

WISO

Die Bedingungslose Grundzeit – Von der „wilden“ Arbeitszeitgestaltung zur gesellschaftlichen Zeitsouveränität

1. Vorbemerkung	54
<hr/>	
2. „Wilde Zeiten“ – Arbeits- und Lebenszeit heute	54
3. Zivile Zeiten morgen	57
3.1 Leitidee einer neuen Zeitpolitik: Die Bedingungs- lose Grundzeit	57
3.2 Vom arbeitgeberseitigen zum arbeitnehmerseitigen „Kurzarbeits“-Anspruch	61
<hr/>	
4. Schlussbemerkung	65

Claus Schäfer

*Leiter der Abteilung
Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftli-
ches Institut (WSI)
in der Hans-Böckler-
Stiftung, Düsseldorf*

Auszug aus WISO 3/2011

isw

Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
Volksgartenstr. 40
A-4020 Linz, Austria

Tel: + 43 (0) 732 66 92 73, Fax: +43 (0)732 66 92 73 -2889

Email: wiso@akooe.at

Internet: www.isw-linz.at

Von der „wilden“ Arbeitszeitgestaltung zur gesellschaftlichen Zeitsouveränität

1. Vorbemerkung

Die weltweit folgenreiche Finanzkrise, die weltweit „ausstrahlende“ Atomenergiekrise und viele andere krisenhafte Erscheinungen in den Industrieländern haben dort die Debatte um die „Grenzen des Wachstums“ und insbesondere die sozialen und umweltbezogenen Gefahren einer Vermarktlichung tendenziell aller gesellschaftlicher Bereiche neu entfacht. Ausgehend von der berechtigten Kritik an kapitalistischen Strukturen wird wieder einmal eine hoffnungsvolle Suche nach Alternativen bzw. besseren Strukturen intensiviert. So darf man gespannt sein, was die z.B. vom Deutschen Bundestag Anfang 2011 begonnene Enquete-Kommission „Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität“ an Ergebnissen bis 2013 produzieren wird, deren Einrichtung auf einen immerhin erstaunlich (selbst-)kritischen Beschluss der Parlamentarier zurückgeht.

Es steht außer Frage, dass die genannte Suche u.a. zu einer Zivilisierung der Märkte durch staatliche Regulierung und gesellschaftliche Gegenmächte führen muss, die auch eine andere, sprich: gerechtere Verteilung von materiellen und immateriellen Ressourcen beinhaltet. Letzteres bedeutet vor allem mehr Geld für arme private Haushalte und den – durch selbst verschuldete Steuerentlastungen – verarmten Staat. Das muss aber auch eine andere Verteilung von Zeit bedeuten – von Arbeitszeit und der anderen Seite der Zeitmedaille: der Lebenszeit. Die Verteilung der Zeit und insbesondere selbst bestimmbarer Zeitverwendung ist für die Entwicklung einer demokratischen und zukunftsverantwortlichen Gesellschaft mindestens so fundamental wie die Verteilung von Geld und Gütern. An beiden schließlich kann man unter Status-quo-Bedingungen die Verteilung gesellschaftlicher Macht ablesen; mit beiden kann man aber auch den Status quo verändern. Sie sind Indikatoren zur Zustandsbeschreibung ebenso wie Schlüssel zur Gestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft.

*Verteilung der
Zeit fundamental*

2. „Wilde Zeiten“ – Arbeits- und Lebenszeit heute

Der Status quo der Zeitverteilung stellt sich heute in den Industrieländern zugespißt wie folgt dar: Die Erwerbsarbeitszeit dominiert

die Lebenszeit. Das ist zunächst kein generelles Problem bzw. das Konstituens einer nach wie vor auf bezahlte Arbeit angewiesenen Gesellschaft, aber sehr wohl ein strukturelles Problem angesichts der ungleichen Verteilung von Zeit einschließlich der ungleich verteilten Verfügungsmacht über Zeit.

*Erwerbszeit
dominiert
Lebenszeit*

Die Lebensarbeitszeit nimmt tendenziell zu durch spätere (gesetzlich verordnete) Renteneintritte, durch längere (betrieblich verlangte) Wochenarbeitszeiten und durch frühere (der ökonomischen Verfügbarkeit von „Arbeitskraft“ scheinbar geschuldete) Arbeitsmarkteintritte bzw. kürzere Bildungszeiten – zuletzt in Deutschland z.B. durch die Verkürzung der Hochschulreifephase von 13 auf 12 Jahre oder die Streichung von anderen bisherigen gesellschaftlichen Pflichtzeiten, nämlich Wehrdienst und Ersatzdienst. Die längere Arbeitszeit wird gegen weniger Lebenszeit eingetauscht – also in z.B. weniger „Jugend“, weniger Vereinbarkeit von Familie und Beruf, und manchmal auch in weniger Gesundheit bis hin zu krankheitsbedingt belasteter oder kürzerer Rentenzeit. Gleichzeitig infiltriert die Arbeitszeit zunehmend die Lebenszeit – durch die stärkere Orientierung von Bildung an ökonomischer Wettbewerbsfähigkeit, durch die „allzeitliche“ Erreichbarkeit der Arbeitskraft über Mail und Handy, oder durch die Notwendigkeit zur Aufstockung geringer Sozialrenten mittels ergänzender Weiterarbeit im Alter – Letzteres in den USA und Japan häufig schon Praxis und in Europa angesichts von Rentenreformen und Niedriglohnsektoren absehbar.

