

Kopatz, Michael

Research Report

Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit: Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern

Impulse zur WachstumsWende, No. 3

Provided in Cooperation with:

Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy

Suggested Citation: Kopatz, Michael (2012) : Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit: Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern, Impulse zur WachstumsWende, No. 3, Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie, Wuppertal, <https://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:bsz:wup4-opus-41813>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/59300>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Impulse zur WachstumsWende



Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit

Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz
und Ressourcengerechtigkeit fördern

Von Michael Kopatz

Impulse für die politische Debatte



Impulse

Herausgeber:

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie GmbH
Döppersberg 19
42103 Wuppertal
www.wupperinst.org

Autor:

Michael Kopatz
Forschungsgruppe 2 – Energie-, Verkehrs- und Klimapolitik

Mitarbeit:

Dr. André Holtrup, Jörg Melz

Kontakt:

E-Mail: michael.kopatz@wupperinst.org

E-Mail: alexandra.palzkill@wupperinst.org

Disclaimer:

Unter dem gemeinsamen Obertitel „Impulse zur WachstumsWende“ veröffentlicht das Wuppertal Institut Thesen und Forschungsergebnisse mit Bezug zur aktuellen Wachstumsdebatte.

Wuppertal, im Februar 2012

Inhalt

Zusammenfassung	5
Einführung	6
Arbeit	7
Vollbeschäftigung und Wirtschaftswunder	7
Arbeitsvolumen und Erwerbspersonenpotenzial	8
Die Kurze Vollzeit	9
Löst die demographische Entwicklung das Problem von allein?	11
Strategien und Maßnahmen	13
Widerstände und Mythen	18
Die ganze Arbeit	27
Glück	32
Leben und Arbeiten in Balance	32
Vom Glück des Nichtstuns	35
Vom Glück der Freiwilligkeit	36
Wirtschaftswachstum und Glück	37
Gesundheitsförderung	39
Partnerschaftliche Teilung der Arbeit	40
Offene Türen	42
Ermächtigung der Arbeitnehmer	44
Nachhaltigkeit	44
Klimachaos	44
Ressourcenkrise	46
Ausblick: Stagnationsprävention	51
Literatur	54

Stichworte:

Arbeitszeit, Arbeitszeitverkürzung, Arbeit fairteilen, Zeitwohlstand, Teilzeit, Teilzeitarbeit, Erwerbsarbeit, Eigenarbeit, Muße, Halbtagsgesellschaft, 30-Stunden-Gesellschaft, Gelassenheit, Entspannung, Zufriedenheit, Subjektives Wohlbefinden. Gesundheitsförderung, Kurze Vollzeit für alle, Glückspolitik, Glück, Umweltschutz, Umweltpolitik, Work life Balance, Teilhabegerechtigkeit, Klimawandel, Mindestlohn, Wachstum, Wirtschaftswachstum, Wachstumsdogma, Stagnationsprävention, Resilienz, Eigenarbeit, Ehrenamtliches Engagement

Michael Kopatz

Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit

Warum kürzere Arbeitszeiten Wohlbefinden, Gesundheit, Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit fördern

Zusammenfassung

„Ohne Wachstum ist alles nichts“ heißt es im Grundsatzprogramm einer Bundespartei. Quer durch alle Parteien wird Deutschlands Wachstum postuliert. Warum eigentlich? Einer der wohl wichtigsten Gründe: Ohne Wachstum nimmt die Zahl der Arbeitslosen rasant zu. Es gibt zwei Auswege. A: Unternehmen unterlassen jegliche Innovation zur Steigerung der Arbeitsproduktivität. B: Kürzere Arbeitszeiten. Der zweite Lösungsvorschlag wird hier diskutiert.

Umwelt- und Wirtschaftspolitik, so schien es Jahrzehnte lang, stehen im Widerspruch. Was hilft der gesunde Wald, wenn Millionen keine Arbeit haben? Zwar gehen mit Arbeitslosigkeit seit Einführung der sozialen Sicherungssysteme nicht länger Not, Leid und Elend einher. Aber das Stigma bedrückt die Betroffenen und ist für die Gesellschaft eine Last. Und so ist die Schaffung von Arbeitsplätzen das Kernziel aller Politik. Allzu oft werden dabei allerdings die Interessen der zukünftigen Generationen vernachlässigt. Neue Straßen und Flughäfen oder deren Ausbau wie auch Gewerbeparks im Grünen werden mit dem Arbeitsplatzargument legitimiert.

Dabei gibt es zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit ein sozial und ökologisch wesentlich verträglicheres Konzept: die gerechtere Verteilung der zur Verfügung stehenden Erwerbsarbeitszeit. Wie im Kapitel »Arbeit« darzulegen sein wird, ließe sich die Arbeitslosigkeit zumindest rechnerisch abschaffen, wenn die Menschen im Schnitt 30 Stunden in der Woche für Lohn arbeiteten. Dieser als »Kurze Vollzeit für alle« bezeichnete Ansatz ist so plausibel, dass man sich über

die dürftige Resonanz in Politik und Gesellschaft wundert. Daher werden im Kapitel »Arbeit« nicht nur die Strategien und Maßnahmen vorgestellt, um das Konzept auf den Weg zu bringen, sondern auch neben den Vorzügen der »Kurzen Vollzeit« auch die Widerstände besprochen.

Im anschließenden Kapitel wird nachvollziehbar, dass Arbeit eng mit dem persönlichen Glück verbunden ist. Stress, Hektik und Überstunden machen unzufrieden und gefährden zunehmend die Gesundheit; unglücklich sind hingegen die Arbeitslosen. Der Zustand der Arbeitslosigkeit reduziert das Wohlbefinden stärker als Scheidung und Trennung. Wenn die Vielarbeit zum Vorteil der Arbeitslosen verringert würde, profitierten alle. Eine bessere Balance zwischen Arbeit und Freizeit fördert zudem die Gesundheit, schafft Raum für Muße und Kreativität. Auch wird die partnerschaftliche Teilung von Sorge- und Erwerbsarbeit erleichtert.

Im nächsten Kapitel wird schließlich die Verbindung zwischen Arbeit und Nachhaltigkeit erörtert. Zweifellos zählen globale Erwärmung und Ressourcenknappheit zu den größten Herausforderungen für die Menschheit. Zur Bewältigung auch dieser Krisenphänomene kann Arbeitszeitpolitik beitragen. Gerade deswegen wurde diese Abhandlung verfasst, denn die fairteilte Arbeit ist ein bislang vernachlässigtes Thema in der umweltpolitischen Forschung und Beratung. Gut möglich, dass kürzere Arbeitszeiten die Voraussetzung für eine zukunftsfähige Entwicklung sind.

Einführung

Seit die Menschen vom Land in die Städte zogen und ihre Höfe verließen, um für Lohn in Fabriken zu arbeiten, ist Arbeitslosigkeit eine ebenso existenzielle Bedrohung wie schlechtes Wetter für die Ernte. Die Solidargemeinschaft sorgt zwar dafür, dass Arbeitslose eine Grundsicherung erhalten, mit der das notwendigste besorgt werden kann. Doch wer für längere Zeit auf die Hilfe seiner Mitmenschen angewiesen ist, obgleich im Vollbesitz seiner geistigen und körperlichen Kräfte, fühlt sich rasch ausgegrenzt, hoffnungslos und resigniert. Da nimmt es kaum Wunder, wenn sich die meisten Schlagzeilen der Tageszeitungen im Kern um das Thema Erwerbsarbeit drehen: Aufstieg und Fall von Unternehmen, Innovationen, Kündigungen, Wirtschaftswachstum, Finanzmärkte etc.

Im krassen Gegensatz zu den Nöten der Arbeit Suchenden stehen Hektik und Stress der Beschäftigten. Jeder zehnte Erwerbstätige arbeitet gewöhnlich mehr als 48 Stunden pro Woche.¹ Zweieinhalb Milliarden Überstunden im Jahr² sind kaum noch Zeugnis von Strebsamkeit und Fleiß. Sie schaden der physischen und psychischen Gesundheit. Eine Trendumkehr ist nicht in Sicht. Ganz im Gegenteil nimmt die Vielarbeit zu. Die Zahl der Workaholics nahm seit 1995 um ein Prozent zu. Währenddessen hat sich diese Zahl in Dänemark mehr als halbiert. Beeindruckend ist auch der Vergleich mit einem weiteren Nachbarland: Hierzulande arbeiten achtmal so viele Angestellte über 50 Stunden in der Woche wie in den Niederlanden. Es geht auch anders.³

Wer 40, 50 oder gar 60 Stunden in der Woche der Erwerbsarbeit nachgeht, hat kaum noch Zeit für Familie und Freunde. Doch das ist es, worauf es im Leben ankommt, wenn die materiellen Grundbedürfnisse befriedigt sind.⁴ Durch kürze Arbeitszeiten könnten hingegen Millionen neuer Arbeitsplätze entstehen, womit das Wohlbefinden unserer Gesellschaft deutlich angehoben würde.

Nun stellt sich die Frage, wer so gelassen ist und »seine« Arbeitszeiten reduziert. Die männliche Form ist hier sehr zutreffend. Denn es sind vor allem Männer, die kürzere Arbeitszeiten scheuen. Geld gegen Zeit eintauschen, das ist leichter gesagt als getan in einer Gesellschaft, die nur Vollzeitbeschäftigte als vollwertiges Mitglied der Gesellschaft anerkennt. Die Vision der »Kurzen Vollzeit«, also Vollzeitstellen mit rund 30 Stunden in der Woche oder gar die »Halbtagsgesellschaft« mit 20 Stunden⁵, wird nur mithilfe eines politischen Konzeptes realisierbar sein. Dieses wird eine Mischung aus finanziellen Anreizen, gesetzlichen Verpflichtungen, Kampagnen, Bildungsinitiativen und vieles mehr beinhalten. Doch die Anstrengungen sind der Mühe wert. Wie später zu zeigen sein wird, profitieren nicht nur die Beschäftigten, sondern auch Unternehmen, Gesellschaft und Umwelt von verkürzten Arbeitszeiten.

1 Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 347 vom 28.09.2010

2 Spiegel (14.2.2011) unter Berufung auf IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung)

3 OECD (2011), S. 133

4 tns emnid 07/2010; Bertelsmann Stiftung

5 Stahmer, C. (2006)

Arbeit

Die Finanz- und Wirtschaftskrise 2008 bis 2010 schien schnell überwunden. Die Zahl der Arbeitslosen geht seither beständig zurück. Manche sprechen schon von einem Beschäftigungswunder. Zwar waren im Mai 2011 noch rund 5,4 Millionen erwerbsfähige Menschen auf staatliche Unterstützung angewiesen⁶, doch scheint es so, die Wirtschaft müsse nur weiter tüchtig wachsen und das Problem der Arbeitslosigkeit löse sich in Wohlgefallen auf. Doch ganz so einfach ist es nicht.

Vollbeschäftigung und Wirtschaftswunder

Von 1960 bis 1973 gab es in Deutschland mit kurzer Unterbrechung (1967/68) Vollbeschäftigung.⁷ Bis heute hält sich der Mythos, dass diese Vollbeschäftigung durch das »Deutsche Wirtschaftswunder« mit Wachstumsraten von bis zu 7,5 Prozent verursacht wurde. Tatsächlich stieg die Zahl der Erwerbstätigen damals um über eine Million – allerdings ohne direkten Zusammenhang mit dem Wirtschaftswachstum. Dem Mythos nach hat das Wachstum zu einem sprunghaften Anstieg des Arbeitsvolumens und damit auch der Beschäftigung geführt. In Wahrheit sank jedoch das Arbeitsvolumen zwischen 1960 und 1973 um 5,6 Milliarden Stunden (vgl. Abb. 1), was einem rechnerischen Verlust von rund drei Millionen Arbeitsplätzen entspricht.⁸ Diese Tatsache wird in der öffentlichen Wahrnehmung kaum bedacht, da in der gleichen Zeit durch die Reduzierung der tariflichen Arbeitszeit auf 40 Wochenstunden ein zusätzlicher Arbeitskräftebedarf von knapp 4,3 Millionen Personen geschaffen wurde.

Mit anderen Worten: Ohne Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit hätte es in Deutschland keine Vollbeschäftigungsphase gegeben.

Sie währte nur kurz. In den 80er Jahren kämpften die Gewerkschaften dann für die 35-Stunden-Woche. Wie zuvor sollten nicht allein die Arbeitgeber vom Produktivitätsfortschritt profitieren, sondern auch die Arbeitnehmer an freier Zeit gewinnen. Die 35-Stunden-Woche wurde zwar teilweise realisiert und gilt in der Metallbranche bis heute. Ansonsten wurden Arbeitszeiten aber wieder verlängert, häufig bei gleichem Lohn. Die Gewerkschaften verwenden sich in den Tarifauseinandersetzungen seit nunmehr drei Jahrzehnten für höhere Einkommen und haben sich dadurch schicksalhaft mit der Idee permanenten Wachstums vermählt.⁹ Die höhere Produktivität und das gewachsene Erwerbspersonenpotenzial blieben seit 1974 arbeitszeitpolitisch nahezu unberücksichtigt, sodass heute die tarifliche Wochenarbeitszeit in Vollzeit mit 39 Stunden lediglich etwas mehr als eine Stunde unter der Vollzeit von 1974 liegt.¹⁰

Für die Wiederherstellung von echter Vollbeschäftigung, d.h. von einer relativen Gleichverteilung des Arbeitsvolumens über das Erwerbspersonenpotenzial, wäre heute eine deutlich kürzere tarifliche Vollzeit von 28–30 Wochenstunden erforderlich. Dieser extreme Wert ergibt sich daraus, dass bei der Ermittlung des Umverteilungsbedarfs nicht nur die hohe Zahl von Arbeitslosen zu berücksichtigen ist, sondern auch die Tatsache, dass inzwischen zwölf Millionen Personen in Teilzeit arbeiten (1974 nur zwei Millionen) – viele davon unfreiwillig.

6 Monatsbericht der Bundesagentur für Arbeit (5/2011)

7 Das entsprach einer Arbeitslosenquote von maximal 1,5 Prozent bzw. 275 000 Arbeitslosen (Stat. Bundesamt)

8 Berechnung auf Basis der Jahresarbeitszeit der Erwerbstätigen von 1973 (Stat. Bundesamt)

9 Loske, R. (2010), S. 27

10 Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Beschäftigten (in Voll- und Teilzeit) liegt heute schon unter 30 Stunden und damit 8 Stunden unter dem Durchschnitt von 1974 (Institut für Arbeitsmarkt u. Berufsforschung).

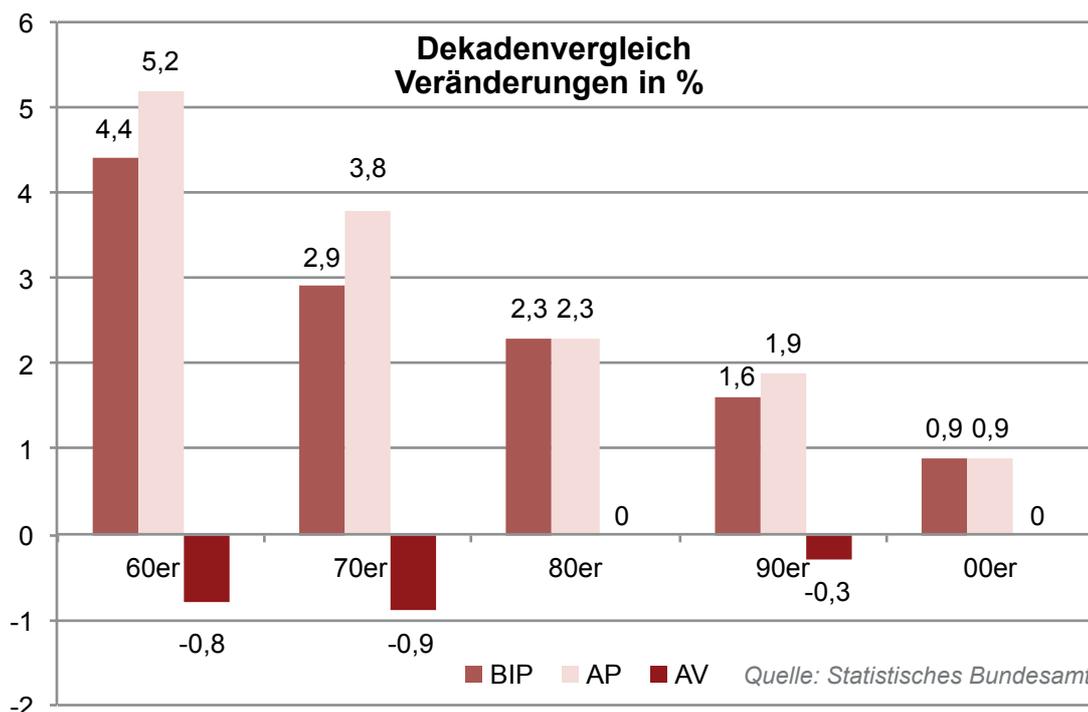


Abbildung 1: Der Rückgang des Arbeitsvolumens (AV) hängt stark von der Entwicklung der Arbeitsproduktivität (AP) ab. Arbeitszeitverkürzungen verhinderten bis in die 70er Jahre einen Anstieg der Arbeitslosigkeit.

[Die Ergebnisse von 1950 bis 1969 (Früheres Bundesgebiet) sind wegen konzeptioneller und definitorischer Unterschiede nicht voll mit den Ergebnissen von 1970 bis 1991 (früheres Bundesgebiet) und den Angaben ab 1991 (Deutschland) vergleichbar. Die preisbereinigten Ergebnisse von 1950 bis 1969 (früheres Bundesgebiet) sind in Preisen von 1991 berechnet. Die Ergebnisse von 1970 bis 1991 (früheres Bundesgebiet) sowie die Angaben ab 1991 (Deutschland) werden in Preisen des jeweiligen Vorjahres als Kettenindex nachgewiesen.]

Arbeitsvolumen und Erwerbspersonenpotenzial

Grundsätzlich lässt sich der Arbeitsmarkt durch Angebot und Nachfrage beschreiben. Dabei handelt es sich um die verteilbare Erwerbsarbeitszeit (*Arbeitsvolumen*) und die Zahl der Personen, die sich darum bewerben (*Erwerbspersonenpotenzial*).

Vom »Ende der Arbeit« kann keine Rede sein. Die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden eines Jahres bewegen sich seit Jahrzehnten auf stabilem Niveau.

Seit zwei Jahrzehnten wird behauptet, dass den Industriestaaten die Arbeit ausgeht. Demnach würden durch Produktivitätssteigerungen und Standortverlagerungen zunehmend Jobs verloren gehen. Buchtitel verkündeten sogar „Das Ende der Arbeit“.¹¹ Das ist wohl mehr als eine leichte Übertreibung.

Wie die Abbildung 2 verdeutlicht, ging das Arbeitsvolumen bis Mitte der 70er Jahre dramatisch zurück. Seither ist noch ein leichter Rückgang erkennbar. Eher könnte man von Stagnation sprechen. Hätte sich diese Tendenz bis heute fortentwickelt, die Rede vom „Ende der Arbeit“ wäre berechtigt. Doch seit Mitte der 70er Jahre ist das Arbeitsvolumen mit einigen Schwankungen recht stabil und nur ein vergleichsweise geringer Rückgang vernehmbar.

¹¹ Rifkin, J. (1995)

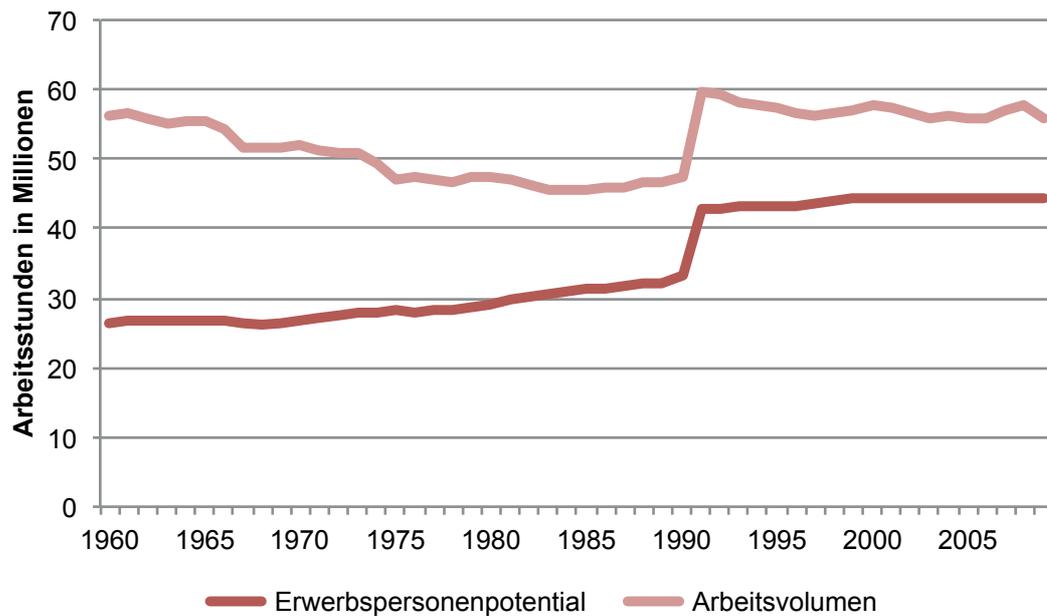


Abbildung 2: Das Erwerbspersonenpotential nahm über Jahrzehnte beständig zu. Insbesondere Frauen wollten zunehmend einer Lohnarbeit nachgehen. Weil das Arbeitsvolumen – hier in Milliarden Stunden (hellrote Linie) dargestellt – nicht wuchs, sondern eher zurückging, nahm die Arbeitslosigkeit zu (ab 1990 inkl. Ost-D). Quelle: Bundesamt für Statistik und Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung

Wie kam es dann zum drastischen Anstieg der Arbeitslosigkeit? Die Antwort ist erstaunlich einfach: Das Erwerbspersonenpotential ist in Deutschland nahezu permanent gestiegen. In der Geschichte der Bundesrepublik bewarben sich immer mehr Personen um eine schrumpfende beziehungsweise gleichbleibende Menge an Erwerbsarbeit. Und das waren erfreulicherweise Frauen. Statt ausschließlich unbezahlt den Haushalt zu verrichten, entschlossen sich Frauen zunehmend, mit ihrer Hände Arbeit Geld zu verdienen. Damit wuchsen Selbstständigkeit und Haushaltseinkommen. Letzteres war vor allem dann erforderlich, wenn die Einkünfte kaum ausreichten, um das zum Leben notwendigste zu gewährleisten. Weil indessen die Männerwelt es nicht für nötig befand, im gleichen Zuge die eigene Arbeitszeit zu reduzieren und sich verstärkt Haushalt und Kindern zuzuwenden, stieg die Arbeitslosenquote.

Die Kurze Vollzeit

Die Zahl der Beschäftigten könnte also erheblich wachsen, wenn insbesondere die Herren Stunden abgäben. Wenn alle Arbeitnehmer in Deutschland und Umgebung durchschnittlich 30 Stunden in der Woche arbeiten, ließe sich die Arbeitslosigkeit zumindest rechnerisch abschaffen. Das nennt sich die »Die Kurze Vollzeit für alle«. ¹² Mit der Kurzen Vollzeit wird das Ziel verfolgt, Männern und Frauen in einem verallgemeinerungsfähigen Umfang erwerbliches Arbeiten zu ermöglichen. Eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von etwa 1300 Stunden – vergleichbar einer 30-Stunden-Woche – für alle stellt daher eine ungefähre Zielmarke dar, an der sich Politik, Tarifparteien, Unternehmen und Personen orientieren können. Würden vier Menschen ihre Arbeitszeit um sieben Stunden reduzieren, schaffen sie eine neue Stelle. Eine solche »Kurze Vollzeit für alle« ist eine Perspektive für eine neue realistische Form der Vollbeschäftigung. ¹³

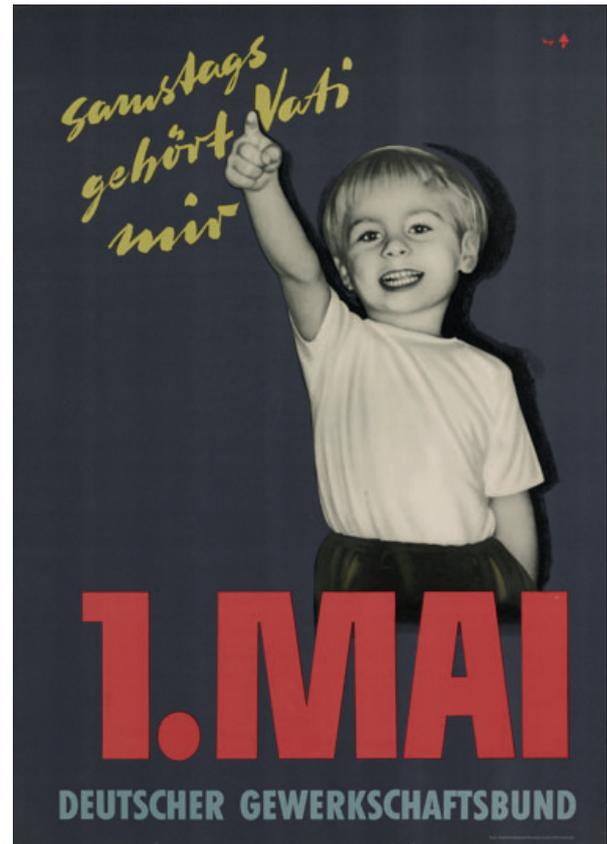
¹² Diese Formulierung sowie zahlreiche Thesen dieses Kapitels stammen von Helmut Spitzley, der inzwischen verstorbenen ist.

¹³ vgl. Spitzley, H. (2006)

Vier Menschen reduzieren ihre Arbeitszeit um sieben Stunden und schaffen damit eine neue Stelle. Würden alle Arbeitnehmer in Deutschland durchschnittlich 30 Stunden in der Woche arbeiten, ließe sich die Arbeitslosigkeit zumindest rechnerisch abschaffen. Das nennt sich „die kurze Vollzeit für alle“.

Natürlich gibt es Menschen mit so niedrigem Verdienst, dass weniger arbeiten nicht in Frage kommt. Auch viele Alleinlebende und Alleinerziehende haben geringe Spielräume, auf Geld zu verzichten, weil sie sich nicht auf einen zweiten Verdienner stützen können. Deshalb sollen kürzere Erwerbsarbeitszeiten auch nicht vorgeschrieben werden. Die »Kurze Vollzeit für alle« wäre keine starre Norm, sondern eine Art Durchschnittswert, der je nach persönlichen Wünschen, biografischer Situation und wirtschaftlichen Verhältnissen flexibel gewählt werden kann. Ziel sind kürzere Lebensarbeitszeiten in abhängiger Beschäftigung.

Die faire Teilung von Lohnarbeit ist freilich keine Erfindung von heute. Schon vor 50 Jahren kämpften die Gewerkschaften mit dem Slogan „Am Samstag gehört der Vati mir“ um den freien Samstag. Die Forderung schien radikal. Noch bis zur Mitte der 50er Jahre lag die wöchentliche Arbeitszeit in Westdeutschland bei 49 Stunden und wurde dann schrittweise auf 40 Stunden reduziert – bei gleichzeitiger Einführung der Fünf-Tage-Woche. Bis dahin wurden die großen Streiks meist um Lohnerhöhungen geführt.¹⁴ Heute scheint eine so dramatische Veränderung



Die vermeintlich radikale Forderung der Gewerkschaften zur Verkürzung der Arbeitszeit ist heute selbstverständlich. Heute müsste der Slogan lauten „Am Freitag hat mein Papi frei!“

Foto/Grafik: Deutscher Gewerkschaftsbund, Berlin; Foto: Stiftung HaPatrus der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland, Axel Thünker / Patrick Marc Schwarz

der Arbeitszeiten kaum mehr vorstellbar. Der Trend weist wieder zu längeren Arbeitszeiten. Verantwortlich zeichnen nicht nur Unternehmen, sondern auch die öffentliche Verwaltung. Manche forderten gar, die Arbeitszeiten auf das Niveau vergangener Zeiten zurückzuführen, um den »Standort Deutschland« konkurrenzfähig zu halten. Die Folgen wären katastrophal, die Arbeitslosigkeit stiege auf 18 Millionen.¹⁵

Löst die demographische Entwicklung das Problem von allein?

