



**Arbeitszeit
ist Lebenszeit –
Arbeitszeitoffensive
zur Durchsetzung der
„Tätigkeitsgesellschaft“**

Vorwort

Der Arbeitsausschuss „Zukunft der Arbeit“ der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands hat sich in den letzten Monaten intensiv mit Fragen der Arbeitszeitpolitik beschäftigt. Arbeitszeitpolitik ist für die KAB zentraler Bestandteil einer umfassenden Arbeitspolitik, die alle Formen der menschlichen Arbeit in den Blick nimmt. Arbeitszeitpolitik kann einen wichtigen Beitrag zur Beschäftigungs-, Gesundheits- und Gesellschaftspolitik leisten. Dies sind zentrale Politikfelder, mit denen sich die KAB seit vielen Jahrzehnten beschäftigt. Sie hat Vorschläge zu solidarischen Reformen in diesen Bereichen zur Diskussion gestellt.

Die KAB Deutschlands setzt sich für eine „Tätigkeitsgesellschaft“ ein, in der die verschiedenen Formen menschlicher Arbeit als gleichwertig anerkannt werden und Frauen und Männer gleichermaßen an diesen Formen teilhaben können. Die verfestigte Massenarbeitslosigkeit stellt für die KAB einen Skandal dar, der gegen diese Ziele verstößt und auch mit Mitteln der Arbeitszeitpolitik überwunden werden kann. Hierzu unterbreitet der Arbeitsausschuss Vorschläge, die wir in die öffentliche Debatte einbringen wollen.

Zum Abschluss des Diskussionspapiers heißt es: „Wie wir unsere Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit verbringen, wird ein entscheidender Schlüssel dafür sein, ob in uns die Sehnsucht nach mehr frei verfügbarer Zeit und einer gerechten Verteilung wächst. Nur wer mit ‚seiner Zeit‘ etwas anzufangen weiß, wird den Kampf um mehr frei bestimmte Zeit aufnehmen.“ Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Die KAB Deutschlands lädt alle Interessierten ein, sich mit den Positionen des Arbeitsausschusses zu beschäftigen, denn eine solidarische Gestaltung der Arbeits- und Lebenszeit bedeutet mehr soziale Gerechtigkeit.



Birgit Zenker
Bundesvorsitzende



Egbert Biermann
Vorsitzender des AA



Dr. Michael Schäfers
Geschäftsführer des AA

Die Vorlage wurde erstellt vom Arbeitsausschuss „Zukunft der Arbeit“ der KAB Deutschlands e.V.:

Georg Bauer (DV Augsburg), Sigrid Beier (DV Münster), Egbert Biermann (Vorsitzender), Claudia Biguzzi-Gladbach (ACID), Winfried Gather (DV Köln), Ortud Harhues (DV Münster), Margret Herbst (DV Rottenburg-Stuttgart), Hermine Lang (DV Würzburg), Georg Obermeyer (DV Osnabrück), Dr. Michael Schäfers (Geschäftsführer), Werner Schmiedecké (DV Dresden), Ulrike Schüwer (DV Speyer), Elke Wickel (DV Trier), Birgit Zenker (Bundesleitung)

***Arbeitszeit ist Lebenszeit –
Arbeitszeitoffensive zur Durchsetzung der
„Tätigkeitsgesellschaft“***

Diskussionspapier

**vorgelegt vom Arbeitsausschuss „Zukunft der Arbeit“
der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands**

Inhaltsverzeichnis

1	Leitbild „Tätigkeitsgesellschaft“ – Arbeitszeitpolitik als umfassende Arbeitspolitik	1
2	Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungs-, Gesundheits- und Gesellschaftspolitik	4
3	Herausforderung Arbeitszeitpolitik	6
3.1	Durch Arbeitszeitverlängerung zu mehr Beschäftigung?	6
3.2	Für Zeitsouveränität und eine positive Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit	8
3.3	Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten als Ausgangspunkt für Arbeitszeitverkürzungen	10
3.4	Produktivitätsfortschritt für Arbeitszeitverkürzung	12
3.5	Fazit	13
4	Arbeitszeit konkret – Arbeitszeitmodelle der Zukunft	14
5	Bausteine für eine Arbeitszeitpolitik der Zukunft	18
	Anmerkungen	21

***„Arbeitszeit ist Lebenszeit –
Arbeitszeitoffensive zur Durchsetzung der
„Tätigkeitsgesellschaft“***

„Arbeitszeitverkürzungen sind für die KAB ein sinnvolles Mittel, um die Arbeit gerecht zu verteilen und Arbeitsplätze zu sichern. Arbeitszeitverkürzungen sind angebracht, wenn sie Arbeitsplätze sichern, Beschäftigung ausbauen, Gleichstellung von Frauen und Männern ermöglichen, ökologisch vertretbar umgesetzt werden und hinreichende Einkommen zulassen. Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung - als Verkürzung der Wochen-, Monats-, Jahres- oder Lebensarbeitszeit, als Ausweitung des Urlaubs oder als Sabbatjahr; als vorübergehende oder kontinuierliche Arbeitszeitreduzierung für ältere Beschäftigte - bleiben den Vereinbarungen der Tarifpartner überlassen.“

***1 Leitbild „Tätigkeitsgesellschaft“ –
Arbeitszeitpolitik als umfassende Arbeitspolitik***

Zeit hängt eng mit Henschaft zusammen. Zeit gegen Geld ist das grundlegende Tauschverhältnis der auf Verwertung von Kapital, Arbeit, Wissen und Energie ausgerichteten kapitalistischen Wirtschaftsweise. Das lohnabhängige Arbeitsverhältnis ist bis heute immer auch ein Henschaftsverhältnis, das sich maßgeblich durch die Kontrolle über Zeit manifestiert. Kontrolle und „produktive Zeitznutzung“ bleiben aber nicht nur auf das Erwerbsarbeiten und die Wirtschaft beschränkt, sondern erzeugen eine Sogwirkung auf das ganze Leben. Die „Zeitherrschaft“ durch die Betriebe wirkt sich sowohl in den sozialen, politischen und gesellschaftlichen Verhältnissen als auch im individuellen „Zeitbewusstsein“ der Menschen aus. Der „Turbokapitalismus“ unserer Tage ist gekennzeichnet durch eine Beschleunigung des „Höher-Schneller-Weiter“ in allen Bereichen. Keine Zeit mehr zu haben, ist zu einem Kennzeichen unserer Zeit geworden.

Herrschaft über die Zeit

An der Herrschaft über Zeit entzündeten sich immer auch Verteilungskämpfe: Ob bei der Abschaffung kirchlicher Feiertage, bei der fortschreitenden Aushöhlung des Sonntags hin zu einem normalen Arbeitstag oder bei der Auseinandersetzung um die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit, immer geht der Kampf auch um eine gerechte Verteilung frei verfügbarer Zeit, herrschaftsfreier Zeit. Vieles spricht derzeit dafür, dass zumindest in den reichen Industrienationen dieser Verteilungskampf erneut auf der Tagesordnung steht und zu heftigen Auseinandersetzungen führen wird, denn immer mehr Menschen begehren gegen Fremdbestimmung und Enteignung der Zeit auf, immer mehr Menschen

Verteilungskampf

begreifen „Zeitwohlstand“ als Lebensqualität. Demgegenüber gilt aber auch: Immer mehr Menschen werden durch die Massenarbeitslosigkeit von der Erwerbsarbeitszeit ausgeschlossen.

Tätigkeitsgesellschaft

Dies sind nur einige Entwicklungen, die darauf hinweisen, dass wir heute ein neues Leitbild für das menschliche Zusammenleben und das Wirtschaften dringend benötigen. Für die KAB ist dieses Leitbild die „Tätigkeitsgesellschaft“, eine Gesellschaft, „in der neben Arbeit auch Freizeit, Muße und andere Kulturbereiche in ein neues Verhältnis zueinander gebracht werden.“²

Der Arbeitszeitpolitik kommt bei der Durchsetzung der „Tätigkeitsgesellschaft“ ein besonderer Stellenwert zu. Wir brauchen eine offensive Arbeitszeitpolitik für Leben und Arbeiten, damit die Gleichwertigkeit aller Formen der menschlichen Arbeit sich durchsetzen kann.

Die KAB ist sich bewusst, dass eine offensive Arbeitszeitpolitik heute neuer Leitbilder bedarf. Die „Tätigkeitsgesellschaft“ mit ihrer gleichwertigen Anerkennung der Erwerbsarbeit, der Privatarbeit bzw. Eigenarbeit und der gemeinwesenbezogenen Arbeit ist für die KAB dieses Leitbild, das auf ein „Mehr“ an Solidarität und Gerechtigkeit setzt. Arbeit ist mehr als Erwerbsarbeit und Arbeitszeit ist Lebenszeit.

