

## **Wohlstand heute**

### **Das Comeback der Arbeitszeitfrage**

#### **Die Wohlstandsdebatte**

Wirtschaftliches Wachstum galt lange Zeit als Garant zunehmenden kollektiven wie individuellen Wohlstands. Je höher das Bruttoinlandsprodukt (BIP), also die in Geldeinheiten gemessene Summe an Waren und Dienstleistungen, desto besser. Inzwischen ist diese Überzeugung brüchig geworden. Auf gesellschaftlicher Ebene sind seit einigen Jahrzehnten die mit wirtschaftlichem Wachstum sich zuspitzenden ökologischen Probleme und die damit verbundene Tatsache unübersehbar, dass die gegenwärtige Generation auf Kosten zukünftiger Generationen lebt.

Vergleichbare Entwicklungen lassen sich auch auf individueller Ebene beobachten. Mit Steigerung der Wirtschaftsleistung wuchsen die Möglichkeiten, über höhere Einkommen mehr Güter zu erwerben. Auf einer frühen Entwicklungsstufe ist dies noch eng mit einer Zunahme des Wohlstands verbunden. Solange Menschen kein Dach über dem Kopf haben, keine ausreichende Kleidung und zu wenig Nahrung, ist jedes Mehr an Wohnung, Kleidung und Nahrung zweifellos ein Wohlstandsgewinn. Mit zunehmender Befriedigung bzw. Sättigung dieser grundlegenden Bedürfnisse sinkt allerdings der Nutzen zusätzlicher Güter, damit auch die Bedeutung weiteren quantitativen Wachstums. Gleichzeitig zeigen sich vermehrt negative individuelle Begleiterscheinungen des Wachstums wie zunehmender Arbeits- und Leistungsdruck, psychische Belastungen und ausufernde Arbeitszeiten. Der ehemals enge Zusammenhang zwischen (Einkommens-)Wachstum und Wohlstand löst sich auch hier auf, die beiden Größen entkoppeln sich. Dies wird in jüngerer Zeit auch wissenschaftlich untermauert. Die so genannte Glücksforschung konnte nachweisen, dass ab einem gewissen Niveau des BIP wie der Einkommenshöhe im Durchschnitt keine Steigerung des individuellen Wohlbefindens mehr feststellbar ist (Ruckriegel 2012/13).

Diese zunehmende Entkopplung von Wachstum und Wohlstand bei gleichzeitig sich zuspitzenden Bedrohungen des globalen Ökosystems ist inzwischen auch Gegenstand umfassender gesellschaftlicher Diskussionen. Dies zeigte sich in besonderer Weise im Jahre 2010, als der Deutsche Bundestag die Einrichtung einer Enquete-Kommission zum Thema »Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und ge-

sellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft« beschloss. Im Vorwort zum Schlussbericht hält die Vorsitzende der Kommission, die SPD-Abgeordnete Daniela Kolbe (Deutscher Bundestag 2013, S. 20), fest: »(...) der Blick in Gesellschaften mit einem hohen Pro-Kopf-Einkommen (zeigt), dass sich Zufriedenheit und materieller Wohlstand ab einem gewissen Schwellenwert entkoppeln. Wohlstand in einem ganzheitlichen Sinn bedeutet für Menschen eben weit mehr als immer mehr materieller Wohlstand.«

Sobald man über »Wohlstand in einem ganzheitlichen Sinne« diskutiert, rückt die Frage nach der Länge und Gestaltung der Erwerbsarbeitszeit ins Blickfeld. Dabei wird die Bedeutung kürzerer Arbeitszeiten für den »Wohlstand der Personen« (Helmedag/Reuter 1999) immer offensichtlicher.