Bei dem Konzept der Kurzen Vollzeit wird von dem zum jeweiligen Zeitpunkt tatsächlich vorhandenen Erwerbspersonenpotenzial ausge-

14 Scharf, G. (1987)

15 Vorausgesetzt, es gäbe es nur Vollzeitstellen; vgl.: Bontrup/Niggemeyer/Melz (2007), S. 47

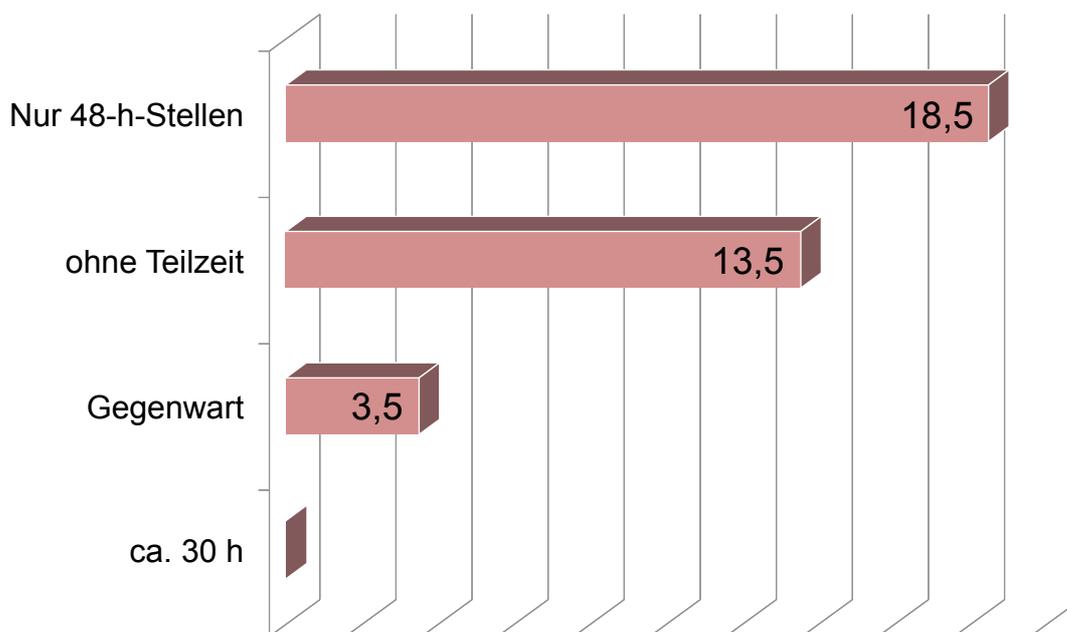


Abbildung 3: Würden wir zum Arbeitszeitmodell der 50er Jahre zurückkehren, wären über 18 Millionen Menschen arbeitslos. Quelle: Bontrup, H. J./Niggemeyer, J./Melz, L. (2007), S. 47

gangen. Wenn mit Daten und Annahmen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gerechnet wird¹⁶, bleiben wichtige Trends der Vergangenheit bestehen: Arbeitsproduktivität und Wirtschaftsleistung werden weiter wachsen. Die insgesamt benötigten Arbeitsstunden werden leicht ansteigen. Es gibt jedoch einen wesentlichen Unterschied zwischen den zurückliegenden und den vorausliegenden Jahrzehnten. Während sich die Zahl der für Erwerbsarbeit zur Verfügung stehenden Männer und Frauen in den letzten Jahrzehnten stetig erhöht hat, wird das Erwerbspersonenpotenzial aus demographischen Gründen in Zukunft deutlich sinken. Anders als in der Vergangenheit wird das Arbeitsvolumen also nicht mehr auf eine steigende, sondern eine sinkende Zahl von Erwerbspersonen aufzuteilen sein. Es ist aber vorschnell, hieraus den Schluss zu ziehen, dass nun ein Zwang zu Arbeitszeitverlängerungen entstände und in Zukunft jeder 40 Stunden oder mehr in der Woche erwerbstätig sein müsste oder könnte.

Denn selbst bei einer angenommenen Steigerung des BIP zwischen 2000 und 2025 um 41 Prozent erhöht sich die erforderliche durchschnittliche Arbeitszeit eines Erwerbstätigen in den kommenden Jahrzehnten nur wenig. Wenn die beiden in ihrer Wirkung auf den Arbeitsmarkt gegensätzlichen Entwicklungen, das Sinken des Erwerbspotenzials und die Steigerung der Arbeitsproduktivität, berücksichtigt und eingerechnet werden, steigt – bei einer gleichen Verteilung des Arbeitsvolumens auf alle Arbeit suchenden Männer und Frauen – die durchschnittliche Arbeitszeit von 1300 Stunden (2000) nur auf 1420 im Jahre 2025 (vergleichbar einer 32,6-Stundenwoche).

Doch gibt es nicht jetzt schon einen erheblichen Fachkräftemangel, der sich demographisch bedingt noch verschärft? Das ist zumindest seit Jahren in der Presse zu lesen und werden die Wirtschaftsverbände nicht müde zu behaupten.¹⁷ Demgegenüber wird verkündet, zumindest kurzfristig sei kein Fachkräfte-

¹⁶ Datengrundlage: Destatis, Fuchs, J./Dörfler, K. (2005); Fuchs, J./Zika, G. (2010)

¹⁷ Bundesverband Deutscher Arbeitgeber, Arbeitgeberpräsident Dieter Hundt: Brauchen schlüssiges Gesamtkonzept zur Fachkräftesicherung. Presseerklärung vom 31. August 2010.

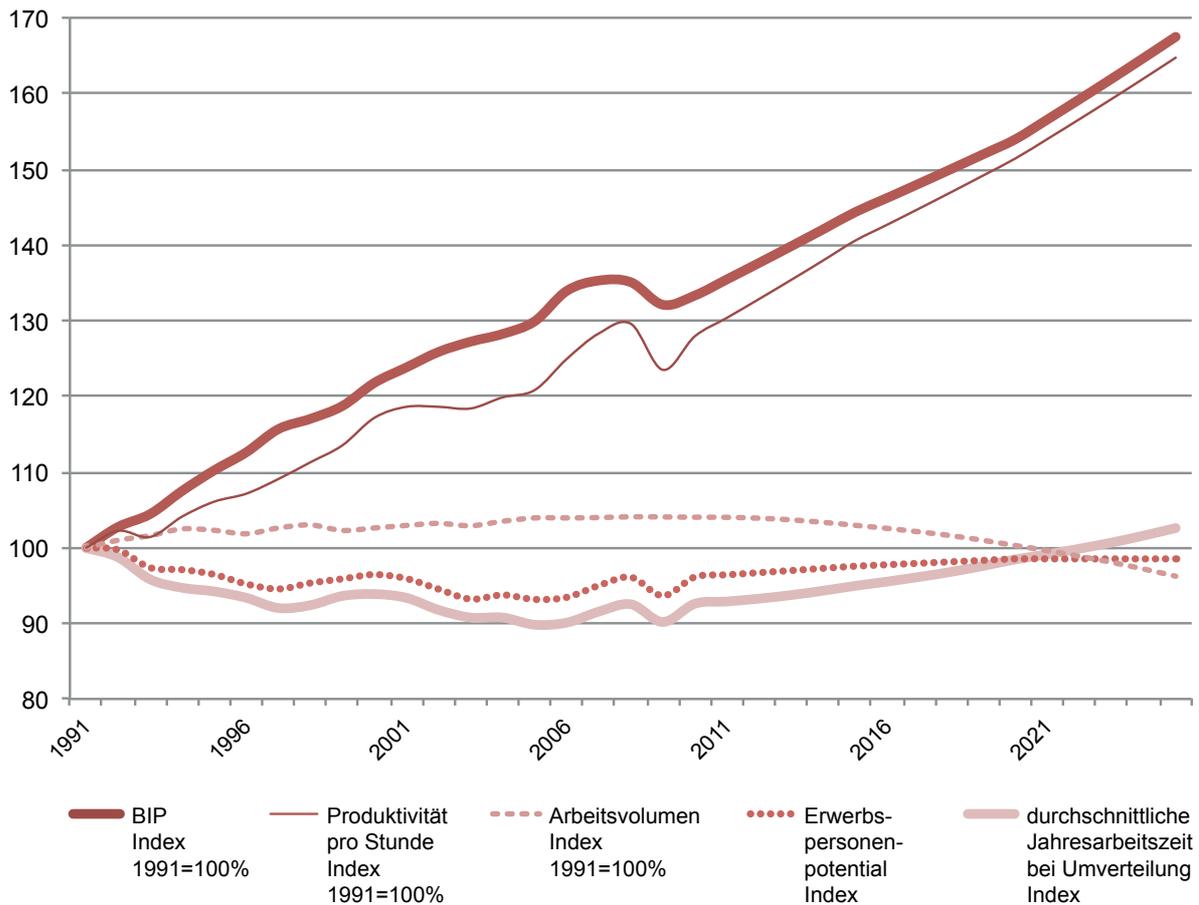


Abbildung 4: Das Erwerbspersonenpotential wird aus demographischen Gründen sinken. Doch selbst, wenn das Bruttoinlandsprodukt (BIP) bis 2025 um 41 Prozent steigt, verändert sich die erforderliche durchschnittliche Arbeitszeit bei der »Kurzen Vollzeit« in den kommenden Jahrzehnten nur wenig. Denn gleichzeitig steigt die Arbeitsproduktivität. Bei fairteilter Erwerbsarbeit stiege die wöchentliche Arbeitszeit lediglich von 30 auf 32,6 Stunden. Darstellung von Andre Holtrup, Datengrundlage s.o.

mangel in Sicht,¹⁸ es handele sich vielmehr um ein Märchen.¹⁹ In Anbetracht des komplexen Arbeitsmarktgeschehens sind zuverlässige Aussagen kaum zu treffen. Gesichert ist nur, dass Unternehmen sich für ihre Stellenausschreibungen etwas einfallen lassen müssen, wenn die Interessenten zwischen verschiedenen Angeboten wählen können. Insofern sind manche Darstellungen der Arbeitgeberverbände zum Fachkräftemangel oder gar die Forderung nach mehr Arbeitskräften aus dem Ausland dramatisierend zu verstehen.

Freilich ist es gleichwohl denkbar, dass der Alterungsprozess unserer Gesellschaft irgendwann zu Knappheitsphänomenen führt. Doch auch in dieser Situation werden kürzere – und damit generationengerechte – Arbeitszeiten ein Teil der Problemlösung sein. Schließlich wird es die Lage erfordern, dass die Menschen länger arbeiten und auch mehr Frauen einer Erwerbstätigkeit nachgehen.²⁰ Bei letzteren können die Arbeitgeber aus dem Vollen schöpfen, wenn Sie gute zeitliche und infrastrukturelle Arbeitsbedingungen anbieten.

18 Brenke, K. (2010)

19 Heckmair, M.: Das Märchen vom Fachkräftemangel, FOCUS-Online (29.07.2010)

20 vgl.: ABC der Arbeitszeitverkürzung, www.bremer-arbeitszeitinitiative.de

ThyssenKrupp Steel AG – Programm Zukunft

Inwiefern man auf die demographische Entwicklung mit Arbeitszeitverkürzungen reagieren kann, hat das Stahlunternehmen ThyssenKrupp gezeigt. Dort lag in 2009 das Durchschnittsalter bei 44 Jahren und es war davon auszugehen, dass der Wert im Jahr 2020 bei 55 liegen würde. Dazu beigetragen hat auch, dass jungen Menschen während des Beschäftigungsabbaus in der gesamten Branche im Rahmen von Sozialplänen eher gekündigt wurde als den älteren. Das »Programm Zukunft« sieht vor, dass *erstens* zwischen 2006 und 2013 die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 35 auf 34 Stunden verkürzt wird. Dies wird mit sechs freien Tagen und durch eine entsprechende Entgeltkürzung erreicht. *Zweitens* werden 500 zusätzliche Altersteilzeitverträge geschaffen, um den Know-how-Transfer zwischen den Generationen durch die Übernahme von Auszubildenden zu sichern. Und *drittens* werden für die gesamte Dauer der Vereinbarung zusätzlich zu den bisherigen Kapazitäten 1000 Ausgebildete unbefristet übernommen.

Die kurze Arbeitszeit ist der Kern des Programms. Sie trägt zur langfristigen Sicherung der Beschäftigung bei – vor allem für die Mitarbeiter, die vom drohenden Wegfall ihres Arbeitsplatzes betroffen sind. Ein Stunde Arbeitszeitverkürzung pro Mitarbeiter und Woche schafft 500 neue Stellen.*

* Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2008), S. 41 ff.

Strategien und Maßnahmen

Gute Argumente sprechen also für eine Politik der »fairteilten« Erwerbsarbeit. Die geeigneten Strategien und Maßnahmen werden im Folgenden zu erörtern sein.

Der Anstoß zur gesellschaftlichen Debatte

Die Vision der kurzen Vollzeit löst zunächst Verwunderung aus. Könnte die Lösung der allgegenwärtigen Arbeitslosenproblematik tatsächlich so erschreckend einfach sein? Und warum ist davon nichts in der öffentliche Debatte zu vernehmen, auch kaum von den Gewerkschaften, welche doch wohl die Speerspitze der Bewegung sein müssten? Der Verwunderung folgt bald die Skepsis, denn freilich gibt es zahlreiche Einwände. Sie werden hier zu prüfen sein. Auch ist es wahr, dass Arbeitszeitverkürzung schon seit Jahrzehnten eine etablierte Strategie zur Reduzierung von Erwerbslosigkeit ist. Doch stand sie stets in Verbindung mit der Forderung nach vollem Lohnausgleich. Gerade hier liegt der Hund begraben, weil die »Kurze Vollzeit für alle« auf den Lohnausgleich verzichtet. Mithin wird

der traditionelle Verteilungskonflikt zwischen Unternehmen und Arbeitern ausgehebelt.

Nun wird sich die Revolution der Arbeitswelt nicht von selbst ins Werk setzen. Auch werden einige Arbeitskreise, Tagungen u.ä. kaum ausreichen, um eine gesellschaftliche Debatte zu entfachen. Dafür braucht es mehr, nämlich eine medial sichtbare Auseinandersetzung zwischen den politischen und gesellschaftlichen Entscheidungsträgern. Zunächst wäre viel gewonnen, würden Deutschlands Spitzenfunktionäre das Konzept erwähnen. Die Chefs der großen Gewerkschaften oder auch die Bundeskanzlerin könnten beispielsweise bekennen: „Wenn wir mal ganz ehrlich sind, konnte alle Wachstums-, Wirtschafts- und Sozialpolitik das Problem der Arbeitslosigkeit nicht lösen. Im Gegenteil. Wir sollten fortan darüber nachdenken, wie die zur Verfügung stehende Lohnarbeit besser verteilt werden kann.“ Würden sich dem auch noch die Arbeitsministerin oder der Wirtschaftsminister anschließen, ließe sich die Wirkung vermutlich schon nach wenigen Wochen in den ersten Betrieben feststellen. Arbeitnehmer, die für



Die Betreuung von Kindern bereitet nicht erst im Rentenalter Freude. Die Kurze Vollzeit schafft Freiraum für Lebensglück mit Kindern.

Foto: www.pixelio.de, Detlev Beutler

sich bereits seit Jahren eine kürzere Arbeitszeit in Erwägung gezogen haben, würden sich nun trauen ihren Chef danach zu fragen; und einige Arbeitgeber würden womöglich erstmals nicht über derartige Anfragen lachen.

Vermutlich wird sich die »Kurze Vollzeit« nicht einfach verordnen lassen. Doch was die Umweltdebatte über Jahrzehnte nicht vermochte, nämlich Verhaltensänderungen in unangenehmen Bereichen wie der Pkw-Nutzung zu bewirken, könnte einem Gesellschaftsdiskurs über die »Kurze Vollzeit« gelingen. Denn die Erkenntnis wächst rasch: Ein »Verzicht« auf Arbeitszeit – und seien es auch nur Überstunden – schafft einen Gewinn an frei verfügbarer Zeit. Ein freier Freitag ist ein Gewinn an Lebensqualität. Währenddessen lässt die Abschaffung des eigenen Autos zunächst kaum Vorteile erkennen und scheint der Nutzen bestenfalls indirekt erfahrbar.

Freilich werden Appelle von wichtigen Personen des öffentlichen Lebens nicht genügen. Entscheidend ist die Entwicklung von Konzepten und Umsetzung von Maßnahmen. Sie werden im Folgenden diskutiert.

Beschluss des DGB-Bundeskongresses zur Arbeitszeitverkürzung:

1. Arbeitszeitverkürzung (AZV) als das entscheidende gewerkschaftliche Instrument gegen Arbeitslosigkeit ist unverzichtbar. Allein Wachstum wird, wenn überhaupt sinnvoll, nie mehr so viel Arbeit schaffen können, wie durch die ständig steigende Produktivität überflüssig gemacht wird. Dass Arbeitszeitverkürzung eine beschäftigungssichernde Wirkung hat, zeigt derzeit die allseits gelobte Kurzarbeit.

Gerade in der Krise ist Arbeitszeitverkürzung („Stunden abbauen statt Menschen“) der große Gegenentwurf der Gewerkschaften zum kapitalistischen Katastrophenkurs, bei dem Überkapazitäten über wildwüchsigen und rücksichtslosen Stellenabbau, Werksschließungen und Massenarbeitslosigkeit abgebaut werden.

2. Da AZV mit Lohnausgleich viele ums Überleben kämpfende Firmen überfordern würde, müssen staatliche Förder- und Rahmenbedingungen die AZV unterstützen (wie derzeit auch bei der Kurzarbeit) und sollten ggf. branchenbezogene arbeitgeberfinanzierte Fonds gebildet werden, aus denen die AZV zum Beispiel bei ökonomisch schwachen Unternehmen flankiert werden kann. Um entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen dem Gesetzgeber gegenüber durchzusetzen, müssen Gewerkschaften sich dafür einsetzen, dass das politische Streikrecht wieder als legitime Kampfform anerkannt wird, und es wirksam einsetzen.
3. Ziel bleibt der volle Lohnausgleich. Ist er auch bei engagiertem Kampf nicht durchsetzbar, darf tarifliche Arbeitszeitverkürzung nicht – wie bisher – völlig unterbleiben. Denn das führt zu Massen

arbeitslosigkeit, die die Gewerkschaften erst recht schwächt und am Ende zu viel größeren Einkommenseinbußen führt. Ein Aufgeben der Arbeitszeitverkürzungspolitik ist auch gegenüber unseren erwerbslosen KollegInnen nicht zu rechtfertigen. Deswegen: Arbeitszeitverkürzung muss sein – bei größtmöglichem Lohnausgleich!

4. Die Ausgestaltung der Arbeitszeitverkürzung muss einen persönlichen Zeitvorteil und einen nachvollziehbaren Beschäftigungseffekt gewährleisten. Dies wird unter den Bedingungen der kaum noch regulierten Arbeitszeit eher über zusätzliche freie Tage pro Jahr erreichbar sein, die jeweils individuell einsetzbar und in der Personalplanung zu berücksichtigen sind, als über eine Forderung nach Tages- oder Wochenarbeitszeitverkürzung. Der Beschäftigungseffekt kann in der Schaffung neuer Stellen oder, besonders in Krisenzeiten, im Verzicht auf Entlassungen und Personalabbau bestehen.
5. Arbeitszeitverkürzung ist immer auch ein gesellschaftspolitisches Thema. Es geht um Zeit für das Leben, für Familienaufgaben, für Bildung, fürs Gesundbleiben oder für den früheren Ausstieg aus dem Arbeitsleben. Kürzere Arbeitszeiten schaffen auch Spielräume, sich mehr gesellschaftlich zu engagieren – im Ehrenamt, in der Politik, bei den Gewerkschaften. Arbeitszeitverkürzung ist ein Stück Gesellschaftsveränderung. Deshalb ist sie nur durchsetzbar, wenn es gelingt, Arbeitszeitverkürzung zum Thema einer breiten gesellschaftlichen Debatte zu machen und starke zivilgesellschaftliche Bündnisse zu schließen.*

* 19. DGB-Bundeskongress Beschluss G 012: Stunden abbauen statt Menschen: Beschäftigungswirksame Arbeitszeitverkürzung in: DGB-Bundeskongress (2010.G): Beschlossene Anträge, Sachgebiet G: Gute Arbeit, Berlin 2010, 2 S. AntragstellerInnen: DGB-Bezirksvorstand Baden-Württemberg Beschluss des DGB-Kongresses: Angenommen als Material an den Bundesvorstand.

Tarifvereinbarungen und Wahlarbeitsgesetz

In Deutschland wird die Länge der Arbeitszeit wesentlich durch Tarifverträge bestimmt, die zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften abgeschlossen werden. Letztere sind sich durchaus bewusst, dass mit Arbeitszeitverkürzungen für mehr Beschäftigung gesorgt werden kann. Warum sich Gewerkschaften dennoch kaum dazu äußern, ist durchaus verständlich. Sie befürchten vor allem, dass sich die Mitglieder nach jahrelangen Reallohnseinbußen kaum für eine Arbeitszeit von 30 Stunden gewinnen lassen. Wichtiger scheint es, Einkommenserhöhungen durchzusetzen. Es ist nun soweit, diese Scheu zu überwinden und betriebs- und branchenübergreifende politische Forderungen zu entwickeln.

Eine Politik der Arbeitszeitverkürzung wird dann in Gewerkschaften, Unternehmen und politisch breit unterstützt werden, wenn ihre positiven Wirkungen deutlich gemacht und konkret erfahren werden können. Dies ist unmittelbar auch dann der Fall, wenn durch die Absenkung von Arbeitszeiten der eigene Arbeitsplatz oder der von KollegInnen gesichert und ansonsten drohende Entlassungen abgewendet werden können. So etwa, wenn vier Beschäftigte jeweils ein Fünftel ihrer Arbeitszeit abgeben und eine fünfte, bislang arbeitslose Person, das frei werdende Arbeitsvolumen übernimmt.²¹

Um diese positiven Potenziale der Arbeitsumverteilung zu nutzen, kämen beispielsweise auch gesetzliche Arbeitszeitverkürzungen und Höchstarbeitszeiten (wie etwa die 35-Stunden-Woche in Frankreich) in Frage. Eine wichtige Stellschraube kann hierbei das Teilzeitgesetz sein. Seit 2001 in Kraft, sieht es einen individuellen Rechtsanspruch vor, die Arbeitszeiten mit entsprechenden Einkommensminderungen in einem selbst gewählten Umfang auf zum Beispiel 32, 28 oder auch weniger Stunden pro Woche – oder eine entsprechende Jahresarbeitszeit – abzusenken. Die Umsetzung dieses Gesetzes hat sich auf der

21 Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung finden sich in Arbeitnehmerkammer Bremen. Es gab einen Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung zwischen der IG Metall und dem Arbeitgeberverband Gesamtmetall, der genau diesen Gedanken aufgegriffen und Umsetzungsmöglichkeiten gefördert hat – vgl. Mehlis / Voss (2003)

einen Seite als praktikabel erwiesen.²² Auf der anderen Seite stellte sich eine umfangreiche Nutzung dieser gesetzlich gesicherten Wahlmöglichkeit nicht ein. Denn die Regelung verhindert, dass eine Verkürzung ohne die Zustimmung des Arbeitgebers rückgängig gemacht werden kann. Es ist möglich, das gegenwärtige Teilzeitgesetz zu einem wirkungsvollen Wahlarbeitszeitgesetz weiterzuentwickeln, indem die Entscheidungsmöglichkeiten jedes einzelnen über die Dauer der für Erwerbsarbeit aufgewendeten Zeit weiter gestärkt werden. In dem Maße, in dem es Unternehmen und betrieblichen Interessenvertretungen gelingt, negative Folgen einer Inanspruchnahme des Teilzeitgesetzes auszuschließen, wird es an Attraktivität gewinnen und stärker genutzt werden.

Besser heute als morgen engagieren sich Gewerkschaften, Betriebs- und Personalräte für das Konzept der Kurzen Vollzeit. Sie verleiht dem Arbeitskampf einen idealistischen Kern*, indem das rein materielle Streben nach Einkommensmehrung durch immaterielle Werte erweitert wird.

* vgl.: Loske, R. (2010), S. 27

Heimbüro

Durch den Siegeszug der Personalcomputer etablierte sich mit dem Heimbüro eine neue und flexible Arbeitsform. In Deutschland wird ein großer Teil der Arbeitszeit vor dem Computer verbracht. Insbesondere junge Eltern nutzen die neuen Arbeitsformen gern für den Wiedereinstieg in das Berufsleben oder forthin zur Betreuung der Kinder. Die Arbeitsleistung kann verteilt erbracht und Kinder können trotzdem versorgt werden. Für den Arbeitgeber ergibt

sich der Vorteil, dass Fach- und Firmenwissen und eine geschätzte Arbeitskraft erhalten bleiben. Nur gelegentlich sind Präsenzzeiten in der Firma erforderlich. Die Arbeit fern vom Firmensitz ermöglicht es beispielsweise auch, dass sich zwei Angestellte mit einer Arbeitszeit von je 30 Stunden einen Arbeitsplatz teilen, wenn sie jeweils zehn Stunden im Heimbüro arbeiten. Auch Pendler freuen sich, wenn sie am Freitag nicht in die City fahren müssen und diversen Schreibkram daheim erledigen können. Zu vermeiden ist allerdings, dass Berufs- und Privatleben zu sehr ineinanderfließen und Telearbeiter durch Allverfügbarkeit im Endeffekt mehr arbeiten.

Das scheint angesichts der gegenwärtigen Situation und anzunehmenden Entwicklung leichter gesagt als getan. Denn in der Tendenz stehen Mitarbeiter ihrem Unternehmen via Mail und Handy auch abends, am Wochenende und gar im Urlaub zur Verfügung. Insbesondere Single-Haushalte – in Köln sind es zum Beispiel über 50 Prozent²³ – sind gefährdet, zwischen Arbeit und Freizeit immer weniger zu unterscheiden. Hier sind insbesondere die Unternehmen in der Pflicht, für eine ausgewogene »Work life Balance« ihrer Mitarbeiter zu sorgen. Solches gereichte allen Beteiligten zum Vorteil (siehe S. 31).