Arbeitszeitpolitik

Für die KAB ist deshalb Arbeitszeitpolitik ein zentraler Baustein einer umfassenden sozialen Arbeitspolitik, die darauf abzielt, entfremdete Arbeit in allen Bereichen zu beseitigen und Frauen und Männer an allen Formen der menschlichen Arbeit teilhaben zu lassen. Wir brauchen eine umfassende Arbeitspolitik, die die Teilhabe und Teilnahme aller an allen Formen der menschlichen Arbeit in den Mittelpunkt stellt. Eine umfassende Arbeitspolitik reicht in diesem Sinne über die unmittelbare (Neu-)Verteilung von Erwerbsarbeit durch Arbeitszeitpolitik hinaus und betrifft alle Formen der menschlichen Arbeit, die Familienarbeit ebenso wie die Pflegearbeit oder die gemeinwesenorientierte Arbeit, die unentgeltlich getan werden.³ In diesem Sinne bedeutet Arbeitspolitik also eine umfassende Politik und Strategie zur solidarischen Umverteilung und Gestaltung von Lebenschancen für Frauen und Männer und leistet damit einen zentralen Beitrag zur Geschlechtergerechtigkeit. Die KAB nimmt die Arbeit als Ganzes in den Blick. Hier liegt unser Ausgangspunkt für eine lebenswerte Zukunft für alle. Am Umgang mit der Zeit entscheidet sich, ob eine Gesellschaft sozial, gerecht und human genannt werden kann, ob sie eine freie oder durch Zwänge bestimmte Gesellschaft ist.

Die „Tätigkeitsgesellschaft“ setzt auf die demokratische und solidarische Einnischung der Menschen „von unten“. Das gilt auch für die Durchsetzung einer neuen Arbeitszeitpolitik. Nur, wenn sich Menschen gegen die „Enteignung ihrer Zeit“ durch die Logik der

kapitalistischen Wirtschaftsweise und damit auch für eine neue Zeit- und Arbeitsverteilung einsetzen, werden unsere Ziele Realität. Die „Welt der Arbeit“ ist entscheidend durch die solidarischen Kämpfe der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet worden. Die dort gesammelten Erfahrungen sind Ausgangspunkte unseres verbandlichen Handelns. Eine erneuerte Solidarität über Grenzen hinweg wird auch in der Lage sein, eine neue Arbeitszeitpolitik mit zu gestalten. Solidarität ist eine Tugend, aber auch ein Strukturprinzip. Insofern geht es - wenngleich auch unter geänderten Voraussetzungen und Bedingungen - immer noch um das alte Anliegen einer solidarischen „Gesinnungs- und Zuständereform“. Wer die Zukunft der Arbeit sozial gerecht gestalten will, muss solidarisch sein und sich politisch einmischen.

Solidarität

In der Frage nach der Organisation und Gestaltung von Arbeits- und Lebenszeit der Menschen geht es der KAB nicht zuletzt um den solidarischen Zusammenhalt unseres Gemeinwesens. Wie eine Gesellschaft Zeit organisiert, ob sie z.B. gemeinsame soziale Zeit als wichtig erachtet, entscheidet über den solidarischen Zusammenhalt und das Engagement von Menschen. Wie etwa die Erwerbsarbeitszeit in den Betrieben gestaltet wird, welche Dauer diese hat und welche Belastungen dadurch erzeugt werden, hat Auswirkungen auf die Lebendigkeit unserer Demokratie. Wo es keine gemeinsame soziale Zeit mehr gibt, zerfällt die Kultur einer Gesellschaft.

*gemeinsame
soziale Ziele*

2 *Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungs-, Gesundheits- und Gesellschaftspolitik*

Arbeitszeitpolitik richtet sich also näherhin auf drei „Politikfelder“ aus:⁴

Beschäftigung

- ***Arbeitszeitpolitik ist Beschäftigungspolitik*** Die Arbeitszeitregelungen beeinflussen das gesamtwirtschaftliche Erwerbsarbeitsangebot und den allgemeinen gesellschaftlichen Beschäftigungsstand. Das Ziel der KAB ist: Alle Menschen müssen an der Erwerbsarbeit teilhaben können, denn auf der Massenarbeitslosigkeit lässt sich keine solidarische und sozial gerechte Gesellschaft aufbauen. Für die KAB heißt dies: Arbeitszeitpolitik als Beschäftigungspolitik ist ein wirksames Mittel, um die soziale Spaltung der Gesellschaft zu überwinden.

Gesundheitspolitik

- ***Arbeitszeitpolitik ist Gesundheitspolitik*** Die Logik der kapitalistischen Wirtschaftsweise läuft darauf hinaus, die Produktion von Waren und die Bereitstellung von Dienstleistungen weiter zu „veredeln“, während der arbeitende Mensch Schaden leidet und bereits überwunden geglaubten Risiken und Unsicherheiten ausgesetzt wird. Physische und psychische Erkrankungen sind die Folge. Die Gestaltung der Arbeitsbedingungen, insbesondere der Arbeitszeit, hat erhebliche Auswirkungen auf die soziale Verteilung von Gesundheitschancen und das individuelle Gesundheitsverhalten sowie gesundheitliche Regenerations- und Selbsthilfemöglichkeiten. Nach der Arbeitswissenschaft gilt die Formel: Belastungshöhe x Belastungsdauer = Belastungsgrad. Das heißt: Anzahl, Art, Dauer und Intensität der Belastungen, aber auch die Dauer und Intensität der Erwerbsarbeit entscheiden über den Gesundheitszustand der Beschäftigten.⁵ Das Ziel der KAB ist: Erwerbsarbeit darf nicht krank machen; Belastungen sind auf ein Minimum zu reduzieren. Für die KAB heißt dies: Eine offensive Arbeitszeitpolitik, die sich an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Menschen ausrichtet, kann einen wichtigen Beitrag zum Erhalt der Gesundheit und zur notwendigen Regeneration leisten.

Rhythmus des Lebens

- ***Arbeitszeitpolitik ist Gesellschaftspolitik*** Die Verteilung und Organisation der Arbeitszeit in einer Gesellschaft prägen den „Rhythmus des Lebens“, sowohl für die Gesellschaft als Ganzes als auch in der Lebensgestaltung der einzelnen Menschen. Die private Lebensgestaltung, die individuelle Teilhabe und Teilnahme am sozialen Leben, das persönliche ehrenamtliche Engagement in Politik, Kirche und Gesellschaft, ja nicht zuletzt das Familienleben richten sich in einem hohen Maße nach den Vorgaben der Erwerbsarbeitszeit. Ziel der KAB ist: Arbeitszeitpolitik muss Freiheitspotenziale für ein selbstbestimmtes

Leben ermöglichen, das in sozialer Verantwortung für die anderen wahrgenommen wird. Für die KAB heißt dies: Arbeitszeitpolitik kann einen wichtigen Beitrag zu einer freieren Gesellschaft leisten.

Durch Arbeitszeitpolitik werden Beschäftigungs-, Gesundheits- und Gesellschaftspolitik im Sinne der Zielsetzungen der „Tätigkeitsgesellschaft“ miteinander „verbunden“. Arbeitszeitpolitik ist ein politisches „Querschnittsthema“. Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik haben Auswirkungen auf alle drei Politikfelder und damit auf das konkrete Leben der Menschen in seiner Ganzheitlichkeit.

Ganzheitlichkeit

3 Herausforderung Arbeitszeitpolitik

Gestaltungsmöglichkeiten nutzen

Die Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitszeitpolitik sind von wirtschaftlichen, politischen, sozialen und gesellschaftlichen Faktoren abhängig. Deshalb werden im Folgenden einige Entwicklungen aufgezeigt, die als zentrale Rahmensetzungen des aktuellen Diskurses und für Forderungen hinsichtlich einer offensiven Arbeitszeitpolitik in den Blick zu nehmen und zu berücksichtigen sind. Nicht zuletzt geht es darum, realistisch einzuschätzen, mit welchen Widerständen bei der Durchsetzung der im Grundsatzprogramm der KAB erhobenen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung zu rechnen ist. Des Weiteren werden so aber auch wichtige Argumente aufgezeigt, die für weitere Arbeitszeitverkürzungen in den öffentlichen Auseinandersetzungen geltend gemacht werden können.

3.1 Durch Arbeitszeitverlängerung zu mehr Beschäftigung?

Arbeitszeitverkürzung im Abseits

Die Forderung nach Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit ist in der öffentlichen Debatte in weiten Bereichen ins Abseits gedrängt worden. Die „35-Stunden-Woche“ für alle etwa wird mit Hinweis auf die Globalisierung der Finanzmärkte und die Internationalisierung der Wirtschaft als eine überholte arbeitszeitpolitische Forderung diskreditiert.⁶ Vorreiter für Arbeitszeitverlängerungen sind die Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes.