*längere Arbeits-
zeit; weniger
Lebenszeit*

Unter dieser Oberfläche aber gibt es durchaus sehr divergierende Entwicklungen, die gerade für Deutschland besonders ausgeprägt sind und problematische Spaltungen auf dem Arbeitsmarkt und in der Lebenswelt erzeugen: Einerseits betrifft seit Mitte der 90er Jahre ein Trend zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigung weit überwiegend Männer; andererseits gibt es eine tendenziell gesunkene durchschnittliche Wochenarbeitszeit von überwiegend Frauen durch vermehrte Teilzeit – die in Deutschland von der erheblich gestiegenen Zahl der deutschland-spezifischen Minijobs beeinflusst ist. In Deutschland ist im europäischen Vergleich der Durchschnitt der effektiven Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten sogar besonders hoch, bei Teilzeitbeschäftigten besonders niedrig (s. Lehndorff/ Wagner/ Franz 2010). Und das Sinken der Teilzeitarbeitszeit hat den Anstieg der Vollzeitarbeitszeit in Deutschland deutlich überkompensiert;

wie aus Angaben der Bundesregierung (2010) hervorgeht, gibt es heute gegenüber 1992 bei insgesamt gesunkenem Arbeitsvolumen (gemessen in geleisteten Arbeitsstunden) zwar 2,6 Millionen mehr Köpfe auf dem Arbeitsmarkt, aber 1,8 Millionen weniger Vollzeitäquivalente wegen des Ausbaus der Teilzeitverhältnisse in vielen Varianten. Gleichzeitig ist bekannt – und zwar nicht nur für Deutschland –, dass ein erheblicher Teil der (langen) Vollzeit-Arbeitszeiten wie der (kurzen) Teilzeit-Arbeitszeiten von den jeweiligen Beschäftigten nicht gewünscht ist bzw. unfreiwillig erfolgt (Holst 2009/2010).

kurze Arbeitszeiten von Frauen und lange von Männern

Die kurze Arbeitszeit der einen (Frauen) und die langen Arbeitszeiten der anderen (Männer) aber drohen das überkommene Rollenmuster der Geschlechter bei der „Familienarbeit“ zu verfestigen, die Produktivitätspotentiale der Frauen zu vernachlässigen, die von Männern zu verschleifen, die Gesundheit beider Geschlechter durch jeweilige Überforderung zu gefährden. Diese Risiken der durchschnittlichen „Zeitspaltung“ zwischen Vollzeit und Teilzeit werden verstärkt durch weitere Spaltungen hinter den Durchschnitt, die „überlange“ Wochenarbeitszeiten, häufige Sonntags- oder Nachtschichten oder Mehrschichten, stark schwankende Wochenarbeitszeiten und anderes mehr betreffen. Eine entsprechende Untersuchung von Groß/ Seifert/ Siegl (2007) bezifferte den Anteil der von „extremer Flexibilisierung“ Betroffenen auf 40% aller Beschäftigten, dagegen den Anteil der „Normalarbeiter“ am Tage von montags bis freitags zwischen 35 bis 42 Stunden pro Woche auf nur noch 13%. Diese Ergebnisse dürften heute in etwa immer noch Bestand haben.

Bildung eines „Einsteigerarbeitsmarkts“

Daneben bildet sich – zunächst unabhängig von Geschlechterrollen – ein „Einsteigerarbeitsmarkt“ heraus, der geprägt wird von bezahlten und unbezahlten Praktika, von Befristungen im Job und anderen offenen und versteckten Probezeiten. Er drückt häufig im Verein mit anderen Merkmalen prekärer wie schlecht bezahlter Arbeit schon einem Großteil der heutigen jungen Generation einen Stempel der Existenzunsicherheit auf, der allzu oft auch den unfreiwilligen Verzicht auf Familiengründung und Kinder erzwingt. Ähnliche Unsicherheit gilt für den „Wiedereinsteiger-Arbeitsmarkt“ von Personen nach Phasen von Arbeitslosigkeit oder anderen, meist familienbedingten Auszeiten, der einem Käfig prekärer Arbeitsbedingungen fürs Arbeitsleben lang gleichkommt.

Die in der Regel unfreiwillige „Zeitspaltung“ ist also schon lange übergegangen in eine Spaltung, die die Interessen der Beschäftigten, ihrer Familien und der gesellschaftlichen Zukunft breit und massiv verletzt. Selbstverständlich muss der Arbeitsmarkt und müssen darin auch die Arbeitszeiten je nach Lage von Betrieb, Branche und Gesamtwirtschaft in einer gewissen Bandbreite „atmen“ können. Aber die tolerable Bandbreite ist angesichts des gezahlten hohen sozialen und gesellschaftlichen Preises schon lange vor der Finanzkrise überschritten. Mit anderen Worten: Das Flexibilitätsinteresse der Betriebe ist schon lange in seiner praktischen Umsetzung überdehnt, so dass die „Zeit – bzw. Arbeitszeit – aus der Tube“ die Lebenszeit und Lebensqualität von Bürgern wie Gesellschaft beeinträchtigt; es herrschen „wilde Zeiten“, die die „Zeitnehmer“ meist ohnmächtig hinnehmen müssen.