Lebensarbeitszeitkonten

Kurze Vollzeit für alle zielt darauf, das nicht beliebig erweiterbare Volumen an Erwerbsarbeit und Arbeitseinkommen möglichst gerecht zu verteilen.²⁴ Dabei kann diese Verteilung über eine Art Kontoführung sehr beweglich erfolgen. Wenn etwa Unternehmen bei Wirtschaftsaufschwüngen zeitweilig die Arbeitszeiten über diese neue Normalarbeitszeit anheben, kann diese Mehrarbeit in Zeitkonten angelegt werden, die sich in Phasen einer geringeren Nachfrage mit freier Zeit ausgleichen lassen. Auch wird es möglich sein, individuelle Zeitwünsche besser als bislang zu berücksichtigen. Wenn Kinder klein oder Alte pflegebedürftig sind, kann zeitweilig weniger, in anderen Lebensphasen dafür mehr gearbeitet werden. Wenn eine längere Auszeit gewünscht

22 Wanger, S. (2004)

23 www.koeln.de (3.11.2011)

24 vgl. auch Bontrup, H.J./Niggemeyer, L./Melz, J. (2007)

Votum für einen gesetzlichen Mindestlohn

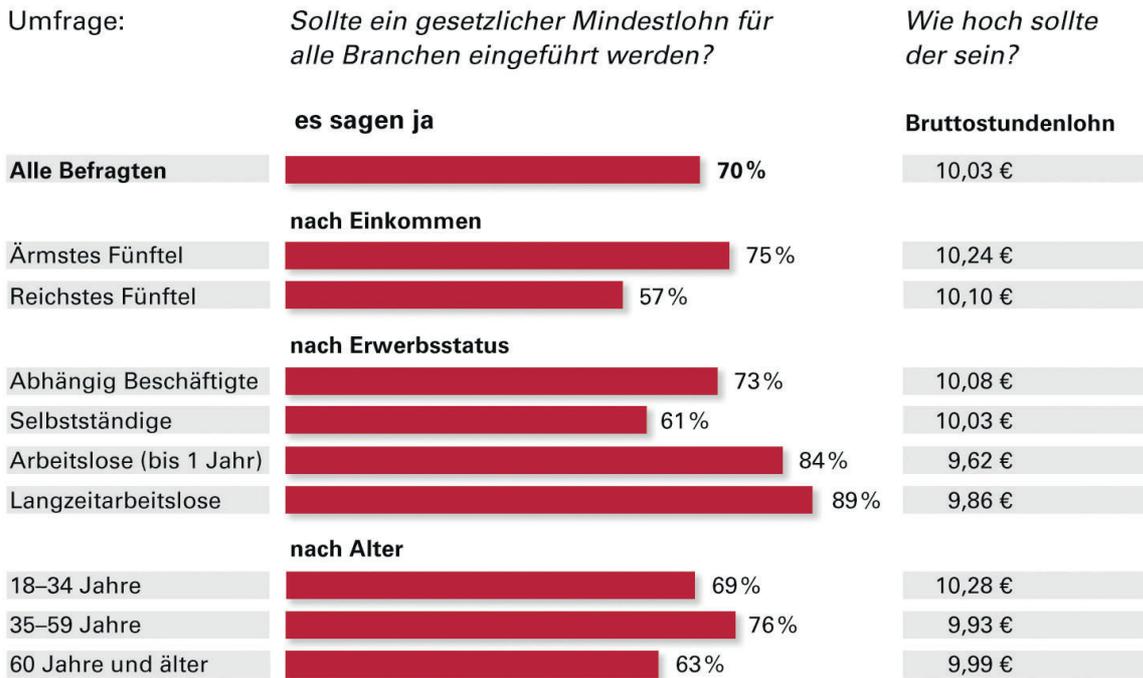


Abbildung 5: Der Mindestlohn liegt in der Luft. Inzwischen plädierten auch CDU und CSU für einen Mindestlohn. In Anbetracht der überwältigenden Zustimmung in der Bevölkerung ist das kaum noch verwunderlich.

ist, um zu regenerieren, neue Orientierungen zu finden oder zeitintensive persönliche Projekte zu realisieren, können »Sabbatzeiten«²⁵ aus dem persönlichen Zeitkonto entnommen werden. Die Entscheidung über die »Einzahlungen« und »Auszahlungen« vom Arbeitszeitkonto sollte allerdings beim Arbeitnehmer liegen. Sie hätten weniger von einem Arbeitszeitkonto, wenn allein der Chef über die Verwendung der angesparten Zeit verfügt.

Zuschüsse und Mindestlohn

Nicht alle in Deutschland gegenwärtig gezahlten Löhne sind existenzsichernd. Denn selbst innerhalb tariflicher Vergütungsstrukturen gibt es Bereiche, in denen die Löhne so niedrig sind, dass sie zum Leben nicht ausreichen. In vielen Fällen müssen sogar Friseurinnen, Floristen, Arzthelferinnen, Wachmänner oder Verkäuferin-

nen, die 40 Stunden in der Woche arbeiten, die Sozialbehörden um Unterstützung bitten. Um auch Beschäftigten im Niedriglohnsektor den Weg in die kurze Vollzeit zu ermöglichen, sind daher verschiedene finanzielle Förderungen und Mindeststandards sinnvoll. *Erstens* ist es an der Zeit die sektoralen Mindestlohnregelungen zu überwinden und einen einheitlichen Mindestlohn für Alle einzuführen.

Deutschland folgt damit zahlreichen weiteren EU-Mitgliedstaaten, die seit langem erfolgreich Mindestlöhne eingeführt haben. Sinnvoll erscheint ein nomineller, gesetzlicher Mindestlohn. Dieser hat keinen Branchenbezug und ergibt sich unabhängig von Tarifverträgen und nicht aus der Verallgemeinerung eines bestehenden Tarifvertrages. Ein Mindestlohnrat könnte wesentlichen Einfluss auf die Mindestlohngestaltung ausüben; er wäre unabhängig und wie in Großbritannien aus je drei Vertretern der Wirtschaft, der Wissenschaft und der

25 Siemers, B. (2005)

Gewerkschaften zusammengesetzt. Bei den Britten wurde der flächendeckende Mindestlohn auf niedrigem Niveau eingeführt und dann schrittweise erhöht. Derzeit liegt der Satz bei 6,91 Euro die Stunde. Damit rangiert das Vereinigte Königreich im europäischen Spitzenfeld.²⁶ Grundsätzlich wird ein Mindestlohn allein – so er notwendigerweise moderat festgelegt wird – nicht zur Armutsbekämpfung ausreichen. Doch zumindest werden entwürdigende Dumpinglöhne vermieden und die Sozialkassen entlastet (siehe Kasten).

Den Entscheidungsträgern sollte die Einführung von Mindestlöhnen nicht schwer fallen, betrachtet man die letzten Meinungsumfragen. Danach sprechen sich 70 Prozent der Bevölkerung für einen gesetzlichen Mindestlohn aus. Sogar unter Besserverdienenden und Selbstständigen sind die Befürworter in der Mehrheit.

Zweitens ist den unteren Einkommensgruppen eine Ausgleichskomponente für die Arbeitszeitverkürzung anzubieten, finanziert aus den eingesparten Kosten der Erwerbslosigkeit. So könnte z.B. einer Steuergutschrift oder negative Einkommensteuer dafür sorgen, dass die Lohnneinbußen bei kürzeren Arbeitszeiten vergleichsweise gering ausfallen. Das wäre evtl. der Fall, wenn eine Arbeitszeitverkürzung von 20 Prozent nur 10 Prozent Gehaltseinbuße mit sich bringt.

Nicht alle, die sich eine Verkürzung ihrer Arbeitszeiten wünschen, können sich das derzeit auch leisten.

Um diesen Beschäftigten den Weg in die kurze Vollzeit zu ermöglichen, sind verschiedene finanzielle Förderungen und Mindeststandards sinnvoll.

Schlaglicht: Mindestlohn entlastet öffentliche Kassen

Durch einen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro erhielten fünf Millionen Beschäftigte höhere Löhne. In den Staatshaushalt würden so knapp 2,7 Milliarden Euro zusätzliche Einkommenssteuerbeiträge eingezahlt und ebenso viel in Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Überdies muss die Gemeinschaft weniger Sozialtransfers überweisen. Prognos geht davon aus, dass verringerte Ausgaben für ALG II, Wohngeld, Sozialhilfe und Kindergeldzuschlag die Staatskasse um rund 1,7 Milliarden Euro entlasten. Und da schließlich die Erwerbseinkommen um ca. 14,5 Milliarden Euro wachsen, dürfte die Binnennachfrage ansteigen, wodurch zusätzliche Arbeitsplätze entstehen. Die Prognos-Expertise erwartet, dass 78 000 neue Arbeitsplätze entstehen.*

* Dube, A./Lester, T. W. / Reich, M. (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties, in: The Review of Economics and Statistics, (November 2010); Ehren-traut, O. u.a. (2011): Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns, Bericht im Auftrag der Friedrich- Ebert-Stiftung, (April 2011)

Widerstände und Mythen

Gewiss ist die Revolution der Arbeitswelt kein leichtes Unterfangen. Doch wer hätte gedacht, dass massive Arbeitszeitverkürzungen quasi über Nacht für Millionen Realität werden würden? Mit der Kurzarbeit haben Unternehmen im großen Stil auf eine Krise – statt mit Entlassungen – mit einer solidarischen Verteilung der verringerten Arbeitszeiten reagiert. Würden die Beschäftigten noch heute so viel und intensiv arbeiten wie vor der Krise, dann wäre die Zahl der Arbeitslosenquote um gut zwei möglicherweise gar um knapp drei Millionen gestiegen.²⁷ Dieses »Beschäftigungswunder« belegt anschaulich das immense Lösungspotenzial der Kurzen Vollzeit. Sie ist allerdings viel mehr als ein kurz-

26 DIE ZEIT, 3.11.2011 Nr. 45

27 Herzog-Stein, A./Seifert, H. (2010)

„Verzicht für Kollegen oder Verzicht auf Kollegen – das ist die Frage“

Bernd Ulrich, Die Zeit 12.2.09

fristiger Reaktionsmechanismus auf Wirtschaftskrisen. Auch die Zahl der Arbeitslosen kann durch eine gerechte Verteilung der Lohnarbeit tragfähig und verlässlich reduziert werden.

Nun darf man sich nichts vormachen. Die Kurze Vollzeit stellt persönliche Gewohnheiten und gesellschaftliche Konventionen in Frage. Es wird viele Einwände geben. Was hilft es beispielsweise, wenn vier Bauingenieure ihre Arbeitszeit reduzieren und damit eine neue Stelle schaffen, deren qualifizierte Besetzung aus dem Heer der Arbeitslosen jedoch kaum möglich ist. Schlimmstenfalls führt die faire Teilung zu einem verstärkten Fachkräftemangel. Dieses Problem stellt sich allerdings erst, wenn tatsächliche alle Bauingenieure auch über 50 eine Stelle haben.

Gleichwohl kann es keinen Zweifel geben, dass die Kurze Vollzeit mit einem umfangreichen Qualifizierungsprogramm verbunden sein wird, das bereits in der Grundschule und besser noch in den Kindergärten seinen Anfang nimmt. Menschen sind lernfähig. Eine Bildungsoffensive wird schon heute von allen gesellschaftlichen Kräften beschworen und als Schlüssel zur Überwindung der Arbeitslosigkeit gesehen. Bisher fehlen aber die Arbeitsplätze für die Teilnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen, die sich daher oftmals sinnlos »geparkt« fühlen. Erst wenn die vorhandene Arbeit durch die 30-Stunden-Woche auf alle verteilt wird, kann sich auch Qualifizierung für alle auszahlen. Der Bund, die Länder, Kommunen, Unternehmen und Gewerkschaften werden hier Zeichen setzen und die Möglichkeiten für »Lebenslanges Lernen« verbessern. Bei vielen sind der Wille und die Bereitschaft vorhanden, sich bei der eigenen Weiterbildung zu engagieren; oft fehlt es an den finanziellen Möglichkeiten. Eine zukunftsgerichtete Arbeitspolitik wird sie schaffen.

Schlaglicht: Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung

Mit einer neunprozentigen Arbeitszeitverkürzung konnte ein ebenso großer Anteil der Beschäftigten der ThyssenKrupp Fahrtreppen GmbH in Hamburg vor einer betriebsbedingten Kündigung bewahrt werden.

ThyssenKrupp Fahrtreppenwerk in Hamburg war in den letzten Jahren in eine wirtschaftlich kritische Lage geraten. Da die Marktanalysen eine kurz- bis mittelfristige Änderung nicht erkennen ließen, wurden auch Kapazitätsanpassungen zur wirtschaftlichen Stabilisierung des Fahrtreppenwerkes unumgänglich. Es drohten Entlassungen.

Zunächst wurden zur Vermeidung betriebsbedingter Kündigungen Versetzungen innerhalb des Unternehmens, Angebot von Teilzeitarbeitsverträgen nach betrieblichen Erfordernissen unter Beachtung der Arbeitnehmerwünsche und unbezahlte Freistellung für Urlaub oder Pflege bis zum 31.7.2010 individuell vereinbart. Zur Reduzierung weiterer Kapazitätsanpassung wurde darüber hinaus vereinbart, dass sich die tarifliche Wochenarbeitszeit für die Beschäftigten der ThyssenKrupp Fahrtreppen GmbH am Standort Hamburg unter Anpassung der Entgelte (ohne Lohnausgleich) auf 32 Wochenstunden verringert. Zur Minderung der entstehenden monatlichen Entgelteinbußen, können individuell Ausgleichszahlungen vereinbart werden, die mit den tariflichen Jahresleistungen (Urlaubs und Weihnachtsgeld) verrechnet werden.

Durch diese Arbeitszeitverkürzung werden 33 von insgesamt 371 Kolleginnen und Kollegen vor einer betriebsbedingten Kündigung bewahrt.

Führungskräfte müssen Vollzeit arbeiten

Ein weiteres Gegenargument zum Konzept der Kurzen Vollzeit lautet: „Das geht aber nicht für Führungskräfte“. Dieser Einwand mag früher einmal seine Berechtigung gehabt haben. Heute wird jedoch in hoch arbeitsteiligen Organisationen gearbeitet. Jede Stelle lässt sich prinzipiell für die Kurze Vollzeit zuschneiden. Deutsche Unternehmen wie auch die öffentliche Verwaltung belegen mit eindrucksvoller Regelmäßigkeit, dass Verantwortungsbereiche innerhalb von Wochen neu zugeschnitten werden können. Es wird Outgesourced, Eingesourced, Abteilungen werden zusammengelegt oder aufgelöst und aufgeteilt. Stets werden Führungskräfte mit neuen Verantwortlichkeiten und Herausforderungen konfrontiert. Auch die Repräsentationsaufgaben in Politik und Verwaltung sind arbeitsteilig organisiert. Nicht überall tritt etwa ein Oberbürgermeister selbst in Erscheinung, sondern wird von der 2. Bürgermeisterin vertreten. Die Kurze Vollzeit hört nicht bei Führungskräften auf, sondern sollte dort ihren Anfang nehmen. Sie scheitert allenfalls an der kulturellen Borniertheit der Männerwelt.

Die Kurze Vollzeit hört nicht bei Führungskräften auf, sondern sollte dort ihren Anfang nehmen. Sie scheitert allenfalls an der kulturellen Borniertheit der Männerwelt.

Dass die Kurze Vollzeit eine realisierbare Vision ist, haben ausgerechnet Unternehmensberater in einem mehrjährigen Modellprojekt bewiesen. Gerade Berater sind Sklaven ihres Blackberrys. Sie schufteten häufig 60 Stunden und mehr in der Woche und sind 24/7 erreichbar. Wer Blackberry-Sklaven zum Abendessen einlädt sollte sich das gut überlegen. Die permanente Ablenkung durch die innovative Gerätschaft in Form von Simsen, Mailen und Telefonieren kann die gesamte Tischgesellschaft aufreiben und den Abend verderben. Unternehmensberater – wie auch etwa Wirtschaftsprüfer und Investment-



Hektik und Stress im Arbeitsalltag ruinieren die körperliche und seelische Gesundheit. Arbeitszeitverkürzungen schaffen einen Gewinn an Lebensqualität.

Foto: www.fotolia.com, fotodesign-jegg.de

banker – kultivieren ein Arbeitsethos, in dem freie Tage und früher Feierabend nicht vorgesehen sind.

Vier Jahre lang experimentierte die Boston Consulting Group mit „geplanten Auszeiten“. Damit sind Zeitspannen gemeint, die sich die Berater freinehmen mussten und zwar nicht in Phasen mit geringem Arbeitsanfall, sondern zusätzlich. Zu Beginn von Projekten wurden die Auszeiten – freie Tage oder Abende – festgelegt. Diese sollten sich die Mitarbeiter vollkommen arbeitsfrei halten – sie durften also weder ihre E-Mails abrufen noch ihren Anrufbeantworter abhören. Das Konzept war vielen Beratern so fremd, dass sie regelrecht zu den Auszeiten »gezwungen« werden mussten. Notwendig war dafür die volle Unterstützung des Unternehmenschefs.

Kaum war die kollektive Überzeugung, dass alle Mitarbeiter ständig verfügbar sein müssen, einmal infrage gestellt, zeigte sich sehr rasch, dass die Berater sich nicht nur regelmäßig freinehmen können, sondern dass auch die Qualität ihrer Arbeit davon profitiert. Die Experimente mit geplanten Auszeiten stießen einen offenen Dialog unter den Teamkollegen an, was an sich schon ein Vorteil ist. Aber nicht nur das: Die verbesserte Kommunikation setzte auch effizientere und effektivere Arbeitsprozesse in Gang.

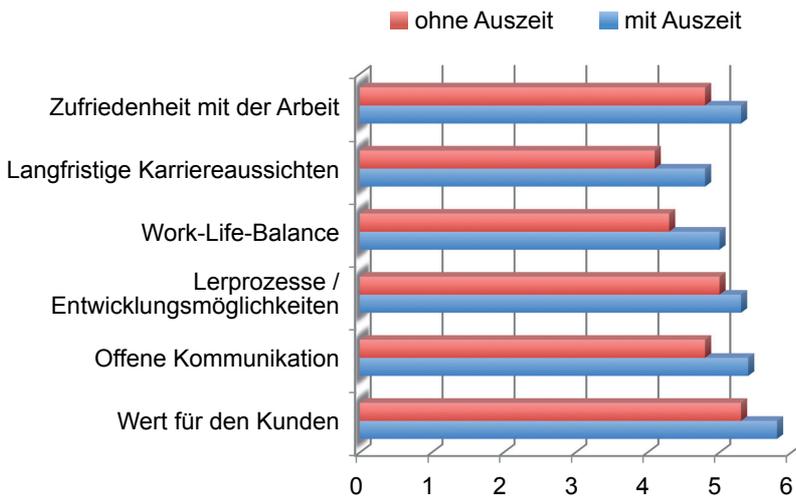


Abbildung 6: Wie sich Auszeiten auszahlen. Die Kurze Vollzeit ist nur scheinbar keine Perspektive für Führungspersonen. Unternehmensberater, die einem Experiment „gezwungen“ wurden, einen Tag in der Woche vollkommen frei zu machen, bewerteten nach nur fünf Monaten ihre Arbeitssituation durchweg positiver als ihre Kollegen in konventionellen Teams.

Quelle: Perlow, L./ Porter, S. (2010), S. 27; Grafik: Michael Kopatz.

Einmal im Monat wurden die Teilnehmer des Experiments »Geplante Auszeiten« gebeten, Aussagen zu ihrer Arbeitssituation zu bewerten. »Eins« bedeutete sehr negativ, und »sieben« sehr positiv. Nach nur fünf Monaten bewerteten die Mitarbeiter in Teams mit Auszeiten, ihre Arbeitssituation positiver als ihre Kollegen in konventionellen Teams. Statistisch signifikante Verbesserungen zeigten sich in allen abgefragten Dimensionen – ein klares Zeichen dafür, dass die Mitarbeiter ihr anfängliches Misstrauen gegenüber dem Konzept abgelegt hatten. Sie begannen ihre geplanten Auszeiten zu genießen und freuten sich darauf – vor allem als sich herausstellte, dass davon auch die Qualität der Arbeit profitiert.

Insofern vereinbart wurde, dass jedes Teammitglieder einer Projektgruppe einen Tag der Arbeitswoche freinimmt, verringerten sich die Präsenzzeiten beim Klienten auf 80 Prozent. Wenn beispielsweise vier Berater aktiv waren, wurde ein fünfter hinzugezogen. Grundsätzlich zeigte sich damit, dass Arbeitszeitverkürzungen selbst in Unternehmensberatungen keine ferne Utopie sind. Wenngleich – in Anbetracht extremer Überstunden in der Branche – tatsächliche Arbeitszeiten von 40 Stunden in der Woche bereits einer kleinen Revolution gleichkämen.

Vermeintliche Ineffizienz

Es lässt sich nicht bestreiten, dass ein erhöhter Abstimmungsbedarf entsteht, wenn durch Arbeitszeitreduzierung neue Stellen geschaffen

„Uns einen ganzen freien Tag aufzuzwingen war so, als ob man jemandem die rechte Hand auf dem Rücken festbindet, damit er lernt, die linke zu gebrauchen. Das hat unserem Team wirklich geholfen, sich von der Vorstellung zu befreien, dass wir sieben Tage pro Woche 24 Stunden lang erreichbar sein müssen.“

Ein Teilnehmer des Experiments geplanter Auszeiten, Perlow / Porter (2010): 27

werden. Indes birgt der erhöhte Kommunikationsaufwand keine Kostenfalle. Eher verbessert sich das Wissensmanagement in Betrieben und Behörden. Teilen sich beispielsweise zwei Kollegen eine Stelle, müssen sie sich zwangsläufig bei der Übergabe sehr gut abstimmen. Das verursacht zweifellos einen zusätzlichen Aufwand. Diese vermeintliche Ineffizienz wird jedoch durch Qualitätsverbesserung kompensiert: Die Mitarbeiter müssen sich gegenseitig über Arbeitsabläufe, Fortschritte, Krankstände, Problemfälle und vieles mehr unterrichten. Das schafft Raum für Reflexion. Bei Unsicherheiten kann man sich mit seinem »Partner« abstimmen.

Schlaglicht: Anekdote zur Senkung der Arbeitsmoral

In einem Hafen an einer westlichen Küste Europas liegt ein ärmlich gekleideter Mann in seinem Fischerboot und döst. Ein schick angezogener Tourist legt eben einen neuen Farbfilm in seinen Fotoapparat, um das idyllische Bild zu fotografieren: blauer Himmel, grüne See mit friedlichen schneeweißen Wellenkämmen, schwarzes Boot, rote Fischermütze. Klick. Noch einmal: klick. Und da aller guten Dinge drei sind und sicher sicher ist, ein drittes Mal: klick.

Das spröde, fast feindselige Geräusch weckt den dösenden Fischer, der sich schläfrig aufrichtet, schläfrig nach einer Zigarettenschachtel angelt; aber bevor er das Gesuchte gefunden, hat ihm der eifrige Tourist schon eine Schachtel vor die Nase gehalten, ihm die Zigarette nicht gerade in den Mund gesteckt, aber in die Hand gelegt, und ein viertes Klick, das des Feuerzeuges, schließt die eilfertige Höflichkeit ab. Durch jenes kaum messbare, nie nachweisbare Zuviel an flinker Höflichkeit ist eine gereizte Verlegenheit entstanden, die der Tourist - der Landessprache mächtig - durch ein Gespräch zu überbrücken versucht.

„Sie werden heute einen guten Fang machen.“

Kopfschütteln des Fischers.

„Aber man hat mir gesagt, daß das Wetter günstig ist.“

Kopfnicken des Fischers.

„Sie werden also nicht ausfahren?“

Kopfschütteln des Fischers, steigende Nervosität des Touristen. Gewiß liegt ihm das Wohl des ärmlich gekleideten Menschen am Herzen, nagt an ihm die Trauer über die verpaßte Gelegenheit.

„Oh, Sie fühlen sich nicht wohl?“

Endlich geht der Fischer von der Zeichensprache zum wahrhaft gesprochenen Wort über. „Ich fühle mich großartig“, sagt er. „Ich habe mich nie besser gefühlt.“ Er steht auf, reckt sich, als wolle er demonstrieren, wie athletisch er gebaut ist. „Ich fühle mich phantastisch.“

Der Gesichtsausdruck des Touristen wird immer unglücklicher, er kann die Frage nicht mehr unterdrücken, die ihm sozusagen das Herz zu sprengen droht: *„Aber warum fahren Sie dann nicht aus?“*

Die Antwort kommt prompt und knapp. *„Weil ich heute morgen schon ausgefahren bin.“*

„War der Fang gut?“

„Er war so gut, daß ich nicht noch einmal auszufahren brauche, ich habe vier Hummer in meinen Körben gehabt, fast zwei Dutzend Makrelen gefangen ...“ Der Fischer, endlich erwacht, taut jetzt auf und klopf dem Touristen beruhigend auf die Schultern. Dessen besorgter Gesichtsausdruck erscheint ihm als ein Ausdruck zwar unangebrachter, doch rührender Kümmernis.

„Ich habe sogar für morgen und übermorgen genug“, sagt er, um des Fremden Seele zu erleichtern. *„Rauchen Sie eine von meinen?“*

„Ja, danke.“

Zigaretten werden in die Mäuler gesteckt, ein fünftes Klick, der Fremde setzt sich kopfschüttelnd auf den Bootsrand, legt die Kamera aus der Hand, denn er braucht jetzt beide Hände, um seiner Rede Nachdruck zu verleihen.

„Ich will mich ja nicht in Ihre persönlichen Angelegenheiten mischen“, sagt er, *„aber stellen Sie sich mal vor, Sie führen heute ein zweites, ein drittes, vielleicht sogar ein viertes Mal aus, und Sie würden drei, vier, fünf, vielleicht gar zehn Dutzend Makrelen fangen – stellen Sie sich das mal vor.“*

Der Fischer nickt.

„Sie würden“, fährt der Tourist fort, *„nicht nur heute, sondern morgen, übermorgen, ja, an jedem günstigen Tag zwei-, dreimal, vielleicht viermal ausfahren – wissen Sie, was geschehen würde?“* Der Fischer schüttelt den Kopf.

„Sie würden sich spätestens in einem Jahr einen Motor kaufen können, in zwei Jahren ein zweites Boot, in drei oder vier Jahren vielleicht einen kleinen Kutter haben, mit zwei Booten und dem Kutter

würden Sie natürlich viel mehr fangen – eines Tages würden Sie zwei Kutter haben, Sie würden ...“, die Begeisterung verschlägt ihm für ein paar Augenblicke die Stimme. „Sie würden ein kleines Kühlhaus bauen, vielleicht eine Räucherei, später eine Marinadenfabrik, mit einem eigenen Hubschrauber rundfliegen, die Fischschwärme ausmachen und Ihren Kuttern per Funk Anweisungen geben. Sie könnten die Lachsrechte erwerben, ein Fischrestaurant eröffnen, den Hummer ohne Zwischenhändler direkt nach Paris exportieren – und dann ...“, wieder verschlägt die Begeisterung dem Fremden die Sprache.

Kopfschüttelnd, im tiefsten Herzen betrübt, seiner Urlaubsfreude schon fast verlustig, blickt er auf die friedlich hereinrollende Flut, in der die ungefangenen Fische munter springen. „Und dann“, sagt er, aber wieder verschlägt ihm die Erregung die Sprache.

Der Fischer klopft ihm auf den Rücken, wie einem Kind, das sich verschluckt hat.

„Was dann?“ fragt er leise.

„Dann“, sagt der Fremde mit stiller Begeisterung, „dann könnten Sie beruhigt hier im Hafen sitzen, in der Sonne dösen – und auf das herrliche Meer blicken.“

„Aber das tu' ich ja schon jetzt“, sagt der Fischer, „ich sitze beruhigt am Hafen und döse, nur Ihr Klicken hat mich dabei gestört.“

Tatsächlich zog der solcherlei belehrte Tourist nachdenklich von dannen, denn früher hatte er auch einmal geglaubt, er arbeite, um eines Tages einmal nicht mehr arbeiten zu müssen, und es blieb keine Spur von Mitleid mit dem ärmlich gekleideten Fischer in ihm zurück, nur ein wenig Neid.

