

## NEUE ARBEIT

### *Bausteine einer zukunftsfähigen Arbeitspolitik*

Helmut Spitzley

Wachsende Arbeitsproduktivität und die von zunehmend mehr Menschen empfundene Sättigung mit Konsumgütern machen ein neues Nachdenken über Verkürzung und Neuverteilung der Erwerbsarbeit möglich, das den Blick auf einen möglichen Gewinn an freier Zeit und neuer Lebensqualität lenkt und die Angst vor Verlusten minimiert.

In Deutschland sind gegenwärtig mehr als vier Millionen Menschen auf der Suche nach Erwerbsarbeit. Weitere vier Millionen sind „in Maßnahmen geparkt“ oder gehören zur „stillen Reserve“. Vor diesem Hintergrund kann es nicht wundern, wenn die Furcht vor Erwerbsarbeitslosigkeit und sozialem Abstieg sich drückend auf die Menschen gelegt hat. Die Angst vor Arbeitslosigkeit hat auch bereits junge Menschen erreicht. Drei Viertel aller 12 bis 24jährigen jungen Menschen macht sich große Sorgen um die berufliche Zukunft und neun von zehn Jugendlichen erwarten, daß es „immer weniger Arbeitsplätze geben wird und noch mehr Menschen arbeitslos werden“ (Jugendwerk 1997).

#### **Trends auf dem Arbeitsmarkt**

„Gewinne gesteigert - Personal reduziert“ so lauten Überschriften, wenn über die Bilanzen großer Unternehmen berichtet wird. Das „Weglassen von Menschen“ scheint in vielen Fällen zur obersten Richtschnur unternehmerischen Handelns geworden zu sein. Die Arbeitsplatzlücke entsteht auf beiden Seiten des Arbeitsmarktes: einerseits durch das „Wegrationalisieren“ von Arbeitsplätzen und andererseits durch die - gesellschaftlich gewünschte - steigende Nachfrage nach Erwerbsarbeitsplätzen insbesondere von Frauen. Der volkswirtschaftliche Preis für die dadurch entstehende strukturelle Arbeitslosigkeit ist hoch. Allein im Jahr 1997 betragen nach Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit die Kosten der Arbeitslosigkeit rund 166 Mrd DM.

Zur gleichen Zeit gab es so hohe private Vermögen und so viele Einkommensmillionäre wie nie zuvor in der deutschen Geschichte (vgl. z. B. Beck, Meine 1997). Und vielen dieser Einkommensmillionäre gelingt es, ihre Beiträge zur Finanzierung öffentlicher Aufgaben zu minimieren. Eine Analyse des nordrheinwestfälischen Finanzministeriums zeigte kürzlich, daß es den untersuchten Einkommensmillionären gelungen war, allein im Bundesland Nordrhein-Westfalen jährliche Steuerausfälle von fast einer Milliarde DM zu verursachen. Hoch sind auch die monetär nicht erfaßten, sozialen und politischen Kosten von Arbeitslosigkeit. Wieviel soziale Ungleichheit und Ungerechtigkeit vertragen moderne Gesellschaften, ohne daß der Kitt des sozialen Konsenses aufweicht und das relativ friedliche Zusammenleben ins Wanken gerät?

Unter dem Einfluß neuer Technologien und Organisationsformen droht die Kluft zwischen verschiedenen Personengruppen noch tiefer zu werden. In einer Studie zur ‚Zukunft der Arbeit‘ skizziert F. J. Radermacher vom Ulmer Forschungsinstitut für anwendungsorientierte Wissensverarbeitung (FAW) seine Zukunftserwartungen:

*„Wenn man sich an der internationalen Debatte orientiert, so wird deutlich, daß sich unter dem aktuellen Druck der weltweiten Konkurrenzsituation alle Wirtschaftssysteme immer mehr entwickeln in Richtung auf ein Nebeneinander zwischen einem Segment der hochkompetitiven Kernarbeit (Core Jobs) und einem sich darum gruppierenden Segment wenige tiert sein.“ (Radermacher 1996, S. 37 f)*

Nach dieser Prognose spalten sich die Mitglieder der Gesellschaft also nicht nur in Kapitaleigner und Verkäufer von Arbeitskraft, sondern die Erwerbsabhängigen werden wiederum in drei Gruppen geteilt: Kernarbeiter, Rand-Jobber und Erwerbsarbeitslose. Die Hoffnung, diesen Trends allein durch Wachstum begegnen und Vollbeschäftigung zu den alten Bedingungen herstellen und auf Dauer erhalten zu können, wurde schon in den vergangenen Jahrzehnten enttäuscht und ist für die Zukunft offenkundig illusionär.

#### **Neuverteilung von Arbeit als Perspektive**

Der rationalisierungsbedingte Abbau von Arbeitsplätzen konnte in der Vergangenheit durch tarifliche Arbeitszeitverkürzungen zumindest teilweise begrenzt und abgemildert werden. Ein kurzer Rückblick macht aber deutlich, daß die allgemeine Arbeitszeitverkürzung nicht mit der gesellschaftlichen Produktivitätssteigerung mithalten können. Denn während als Folge betrieblicher Rationalisierungsmaßnahmen zwischen 1984 und 1996 die Produktivität in Deutschland um über 30 Prozent anstieg, sank die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit je Erwerbstätige/r lediglich um vergleichsweise be-

scheidene 9 Prozent (siehe ausführlich Senatsverwaltung 1996). Selbst dieser im Vergleich zur Produktivitätsentwicklung schwache Trend der tariflichen Arbeitszeitverkürzung ist im vergangenen Jahr ausgelaufen. Seit die Metall- und die Druckindustrie 1995 in Westdeutschland die 35-Stundenwoche eingeführt haben, stagniert die Entwicklung der *tariflichen* Arbeitszeit (Seifert 1998). Die durchschnittliche *reale* Arbeitszeit liegt sogar deutlich höher und stieg als Folge des konjunkturellen Aufschwungs und von den Unternehmensleitungen vermehrt geforderter Überstunden sogar weiter an.

### **Auf der Suche nach neuen Normalitäten**

Die Konsequenz aus der wachsenden Lücke zwischen Angebot und Nachfrage nach Erwerbsarbeit zieht Claus Offe mit dem Vorschlag, *überschüssige Arbeitskraft* sozialverträglich „vom Markt zu nehmen“ (Offe 1997). Dies bedeutet, dass - auf der Basis von Freiwilligkeit und gestützt auf eine ausreichende Grundsicherung - die durchschnittliche Lebensarbeitszeit deutlich zu verkürzen ist. Die Definition von „Vollbeschäftigung“ hätte sich demnach an der enorm gewachsenen Arbeitsproduktivität und den neuen Gegebenheiten auf dem Arbeitsmarkt auszurichten (vgl. Spitzley 1998). Das sogenannte „Vollzeit-“ oder „Normalarbeitsverhältnis“ von heute 35 oder 40 Stunden pro Woche über 40 und mehr Jahre hinweg war auch in der Vergangenheit höchstens für Männer „normal“. Die Mehrheit der Frauen war aus den verschiedensten Gründen schon immer von dieser „Normalität“ der Erwerbsarbeit ausgeschlossen. Die „Individualisierung der Gesellschaft“ verändert in einem schleichenden Prozeß Strukturen und gesellschaftliche Institutionen: Für viele Männer sind Dauerarbeitsplätze kaum mehr erreichbar. Und für Frauen garantieren Ehe und Familie keine lebenslange Versorgung mehr. Daher müssen Frauen und Männern in schwierigen Such- und Experimentierprozessen neue Formen der Arbeitsteilung und Lebensführung entwickeln.

#### *Es gibt nicht nur Erwerbsarbeit*

Erwerbsarbeit ist wichtig, aber nicht alles. Im Schatten der bezahlten Erwerbsarbeit werden *unbezahlt* - vor allem von Frauen - eine Vielzahl von gesellschaftlich ebenso wichtigen Tätigkeiten verrichtet. Sie reichen von der Kinderbetreuung, dem Gesundheitserhalt, der Altenpflege, der psychischen Stabilisierung bis hin zu vielfältigen Kommunikationen und Interaktionen, ohne die unsere Städte und Nachbarschaften nicht lebensfähig und bestimmt nicht lebenswert wären. „Erwerbslos“ sein heißt also in der Regel nicht „Passiv-Sein“. Viele Erwerbslose sind bereits heute meist unbemerkt von Behörden und Öffentlichkeit und ohne Honorierung aktiv. Sie leisten unbezahlte Arbeit, die weder öffentlich als „Arbeit“ anerkannt noch sozial abgesichert wird. Denn vieles von dem, was in unserer Gesellschaft zu tun ist und im Windschatten der Erwerbsarbeit getan wird, ist nicht kapitalistisch organisiert und kann oder soll nicht in Erwerbsarbeit verwandelt werden. Deshalb ist der Bedarf an *freiwilliger Bürger-Arbeit* groß.