wilde Zeiten, die die „Zeitnehmer“ meist ohnmächtig hinnehmen müssen

3. Zivile Zeiten morgen

Wie auch an anderer Stelle ist im Zeitzusammenhang das Primat der Politik in das Primat des Marktes verwandelt worden – durch passive Hinnahme von Globalisierungsfolgen wie durch gesetzlich aktivierte „Entfesselung“ von Märkten. Dies gilt es in Zukunft so weit wie möglich zurückzuholen durch das öffentliche wie gesellschaftliche Zivilisieren der Märkte im Sinn einer breiten Regulierung, die teilweise auch Re-Regulierung sein muss. Dazu gehört die Regulierung von Arbeitsverhältnissen bis hin zum Verbot besonders prekärer Beschäftigungsformen – wie in Deutschland den Minijobs, deren Abschaffung zuletzt der Deutsche Juristentag ebenso gefordert hat wie der erste von Experten formulierte „Gleichstellungsbericht“ der deutschen Bundesregierung (2011). Dazu gehört aber auch die Regulierung der Arbeitszeit bzw. der Lebenszeit im Sinn einer Stärkung der Zeitsouveränität der Bürger, die teilweise zu Lasten der jetzigen Zeitflexibilisierung der Arbeitgeber gehen muss. Einen Konflikt mit betrieblichen Interessen an einer „atmenden“ Produktion muss das aber nicht in jedem Fall bedeuten.

Verbot besonders prekärer Beschäftigungsformen

3.1 Leitidee einer neuen Zeitpolitik: Die Bedingungslose Grundzeit

Leitidee dieser Zeitregulierung kann die Bedingungslose Grundzeit (BGZ) sein, in der sich die gesellschaftlich herausragende Rolle der Zeit, ihrer Verteilung und ihrer Verfügungsmacht manifestiert. Diese Rolle soll hier zunächst durch einen historischen Blick noch

einmal verdeutlicht werden, bevor die praktische Umsetzung einer BGZ diskutiert wird:

*Arbeitszeit-
verkürzungen
verbesserten
Arbeits- und
Lebenszeit-
verhältnisse*

Lebenszeit ist nicht das, was bei einer statischen Betrachtung rechnerisch nach Abzug der „Priorität Arbeitszeit“ übrig bleibt. Aus dynamischer Sicht ist Lebenszeit gerade gewonnen worden durch vielfältige Arbeitszeitverkürzung, auch wenn Letztere in der Vergangenheit nicht immer ein bewusst gesteuerter Prozess war. So sind – gemessen am Arbeitszeitniveau des 19. Jahrhunderts mit Beginn von Industrialisierung und Demokratisierung – heutige Vollzeitbeschäftigte jeden Tag eigentlich alle Teilzeitarbeiter, die aber gleichzeitig viel mehr Lebenszeit arbeiten und noch viel länger leben können als damals. Dieser Prozess, der längst nicht zu Ende sein muss, ist zurückzuführen u.a. auf das Verbot der Kinderarbeit, die Einführung der allgemeinen Schulpflicht, des 8-Stunden-Tages, der 5-Tage-Arbeitswoche und anderes mehr. Solche fundamentalen Maßnahmen zur Arbeitszeitverkürzung – d.h. die damit verbundenen Bedingungslosen Grundzeiten – haben nicht nur die Arbeits- und Lebensbedingungen erheblich verbessert, sondern über mehr Zeit für Bildung, Familie, Soziales, Kulturelles auch den Raum vermittelt für die Entfaltung von Produktivitätsgewinnen in der Wirtschaft wie von Demokratisierungsprozessen in der Gesellschaft, die beide weitere Möglichkeiten zur Verbesserung von Arbeit und Leben schufen. Die Zeitgestaltung über insbesondere Arbeitszeitverkürzung ist also ein wesentlicher Entwicklungsmotor der modernen Gesellschaft geworden – und bleibt von anhaltender Bedeutung.

*Arbeitszeit nach-
rangig zum „Rest
der Lebenszeit“*

Dieser historische Blick und das von ihm erzeugte Zeit-Bewusstsein waren immer wieder einmal öffentlich präsent, vor nicht allzu langer Zeit insbesondere im Zusammenhang mit der fast europaweiten Durchsetzung der 35-Stunden-Woche¹. Um dieses Bewusstsein generell wieder zu beleben für heute und morgen, hilft vielleicht ein Paradigmen-Wechsel, nämlich die Arbeitszeit als nachrangig zum „Rest“ der nötigen und gewünschten Lebenszeit anzusehen. Dafür könnten der Begriff und das Konzept einer Bedingungslosen Grundzeit (BGZ) stehen, das unabdingbare Zeiten für Schulbildung und „Ruhe“ vor bzw. nach dem Arbeitsleben ebenso garantiert wie für Kindererziehung, Fort- oder Weiterbildung, Pflege oder „Muße“ während des Arbeitslebens. Und wenn diese Lebenszeiten innerhalb der Arbeitsphase als Verkürzung oder Unterbrechung der Erwerbstätigkeit zumindest teilweise auch noch mit Ersatzleistungen für

entgehenden Lohn und entfallende Sozialversicherungsbeiträge verbunden werden können: umso besser für die angestrebte Zeitsouveränität der Bürger bzw. die Gleichwertigkeit der Flexibilitätsinteressen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern.