Heinrich Böll, 1963*

* Böll schrieb die Erzählung für eine Sendung des Norddeutschen Rundfunks zum „Tag der Arbeit“ am 1. Mai 1963

Dabei entstehen zahlreiche Synergieeffekte. Des einen Stärken sind des anderen Schwächen und umgekehrt. Kaum eine Situation ist denkbar, in der voneinander Lernen optimaler möglich wäre.

Um Übergaben effizient zu organisieren, können sich zwei Mitarbeiter oder ganze Teams einen internen Blog einrichten. Darin verfassen sie am Ende des Arbeitstages einen Bericht. Dadurch kann sektorales Denken überwunden werden. Ein solcher Arbeitsstil bewirkt, dass Kollegen sich gegenseitig helfen, wenn das Arbeitspensum besonders groß ist und füreinander einspringen, wenn sich unerwarteter Bedarf ergibt. Im Krankheitsfall kann die Kollegin möglicherweise ihre Präsenzzeiten über die Woche streuen und die Wochenarbeitszeit kurzfristig aufstocken. Verlässt ein Mitarbeiter das Unternehmen, um eine neue Stelle anzutreten, geht nicht gleich das ganze Wissen verloren. Vielmehr sind dem Nachfolger ideale Voraussetzungen für die Einarbeitung gegeben.

Wenn sich vier Menschen drei Arbeitsstellen im gleichen Verantwortungsbereich teilen, entsteht erhöhter Abstimmungsbedarf. Das wird durch Qualitätsverbesserung kompensiert: Die Mitarbeiter müssen sich gegenseitig über Arbeitsabläufe, Fortschritte, Krankstände, Problemfälle und vieles mehr unterrichten. Das schafft Raum für Reflexion und Synergieeffekte.

Lohnausgleich

Der Arbeitskampf um die 35 Stunden Woche hatte den vollen Lohnausgleich zum Gegenstand. Die 30-Stunden-Woche hätte wohl keine Chance, würde an diesem Postulat festgehalten. Schließlich wurden in der Vergangenheit Arbeitszeiten bei gleichem Lohn eher verlängert als verkürzt, galt es im internationalen Wettbewerb durch Lohnzurückhaltung zu bestehen. Hier ist nun die Grenze des Vertretbaren überschritten. Es ist an der Zeit, die Debatte über vermeintlich zu hohe Löhne zu überwinden. Das verbreitete Argument, es gebe genügend Arbeit, sie müsse nur billiger werden, ist irreführend. Es gibt nicht zu wenig Jobs, weil die Löhne zu hoch sind. Weder in den USA noch in Europa finden sich Belege dafür, dass Niedriglöhne für mehr Beschäftigung sorgen.²⁸

Weder in den USA noch in Europa finden sich Belege dafür, dass Niedriglöhne für mehr Beschäftigung sorgen. Hohe Löhne sind im Normalfall Ausdruck hoher Produktivität und hohe Produktivität sichert Wettbewerbsfähigkeit, BIP und Beschäftigung. Niedrige Löhne sind kein Ansporn für Rationalisierung und Investitionen.

Die Arbeitslosigkeit in den hochindustrialisierten Ländern mit hohen Löhnen ist grundsätzlich geringer als die Arbeitslosigkeit in den Schwellenländern – erst recht als in den Entwicklungsländern mit den geringsten Löhnen. Lediglich die nationalen Statistiken – soweit überhaupt vorhanden – weisen große qualitative Unterschiede in der Berichterstattung und den Arbeitslosenquoten auf. Hohe Löhne sind im Normalfall Ausdruck hoher Produktivität und hohe Produktivität sichert Wettbewerbsfähigkeit, BIP und Beschäftigung. Niedrige Löhne sind kein Ansporn für Rationalisierung und Investitionen.

28 Schettkat, R. (2006)

Obwohl die USA oft als leuchtendes Vorbild gehandelt werden – oder zumindest wurden, sind die arbeitsmarkt- und sozialpolitischen Entwicklungen dort eher ein abschreckendes Beispiel. Niemand wünscht sich Doppel-Jobs, prekäre Arbeitsverhältnisse oder lediglich zwei Wochen Jahresurlaub. Kranken- und Rentenversicherung sind für Abermillionen Amerikaner nur ein Traum. Erbärmliche Beschäftigungsverhältnisse mit Einkommen unter dem Existenzminimum und überlangen Arbeitszeiten sind für viele Realität. In Anbetracht solcher Verhältnisse mögen die sozialen Lebenslagen der Bundesbürger in glänzendem Licht erscheinen. Nicht nur, dass hierzulande soziale Sicherungssysteme existieren. Deutschlands Wohlstand basiert zudem auf wesentlich kürzeren Arbeitszeiten. Wie Ferguson richtig erkennt, verbringen die Europäer mehr Zeit mit ihren Familien und Hobbies: „Ihre Leben sind reicher, selbst wenn ihre Bankkonten das nicht widerspiegeln“.²⁹

Die Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden wäre sogar bei vollem Lohnausgleich tragfähig. Allein die Verteilungsverhältnisse des Volkseinkommens von 2000 würden ausreichen, um sieben Jahre später die Arbeitszeitverkürzung mit Lohnausgleich finanzieren zu können. Denn in dieser Zeitspanne sank der Arbeitnehmeranteil am Volkseinkommen von 72 auf 64 Prozent. Zwar nahmen die Erwerbs- und Vermögenseinkommen, wie Löhne, Gehälter, Mieten, Zinsen,

Die Arbeitszeitverkürzung auf 30 Stunden wäre sogar bei vollem Lohnausgleich tragfähig. Notwendig wäre dafür eine veränderte Verteilung des Volkseinkommens. Die Kurze Vollzeit lässt sich jedoch leichter auf den Weg bringen, wird eine Verteilungsdebatte vermieden.

29 Ferguson, N. (2004)



Abbildung 7: In immer kürzerer Zeit können immer mehr Güter hergestellt und Dienstleistungen erbracht werden. Diese Produktivitätssteigerung könnten fortan Zeitwohlstand schaffen, statt weiteren Güterzuwachs. Quelle: Süddeutsche vom 27.4.10, S. 27; Grafik: Sabine Michaelis, Wuppertal Institut

Pachten und Vertriebsgewinne beständig zu, verblieben jedoch zu immer geringeren Anteilen (anteilig minus 147 Mrd. €) bei den abhängig Beschäftigten. Diese Entwicklung wird beispielsweise von Globalisierungskritikern als »Verteilung von Unten nach Oben« bezeichnet.

Gleichwohl: So berechtigt vor diesem Hintergrund eine Verteilungsdebatte sein mag, die »Kurze Vollzeit für Alle« sollte nicht mit dieser Bürde belastet werden. Vielmehr scheint das Konzept gegenwärtig nur realisierbar, wenn es keine zusätzlichen Lohnkosten verursacht. Ohne Lohnausgleich ist die Kurze Vollzeit für die Arbeitgeber vor allem ein Organisationsproblem, mit Lohnausgleich eine Kostenfrage.³⁰

Weniger Lohn

Freilich stellt sich die Frage, wer auf etwas Lohn verzichten kann. Ein Schelm, wer da nur an Investmentbanker denkt. Keineswegs sind moderate Einbußen bei den monatlichen Einkünften allein für Spitzenverdiener vertretbar. Die gegenwärtige Generation lebt in einer bisher einmalig reichen Gesellschaft. Mit immer weniger Arbeitskraft und in immer kürzerer

Zeit können immer mehr Güter hergestellt und Dienstleistungen erbracht werden. Musste man 1960 im Durchschnitt noch 20 Minuten arbeiten, um vom Arbeitslohn ein Kilogramm Brot kaufen zu können, bedarf es heute dafür nur noch der Hälfte der Arbeitszeit. Für einen Fernseher sank die Arbeitszeit von gut 350 auf 18 Stunden.

Ein Ende des Trends zeichnet sich nicht ab. Vermutlich wird sich auch in den nächsten Jahren die Produktivität in den entwickelten Volkswirtschaften um jährlich etwa zwei Prozent erhöhen; entsprechend kann man mit einem um zwei Prozent verminderten Zeitaufwand die gleiche Menge an Gütern herstellen oder bei unverändertem Zeitaufwand zwei Prozent mehr Güter erzeugen.

Indes wird heute ein guter Teil der Arbeitskraft darauf verwandt, Überflüssiges anzuschaffen. Daheim ruhen dutzende Gegenstände, deren Nutzung sich auf ein sporadisches Maß reduziert hat oder im Keller auf Entsorgung warten. Sie haben Geld gekostet. Wer einen Blick in die Welt des Überflusses werfen möchte, muss sich nur einige Minuten Fernsehreklame anschauen. Würde nur gekauft, was nicht beworben wird, ließe sich wohl bequem der Einkommensverzicht durch die Fairteilung von Arbeitszeit kompensieren.

30 vgl.: Sauerborn, W. (2009



Ein großer Teil der Menschen in den Industriestaaten lebt im Überfluss, ohne sich dessen bewusst zu sein. Moderate Einkommenseinbußen könnten sie leicht verkraften, denn sie verwenden ihrer Einkünfte zu einem guten Teil für Statussymbole und die Anhäufung von Dingen.

Foto: www.fotolia.com, Anja Roesnick

sieren. Allzu vieles ist allenfalls »praktisch«, aber keine nennenswerte Erleichterung, noch mehr verursacht es überdies permanente Zusatzkosten. So mutet es fast bizarr an, wenn das Fitnesscenter mit dem Automobil aufgesucht wird, um sich dort anschließend für horrenden Monatsbeiträge auf ein »Trimm-Dich-Fahrrad« zu schwingen. Würde in Deutschland hingegen nur jeder Dritte Weg unter sechs Kilometer zu Fuß oder mit dem Rad zurückgelegt, ließen sich Millionen Tonnen Kohlendioxid einsparen.

Würde nur gekauft, was nicht beworben wird, ließe sich wohl bequem der Einkommensverzicht durch die Fairteilung von Arbeitszeit kompensieren.

Und wer sich für 30 000 Euro oder mehr ein Auto kauft und hoch erfreut ist, auf dem Weg von Hannover nach Magdeburg ein halbe Stunde eher als der Kollege in der Bahn angekommen zu sein, sollte einmal gegenrechnen, wie viel seiner Arbeits- und Lebenszeit in dem Gefährt steckt. Die Menschen arbeiten, um das Gefährt zu erwerben und um das Benzin die Reifen, Parkgebühren, Versicherung, Steuer, diverse Verschleißteile, Unfallschäden, Strafmandate und vieles mehr zu bezahlen. Hinzu kommt Zeit die vergeht beim Pendeln, bei der Parkplatzsuche im

Stau und ggf. im Krankenhaus oder vor Gericht.³¹ Durch rationale Erwägungen ist der Automobilität der Gesellschaft kaum zu erklären. Schon seit Jahrzehnten verwenden die Menschen einen guten Teil ihres Einkommens kaum mehr für die eigentliche Fortbewegung. Unschwer ist das Bestreben erkennbar, etwas ausdrücken zu wollen. Hier ruht des Pudels Kern: Die meisten Menschen verwenden ihre Geld für Statussymbole. Und so wundert es nicht, dass beispielsweise in Hamburg weit mehr als 80 Prozent der Bürger der Aussage zustimmen, »Eigentlich habe ich alles, was ich brauche. Mehr Konsumgüter würden meine Lebensqualität insgesamt nicht wirklich erhöhen.«³²

Materiell betrachtet scheinen verringerte Bruttoeinkommen für weite Teile der Bevölkerung vertretbar. Wer dafür im Gegenzug von Pflichten freie Zeit gewinnt, wird zudem erfreut sein, dass sich die Zurückhaltung nicht in einem gleichermaßen verminderten Nettoeinkommen niederschlägt. Die Steuertarife sorgen dafür, dass sich bei einer Reduzierung der Arbeitszeit um 25 Prozent das Nettoeinkommen nur um ca. 17 Prozent schmälert.³³ Für Paare bleibt zudem das gemeinsame Stundenvolumen gleich, wenn die typische Konstellation gegeben ist: Aus Vollzeitmann und Teilzeitfrau werden zu gleichen Teilen Beschäftigte, die in kurzer Vollzeit arbeiten.

31 vgl.: Illich, I. (1986, Copyright 1973)

32 Zukunftsrat Hamburg (2001)

33 Berechnet für Steuerklasse III bei einem Bruttoeinkommen zwischen 2000 und 4000 Euro.

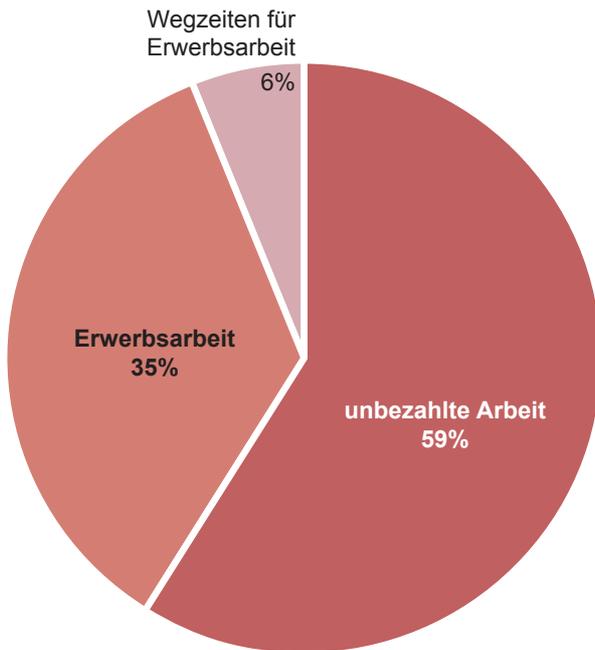


Abbildung 8: Die Ganze Arbeit, bezahlt und unbezahlt. Ein großer Teil der gesellschaftlich notwendigen und täglich geleisteten Arbeit wird unentgeltlich als Sorgearbeit, Eigenarbeit oder als Tätigkeit für das Gemeinwohl erbracht. Quelle: Statistisches Bundesamt (2003)

Frauen- und Männerarbeit muss dann »nur« gleich entlohnt werden. Aber das ist doch ohnehin selbstverständlich.

Die ganze Arbeit

Mehr als die Hälfte aller in Deutschland geleisteten Arbeit ist nicht auf den Gelderwerb gerichtet und wird unbezahlt als Sorgearbeit, Eigenarbeit oder für das Gemeinwohl geleistet. Sie ist für die soziale Sicherheit und Geborgenheit jedes Einzelnen von maßgeblicher Bedeutung. Es ist an der Zeit, dass sich die Menschen von der Fokussierung auf vollzeitige Erwerbsarbeit lösen und erkennen, dass die Betreuung der Kinder, die Pflege von Angehörigen, die Hilfe für den Nachbar oder das Engagement für den Sportverein ebenso wichtige Formen der Arbeit sind.

Bisher werden als *Arbeit* ausschließlich die erwerbswirtschaftlichen (mit Geld entlohnten beruflichen) Tätigkeiten wahrgenommen. Das war mal anders. Früher wurden nicht nur Mühsal und körperliche Plackerei als Arbeit betrachtet, sondern auch kommunikative und geistige Tätigkeiten. Sie galten dann ebenso als Arbeit, wenn sie ohne Bezahlung ausgeübt wurden. Arbeit ist auch das, was keine Gegenleistung verlangt, sondern frei gegeben wird. Wilhelm Schmid nennt *Arbeit* „all das, was ein

Mensch in Bezug auf sich und sein Leben leistet, um ein schönes und bejahenswertes Leben führen zu können“³⁴. Die »Ganze Arbeit« oder »Lebensarbeit«³⁵ ist Arbeit um der Sache oder Aufgabe willen, für das Wohl des anderen, der Familie, der Gruppe, der Allgemeinheit. Sie dient dem Leben, sie ist sinnstiftend und in ähnlicher Weise ein Gemeingut wie der Boden, die Luft und das Wasser, denn in einer funktionierenden Gesellschaft haben alle an ihr teil. Wenn aber nur die Erwerbsarbeit allein als Arbeit betrachtet wird, so lässt das die Menschen glauben, „Lebensarbeit sei bedeutungslos, während sie in Wahrheit die Grundlage der Erwerbsarbeit darstellt, denn wie wäre die zu bewältigen, wenn das ganze Umfeld nicht stimmte?“³⁶ Tatsächlich wurden die Vorstellung von Arbeit, das Streben nach Arbeit und die Fähigkeit zur Arbeit allesamt auf die Erwerbsarbeit beschränkt.

Dieser Einengung des Blicks lag im 20. Jahrhundert die Vision zugrunde, dass es eines Tages nur noch Erwerbsarbeit und Konsum geben könnte: Immer mehr Bedürfnisse würden durch Produkte und Dienste befriedigt, die in kapital- oder staatsabhängiger Beschäftigung bereitgestellt würden

34 Vgl. Scherhorn, G. (2007); Schmid, W. (2006) :32f

35 Schmid, W. (2006): 32f

36 Schmid, W. (2006)



Abbildung 9:
Die »Ganze Arbeit« ist
mehr als Erwerbsarbeit.

und nur noch konsumiert zu werden brauchten. Das hätte den Gemeingut-Charakter der Lebensarbeit vernichtet. Es hätte all das an der Lebensarbeit verdrängt, was auf das *Geben* orientiert ist statt auf den Gewinn, auf die *moral economy* statt auf die Kapitalverwertung.³⁷ Und es ist diesem Ergebnis ziemlich nahe gekommen.

Für die Zukunftsfähigkeit unseres Gemeinwesens ist es daher maßgeblich, nicht nur die gegen Geld geleistete Arbeit, sondern die »Ganze Arbeit« zu betrachten und eine individuell und gesellschaftlich gute Mischung der Arbeitsformen zu fördern.

Für die Zukunftsfähigkeit unseres Gemeinwesens ist es daher maßgeblich, nicht nur die gegen Geld geleistete Arbeit, sondern die »Ganze Arbeit« zu betrachten und eine individuell und gesellschaftlich gute Mischung der Arbeitsformen zu fördern.³⁸ Mit Blick auf die Zunahme der alten Menschen und auf die wachsenden ökologischen Aufgaben werden Tätigkeiten jenseits der Erwerbsarbeit in Zukunft voraussichtlich immer wichtiger werden.

37 Cheal, D. (1988); Vaughan, G. (2004)

38 Biesecker, A. (2000)

Ehrenamtliches Engagement fördern

Die freiwillige Arbeit für das Gemeinwohl ist schon heute ein zentraler Bestandteil unserer Lebenswelt. Es gibt mehr davon als viele ahnen: Bürgervereine, freiwillige Feuerwehren, Sportvereine, Hilfsdienste, Tafeln, Spendenparlament, aktive Laienarbeit in den Kirchen, Elternräte, Telefonseelsorge, Betriebsräte, Gewerkschaften, Hochschulräte, Klubs, gemeinnützigen GmbHs, Genossenschaften und vieles mehr. Um die Relation zu verdeutlichen: Allein in Hamburg liegt die Zahl der eingetragenen Vereine bei mindestens 10 000.

Im Jahr 1999 lag die Engagementquote³⁹ bei 34 Prozent und stieg bis 2004 auf 36 Prozent an. Gleichzeitig erhöhte sich auch die Intensität des freiwilligen Engagements: Der Anteil derjenigen, die mehr als eine Aufgabe oder Funktion übernommen haben, stieg von 37 auf 42 Prozent. Die Gruppe der Jugendlichen zwischen 14 und 24 Jahren ist eine der öffentlich aktivsten Gruppen der Bevölkerung. Das freiwillige Engagement ist stark ausgeprägt. Auffällig ist das hohe Engagementpotenzial: Außer den 36 Prozent der Jugendlichen, die bereits engagiert sind, waren 2004 weitere 43 Prozent bereit, sich freiwillig zu engagieren.⁴⁰

39 Die Engagementquote bezeichnet den Anteil von freiwillig Engagierten an der Bevölkerung ab 14 Jahren.

40 Zweiter Freiwilligensurvey (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend/TNS Infra-test)



Wer seine berufliche Arbeitszeit verringert, hat mehr Zeit für die Pflege und Betreuung Angehöriger.

Foto: www.fotolia.com, gilles lougassi

Womöglich ist das Potenzial an verhinderten »Ehrenamtlern« ebenso groß, wie die Summe der heute bereits Aktiven. Wenn sich Tausende eine ehrenamtliche Tätigkeit für sich vorstellen können, ihr Anliegen jedoch nicht in die Tat umsetzen, braucht es Freiwilligenagenturen. Sie werden um so wichtiger, je mehr Bürger ihre Erwerbsarbeitszeit verringern und sich für Arbeiten im Dienste des Gemeinwohls interessieren. Freiwilligenagenturen können helfen, dass Interessierte ein »passendes Ehrenamt« finden. Gesucht wird eine Arbeit, die interessant ist, kreativ und die meist im Gegensatz zur beruflichen Tätigkeit stehen sollte. Professionelle Berater können ebenfalls dabei helfen, Beruf, Arbeitszeiten und Ehrenamt zu vereinbaren.⁴¹

Wegweisend wären Stipendien für Gemeinwohlarbeit. Für den Anfang könnten Bundesregierung und Bundesagentur für Arbeit junge Menschen mit jährlich 20 000 Stipendien unterstützen. Anders als bei dem jüngst eingeführten Bundesfreiwilligendienst, bewirbt man sich mit eigenen Ideen und Projekten und erhalten eine bescheidene, aber hinreichend materielle Absicherung des ehrenamtlichen Engagements. Für ein Jahresstipendium müssten rund 15 Tausend Euro aufgebracht werden. Ein Schwerpunkt könnte die Förderung von nachhaltigkeitsrelevanten Tätigkeiten sein. Gewiss wird einige Überzeugungsarbeit zu leisten sein, damit die finanzielle Förderung des ehrenamtlichen Engagements

gemeinsam ausgeweitet oder die Stipendien eingeführt werden. Überzeugen dürfte jedoch die Tatsache, dass jeder in Nicht-Regierungsorganisationen investierte Euro einen Multiplikatoreffekt hat.

Der Wohlfahrtsmultiplikator

Auf den ersten Blick scheint es verwunderlich, dass ehrenamtliches Engagement Geld kostet. Doch die meisten Einrichtungen sind auf ein Minimum an Koordination und Unterstützung durch bezahlte ständige Mitarbeiter angewiesen. Doch eine finanzierte Stelle zieht ein Vielfaches an ehrenamtlichem Engagement nach sich und macht Zuschüsse höchst rentabel. Erstens wird die direkt finanzierte Arbeitsleistung durch die ehrenamtliche ergänzt und zweitens werden die hauptamtlichen Mitarbeiter im Durchschnitt nur zu zwei Dritteln durch öffentliche Zuschüsse finanziert, das letzte Drittel wird aus Eigenmitteln und privaten Spenden aufgebracht. Daher wirkt sich ein öffentlicher Zuschuss für eine bezahlte Arbeitsstunde multiplikativ auf die dadurch geförderte Arbeitsleistung aus. Im Durchschnitt ermöglicht ein Zuschuss zur Finanzierung einer hauptamtlichen Arbeitsstunden insgesamt drei Arbeitsstunden, wenn er für diejenigen Einrichtungen bestimmt ist, in denen Ehrenamtlich mindestens zehn Prozent aller Arbeitsstunden bestreiten. Liegt dieser Anteil bei über 50 Prozent kommen auf jede finanzierte hauptamtliche Stunde sogar acht freiwillige Arbeitsstunden.⁴²

41 Klenner, C./Pfahl, S./ Seifert, H. (2001): 31 ff.

42 Dahm, D./Scherhorn, G. (2008), S. 145

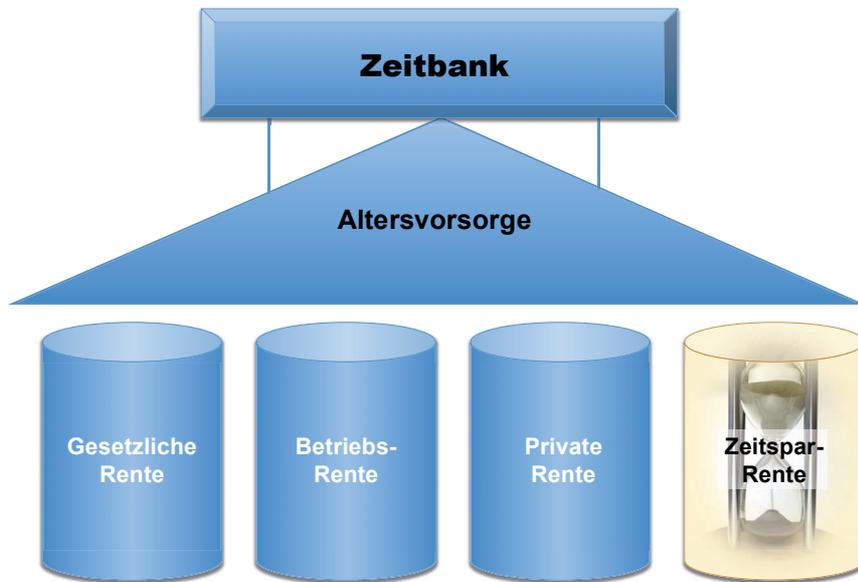


Abbildung 10: Die Zeitbank ist eine Art zusätzliche Pflegeversicherung für Ehrenamtliche. Für ehrenamtliche Arbeit werden auf einem Konto Stunden gutgeschrieben. Diese können angespart und später gegen die Hilfe anderer Ehrenamtlicher eingetauscht werden.

Quelle: Vgl. Hübner, B. (2009); Grafik: Michael Kopatz

Münchener Zeitbank

Ein außergewöhnliches Konzept zur Förderung zivilbürgerschaftlichen Engagements speziell im sozialen Bereich ist die Zeitbank. Entwickelt und realisiert in München, zielt die Zeitbank auf eine Art zusätzliche Pflegeversicherung für Ehrenamtliche ab. Für ehrenamtliche Arbeit werden auf einem Konto Stunden gutgeschrieben.

Eine finanzierte Stelle zieht ein Vielfaches an ehrenamtlichem Engagement nach sich und macht Zuschüsse höchst rentabel.

Diese können angespart und später gegen die Hilfe anderer Ehrenamtlicher eingetauscht werden. Die Zeitbank ist keine einfache Nachbarschaftshilfe oder locker organisierter Tauschring. Sie führt über die geleisteten und in Anspruch genommenen Dienstleistungen ihrer Mitglieder mithilfe eines Onlinesystems sorgfältig Buch. Versprochen wird eine krisenfeste Form der Absicherung für das Alter. In Japan gibt es seit vielen Jahren ein ähnliches, gut funktionierendes System.

Jugendliche könnten sich die Unterstützung von pflegebedürftigen Nachbarn anrechnen lassen und ein »freiwilliges soziales Jahr« würde deutlich attraktiver. Bedenkt man, wie viele Klassenzimmer in Deutschland dringend renoviert werden müssten, während Tausende auf der Suche nach sinnvoller Beschäftigung sind, wird das Potenzial der Zeitbank nur allzu offensichtlich.

Viele Alte können schon heute nicht mehr ihre Pflege bezahlen und sind auf Sozialhilfe angewiesen. Gerade für die Pflege möchte die Schweizer Stadt St. Gallen die Idee aufgreifen, um den Notstand zu lindern.⁴³ Doch die angebotenen Dienste der Zeitbank ergeben sich aus den Fähigkeiten und Angeboten ihrer Mitglieder, gehen weit über die gesetzliche Pflegeleistungen hinaus und sind auch generationenübergreifend von Interesse: Babysitten, Nachhilfeunterricht, geringfügige Handwerkerarbeiten, Vorlesen, Tierpflege etc. Zeitbanken können der Solidarität zwischen den Generationen dienen: Jeder bietet das an, was er gut kann. Sie bilden somit ein Zusatzangebot zur Steigerung der Lebensqualität. Kommunale Zeitbanken könnten die unentgeltliche soziale Arbeit und das Engagement von Freiwilligenagenturen bereichern.⁴⁴

43 Süddeutsche Zeitung 3.2.2012

44 Vgl. Hübner, B. (2009), S. 22; vgl.: www.zeitbank.net



Abbildung 11: Die Baumarktkette Hornbach verschaffte der Eigenarbeit mit frechen und mitunter auch deren Sprüchen ein neues Image. Motto: Es gibt immer was zu tun.