### Die Herausforderung

Die gegenwärtige Wirtschaftsweise in den fortgeschrittenen Industrieländern ist zweifellos zentrale Ursache sich zuspitzender globaler ökologischer und sozialer Probleme. Die Überzeugung wächst, dass an grundlegenden Veränderungen, einer zu gestaltenden wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Transformation, kein Weg vorbei führt, dass letztlich nur die Wahl zwischen Veränderung durch gezieltes »Design« oder sich ereignendes »Desaster« bleibt (Sommer/Welzer 2014). Erstes Ziel einer solchen Transformation muss aus *ökologischer Sicht* ein Ausstieg aus der überkommenen ökologisch zerstörerischen Wachstumslogik sein. Allerdings kann dies nur gelingen, wenn aus *ökonomischer Sicht* die Rahmenbedingungen so gestaltet werden, dass die ökonomischen Funktions- und Reproduktionsbedingungen erhalten, der ökologische Umbau ermöglicht und eine ressourcensparende wirtschaftliche Entwicklung umgesetzt werden kann. Aus *sozialer Sicht* wiederum ist eine Sicherstellung von Erwerbsarbeit (quantitativ wie qualitativ) und damit unmittelbar zusammenhängend von Einkommen notwendig, damit Beschäftigte genauso wie alle, die auf Transfereinkommen angewiesen sind (vor allem Arbeitslose und Rentnerinnen und Rentner), nicht zu Verlierern einer »Großen Transformation« werden.

Auf dem Weg zu einer derart gestalteten Transformation sind also erhebliche Zielkonflikte zu berücksichtigen. Einige Ziele, z.B. die Gewährleistung der ökonomischen Funktionsbedingungen und der Erhalt von Einkommen und Arbeitsplätzen, sind parallel zu erreichen, andere konkurrieren gegeneinander. Bereits ein geringes Wachstum, erst recht ein Schrumpfen der Wirtschaftsleistung, bedroht Arbeitsplätze und Einkommen.

Eine erfolgreiche Transformation kann aber nur gelingen, wenn die unterschiedlichen ökologischen, ökonomischen und sozialen Anforderungen be-

## **Arbeitszeitgestaltung aus gewerkschaftlicher Sicht**

rücksichtigt, Konflikte erkannt und kontraproduktive Auswirkungen in den einzelnen Bereichen minimiert werden.

### **Die ökologische Dimension**

Nach Angaben des Living Planet Report 2012 des WWF (WWF 2012, S. 100) benötigt die Menschheit, wenn sie so weiterlebt wie bisher (»Business as usual«), bis zum Jahr 2030 zwei Planeten, um den Bedarf an Nahrung, Wasser und Energie zu decken. Bis zum Jahr 2050 wären es sogar fast drei. Deutschland verbraucht bereits heute fast dreimal so viele Ressourcen, wie das Land besitzt (WWF 2014, S. 12). Da die Hauptverursacher für die ökologische Übernutzung, die fortgeschrittenen Industrieländer, feststehen, ist die Forderung zumindest aus ökologischer Sicht ebenso offensichtlich wie unverzichtbar: Sofortiger Ausstieg aus dem wirtschaftlichen Wachstum mit dem Ziel des ökologischen Gesundenschumpfens. Schmelzer und Passadakis (2011, S. 65) halten einen Rückgang um rund 25 Prozent für ebenso möglich wie nötig. Auf dem verbleibenden Niveau sei eine Ökonomie möglich, »die global soziale Rechte für alle sichert und die ökologischen Grenzen nicht überschreitet.« Ein solcher Rückgang des BIP – der ein über viele Jahre dauerndes »Negativwachstum« erfordern würde – wäre jedoch mit erheblichen ökonomischen und sozialen Problemen verbunden, die gerade die breite Bevölkerung, die auf Arbeits- oder Transfereinkommen angewiesen ist, zu Verlierern einer derartigen Transformation zu machen droht.

### **Die ökonomische Dimension**

Die möglichen Folgen einer massiven Schrumpfung des BIP sind derzeit in Südeuropa zu besichtigen. In diesen Ländern sank das BIP infolge der globalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der nachfolgenden von den EU-Institutionen durchgesetzten Austeritätspolitik ab 2008 deutlich. In Griechenland ging seit 2008 das BIP beispielsweise um rund 25 Prozent zurück, also genau in dem Ausmaß, das von Schmelzer/Passadakis (2011) als ökologisch wünschenswert beschrieben wurde.