*Denn wie stünde es um die Gesellschaft ohne AktivistInnen für Menschenrechte, ohne selbst ernannte Umweltschützer, ohne NachbarschaftshelferInnen, ohne Übungsleiter in Sportvereinen, ohne DirigentInnen von Stadtteilchören, ohne Organisatoren von Volksfesten, ohne Selbsthilfegruppen für ungewöhnliche Krankheiten, ohne AufbauhelferInnen in Katastrophengebieten, ohne Menschen, die gemeinsam mit nicht an Profit orientierten Organisationen sozial, kulturell oder ökologisch aktiv sind?*

Es gibt sogar mehr unbezahlte als bezahlte Arbeit in unserer Gesellschaft. Das Statistische Bundesamt hat ermittelt, daß nur 38 Prozent der in Deutschland geleisteten Arbeit bezahlt, aber 62 Prozent unbezahlt geleistet wird. Wer also bei der Gestaltung der ‚Zukunft der Arbeit‘ nicht nur die Erwerbsarbeit fördern will, muß auch für Eigenarbeit, Sorgearbeit und die Arbeit in Nonprofit-Bereichen öffentliche Anerkennung, Räume, Technologien, Rechte und Bildung schaffen und vor allem die Bereitschaft von Menschen pflegen und fördern, derartige Tätigkeiten zu übernehmen. Vieles spricht dafür, daß im 21. Jahrhundert die Arbeitswelt viel bunter und formenreicher sein wird als in der relativ uniformen Industriegesellschaft des 19. und 20. Jahrhunderts. Wahrscheinlich wird der Umfang der Erwerbsarbeit weiter schrumpfen. Alte und neue Formen von Eigenarbeit und gesellschaftlich nützlicher Non-Profit-Tätigkeiten werden - wieder oder neu - entstehen und weiter an Bedeutung gewinnen.

### **Teilen und Gewinnen**

#### *Wünsche nach freier Zeit*

Das Gefühl angespannt und überfordert zu sein, in Hetze zu leben und keine Zeit zu haben für die „wichtigen Dinge des Lebens“ ist in den Industriegesellschaften weit verbreitet. Viele Menschen wünschen sich daher kürzere Erwerbsarbeitszeiten und mehr freie Zeit „für sich“.

Auf die Frage „Wenn Sie den Umfang ihrer Arbeitszeit selbst wählen könnten und dabei berücksichtigen, daß sich ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde: Wie viele Stunden in der Woche würden Sie dann am liebsten arbeiten“ nannten 30 Prozent der in Westdeutschland Beschäftigten 30 Wochenstunden und weniger (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1994, S. 619). Auch wenn man die Wünsche nach Verlängerung und Verkürzung der Arbeitszeiten gegeneinander aufrechnet, ist im Ergebnis ein deutlicher Wunsch zur Arbeitszeitverkürzung erkennbar. Das Kölner Insti-

tut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) unterscheidet in einer 1995 durchgeführten repräsentativen Untersuchung zwischen den *tatsächlichen*, den vertraglich *vereinbarten* und den *gewünschten* Arbeitszeiten und stellt beträchtliche Unterschiede fest: „Die tatsächlichen Arbeitszeiten betragen in Westdeutschland im Durchschnitt 38,1 Stunden (1993: 38,5), die vertraglichen 35,1 Stunden (1993: 36,0 Stunden) und die gewünschten 34,1 Stunden (1993: 34,5 Stunden)“ (Institut zur Erforschung sozialer Chancen / Bauer u. a. 1996, S. 18).

Es besteht also bei vielen Menschen der Wunsch, kürzer erwerbstätig zu sein und die Bereitschaft, *Erwerbsarbeit abzugeben*. Wenn diese Wünsche nach Arbeitszeitreduktion realisiert würden, hätte dies erhebliche beschäftigungspolitische Effekte: „Das sich aus den Reduktionswünschen ergebende Reduktionspotential ist beträchtlich: der Differenz zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten entspricht ein rein rechnerisches Arbeitsplatzäquivalent von rund 2,6 Millionen Vollzeitarbeitsplätzen...“ (ebenda). Freilich sind derartige Umfrageergebnisse vorsichtig zu interpretieren. Zum einen ist nicht sicher, daß diejenigen, die sich für kürzere Arbeitszeiten aussprechen, diese im Ernstfall auch tatsächlich nutzen. Andererseits ist aber auch zu fragen, wie sich das Votum derjenigen begründet, die sich gegen jedwede Arbeitszeitverkürzung oder gar für Arbeitszeitverlängerungen aussprechen. Eine Ursache könnte darin bestehen, daß der über Generationen reichende Sozialisationsprozeß insbesondere für Männer feste (wenn auch immer weniger realisierbare) Vorstellungen hinterlassen hat von „normaler“ Arbeit, wie lange sie dauert und wieviel Geld „der Mann“ nach Hause zu bringen habe. Auch muß gefragt werden, ob hinter ablehnenden Haltungen gegenüber Arbeitszeitverkürzung und Umverteilung von Erwerbsarbeit nicht noch tiefere Ängste als die vor (überschaubaren) Einkommensverlusten stecken. „Möglicherweise verbergen sich dahinter auch eine tiefgreifende Verunsicherung individueller und gesellschaftlicher Entwicklungsperspektiven und eine zunehmende Existenzangst, die sich weniger auf die aktuellen Einkommensrisiken als auf eine soziale Deklassierung in einem viel umfassenderen Sinn bezieht. (...) Möglicherweise ist die Lohnpräferenz mehr ein Reflex auf konzeptionelle Defizite zur Gewährleistung eines Minimums an sozialer Zukunftssicherheit, denn eine Absage an gesellschaftliche Reformvorschläge, für deren Realisierung den einzelnen Bürgern und Bürgerinnen auch ein materieller Beitrag abverlangt werden müßte.“ (KurzScherf 1993, S. 23f) Defizite an materieller und sozialer Zukunftssicherheit können nicht verdrängt, sondern sind bei der Debatte um die Zukunft der Arbeitsgesellschaft aufzugreifen und konstruktiv in neue gesellschaftliche Gestaltungsperspektiven zu überführen. Einige Hinweise enthält Teil IV des vorliegenden Beitrags.

### **Arbeit für alle zu neuen Bedingungen Drei Gedankenexperimente**

#### *Erstes Gedankenexperiment: „25 Stunden sind genug“*

Als Folge des Produktivitätsfortschritts kann entweder Jahr für Jahr ein größeres Gesamtprodukt in der Gesellschaft verteilt oder die Produktivitätsgewinne für die Senkung der Erwerbsarbeitszeit genutzt werden. Viele Menschen wünschen sich kürzere Erwerbsarbeitszeiten und mehr „freie Zeit“: Wenn die Beschäftigten ihre Arbeitszeit selbst festlegen könnten, ergäbe sich rechnerisch ein Potential von 2,6 Mio zusätzlicher Arbeitsplätzen. 55 v.H. der erwerbstätigen Frauen und immerhin 10 v.H. der Männer geben in Befragungen an, daß sie am liebsten lediglich 30 oder weniger Wochenstunden arbeiten würden (auch wenn sie dadurch weniger verdienen). Gehen wir in unserem Gedankenexperiment davon aus, daß eine jährliche Reduktion in Höhe des realen Produktivitätszuwachses (2 v.H./a) vereinbart wird, dann ergibt sich für das Jahr 2010 bereits eine reale Arbeitszeit von 30 Stunden und im Jahre 2020 von unter 25 Wochenstunden. Selbst bei unveränderter Verteilung zwischen Kapital und Arbeit würden die durchschnittlichen *Realeinkommen der Beschäftigten* zwischen 1999 und 2020 dabei *konstant* bleiben können. Nehmen wir zusätzlich an, Erwerbsarbeit und Einkommen würden auf eine größere Zahl von Personen verteilt und die heute Erwerbslosen könnten an der Bewältigung der gesellschaftlichen Arbeit beteiligt werden, wäre die 25-Stunden-Woche für alle noch schneller zu erreichen.