Grafik/Foto: www.hornbach.de

Haus der Eigenarbeit

In den eigenen vier Wänden sind die Menschen produktiver als ihnen bewusst ist. Vieles läuft einfach zu unspektakulär ab: Kochen, backen, nähen, streichen, Fahrrad flicken etc. Manchmal ist die Eigenarbeit ein Hobby wie das Gärtnern oder Basteln, häufig gehört sie zur alltäglichen Lebensführung. Viele Formen der Eigenarbeit kosten wenig Geld, aber vor allem Zeit. Überhaupt ist nicht alles käuflich. Den in die Dachschräge ideal eingebauten Bücherschrank gibt es nicht im Möbelhaus. Zudem geben selbst geschaffene und unverwechselbare Güter und Dienstleistungen häufig eine höhere Befriedigung als der Konsum von Massenprodukten. Etwas selbst oder zusammen mit dafür selbst gewählten Mitarbeitern herzustellen, instand zu setzen oder zu verbessern, ermöglicht Erfahrungen besonderer Art und entwickelt Fähigkeiten, die in fremdbestimmter Erwerbsarbeit verborgen bleiben oder verkümmern. Do it yourself ermöglicht es, stolz auf das Geschaffene zu sein. Doch wer fühlt sich schon ohne Hilfe zur individuellen Lösung befähigt? Schließlich soll das „Hab' ich selbst gemacht“ nicht hingepfuscht aussehen.

Hier könnten den Menschen in ihren Stadtteilen Einrichtungen wie das »Haus der Eigenarbeit« weiterhelfen. Sie müssen nicht neu erfunden werden, sondern nur gut kopiert. In München erfreut sich eine entsprechende Lern- und Begegnungsstätte bereits außerordentlicher Beliebtheit.

„Das HEi ersetzt das, was in den Städten verloren geht, den Platz am Brunnen, wo unkomplizierte Gespräche möglich sind.“

Besucherin des HEi in München

Häuser der Eigenarbeit richten sich an alle, die Spaß am selber machen haben. In Laienwerkstätten wird individuelle fachliche Beratung geboten. Professionelle Werkzeuge sind vorhanden. Materialien können zum Selbstkostenpreis erworben werden. Für jede Werkstatt gibt es ein besonderes Kursangebot. Persönliche Berater kommen auch zu den Interessenten nach Hause und geben beispielsweise beim Verlegen oder Schleifen eines Dielenbodens entscheidende Tipps. Dazu passend gibt es einen Werkzeugverleih zu Mietpreisen.

Verkaufsplattformen wie DaWanda.de bieten Do-It-Yourself-Produzenten die Möglichkeit ihre Fertigkeiten gewinnbringend einzusetzen. Ob Kunst, Schmuck, Möbel, Mützen oder Taschen, hier gibt es alles, was es sonst nicht gibt. Wer ein tolles Designerstück zum fairen Preis sucht,

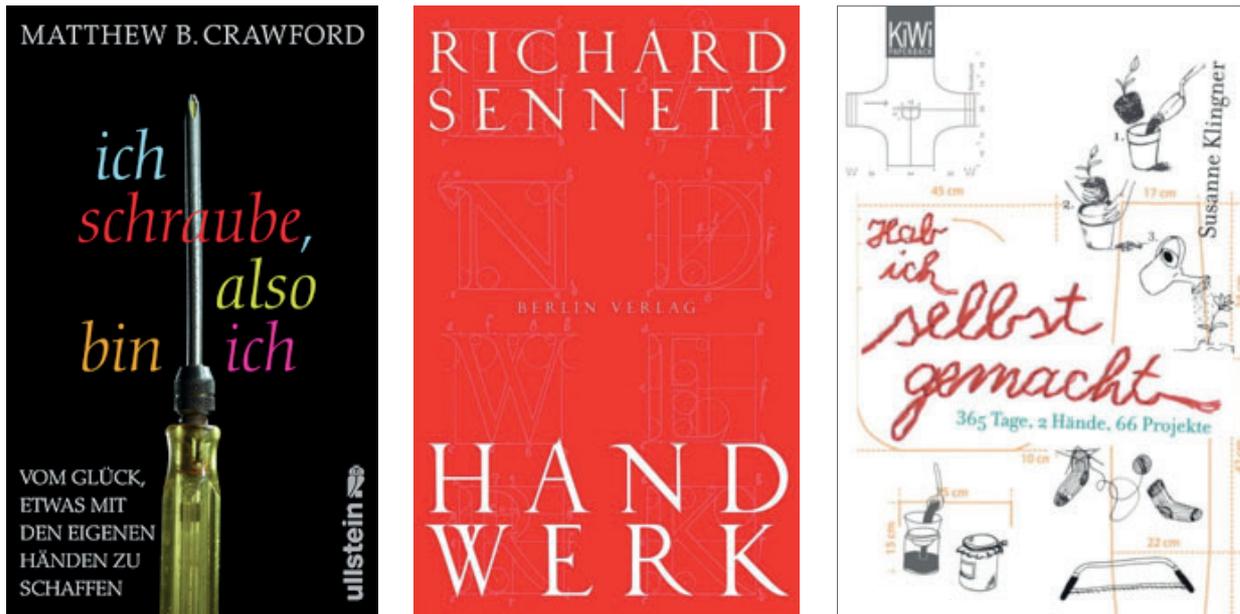


Abbildung 12: Auch in der Literatur findet die Eigenarbeit zunehmend Beachtung. Schuhe, Geschenke, Brot, Seife, Gemüse etc. werden mitunter im Selbstversuch geschaffen. Der amerikanische Kultursoziologe Richard Sennett erklärt die Handarbeit zu einem ewigen menschlichen Impuls: Es sei unsere Sehnsucht, eine Arbeit um ihrer selbst willen gut zu machen. Steinberger, P. (2011)

kann hier fündig werden. Verkaufsplattformen für handgefertigte Produkte bedienen die Konsumentensehnsucht nach Individualität und verbinden sie mit der Lust am Selbermachen des privaten Erzeugers. Die Suche nach einer schicken Schürze für Kinder, damit beim nächsten Backabenteuer die Kleider geschont werden, kann in den etablierten Geschäften enttäuschend ausfallen. Die Handgenähte Schürze aus Deutschland überzeugt durch hübsches Stoffmuster, direkten Vertrieb, Hochwertigkeit und fairen Preis. Das stärkt die Eigenarbeit und ist zugleich eine »lokale« Wirtschaftsförderung.

Glück

„Denn der einzige Zweck der Gesellschaften und Regierungen ist das Glück ihrer Individuen.“

Leopold der II., österreichischer Kaiser.
Zitiert nach Herre, Maria Theresia, S. 319.

Das persönliche Glück ist eng mit dem Arbeitsleben verbunden. Stress, Hektik und Überstunden machen unzufrieden, unglücklich sind hingegen die Arbeitslosen. Der Zustand der Arbeitslosigkeit reduziert das Wohlbefinden stärker als Scheidung und Trennung.⁴⁵ Wenn die Vielarbeit zum Vorteile der Arbeitslosen verringert wird, profitieren alle. Eine bessere Balance zwischen Arbeit und Freizeit fördert zudem die

45 Frey, B. (2010), S. 65

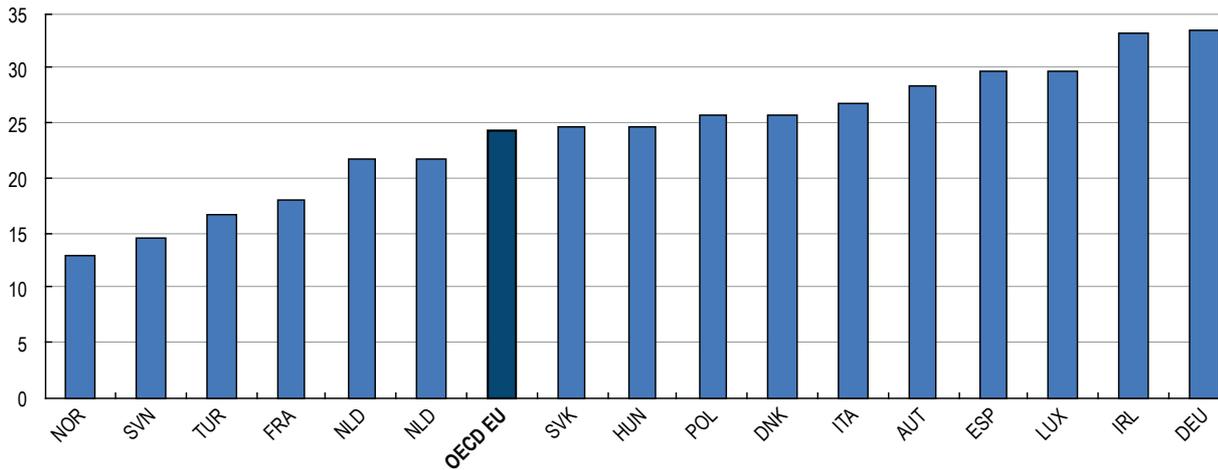


Abbildung 13: In den OECD-Ländern sind dreiviertel der Erwerbstätigen nicht zufrieden mit ihrer work-life balance. Immerhin meinen in Deutschland 34 Prozent, dass sich ihre Zeit ideal über die Bereiche Lohnarbeit, Familie, Freunde/Soziale Netzwerke und Hobbies verteilt. Für die große Mehrheit ist dies jedoch nicht der Fall. OECD (2011), S. 133

Gesundheit, schafft Raum für Muße und Kreativität. Auch wird die partnerschaftliche Teilung von Sorge und Erwerbsarbeit erleichtert.

Leben und Arbeiten in Balance

Mit sogenannten Work-Life-Balance-Konzepten geht eine neue, intelligente Verzahnung von Arbeits- und Privatleben einher. Betriebliche Work-Life-Balance-Maßnahmen zielen darauf ab, erfolgreiche Berufsbiographien unter Rücksichtnahme auf private, soziale, kulturelle und gesundheitliche Erfordernisse zu ermöglichen. Ein zentraler Aspekt in dieser grundsätzlichen Perspektive ist die Balance von Familie und Beruf. Integrierte Work-Life-Balance-Konzepte beinhalten bedarfsspezifisch ausgestaltete Arbeitszeitmodelle, eine angepasste Arbeitsorganisation, Modelle zur Flexibilisierung des Arbeitsortes wie Telearbeit, Führungsrichtlinien sowie weitere unterstützende und gesundheitspräventive Leistungen für die Beschäftigten.

Die OECD-Studie »How's life« befasst sich explizit mit dem Thema und kommt in ihrer Erhebung zu dem Ergebnis, dass in den OECD-Ländern dreiviertel der Erwerbstätigen nicht zufrieden sind mit ihrer work-life balance. Immerhin meinen in Deutschland 34 Prozent, dass sich ihre Zeit ideal über die Bereiche Lohnarbeit, Familie, Freunde/ Soziale Netzwerke und Hobbies verteilt. Gleich-

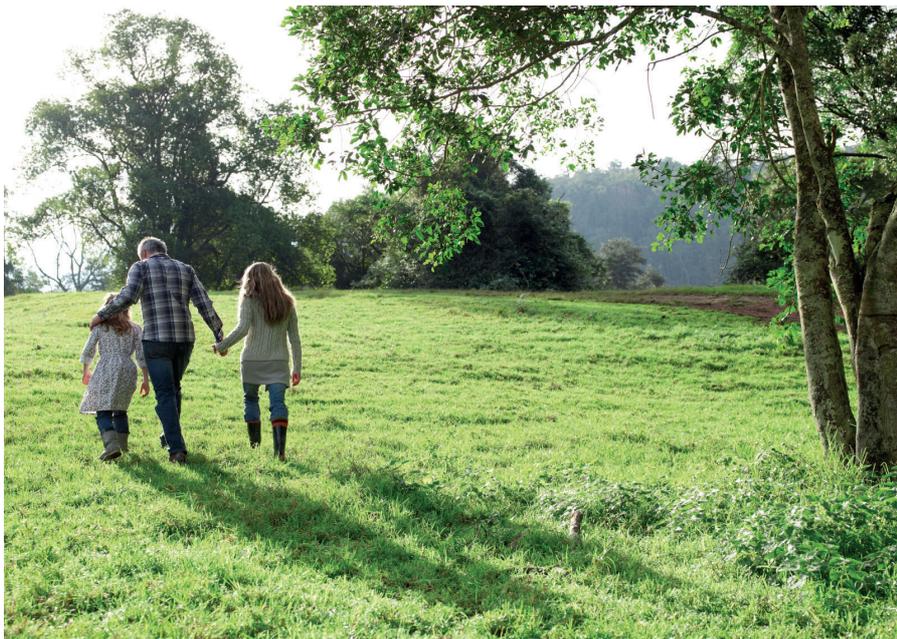
Wie kommt es, dass selbst berühmte Entschleunigungspropheten für Zeitwohlstand 50 bis 60 Stunden in der Woche arbeiten und durch den Arbeits- und Lebensalltag hetzen, als gäbe es kein Morgen mehr? Es ist unsere Kultur. Die kann sich ändern.

wohl besteht Handlungsbedarf. Zum einen ist immerhin die große Mehrheit unzufrieden mit ihrer work-life balance. Zum anderen nimmt die Zufriedenheit deutlich ab, wenn Kinder in das Leben treten und zwar mit jedem Kind zusätzlich. Single-Haushalte sind mit dem Verhältnis von Arbeit und Freizeit zufriedener als Familien.⁴⁶

Eine Studie von Prognos mit dem Titel »Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität«⁴⁷ schlussfolgert, dass eine entsprechende Politik allen Beteiligten zum Vorteil gereicht: Unternehmen, Wirtschaft,

⁴⁶ OECD (2011), S. 133

⁴⁷ Prognos (2005)



Müßiggang ist eine wichtige Essenz für unser Seelenheil. Die Momente des Nichtstuns fördern die Regeneration und stärken Gedächtnis, Einfallsreichtum und Kreativität. Foto: thinkstock

ergebnis der Einzelnen und das Geschäftsergebnis insgesamt aus. Zudem reduzierten sich die Ausgaben der Gesetzlichen Krankenversicherung. Zu Work-Life-Balance-Maßnahmen gehören nämlich auch Gesundheitsprävention, Vermeidung bzw. Reduzierung von Stresssituationen durch eine bessere Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben sowie ein dichteres und flexibleres Netzwerk von Betreuungsangeboten. Das senkt die Zahl von Erkrankungen und Fehlzeiten.

Notwendig sei eine Veränderung personalpolitischer Leitbilder, die Mitarbeiter nicht auf ihre Funktion als Arbeitskraft reduzieren, sondern deren unterschiedlichen Lebensentwürfen Beachtung schenken. Förderten Politik und Wirtschaft die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, sei mit der Erhöhung des Bruttoinlandsproduktes um knapp 250 Milliarden Euro sowie einer Steigerung der Produktivität pro Erwerbstätigenstunde um 1,6 Prozent zu rechnen. Und obgleich keine explizite Strategie der Arbeitszeitverkürzung verfolgt wird, entstehen laut Prognose mehr als 220 000 zusätzliche Arbeitsplätze bis zum Jahr 2020.

Vom Glück des Nichtstuns

Müßiggang ist eine wichtige Essenz für unser Seelenheil. Die Momente des Nichtstuns fördern die Regeneration und stärken Gedächtnis, Einfallsreichtum und Kreativität. Ulrich Schnabel hat der Muße ein ganzes Buch gewidmet.⁴⁹ Es liefert haufenweise Inspirationen für den Zusammenhang zwischen Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit.

Wenn man die Menschen fragt, was sie an ihrem Charakter am liebsten verändern würden, wünscht sich die Mehrheit »viel ruhiger« zu werden.⁵⁰ Und zu Silvester ist einer der wichtigsten Vorsätze, »mehr Zeit für die Familie und Freunde zu haben« und »Stress zu vermeiden«. Solcherlei scheint schwerer denn je zu sein. Denn nicht nur die Taktfrequenz des Arbeitslebens hat sich verdichtet, auch die freie Zeit wird zunehmend ruhelos. Fernsehen, Radio und Zeitungen werden inzwischen ergänzt durch E-Mails, Podcasts, Newsletter, Computerspiele, Facebook, Handyverfügbarkeit und ähnliches. Das mobile Telefon mutiert nunmehr zum »Smartphone«, das ähnliche Eigenschaften wie Computer mitbringt. So ist man unterwegs nicht nur erreichbar, sondern kann sich auch fortgesetzter Zerstreuung durch

49 Schnabel, U. (2010)

50 Forsa-Umfrage für die Zeitschrift Stern, April 2005

Spiele, SMS, Mails, Epaper und vielen weiteren »Apps« hingeben. Immer selbstverständlicher im öffentlichen Raum, werden Menschen, die nicht mehr nach rechts und links gucken und ihre Umgebung kaum wahrnehmen.⁵¹

Den Stecker ziehen

Manche Firmen ziehen inzwischen die Notbremse bzw. den Stecker. Denn sie haben festgestellt, dass die Konzentrationsfähigkeit ihrer Angestellten mit der Email-Flut abgenommen hat. Ein genialer Gedanke, eine kreative Phase oder einige wichtige Schlussfolgerungen kommen mitunter nicht zustande, weil im selben Moment ein »Ping« den Eingang einer neuen, ggf. wichtigen Nachricht verkündet. Nach jeder Ablenkung, die eine E-Mail auslöst, braucht der Mensch bis zu einer Viertelstunde, um wieder an den Punkt zu gelangen, an dem er vor dem Eingang der Mail war.⁵² Wer seinen Arbeitstag am Computer verbringt und phasenweise den Stecker zieht, ist nicht nur produktiver, sondern fördert auch noch das Wohlbefinden. Beim Chip-Hersteller Intel gibt es deshalb einmal in der Woche kein Internet. Mehrere Monate gab es in einer Testphase an einigen Intel-Standorten dienstagsmorgens für vier Stunden keine E-Mails, kein Internet und Gespräche wurden auf den Anrufer beantwortet geleitet. Mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter waren so begeistert, dass sie den Versuch fortsetzten. Da liegt die Vermutung nahe, dass ein solches Experiment auch für die Freizeitgestaltung dienlich sein könnte.

Zeitanker

Doch nicht nur die Medienkultur zerhackt unseren Alltag und vermittelt den Eindruck, kaum Zeit für sich selbst und Freunde zu haben. Regelmäßige Arbeitszeiten am Wochenende, bis in den späten Abend oder gar nachts und auch die permanente Verfügbarkeit für den Arbeitgeber machen tendenziell unzufrieden. Symptomatisch sind die späteren Ladenschlusszeiten und verkaufsoffene Sonntage. Ein guter Teil der knapp drei Millionen Beschäftigten im Einzelhandel leidet unter dem Freiheitszuwachs für die Konsumenten. Ein hoher Preis, den die Gesell-

schaft für das Moonlight- und Sonntagshopping zahlt, welches wohl kaum jemanden glücklicher macht aber Hunderttausende unglücklich.

Es ist daher eine Form der Glückspolitik, sogenannte »Zeitanker« also beispielsweise Sonn- und Feiertage zu bewahren. Der gesellschaftliche Konsens über Arbeits- und Ruhezeiten entkoppelt die Alltagshast, ermöglicht gemeinsame Feste, Zusammenkünfte mit Freunden, Familie und Bekannten und stärkt gesellschaftlichen Zusammenhalt, Demokratie und Kultur.⁵³ Fatal ist daher die Tendenz zur 24/7 Gesellschaft, in der also die Geschäfte 24 Stunden und sieben Tage in der Woche geöffnet haben und sämtliche Dienstleistungen rund um die Uhr angeboten werden.

Fit durch Muße

Es scheint paradox: Ruhephasen und Leistungsfähigkeit sind zwei Seiten derselben Medaille. Das Mittagsschlafchen oder ein Spaziergang im Grünen erhöhen Gedächtnisleistung, Kreativität und Aufmerksamkeit, stärken die motorische Koordination, Wahrnehmungsfähigkeit und Entscheidungsfreude.⁵⁴ Damit erhalten die Einschätzungen der zuvor erwähnten Prognosestudie über die Balance zwischen Arbeit und Freizeit von überraschender Seite Unterstützung. Psychologen und Neurologen haben festgestellt, dass gerade beim Nichtstun manche Gehirnareale stärker aktiv sind als beim zielgerichteten Denken. Das Gehirn nutzt Ruhephasen, um Netzwerke aus Nervenzellen neu zu ordnen, gelerntes zu rekapitulieren, Erlebnisse zu verarbeiten und neue Verbindungen zwischen den gespeicherten Wissensschätzen aufzubauen. Und so ist es kein Zufall, dass so mancher Geistesblitz berühmter Wissenschaftler sich gerade dann ereignete, wenn sie damit am wenigsten gerechnet haben. So betrachtet sind überzeugende Resultate einer intensiven Arbeitsbesprechung am ehesten zu ermöglichen, wenn man mit den Teilnehmern anschließend einen Spaziergang im Grünen unternimmt.

51 Schnabel, U. (2010)

52 Süddeutsche Zeitung, Nr. 300, S. 3

53 vgl. www.bremer-arbeitszeitinitiative.de

54 The Nap Manifesto, www.samednick.com (15.8.2011)

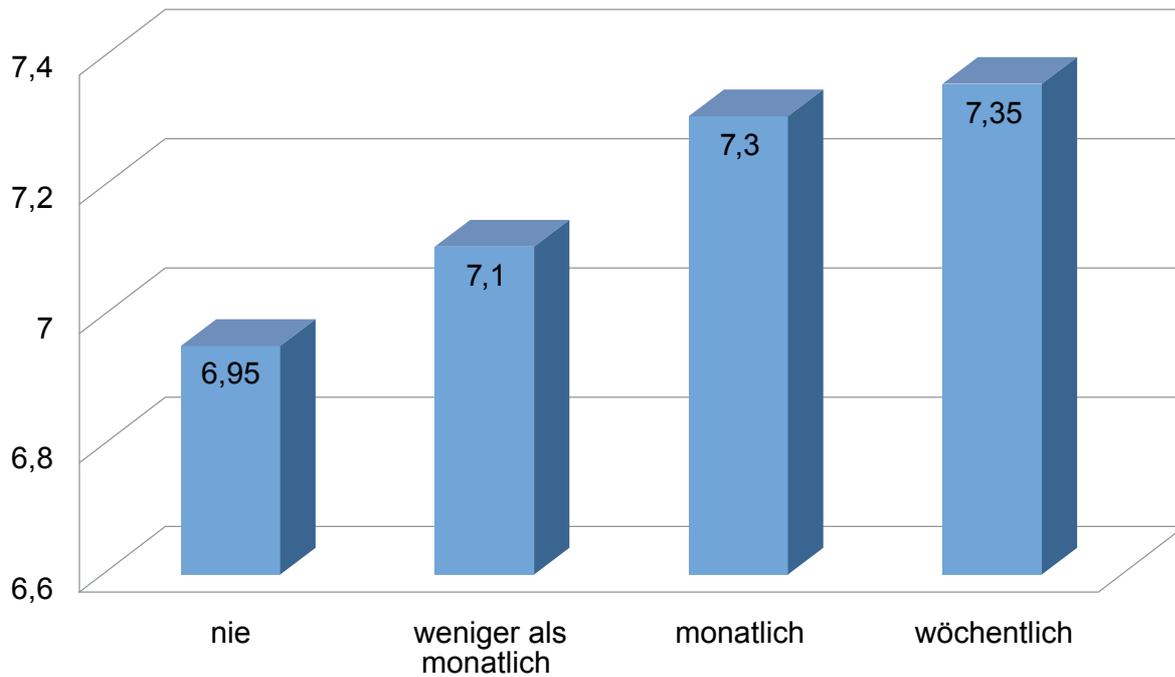


Abbildung 15: Freiwilligenarbeit und Lebenszufriedenheit zwischen 1985–1999. Wer nie unentgeltlich arbeitet, hat den niedrigsten Zufriedenheitswert. Die Lebenszufriedenheit ist am höchsten bei wöchentlicher Freiwilligenarbeit. Quelle: Frey, B./ Frey-Marti, C. (2010), S. 103, nach Meier und Stutzer, 2008. Auf der Grundlage des Deutschen Sozio-ökonomischen Panels GSOEP, 1985–1999

Vom Glück der Freiwilligkeit

Es ist naheliegend, dass verkürzte Arbeitszeiten Raum für ehrenamtliche Tätigkeiten schaffen. Im Kapitel »Die ganze Arbeit« wurde bereits über die Bedeutung von unbezahlter Arbeit für das Gemeinwohl referiert. Doch freiwillig anderen Menschen zu helfen, ist nicht nur ein Opfer. Solches Schaffen macht auch zufriedener.

Die Abbildung zeigt die Korrelation zwischen Freiwilligenarbeit und Zufriedenheit mit dem Leben. Die Statistik zeigt einen klar einen positiven Zusammenhang zwischen der Intensität der Freiwilligenarbeit und der Lebenszufriedenheit. Wer nie unentgeltlich arbeitet, hat den niedrigsten Zufriedenheitswert. Mit zunehmender Freiwilligenarbeit hingegen steigt die Zufriedenheit.⁵⁵ Nun mag der Zweifler entgegenen, das sei eine zu einfache Korrelation. Schließlich können zum Beispiel auch die finanzielle Situation

die Unterschiede begründen. Es stellt sich in der Tat die Frage, ob die höhere Zufriedenheit Folge oder Ursache der Freiwilligenarbeit ist. Dass es sich um eine Folge handelt, belegt Frey am Beispiel der deutschen Wiedervereinigung. Nach dem Zusammenbruch der DDR gab es deutlich weniger Möglichkeiten für ehrenamtliche Tätigkeiten. Die Lebenszufriedenheit ging insgesamt stark zurück, jedoch war davon weitaus weniger betroffen, wer weiterhin einer freiwilligen Tätigkeit nachgehen konnte.⁵⁶

Das lässt sich insbesondere dadurch erklären, dass »intrinsische« Tätigkeiten – sie entstehen aus einer inneren Motivation heraus – dem Wohlbefinden dienlicher sind, als extrinsische Tätigkeiten, die ein höheres Gehalt zum Ziel haben.