Ob hiermit Griechenland nun die ökologischen Grenzen einhält, ist nicht bekannt. Da aber im Zuge der Krise etwa die Kosten für importiertes Heizöl massiv angestiegen sind, kam es zur vermehrten Nutzung von Holz als Brennstoff, was zu erheblicher zusätzlicher Luftverschmutzung geführt hat (Markantonatou 2015). Insofern sind möglicherweise nicht einmal Entlastungen der Umwelt das Resultat dieses massiven wirtschaftlichen Schrumpfungsprozesses. Bekannt ist jedoch, dass die ökonomischen und sozialen Folgen zum Teil desaströs sind: Die Arbeitslosigkeit steigt dramatisch an, der Sozialstaat gerät massiv unter Druck, öffentliche Ausgaben werden zurückge-

fahren. Vor dem Hintergrund der schlechten wirtschaftlichen Situation unterbleiben notwendige Investitionen – staatliche wie private. Es droht nicht nur ein (weiterer) Verfall der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit und der Infrastruktur. Wegen fehlender Investitionen verharrt die Wirtschaft auf niedrigem Niveau bei hoher Arbeitslosigkeit. Damit steigt wiederum der Druck auf die Löhne, so dass die Nachfrage schwach bleibt oder sogar weiter sinkt. Die ökonomischen Funktionsbedingungen sind massiv gestört, ein anhaltender Teufelskreislauf zwischen steigender Arbeitslosigkeit, niedriger Nachfrage, niedrigen Investitionen etc. droht.

### Die soziale Dimension

Unübersehbar ist, dass sich soziale Probleme in schrumpfenden Ökonomien massiv zuspitzen. Die Erfahrung zeigt sogar, dass bereits ein sukzessiver Rückgang der Wachstumsraten, der seit mehreren Dekaden alle reifen Industrieländer kennzeichnet (vgl. Afheldt 1994; Reuter 2010, S. 89f.), soziale Spaltungstendenzen vorantreibt. In Deutschland betrug das reale bzw. inflationsbereinigte Wachstum in den 1960er Jahren beispielsweise noch durchschnittlich knapp vier Prozent pro Jahr. Dekade für Dekade nahm dieser Wert ab. Vor dem Hintergrund der großen Krise 2008ff. betrug das Wachstum im ersten Jahrzehnt des neuen Jahrhunderts sogar durchschnittlich nicht einmal mehr ein Prozent pro Jahr. Auch wenn es sich nach diesem Einbruch zwischenzeitlich wieder auf einen durchschnittlichen Wert von 1,4 Prozent in den letzten zehn Jahren erholt hat, ist der Trend zu abnehmenden Wachstumsraten nach wie vor ungebrochen.

Die Politik reagierte darauf mit Deregulierung, Liberalisierung und Flexibilisierung der Wirtschaft. Statt einer erhofften Revitalisierung des Wachstums wurde durch diese forcierte neoliberale Politik aber lediglich die Spaltung der Gesellschaft vorangetrieben. Weiterhin sinkende Zuwächse beim gesamten Volkseinkommen haben sich in den letzten Dekaden bei den Gewinnen, also den Unternehmens- und Vermögenseinkommen, kaum bemerkbar gemacht. Zeitweise Rückgänge wurden schnell überkompensiert, so dass vor allem die Bezieher von Arbeitseinkommen die Folgen niedrigerer wirtschaftlicher Zuwächse zu spüren bekamen und die Zahl der Millionäre weiter zunahm. Für die Beschäftigten blieb zeitweise sogar weniger übrig. 2015 lagen die realen, also inflationsbereinigten Gewinne um über 30 Prozent über dem Niveau des Jahres 2000, während die realen Arbeitnehmerentgelte<sup>1</sup> im gleichen Zeitraum nur auf einen Anstieg von elf Prozent kamen. In der Folge ist die Lohnquote (Arbeitnehmerentgelt am gesamten Volkseinkommen) seit

---

1 Bruttolöhne und -gehälter inkl. der Beiträge der Arbeitgeber zu den Sozialversicherungen.

## Arbeitszeitgestaltung aus gewerkschaftlicher Sicht

dem Jahr 2000 von knapp 72 Prozent auf fast 68 Prozent gesunken. Ohne diese damit verbundene permanente Umverteilung »von unten nach oben« wären den Beschäftigten im Zeitraum von 2000 bis 2015 insgesamt 1,2 Billionen Euro mehr an Einkommen zugeflossen. Alleine im vergangenen Jahr hätte dann jede(r) Beschäftigte durchschnittlich gut 2800 Euro mehr verdient – oder im Schnitt bei gleichem Einkommen rund 12 Tage mehr Urlaub nehmen können. Die 12 Tage waren gewissermaßen reine Mehrarbeit zugunsten der Gewinne.