#### *Zweites Gedankenexperiment: „Vollbeschäftigung neuen Typs“*

Erwerbsarbeitslosigkeit ist in ökonomischer Sicht interpretierbar als „Überangebot“ an Arbeitskraft. Ein Marktausgleich kann daher angestrebt werden entweder über eine Steigerung der Nachfrage oder eine *Verringerung des Angebots* (näheres: Offe 1997). Da die „Vermehrung der Erwerbsarbeit“ in der Vergangenheit *bereits* an Schranken gestoßen ist und auch in Zukunft nicht unbegrenzt möglich sein wird, muß sich Arbeitspolitik stärker als in der Vergangenheit mit der Beeinflussung der anderen Seite des Arbeitsmarktes befassen. Wird in dieser Perspektive die herrschende Arbeitslosigkeit als deutliches „Überangebot“ an Erwerbsarbeit suchenden Personen interpretiert, wäre zunächst in einem Gedankenexperiment eine neue *verallgemeinerbare* durchschnittliche Normalarbeitszeit zu definieren: Werden bei der Bestimmung dieser erwünschten „neuen Normalarbeitszeit“ alle Erwerbsarbeit suchenden Personen einbezogen, läge gegenwärtig die neue, *gesellschaftlich verallgemeinerbare Normalarbeitszeit* bei 30 - 32 Stunden pro Woche (oder einer entsprechenden Jahresar-

beitszeit). Mit dieser Definition einer „neuen Vollzeitbeschäftigung“ wäre eine Orientierungsmarke nicht nur für die Individuen und ihre Familien, sondern auch für betriebliche Interessenvertretungen, Tarifparteien und staatliche Politiken gesetzt. Eine „Vollbeschäftigung neuen Typs“ wäre nach dieser Definition dann erreicht, wenn Erwerbsarbeit im Umfang dieser neuen Normalarbeitszeit allen Erwerbsarbeit suchenden Personen angeboten werden könnte. Die neue Normalarbeitszeit ist nun nicht als starre Norm, von der keine Abweichungen möglich sind, zu verstehen. Sie sollte aber auf allen Ebenen der Regulation Leitbild setzend sein und nicht nur von der Politik sondern auch den Tarifparteien nachdrücklich gefördert werden. Gerade eine solches, grundsätzlich „*gesellschaftlich verallgemeinerbares Leitbild*“ macht flexible Abweichungen möglich, ohne daß die Individuen inakzeptable Einbußen in ihrem Selbstwertgefühl oder an materieller und sozialer Sicherheit hinnehmen müßten.

Eine die „Vollbeschäftigung neuen Typs“ anstrebende Politik könnte sich verschiedener Strategien bedienen:

#### 1) Stärkung individueller Rechte

Wie Untersuchungen des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung belegen, wünschen sich rund ein Drittel der Erwerbstätigen Arbeitszeiten von dreißig Wochenstunden und weniger (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1994). Nur einem kleinen Teil dieser Personen gelingt es heute - wegen einer Vielzahl behindernder Bedingungen - als individuelle ‚Zeitpioniere‘ ihre Wünsche nach kürzeren Arbeitszeiten zu realisieren (Hörning u. a. 1991). Wenn gegenwärtig eine Reihe von Regelungen z.B. des Sozialversicherungsrechts der individuellen Inanspruchnahme persönlicher Zeitwünsche entgegenstehen und daher arbeitspolitisch kontraproduktiv wirken, so sind diese Hindernisse mit Blick auf eine „Vollbeschäftigung neuen Typs“ zu prüfen und nach Abhilfemöglichkeiten zu suchen. Modelle individuell variierender Arbeitszeiten sind zu erproben und durch entsprechende Rechtssetzung zu unterstützen. Beispielsweise ist daran zu denken, Verhandlungsrechte zur Durchsetzung von individuellen Zeitoptionen zu schaffen (Matthies u. a. 1994). In den Niederlanden scheint Konsens darüber zu bestehen, daß ein *Recht auf individuelle Arbeitszeitverkürzung* geschaffen werden soll. Die Tarifparteien haben zunächst zwei Jahre Zeit, entsprechende Vereinbarungen zu treffen. Sollten diese nicht zustande kommen, will der Gesetzgeber aktiv werden.

#### 2) Arbeitszeitgesetz

Die gesetzlichen Rahmenbedingungen können mit Blick auf eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung und eine solidarische Arbeitsumverteilung wesentlich verbessert werden. Zu denken ist beispielsweise an eine gesetzliche Definition einer wünschenswerten Jahreshöchstarbeitszeit mit wirksamen Restriktionen für Mehrarbeit. Möglich ist auch eine schrittweise Verschärfung des Arbeitszeitgesetzes und eine Mehrarbeitsbegrenzung zunächst beispielsweise auf 40 Stunden pro Woche.

#### 3) Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen

Gewerkschaften können ihre Politik der Senkung von Wochenarbeitszeiten wieder verstärken. Klaus Zwickel, Vorsitzender der Industriegewerkschaft Metall, hat im Frühjahr 1997 die innergewerkschaftliche Diskussion neu eröffnet und die Forderung nach Einführung der 32-Stunden-Woche erhoben. Bereits 1994 haben die Tarifparteien in der Metallindustrie nach dem Muster des VW-Modells Flächentarifverträge zur Beschäftigungssicherung abgeschlossen, die es erlauben, zur Abwehr von Entlassungen *Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen* zu treffen. In Unternehmen, in denen Entlassung drohen, können seitdem Betriebsräte beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen mit Hilfe der Einigungsstelle notfalls auch gegen die Unternehmensleitungen durchsetzen. In einem nächsten Schritt könnten Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen ergänzt werden um Regelungen, die betriebsbedingte Kündigungen solange ausschließen, wie die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit höher liegt als die gesellschaftlich oder zwischen den Tarifparteien definierte „Normalarbeitszeit neuen Typs“ zum Beispiel von 30 Stunden/Woche.

#### 4) Bonus-Malus-Regelungen

In die Überlegungen zur Verkürzung der durchschnittlichen Erwerbsarbeitszeiten können indirekt wirkende „weiche Instrumente“ einbezogen werden. Sie sollen einen sanften, aber wirksamen Sog in Richtung auf Verkürzung und Neuverteilung von Erwerbsarbeitszeit ausüben. Ein solcher Weg wird seit kurzem unter der Chiffre „Bonus - Malus - Modell“ diskutiert. (z.B. Arbeitsgruppe Umverteilung der Arbeit 1995, Beck 1997, Spitzley 1997). Die Grundidee ist einfach:

*Arbeitszeiten, die ein bestimmtes Volumen im Sinne der „Normalarbeitszeit neuen Typs“ nicht übersteigen, werden finanziell bevorzugt, etwa indem sie ganz oder teilweise von Einkommenssteuern und/oder Sozialabgaben freigestellt werden (Bonus). Andererseits sind Einkünfte, die in darüber hinausgehenden Arbeitszeiten erzielt werden, entsprechend stärker zu belasten*

(Malus). Bonus-Malus-Systeme können aufkommensneutral ausgestaltet werden, sodaß sie öffentliche Haushalte oder Sozialversicherungsträger nicht belasten.

Dies ist zunächst ein rohes Gedankenmodell, das wahrscheinlich eine Menge Fußangeln und Mißbrauchsgefahren in sich birgt. Diese wären in einer offenen Diskussion sorgfältig zu prüfen und bei der praktischen Ausgestaltung zu minimieren. Bonus-Malus-Systeme können auf verschiedenen Regulationsebenen eingesetzt werden. Der Gesetzgeber kann sie ins Steuer und Abgabenrecht integrieren und damit allgemein wirksam werden lassen. Aber auch die Tarifvertragsparteien und betriebliche Akteure können Bonus-Malus-Systeme konstruktiv einsetzen. Mit Blick auf arbeitsmarktpolitische Erfordernisse wären engere Arbeitszeiträumen zu vereinbaren. Arbeitszeiten, die diese Grenze einhalten oder unterschreiten, könnten mit einem prozentualen Einkommenszuschlag (Bonus) privilegiert und längere Arbeitszeiten mit einem Abschlag (Malus) belastet werden. Kürzere Arbeitszeiten würden privilegiert, längere Arbeitszeiten verlören an ökonomischer Attraktivität. Die beschäftigungspolitisch gewünschte Verkürzung und Umverteilung von Arbeitszeit würde vergleichsweise sanft, aber dennoch nachhaltig gefördert.