Arbeitszeitverlängerung im Vormarsch

Arbeitszeitverlängerungen - so die Behauptung - führten zu geringeren Lohnstückkosten, was Preissenkungen zur Folge habe. Preissenkungen wiederum wirkten sich in einer erhöhten Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen aus. Es würde mehr konsumiert, die Produktion von Waren und die Bereitstellung von Dienstleistungen könne ausgeweitet werden, was positive Beschäftigungseffekte zur Folge habe. Arbeitszeitverlängerungen werden dementsprechend als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit angepriesen.

Arbeitszeitverlängerung nicht plausibel

Die Argumentationen für eine Arbeitszeitverlängerung auf 40 bis 42 Stunden sind nicht plausibel.⁷ Und dies aus mehreren Gründen:

- Es ist mehr als fraglich, ob sich Arbeitszeitverlängerungen unmittelbar und mittelbar in Preissenkungen niederschlagen.
- Eine mögliche Steigerung der Nachfrage hängt von vielen Faktoren ab, etwa von der Sparquote. Die konjunkturelle Situation, der Auslastungsgrad des Produktionspotenzials und mittel- bis langfristige Perspektiven der Wirtschaftsentwicklung werden nicht berücksichtigt.
- Unter den Bedingungen gesättigter und kartellierter Märkte sind

Preisreaktionen unwahrscheinlich.

- **Für die Investitionen der Unternehmen lässt die Arbeitszeitverlängerung keine zusätzlichen Impulse erwarten. Unternehmen ist zudem nicht gleich Unternehmen. Die unterschiedlichen Gegebenheiten und Voraussetzungen in einzelnen Betrieben, Wirtschaftszweigen und Beschäftigtengruppen werden nicht einbezogen.**

Arbeitszeitverlängerung heißt mehr Arbeit bei gleichem Lohn. Im Klartext bedeutet Arbeitszeitverlängerung also Lohnkürzung. Hinzu kommt, dass bei gleicher Anzahl der Beschäftigten das betriebliche Arbeitsvolumen „künstlich“ ausgeweitet wird, was zur Folge hat, dass selbst bei steigender Auftragslage keine Neueinstellungen mehr vorgenommen werden. Die weitere Verfestigung der Massenarbeitslosigkeit ist die Folge. Steigende Aufwendungen in der Arbeitslosenversicherung erhöhen die Lohnnebenkosten. Generelle Arbeitszeitverlängerungen helfen am Arbeitsmarkt also nicht weiter: *Arbeitszeitverlängerungen sind beschäftigungspolitisch kontraproduktiv.*⁸

Eine Ausweitung der Erwerbsarbeitszeit führt zudem nach der Formel der Arbeitswissenschaft zu einem höheren Belastungsgrad mit negativen Folgen für die Gesundheit der Beschäftigten. Zu erwarten ist dementsprechend eine Erhöhung der Gesundheitskosten. Was in den öffentlichen Einrichtungen und den Betrieben auf der einen Seite durch Arbeitszeitverlängerungen eingespart werden soll, führt langfristig auf der anderen Seite zu Mehrausgaben etwa in den Krankenversicherungen, was wiederum einen Anstieg der Lohnnebenkosten zur Folge hat. Hier zeigt sich noch einmal das Fehlen einer gesamtwirtschaftlichen Sicht in der Debatte zur Arbeitszeitverlängerung. *Arbeitszeitverlängerungen sind somit auch aus gesundheitspolitischer Sicht kontraproduktiv.*

Wer länger arbeitet, hat weniger Zeit für die Familie, die Freunde und für das ehrenamtliche Engagement, aber auch für die eigene Aus-, Fort- und Weiterbildung. Nicht Zeitwohlstand, sondern Zeitknappheit weitet sich aus. Während die Beschäftigten zunehmenden Belastungen durch die Erwerbsarbeit ausgesetzt werden und unter Zeitmangel für Familie, Gesellschaft und Bildung leiden, werden Millionen von Arbeitssuchenden dauerhaft ausgegrenzt und können mit zunehmender Dauer der Arbeitslosigkeit immer weniger eine verlässliche Zeitstruktur für ihr Leben durchhalten bzw. entwickeln. Die soziale Spaltung der Gesellschaft zementiert sich so auch „in“ und durch Zeit. *Arbeitszeitverlängerungen sind auch aus gesellschaftspolitischer Sicht kontraproduktiv.*

Die KAB stellt fest: Arbeitszeitverlängerungen machen keinen Sinn. Nichts wird gewonnen, aber viel verloren. Beschäftigungs-, gesundheits- und gesellschaftspolitisch sind sie kontraproduktiv für

*höhere Arbeitszeit –
weniger Beschäftigte*

*höhere Arbeitszeit
belastet die Gesundheit*

*höhere Arbeitszeit –
weniger Zeitwohlstand*

die Durchsetzung der „Tätigkeitsgesellschaft“.

Betriebsvereinbarungen

3.2 Für Zeitsouveränität und eine positive Flexibilisierung der Erwerbsarbeitszeit

Betriebliche Vereinbarungen enthalten zu ca. 82 Prozent Regelungen zur Gestaltung der Arbeitszeit.⁹ In den letzten Jahren ist eine deutliche Dezentralisierung der Arbeitszeitregulierung auszumachen.¹⁰ Dies verweist u.a. darauf, wie wichtig es ist, bei der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung die betriebliche Situation und die Veränderungen im betrieblichen Gefüge in den Blick zu nehmen. Aber dieser Zugang allein reicht nicht aus, sind doch betriebliche Veränderungen in einem hohen Maße von allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklungen und der herrschenden Ideologie abhängig, die ihren Niederschlag in der betrieblichen Organisation und damit im „Betriebsleben“ der Beschäftigten finden.

Neoliberalismus

Die „Großwetterlage“ der Wirtschaftspolitik, die Auswirkungen in den Betrieben zeitigt, ist seit mehr als zwei Jahrzehnten durch die Ideologie des „Neoliberalismus“ bestimmt. Der „Shareholder-Kapitalismus“ führt zu „Optimierungsprozessen“ im Interesse der Kapitalgeber, die zu Lasten der lohnabhängig Beschäftigten in den Betrieben gehen. Angst vor Arbeitslosigkeit und den erhöhten Anforderungen im Betrieb macht die Runde und hat längst auch diejenigen erreicht, die noch vor Jahren einen sicheren Status für sich ausmachen konnten. Verstärkter internationaler Wettbewerbsdruck, neue Managementmethoden, betriebliche Umstrukturierungen und Fusionen sind nur einige Entwicklungen, die eine Verschärfung in der Gangart der kapitalistischen Wirtschaftsweise und des „Betriebsalltages“ anzeigen. Eine Zunahme an Belastungen für einen Großteil der erwerbsarbeitenden Menschen und für ihre Familien ist die Folge. All dies führt zu einer tiefen Verunsicherung in der eigenen Identität und in der Lebensplanung.

Wettbewerbsdruck und Selbstverantwortung

Insgesamt führen die Interessen der Kapitalverwertung so in der „Welt der Arbeit“ zu einem widersprüchlichen Prozess. Während einerseits immer mehr Ansprüche an die Beschäftigten gestellt und (unternehmerische) Risiken sowie der Wettbewerbsdruck auf diese abgewälzt werden, der Arbeitsdruck steigt und immer mehr eigenständige Steuerung verlangt wird, wird andererseits in vielen Bereichen mehr Selbstverantwortung ermöglicht. Gerade dieser auch von den arbeitenden Menschen empfundene Widerspruch ist es, der zu einer optimalen Ausnutzung von Produktivität und Qualifikation im Interesse des Unternehmens führen soll. Der Arbeitsprozess selbst stellt sich so für die Beschäftigten als eine „Zwickmühle“ dar: Eine adäquate „Bewertung“ des eigenen Standortes wird immer schwieriger, Interessenlagen werden undurchschaubarer und die eigene soziale Identität und der soziale Zusammenhalt im Betrieb werden mehr und mehr zur

Nebensache degradiert¹¹

Diese Entwicklungen finden auch ihren Niederschlag in der „Zeitverdichtung“ in den betrieblichen Zusammenhängen. Mehr und mehr werden die betrieblichen Zeitstrukturen den Profitinteressen des Unternehmens „eingepasst“. Von vielen wird die Erwerbsarbeitszeit als „enteignete Zeit“ empfunden. Durch die Reduktion der Beschäftigten und das Ausbleiben von Neueinstellungen muss der gleiche oder sogar der erhöhte Arbeitsanfall unter Zeitdruck erledigt werden. Eine „negative Flexibilisierung“ der Arbeitszeit prägt die allgemeine Entwicklung: Flexible Arbeitszeiten führen zu einem zunehmenden „Zeitstress“. Beschäftigte klagen über „eine krankmachende Arbeitsintensivierung.“¹² Auch Führungskräfte sind einer deutlichen Mehrbelastung in der Arbeitszeit ausgesetzt, was nicht ohne Folgen für die Gesundheit bleibt.¹³ Psychische und körperliche Belastungen, hoher Zeitdruck, Angst um den Arbeitsplatz und insgesamt gestiegene Anforderungen führen dazu, dass die Arbeitsbelastungen tatsächlich zunehmen.¹⁴