### Das alte Zielsystem stimmt nicht mehr

Inzwischen ist es fast schon ein Allgemeinplatz und wurde auch von der erwähnten Enquete-Kommission des Bundestages (2013, S. 232ff.) quasi »amtlich« bestätigt, dass das BIP ein nur sehr unzureichender Indikator für den erreichten Wohlstand und die Lebensqualität der Menschen ist. Über die Frage der Verteilung zwischen Arbeitseinkommen und Gewinnen gibt das BIP wie auch das BIP pro Kopf überhaupt keine Auskunft. Trotz vergleichsweise hohem BIP pro Kopf kann es dem Gros der Menschen in einem Land schlecht gehen, wenn Einkommen und Vermögen extrem ungleich verteilt sind. Demgegenüber kann es trotz vergleichsweise niedrigerem BIP pro Kopf der Mehrzahl der Menschen deutlich besser gehen, wenn die Verteilung egalitärer ist, d.h. der vorhandene Reichtum bei der Mehrheit der Menschen ankommt.

Aber selbst als bloßer Indikator der Leistungsfähigkeit einer Volkswirtschaft ist das BIP nur sehr begrenzt geeignet. Große Teile der tatsächlich erbrachten Leistung werden durch das BIP gar nicht erfasst, weil sie nicht »über den Markt« laufen. Dies gilt für unbezahlte Arbeiten in privaten Haushalten (vor allem die so genannte Sorge- oder Care-Arbeit) wie für ehrenamtliche Tätigkeiten in politischen Parteien, Gewerkschaften, Kirchen etc. Würden sie bewertet und erfasst, läge das gemessene BIP in Deutschland um über ein Drittel höher,<sup>2</sup> ohne dass die Realität hiervon berührt würde. Damit bleibt auch die Kennziffer BIP unverändert, wenn in diesem Bereich mehr oder weniger Wertschöpfung, Wachstum oder Schrumpfung erfolgt.

Sofern Leistungen erfasst werden, gehen diese zudem völlig unterschiedslos in das BIP ein, unabhängig davon, ob es sich um den Bau einer Windkraftanlage, die Einstellung von Lehrerinnen oder Erziehern, die Beseitigung von Umweltschäden oder die Herstellung von Waffen handelt.

---

2 Zur Berechnung wurde die Eigenproduktion im Haushalt mit dem Nettolohn einer Hauswirtschaftlerin bewertet. Vgl. Statistisches Bundesamt/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005), S. 13.

Bereits aus den skizzierten Erfassungsproblemen wird deutlich, dass eine Orientierung auf das BIP und die durchschnittliche Höhe der Einkommen als Indikator für Wohlstand und Leitgröße der Wirtschaftspolitik zu kurz greift.<sup>3</sup> Dies gilt allerdings nicht nur für die Orientierung auf Wachstum, sondern auch für Forderungen nach einer Schrumpfung der Wirtschaftsleistung (»Degrowth«).<sup>4</sup> Wichtige Fragen der Probleme der Erfassung, der Qualität und strukturelle Defizite des Wirtschaftens bleiben in beiden Fällen ausgeklammert.

### **Wachstum gestern und heute**

Damit rückt die Frage nach dem grundlegenden Sinn wirtschaftlichen Wachstums in den Vordergrund. Die geschilderte Entkopplung von Wachstum und Wohlstand bzw. Lebenszufriedenheit hängt neben allgemeinen Sättigungsercheinungen auch mit der Ursache des Wachstums, dem Produktivitätsfortschritt, zusammen. Eine Steigerung des BIP ist bei konstanter oder gar sinkender Bevölkerung grundsätzlich nur möglich, wenn die Wertschöpfung pro Arbeitsstunde steigt, also mehr Wert je Zeiteinheit geschaffen wird. Üblicherweise steigt die Arbeitsproduktivität, also das BIP je Beschäftigten oder je Beschäftigtenstunde, von Jahr zu Jahr an.