*Drittes Gedankenexperiment: „Smart consumption“*

Schlanksein steht hoch im Kurs. Nicht nur von Ärzten, Modezeitschriften und Produktionsmanagern wird „schlank“ positiv bewertet. Wenn eine Verwechslung mit Magersucht ausgeschlossen ist, steht „schlank“ für Gesundheit, Beweglichkeit und Freiheit von überflüssigem Ballast. Der Schriftsteller Hans Magnus Enzensberger hat jüngst einen Abgesang auf den überholten Konsumismus angestimmt und einen „neuen Luxus“ entdeckt, der mit Geld nicht zu kaufen ist:

*„Merkwürdige Verkehrung einer Logik der Wünsche: Der Luxus der Zukunft verabschiedet sich vom Überflüssigen und strebt nach dem Notwendigen, von dem zu befürchten ist, daß er nur noch den Wenigsten zu Gebote stehen wird. Das, worauf es ankommt, hat kein Duty Free Shop zu bieten.“ /Enzensberger 1996/*

Enzensberger nennt als Charakteristika des neuen Luxus (oder vielleicht bescheidener: des guten Lebens): *Zeit, Aufmerksamkeit, Raum, Ruhe, Umwelt und Sicherheit*. Diese Werte sind bei der Jagd nach Wachstum von Produktion und Konsum vielfach verdrängt worden und unter die Räder geraten. (Illich 1980, Klipstein v./Strümpel 1984, Ulich 1994, Zeuner 1995). Nicht auszuschließen ist daher, daß sich mit der Zeit neue Sichtweisen auf Lebens und Konsumstile ausbilden: Eleganz der Einfachheit und Zeitwohlstand statt Güterreichtum (Scherhorn 1994, Loske u. a. 1996). Warum sollte nicht ein anderer als der konsumistische „american way of life“ attraktiv werden? Warum keine überlegteren und ballastfreien Kaufentscheidungen, kein „lean consumption“? Vielleicht werden neue Formen des Genießens, des Arbeitens und Lebens bald auch deshalb gewählt und Zukunft haben, weil sie einerseits mehr Freiheit von Erwerbsarbeit ermöglichen und andererseits *ökologisch verträglich* und *gesellschaftlich verallgemeinerbar* sind. Die wachsende Arbeitsproduktivität in Verbindung mit der nicht von allen, aber doch von vielen Menschen bereits empfundenen Sättigung mit Konsumgütern, machen es möglich, neu über Verkürzung und Neuverteilung von Erwerbsarbeitszeit nachzudenken, nicht nur mit Angst vor Verlusten, sondern auch mit Blick auf Gewinne an freier Zeit und neue Qualitäten des Lebens (z. B. Zeuner 1995) kurz einer neuen nachindustriellen Kultur.

### **Bausteine einer neuen Arbeitspolitik**

Der Weg in eine zukunftsfähige Arbeitsgesellschaft könnte - so meine zentrale These - also geführt werden über eine Neuverteilung der verschiedenen Formen von Arbeit, Einkommen und Zeit und sich an ökologischer Zukunftssicherung, Gerechtigkeit und Geschlechtersolidarität orientieren. Der folgende Abschnitt beinhalten lediglich einzelne Bausteine, Ansätze und Vorschläge, aber auch bereits realisierte „good practise“-Beispiele. Sie wenden sich an unterschiedliche gesellschaftliche Akteure und plädieren für die Schaffung neuer sozialer Netzwerke und gesellschaftlicher Arrangements. Sie setzen dabei auf den Handlungswillen und die Fähigkeiten aufgeklärter Politik und zugleich auf eine bislang unerschlossene Bewegungsdynamik „von unten“. Diese Bausteine praktischen Handelns und des „Erprobens“ sollen bestehende Programme oder andere Initiativen nicht ersetzen. Schon gar nicht erheben sie Anspruch auf Vollständigkeit.

*Baustein 1:*

*Ökosoziale Steuerreform - zwei Fliegen mit einer Klappe*

Zwei der vielleicht größten Probleme des kommenden 21. Jahrhunderts können mit den Stichworten ‚Umwelt‘ und ‚Arbeit‘ markiert werden. Was läge also näher als der Versuch, beide Problemfelder mit einer integrierten Strategie, einer kombinierten Arbeits- und Umweltpolitik anzugehen? Nach Schätzungen des Berliner Politikwissenschaftlers Martin Jänicke werden in der Europäischen Union etwa 50 v.H. der Steuern auf den Faktor Arbeit erhoben, aber nur 10 v.H. auf den Naturverbrauch. Die steuerpolitischen Weichen sind also gestellt auf Vernichtung von Arbeitsplätzen bei gleichzeitiger Verschleuderung von Natur. Wer also will, daß weniger Umwelt verbraucht und Erwerbsarbeitsplätze

erhalten oder geschaffen werden, muß die steuerpolitische Weiche umstellen. Eine stärkere Belastung des Energie und Umweltverbrauchs schafft Anreize zum Ressourcenschutz und zur Minderung von Emissionen. Eine hiermit korrespondierende Senkung der Arbeitskosten, könnte den „Faktor Arbeit“ verbilligen und Erwerbsarbeitsplätze sichern und schaffen helfen.

*Würden in Deutschland Vorschläge des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) aufgegriffen und umgesetzt, entstünden voraussichtlich eine halbe Million zusätzlicher Arbeitsplätze (in Bremen mehrere Tausend) vor allem im Maschinenbau, dem Baugewerbe und in den Dienstleistungen (vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1994).*

Einen guten Überblick über entsprechende Modellrechnungen gibt Vorholz (1998).

### **Baustein 2:**

#### **Entlassungen vermeiden**

Am Anfang stand die Krise. Nach Milliardenverlusten und mitten in einer tiefgreifenden Absatzflaute waren 1993 bei der Vdkswagen AG die Arbeitsplätze von 20 000 MitarbeiterInnen gefährdet. Die Alternative zu Massenentlassungen war die Absenkung der Arbeitszeit *für alle* um 20 Prozent und der Bruttoeinkommen um 16 Prozent (aufgrund der Staffelung der Steuertarife war der Nettoverlust deutlich geringer). Die Einführung der „4TageWoche“ schien den Beteiligten klüger als Massenentlassungen (Hartz 1994, 1996; Peters, J. 1994; Promberger u. a. 1996, 1997; Jürgens, K. u. a. 1998):

- Das Unternehmen senkte auf diese Weise Personalkosten ohne Sozialpläne aushandeln oder Abfindungen zahlen zu müssen, behielt seine qualifizierten und eingearbeiteten Mitarbeiter, vermied Konflikte im Betrieb und Imageschäden in der Öffentlichkeit.
- Um Entlassungen abzuwenden wurde der erzwungene Tausch „Einkommen“ gegen „Arbeitsplatzsicherheit und freie Zeit“ von den MitarbeiterInnen mehrheitlich akzeptiert. Nur 16 v.H. der befragten MitarbeiterInnen erklärten sich als „unzufrieden“.
- Vorliegende Untersuchungen belegen, daß Arbeitszeitverkürzungen nach dem VW-Modell auch gesamtfiskalisch gegenüber Massenentlassungen vorteilhaft sind.