*Arbeitsbelastung
nimmt zu*

In der Diskussion um die Arbeitszeitpolitik wird immer wieder angeführt, dass die Zunahme der Arbeitsbelastungen auch auf die kollektiven Regelungen zur Verkürzung der Arbeitszeit zurückgeführt werden könne. Dem muss in der öffentlichen Diskussion entgegengehalten werden, dass Arbeitszeitverdichtungen nicht nur in Unternehmen mit Arbeitszeitverkürzungen stattgefunden haben und stattfinden, sondern überall da, wo es sich für die Unternehmen rentiert. Insofern ist es irreführend, Arbeitsverdichtungen ausschließlich der Arbeitszeitverkürzung anzulasten. Zweifelsohne hat aber ein Großteil der Betriebe, indem sie sich Neueinstellungen entzogen haben, Arbeitszeitverkürzungen durch eine systematische Erhöhung der Anforderungen und durch eine „negative Flexibilisierung“, die sich ausschließlich an den Belangen der Kapitalgeber und dem Profit ausrichten, gekontert. Deshalb ist es für zukünftige Arbeitszeitverkürzungen umso wichtiger, begleitende Maßnahmen vorrangig im Bereich des Arbeitsschutzes und der Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer festzuschreiben. Ziel muss Arbeitszeitverkürzung und eine „positive Flexibilisierung“ sein, die sich an den Wünschen und Belangen der Beschäftigten und ihrer Familien ausrichten.

positive Flexibilisierung

Die KAB stellt fest: Arbeitszeitverkürzungen ausschließlich im Profitinteresse der Unternehmen leisten keinen beschäftigungs-, gesundheits- und gesellschaftspolitischen Beitrag im Sinne der „Tätigkeitsgesellschaft“. Arbeitszeitverkürzungen der Zukunft dürfen nicht durch Mehrbelastungen der „Restbeschäftigten“ erkaufte werden, sondern sind als eine gesellschaftspolitische Offensive zu konzipieren, die zu mehr „Zeitsouveränität“ und „Lebensqualität“ in allen Bereichen des menschlichen Lebens führt.

3.3 Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten als Ausgangspunkt für Arbeitszeitverkürzungen

Bei der Dauer der Arbeitszeit ist zwischen der vertraglichen und der tatsächlichen Wochenarbeitszeit zu differenzieren. Diese Unterscheidung ist gerade im Hinblick auf die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten wichtig.

**Teilzeit senkt
Durchschnittsarbeitszeit**

Die *arbeits- oder tarifvertraglich festgelegte Wochenarbeitszeit* beträgt in Deutschland im Durchschnitt 34,7 Arbeitsstunden. Seit 1999 ist sie weiter gesunken, was fast ausschließlich auf die deutliche Zunahme der Teilzeitbeschäftigung zurückgeführt werden kann. Die vertragliche Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten hat sich im letzten Jahrzehnt kaum verändert. Die „Arbeitszeitrealität“ wird durch diese Zahlen und Entwicklungen aber nur unvollständig erfasst¹⁵. Gegenüber der tatsächlichen Wochenarbeitszeit ergeben sich erhebliche Veränderungen.

**tatsächliche Arbeitszeit
höher als vertragliche**

Die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in den alten Bundesländern lag 2003 bei 41,9 Stunden und damit drei Stunden über der vertraglich vereinbarten Erwerbsarbeitszeit; in den neuen Bundesländern wurden 43 Stunden gearbeitet, was um 3,2 Stunden die Vertragsarbeitszeit überschritt.

**Kategorien nach
Beschäftigungstypus**

Das Bild vervollständigt sich, wenn diese „Globalwerte“ im Hinblick auf Kategorien nach Beschäftigungstypus differenziert werden. Danach arbeiteten 2003 weniger als die Hälfte der Beschäftigten (45%) in einem Normalarbeitszeitstandard. Um sechs Prozent hat der Anteil derjenigen gegenüber 1999 zugenommen, die zwischen 35 und 40 Stunden arbeiten; zu fast gleichen Anteilen haben die Erwerbsarbeitenden mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von weniger als 35 Stunden (24%) und derer, die mehr als 40 Stunden (31%) arbeiten, zugenommen. Wie zu erwarten, arbeiten vor allem die Beschäftigten mit hohem betrieblichen Status mehr als 40 Stunden (52%) und bei ca. einem Fünftel (21%) beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit über 48 (!) Stunden. Demgegenüber arbeitet knapp die Hälfte (41%) der Beschäftigten mit einem niedrigem Betriebsstatus unter 35 Stunden; 18 Prozent liegen sogar unterhalb der 19-Stunden-Marke.

Diese Zahlen geben einen deutlichen Hinweis auf die weiter zunehmende *Polarisierung der Arbeitszeitdauer*.

- Während die Arbeitskraft der Höherqualifizierten in den Betrieben einer zunehmenden „Ausnutzung“ im Sinne der Kapitalwertungsinteressen unterliegt, werden Arbeitseinsatz und Arbeitszeit der geringer Qualifizierten dem betrieblichen Arbeitsanfall je nach Notwendigkeit „eingepasst“. Dies geschieht zunehmend durch den Einsatz geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse, die überwiegend von Frauen ausgeübt werden.

- Damit ergibt sich bereits ein Hinweis auf die zunehmende Polarisierung der Arbeitszeitdauer zwischen den Geschlechtern: Während die Anzahl der Männer steigt, die *länger als 40 Stunden* in der Woche arbeiten, steigt demgegenüber bei den Frauen der Anteil derjenigen, die *weniger als 35 Stunden* einer Erwerbsarbeit nachgehen.

*Männer – lange
Arbeitszeit
Frauen – kurze
Arbeitszeit*

Diese zunehmende Polarisierung der Arbeitszeitdauer ist auch ein Hintergrund für die *Arbeitszeitwünsche* von Frauen und Männern. Insgesamt gehen bei den Arbeitszeitwünschen beschäftigungs-, gesundheits-, familien- und gleichstellungspolitische Perspektiven eine „Mischung“ ein. Folgende Trends lassen sich ausmachen:

*Arbeitszeitwünsche
zeigen Richtung an*

- Auch wenn das Arbeitseinkommen entsprechend sinkt, wollen die Beschäftigten im Durchschnitt ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche um 2,5 Stunden auf 34,7 Stunden absenken, was der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit entspricht.
- Vollzeitbeschäftigte Männer in Gesamtdeutschland wünschen sich einen Abbau der Mehrstunden um 3,6 Stunden. Vollzeitbeschäftigte Frauen wünschen sich zudem eine kürzere vertragliche Arbeitszeit.¹⁶
- Teilzeitbeschäftigte wollen eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit der vertraglichen um 3,8 Stunden und der tatsächlichen um 2,5 Stunden.

Die hier für Deutschland aufgezeigten Arbeitszeitwünsche stimmen zudem in einem hohen Maße mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten in 15 EU-Staaten und Norwegen überein. Nach einer Studie liegt hier die gewünschte durchschnittliche Arbeitszeit bei 34,5 Wochenstunden, was einer Verkürzung der Arbeitszeit um 4,5 Stunden entsprechen würde.¹⁷

Hinzuweisen bleibt auch darauf, dass viele selbstständig arbeitende Unternehmer sich eine Arbeitszeitverkürzung wünschen.

Eine wichtige Argumentationshilfe für die KAB zur Durchsetzung von Arbeitszeitverkürzungen ergibt sich beim Blick auf die *Gründe* für die Arbeitszeitwünsche:

*Gründe für
Arbeitszeitwünsche*

- 31 Prozent in Deutschland - vor allem Beschäftigte im Alter über 50 Jahren - begründen ihre Arbeitszeitwünsche mit den zunehmenden Belastungen in der Erwerbsarbeit (s.o.).
- 27 Prozent möchten reduzieren, weil ihnen Zeit wichtiger als Geld ist. Mit steigendem Einkommen wächst die Bereitschaft, Entgelt gegen kürzere Arbeitszeiten einzutauschen.¹⁸
- 24 Prozent wollen durch Arbeitszeitreduktion die Betreuung von Kindern und die Versorgung von Pflegebedürftigen besser vereinbaren können.

*geschlechtsspezifische
Gründe für gewünschte
Arbeitszeit*

In den Haushalten mit Kindern wird der Verkürzungswunsch überdurchschnittlich mit den zeitlichen Anforderungen der Kinderbetreuung begründet. 34 Prozent der Männer führen diese Begründung an, während mit 72 Prozent der Wert bei den Frauen deutlich höher liegt. Generell sind Männer stärker daran interessiert, ihre Arbeitszeit aufgrund der zunehmenden Arbeitsbelastungen im Betrieb zu verkürzen, während Frauen sich ein stimmiges Zeitkonzept für die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Familie wünschen. In den Arbeitszeitwünschen von Frauen und Männer schlägt sich also einerseits die gewachsene Bedeutung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie nieder; andererseits aber auch die weiterhin geschlechtshierarchische Arbeitsteilung.