Die Formulierung der Bedingungslosen Grundzeit ist gewählt in begrifflicher Anlehnung und zugleich inhaltlicher Abgrenzung zum so genannten Bedingungslosen Grundeinkommen (BGE). Letzteres verspricht viel² – und findet in Begleitung berechtigter Kritik an gegenwärtigen Zuständen von Wirtschaft und Gesellschaft viele Anhänger –; aber es kann nur wenig halten³. Das BGE ist zunächst als individuelles Monatseinkommen für jeden einzelnen Bürger, das prinzipiell unabhängig von seinem sonstigen Einkommen oder Vermögen oder Alter gezahlt werden soll, im Gesamtvolumen nicht finanzierbar – auch nicht in einer moderaten Höhe von z.B. 800 Euro, die in Deutschland nicht weit entfernt ist vom bestehenden und erst recht nicht vom eigentlich erforderlichen Leistungsniveau innerhalb des Hartz IV-Systems. Doch abgesehen von der „unmöglichen“ Finanzierungsfrage: Am ehesten noch wird das BGE in seiner „rechten“ Variante erfolgreich sein⁴, – mit einer einzigen staatlichen Flat-Leistung an alle Bürger passend zur konservativen Idee einer Flat-Tax auf der staatlichen Einnahmeseite – und damit den Sozialstaat und vielleicht noch mehr zu Grabe tragen. Und in seiner „linken“ Variante⁵ wird es den per Grundeinkommen versprochenen Zugewinn von mehr individueller Autonomie bestenfalls für die relativ wenigen realisieren, die sich mit dem Grundeinkommen ohne weitere Erwerbstätigkeit bzw. Erwerbseinkommen bescheiden könnten. Dagegen müssten die vielen anderen weiter erwerbstätig bleiben, um nicht zuletzt die Finanzierung des Grundeinkommens auch für die anderen sicher zu stellen – wenn die Finanzierung überhaupt praktisch funktionieren könnte (s.o.).

Der Zuspruch für das Bedingungslose Grundeinkommen ist deshalb eigentlich nur sozial-psychologisch zu erklären – als eine mögliche Ideenbrücke zu einer besseren Gesellschaft, deren Konstruktion jedoch nicht trägt. Dagegen würde die Bedingungslose Grundzeit mehr Autonomie ganz real für alle Menschen ermöglichen. Und sie wäre auch prinzipiell finanzierbar: Im Gegensatz zum Bedingungslosen Grundeinkommen würden die Ansprüche an die BGZ nicht von allen Bürgern gleichzeitig genutzt; auch von jedem einzelnen Anspruchsberechtigten würde die Bedingungslose Grundzeit zu-

*Bedingungslose
Grundzeit er-
möglicht Auto-
nomie für alle
Menschen*

BGZ erhöht gesamtwirtschaftliche Produktivität

mindest während der Erwerbsphase nicht in allen vier Grundformen – für Kinder, Pflege, Nach- oder Neuqualifikation und „Muße“ – im Lebensverlauf umgesetzt werden. Außerdem kann man getrost davon ausgehen, dass die BGZ-Formen der Arbeitszeitverkürzung während der Erwerbsphase zur Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität beitragen und so auch Selbstfinanzierungseffekte erzeugen. Trotzdem: Auch dieses System wird sich – selbst wenn es bereits bemerkenswerte Ansatzpunkte dafür in den europäischen Staaten gibt – nicht von selbst weiter entwickeln. Deshalb lohnt es sich, für den Ausbau große und kleine Arbeitszeit-Hebel zu suchen und zu betätigen, die auf betrieblicher, tarifpolitischer und gesetzlicher Ebene zu finden sind (s. dazu auch Groß/ Seifert 2010 und Lehndorff 2010).

Die großen und quasi institutionellen Hebel sind: Gesetze für gesellschaftliche Pflichtzeiten wie die Bildungs- und die Ruhestandsphase, die die Erwerbsphase jedes Bürgers flankieren; gesellschaftliche Zeiten der Arbeitsruhe wie das „freie“ Wochenende, Feiertage usw.; staatliche Rahmenbedingungen der Erwerbstätigkeit wie Höchst-arbeitszeiten zur Verhinderung von erwerbsbedingter Überforderung (durch „Schlechter-Arbeitszeiten“) sowie zu Spielräumen der Tarifautonomie für „Besser-Arbeitszeiten“; schließlich gesetzliche und tarifliche Regelungen zur Abweichung bzw. Verminderung von „Normalzeiten“ in der Erwerbsphase. Bei Letzteren sind aus Arbeitnehmersicht interessant mehr oder weniger fundierte individuelle Ansprüche zur Arbeitszeitverkürzung – bis zur Arbeitszeit Null bei vorübergehendem Ausstieg aus dem Erwerbsleben – wegen Kindererziehung, Pflege von Angehörigen und anderen Gründen, ja selbst begründungslose Ansprüche. Aus Arbeitgebersicht bedeutsam sind Verlängerungen wie Verkürzungen durch tarifliche Öffnungsklauseln bezüglich der betriebsüblichen „Normalarbeitszeit“ in Begleitung von entsprechenden Flexibilisierungsinstrumenten, etwa Überstundenaufbau und -abbau oder gar Arbeitszeitschulden mittels Arbeitszeitkonten.

besondere Rolle der Kurzarbeit

Eine ganz besondere Rolle darunter spielte gerade in Deutschland das lange schon existente und in der letzten Finanzkrise besonders intensiv genutzte Instrument der Kurzarbeit. Dieses demonstriert sehr eindrucksvoll die früher vor allem von Arbeitgeberseite bestrittenen und nunmehr nach der Krisenerfahrung auch dort geschätzten Beschäftigungseffekte der Arbeitszeit: Bei krisenbedingt geringerem