Aber auch aus gesamtwirtschaftlicher Sicht scheint das Modell eher vorteilhaft:

*Bislang liegen zwei Studien vor, die den gesamtwirtschaftlichen Auswirkungen von temporären Arbeitszeitverkürzungen nachgehen (Bach/Spitznagel 1994; Meinhardt et al. 1994). Beide Untersuchungen kommen in weitgehender Übereinstimmung zu dem Ergebnis, daß Arbeitszeitverkürzungen nach dem Muster des VW-Modells gesamtfiskalisch billiger sind als die Alternative Entlassungen. Die Ausgaben- und Einnahmeeffekte verteilen sich je nach Alternative sehr unterschiedlich auf die verschiedenen Sozialversicherungsträger und die Gebietskörperschaften. Im Vergleich zu der Alternative der Entlassungen sinken bei beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen auf der Einnahmenseite zum einen die Beiträge zur gesetzlichen Renten und Krankenversicherung und zum anderen reduziert sich die Summe der Lohn und Einkommenssteuer aufgrund des Progressionseffektes überproportional. Auf der Ausgabenseite stehen dem jedoch deutlich geringere Ausgaben bei der Bundesanstalt für Arbeit gegenüber, so daß die höheren Beitragseinnahmen bei der Renten- und Krankenversicherung, die sich bei einer Entlassung der Arbeitnehmer ergeben hätten, durch die Ersparnis des Arbeitslosengeldes bzw. der Arbeitslosenhilfe mit der Realisierung temporärer Arbeitszeitverkürzungen überkompensiert werden. (Promberger u. a. 1996, S. 181)*

Es spricht also auch aus *gesamtwirtschaftlicher Sicht* alles dafür, daß der Staat durch geeignete Rahmenseetzungen derartige Modelle der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung fördert. Die Tarifparteien der Metallindustrie haben mittlerweile überall in Deutschland Beschäftigungssicherungsverträge abgeschlossen, die es erlauben, zur Abwehr von Entlassungen Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitverkürzungen zu treffen. In Unternehmen, in denen Entlassungen drohen, können seitdem Betriebsräte *beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen durchsetzen* - notfalls auch gegen die Unternehmensleitungen. Das Modell könnte weiterentwickelt werden. Es ist zum Beispiel an tarifvertragliche oder gesetzliche Regelungen zu denken, die betriebsbedingte Kündigungen solange ausschließen, wie die durchschnittliche betriebliche Arbeitszeit höher liegt als die oben in Teil III skizzierte gesellschaftlich verallgemeinerbare „Normalarbeitszeit neuen Typs“.

### **Baustein 3:**

#### **Das Staffelh Holz weitergeben: Altersteilzeit als Weg zu Neueinstellungen**

Viele älterer ArbeitnehmerInnen wünschen sich kürzere Arbeitszeiten und gleichzeitig suchen junge Leute Erwerbsarbeit. Beides kann zusammengebracht werden.

*Die Bremer Straßenbahn AG (BSAG) zeigt den Weg: Wenn zwei Beschäftigte der BSAG bereit sind, ihre Arbeitszeit zu halbieren, stellt das Unternehmen einen arbeitslosen Arbeitnehmer ein. Das Angebot gilt für alle über 55-jährigen Mitarbeiter. Statt 50 v.H. Teilzeiteinkommen erhalten die „Alt“-Beschäftigten durch Aufstockung aus Mitteln der Bundesanstalt für Arbeit zunächst 70 v.H. ihres bisherigen Einkommens. Die BSAG erhöht den Betrag freiwillig auf 85 v.H. und macht das Angebot dadurch erst interessant. Arbeitsdirektor Resch: „Über 100 Interessenten haben sich bereits gemeldet.“ Wird deren Arbeitszeitverkürzung realisiert, kann die BSAG 50 Arbeitslose neu einstellen.*

Die Regelung des BSAG-Modells ist für das Unternehmen kostenneutral, denn durch eine zuvor vereinbarte Tarifabsenkung für neu eingestellte Mitarbeiter/inn/en und die erwarteten geringeren Gesundheitsbelastungen und Krankheitskosten für ältere Mitarbeiter/inn/en werden die Zusatzkosten des Unternehmens von 15 v.H. ausgeglichen.

#### *Baustein 4:*

##### *Aus zwei mach drei*

Bürgermeister Bernhard Kroemer wollte die als Folge des Geburtenrückgangs überflüssigen Kindergärtnerinnen im sächsischen Coswig nicht in die sichere Dauerarbeitslosigkeit entlassen. Er erfand das „Sonntagsjahr“.

*Die Erzieherinnen arbeiteten seitdem zwei Jahre und gehen danach mit Anspruch auf Arbeitslosengeld in eine befristete Arbeitslosigkeit. Nach einem Jahr wurden sie wieder von der Stadt Coswig eingestellt. Kroemer rechnet vor, daß dieses Modell nicht nur sozial verträglich, sondern auch volkswirtschaftlich sinnvoller ist als Entlassungen in Dauerarbeitslosigkeit.*

Dennoch blockierte die Bundesanstalt für Arbeit dieses Modell mit dem Argument, die - befristet - entlassenen Erzieherinnen stünden dem Arbeitsmarkt nicht zur Verfügung und seien daher nicht zum Bezug von Arbeitslosengeld berechtigt. In mehrjährigen gerichtlichen Auseinandersetzungen (vgl. etwa Karsten, Mückenberger 1996) wurde die formale Rechtsposition der BfA bestätigt und das Coswig-Modell unmöglich gemacht. Andere Länder praktizieren indes mit Erfolg ähnliche Modelle der Neuverteilung von Arbeit. In Dänemark wird Beschäftigten angeboten, zeitweilig Arbeit und Einkommen an einen Arbeitslosen abzugeben. Sie können sich in der gewonnenen Zeit auf Kosten des Arbeitsamtes weiterqualifizieren (Kempe 1998). In der Schweiz werden im Baugewerbe und in einer Telefongesellschaft Pilotprojekte zur Arbeitszeitverkürzung und Umverteilung von Arbeit durchgeführt, bei denen sich das Arbeitsamt beteiligt. Auch in Deutschland sind entsprechende Reformen der Arbeitsförderung möglich. So könnten z. B. die „freien Mittel“ der lokalen Arbeitsverwaltungen für entsprechende Modelle eingesetzt werden.

#### *Baustein 5:*

##### *Bonus für kürzere Arbeitszeiten*

Wer die Verteilung der Arbeit auf mehr Köpfe fördern will, muß die Verkürzung der Arbeitszeit ökonomisch attraktiv machen. Die Grundidee des Bonus-Malus-Modells wurde oben im Teil II bereits skizziert. Konkrete Vorschläge finden sich bei der Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ der SP Schweiz (1995) und M. Beck (1997). Einen ersten Schritt in diese Richtung hat bereits das Europaparlament mit der Empfehlung getan, die Sozialversicherungsbeiträge für die ersten 32 Stunden z. B. um 2 DM zu senken und für die darüber hinausgehenden Stunden stattdessen um 8 DM zu erhöhen. In eine ähnliche Richtung wie das vorgeschlagene Bonus-Malus-Modell weist der in der niedersächsischen Metallindustrie im Sommer 1998 abgeschlossene „Tarifvertrag zur Beschäftigungsförderung“: Erstmals sieht ein Tarifvertrag finanzielle Förderungen für Arbeitnehmer aus einem hierfür geschaffenen Tariffonds vor, die ihre Arbeitszeit absenken und Arbeitslosen hierdurch Einstellungschancen eröffnen (Peters, Meine 1998). Dieses Modell könnte durch die Politik wesentlich unterstützt werden.

*„Denkbar wäre es, im deutschen Sozialsystem etwa folgendes Modell anzustreben. Für Arbeitnehmer, die ihre Arbeitszeit auf unter 35 Stunden absenken, um Arbeitslose einzustellen, entfallen die Beiträge für die Arbeitslosenversicherung, und zwar sowohl der Arbeitgeber als auch der Arbeitnehmeranteil. Damit würden sich der Lohnverlust für die Arbeitnehmer stark verringern, und die Unternehmen hätten einen Kostenvorteil. Beides würde die Akzeptanz eines derartigen Modells vergrößern. Auch hier wäre der Grundsatz gewahrt, daß es sinnvoller ist, Arbeit zu finanzieren, statt Arbeitslosigkeit zu verwalten (Peters, Meine 1998, S 651).*

Im Dezember 1998 hat der DGB-Vorsitzende Schulte im Rahmen der beginnenden Verhandlungen um ein Bündnis für Arbeit ebenfalls die Forderung erhoben, aus staatlichen Mitteln kürzere Arbeitszeiten zu fördern:

*„Wenn wir Teilzeit ausweiten wollen, müssen wir sie attraktiver machen. Wer seine Arbeit teilt, darf im Alter nicht mit Armut bestraft werden. Denkbar wäre etwa, Teilzeitbeschäftigten staatliche Zuschüsse zum Rentenbeitrag zu zahlen, damit sie im Alter höhere Rentenansprüche hätten“ (dpa-Gespräch).*

#### *Baustein 6:*

##### *Bündnis für Arbeit im öffentlichen Dienst*

Schon seit mehr als zehn Jahren fordert der Berliner Hochschullehrer Peter Grottian ein Beschäftigungsbündnis im öffentlichen Dienst. Er hat selber bereits Ernst gemacht, arbeitet gemeinsam mit einem Kollegen höchst zufrieden auf 2/3-Stellen. Mit dem frei werdenden Geld wird eine Kollegin ebenfalls auf einer 2/3-Stelle beschäftigt. Kann dieses Modell verallgemeinert werden?