Die KAB stellt fest: Vollzeitbeschäftigte Frauen und Männer wollen auch weiterhin ihre Arbeitszeit verkürzen. Arbeitszeitverkürzungen kommen den Belangen der Beschäftigten entgegen. Sie sind eine sinnvolle Antwort auf die Veränderungen in den Betrieben und die gewollten Lebensentwürfe. Der Wunsch nach verkürzten Arbeitszeiten wächst aus dem Bedürfnis, Arbeits- und Privatleben - Arbeit und Leben - besser miteinander vereinbaren zu können. Im Hinblick auf die „Tätigkeitsgesellschaft“ ist der Wunsch nach Vereinbarkeit aller Formen der menschlichen Arbeit allerdings bei Frauen erheblich deutlicher ausgeprägt als bei den Männern.

3.4 Produktivitätsfortschritt für Arbeitszeitverkürzung

*ein Arbeitstag
pro Woche*

Der große Nestor der katholischen Soziallehre, Oswald von Nell-Breuning, hat schon vor vielen Jahren beklagt, dass wir mit der ständig steigenden Produktivität der Erwerbsarbeit nicht umzugehen wissen und diese uns - statt Wohltat zu sein - durch ständig steigende Arbeitslosigkeit bedroht. Nell-Breuning dachte an eine radikale Arbeitszeitverkürzung, da er einen Tag in der Woche für mehr als ausreichend hielt, um den notwendigen Bedarf an Konsumgütern zu produzieren.¹⁹

*Arbeitsproduktivität
steigt*

Seitdem haben sich die volkswirtschaftlichen Eckdaten im Blick auf die langfristige Entwicklung als äußerst stabil erwiesen.²⁰ Die Entwicklung lässt sich folgendermaßen beschreiben:

- Während das Erwerbsarbeitsvolumen zurückgeht, steigt das Sozialprodukt weiter an. Mit einem immer geringeren Einsatz von Arbeitskraft können wir mehr Waren produzieren und Dienstleistungen erbringen.
- Die Massenarbeitslosigkeit hat somit tief greifende strukturelle Ursachen, die im Bereich steigender Arbeitsproduktivität ausgemacht werden können.
- Durch Arbeitszeitverkürzungen ist es vor allem in den 1970er und 1980er Jahren gelungen, das geringer werdende

Erwerbsarbeitsvolumen umzuverteilen. Die Arbeitslosenzahlen lägen ansonsten heute noch deutlich höher:²¹

*Erwerbsarbeitszeit –
Volumen umverteilt*

- Arbeitszeitverkürzungen haben sich im Hinblick auf die langfristige Entwicklung als äußerst wirksam erwiesen, Arbeitslosigkeit zu bekämpfen und - was insbesondere durch betriebliche Arbeitszeitmodelle deutlich wird - Arbeitsplätze zu sichern, die ansonsten unwiederbringlich verloren gegangen wären.
- Trotz Wirtschaftswachstum ist die Arbeitslosigkeit angestiegen. Allein auf Wirtschaftswachstum zu setzen ist deshalb für ein Zukunftskonzept zur Arbeit unrealistisch. Ein nennenswerter Abbau der Massenarbeitslosigkeit ist erst ab einer Größenordnung von über drei Prozent zu erwarten.

*Wirtschaftswachstum
reicht nicht*

Die KAB stellt fest: Der auch weiterhin zu erwartende Anstieg der Arbeitsproduktivität bietet Spielräume für Arbeitszeitverkürzungen. Arbeitszeitverkürzungen sind notwendig, um bei sinkendem Arbeitsvolumen Erwerbsarbeit umzuverteilen, einen wirksamen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit und zur Arbeitsplatzsicherung zu leisten. Die „Tätigkeitsgesellschaft“ setzt auf die Teilhabe und Teilnahme aller an allen Formen der menschlichen Arbeit. Der Erwerbsarbeit kommt für die materielle und soziale Absicherung, die soziale Integration und Anerkennung unter den derzeitigen Bedingungen ein besonderer Stellenwert zu. Integration in die Erwerbsarbeit ist eine zentrale Voraussetzung, um die Gleichwertigkeit aller Formen der menschlichen Arbeit leben zu können. Arbeitszeitverkürzungen stellen eine realistische Strategie dar, um diesem Ziel näher zu kommen.

3.5 Fazit

Die KAB hat gute Gründe, bei ihren Überlegungen zur Arbeitszeitpolitik an der Forderung nach Arbeitszeitverkürzungen festzuhalten und diese offensiv und verstärkt in die verbandliche und öffentliche Diskussion einzubringen. Arbeitszeitverkürzungen sind beschäftigungs-, gesundheits- und gesellschaftspolitisch weiterhin geboten. Zur Durch- und Umsetzung der „Tätigkeitsgesellschaft“ leisten Arbeitszeitverkürzungen einen entscheidenden Beitrag. Der unmittelbare Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Lebensqualität, zudem die besondere Bedeutung der Arbeitszeiten für das Verhältnis von Frauen und Männern und deren Arbeits- und Lebensentwürfe, machen das Thema und die Forderung nach weiteren Arbeitszeitverkürzungen zu einer gesellschaftspolitischen „Schnittstellendiskussion“, an der entschieden wird, in welche Richtung die Entwicklung zukünftig gehen wird: Durch Arbeitszeitverlängerungen hin zu einer weiteren Enteignung der Zeit oder durch Arbeitszeitverkürzungen hin zu mehr Zeitsouveränität, Wahlmöglichkeiten und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen?

mehr Zeitsouveränität

4 Arbeitszeit konkret **– Arbeitszeitmodelle der Zukunft**

kein Universalmodell

Die KAB Deutschlands ist sich bewusst, dass die Beschäftigungsformen erheblichen Wandlungen unterliegen: Das Normalarbeits(zeit)verhältnis ist nicht mehr die Normalität, sondern Teilzeitbeschäftigung, „Mini-Jobs“, Ein-Personen-Unternehmen und andere Beschäftigungsverhältnisse sind auf dem Vormarsch. Deshalb müssen Arbeitszeitregelungen in erster Linie auf der betrieblichen Ebene greifen, da hier die unterschiedlichen Beschäftigungsformen koordiniert werden müssen. Unsere Vorschläge zur Verkürzung der Arbeitszeit sind deshalb kein „Universalmodell“, sondern bedürfen der Anpassung und Konkretisierung auf die verschiedenen Beschäftigungsformen und die Betriebe hin. Dabei müssen die Bedürfnisse der Beschäftigten und die Umverteilung der Erwerbsarbeit als Beitrag zur Arbeitsplatzsicherung und Arbeitsumverteilung im Vordergrund stehen.

mehr Lebensqualität

Arbeitszeitverkürzung ist für uns vorrangig ein gesellschaftspolitisches Ziel, um mehr Lebensqualität für alle zu erreichen. Arbeitszeitverkürzung bedeutet für den Einzelnen, dass er über ein Mehr an freier Zeit verfügen kann, die z.B. für das Familienleben, für den Kontakt mit Freunden, für lebenslanges Lernen, für ehrenamtliches Engagement und für die Muße eingesetzt werden kann. Arbeitszeitverkürzung leistet so einen wichtigen Beitrag zur Vereinbarkeit der verschiedenen Formen der Arbeit für Frauen und Männer.

*Nutzen für
Unternehmen*

Aber auch für die Unternehmen haben Arbeitszeitverkürzungen positive Effekte: Zeitressourcen und Innovationspotentiale werden im Sinne des Unternehmens besser genutzt. Einzelne Arbeitsplätze werden effizienter und produktiver. Arbeitszeitverkürzungen gehen mit Produktivitätssteigerung einher. Zudem können Arbeitsbelastungen reduziert und Arbeitszeitwünsche bei einer entsprechenden Planung des Personaleinsatzes besser berücksichtigt werden. Der angesichts der Arbeitsverdichtung dringend geforderte verantwortungsbewusstere Umgang mit der kostbaren Ressource Arbeitszeit wird möglich. Mit einer neuen „Arbeitszeitkultur“ steigt die Zufriedenheit und Motivation der Beschäftigten sowie die Identifikation mit dem Unternehmen. Die Ergebnisorientierung in der Arbeitszeit und die Qualität der angebotenen Waren und Dienstleistungen werden verbessert. Dies alles sind Vorteile für die Unternehmen, die sich rechnen und eine neue „Unternehmenskultur“ befördern können.