⁵⁵ Frey, B./ Frey-Marti, C. (2010), S. 103)

⁵⁶ Frey, B./ Frey-Marti, C. (2010), S. 103

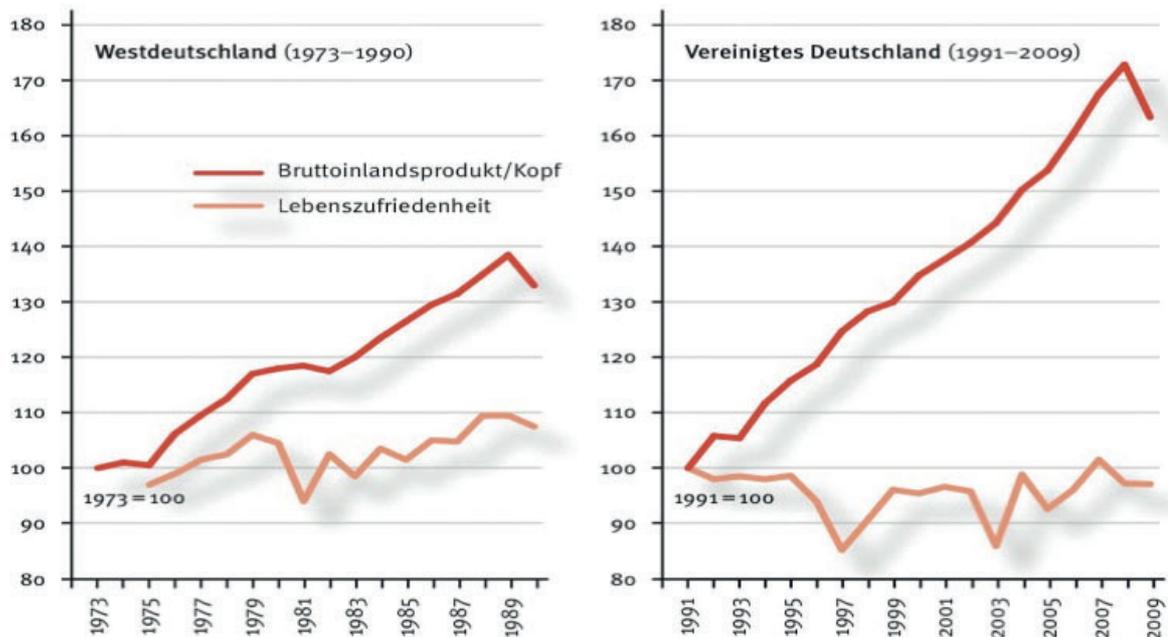


Abbildung 16: In den Wirtschaftswunderjahren bis Ende der 60er ging BIP-Wachstum mit einer Zunahme der Lebenszufriedenheit einher. Doch seitdem sind die Deutschen nicht glücklicher geworden. In Deutschland wie auch in den anderen hoch entwickelten Industrienationen stagniert die Lebenszufriedenheit, obgleich sich das BIP seit den 70er verdoppelt hat. Quelle: Zentrum für Sozialindikatorenforschung (European System of Social Indicators)

Wirtschaftswachstum und Glück

„Wir können unsere nationale Leistung nicht anhand des Brutto-sozialprodukts messen [...]. Es misst alles, außer diejenigen Dinge, die das Leben lebenswert machen.“

Robert F. Kennedy 1967

Lange Zeit stieg das Lebensglück der Menschen mit dem Bruttoinlandsprodukt (BIP). Und noch heute wird Wirtschaftswachstum mit Wohlstandswachstum gleichgesetzt. Wachstum kommt bekanntermaßen nicht von allein, sondern ist hart erarbeitet. Doch was ist Wohlstand und was wächst? Mit der Kennzahl BIP hat Deutschlands Wohlstand kaum noch etwas zu tun. Schon ganz einfach deshalb, weil sie die

Vernichtung unserer Lebensgrundlagen nicht nur ignoriert, sondern pervertiert: Naturzerstörung erhöht das BIP. Ebenso paradox: Heiratet ein Banker seine Putzfrau, schrumpft das BIP, weil sie für ihre Dienstleistung nicht mehr bezahlt wird. Ein Verkehrsunfall wiederum sorgt für Wachstum. Doch wohl am bemerkenswertesten ist wohl die dürftige Aussagekraft der Kennzahl BIP für unsere Lebenszufriedenheit. Letztendlich, das unterstellt auch jedes ökonomische Lehrbuch, liegt das Ziel der Wirtschaft darin, den Bürgern eine höhere Lebensqualität zu ermöglichen. In den Wirtschaftswunderjahren bis Ende der 1960er ging BIP-Wachstum mit einer Zunahme der Lebenszufriedenheit einher. Doch seitdem sind die Deutschen nicht glücklicher geworden. Hierzulande – wie auch in den anderen hoch entwickelten Industrienationen – stagniert die Lebenszufriedenheit, obgleich sich das BIP seit den 1970er Jahren verdoppelt hat. Glück ist nicht beliebig steigerungsfähig.

Wachstum ist längst zum Selbstzweck verkommen. Die Menschen stellen sich mit ihrer Arbeit in den Dienst eines Dogmas: Längere Arbeitszei-

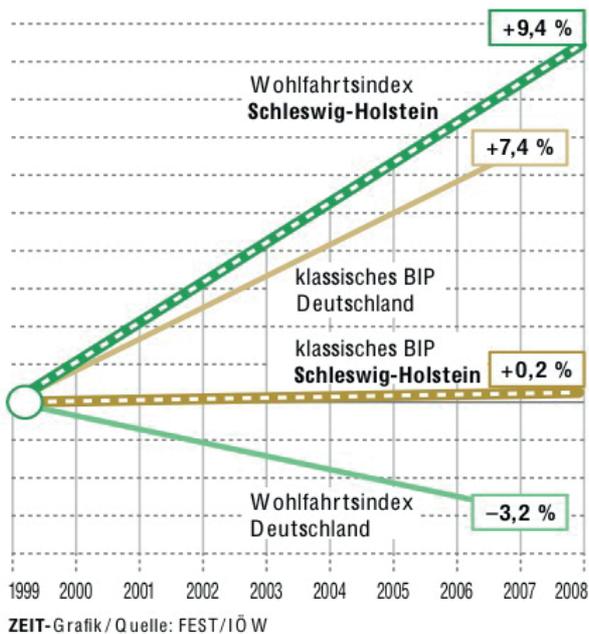


Abbildung 17: Der Wohlfahrtsindex Schleswig-Holstein bildet auch soziale und ökonomische Kriterien ab. Im Ergebnis steht das vermeintlich arme Bundesland viel besser da als der Bundesdurchschnitt.
Quelle: Die Zeit, Nr. 21 (2011)

ten, zunehmender Stress am Arbeitsplatz, unauskömmliche Löhne und vieles mehr werden in Kauf genommen, damit die Wirtschaft wächst.

Doch ab einem bestimmten Wohlstandsniveau sind die Menschen, materiell betrachtet, »satt«. Das neueste Foto-Handy und das neue Auto machen nicht glücklicher. Die verschiedenen »Anleitungen zum Glücklichein« haben das schon längst erkannt und raten dazu, mehr zu erleben und weniger zu konsumieren. Die Menschen sollen in Erlebnisse investieren statt in materielle Güter – in Freundschaften, soziale Netzwerke oder Sport. Auch wer in Bildung investiert, neugierig und lernbereit ist, wird immer wieder Zufriedenheit über neue Erkenntnisse verspüren. Und der wichtigste Glücksfaktor: Sinnhaftigkeit. Menschen sind glücklich, wenn sie das Gefühl haben, etwas zu einem sinnvollen Projekt beitragen zu können. Das lässt sich sogar durch empirische Erhebungen belegen, wie die Abbildung 15 zeigt.

Es ist an der Zeit, dass wir die Kennzahl BIP ergänzen, etwa durch den nationalen Wohl-

fahrtsindex. Dieser muss nicht entwickelt werden, sondern wird bereits seit einigen Jahren parallel erhoben. Er ermittelt Naturverbrauch, Einkommensverteilung, Hausarbeit und vieles mehr. Für Schleswig-Holstein kommt der Index zu einem erstaunlich positiven Ergebnis. Dort entwickelt sich nach den Berechnungen von Diefenbacher und Zieschank die Wirtschaft in Schleswig-Holstein nach dem gängigen Wachstumsbegriff zwischen 1999 und 2008 zwar miserabel. Das BP nahm um nur 0,2 Prozent zu. Der »Nationale Wohlfahrtsindex« (NWI) misst hingegen ein erstaunliches Wachstum von 9,4 Prozent. Auf Bundesebene verhält es sich genau umgekehrt. Zwar wuchs das BIP zwischen 1999 und 2007 um 7,4 Prozent, der NWI aber gab um 3,2 Prozent nach. Dies deutet darauf hin, »dass die Wohlfahrt eines Landes sich offenkundig anders entwickeln kann, als der Maßstab des BIP es nahelegen würde«, heißt es in der Studie.⁵⁷

Verschiedene Gründe erklären das überraschende Ergebnis. So sank der Energieverbrauch in Schleswig-Holstein deutlich und es werden derweil viel mehr erneuerbare Energiequellen genutzt. Dadurch verringert sich der Beitrag zum Klimawandel, verbessert sich die Luftqualität. Zudem sind die Schwankungen der Energiepreise weniger belastend. Sodann ist die Einkommensverteilung weniger ungleich als in anderen Regionen und die Kriminalität gesunken. Der Index gibt Politikern ein gewichtiges Entscheidungskriterium an die Hand. Biogasanlagen können beispielsweise grünen Strom erzeugen und damit zum grünen Wachstum beitragen. Doch Düngemiteleinsatz, Schädlingsbekämpfung und Wasserverbrauch können sich negativ auf den NWI auswirken. Oder die Elektromobilität, um ein anderes Beispiel zu nennen, würde sich nur positiv auswirken, wenn der Strom erneuerbar erzeugt wird.⁵⁸

⁵⁷ www.süddeutsche.de (19.5.2011)

⁵⁸ Die Zeit, Nr. 21 (2011), S. 26.

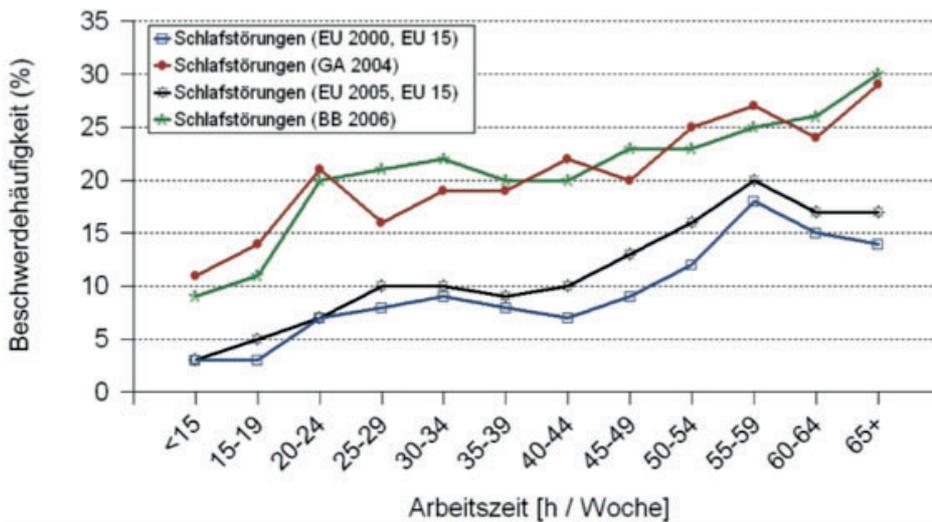


Abbildung 18: Kürzere Arbeitszeiten sind gesundheitsförderlich. Gesundheitsbeschwerden nehmen mit der Arbeitszeit zu. Es ist klar zu erkennen, dass zum Beispiel Schlafstörungen bereits ab der 15. Wochenstunde mit der Arbeitsdauer zunehmen.

Quelle: <http://www.baua.de/de/Publikationen/Fachbeitraege/artikel20.html> (9.1.2012)

Gesundheitsförderung

Gesundheit ist ein primärer Glücksfaktor, der sich durch kürzere Arbeitszeiten leicht begünstigen lässt. Zahlreiche Studien belegen, dass die gesundheitlichen Belastungen mit längeren Arbeitszeiten ansteigen. Die repräsentative Arbeitszeituntersuchung des Kölner ISO-Instituts von 2004 weist für Deutschland nach, dass Beschäftigte, die über 40 Stunden in der Woche arbeiten, deutlich häufiger unter Kopf-, Magen-

Umfragen zurückgeführt werden. Trotz des verschiedenen Beschwerdeniveaus sind in allen vier Datensätzen gleiche Strukturen in Form eines nahezu linearen Anstiegs der Beschwerdehäufigkeit in Abhängigkeit von der Dauer der Arbeitszeit zu erkennen.

In den deutschen Umfragen (GA 2004 und BB 2006) berichten rund zehn Prozent der Befragten mit Arbeitszeiten unter 19 Stunden pro Woche, unter Schlafstörungen zu leiden. Im Vergleich dazu geben im Vollzeitbereich zwischen 35 und 44 Wochenstunden mit ca. 20 Prozent doppelt so viele Personen an, Schlafstörungen zu haben.⁶⁰ Auch aus gesundheitspolitischen Gründen sind daher kürzere Arbeitszeiten sinnvoll. Da wäre es nicht verkehrt, wenn sich die Landes- und Bundesminister für Arbeit und Gesundheit über eine engere Zusammenarbeit ins Benehmen setzten.

„Wer liegt schon im Sterbebett und denkt sich: »Ach, hätt' ich doch mehr Zeit im Büro verbracht«.“

und Rückenschmerzen, Nervosität, Schlafstörungen, psychischer Erschöpfung und Herz-/Kreislaufproblemen leiden als weniger arbeitende Menschen. Zudem ist klar zu erkennen, dass die Häufigkeit aller Beschwerden bereits ab der 15. Wochenstunde zunimmt (vgl. Abb. 18).⁵⁹

Aus der Abbildung wird auch deutlich, dass sich zwar die absolute Lage der Beschwerdehäufigkeiten zwischen den vier Befragungen unterscheidet. Das kann jedoch auf die unterschiedliche Fragestellung in den europäischen

Partnerschaftliche Teilung der Arbeit

Inwiefern Arbeitszeiten und das persönliche Wohlergehen zusammenhängen, lässt sich auch gut an der Arbeitszeitaufteilung unter Lebenspartnern zeigen. Noch Ende der 1960er Jahre war es für einen Haushalt der Normalfall, dass der Mann allein die Familie ernährt hat, während sich die Frau um den Haushalt kümmerte. Mit diesem Abhängigkeitsverhältnis waren Millionen Frauen zunehmend unzufrieden. Jahr für Jahr wuchs ihr Anteil an der

59 Wirtz, A. u.a. (2009)

60 Wirtz, A. u.a. (2009)

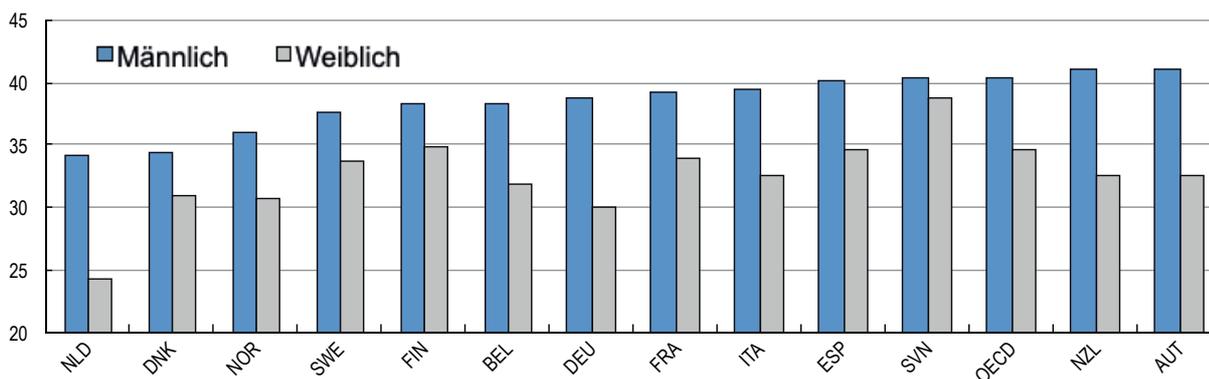


Abbildung 19: In allen OECD-Ländern verbringen Männer deutlich mehr mit Erwerbsarbeit als Frauen. Nicht nur, aber auch in Deutschland ist die ungleiche Verteilung beträchtlich.

Erwerbsarbeit – über 60 Prozent waren es im Jahr 2006⁶¹. Derweil konnten sich nur wenige Männer mit dem Gedanken anfreunden, ihrerseits weniger zu arbeiten. Typischerweise schafft er heute knapp 40 und sie 20 Stunden. Deutschland geht hier im Vergleich mit anderen europäischen Ländern einen Sonderweg. Die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen sind die zweitkürzesten in Europa⁶², bei den Teilzeitbeschäftigten sogar die kürzesten. Kommt es gar zu Arbeitszeitverlängerung, verfestigt sich das traditionelle Ungleichheitsverhältnis zwischen den Geschlechtern in der Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit.

Das belegt nicht zuletzt die bereits erwähnte OECD-Studie »How's life?«. Sie weist wenig überraschend eine deutliche Ungleichheit zwischen den Geschlechtern aus. Frauen verbringen durchschnittlich zweieinhalb Stunden pro Tag mehr in unbezahlter Arbeit als Männer. Darüber hinaus sind Frauen ganz überwiegend für anstrengende und eher unangenehme Aufgaben – Windeln wechseln, füttern, baden u.ä. – verantwortlich, während Männer sich eher dem Vorlesen und Spielen widmen. Zudem haben Männer mehr pflichtenfreie Zeit – rund eine halbe Stunde pro Tag.⁶³

Diese Entwicklung widerspricht sehr oft dem aufgeklärten Beziehungsmodell, das jungen Paaren vorschwebt. Immer häufiger möchten beide berufstätig sein und sich die Haus- und Sorgearbeit teilen. Die Kurze Vollzeit kann diese Rollenaufteilung zwischen Männern und Frauen verändern und Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern fördern. Sie verbessert die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, um so mehr, wenn zugleich die Betreuung in Schulen und Kindergärten in die Nachmittagsstunden verlängert wird. Indes ist die Kurze Vollzeit vor allem eine Herausforderung für Männer.

Das gestiegene Risiko gescheiterter Partnerschaften legt nahe, dass beide Partner gleichmäßig an Erwerbsarbeit beteiligt werden, um berufliche Chancen zu teilen, aber auch um Armutsrisiken und drohenden Abhängigkeiten zu begegnen.

Seit 1960 haben neben einer gewachsenen und gealterten Bevölkerung nicht zuletzt gescheiterte Partnerschaften zu einer Verdoppelung der Haushaltszahl geführt. Als Reaktion des Arbeitsmarktes hätte es bei schematischer Betrachtung zu einer Verdoppelung der Zahl der Vollzeitbe-

61 im Alter von 15 bis 64 Jahren

62 Vollzeit und Teilzeit zusammen genommen, IAQ-Report 04/2008

63 OECD (2011), S. 138; Der Freizeitanteil bezieht sich auf Vollbeschäftigte. Wenn also beide Partner voll arbeiten, hat die Frau weniger freie Zeit.

schäftigten kommen müssen, da nur diese in der Regel ein haushaltssicherndes Einkommen erzielen. Das Gegenteil war jedoch der Fall, denn die Zahl der Vollzeitbeschäftigten hat sich seit 1960 nur geringfügig um rund drei Prozent erhöht. Leidtragende dieser Entwicklung sind vor allem alleinstehende Frauen, die mit Teilzeitarbeit kaum auskömmlich leben können.

In der gesellschaftlichen Debatte wird zudem allenthalben darüber geklagt, dass nach wie vor nur wenige Frauen Führungspositionen bekleiden oder gar in Vorständen und Aufsichtsräten zu finden sind. Das kann sich ändern, wenn endlich mit der männlich geprägten Langzeitarbeitskultur aufgeräumt wird. Arbeitszeiten von 50 bis 60 und mehr Wochen-Stunden sind keine Indizien für eine gute Führungskraft. Diese Einsicht, sich selbst nicht zu wichtig zu nehmen, erfordert einen beispiellosen Sinneswandel in der Männerwelt. Sobald die Herren lernen mit Verantwortungsbereichen Arbeitszeiten abzugeben und zugleich ihre Sorgearbeit ausweiten, erhalten Frauen im großen Stil eine realistische Chance auf Führungsjobs.

Arbeitszeiten von 50 bis 60 und mehr Wochen-Stunden sind keine Indizien für eine gute Führungskraft. Diese Einsicht, sich selbst nicht zu wichtig zu nehmen, erfordert einen beispiellosen Sinneswandel in der Männerwelt.

Bloße Appelle werden kaum genügen, die weibliche Erwerbsbeteiligung zu erhöhen. Es wäre daher angemessen, eine Veränderung der formalen Rahmenbedingungen in Erwägung zu ziehen, wie etwa eine Reform des Steuerrechts. Anscheinend ist es für die Befürworter von Arbeitszeitverteilung unvermeidlich, sich in schon seit Jahrzehnten währende Diskussion um das Ehegattensplitting einzumischen.

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung kommt mit einer Simulationsrechnung zu dem Schluss, dass in Westdeutschland durch eine Abschaffung des Splittings knapp zweieinhalb Prozent mehr Frauen einer Lohnarbeit nachgehen würden. Über achteinhalb Prozent würden ihre Arbeitszeit erhöhen. Die Männer würden hingegen knapp zwei Prozent weniger arbeiten.⁶⁴ Das Institut macht damit deutlich, wie demotivierend das Splitting für verheiratete Frauen wirkt. Wenn sie mehr arbeiten, zahlen sie deutlich mehr Steuern und es entsteht der Eindruck, dass sich eine steuerpflichtige Tätigkeit nicht »lohnt«. Lieber belässt Frau es bei maximal 400 Euro Einkommen. Es bedarf keiner großen Vorstellungskraft sich auszumalen, dass das Selbstwertgefühl der Betroffenen unter dem Splitting leidet. Viele wären ohne die Regelung vermutlich glücklicher.

Die Einführung einer reinen Individualbesteuerung ließe nach Berechnungen des DIW jährliche Steuermehreinnahmen in einer Größenordnung von rund 27 Milliarden Euro erwarten. Diese könnten für den Schuldenabbau oder zur Senkung der Steuerprogression insbesondere im unteren Einkommensbereich Verwendung finden. Deutschland folgte damit dem Beispiel zahlreicher andere Länder in Europa: Großbritannien, Schweden, die Niederlande, Spanien, Portugal und Österreich haben die gemeinsame Besteuerung von Eheleuten zugunsten einer reinen Individualbesteuerung abgeschafft.⁶⁵

Offene Türen

Doch ausgerechnet junge Väter haben nach der Geburt eines Kindes die längsten Arbeitszeiten aller Beschäftigungsgruppen. Mitnichten wollen sich Väter ihrer Erziehungsverantwortung entziehen. Eine wachsende Zahl von Männern, insbesondere jungen Vätern, würde gerne Teilzeit arbeiten (einer Umfrage des BMFSJ zufolge etwa 20 Prozent), scheitert aber vielfach an der Langzeitarbeitskultur im Betrieb. Wie groß der Wunsch junger Väter beispielsweise in Hamburg

⁶⁴ Bach, S. u.a. (2011)

⁶⁵ Bach, S. u.a. (2011)

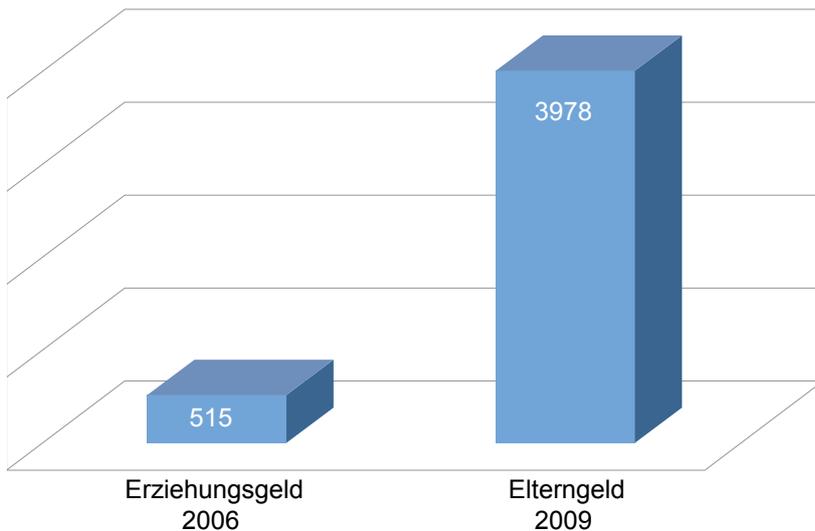


Abbildung 20: Mit Einführung des Elterngeldes möchten in Hamburg deutlich mehr Väter eine Auszeit für ihre Kinder nehmen.

ist, beim Aufwachsen ihrer Kinder in ganz anderem Maße dabei zu sein als ihre eigenen Väter, hat die Einführung des Elterngeldes erwiesen. In 2006 beantragten gut 500 Väter Erziehungsgeld. Achtmal so viele haben in Hamburg 2009 Elterngeld erhalten, welches nicht nur finanziell attraktiver ist⁶⁶, sondern auch nur im vollem Umfang ausgeschöpft werden kann, wenn Väter sich wenigsten zwei Monate in die Erziehungsarbeit einbringen. Bundesweit ist der Anteil von Männern in Elternzeit nach der Einführung des neuen Elterngelds innerhalb kürzester Zeit von zwei auf über zehn Prozent gestiegen.

Manche sprechen angesichts der Zahlen zum Elterngeld von einer neuen Väterbewegung. Allem Anschein nach können sich Männer mit den beiden nicht übertragbaren Vätermontaten bei ihren Arbeitgebern durchsetzen. Das Argument „das kann ihre Frau ja machen“ ist nicht mehr zutreffend.

Kurze Vollzeitstellen werden in erheblichem Umfang nachgefragt. Angebote zur Kombination von Elternzeit und Teilzeit werden von knapp 80 Prozent der Beschäftigten gewünscht,

66 Elterngeld: Lohnersatzleistung von bis zu 67 Prozent; Erziehungsgeld: 300 Euro Festbetrag bis zu einer bestimmten Einkommensgrenze; vgl. Statistisches Bundesamt, Zweigstelle Bonn, Gruppe VIII B-Kinder- und Jugendhilfe: In Hamburg gemeldete beendete Leistungsbezüge im Jahr 2009: 3978. Erziehungsgeld Erstanträge in 2006: 515.

„Wir sind gerade Zeuge einer leisen Revolution.“

Ursula von der Leyen 2008

aber nur von annähernd 30 Prozent der Betriebe angeboten. Jeder dritte Akademiker fühlt sich im Zeitstress bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.⁶⁷

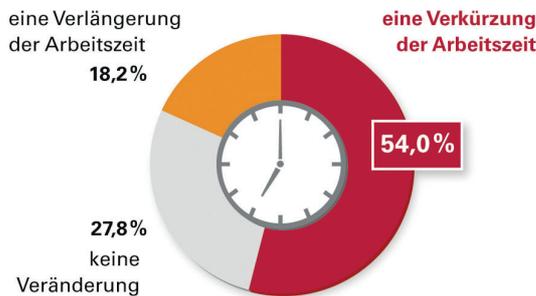
Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten. Zu diesem Fazit kommt ein Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW). Die bisherige Arbeitszeitverteilung – Ganztagsmann und Halbtagsfrau – wird durch die gegenwärtige Entwicklung zunehmend relativiert. Auch eine Auswertung des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) – einer repräsentativen Stichprobe der deutschen Bevölkerung mit 20 000 Befragten – liegt die gewünschte Arbeitszeit der Erwerbstätigen im Schnitt bei rund 34,5 Stunden je Woche. Diese Angabe gilt sowohl für jene, die ihre Arbeitszeit verkürzen möchten wie auch für jene, die sie gerne etwas länger hätten.⁶⁸

67 BMFSFJ (Hrsg.) (2005)

68 Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 25/2009.

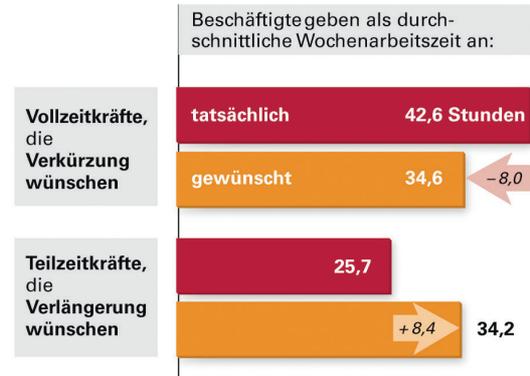
Weniger lange arbeiten

Unter den abhängig Beschäftigten wünschen sich ...