Auftrags- und Produktionsvolumen kann auf gesamtwirtschaftlicher, branchenbezogener und einzelbetrieblicher Ebene durch gleichmäßige Verteilung des gesunkenen Arbeitsvolumens auf alle Köpfe die vorhandene Belegschaft in Arbeit gehalten werden (als Ausdruck interner Flexibilität), während ansonsten die asymmetrische Verteilung des gesunkenen Arbeitsvolumens auf einen Teil zu entlassender Köpfe Arbeitslosigkeit mit einer Arbeitszeit von Null produziert (externe Flexibilität). Was auf betrieblicher Ebene „Humankapital“ stabilisiert und die Kostenbelastung durch öffentliche Hilfen (Kostenersatz) erträglich macht, kumuliert sich auf gesamtwirtschaftlicher Ebene durch weitere öffentliche Hilfen für die Arbeitnehmer (Lohnersatz) zur Stabilisierung von Binnennachfrage und sozialem Frieden.

Angesichts der Finanzkrise sind in Deutschland viele restriktive Voraussetzungen von früher für den Arbeitgeber-Antrag auf Kurzarbeit entfallen und ihre betrieblichen Kosten weiter reduziert worden. Die Sozialversicherungsbeiträge für das wegen Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsentgelt werden den Arbeitgebern zur Hälfte, ab dem 7. Monate Kurzarbeit sogar voll von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Zusätzlich werden die so genannten Remanenzkosten der Kurzarbeit durch zahlreiche tarifvertragliche Bestimmungen vermindert, indem insbesondere die Jahressonderzahlungen auf den Arbeitsmonat umgelegt und damit auch anteilig wegen Kurzarbeit verkürzt werden können (s. Bispinck/ WSI-Tarifarchiv 2010). Die Arbeitnehmer behalten weitgehend ihren ursprünglichen sozialen Sicherheitsanspruch trotz geringerem Arbeitsentgelt und für den Entgeltausfall selbst einen staatlichen Nettolohnersatz von rund zwei Dritteln, der während der letzten Krise bis zu 24 Monate gezahlt wurde. Einige Tarifverträge stocken das staatliche Kurzarbeitergeld sogar mit Zuschüssen der Arbeitgeber auf (s. dieselben). Die genannten Vorteile zeigen eindrucksvoll, wie (vorübergehende) Arbeitszeitverkürzung trotz vorhandener Einbußen an (Produktions-) Zeit und Geld bzw. Gewinn und Lohn für viele Interessen akzeptabel gemacht werden kann.

Arbeitszeitverkürzung kann für viele Interessen akzeptabel sein

3.2 Vom arbeitgeberseitigen zum arbeitnehmerseitigen „Kurzarbeits“-Anspruch

Andererseits aber zeigen die Grundstrukturen der deutschen Kurzarbeit im Vergleich zu anderen Arbeitnehmeransprüchen an Arbeitszeit- und Lebenszeitflexibilität in Deutschland, was Letztere

*Arbeitnehmer
haben weniger
Gestaltungsspielraum*

noch an Defiziten haben bzw. wie ungleich die Flexibilisierungsansprüche ausgestaltet sind: Können Arbeitgeber bei einer Betriebskrise kurzfristig mit viel öffentlicher Unterstützung kollektive Arbeitszeitverkürzung verordnen, also Kurzarbeit für tendenziell die gesamte Belegschaft, haben einzelne Arbeitnehmer wegen einer persönlichen oder familiären „Lebenskrise“ bei weitem nicht dieselben Möglichkeiten. Oder anders formuliert: Würde man dort auch die gleichen Möglichkeiten zur arbeitnehmerseitigen „Kurzarbeit“ schaffen, wäre dies ein elementarer Baustein für eine Bedingungslose Grundzeit innerhalb der Erwerbsphase.

Die heute begrenzten Möglichkeiten von Arbeitnehmer-Zeitsouveränität können wieder am deutschen Beispiel verdeutlicht werden: Dort ist die Idee des individuellen Kurzarbeits-Anspruchs am nächsten realisiert durch die gesetzlichen Regelungen zu Elternzeit und Elterngeld. Erstere erlaubt eine Arbeitszeitverkürzung auf Null für max. drei Jahre, Letzteres leistet für zwölf Monate einen Teillohnersatz bzw. sogar max. 14 Monate, wenn sich beide Elternteile in der Elternzeit engagieren. Der Teillohnersatz bemisst sich ähnlich wie beim kollektiven bzw. arbeitgeberseitigen Kurzarbeitsgeld auf rund zwei Drittel des vorangegangenen Arbeitseinkommens, allerdings gedeckelt mit einer Transfer-Höchstgrenze von 1.800 Euro im Monat; es gibt aber keinen Ausgleich für ausgefallene Sozialversicherungsbeiträge; und das Rückkehrrecht nach Ablauf der Elternzeit beinhaltet den Anspruch auf letztlich „nur“ einen zum früheren gleichwertigen Arbeitsplatz. Bedingt vergleichbar mit dem oben genannten Prinzip ist der individuelle gesetzliche Anspruch auf Teilzeit oder völlige Freistellung für maximal zwölf Monate wegen der Pflege von gesundheitlich beeinträchtigten Familienangehörigen; er ist allerdings bisher ohne jeglichen Lohnausgleich geblieben. Er gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten, aber nach Ende der Pflegezeit steht in jedem Fall der alte Arbeitsplatz wieder zur Verfügung.