*Acht Millionen Menschen arbeiten in Deutschland im öffentlichen Dienst oder in ähnlichen Bereichen. Wenn die oberen Gehaltsgruppen auf 10 v.H. Gehalt verzichten und 10 v.H. weniger arbeiten, die mittleren auf 5 v.H. verzichten und entsprechend weniger arbeiten und die unteren Gehaltsgruppen den Inflationsausgleich erhalten, können nach Grottians Berechnungen in Deutschland 300 000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden. Dieser Vorschlag stößt in der Öffentlichkeit auf große Zustimmung. Eine repräsentative Umfrage ergab, daß 64 v.H. dafür, 12 unentschlossen und nur 24 dagegen sind. Besonders bemerkenswert ist, daß 73 v.H. der im öffentlichen Dienst Beschäftigten und 69 v.H. der Gewerkschaftsmitglieder dem Vorschlag zustimmten (vgl. Grottian 1995).*

Allerdings steckt der Teufel im Detail (vgl. Keller 1997). So muß vor allem sichergestellt werden, daß die durch Arbeitszeit und Einkommensminderungen frei werdenden Mittel tatsächlich für Neueinstellungen genutzt werden.

#### *Baustein 7:*

##### *Risikokapital für Arbeitsplätze*

Steuererminderungen und Investitionsförderungen für Unternehmen werden öffentlich mit dem Argument legitimiert, dies diene der „Beschäftigung“. Da zumindest ein Teil dieser Subventionen für Rationalisierungsinvestitionen eingesetzt wird und damit zur Vernichtung von Arbeitsplätzen beiträgt, erscheint der beschäftigungspolitische Erfolg oftmals zweifelhaft. Warum Unternehmen subventionieren, damit sie *vielleicht* Arbeitsplätze schaffen, wenn Beschäftigungspolitik auf *direktem Weg* möglich ist? Wir schlagen daher wiederum in Anlehnung an Grottian vor, zumindest einen Teil der üblichen Wirtschaftsförderung als Risikokapital den Arbeitssuchenden zur Verfügung zu stellen und damit zur *direkten Schaffung* von Arbeitsplätze zu nutzen:

*Im Rahmen eines Modellversuchs könnten Arbeitssuchende bei einer Bank Risikokapital in Form eines „Arbeitsplatzkredits“ aufnehmen. Der Kredit sollte ausreichen, ganz oder teilweise die benötigte Einkommenssumme für zwei oder drei Jahre zu decken. Ausgestattet mit diesem Kapital könnten sie sich einen für sie passenden Arbeitsplatz bei einem Arbeitgeber ihrer Wahl suchen und einen normalen tariflichen Arbeitsvertrag abschließen.*

Der Kredit wird in Höhe der üblichen Existenzgründungsdarlehen verzinst und in festen Raten an die Bank zurückgezahlt. „Neu-Beschäftigten“, nutznießende Unternehmen und Staat könnten in auszuhandelnden Anteilen nach drei Jahren die Tilgung des Kredits übernehmen. Grottians konkrete Ausführungsvorschläge scheinen geeignet, bürokratische Hürden niedrig zu halten und Mitnahmeeffekte auf das in der Wirtschaftsförderung übliche Maß zu begrenzen (Grottian 1995).

#### *Baustein 8:*

##### *Zentren für neue Arbeit*

Das Motto des Amerikaners Fritjof Bergmann lautet: „Das Gold in den Köpfen der Menschen heben“ (Bergmann 1990, 1997). Das von ihm anlässlich von Massenentlassungen in der Detroit-er Automobilindustrie entwickelte Konzept der „New Work“ geht davon aus, daß die vorherrschende Erwerbsarbeit oft monoton, einseitig belastend und wenig identitätsstiftend ist. Gleiches gilt für erzwungene Arbeitslosigkeit. Viele menschliche Fähigkeiten bleiben daher unentdeckt. Daher fragt Bergmann die von Entlassung bedrohten oder bereits erwerbslosen Menschen danach, „was sie wirklich, wirklich wollen. Die Vorstellung, daß das, was sie tief im Inneren und mit allem Ernst WOLLEN, wichtig sein könnte, und daß sich daraus Handlungsmöglichkeiten und Erfüllung ergeben könnten, stellt eine Wiederauf-erstehung dar.“ In dem Arbeitsamt vorgelagerten „Zentren für Neue Arbeit“ könnten Suchprozesse organisiert werden, die Erwerbslosen und von Erwerbslosigkeit bedrohten Menschen die Chance bieten, ihre eigenen *Potentiale* und *Kräfte* zu entdecken und wirksam werden zu lassen. Dabei können auch neue Aufteilungen zwischen abhängiger Beschäftigung, unternehmerischen Aktivitäten und unterstützter Eigenarbeit thematisiert und von den betroffenen Personen nach eigenen Wünschen und Möglichkeiten umgesetzt werden. In verschiedenen deutschen Städten wird derzeit die Gründung von „Zentren für neue Arbeit“ vorbereitet.

#### *Baustein 9:*

##### *Häuser der Eigenarbeit*

Eigenarbeit als „lebenserhaltende Tätigkeit jenseits der Lohnarbeit“ (Ullrich 1993) enthält eine Fülle von verdrängten Potenzen und Handlungschancen, die entweder verschüttet oder noch unentdeckt sind. Zeit ist dabei eine wichtige, aber nicht die einzige Ressource, die Eigenarbeit benötigt. Nicht anders als bei der Erwerbsarbeit bedarf es geeigneter Räume, Werkzeuge, Informationen, Rechte, Kooperationen und Unterstützung durch gesellschaftliche Institutionen (vgl. auch Heckmann, F., Spoo, E. (Hg) 1997). Das von einer Stiftung getragene „Haus der Eigenarbeit“ in München kann in diesem Sinne als Pionierunternehmen gelten (vgl. Redler 1991, Mutz, G. u.a. 1997). „Häuser der Eigenarbeit“, die Räume, Werkzeuge, Qualifizierung, Beratung und soziale Unterstützung für verschiedenste Formen der Eigenarbeit bieten könnten, wären durch geschickte Bündelung unterschiedlicher Fördermittel (Sponsoring, Stiftungen, Landesprogramme...) mit dem privaten Engagement von Ein-



zelpersonen oder engagierten Gruppen möglich. Dabei ist auch eine Verbindung mit bestehenden Einrichtungen, z. B. Bürgerhäusern, Berufsschulen, Gewerbebetrieben etc. denkbar.

#### *Baustein 10:*

##### *Stipendien für Bürgerarbeit*

Zum Teil organisiert sich Bürgerarbeit selbst, zum Teil benötigt sie Unterstützung: Know-How, Organisationshilfe, Infrastruktur, Anschubfinanzierung ... . Erwerbslose wissen oft am besten, was gebraucht wird und was sie tun wollen und leisten können. Wenn ihre Ideen mit gesellschaftlichem Bedarf zusammengeführt werden, können Initiativen „von unten“, soziale Innovationen und vielfältige neue Arbeitsmöglichkeiten und gesellschaftlichen Werte entstehen. Wenn mit dem Münchener Sozialforscher Ulrich Beck davon auszugehen ist, daß Bürgerarbeit für das individuelle und gesellschaftliche Wohlergehen immer wichtiger wird, bedarf diese Form der Arbeit neuer Impulse und Unterstützung (vgl. auch Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997). Bürgerarbeit ist im allgemeinen nicht oder nur wenig bezahlt, aber nicht „umsonst“. Geben und Nehmen sind wichtig für das Selbstwertgefühl und die gesellschaftliche Anerkennung der BürgerarbeiterInnen. Entsprechende Vorschläge werden seit einiger Zeit von Rainer Zoll unterbreitet (z. B. Zoll 1998). Neben der vielfältigen, aber bislang schwer nachweisbaren Qualifizierung, die sie vermittelt, den Sozialkontakten und dem Gewinn an Selbstbewußtsein, sollte Bürger-Arbeit auch in anderer Weise anerkannt und honoriert werden, z. B. indem sie Vorteile verschafft beim Zugang zu privaten und öffentlichen Einrichtungen oder bei Bewerbungen um Qualifizierungsplätze und Erwerbsarbeit.