Quelle: Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a.
© Hans-Böckler-Stiftung 2008

Arbeitszeit: Um 35 Stunden in der Woche für viele ideal



Repräsentative Angaben abhängig Beschäftigter ohne Hoheinkommensstichprobe, gewichtet und hochgerechnet; Quelle: Sozio-oekonomisches Panel 2004, Berechnungen Grözinger u.a. | © Hans-Böckler-Stiftung 2008

Abbildung 21: Würden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigt, käme es zu einer Arbeitszeitverkürzung von im Durchschnitt 2,7 Stunden. Eine Reduzierung um diese knapp drei Wochenstunden würde rein rechnerisch 2,4 Millionen zusätzlichen Arbeitsplätzen entsprechen.

Für das individuelle Wohlbefinden hat die Arbeitszeit eine ähnlich große Bedeutung wie das verfügbare Einkommen, erklären die Autoren. Wer anders arbeitet als gewünscht, muss darum eine erhebliche Einbuße an Lebensqualität hinnehmen. Fallen gewünschte und realisierte Arbeitszeit spürbar auseinander, verringert sich die Zufriedenheit signifikant. Das beobachteten die Wissenschaftler in allen erfragten Segmenten der Zufriedenheit – egal, ob es um die Zufriedenheit mit der Arbeit, Gesundheit und allgemeinen Lebenssituation geht.⁶⁹

Arbeitszeitwünsche sind demzufolge eine bisher zu wenig beachtete Dimension in der Arbeitsmarktpolitik. Diese sollte nicht allein Lohnhöhen und Qualifikationsmerkmale bedenken. Würden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten berücksichtigt, käme es zu einer Arbeitszeitverkürzung von im Durchschnitt 2,77 Stunden je Erwerbstätigem pro Woche. Daraus ergibt sich ein Potenzial von über 2,4 Millionen neuen Vollzeitjobs. Um den vorhandenen Spielraum

besser zu nutzen und gleichzeitig den Wünschen der Erwerbslosen nach Beschäftigung nachzukommen, ist eine gezielte Förderpolitik notwendig. Hilfreich könnte beispielsweise eine »Arbeitszeitagentur« sein.⁷⁰

Ermächtigung der Arbeitnehmer

Kürzere Arbeitszeiten werden dafür sorgen, dass die Arbeitslosigkeit zurückgeht. Aber kann das im Interesse der Arbeitgeber sein? Sie dürften sich wohl kaum eine Situation herbei sehnen, in der es schwer ist, freie Stellen zu besetzen. Zum einen lassen sich die Angestellten nicht so leicht unter Druck setzen, wenn sie auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen haben. Zum anderen müssen sie mit guten Konditionen um neue Kräfte werben, wenn die Suchenden wählen können. Unterbezahlte Jobangebote ließen sich nur noch erschwert besetzen. Kein Wunder, dass die meisten Arbeitgeber von der Kurzen Vollzeit wenig begeistert sind.

69 Böcklerimpuls 9/2008, nach: Gerd Grözinger, Wenzel Matiaske, Verena Tobsch: Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik, in: WSI-Mitteilungen 2/2008

70 ebenda. Ähnliche Werte berechnen Holst/Seifert in den WSI-Mitteilungen 2/2012

Schlaglicht: Ein Mitarbeiter der Stadtverwaltung Hamburgs im Interview

Herr Dr. Menzel, Sie haben Ihre nun über 30-jährige Dienstzeit als Verwaltungsbeamter praktisch an der Idee der Kurzen Vollzeit ausgerichtet. Was machen Sie anders als Ihre Kollegen ?

3 Jahre nach meinem Berufsbeginn wurde unser 2. Kind geboren und ich habe zunächst 18 Monate Vaterzeit – damals noch als unbezahlten Sonderurlaub – genommen. Danach haben meine Frau und ich viele Jahre lang jeweils 50 Prozent gearbeitet, um gleichberechtigt Erwerbsarbeit, Haushalt und Kindererziehung miteinander zu teilen. Seitdem die Kinder groß sind, arbeite ich zwischen 60 und 80 Prozent - zurzeit 32 Wochenstunden, mittwochs habe ich frei.

Hat dies Ihrer Karriere bzw. Ihrem Lebensstandard geschadet ?

Nein, zwar gab es in den 80er Jahren durchaus Unverständnis und Vorurteile bei einigen Vorgesetzten; die Treppen zum Abteilungsleiter habe ich dennoch geschafft. Ich weiß nicht, ob bei 100 Prozent Arbeit mehr drin gewesen wäre. Unseren Lebensstandard haben wir jeweils unserem Einkommen angepasst, er war – zugegeben - immer privilegiert.

Was haben Sie gewonnen durch „Kurze Vollzeit“ ?

Viel. Zum einen eine gleichberechtigte Partnerschaft und eine intensive Vatererfahrung – durchaus durchgesetzt mit den üblichen Belastungen. Seit die Kinder erwachsen sind, habe ich mehr Zeit für ehrenamtliche Aufgaben, für sportliche Aktivitäten, für Muße. Kurze Vollzeit (oder 80 Prozent-Teilzeit) macht aber auch innerlich unabhängiger von beruflichen Zumutungen und Karriereerwartungen. Anerkennung und Zufriedenheit gibt es nicht nur bei dienstlichem Erfolg. Die Alternativen zur Erwerbsarbeit bekommen einen höheren Stellenwert – auch und gerade in ihrer Sinngebenden und ausgleichenden Funktion. Ich glaube, ich bin dadurch gelassener und belastbarer – auch im Beruf.

Ist das nicht ein problematisches Beamtenprivileg, dass Sie Ihre Wochenarbeitszeit weitgehend selbst festlegen können ?

Privileg ja, problematisch nein, finde ich. Statt Privileg sollte diese Möglichkeit die Regel werden, jedenfalls in größeren Unternehmen und Organisationen, die eine solche Flexibilität im Personal ausgleichen können. Ich hatte Vorgesetzte, die waren davon überzeugt: „Ich bekomme insgesamt mehr Leistung durch zwei motivierte Halbtagskräfte als durch eine Volltagskraft.“ Ich teile diese Ansicht – auch für fünf Kurze Vollzeiter (80 Prozent) anstelle vier Langer Vollzeiter (100 Prozent).

Insofern beinhaltet Arbeitszeitverkürzung seinem Wesen nach ein erhebliches Machtpotenzial. Ein positiver Effekt auf das Selbstwertgefühl und damit das Wohlbefinden der Arbeitnehmer und Arbeitsplatz Suchenden ist daher zu erwarten, wenn sie tendenziell die Möglichkeit haben, eine auskömmlich bezahlte Stelle anzutreten sowie zwischen verschiedenen Stellenangeboten zu wählen.

Nachhaltigkeit

Globale Erwärmung und Ressourcenknappheit zählen zu den größten Herausforderungen für die Menschheit. Zur Bewältigung dieser Krisenphänomene kann – das mag überraschend erscheinen – auch die Arbeitszeitpolitik beitragen. Besonders deswegen wurde diese Abhandlung verfasst. Denn als sprächen nicht schon genügend Gründe für eine ausgewogenere Balance zwischen Arbeit und Freizeit, steht überdies eine Förderung von Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit in Aussicht.

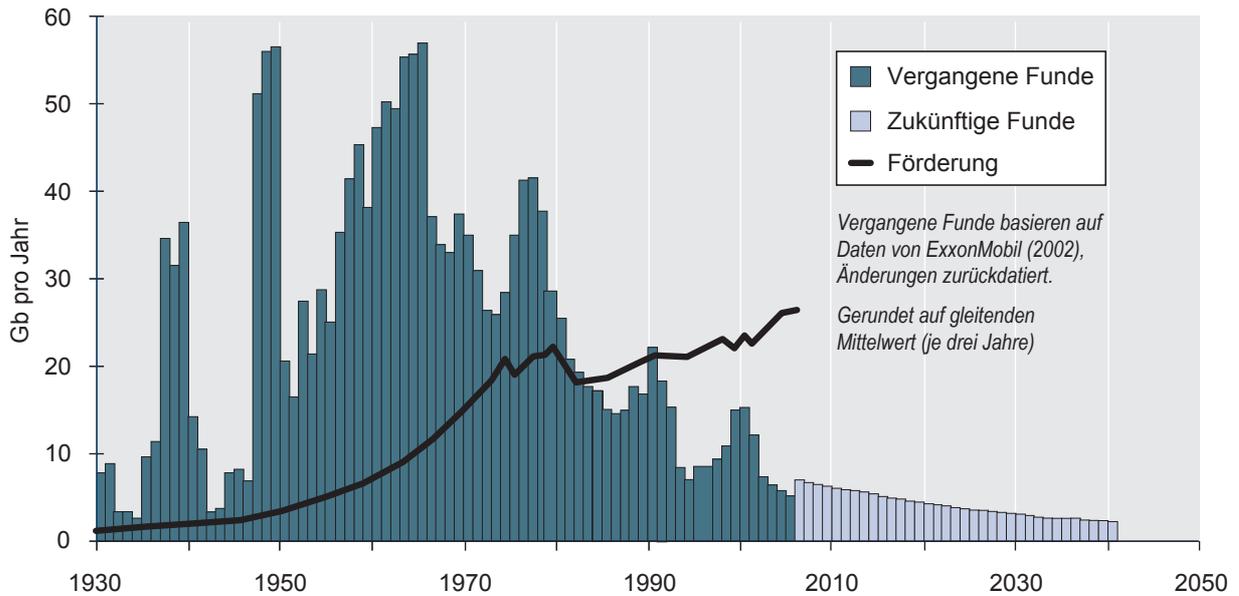


Abbildung 26: Öl wird knapp und teuer. Die Funde gehen deutlich zurück, während die Nachfrage steigt. Es ist fraglich, ob sich der wirtschaftliche Wachstumspfad bei diesen Rahmenbedingungen unbegrenzt fortsetzen lässt. Quelle: Wikipedia

Klimachaos

Dass der Mensch in der Lage sein soll, das Weltklima dramatisch zu beeinflussen, erscheint unfassbar. Schließlich würde sich das Klima auch ohne den Menschen in langfristigen Zeiträumen beständig verändern. Dafür sind geologische Prozesse ebenso verantwortlich wie die Stellung der Sonne zur Erde. Trotz dieser natürlichen Variabilität des Klimas besteht Konsens in der Wissenschaft, dass das Klima auch durch den Menschen, also anthropogen, durch den Ausstoß von Kohlendioxid verändert wird. Entscheidend für die natürliche Anpassungsfähigkeit an den Klimawandel ist die Geschwindigkeit der Veränderung. Diese ist beim anthropogenen Klimawandel so groß, dass mit gravierenden Folgen weltweit gerechnet wird.

Schon die gegenwärtigen Daten und Entwicklungen lassen das Thema Klimawandel dramatisch erscheinen. Seit dem Beginn systematischer meteorologischer Aufzeichnungen im Jahre 1861 stieg die globale gemittelte Temperatur um ca. 0,8 Grad Celsius. Es handelt sich um die stärkste Temperaturerhöhung während der letzten 1000 Jahre auf der nördlichen Erdhalbkugel. Der Meeresspiegel erhöhte sich im vergangenen Jahrhundert um 15 bis 20 cm. Die Entwärmung wird unweigerlich auf zwei Grad

Celsius ansteigen. Und wenn es nicht gelingt, den CO₂-Ausstoß eines jeden Erdbewohners bis zum Jahr 2050 auf maximal 1,5 Tonnen CO₂/Jahr zu begrenzen, ist eine Erwärmung auf drei bis fünf Grad möglich – mit katastrophalen Folgen. Das hängt davon ab, wie stark wir die Klimagasemissionen in den nächsten Jahrzehnten begrenzen.⁷¹

Wissenschaftlicher Konsens ist, dass zunehmend extreme Wetterereignisse wie Starkniederschläge, Hitze- und Dürreperioden auftreten werden. Mit Ernte- und Viehzuchtverlusten, Wald- und Steppenbränden, erhöhter Mortalität von Wildbeständen, erhöhtem Überflutungsrisiko und schlechterer Wasserqualität ist zu rechnen. Einige Teile der Erde werden unbewohnbar sein und ganze Völker in Bewegung setzen.

Ressourcenkrise

Betrachtet man allein die Ölförderraten und Berichte der – bislang immer extrem optimistisch gestimmten – Internationalen Energieagentur, kann einem Angst und Bange werden. Weltweit sinken die Ölförderkapazitäten. Sie zu

71 Stefan Rahmstorf: Fact Sheet zu Klimawandel, www.pik-potsdam.de (Stand: 2007)

halten, erfordert massive Neuinvestitionen, während die nachfragebedingte Steigerung unmöglich erscheint. Brummt die Weltwirtschaft, steigt die Ölnachfrage weiter und damit der Ölpreis, welcher wiederum die Wirtschaftskonjunktur dämpft.⁷²

Regelmäßig ist in den Nachrichten zu hören von neu entdeckten Vorkommen, Polarölen, Ölsanden und Tiefseeölen. Doch wie so oft verzerren die Schlagzeilen die Wirklichkeit. Tatsächlich nehmen die Funde, von einigen Ausnahmen abgesehen, beständig ab, und seit 2003 liegen sie sogar kontinuierlich unter den prognostizierten Werten. Seit Anfang der 1980er Jahre wird mehr Öl gefördert als neues gefunden.

Seit Jahrzehnten steigt die weltweite Ölnachfrage und seit Ende der 1990er Jahre wegen des starken globalen Wirtschaftswachstums viel stärker als erwartet. Zugleich gelang es und musste es gelingen, das Fördervolumen zu steigern. Bis jetzt. Gegenwärtig vollzieht sich augenscheinlich eine dramatische Wende. Während die Nachfrage weiter zunimmt, lässt sich die Förderquote kaum steigern. Eher ist mit einem Rückgang zu rechnen. Rohstoffe werden eben nicht erst knapp und teuer, wenn der letzte Vorrat verbraucht, sondern die Nachfrage größer als das Angebot ist und die Förderbedingungen kostenaufwendiger und – das lehrt das Drama im Golf von Mexiko – immer riskanter.

Doch kaum jemand hört noch auf die Mahner. Wer vor nur wenigen Jahren Ölpreise von 80 Dollar je Fass prognostizierte, wurde häufig als Panikmacher beschimpft. Schon kurze Zeit später lag der Fasspreis bei 60 Dollar und wiesen die Experten der führenden Wirtschaftsforschungseinrichtungen darauf hin, dass die Konjunktur gefährdet sei. Als der Fasspreis schließlich bei 150 Dollar angelangt war, stürzte die globale Wirtschaft in ihre größte Krise. Die Spekulanten wurden nicht nur für die Finanzkrise verantwortlich gemacht, sondern auch für hohe Rohstoffpreise. Dabei wird allzu

leicht übersehen: Spekulieren lässt sich nur mit einem knappen Gut. Derweil beginnt sich die Wirtschaft in Deutschland und Europa allmählich zu erholen und die Fasspreise liegen schon wieder bei 100–120 Dollar. Wer ehrlich zu sich selbst ist erkennt: Die Industriestaaten sind abhängig vom Öl. Es wird Zeit für eine Entziehungskur.

„Jedes Jahr verbraucht die Menschheit so viel Öl, wie in einer Million Jahre entstanden ist. Sie ist geradezu süchtig nach Öl – wie ein Alkoholiker, der nicht loskommt von dem Stoff, der Körper und Geist zerstört. Trotz Leberschaden verwüstet er auf der Suche nach dem letzten Tropfen lieber die eigene Wohnung, als auf Entzug zu gehen.“

Morohn, A./Vorholz, F. (2010)

Über Energie in Form von Öl, Kohle oder Gas hinaus muss die industrielle Wirtschaftsmaschine mit billigen Rohstoffen versorgt werden, um nicht ins Stottern zu geraten. Genau das ist jedoch bereits der Fall.

Bis zur Finanzkrise stiegen die Preise etwa von Stahl in astronomische Sphären. Allenthalben wurden in den letzten Jahren Metalldiebstähle verzeichnet. Selbst vor Friedhofsanlagen mit ihren Toren und Zäunen schrecken die Täter nicht zurück. Auf verschiedenen Strecken musste die Bahn den Zugbetrieb schon zeitweise einstellen, weil Kupferkabel gestohlen wurden, mit denen die Oberleitung gegen Kurzschlüsse oder Blitzschläge gesichert werden.⁷³ Doch es geht noch schlimmer. So überprüfte die Staatsanwaltschaft Köln eine Vermutung, wonach das Kölner Stadtarchiv durch

72 Vgl. www.spiegel.de: KNAPPES ÖL (28. Februar 2009)

73 MOPO Hamburg 24.03.2010: Kupferdiebe legen Bahnstrecke lahm

„Auch wir müssen mit vitaler Aufmerksamkeit unsere Energie- und Rohstoffversorgung sichern – aber nicht, wie sich das derzeit abzeichnet, nach der Methode, wer kommt am schnellsten und am billigsten an afrikanische Ressourcen! Es wäre eine Tragödie für die Menschheit und als erstes natürlich für die Menschen in Afrika, wenn nach der Sklaverei, nach dem Kolonialismus, nach dem Kalten Krieg jetzt ein neuer Megatrend, nämlich die Nachfrage nach Rohstoffen und Öl, afrikanische Bemühungen um Demokratie, um gute Regierungsführung und Armutsbekämpfung unterlaufen würde.“

Horst Köhler, Bundespräsident a.D.
aus: Köhler Interview mit der Zeitschrift
„Internationale Politik“ (1.4.2006)

Pfusch beim U-Bahnbau einstürzte. Möglicherweise haben Arbeiter die Katastrophe durch Diebstahl von Stahlträgern verursacht. Nach Erkenntnissen der Staatsanwaltschaft soll nicht die vorgegebene Zahl von Stahlstangen verbaut worden sein. Statt die so genannten Umschließbügel in die Wände einzulassen und so zu stabilisieren, sollen die Stahlstangen an einen Schrotthändler verhökert worden sein.

Der lebensgefährliche Stahlklau in Köln steht symptomatisch für eine internationale Ressourcenjagd, an deren Spitze sich Medienberichten zufolge China gesetzt hat⁷⁴ und dabei jedoch nichts anderes im Schilde führt als die traditionellen Industriestaaten schon seit Jahrhunderten. Vor diesem Hintergrund erscheint das Klagelied der westlichen Industriekapitäne

über Chinas aggressive Ressourcenausbeutung in Afrika grotesk und dreist. Fakt ist, dass aufstrebende Nationen wie Brasilien, Russland, Indien und China das Wirtschaftsniveau ihrer Vorbilder anstreben und dafür braucht es potenziell noch mehr Öl, Erdgas, Eisenerz, Kupfer, Bauxit, Uran und andere Bodenschätze. Auch fruchtbares Ackerland steht hoch im Kurs. Zur Bewässerung werden fossile Trinkwasserreserven ausgebeutet und gewaltige Flussströme angezapft. Sie verkommen zu Rinnsalen, wenn ihr Wasser weiterhin in die Supermärkte der Welt fließt in Form von Kaffee, Rosen, Gemüse und Obst.

Selbst wenn die Reichweite vieler Bodenschätze für die nächsten hundert Jahre vom Prinzip her unproblematisch sein sollte, rasante Preissteigerungen sind Gift für Wirtschaft und Verbraucher. Zugleich sind die Folgen des Abbaus von katastrophalem Ausmaß. Kaum beruhigen mag es da, dass die reichsten Nationen auch vor der Vernichtung heimischer Landschaften nicht zurückschrecken. Denn während der Kohletagebergbau in Virginia oder die Ölsandverarbeitung in Kanada zumindest den anliegenden Wirtschaftsregionen zugute kommt, erfolgt die gewissenlose Zerstörung von phantastischen Naturschätzen beispielsweise in Zentralafrika unter Zuhilfenahme korrupter Eliten auf dem Rücken der Einheimischen.

Die Kurze Vollzeit entschärft den Wachstumszwang

Wie kann nun eine veränderte Arbeitszeitpolitik, etwa in Form der Kurzen Vollzeit, zur Bewältigung von Klima- und Ressourcenkrise beitragen? Zentral ist hier die Verbindung zum wirtschaftlichem Wachstum. Es dürfte als gesichert gelten, dass wirtschaftliches Wachstum gerade in den Industrie- und Schwellenländer auf einem immensen Ressourcendurchsatz basiert, in Folge dessen ebenso gewaltige Mengen Klimagase emittiert werden. Indes ist es gelungen den Ressourcenverbrauch vom Wachstum abzukoppeln. Während das Bruttoinlandsprodukt in den letzten Jahrzehnten rasant wuchs, stagniert der Verbrauch. Die große Frage ist derzeit: Kann die notwendige Reduk-

74 Blume, G. (2008)

tion um 60–80 Prozent gelingen, wenn zugleich die Wirtschaft weiter wächst wie gehabt? Hier streiten sich die Geister. Manche sagen, das sei nur mit einer schrumpfenden Wirtschaft möglich.⁷⁵ Andere meinen, Wachstum wird es auf Dauer nicht mehr geben.⁷⁶ Und wieder andere behaupten, die Wirtschaft müsse nur ergrünen, dann könne beides gelingen: Wachstum und Nachhaltigkeit.⁷⁷ Es wird sogar die These vertreten, die ökologischen Probleme ließen sich nur durch Wachstum lösen.⁷⁸

Wie auch immer. Annehmen darf man getrost, dass sich derzeit nur wenige Entscheidungsträger in der Bundespolitik eine Wirtschaft ohne Wachstum vorstellen können oder wollen. Und so dringt die Grundannahme „Ohne Wachstum ist alles Nichts“⁷⁹ durch alle Poren der Politik. Das Wachstumsdogma dürfte auch die übergeordnete Ursache für das Scheitern der Klimaverhandlungen in Kopenhagen gewesen sein. Die Vertreter aller Nationen hatten schlichtweg Angst, eine entschlossene Klimapolitik könne ihr Wirtschaftswachstum gefährden. Im Vordergrund steht dabei in den Industrieländern die Annahme, durch BIP-Wachstum ließe sich das Problem der Arbeitslosigkeit lösen, zumindest jedoch die Zahl der Arbeitsplätze stabilisieren. Hier liegt die erste Verbindung zwischen Arbeitszeit- und Umweltpolitik.

Die politischen Entscheidungsträger versuchen seit nunmehr drei Jahrzehnten vergeblich, durch forciertes Wirtschaftswachstum Armut und Arbeitslosigkeit zu überwinden. Geht man davon aus, dass die Arbeitsproduktivität wie bislang um jährlich 1,5 bis 2 Prozent ansteigt, müsste das BIP über längere Zeiträume um drei, vier oder noch mehr Prozent pro Jahr wachsen, um die hohe Arbeitslosigkeit zu beseitigen. Es wäre irrsinnig auf solche Wachstumsraten zu setzen. Um so problematischer wird es, wenn sich

dauerhaftes Wachstum nicht länger realisieren lässt. In diesem Fall würde die Zahl der Arbeitslosen sprunghaft ansteigen.

Eine effektive Arbeitszeitpolitik im Sinne von Fairteilung ist die Grundbedingung, um mit einer ggf. längeren Stagnationsphase fertig werden zu können.⁸⁰ Im Sinne der Vorsorge scheint es angebracht, damit nicht bis zur nächste Krise zu warten (weiter hierzu siehe S. 51).

Den Konflikt Arbeitsplätze versus Umweltverbrauch entkoppeln

An der Oberfläche mag der Konflikt zwischen Wirtschaft und Umwelt durch den Boom der grünen Branchen überwunden sein, im Kern wird er in Deutschlands Städten und Gemeinden täglich ausgefochten: Jeder fragwürdige Gewerbepark, Ausbau von See- und Flughäfen, Neu- und Ausbau von Straßen, die Elbvertiefung etc. – kein ökologisches Bedenken scheint schwerer zu wiegen, als das Argument „ja, aber das schafft Arbeitsplätze“. Durch die allseitige Standortprofilierung befinden sich die Kommunen in einer zerstörerischen Wettbewerbsspirale. Selbst für klimapolitisch kaum vertretbare neue Kohlekraftwerke sind sich Investoren nicht zu schade, auf das »enorme« Arbeitsplatzpotenzial hinzuweisen, obgleich das Gegenteil der Fall ist und durch erneuerbare, dezentrale Energien und Energieeinsparinvestitionen wesentlich mehr Stellen entstehen. Erzielte Deutschland bei der gerechteren Verteilung der verfügbaren Lohnarbeit nennenswerte Fortschritte, ließe sich im gleichen Maße die Konfliktkonstellation »Umweltschutz versus Arbeitsplätze« entschärfen«.

Weniger Lohn, weniger Verschwendung

Auf Seite 25 wurde bereits diskutiert, inwiefern moderate Lohneinbußen durch kürzere Arbeitszeiten verkraftbar sind. Würde aus diesem Motiv weniger »überflüssige« Produkte konsumiert, verringert sich der ökologische Fußabdruck. Das bestätigen verschiedene Untersuchungen. So deutet die Studie „Halbtagsgesellschaft“ darauf hin, dass

75 Paech, N. (2011)

76 Miegel, M. (2010)

77 Fücks, R. (2011)

78 Paqué, K.-H. (2010)

79 Beschluss des 18. Parteitages der CDU Deutschlands 2004. Wachstum, Arbeit, Wohlstand. Wachstumsstrategien für die Wissensgesellschaft

80 Jackson, T. (2009)

Halbtagsgesellschaft

Das Konzept der Halbtagsgesellschaft geht in gleicher Weise wie das Konzept der kurzen Vollzeit von dem Gedanken aus, dass Arbeitslosigkeit nicht durch das vergebliche Anklammern an Wachstumshoffnungen, sondern nur durch Teilen der (Erwerbs-)Arbeit unter alle erwerbsfähigen Menschen entscheidend reduziert werden kann.

In zweifacher Hinsicht geht das Konzept der Halbtagsgesellschaft über die Konzeption der kurzen Vollzeit hinaus: 1. Neben den Arbeitslosen und der stillen Reserve wird auch die »stillste Reserve« von Menschen einbezogen, die noch nicht Rente beziehen, aber sich nicht mehr aktiv um einen Arbeitsplatz bemühen. 2. Nach dem Konzept der Halbtagsgesellschaft sollen bezahlte und unbezahlte Arbeit den gleichen Rang bekommen. Dazu soll vor allem beitragen, dass der zeitliche Umfang von unbezahlter Arbeit erhöht wird. Dies gilt insbesondere für alle Tätigkeiten des sozialen Engagements, z.B. für Betreuung von Kindern, Altenpflege und Ehrenamt.