Bislang wird jedoch kaum zwischen unterschiedlichen Formen der Produktivitätssteigerung unterschieden. »Gutes« Produktivitätswachstum (effizientere Technik, bessere Organisation, Folge höherer Bildung, Vermeidung von Arbeitsunfällen etc.) steht zunehmend einem »schlechten« gegenüber, das auf der Zunahme unbezahlter Arbeitszeiten, höherem Leistungsdruck, mehr Arbeitshetze, weniger Pausen etc. beruht. Vieles deutet darauf hin, dass der »schlechte« Produktivitätszuwachs an Bedeutung gewonnen hat und weiter gewinnt. Dies dokumentieren nicht nur die veränderten politischen Rahmenbedingungen, die zu mehr prekärer Arbeit geführt haben, sondern auch die starke Zunahme von Burnouts. Im regelmäßig erhobenen »Index Gute Arbeit« des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) geben aktuell 34 Prozent der Beschäftigten an, dass sie in den letzten 12 Monaten immer mehr in der gleichen Zeit leisten mussten. 33 Prozent arbeiten 45 Stunden pro Woche und mehr. 52 Prozent fühlen sich oft oder sehr häufig bei der Arbeit gehetzt oder unter Zeitdruck.<sup>5</sup>

Damit ergibt sich für Gewerkschaften nicht nur die Möglichkeit, sondern geradezu die Notwendigkeit, vor allem in ihrem Kerngeschäft, also im Rah-

3 Vgl. hierzu ausführlich Leibiger 2016, insbes. S. 19–22.

4 Vgl. zur Degrowth-Bewegung und zur Problematik des Begriffs Reuter 2014.

5 Vgl. <http://www.index-gute-arbeit.dgb.de/> und den Überblick in Schmucker 2015.

## **Arbeitszeitgestaltung aus gewerkschaftlicher Sicht**

men tarifvertraglicher Regelungen von Arbeitsbedingungen, auch die Qualität des Produktivitätsfortschritts und damit der Arbeit stärker in den Fokus zu nehmen.

### **Wohlstand statt Wachstum als Ziel**

Vor dem Hintergrund des langfristigen Trends abnehmenden Wachstums ist davon auszugehen, dass gesamtwirtschaftliches Wachstum – nicht zuletzt auch wegen der langfristigen demografischen Entwicklung – auch zukünftig nur noch eine geringe Rolle spielen wird. Eine Trendwende zu wieder langfristig steigenden Wachstumsraten ist weder absehbar, noch aus den geschilderten ökologischen Gründen möglich. Wenn sich durch die rasant voranschreitende Digitalisierung wirtschaftlicher Abläufe zukünftig auch noch eine deutliche Produktivitätssteigerung einstellen sollte, käme der Arbeitsmarkt gewissermaßen von zwei Seiten unter Druck: niedrige oder sogar weiter sinkende Wachstumsraten bei gleichzeitig steigender Produktivität würden wieder zu einer insgesamt sinkenden Nachfrage nach Arbeit führen.

Deshalb müssen es langfristiges Ziel und Strategie politischen Handelns sein, Wohlstand auch unter niedrigen bzw. weiter sinkenden Wachstumsraten nicht nur zu sichern, sondern auch weiter zu steigern. Dieser Anforderung kommt der eingangs bereits erwähnte Umstand entgegen, dass sich Wachstum und Wohlstand im Laufe der wirtschaftlichen Entwicklung zunehmend nicht mehr parallel entwickeln, der »Nutzen« des Wachstums den verursachten kollektiven wie individuellen Schaden immer weniger aufwiegen kann. Diese Entwicklung verschärft sich noch einmal, wenn große Bevölkerungsteile wegen einer zunehmenden Ungleichverteilung von Einkommen und Vermögen noch nicht einmal von der materiellen Seite des Wachstums profitieren.

### **Das Comeback der Arbeitszeitfrage**

Die Anerkennung vorhandener Grenzen des Wachstums bei gleichzeitig abnehmendem Nutzen bzw. Sinn einer sich weiter steigenden Produktion von Gütern und zunehmenden Umweltproblemen erfordert eine Fokussierung auf (qualitative) Entwicklung statt (quantitatives) Wachstum. Sobald nicht mehr (ein eindimensionales BIP-)Wachstum, sondern (eine mehrdimensionale) Wohlstandsentwicklung das Ziel ist, ergibt sich auf politischer Ebene die Notwendigkeit, die Bedingungen und Inhalte von Wohlstand in einem demokratischen Prozess zu definieren (»Welche Gesellschaft wollen wir?«) und Wege dahin zu beschreiben.