*kein Anspruch
auf Verkürzung
wegen Nachholen einer
Qualifikation*

Beide bisher genannten Verkürzungsansprüche sind mit einem legitimatorischen Grund verknüpft: dem Aufziehen von Kindern und dem Pflegen von Angehörigen. Für einen weiteren naheliegenden Grund, nämlich für das Nachholen oder Erneuern oder gar Ersetzen einer beruflichen Qualifikation während eines u.U. schon lange dauernden Berufslebens, gibt es bisher keinen Verkürzungs- oder Ausstiegsanspruch, obwohl der Bedarf dafür offenkundig ist. Ohne

Angabe von Gründen kann man in Deutschland die Arbeitszeit immerhin individuell auch per Anspruch durch das Teilzeitgesetz reduzieren⁶ – und das sogar ohne zeitliche Befristung –, wenn der Anspruch in einem Betrieb mit in der Regel mehr als 15 Beschäftigten gestellt wird und dort „betriebliche Gründe“ nicht entgegenstehen. Außerdem gibt es weder irgendeinen Lohnausgleich noch einen Anspruch zur definierten bzw. individuell festlegbaren oder zumindest betrieblich aushandelbaren Rückkehr in den alten Status quo vor Arbeitszeitverkürzung.

So heterogen und suboptimal alle diese Möglichkeiten heute sind: Sie ließen sich für die Zukunft weiterentwickeln in Richtung eines individuellen Anspruchs, der zumindest für eine gewisse Dauer innerhalb der Verkürzungs- oder Ausstiegszeit mit einem Ersatz für Lohn- und Sozialversicherungszahlungen versehen werden könnte sowie mit einem Rückkehrrecht nach einer angemeldeten oder ausgehandelten Zeitspanne. Schließlich denkt sogar die aktuelle deutsche Bundesregierung in diese Richtung, nur nicht weit genug: Denn die amtierende Bundesfamilienministerin Schröder will für Beschäftigte zwar einen unabdingbaren Anspruch auf eine mehrjährige Familienpflegezeit als Halbierung der jeweiligen Beschäftigungszeit begründen; der Lohnausgleich im weitesten Sinn soll aber auf den Beitragsausgleich zur Rentenversicherung beschränkt bleiben und zudem aus den Pflegeleistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung bzw. den entsprechenden Beiträgen der Beschäftigten organisiert werden (s. Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2010). Und schon im letzten Familienbericht der deutschen Bundesregierung (2005), von Schwarz-Rot verantwortet, wurden „Optionsmodelle“ der Arbeitszeitverkürzung einschließlich des vorübergehenden Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt positiv diskutiert, aber eben danach nicht politisch entschieden.

*in Richtung
eines individu-
ellen Anspruchs
weiterentwickeln*

Das deutsche Beispiel gilt natürlich nicht ohne weiteres für andere europäische Länder. Dort gibt es z.B. Kurzarbeit selbst im Rahmen von Arbeitgeber-Zeitansprüchen nicht oder nicht so ausgeprägt. Und das Gefälle wie das Ausstattungsniveau der einzelnen Arbeitnehmer-Zeitsouveränitäten ist ein anderes als in Deutschland. In Dänemark gab es sogar vorübergehend sehr weitgehende Arbeitnehmerrechte zu Arbeitszeitverkürzung und Arbeitsausstieg, deren Inanspruchnahme nicht mit einer konkreten Begründung zu legitimieren war; doch nach etlichen Jahren einer gut genutzten Praxis, die u.a. zur

Reduzierung von unfreiwilliger Arbeitslosigkeit beitrug, wurden diese Ansprüche wieder auf Kindererziehungs- und Pflegezeiten reduziert (s. z.B. Bogedan 2005). Heute jedenfalls gilt generell auch für die anderen europäischen Länder, dass die Zeitsouveränität der Arbeitnehmer weit schlechter entwickelt ist als die der Arbeitgeber.

Wäre das anders bzw. die Arbeitnehmer-Zeitsouveränität im Sinne eines individuellen Kurzarbeitsanspruchs ausgebaut, könnte man folgende Effekte erwarten: Der Anspruch würde – angesichts neutralisierter Widerstände der Arbeitgeber und zumindest vorübergehend reduzierter Lohninbußen – viel mehr als bisher genutzt; und über seine quantitativen und qualitativen Wirkungen würden die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessert, darunter sogar mehr Beschäftigung geschaffen. So würde nicht nur die bestehende Schieflage zwischen denen, die aus unterschiedlichen Gründen weniger als heute arbeiten wollen, und anderen, deren Wunsch nach mehr Arbeit bisher unerfüllt bleibt, weitgehend beseitigt. Da Erstere eindeutig in der Mehrzahl sind (so Holst 2009 und 2010), würde die entstehende Deckungslücke bei der Umsetzung der Arbeitszeitwünsche auch durch Abbau der offenen und versteckten Arbeitslosigkeit geschlossen.

Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern

Tendenziell schafft dieser auf dem Arbeitszeitverkürzungs-Anspruch basierende Ringtausch mehr Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse bis in die Vollzeit-Nähe auf einer vor allem freiwilligen Basis; Lohndifferenzen zur Vollzeit wären durch zeitlich begrenzten (Teil-) Lohnausgleich akzeptabler bzw. verträglicher; Teilzeitjobs wären außerdem auf eine bis mehrere Lebensphasen beschränkt bzw. weniger „lebenslänglich“ und würden deshalb auch bisheriger teilzeit-bedingter Altersarmut eher vorbeugen. Es würde dabei die Arbeitsmarkt-Flexibilität aus Arbeitgebersicht mindestens genauso gewahrt wie heute mit den prekären Beschäftigungsverhältnissen. Es würde sogar die Produktivität schneller steigen, die bekanntlich bei kürzeren Tagesarbeitszeiten aus schon biologischen Gründen höher ausfällt – was natürlich auch für ein generell niedrigeres Niveau der heutigen Normalarbeitszeit spricht.