*neue
Unternehmenskultur*

Mehr verfügbare Zeit jenseits der Erwerbsarbeit ist zudem für Verbände und Organisationen, die auf das ehrenamtliche Engagement angewiesen sind, eine wichtige Voraussetzung, um ihrem Anspruch einer subsidiären Mitgestaltung unseres Gemeinwesens und der Zivilgesellschaft gerecht werden zu können. Nur da, wo Menschen Zeit für ihr soziales und politisches Engagement haben,

wird der soziale Zusammenhalt der Gesellschaft gefestigt. Nur so wird für den Einzelnen und die Gesellschaft die notwendige Solidarität erfahrbar und das demokratische Gemeinwesen insgesamt durch Teilhabe und Teilnahme lebendig. Arbeitszeitmodelle der Zukunft können für alle von Vorteil sein. Deshalb ist eine gesamtwirtschaftliche und gesamtgesellschaftliche Umsetzung erforderlich. Es geht um eine neue Balance von Arbeit und Leben für alle.

*sozialen Zusammenhalt
festigen*

Aus beschäftigungs-, gesundheits- und gesellschaftspolitischer Sicht verfolgt der Arbeitsausschuss „Zukunft der Arbeit“ der KAB Deutschlands zwei Ziele:

- Vorrangig und unmittelbar ist das Ziel, die tatsächliche Arbeitszeit an die arbeits- oder tarifvertragliche Arbeitszeit anzupassen. Dies würde eine Verkürzung der Arbeitszeit von ca. drei Stunden pro Woche bedeuten. Dieses Ziel entspricht den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten.
- Als weit reichendes und langfristiges Ziel verfolgen wir die schrittweise Einführung der 30-Stunden-Woche. In diese Richtung sind bereits jetzt die Weichen zu stellen, um einen nachhaltigen Abbau der strukturellen Massenarbeitslosigkeit zu erreichen.

*tatsächliche Arbeitszeit
kürzen*

30-Stunden-Woche

Bei der Verkürzung der Arbeitszeit geht es immer auch um die Umverteilung von Arbeitszeit *und* Einkommen. Die Umverteilung von Arbeitszeit und Einkommen hat da ihre Grenzen, wo das Gebot eines existenzsichernden Einkommens für alle nicht mehr eingelöst werden kann. Deshalb stellt sich die Frage, wie Arbeitszeitverkürzungen weit gehend kostenneutral für Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gestaltet, gleichzeitig aber die jetzt Arbeitssuchenden durch Erwerbsarbeit in den „Arbeitsmarkt“ integriert werden können. Im Klartext geht es um die Frage, wie eine „Kompensation“ für den Verzicht auf Arbeitszeit möglich wird.

*Zeit und Geld
umverteilen*

Einen wichtigen Beitrag in diese Richtung kann ein Existenz sicherndes Grundeinkommen leisten. Eine Umverteilung von Erwerbsarbeitszeit und Einkommen würde durch eine Grundsicherung wesentlich erleichtert, da eine Mindestabsicherung durch die Grundsicherung bereits gegeben wäre. Der Einstieg in eine Verkürzung der Arbeitszeit wäre in die vom Arbeitsausschuss „Zukunft der Arbeit“ angestrebte Richtung eher möglich.

Grundeinkommen

Des Weiteren verweisen wir auf das solidarische Alterssicherungsmodell der KAB und der anderen katholischen Verbände, das eine bedarfsunabhängige Mindestsicherung jenseits und unabhängig von der eigenen Erwerbsbiografie gewährleistet und durch die Senkung der Lohnnebenkosten finanziellen Spielraum für

*solidarische
Alterssicherung*

Unternehmen eröffnet. Es bietet deutlich bessere Möglichkeiten, Erwerbsarbeit zu teilen, da das Existenzminimum durch die Sockelrente garantiert wird und auch niedrige Rentenbeiträge den Rentenanspruch erhöhen. Im Sinne der Vereinbarkeit der verschiedenen Formen der Arbeit und damit der „Tätigkeitsgesellschaft“ werden zudem die Familienleistungen - die Familienarbeit - deutlich besser anerkannt als im bisherigen System der Alterssicherung.²²

Steuerpolitik ändern

Für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer entscheidend ist das Nettoeinkommen, der so genannte „Konsumentenlohn“. Der Arbeitsausschuss der KAB Deutschlands regt deshalb an, verstärkt darüber nachzudenken, wie Arbeitszeitverkürzung ohne wesentlichen Nettolohnverzicht gestaltet werden kann. Vorschläge, nach geleisteter Arbeitszeit gestaffelte Beiträge zu den Sozialversicherungen und eine gestaffelte Lohnsteuerbelastung einzuführen, sollten ernsthaft geprüft werden. Wichtig ist dabei jedoch, dass durch geringere Beiträge keine Ausfälle in der sozialen Sicherung erzeugt werden. Arbeitszeitverkürzungen sind nur unter der Bedingung für die Beschäftigten akzeptabel, wenn das erreichte Niveau der sozialen Sicherung auch beibehalten werden kann. Die KAB ist sich bewusst, dass in diesem Zusammenhang auch eine neue Steuersystematik einzuführen und eine Änderung der Steuerpolitik vorzunehmen ist. Die Fehlentwicklung der letzten Jahrzehnte, Gewinn- und Vermögenseinkommen zu entlasten und demgegenüber die Lohnsteuerquote am gesamten Steueraufkommen deutlich zu erhöhen, somit den Faktor Arbeit verstärkt zu belasten, muss korrigiert werden. Hierdurch könnte bei Arbeitszeitverkürzung ebenfalls ein wirksamer Beitrag geleistet werden, um das Realeinkommen der Beschäftigten zu stabilisieren bzw. zu erhöhen.²³

Bedürfnisse austarieren

Neben der Frage des Entgelts und der sozialen Sicherung ist für die Beschäftigten die nach ihren Bedürfnissen flexible Gestaltung der verbleibenden Arbeitszeit ein wichtiger Faktor, um Arbeitszeitverkürzungen akzeptabel zu gestalten. Die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und der Betriebe müssen dabei austariert werden; ein Interessenausgleich ist erforderlich. Denkbar sind etwa Wahlmöglichkeiten der Arbeitszeit nach Lebensphase. Wenn Kinder erzogen, Menschen gepflegt, ein Ehrenamt ausgeübt oder Weiterbildung und Erholung notwendig sind, ist mehr Zeit jenseits der Erwerbsarbeitszeit erforderlich, um diese individuellen und sozialen Anforderungen mit der Erwerbsarbeit vereinbaren und bewältigen zu können. So kann der Wechselwirkung zwischen verschiedenen Lebensbereichen, der Forderung nach der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit, der „Privatarbeit“ und gemeinwesen-orientierten Arbeit in einem stimmigen Lebenskonzept und Gesellschaftsmodell Rechnung getragen werden.

Zusammenhängende Zeitblöcke - z.B. neun Monate Erwerbsarbeit, drei Monate frei verfügbare Zeit (9 + 3) - erleichtern die „Lebensplanung“ und die Personalplanung in den Betrieben gleichermaßen. In diesem Kontext sind weiterhin gesetzliche und tarifvertragliche Regelungen erforderlich, damit eine „kollektive Rahmensezung“ erhalten bleibt, die auch die Wettbewerbssituation der Unternehmen untereinander und die Rechte der Beschäftigten vergleichbar regelt.

Zeitblöcke

Schon jetzt gibt es in dieser Hinsicht vielfältige kreative Arbeitszeitmodelle, die in die beschriebene Richtung gehen und Wirklichkeit sind. Diese Arbeitszeitmodelle führen zu Neueinstellungen und beugen dem Abbau von Arbeitsplätzen und damit der Erhöhung der Massenarbeitslosigkeit vor.²⁴

5 Bausteine für eine Arbeitszeitpolitik der Zukunft

Mehrheiten schaffen

Arbeitszeitverkürzungen sind zentraler Bestandteil der Arbeitszeitpolitik der KAB. Wenn die KAB festhält, dass Arbeitszeitpolitik Teil einer umfassenden Arbeitspolitik ist, wird darin aber auch deutlich, dass *flankierende Maßnahmen* erforderlich sind, um Arbeitszeitverkürzungen attraktiv zu machen und vor allem um politische Mehrheitsverhältnisse bei den Tarifparteien, aber auch in der Gesellschaft insgesamt zu schaffen, um diese Forderungen durchsetzen zu können.