Aus gewerkschaftlicher Sicht drängt vor diesem Hintergrund die Frage der Arbeitszeiten wieder stärker ins Blickfeld. Hierfür sind vor allem zwei

Gründe verantwortlich: die nach wie vor bestehende hohe Arbeitslosigkeit und die gleichzeitig vorhandenen Wünsche der Beschäftigten nach Entlastung bei der Arbeit.

### **Arbeitszeitverkürzung zum Abbau der Arbeitslosigkeit**

Das wirtschaftliche Wachstum zwischen Mitte der 1970er und Mitte der 2000er Jahre war bei anhaltendem Produktivitätsfortschritt zu gering, um das Entstehen von Massenarbeitslosigkeit zu verhindern. Die registrierte Arbeitslosigkeit stieg in diesem Zeitraum von deutlich unter einer halben Million auf fast vier Millionen an. Seit Mitte der 2000er Jahre ist allerdings eine deutliche Reduktion der registrierten Arbeitslosigkeit zu beobachten. Da das Arbeitsvolumen, also die Summe der insgesamt geleisteten Arbeitsstunden, jedoch weiter zurückging, beruhte der Anstieg der Beschäftigung zunächst jedoch vor allem auf einer Umwandlung von Vollzeit- in Teilzeitstellen. Seit 2010 steigt jedoch auch das Arbeitsvolumen wieder an. Wurden 2009 lediglich 56,1 Mrd. Arbeitsstunden geleistet und damit rund sieben Prozent weniger als 1991 mit 60,3 Mrd. Stunden, waren es 2015 wieder rund 59 Mrd. Stunden. Ursache des Anstiegs in den letzten Jahren ist ein Rückgang des Produktivitätszuwachses bei konjunkturell leicht erhöhtem Wachstum, so dass zumindest momentan wieder mehr Arbeit zur Erwirtschaftung des BIP gebraucht wird. Allerdings liegt das Arbeitsvolumen immer noch unter dem Wert von 1991, und immer noch sind rund 3,6 Millionen Menschen in Deutschland arbeitslos, so dass das Problem der Massenarbeitslosigkeit keineswegs als gelöst gelten kann. Auf die regelmäßig von der Bundesagentur für Arbeit ausgewiesenen deutlich niedrigeren Zahl (April 2016: 2,7 Mill.) kommt man nur, weil viele de facto Arbeitslose nicht mitgezählt werden, etwa Menschen, die älter als 58 Jahre alt sind und Arbeitslosengeld beziehen, in Ein-Euro-Jobs stecken oder gerade krank sind.

Um einen Abbau der bestehenden Arbeitslosigkeit alleine über wirtschaftliches Wachstum zu erreichen, müsste es über einen langen Zeitraum über dem Produktivitätsfortschritt liegen. Derzeit liegt die Produktivitätsentwicklung bei lediglich rund einem Prozent. Im Durchschnitt der letzten beiden Dekaden lag der Produktivitätsfortschritt allerdings bei rund 1,4 Prozent. Gerade mit Blick auf die voranschreitende Digitalisierung wird allgemein ein deutlicher Anstieg der Produktivitätsentwicklung erwartet, so dass der niedrige, den Arbeitsmarkt momentan entlastende Produktivitätsfortschritt kaum Bestand haben wird. Eine Rückkehr zumindest zu den Produktivitätsraten des langjährigen Durchschnitts dürfte deshalb eine realistische Annahme sein. Dies würde aber bedeuten, dass dauerhafte Wachstumsraten von zumindest 1,4 Prozent pro Jahr nötig wären, damit lediglich das erreichte Arbeits-



## **Arbeitszeitgestaltung aus gewerkschaftlicher Sicht**

volumen erhalten bleibt und nicht wieder Arbeitsplätze verloren gehen. Ein Abbau der bestehenden Arbeitslosigkeit würde erst oberhalb dieser Marge stattfinden, die je nach produktivitätssteigernden Digitalisierungseffekten noch einmal höher liegen würde. Da sich aber wie bereits beschrieben die Wachstumsraten in allen entwickelten Ländern auf niedrigem Niveau bewegen und in der Tendenz sinken, die ökologischen Probleme zudem schon jetzt bedrohlich sind, erscheint eine Sicherung von Arbeitsplätzen, gar die Herstellung von Vollbeschäftigung über den Wachstumspfad utopisch. Eine Rückkehr auf den Pfad einer gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitverkürzung, der Ende der 1990er Jahre an sein Ende gekommen war, erscheint vor diesem Hintergrund als ebenso wünschenswert wie notwendig (vgl. hierzu auch Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik 2012: 254f.).