Insgesamt ist zu erwarten: Während die heutige arbeitgeberorientierte Flexibilität über viele prekäre Arbeitsverhältnisse oder Arbeitslosigkeit soziale Lasten einseitig und häufig auf Dauer verteilt, würden diese Lasten zukünftig durch die oben genannten

Optionen auf viele Schultern und deren individuelle Lebensarbeitszeit umgelegt und mit Hilfe von Lohnausgleich und Rückkehrrecht sozialverträglicher, familien- und gesundheitsverträglicher gemacht. Unter anderem deswegen werden solche Ansprüche zu individuellen Verkürzungen und Ausstiegen aus der Arbeit schon seit Jahren auch als „Optionsrechte“ oder „Übergangsrechte“ auf EU-Ebene bzw. „Drawing Rights“ diskutiert und gefordert⁷, um die arbeitgeberseitige Flexibilität mit einer arbeitnehmerseitigen auszugleichen und so auch den Begriff „Flexicurity“ endlich mit echter Substanz zu füllen. Zur Konkretisierung dieser Zielsetzung ist 2010 z.B. im WSI ein Drei-Jahres-Projekt „Soziales Recht der Arbeit“ (SozRA) begonnen worden, das von Prof. Eva Kocher an der Universität Frankfurt/Oder, von Prof. Felix Welti an der Universität Kassel und anderen in Kooperation mit dem WSI durchgeführt wird (s. z.B. Bogedan/Kocher u.a. 2010).

*sozial-, famili-
en- und gesund-
heitsverträglicher*

4. Schlussbemerkung

Der individuelle Kurzarbeitsanspruch mit flankierender öffentlicher Unterstützung wäre ein zwar außerordentlich wichtiger Baustein, aber nicht der einzige von Bedingungsloser Grundzeit. Es sind in diesem Zusammenhang auch zu diskutieren: gleitende Übergänge in die Rente durch verkürzte Arbeitszeiten, die die Kompetenzweitergabe an die jüngere Generation ebenso ermöglichen wie die Bewältigung einer verlängerten Lebenserwartung – einschließlich einer freiwillig verlängerten Lebensarbeitszeit; Pflichtjahre für Vorschulen bzw. Kindergärten und Kinderkrippen, um soziale Defizite zu verhindern oder zu vermindern; eine zweite Qualifizierungsoption während der Erwerbsphase; schließlich sogar die Wieder-Verlängerung der Schulphase bis zum Abitur.

Natürlich ist Zeitpolitik nicht alles. Und sie kann teilweise ihre Wirkung erst voll entfalten, wenn sie in eine ganzheitliche Politik zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen eingebettet wird. Ohne ausreichende Zahl und Qualität von Krippenplätzen und Ganztagschulen werden z.B. bisher kinderbetreuende Mütter ihre Arbeitszeit kaum erhöhen wollen oder bisher nicht betreuende Väter ihre Arbeitszeit kaum reduzieren. Aber umgekehrt gilt auch: Ohne bewusste Zeitpolitik bewegt sich in Wirtschaft und Gesellschaft nicht genug. Damit sich das für die Zukunft ändert, kann die Strategie der Bedingungslosen Grundzeit genutzt werden.

*ohne bewusste
Zeitpolitik be-
wegt sich nicht
genug*

Literatur

- Becker, U./Wiedemeyer, M. (2001): Arbeit: Leben: Zeit. Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen zum gleichnamigen Forschungsprojekt des WSI (mit 17 Beiträgen von 27 AutorInnen), Düsseldorf
- Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2010): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit – Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, Elemente qualitativer Tarifpolitik, aktualisierte Fassung, Nr. 66, Düsseldorf
- Blaschke, R./Otto, A./Schepers, N. (Hg.) (2010): Grundeinkommen. Geschichte – Modelle – Debatten, Berlin
- Bogedan, C. (2005): Mit Sicherheit besser? Aktivierung und Flexicurity in Dänemark, Arbeitspapier des Bremer Zentrums für europäische Sozialpolitik (ZeS), Bremen
- Bogedan, C./Kocher, E./Paschke, C./Schulze-Doll, C./Welti, F./Zimmer, B. (2010): Arbeits- und sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – ein Beitrag für ein soziales Recht der Arbeit, in: Arbeit und Recht, 7-8/2010, S. 320-322
- Deutsche Bundesregierung (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Männern und Frauen im Lebenslauf. Erster Gleichstellungsbericht. Gutachten der Sachverständigenkommission, Berlin
(Download: www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=172978.html)
- Deutsche Bundesregierung (Hg.) (2005): 7. Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin
- Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik (2005): Zeit ist Leben – Zeitpolitisches Manifest, Berlin
- Deutsches Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): Kristina Schröder fordert Familienpflegezeit, Berlin (www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.did=134044.html)
- Groß, H./Seifert, H. (Hg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin
- Groß, H./Seifert, H./Sieglen, G. (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 4/2007, S. 202-208
- Hauser, A. (2006): Alternativen einer Grundsicherung – soziale und ökonomische Aspekte, in: Zeitschrift Gesellschaft Wirtschaft Politik, 55. Jg., S. 331-348
- Holst, E. (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, in: Wochenbericht des DIW 25/2009, S. 409-415
- Holst, E. (2010): Arbeitszeitwünsche und -realität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland, in: Groß, H./Seifert, H. (Hg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, S. 53-70
- Kreutz, D. (2006): „Bedingungsloses Grundeinkommen“ – Kritik und Alternativen (Download: www.Labournet.de/diskussion/arbeit/existenz/linkskritisch.html)
- Kreutz, D. (2010): Bedingungslose Freiheit? Warum die Grundeinkommensdebatten den Freunden des Kapitalismus in die Hände spielt, in: Blätter für deutsche und internationale Politik 4/2010, S. 65-77
- Kurz-Scherf, I./Breil, G. (1987): Wem gehört die Zeit? Ein Lese-Buch zum 6-Stunden-Tag, Hamburg
- Lehndorff, S. (2010): Chancen der Arbeitszeitverkürzung, in: Gegenblende (online-Debattenmagazin des DGB) 5/2010 (www.gegenblende.de/05-2010)
- Lehndorff, S./Wagner, A./Franz, C. (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Studie für die Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken im Europaparlament, Brüssel
- Rinderspacher, J. (Hg.) (2002): Zeitwohlstand. Ein Konzept für einen anderen Wohlstand der Nation, Berlin
- Roth, R. (2006): Zur Kritik des bedingungslosen Grundeinkommens, Frankfurt