Die Reduktion der durchschnittlichen Jahresarbeitszeiten würde vor allem die männliche Erwerbsarbeit treffen. Während die erwerbstätigen Männer ihre Erwerbszeiten von 1700 auf 1000 Jahresarbeitsstunden (Angaben für 2000) vermindern müssten, wäre bei den Frauen nur eine Verringerung von 1150 auf 1000 Jahresarbeitsstunden notwendig. Da der Frauenanteil bei den zur Zeit nicht erwerbstätigen, aber erwerbsfähigen Personen besonders hoch ist, würde das gesamte Erwerbsarbeitsvolumen der Frauen sogar letztlich im Rechenmodell der Halbtagsgesellschaft um etwa ein Sechstel steigen, während dasjenige der Männer um etwa ein Drittel sinken würde. Die gewonnenen Zeiten könnten die Männer vor allem nutzen, um sich verstärkt bei der unbezahlten Arbeit zu engagieren. Ziel des Konzeptes der Halbtagsgesellschaft ist es, dass sich Männer und Frauen gleichermaßen an beiden Lebensbereichen der bezahlten und unbezahlten Arbeit beteiligen.*

* Stahmer, C. (2006)

Arbeitszeitverkürzungen auch das Konsumverhalten verändern und der Ressourcenverbrauch zurückgehen kann. Durch die Halbtagsgesellschaft würde sich die Erwerbsarbeitszeit um neun Prozent verringern. Gleichzeitig kann man mit einer sinkenden Produktion aus der Erwerbsarbeit um ebenfalls neun Prozent und entsprechend weniger Schadstoffen rechnen. Bei einer geringeren Zahl von Fahrten zum Arbeitsplatz würden auch die verkehrsbezogenen CO₂-Emissionen reduziert.⁸¹

Ein weiterer Hinweis ergibt sich durch die Gegenüberstellung von Ökologischem Fußabdruck und durchschnittlichen Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen verschiedener OECD-Staaten. Nach Darstellung von Schor ist der Fußab-

druck in der Tendenz um so kleiner, je weniger Arbeitsstunden je Erwerbstätigem geleistet werden.⁸² Auch Rosnick und Weisbrot (2006) haben sich gefragt, ob weniger Arbeitsstunden gut für die Umwelt sind und verglichen zwischen verschiedenen Ländern das BSP pro Arbeitsstunde mit dem BSP pro Kopf. Die überraschende Schlussfolgerung: Die USA erwirtschaften zwar pro Kopf 50 Prozent mehr BSP als die EU-15, auf die Stunde gerechnet liegen sie jedoch nur mit annähernd 34 Dollar nicht weit vor der EU-15 mit knappen 29 Dollar. Frankreich erwirtschaftet sogar 37 Dollar je Arbeitsstunde. Je mehr Arbeitsstunden geleistet werden, so die Beobachtung dabei, umso mehr Energie wird in der Regel auch verbraucht.⁸³

81 Schaffer, A/ Stahmer, C. (2005), S.235

82 Schor, J. (2005)

83 Rosnick, D./Weisbrot, M. (2006)

Möglicherweise werden kompensatorische Kaufentscheidungen weniger, wenn kürze Arbeitszeiten das Wohlbefinden erhöhen. Vorstellbar ist auch, dass der Kauf des neuesten Fernsehgerätes um einige Jahre verschoben wird oder besonders haltbare Produkte angeschafft werden, weil kurzlebige Billigware letztlich teurer kommt. Es kann sein, dass gestresste Vielarbeiter ihre Wäsche lieber mit der Maschine trocknen, mit etwas mehr Zeit aber die Leine nutzen würden. Damit erhöht sich zwar die Stundenzahl, jedoch nicht der Ressourcenverbrauch. Fest steht indes nur, dass sich die Arbeitslosenproblematik wirkungsvoller und umweltfreundlicher durch Arbeitszeitpolitik als durch Wachstumspolitik bekämpfen lässt. Sicherlich erhöht sich auch durch eine nachhaltigkeitsorientierte Konsumpolitik die Wahrscheinlichkeit, dass bei geringerer Produktion und verminderten Einkommen auch die durch Investitionen und Konsum verursachten Natureingriffe geringer werden. Diese Wechselbeziehungen zwischen Arbeitszeit, Konsum und Ökologie bedürfen gleichwohl noch eingehender Untersuchungen.

Teilhabegerechtigkeit befördert den ökologischen Wandel

Umweltpolitisch motivierte Konzepte befassten sich nur selten mit dem Problem der Arbeitslosigkeit und ignorierten nahezu die Arbeitszeitverteilung. Dabei lassen sich Klimaschutz und Ressourcengerechtigkeit um so schwerer auf den Weg bringen, je mehr Menschen vom Stigma der Arbeitslosigkeit betroffen sind oder sich auch nur davor fürchten. Wer Not leidet, unterbezahlt arbeitet oder vollends damit beschäftigt ist, Wohnung, Nahrung und Kleidung zu beschaffen, wird sich kaum für eine Politik der Nachhaltigkeit begeistern. Im Gegenteil dürfte Ablehnung eine natürliche Reaktion sein. Vom ökologischen Wandel sind arme und reiche Menschen in Deutschland und der Welt betroffen. Er macht einen sozialen Wandel erforderlich, der von Demokratien nur vollzogen werden kann, wenn alle Menschen an ihm teilhaben und sich gut aufgehoben fühlen in ihrem Umfeld und in unserer Gesellschaft.

Grüne Jobs

Der soziale und wirtschaftliche Wandel zur Nachhaltigkeit bringt es mit sich, dass auf der einen Seite in besonders umweltschädlichen Sektoren Arbeitsplätze abgebaut werden. Wenn beispielsweise nach und nach Atom- und Kohlekraftwerke vom Netz gehen, wird das langfristig Jobverluste mit sich bringen. Da dieser Wandel schrittweise erfolgt, müssen zwar nur Wenige mit einer Kündigung rechnen, doch insgesamt wird das Arbeitsplatzpotenzial abnehmen.

Auf der anderen Seite setzt sich die Erkenntnis durch: Klimaschutz schafft Arbeitsplätze. Immer deutlicher zeichnet sich auch für die breite Öffentlichkeit wahrnehmbar das Potenzial des Klimaschutzes auf dem Arbeitsmarkt ab. Der ehemalige Umweltminister Sigmar Gabriel sprach von »Ökologischer Industriepolitik«; mithin wurde die Agenda der klassischen Wirtschaftspolitik um grüne Ziele erweitert. Die mit dem Ausbau der erneuerbaren Energien verbundene Beschäftigung in Deutschland spiegelt diese Entwicklung wider. Sie ist im vergangenen Jahr erneut gestiegen und lag nach aktuellen Abschätzungen Ende 2010 bei rund 370 000 Arbeitsplätzen.⁸⁴ Das ist eine rasante Entwicklung im Vergleich zum Jahr 2004 mit rund 160 500 Beschäftigten.⁸⁵ Wohl kaum eine andere Branche dürfte solche Zahlen vorweisen können.

Hinzu kommen Beschäftigungseffekte durch Energie- und Ressourceneffizienz. In der Bauwirtschaft sind rund drei Millionen Menschen beschäftigt.⁸⁶ Hunderttausende Arbeitsplätze werden allein durch die energetische Gebäudesanierung gesichert, viele weitere geschaffen. Von den Bauaufträgen profitieren vor allem örtliche Handwerksbetriebe aus dem Mittelstand.⁸⁷ Es wird erwartet, dass durch Energieeffizienz bis zum Jahr 2020 zusätzlich 260 000 neue Arbeitsplätze entstehen können.⁸⁸

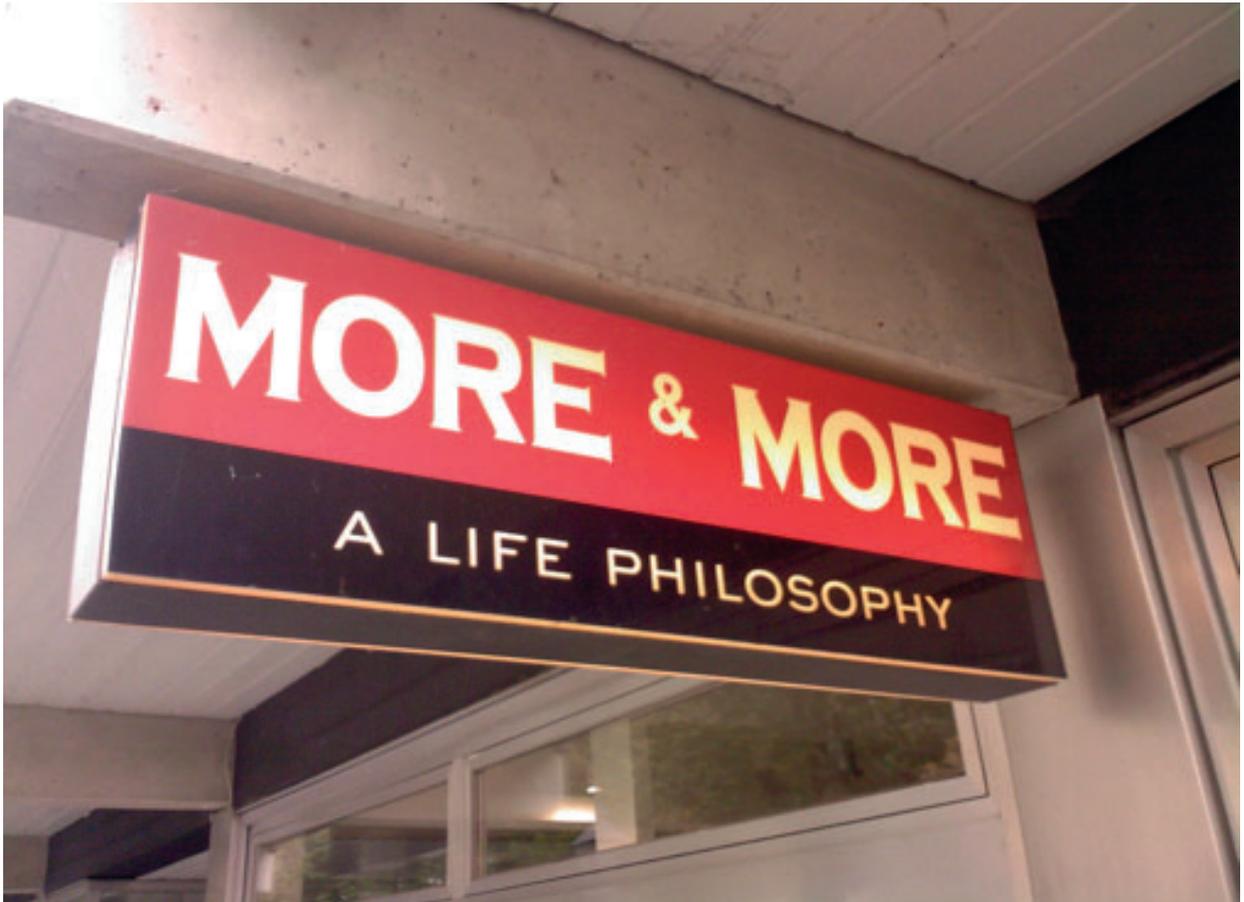
84 Stand 2010

85 BMU Pressedienst Nr. 039/11 – Energie – Statistik

86 www.veka.com (25.8.11)

87 www.bmvbs.de (25.8.2011)

88 BMU (2009): Klimaschutz, Energieeffizienz und Beschäftigung. Berlin



Doch ob der Arbeitsplatzzuwachs in den grünen Branchen ausreichen wird, um die Verluste in schrumpfenden Sektoren zu kompensieren, ist ungewiss. Möglicherweise lässt sich eine Zunahme der Arbeitslosigkeit verhindern. Besonders unangenehm für den Arbeitsmarkt wäre eine längere Phase wirtschaftlicher Stagnation. In jedem Fall liegt in der Fairteilung von Arbeit eine wirkungsvolle Lösungskonzeption.

Bild oben: Der Firmenname »Mehr & Mehr – Eine Lebensphilosophie« steht symbolisch für eine expansive Konsumkultur.

Ausblick: Stagnationsprävention

Die nächste Wirtschaftskrise muss Deutschland nicht unvorbereitet treffen. Das Konzept der »Kurzen Vollzeit« weist den Weg. Es hilft vermeiden, dass mit gewaltigen Konjunkturprogrammen Ressourcenverschwendung gefördert und Schuldenberge aufgetürmt werden, um eine Explosion der Arbeitslosenquote zu vermeiden. Viele Experten meinen, dass Deutschlands Wirtschaft nicht dauerhaft wachsen kann und erst recht nicht mit Raten um die zwei bis drei Prozent. Das scheint aus verschiedenen Gründen eine realistische Annahme zu sein, vier seien hier benannt: Das Wachstum der Weltwirtschaft basiert *erstens* auf einem atemberaubenden Verbrauchszuwachs endlicher Ressourcen, deren Erschließung von Jahr zu Jahr teurer wird. Die rasant gestiegenen Preise für Öl, Lebensmittel und Metalle haben die Finanz- und Wirtschaftskrise mit ausgelöst und steigen gegenwärtig wieder in besorgniserregendem Ausmaß. Menschen in armen Ländern geraten in existentielle Nöte, ja selbst in den wohlhabenden Industrieländern machen sich die Energiepreise in der Lebensführung bemerkbar. Millionen sind in Deutschland von Energiearmut betroffen.⁸⁹

Zweitens verursacht unsere gegenwärtige Wirtschaftsweise etwa durch die globale Erwärmung Kosten, die irgendwann beglichen werden müssen. Hitzewellen wie 2003 in Europa, als 35 000 Menschen starben und landwirtschaftliche Verluste 15 Milliarden Dollar erreichten, werden bis Mitte des Jahrhunderts zur Tagesordnung gehören. Der Stern-Report kommt in seinen wirtschaftlichen Modellrechnungen zu dem Schluss, dass die Kosten des Klimawandels, wenn nichts dagegen unternommen wird, einer Einbuße von mindestens fünf bis 20 Prozent des globalen BIP jährlich gleichkommen, jetzt und in Zukunft. Andererseits wäre es möglich, diese Kosten auf ein Prozent des BIP zu beschränken; wenn es gelingt, durch Treibhausgasreduktion die Erwärmung auf ein erträgliches Maß zu begrenzen.⁹⁰

89 Kopatz, M. u.a. (2010)

90 Stern, N. (2007). Die Originalstelle lautet: If we don't act, the overall costs and risks of climate change will be equivalent to losing at least 5% of global GDP each

Drittens wird das Wirtschaftswachstum Deutschlands vom Export getragen. Die Ausfuhrabhängigkeit ist die Achillesverse unserer Wirtschaft. Doch wie lange noch wird beispielsweise China auf unsere Hochtechnologie angewiesen sein? Mehr und mehr zeichnet sich ab, dass das Reich der Mitte zum Konkurrenten aufsteigt. Gut möglich, dass sich der enorm hohe Exportanteil selbst bei den grünen Technologien nicht dauerhaft halten lässt. Vorstellbar auch, dass deutsche Produkte weniger nachgefragt werden als bisher, beispielsweise weil sich die verschuldeten Haushalte der Vereinigten Staaten den Luxus aus Übersee nicht mehr leisten können oder sich verstärkt auf Erzeugnisse aus der Heimat beschränken.

Und *viertens* kann in Anbetracht des Verhältnisses von Staatsschulden und BIP-Zunahme kaum noch von einem wirklichen Wachstum die Rede sein. Vielmehr wurde das Wachstum schon vor der Krise auf Pump finanziert: Zwischen 2000 und 2007 wuchs die Wirtschaft in Deutschland um gut 380 Milliarden Euro. Im selben Zeitraum nahmen die Schulden um den gleichen Betrag zu. Es könne doch niemandem entgangen sein, dass ein erheblicher Teil des ohnehin relativ niedrigen Wirtschaftswachstums der vergangenen Jahrzehnte nur eine Art Scheinblüte sei, die erst durch die finanzkapitalistische Verschuldungsorgie möglich geworden sei, meint dazu der Volkswirtschaftsprofessor Karl Georg Zinn.⁹¹ Auch in anderen Industriestaaten wie Japan, Frankreich oder den USA zeigt sich, vom Wirtschaftswachstum bleibt nach Abzug der Schulden kaum noch etwas übrig.⁹² Nun stehen die Regierungen vor der Aufgabe, die Verschuldungsmisere zu lösen, ohne die Konjunktur abzuwürgen. Mit den alten Konzepten kann das kaum gelingen.

year, now and forever. If a wider range of risks and impacts is taken into account, the estimates of damage could rise to 20% of GDP or more. In contrast, the costs of action – reducing greenhouse gas emissions to avoid the worst impacts of climate change – can be limited to around 1% of global GDP each year.

91 Zinn, K. G. (2009)

92 Uchatius, W. (2011)

Wie man es auch wendet, es gibt genügend Zweifel an einem dauerhaften BIP-Wachstum. Weitere dramatische Wirtschaftskrisen sind sehr wahrscheinlich. Geringe Wachstumsraten oder gar Stagnation werden die Zahl der Arbeitslosen erhöhen. Veränderte Arbeitszeiten können diese Entwicklung abfedern.

Es stimmt, die Umsteuerung auf das Modell der »kurzen Vollzeit für alle« ist anspruchsvoll. Tief sitzende emotionale Barrieren müssen überwunden, intelligente Organisationsformen gefunden und Begeisterung für weniger Erwerbsarbeit und einem bunten Strauß aus unterschiedlichen Tätigkeiten geweckt werden.

Doch es lohnt sich. Wird das Konzept allmählich auf den Weg gebracht, eignet es sich als Vorsorge für den Fall wirtschaftlicher Stagnation. Es entzaubert das Wachstumsdogma. Zudem fördert eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit die Gesundheit der Arbeitnehmer und ihr Wohlbefinden, stärkt die Gemeinwohl- und Sorgearbeit, schont das Klima und verringert den Ressourcenverbrauch.

Literatur

- Arbeitnehmerkammer Bremen (Hrsg.) (2008): »Weniger ist mehr!« Aktuelle Modelle gelungener Arbeitszeitverkürzung (Redaktion: Angelika Saupe/ Margarete Steinrück). Bremen
- Bach, Stefan u.a. (2011): Reform des Ehegattensplittings: Nur eine reine Individualbesteuerung erhöht die Erwerbsanreize deutlich, in: DIW Wochenbericht Nr. 41, S. 13–19.
- Biesecker, Adelheid (2000): Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, Discussion Paper 00-504
- Blume, Georg (2008): Das wahre China, in: Die Zeit, 29.05.2008 Nr. 23
- BMFSFJ (Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) (Hrsg.) (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung (Gutachten von Bert Rürup und Sandra Gruescu). Berlin
- BMU (Bundesministerium für Umwelt) (2009): Klimaschutz, Energieeffizienz und Beschäftigung (Autoren: Dr. Martin Pehnt; Dr. Christian; Lutz Friedrich Seefeldt; Barbara Schlomann; Marco Wunsch; Dr. Ulrike Lehr; Udo Lambrecht; Tobias Fleiter). Berlin
- Bontrup, Heinz-J./Niggemeyer, Lars/Melz, Jörg (2007): Arbeitfairteilen. Massenarbeitslosigkeit überwinden. Hamburg
- Brenke, Karl (2010): Fachkräftemangel kurzfristig noch nicht in Sicht. Wochenbericht des DIW Berlin Nr. 46/2010, S. 2–15
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Umfassende Arbeitsmarktstatistik: Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung. Nürnberg
- Cheal, David (1988): The gift economy. London
- Cordes, Peter / Kuckartz, Michael (2000): Hamburger Industrie im Wandel. 100 Jahre Industriekommission der Handelskammer Hamburg. Hamburg
- Dahm, Daniel / Scherhorn, Gerhard (2008): Urbane Subsistenz. München
- Dohnanyi, Klaus von (1989): Historische Entwicklung und aktuelle Bedeutung des Hamburger Hafens und der Hamburger Wirtschaftsregion. Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript.
- Dr. Martina Rengers: Unterbeschäftigung als Teil des Labour-Force-Konzeptes – Wirtschaft und Statistik 3/2006
- Dr. Martina Rengers: Unterbeschäftigung und Teilzeitbeschäftigung im Jahr 2008 – Aus: ERWERBSTÄTIGKEIT – Statistisches Bundesamt • Wirtschaft und Statistik 9/2009
- Dube, Arindrajit/Lester, T. William / Reich, Michael (2010): Minimum Wage Effects Across State Borders: Estimates Using Contiguous Counties, in: The Review of Economics and Statistics, (November 2010)
- Ehrentraut, Oliver u.a. (2011): Fiskalische Effekte eines gesetzlichen Mindestlohns, Bericht im Auftrag der Friedrich- Ebert-Stiftung, (April 2011)
- Ferguson, Niall (2004): Arbeitswut gegen Lebenslust. Europäer arbeiten weniger als Amerikaner. Reformen werden das nicht ändern, in: Die Zeit Nr. 42
- Frey, Bruno S. / Frey Marti, Claudia (2010): Glück. Die Sicht der Ökonomie. Zürich
- Fuchs Johann/Zika, Gerd (2010): Demografie gibt die Richtung vor. IAB Kurzbericht 12
- Fuchs, Johann/Dörfler, Katrin (2005): Projektion des Arbeitsangebots bis 2050: Demografische Effekte sind nicht mehr zu bremsen. In: IAB-Kurzbericht 11/2005
- Fücks, Ralf (2011): Grenzen des Wachstums – Wachstum der Grenzen, in: Böll.Thema 2/2011, S. 4–6.
- Herzog-Stein, Alexander / Seifert, Hartmut (2010): Deutsches »Beschäftigungswunder« und flexibel Arbeitszeiten. WSI-Diskussionspapier Nr. 169, Februar 2010
- Holtrup, André / Spitzley, Helmut (2008): Arbeit fair teilen. Gedankenexperimente zur Zukunft der Arbeit. Unveröffentlichtes Manuskript. www.iaw.uni-bremen.de
- Hübner, Bernhard (2009): Minuten statt Moneten, TAZ 5./6.12.2009
- Illich, Ivan (1986): Selbstbegrenzung. Eine politische Kritik der Technik. Hamburg (Originaltitel: Tools for Conviviality. Harper and Row, New York 1973)
- International Labour Organization (2008): Arbeitsmarktstatistik
- Jackson, Tim (2009): Prosperity without Growth. London
- Jeremy Rifkin (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft: Neue Konzepte für das 21. Jahrhundert. Frankfurt/M.
- Klenner, Christina / Pfahl, Svenja/ Seifert, Hartmut (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz?, Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. Kurzfassung. Aktiv
- Kopatz, Michael / Spitzer, Markus / Christanell, Anja (2010): Energiearmut : Stand der Forschung, nationale Programme und regionale Modellprojekte in Deutschland, Österreich und Großbritannien. Wup-

- pertal: Wuppertal Inst. für Klima, Umwelt, Energie, 2010 – (Wuppertal Papers ; 184)
- Läpple, Dieter (2000): The Port of Hamburg: Container-Floodgate or Logistic Service Centre? In: Dombois, R./Heseler, H. (ed.): Seaports in the Context of Globalization and Privatization. Bremen, S. 87–104.
- Morohn, Anna / Vorholz, Fritz (2010): Die Vernunft geht unter, in: Die Zeit, 12.05.2010 Nr. 20
- Mehlis, Peter / Voss, Jenna (2003): Neue Impulse für die Arbeitszeitpolitik? Der Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung in der niedersächsischen Metall- und Elektroindustrie, in: Geiling, Heiko (Hrsg.): Probleme sozialer Integration. agis-Forschung zum gesellschaftlichen Strukturwandel. Schriftenreihe: Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Bd. 1. Münster, S. 153–169)
- Miegel, Meinhard (2010): Exit. Wohlstand ohne Wachstum. Berlin
- OECD (2011): How's Life?: Measuring well-being, OECD Publishing
- Paech, Niko (2011): Vom grünen Wachstumsmythos zur Postwachstumsökonomie, in: Welzer, H./Wiegandt, K. (Hrsg.): Perspektiven einer nachhaltigen Entwicklung, Frankfurt, S. 131–151
- Paqué, Karl-Heinz (2010): Wachstum! Die Zukunft des globalen Kapitalismus. München
- Perlow, Leslie / Porter, Jessica (2010): Weniger Arbeiten, in: Harvard Business Manager 01/2010, S. 27
- Prognos (2005): Work-Life-Balance als Motor für wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftliche Stabilität. Management Summary. Basel
- Rosnick, David / Weisbrot, Mark (2006): Are Shorter Work Hours Good for the Environment? A Comparison of U.S. and European Energy Consumption. Center for Economic and Policy Research. Washington
- Sauerborn, Werner (2009): Neustart Arbeitszeit, in: ver.di-publik, Nr. 6/7 2009
- Schaffer, Axel / Stahmer, Carsten (2005): Die Halbtagsgesellschaft – ein Konzept für nachhaltigere Produktions- und Konsummuster. In: GAIA 14/3, S. 229–239
- Scharf, Günter (1987): Geschichte der Arbeitszeitverkürzung. Köln
- Scherhorn, Gerhard (2007): Das Ganze der Arbeit, in: Eva Lang / Christiane Busch-Lüty / Jürgen Kopf-müller (Hrsg.): „Wiedervorlage dringend!“ Ansätze für eine Ökonomie der Nachhaltigkeit. München
- Schettkat, Roland (2006): Lohnspreizung: Mythen und Fakten – Eine Literaturübersicht zu Ausmaß und ökonomischen Wirkungen von Lohnausgleich (Edition der Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf
- Schmid, Wilhelm (2006): Die Fülle des Lebens. 100 Fragmente des Glücks. Frankfurt/Main
- Schor, Juliet (2005): Sustainable Consumption and Worktime Reduktion, in: Industrial Ecology, Vol. 9, S. 37–50
- Schürmann, Hans (2006): Geoingenieure wollen das Klima retten, Handelsblatt 28.09.2006.
- Siemers, Barbara (2005): Sabbaticals – Optionen der Lebensgestaltung jenseits des Berufsalltags. Frankfurt/M.
- Spitzley, Helmut (2006): Solidarische Arbeitsverteilung und kurze Vollzeit. Beschäftigungs-, gesundheits- und geschlechterpolitische Perspektiven einer neuen Arbeitspolitik. In: Siller, P., Dücker, T., Baumann, A. (Hrsg.): Arbeit der Zukunft. Neue Wege einer gerechten und emanzipativen Arbeitspolitik. Baden-Baden, S. 357–365
- Stahmer, Carsten (2006): Halbtagsgesellschaft Anregungen für ein sozial nachhaltiges Deutschland. Universität Bielefeld, Zentrum für interdisziplinäre Forschung, unveröffentlichter Forschungsbericht, im Internet unter dem angegebenen Titel verfügbar
- Statistisches Bundesamt: Unterbeschäftigung nimmt zu: Jeder siebte Erwerbstätige möchte mehr Arbeit – Press release Nr. 131 vom 24.03.2006
- Steinberger, Petra (2011): Wir basteln uns ein Leben, in Süddeutsche 15.5.11
- Steinrücke, Margareta (2008): Skizze für ein Beschäftigungsförderungsgesetz, September 2008
- Stern, Nicholas (2007): The Economics of Climate Change: The Stern Review. Cambridge u.a.
- Uchatius, Wolfgang (2011): Kapitalismus in der Reichtumsfalle, in: Die Zeit Nr. 46
- Vaughan, Genevieve (2004): Gift Giving as the Female Principle vs. Patriarchal Capitalism www.gift-economy.com
- Wanger, Susanne (2004): Teilzeitarbeit – Ein Gesetz liegt im Trend. IAB-Kurzbericht Nr. 18/2004
- Wirtz u.a. (2009): Lange Arbeitszeiten und Gesundheit. Fachbeitrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (www.baua.de).
- Zinn, Karl Georg (2009): Sättigung oder zwei Grenzen des Wachstums, in: Le Monde Diplomatique vom 10.7.2009
- Zukunftsrat Hamburg (2001): „Verbraucherverhalten in Hamburg – zukunftsfähig ?“. Die Studie beruht auf einer repräsentativen Panel-Befragung des IPSOS-Instituts.

Kontakt

Prof. Dr. Uwe Schneidewind
uwe.schneidewind@wupperinst.org
Alexandra Palzkill-Vorbeck
alexandra.palzkill@wupperinst.org

Wuppertal Institut

Döppersberg 19
42103 Wuppertal
Postfach 100480
42004 Wuppertal
info@wupperinst.org
www.wupperinst.org



Wuppertal Institut
für Klima, Umwelt, Energie
GmbH