Gewerkschaften sind gefordert

Die *Tarifparteien* sind die ersten Ansprechpartner für die politische und betriebliche Durchsetzung kürzerer Arbeitszeiten. Obwohl nicht alle Arbeitgeber eine Arbeitszeitverlängerung anstreben und einige dies durchweg ablehnen, ist von dieser Seite kein Impuls in die von der KAB angezielte Richtung zu erwarten. Der entscheidende Impuls - auch für die gesellschaftliche Diskussion - muss von den Gewerkschaften ausgehen. Die fehlgeschlagene Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche in den neuen Bundesländern war Anlass zur Reflexion und zum Überdenken der Strategie, die verfolgt wurde. Jetzt muss die Diskussion unter dem Vorzeichen eines neuen Leitbildes offensiv angegangen werden. Die Gewerkschaften haben die Kraft dazu, wenn sie die Arbeitszeitdiskussion verstärkt unter den Perspektiven der Zeitsouveränität, der Befreiung von krankmachender Arbeit und der Vereinbarkeit aller Formen der menschlichen Arbeit für Frauen und Männer führen. Die Arbeitszeitdiskussion muss das „ganze Leben“ der Menschen im Blick haben. Die Arbeitszeitwünsche und die Begründungen für diese zeigen: Die Bereitschaft bei den Beschäftigten ist da! Das Bedürfnis nach einer besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Lebenszeit, nach einem selbstbestimmten und stinnigen Leben ist enorm gewachsen. Und dies nicht nur in Deutschland, sondern in vielen Staaten Europas.

Arbeitszeit und Lebenszeit besser vereinbaren

Teilen von Erwerbsarbeit

Die gesellschaftliche und politische Diskussion kann aber nicht allein von den Gewerkschaften geführt werden. Die KAB, alle *Sozialverbände*, insbesondere die beiden großen *Kirchen* in Deutschland, die in ihrem „Sozialwort“ von 1997 sich für das Teilen von Erwerbsarbeit⁵ ausgesprochen haben, stehen in der Verantwortung. 1997 befanden sich Kirchen und Gewerkschaften in einem breiten Konsens, der etwa auf dem „Sozialgipfel“ von Gewerkschaften und (kirchlichen) Sozialverbänden in Köln im gleichen Jahr zum Ausdruck kam. Hier forderte der IG-Metall-Vorsitzende die Einführung der 32-Stunden-Woche und fand breite Zustimmung aus den Reihen der kirchlichen Arbeitnehmerorganisationen. Zusammenarbeit und gemeinsames politisches Agieren ist möglich und nötig.

Dass die *Mitbestimmungsrechte* der Beschäftigten ausgebaut werden müssen, um der „negativen Flexibilisierung“ entgegenzuwirken, ist für die KAB selbstverständlich. Sie hält neben dem Ausbau der betrieblichen Mitbestimmung weiterhin die Einführung einer Unternehmensverfassung für dringend geboten, da so gerade die Mitsprache der Beschäftigten auf der Ebene gestärkt werden, auf der die strategischen Entscheidungen mit weit reichenden Folgen für die Beschäftigten und den betrieblichen Alltag getroffen werden. Zeitsouveränität in der Erwerbsarbeit durch einen Ausbau der Mitbestimmung sicherzustellen, verlangt ein gleichwertiges Gegengewicht der Beschäftigten eines Unternehmens gegenüber der Kapital- bzw. Kapitalgeberseite. Die KAB hat hierzu ein dezidiertes Modell vorgelegt.²⁶

*Unternehmens-
verfassung*

Eine neue Arbeitszeitinitiative muss mit einem *Umbau der sozialen Sicherungssysteme* einhergehen. Arbeitszeitverkürzungen dürfen nicht durch eine soziale Unterversorgung erkaufte werden. Deshalb müssen gesellschaftlich gewollte Arbeiten - wie Familien- und Pflegearbeit sowie ehrenamtliches Engagement - bei der sozialen Absicherung deutlich höher bewertet werden. Soziale Sicherheit muss sich aus allen Formen der menschlichen Arbeit speisen können. Notwendig ist eine weitere Entkoppelung von Erwerbsarbeit und sozialer Sicherung. Durch die Senkung von Lohnnebenkosten entstehen finanzielle Spielräume für Arbeitszeitverkürzungen, die ggf. Einkommensrückgänge bei den Beschäftigten ausgleichen helfen. In ihrem Modell zur Alterssicherung zeigt die KAB, dass dies möglich ist.²⁷ Zudem ist eine *expansive Einkommenspolitik* erforderlich, die durch Erhöhung der Erwerbseinkommen und einer ergänzenden Beteiligung der abhängig Beschäftigten am Produktivkapital die Akzeptanz für weitere Arbeitszeitverkürzungen erhöht. Hierbei sind vorrangig die unteren Einkommensgruppen in den Blick zu nehmen.

*soziale Absicherung
in der
Tätigkeitsgesellschaft*

*Einkommen erhöhen
Produktivkapital in
Arbeitnehmerhand*

Die KAB setzt sich für ein *Grundeinkommen* ein. Damit würde ein wichtiger Schritt hin zu mehr Freiheit und Selbstbestimmung getan, auch im Hinblick auf die Gestaltung und den zeitlichen Umfang des „Arbeitslebens“.

*Freiheit und
Selbstbestimmung*

Dringend notwendig ist eine *gesellschaftspolitische Offensive für die Gleichberechtigung* von Frauen und Männern. Die tradierten Rollenbilder und Rollenzuweisungen zwischen Männern und Frauen haben sich trotz der fortschreitenden Individualisierung und Pluralisierung von Lebens- und Familienformen als äußerst stabil erwiesen. Für eine gleichberechtigte Teilhabe und Teilnahme von Frauen und Männern an allen Formen menschlicher Arbeit sind flexible Übergänge zwischen den verschiedenen Arbeitsfeldern und der Ausbau öffentlicher Institutionen zur Kindererziehung, Pflege und Ausbildung notwendige Voraussetzungen. Dies wird jedoch nicht ausreichen, um den Anachronismus der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung zu überwinden. Eine gesellschaftspolitische

*geschlechtshierarchi-
sche Arbeitsteilung
überwinden*

***Frauen nicht
ausschließen***

Offensive ist notwendig, die mittel- und langfristig angelegt werden muss und die Fragen von Entfremdung, Zeit und Arbeit zum Inhalt hat. Wenn dies nicht gelingt, drohen Arbeitszeitverkürzungen zu einer „Profitveranstaltung“ der Männer zu werden, während die andere Hälfte der Bevölkerung - die Frauen - von der Chance auf mehr Selbstbestimmung und Zeitsouveränität ausgeschlossen bleiben.

***freie Zeit sinnvoll
verwenden***

Der *Umgang mit der Zeit* ist nicht nur eine wirtschaftliche, politische und gesellschaftliche Frage, sondern die zu erschließende Freiheit, über mehr Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit zu verfügen, bedarf einer sinnvollen Gestaltung durch den einzelnen Menschen. Wenn sich die Hektik, der Stress und die Belastungen der Erwerbsarbeit einfach in die „Freizeit“ verlängern, bleibt die eigene Zeit enteignete Zeit, die von der Freizeitindustrie wieder im Sinne kapitalistischer Interessen vermarktet wird. Wie wir unsere Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit verbringen, wird ein entscheidender Schlüssel dafür sein, ob in uns die Sehnsucht nach mehr frei verfügbarer Zeit und einer gerechten Verteilung wächst. Nur wer mit „seiner Zeit“ etwas anzufangen weiß, wird den Kampf um mehr frei bestimmte Zeit aufnehmen.

Anmerkungen

¹ Grundsatzprogramm der Katholischen Arbeitnehmer-Bewegung (KAB) Deutschlands, Bornheim/Köln 1996, Ziff. 55.

² Ebenda, Ziff. 31.

³ Ebenda, Ziff. 59.

⁴ Vgl. Hans-Jürgen Urban, Kollektive Arbeitszeitpolitik im flexiblen Kapitalismus. Optionen und Restriktionen gewerkschaftlicher Zeitpolitik, in: Brigitte Stolz-Willig (Hg.), Arbeit & Demokratie. Solidaritätspotenziale im flexibilisierten Kapitalismus, Hamburg 2001, S. 68ff.

⁵ Vgl. Elke Ahlers, Gudrun Trautwein-Kalms, Arbeitsbedingungen: Hohe Leistung braucht Erholzeit, in: WSI Mitteilungen 8/2004, S. 460.

⁶ So z.B. der Präsident des Deutschen Industrie- und Handelstages Ludwig Georg Braum in der „Süddeutschen Zeitung“ vom 26. Juli 2004: „Wer 35 Stunden arbeitet, ist nicht fleißig.“

⁷ Vgl. zum Folgenden Hartmut Seifert, Zeitenwende - was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung, in: WSI Mitteilungen 11/2003, S. 644 - 650;

⁸ Vgl. IAB Kurzbericht Nr. 10/28.07.2004: Arbeitszeitpolitik - Mit längeren Arbeitszeiten aus der Beschäftigungskrise, S. 9.

⁹ Vgl. Hartmut Seifert, Betriebliche Bündnisse für Arbeit - Ein neuer beschäftigungspolitischer Ansatz, in: WSI Mitteilungen 7/2000, S. 440.