### **Arbeitszeitverkürzungen für mehr (Zeit-)Wohlstand**

Arbeitszeitverkürzung hatte bereits in der Vergangenheit nachweislich positive Effekte auf die Beschäftigung (Absenger u. a. 2014, S. 26f.). Vor dem Hintergrund neuer arbeitsmarktpolitischer Herausforderungen im Zuge der »Wirtschaft 4.0« wird ihr zukünftig wieder eine höhere Bedeutung zukommen müssen, allein um ein Wiederanstiegen der Arbeitslosigkeit zu verhindern. Aber auch mit Blick auf alternative Vorstellungen von Wohlstand – wie oben skizziert – kommt der Arbeitszeitfrage inzwischen eine wichtigere Rolle zu. Aus den geschilderten Gründen eröffnen sich gerade auf hohem Einkommensniveau in besonderer Weise Spielräume, den individuellen Wohlstand statt durch Einkommenssteigerungen durch Arbeitszeitverkürzung zu steigern. Der Nutzen zusätzlicher Freizeit steigt hier tendenziell über den Nutzen zusätzlichen Einkommens. Die Tatsache, dass heutige Vollzeitbeschäftigte sich eine Wochenarbeitszeit von rund 35 Stunden wünschen, unterstreicht diese Beobachtung. Aber auch Berichte von Beschäftigten, die im Zuge von (krisenbedingter) Kurzarbeit eine Zeit lang kürzer arbeiten mussten. Nach den Erfahrungen einer länger anhaltenden Vier-Tage-Woche fällt es offensichtlich schwer, diesen Zugewinn an Freizeit und Lebensqualität wieder aufzugeben – auch wenn dadurch die Einkommen wieder auf das alte Niveau steigen. Diese anekdotische Evidenz deckt sich mit Umfragen und Studien, auf die schon Jeremy Rifkin (1995, S. 174ff.) unter der Überschrift »Tausche Arbeit gegen Freizeit« hingewiesen hatte. Jüngere Arbeitszeitexperimente bestätigen dies immer wieder: Unternehmensberater in den USA, die gezwungen wurden, einen Tag in der Woche frei zu nehmen, bewerteten nach fünf Monaten ihre Arbeits- und Lebenssituation deutlich besser als ihre Kollegen ohne Arbeitszeitverkürzung (vgl. Kopatz 2012).

## Politische Folgerungen

Vor dem Hintergrund der langfristigen Wachstumsentwicklung und der Folgen der rasanten Digitalisierung wirtschaftlicher Abläufe bei gleichzeitig zunehmenden Umweltproblemen als Folge wirtschaftlichen Wachstums kommt politischen Strategien eine herausragende Bedeutung zu, die geeignet sind, den Wohlstand der Menschen weiter zu steigern, ohne auf die alte Wachstumskarte setzen zu müssen. Arbeitszeitpolitik erscheint hier geradezu als Königsweg. Allerdings ist ein einhelliger Wunsch der Beschäftigten nach Arbeitszeitverkürzung nicht erkennbar. Während Vollzeitbeschäftigte weniger arbeiten wollen, äußern (vor allem weibliche) Teilzeitbeschäftigte den Wunsch, länger zu arbeiten. Gewünscht wird im Durchschnitt eine wöchentliche Arbeitszeit von erwähnten rund 35 Stunden (Seifert u. a. 2016).

Die Forderung nach Arbeitszeitverkürzung bei den Vollzeitbeschäftigten mit Arbeitszeiten von zum Teil über 40 Stunden würde vermutlich noch deutlicher artikuliert, hätten Beschäftigte nicht vielfach negative Erfahrungen mit der Verkürzung der Arbeitszeit gemacht. Für sie hat sich das Arbeitspensum nämlich nicht reduziert, so dass die Arbeitsbelastung gestiegen ist. Der erhoffte Wohlstandseffekt blieb damit vielfach aus.