In der gegenwärtigen Diskussion um das bislang noch sehr unklare Konzept der Bürgerarbeit melden sich zurecht auch skeptische Stimmen und Kritiker zu Wort (z. B. Senatsverwaltung 1998). Bürgerarbeit so die Befürchtung könne als Mittel des Sozialabbaus und zu neuen Ausbeutungsverhältnissen missbraucht werden. Um Mißverständnisse auszuschließen, wäre daher insbesondere zwei Prinzipien der Bürgerarbeit unbedingte Geltung zu verschaffen: Erstens ist zweifelsfrei zu gewährleisten, daß Bürgerarbeit auf unbedingter *Freiwilligkeit* basiert und nicht als Deckmäntelchen für staatlich verordnete Zwangsarbeit hergenommen werden kann. Zweitens muß sichergestellt werden, daß diejenigen, die sich durch Bürgerarbeit um die Gesellschaft verdient machen, materiell ausreichend abgesichert werden d. h. über ein Grundeinkommen hier „Stipendium für Bürgerarbeit“ genannt verfügen und auch vollständigen Zugang zu den für Erwerbsarbeiter/inn/en üblichen Sozialversicherungen erhalten. Im Rahmen von Modellversuchen könnten zunächst eine bestimmte Zahl von Bürgerarbeitsstipendien ausgeschrieben und teils von öffentlichen Händen, teils von der Bundesanstalt für Arbeit, teils von einschlägigen Stiftungen finanziert werden. Für diese Stipendien könnten sich mit eigenen Ideen sowohl Personen bewerben, die für ein ihnen wichtiges Projekt sich zeitweilig (teilweise oder ganz) aus ihrem Job freistellen lassen wollen, als auch bislang erwerbslose Menschen z. B. Bezieher von Arbeitslosenunterstützung oder Sozialhilfe.

*Die Arbeitsideen können sehr unterschiedliche Projekte enthalten: vom Aufbau und der Betreuung von Kinderspielplätzen, der Verbesserungen im Wohnumfeld, dem Aufbau und Betrieb von sozialen, ökologischen oder kulturellen Initiativen, außerschulischen Bildungsmaßnahmen bis hin zur Entwicklung und Erprobung von technischen oder sozialen Erfindungen. Der produktiven Phantasie sollten möglichst wenig Grenzen gesetzt werden. Auch Gruppenanträge sollen möglich sein. Dabei sind Vernetzungen mit privaten Initiativen und öffentlichen Trägern denkbar, die auch bei der Ideenfindung und Vorbereitung der Bewerbungen hilfreich sein können.*

Ziel der Stipendien ist es also, das „Initiativen von unten“ zu ermöglichen, indem materielle und zeitliche Voraussetzungen für gesellschaftliches Engagement in *selbstgewählten* Tätigkeiten zur Verfügung gestellt wird. Bei kreativer Nutzung bereits bestehender Finanztöpfe entstehen der öffentlichen Hand vermutlich nur vergleichsweise geringe Mehraufwendungen. „Stipendien für Bürgerarbeit“ gäbe aber Menschen, die bislang kaum eine Chance dazu hatten, die Möglichkeit, sich für eine bestimmte Zeit projektbezogen für das Gemeinwohl zu engagieren. Arbeitslose und Sozialhilfebezieher erhielten eine Chance, das verbreitete Gefühl der Entwertung abzustreifen und als gesellschaftlich anerkannte *Gemeinwohl-AktivistInnen* tätig zu werden. Der unbürokratische Charakter der Stipendien sollte durch die Art und Weise der Beantragung und Vergabe deutlich werden, die Auswahl durch ein bürokratiefernes unabhängiges Gremium aus anerkannten Persönlichkeiten erfolgen. Wenn es gelingt, UnterstützerInnen (z.B. Stiftungen, Unternehmen, gesellschaftliche Organisationen...) zum Mit-Tun zu gewinnen, könnten durch „public-private-partnership“ die Stipendien kofinanziert oder auch aufgestockt werden.

#### **Auf dem Weg zu neuen Solidaritäten?**

In seinem gerade erschienenen Bericht „Wie wir arbeiten werden“ fordert der Club of Rome dazu auf, *Wohlstand neu zu definieren*, denn gutes Leben in einer begrenzten Welt brauche kein unbegrenztes Wachstum. Bei der Frage nach der Zukunft der Arbeit geht es also letztlich um die Frage nach dem, was gutes Leben bedeutet. Während gegenwärtig die einen vom Zugang zu Erwerbsarbeit aus-

geschlossen sind, arbeiten die anderen zuviel. Bei einer klugen Umverteilung der Arbeit könnte also ein „Positiv-Summen-Spiel“ entstehen und beide Gruppen gewinnen (vgl. Matzner, E. 1997).

*Robert Reich, bis Mitte der 90er Jahre Arbeitsminister in der US-Regierung, hat gekündigt. Als Gründe gibt er an: „Ich habe den besten Job, den ich je gehabt habe aber ich habe gleichzeitig die beste Familie, die ich jemals haben werde.“ Lange habe er versucht, mit dem Terminkalender eine Balance zu finden. Es ging nicht, denn „Teenager verlangen nach dir nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt. Deine Frau will nicht auf Befehl intim sein und politische Krisen kommen nicht zwischen fünf und neun. Man muß sich entscheiden“.*

Mathias Greffrath deutet Reichs Rücktritt als Zeichen eines Lebensmodells, in dem Raum für Genuß ist:

*„Und der Raum für den Genuß und für Liebe ist nun einmal Zeit... Die Helden des kommenden Umbereichs werden mehr wollen als Konsumfreiheit. Und das geht nur, wenn auch in den spannenden Berufen die Arbeit so organisiert wird, daß Männer noch Zeit haben, mit ihren Kindern Abenteuer zu erleben, und Chefinnen die Liebe nicht mit dem Kalender planen. Revolutionen kommen zustande, wenn Wunsch und Not zusammenschließen. Die Notlage ist da: die Arbeitslosigkeit. Aber wie steht es mit unserem Wunsch, weniger zu arbeiten? Nicht um Arbeitsplätze für andere zu schaffen. Nicht einmal um des Ideals der Frauenemanzipation willen. Sondern weil wir genießen wollen: uns, die Frauen, den politischen Streit. Merke: Frauen gehen dahin, wo die Zukunft ist“ auch die Männer?*

Die Industriegesellschaften stehen an der Schwelle zum 21. Jahrhundert vor der Wahl zwischen verschiedenen „Zukünften der Arbeit“. Diese sind untrennbar verbunden mit unterschiedlichen Wunschvorstellungen, Menschenbildern und Gesellschaftsentwürfen. Eine der Grundsatzentscheidungen lautet: „Verschärfte Spaltung durch wachsende Arbeitslosigkeit“ oder „Neuverteilung von Arbeit und Einkommen“. Wenn - wie hier vorgeschlagen - die Entscheidungen in Richtung auf eine Neuverteilung von Arbeit und Einkommen getroffen werden, könnte dabei von vielen Menschen auch praktisch erfahren werden, daß Fairneß und Solidarität möglich sind und es beim Teilen „gerecht“ zugehen kann. Damit wüchse auch die Chance für solidarisches Handeln in anderen Bereichen: Solidaritäten zwischen den Generationen, gegenüber der natürlichen Mit- und Umwelt, mit Menschen in anderen Regionen der Erde.