- am Main (Download: www.klartext-info.de)
- Roth, R. (2008): Bedingungsloses Grundeinkommen als Menschenrecht, in: Kleine Hattersheimer Hefte Nr. 11/2008 (Download: www.labournet.de/diskussion/arbeit/existenz/linkskritisch.html)
- Schäfer, C. (2006): Bedingungsloses Grundeinkommen – Absurde Utopie oder reale Möglichkeit? in: Schäfer, C./Seifert, H. (Hg.): Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI, Hamburg, S. 297-312
- Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt a.M./New York
- Supiot, A. u.a. (2001): Beyond Employment – Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe (The Supiot-Report), Oxford

Anmerkungen

1. Siehe zu verschiedenen jüngeren „Wellen“ der Zeitdiskussion in Deutschland als markante Beiträge Kurz-Scherf/Breil 1987 oder in jüngerer Zeit Becker/Wiedemeyer 2001, Rinderspacher 2002, Deutsche Gesellschaft für Zeitpolitik 2005.
2. Siehe dazu z.B. Blaschke u.a. 2010.
3. So z.B. Hauser 2006, Kreuz 2006 und 2010, Roth 2006 und 2008, Schäfer 2006 u.a.
4. für die z.B. der ehemalige Ministerpräsident Althaus in Deutschland steht
5. zunehmend vertreten von alternativen Kreisen und auch von Grünen, Sozialdemokraten und anderen in linken Parteien Europas in unterschiedlichen Varianten
6. das genau heißt: das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)
7. früh z.B. durch Supiot 2001 auf EU-Ebene; Schmid 2002 auf deutscher Ebene

INSTITUT FÜR SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN

WISO

WIRTSCHAFTS-UND SOZIALPOLITISCHE ZEITSCHRIFT

Die Zeitschrift WISO wird vom Institut für Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (ISW) herausgegeben. Sie dient der Veröffentlichung neuer sozial- und wirtschaftswissenschaftlicher Erkenntnisse sowie der Behandlung wichtiger gesellschaftspolitischer Fragen aus Arbeitnehmersicht.

Lohnpolitik, soziale Sicherheit, Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, Arbeit und Bildung, Frauenpolitik, Mitbestimmung, EU-Integration - das sind einige der Themen, mit denen sich WISO bereits intensiv auseinander gesetzt hat.

WISO richtet sich an BetriebsrätInnen, GewerkschafterInnen, WissenschaftlerInnen, StudentInnen, Aktive in Verbänden, Kammern, Parteien und Institutionen sowie an alle, die Interesse an Arbeitnehmerfragen haben.

Erscheinungsweise: vierteljährlich

Preise:* Jahresabonnement EUR 22,00 (Ausland EUR 28,00)
Studenten mit Inskriptionsnachweis EUR 13,00
Einzelausgabe EUR 7,00 (Ausland EUR 12,00)

(* Stand 2005 - Die aktuellen Preise finden Sie auf unserer Homepage unter www.isw-linz.at)

Wir laden Sie ein, kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen ein WISO-Probeexemplar zu bestellen. Natürlich können Sie auch gerne das WISO-Jahresabonnement anfordern.

Informationen zum ISW und zu unseren Publikationen - inklusive Bestellmöglichkeit - finden Sie unter www.isw-linz.at.



BESTELLSCHEIN*

Bitte senden Sie mir kostenlos und ohne weitere Verpflichtungen

- 1 Probeexemplar der Zeitschrift WISO
- 1 ISW Publikationsverzeichnis

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements (Normalpreis)

Ich bestelle _____ Exemplare des WISO-Jahresabonnements für StudentInnen mit Inskriptionsnachweis

* Schneller und einfacher bestellen Sie über das Internet: www.isw-linz.at

Name _____

Institution/Firma _____

Straße _____

Plz/Ort _____

E-Mail _____

BESTELLADRESSE:

ISW
Volksgartenstraße 40, A-4020 Linz
Tel. ++43/732/66 92 73
Fax ++43/732/66 92 73-28 89
E-Mail: wiso@akoee.at
Internet: www.isw-linz.at