puffer für die Stoßzeiten und Saisongeschäfte, das ist zu einseitig, betriebswirtschaftlich. Dagegen wäre neue arbeitnehmerfreundliche Flexibilität zu entwickeln, orientiert an individueller *Zeitfreiheit* („HerrIn der Zeit sein“). Nur das erlaubt, Familie und Beruf zu vereinbaren.

Das schließt Gleitzeit, Wahlarbeitszeit, Wechsel zwischen Vollzeit und Teilzeit und Recht auf Teilzeit für Eltern von (Klein)kindern, Eltern-, Pflege- und Bildungskarenzen, Langzeitfreistellungen („Sabbaticals“) aus Zeitsparkonten für Bildung, belastender Arbeit und unverbrauchten Urlaub, rollierende 4-Tage-Wochen, Job-sharing und Arbeitsplatztausch, zeitautonome Betriebsgruppen sowie Teilzeit- und Gleitpensionen mit ein.

Es ist Aufgabe der Sozialpartner, Kompromisse zu finden, die eine sozial abgesicherte Individualisierung be-

trieblicher Arbeitszeitgestaltung erlauben. Sie müssen „nur“ betriebliche gegen arbeitnehmer-, familienbezogene Flexibilität abtauschen; sowie gegen eine geregelte Verkürzung der Arbeitszeit.

Das ist sehr schwierig, aber unabdingbar. Denn Lebensarbeitszeitverkürzung und Flexibilisierung finden ohnedies

statt: entweder wildwüchsig zu Lasten der Schwächsten und unfinanzierbar für Arbeitslosen- und Pensionskassen; oder halbwegs geregelt, zivilisiert und haltbar in der Welt von morgen.

Bernd Marin ist Leiter des Europäischen Zentrums für Wohlfahrtspolitik und Sozialforschung in Wien.