*Helmut Spitzley ist Professor für Arbeitswissenschaft im Fachbereich Human und Gesundheitswissenschaften der Universität Bremen.*

#### Literatur

- Arbeitsgruppe „Umverteilung der Arbeit“ der SP Schweiz (1995), Wege zur doppelten 25StundenWoche. Bern.
- Bach, H.U., Spitznagel, E. (1994), Modellrechnungen zur Bewertung beschäftigungsorientierter Arbeitszeitverkürzungen. In: IAB-Werkstattbericht Nr. 2, Nürnberg.
- Baillod, J. u. a. (1997), Zeitenwende Arbeitszeit: Wie Unternehmen die Arbeitszeit flexibilisieren. Zürich: vdf, Hochschulverlag an der ETH.
- Beck, D., Meine, H. (1997), Wasserprediger und Weintrinker. Wie Reichtum vertuscht und Armut verdrängt wird, Göttingen: Steidl.
- Beck, M. (1997), Für eine Trendwende in der Arbeitspolitik. Bonn: Manuskript. Bergmann, F. (1990), Neue Arbeit (New Work). In: Jahrbuch Arbeit und Technik 1990. Bonn: Dietz.
- Bergmann, F. (1997), „Das Gold in den Köpfen heben“. In: DIE ZEIT vom 7. März 1997, S. 27.
- Biesecker, A. (1997), Neue Formen der Teilung und Verteilung von Arbeit. Bremer Diskussionspapiere zur Institutionellen Ökonomie und Sozialökonomie Nr. 20. Bremen: Universität Bremen.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (1997), Die Zukunft gestalten. Grundsatzprogramm des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Düsseldorf.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg), Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? Arbeitszeitpräferenzen in West und Ostdeutschland. In: Wochenbericht 35/94 vom 1. September 1994, S. 618-626.
- Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (Hg), Wirtschaftliche Auswirkungen einer ökologischen Steuerreform. Berlin 1994.
- Greffrath, M. (1996), Die Liebe in den Zeiten der Globalisierung. In: die tageszeitung v. 27. November 1996.
- Grottian, P. (1995), Die Arbeitslosigkeit halbieren mit einer anderen Logik und mit Phantasie. In: Belitz, W. (Hg.): Wege aus der Arbeitslosigkeit. Reinbek: Rowohlt, S. 157-167
- Hartz, P. (1994), Jeder Arbeitsplatz hat ein Gesicht. Die Volkswagen-Lösung. Frankfurt: Campus,
- Hartz, P. (1996), Das atmende Unternehmen. Frankfurt: Campus. Heckmann, F., Spoo, E. (Hg) 1997, Wirtschaft von unten. Selbsthilfe und Kooperation. Heilbronn: Distel. Heinze, R. G., Offe, C. (Hg) 1990, Formen der Eigenarbeit. Theorie, Empirie, Vorschläge. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Hörning, K. H. u. a. (1991), Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten neue Lebensstile. Frankfurt: Suhrkamp.
- Holst, E., Schupp, J. (1994), Ist Teilzeitarbeit der richtige Weg? In: DIW-Wochenbericht Nr. 35/1994, S. 619.
- Hondrich, K. O., Koch-Arzberger, C. (1994), Solidarität in der modernen Gesellschaft. Frankfurt/ M.: Fischer.

- Illich, I. (1980), Selbstbegrenzung. Reinbek: Rowohlt.
- Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), Bauer, F, Groß, H., Jugendwerk der Deutschen Shell AG (Hg), Arthur Fischer, Richard Münchmeier (1997), Jugend '97. Zukunftsperspektiven, gesellschaftliches Engagement, politische Orientierungen. Opladen: Leske + Budrich
- Jürgens, K., Reineke, K, u. a. (1998), Zwischen Volks und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8StundenWoche bei der Volkswagen AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin: sigma
- Karsten, A., Mückenberger, U. (1996), „Geplante Arbeitslosigkeit“ - Das 'Coswigmodell' - eine Alternative zur Langzeitarbeitslosigkeit? In: Kritische Justiz H. 3 / 1996, S. 368-379
- Keller, B. (1997), Von begrenztem Nutzen und fehlenden Alternativen. In: Frankfurter Rundschau v. 3.11.1997,
- Klipstein v., M., Strümpel B. (1984), Der Überdruß am Überfluß. Die Deutschen nach dem Wirtschaftswunder. München: Olzog.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997), Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland: Teil III Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage.
- Kurz-Scherf, L, Breil, G. (Hg) 1987, Wem gehört die Zeit. Ein Lesebuch zum 6StundenTag. Hamburg: VSA.
- Kurz-Scherf, I. (1993), Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität. In: Seifert, H. (Hg); Jenseits der Normalarbeitszeit. Berlin: Sigma, S. 979.
- Matthies, H., Mückenberger, U., Offe, C. u.a. (1994), Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek: Rowohlt
- Matzner, E. (1997), Inszenierung von Positiv-Summen-Spielen als primäre Aufgabe der Politik. In: Gewerkschaftliche Monatshefte H. 4 / 1997, S. 232-238.
- Meinhardt, V., Stille, F., Zwiener, R. (1994), Weitere Arbeitszeitverkürzungen erforderlich. Zum Stellenwert des VW-Modells. In: Wirtschaftsdienst 73 (1993), S. 639-644.
- Mutz, G. u. a. (1997), Eigenarbeit hat einen Ort. München: anstiftung
- Offe, C. (1997), Was tun mit dem „Überangebot“ an Arbeitskraft? In: Gewerkschaftliche Monatshefte 4/ 1997, S. 239-243
- Peters, J. (Hg.) (1994), Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertagewoche bei VW. Göttingen: Steidl.
- Promberger, M., Rosdächer, J., Seifert, H., Trinczek, R. (1996); Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Berlin: Sigma. Promberger, M., Rosdächer, J.,
- Seifert, H., Trinczek, R. (1997), Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzung. Berlin: Sigma.
- Redler, E. (1991), Einladung zum Abenteuer Eigenarbeit. München.
- Redler, E., Horz, K. (1991), Langer Atem für die Eigenarbeit. Bilanz eines Forschungsprojektes. München.
- Reich, Robert B. (1996), „Warum ich meinen wunderbaren Job aufgebe“, In: DIE ZEIT vom 15. 11.96, S. 8.
- Scherhorn, G. (1994), Die Unersättlichkeit der Bedürfnisse und der kalte Stern der Knappheit. In: B. Biervert, M. Held (Hg): Das Naturverständnis der Ökonomik. Frankfurt/M., New York 1994, S. 224-240.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (1996), Berliner Memorandum zur Arbeitszeitpolitik 2000. Berlin.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen (1998), Die Sackgassen der Zukunftskommission. Berlin.
- Simon, G. (1992), Mehr Genuß! Mehr Faulheit! Mehr Schlendrian! In: DIE ZEIT vom 9.10.92, S. 52.
- Spitzley, H. (1998), Arbeitszeit und plurale Ökonomie Handlungsoptionen für eine zukunftsfähige Gesellschaft. In: Bierter, W., Winterfeld, U. v. (Hg): Zukunft der Arbeit welche Arbeit? Basel, Boston, Berlin 1998.
- Statistisches Bundesamt (1995), Die Zeitverwendung der Bevölkerung, Tabellenband I. Wiesbaden: Selbstverlag.
- Ulich, E. (1994), Schwindende Erwerbsarbeit als Chance? In: H. Ruh u. a.: Arbeitszeit und Arbeitslosigkeit. Zürich: ETH.
- Ullrich, O. (1993), Lebenserhaltende Tätigkeiten jenseits der Lohnarbeit. In: Fricke, W, Fricke, E. (Hg) (1993), Jahrbuch Arbeit und Technik. Bonn: Neue Gesellschaft.
- Vorholz, F. (1998), Was die Ökosteuer bewegen kann. Weniger Klimabelastung, mehr Arbeitsplätze Modellrechnungen im Überblick. In: Die Zeit vom 15.10.98, S. 34.
- Zeuner, B. (1995), Muße für alle als gewerkschaftliche Utopie. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 7/1995, S. 406-413.
- Zoll, R. (1998), Zivildienst als Legitimation für ein Bürgereinkommen. Universität Bremen: artec-paper Nr. 57.
- Dieser Beitrag ist eine überarbeitete und erweiterte Fassung von: K. Barloschky, H. Spitzley (1998): Arbeit für alle zu neuen Bedingungen. Im Internet abrufbar unter: <http://www.barkhof.uni-bremen.de/kua/zwe/arbeit.html>*