¹⁰ Vgl. Eckart Hildebrandt, Balance von Arbeit und Leben - Neue Arbeitszeitmodelle für mehr Lebensqualität?, in: WZB-Mitteilungen 6/2004, S. 20.

¹¹ Vgl. Richard Sennett, Wie Arbeit die soziale Zugehörigkeit zerstört, in: Jan Engelmann, Michael Wiedemeyer (Hg.), Kunsbuch Arbeit, Stuttgart, München 2000, S. 124 - 132.

¹² Vgl. z.B. junge welt 17.07.2004, Angriff auf Lebensqualität - Unternehmerdruck auf längere Arbeitszeiten sollte Gewerkschaften herausfordern, nicht lähmen.

¹³ Eine repräsentative Befragung des Verbandes angestellter Akademiker und leitender Angestellter der chemischen Industrie (VVA) kommt zu folgenden Ergebnissen: 47 Prozent der Befragten tragen heute mehr Verantwortung als vor fünf Jahren. 71 Prozent beurteilen das Betriebsklima schlechter als früher. 85 Prozent erklären, dass sie heute länger arbeiten müssen. 39 Prozent fühlen sich häufig gestresst und überfordert. Ein Jahr zuvor lag der Wert noch bei 28 Prozent. „Als besonders belastend am Arbeitsplatz werden der permanente Zeitdruck (48 Prozent), zu wenig Personal (34 Prozent) und die Unsicherheit über die berufliche Zukunft (28 Prozent) empfunden. Wie besorgniserregend diese Untersuchungsergebnisse des Kölner Verbandes sind, zeigen die Krankheitsbilder. In erster Linie sind es Nervenkrankungen und psychische Störungen (35 Prozent der Befragten, die gesundheitliche Probleme anführten), Herz- und Kreislauferkrankungen (22 Prozent) und Magenprobleme, die die Befragten als Folge der erhöhten Belastungen am Arbeitsplatz nennen.“ Vgl. finanznachrichten.de, 15.03.2005, Krank durch Arbeitsbelastungen/Führungskräfte der Chemie klagen über Zeitdruck, die dünne Personaldecke und die unsichere berufliche Zukunft.

¹⁴ Vgl. Repräsentative Befragung von Beschäftigten in NRW. Ergebnisse der 3. emnid-Befragung von Beschäftigten in NRW zu Belastungsfaktoren in der Arbeitswelt (im Erscheinen).

¹⁵ Vgl. Frank Bauer, Eva Munz, Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel, in: WSI Mitteilungen 1/2005, S. 42ff; vgl. ausführlich Frank Bauer, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz, Arbeitszeit 2003 - Arbeitsgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln 2004.

¹⁶ Vgl. ebenda, S. 44: „Bei ihnen liegt die durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit um 5,1 Stunden unter der tatsächlichen und um 3,1 Stunden unter der vertraglichen Arbeitszeit.“

¹⁷ Vgl. ausführlich Harald Bielenski, Gerhard Bosch, Alexandra Wagner, Wie die Europäer arbeiten wollen - Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern, Frankfurt 2002.

¹⁸ Vgl. Hans-Jürgen Urban, Kollektive Arbeitszeitpolitik im flexiblen Kapitalismus, a.a.O., S. 76.

¹⁹ Vgl. Oswald von Nell-Breuning, Steigende Arbeitsproduktivität - Segen oder Fluch?, wieder abgedruckt in: ders., Den Kapitalismus umbiegen. Schriften zu Kirche, Wirtschaft und Gesellschaft, hrsg. von Friedhelm Hengsbach, Düsseldorf 1990, S. 319 - 335. Im Interview mit Rudi Mews führte Nell-Breuning 1981 auf die Frage nach den wesentlichen Schwierigkeiten, unter denen die Entwicklung leidet, aus: „Ich sehe sie darin, dass wir mit der ständig steigenden

den Produktivität unserer Arbeit nicht zurechtzukommen wissen; anstatt eine unschätzbare Wohltat für uns zu sein, bedroht sie uns mit ebenso ständig steigender Arbeitslosigkeit (...) Um die Menschen in Arbeit (sprich Erwerb) zu bringen, müssen wir sie damit beschäftigen, immer mehr Zeug herzustellen, das wir nicht brauchen, und zehren damit die Rohstoffe auf und verschandeln mit den Abfällen die Umwelt.“ Zum Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche führt Nell-Breuning aus: „... ich denke nicht an die 35-Stunden-Woche, auch nicht an die 24-Stunden-Woche. Ich denke an eine viel weiter gehende Arbeitszeitverkürzung. Ich stelle mir vor, dass wir dahin kommen werden, dass zur Deckung des gesamten Bedarfs an produzierten Konsumgütern ein Tag in der Woche mehr als ausreicht.“

²⁰ Vgl. Konrad Stopp. Die 30-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit im „atmenden“ Arbeitsmarkt, in Gewerkschaftliche Monatshefte (GMH) 10/2004, S. 630ff. Bei ca. 38 Millionen Erwerbstätigen und einem Arbeitsvolumen von 59.254 Millionen Arbeitsstunden betrug das Bruttoinlandsprodukt (BIP) 1991 1.710,8 Milliarden Euro. Die Produktivität pro Arbeitsstunde lag bei 28,87 Euro. 2002 lag das BIP bei 1.989,7 Milliarden Euro und die Produktivität pro Stunde bei 35,66 Euro. Das Arbeitsvolumen sank ab auf 55.791 Millionen Arbeitsstunden.

²¹ Vgl. ebenda, S. 631. In den alten Bundesländern hat die Erwerbsarbeitszeit je Beschäftigten von 1960 bis 1991 um 25,4 Prozent abgenommen; in Deutschland gesamt von 1991 bis 2002 um weitere 6,4 Prozent. Konrad Stopp geht davon aus, dass die Arbeitslosigkeit sich ansonsten - ohne Arbeitszeitverkürzung - um ca. 7 Millionen allein in ehemals Westdeutschland erhöht hätte.

²² Näheres als Begründung unter http://www.gutes-leben-fuer-alle.de/html/Argumentationen_Rentenmodell_06.2004.pdf

²³ Vgl. Heinz-J. Bontrop, Alternative Arbeitszeitverkürzung, in: Blätter für deutsche und internationale Politik, 3/2005, S. 347 - 355.

²⁴ Erinnert sei in diesem Zusammenhang an das Niedersächsische Modell der Metallindustrie und kleinere Modelle, wie das der Stadtverwaltung Dresden. In dem sogenannten „4+1 Modell“ ermöglichte der Verzicht von vier Beschäftigten auf 20 Prozent ihrer Arbeitszeit die Neueinrichtung einer Teilzeitstelle. In der Evangelisch-Lutherischen Landeskirche Sachsen führte der Gehaltsverzicht einer Reihe von Pfarrern zur Einrichtung von zusätzlichen Stellen. Im öffentlichen Dienst, aber auch in Teilen der Privatwirtschaft Finnlands konnten durch das „6+6-Modell“ Neueinstellungen realisiert werden. In der Öffentlichkeit sehr bekannt geworden ist das so genannte „VW-Modell“, bei dem durch die Verkürzung der Arbeitszeit von 35 auf 28,8 Wochenstunden direkt 10.000 Arbeitsplätze und mittelbar 30.000 Arbeitsplätze erhalten werden konnten. Hingewiesen sei auch auf die beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung bei der Deutschen Telekom. Zahlreiche weitere Beispiele aus verschiedenen Bereichen finden sich unter der Internetadresse: www.arbeit-leben-zeit.de/box/box.modelle/index.html

²⁵ Vgl. Wort des Rates der Evangelischen Kirche in Deutschland und der Deutschen Bischofskonferenz zur wirtschaftlichen und sozialen Lage in Deutschland (1997), Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit, Hannover; Bonn, Ziff. 172f

²⁶ Vgl. Michael Schäfers, Joachim Zimmermann, Im Mittelpunkt der Mensch. Mitbestimmung in der Arbeitswelt - Ausdruck der Menschenwürde, in: Schriftenreihe der Stiftung „Zukunft der Arbeit und der sozialen Sicherung“ (ZASS), Bd. 1, Münster 2004.

²⁷ Vgl. Solidarische Alterssicherung. Beitrag der KAB zur Reform der gesetzlichen Rentenversicherung, Köln 2004

Impressum

Herausgeber:

Katholische Arbeitnehmer-Bewegung Deutschlands (KAB)

Bernhard-Letterhaus-Straße 26, 50670 Köln

Telefon: 0221/7722-0

Fax: 0221/7722-116

E-Mail: info@kab.de

www.kab.de

Verantwortlich:

Egbert Biemann, Vorsitzender des Arbeitsausschusses „Zukunft der Arbeit“

Dr. Michael Schäfers, Geschäftsführer des Arbeitsausschusses „Zukunft der Arbeit“

Druck: Heider Druck, Bergisch-Gladbach

Köln 2005