Deshalb müsste durch Veränderung der Rahmenbedingungen Arbeitszeitverkürzung attraktiver gemacht werden. Dies haben auch die Gewerkschaften erkannt. Bereits 2011 betonte beispielsweise ver.di (2011, S. 5) in einer Broschüre zur »Arbeitshetze«: »Auch in der Tarifpolitik werden wir den Schutz vor Schädigung durch Arbeitshetze und Arbeitsintensivierung stärker in den Fokus rücken. Und vor allem geht es darum, die Teilhaberechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken – ihre Möglichkeiten, Einfluss auf Arbeitsmenge, Arbeitszeiten und Arbeitsorganisation zu nehmen.« Zentrale, sich daraus ergebende tarifpolitische Handlungsoptionen, die zu diskutieren wären, sind:

- Im Rahmen von Tarifverhandlungen könnten statt kollektiver Entgeltvereinbarungen jeweils Verteilungsspielräume ausgehandelt werden, die den Rahmen für individuelle Arbeitszeitverkürzung bzw. zusätzliche Freizeitansprüche (Freizeitoption) und Lohnerhöhung (Verteilungsoption) bzw. eine Kombination aus beiden Optionen festlegt (dies wird bereits z. B. in Tarifverträgen der Elektro- und Elektronikindustrie und der Fahrzeugindustrie in Österreich praktiziert). Je nach persönlichen Präferenzen, Einkommenshöhe oder Arbeitszeiten könnte eine Wohlstandssteigerung über höhere Einkommen oder kürzere Arbeitszeiten – oder eine Kombination von beidem erreicht werden.
- Im Falle tarifierter Arbeitszeitverkürzung müssten gleichzeitig Regelungen zur Verkürzung des Arbeitspensums bzw. ein vollumfänglicher Personal-

ausgleich festgelegt werden, damit ein steigender Leistungsdruck vermieden wird. Grundlage hierfür könnte – je nach Branche – die Festlegung einer »Mindestbesetzung« oder einer Personalbemessung im Rahmen von branchenbezogenen Kommissionen sein, die sich in den USA in Krankenhäusern bereits seit langem bewährt haben (»hospital staffing committees« bzw. »nursing care committees«) (Thomas u. a. 2014) und auch in Deutschland in ersten Tarifverträgen wie etwa bei der Berliner Charité bereits umgesetzt werden (siehe den Beitrag von Kalle Kunkel in diesem Buch). Ob bzw. inwieweit eine derartige Personalbemessung oder andere Regulierungsinstrumente auch sinnvoll auf Verwaltungen und Produktionsbereiche übertragen werden könnten, müsste Teil der Debatte werden.

- Entsprechend den arbeitszeitpolitischen Wünschen der Beschäftigten müssen sich Arbeitszeitmodelle an der Perspektive »Kurze Vollzeit für alle« (so bereits Zimpelmann/Endl 2008) orientieren, d. h. die unterschiedlichen Wünsche von Teil- und Vollzeitbeschäftigten berücksichtigen. Ein solches Modell wird zurzeit in ver.di (2015) unter dem Begriff »Kurze Vollzeit als Chance für alle – mehr Zeit für mich« diskutiert.<sup>6</sup> Alle Beschäftigten sollen dem Konzept zufolge einen Anspruch auf ein tariflich festgelegtes Kontingent an Verfügungstagen je Kalenderjahr ohne Lohnverlust haben. Bei z. B. 14 Verfügungstagen pro Jahr würde dies einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit von zwei Stunden für Vollzeitbeschäftigte mit einer 38-Stunden-Woche bedeuten bzw. für Teilzeitbeschäftigte eine entsprechende Erhöhung der bezahlten Arbeitszeit. Auf diese Weise würde man sich von unten (Teilzeit) wie von oben (Vollzeit) der 35-Stunde-Woche annähern. Über die zusätzliche Zeit sollen Beschäftigte selbst ihren eigenen Bedürfnissen entsprechend verfügen können. Insofern würden Arbeitszeitkonten eine weitere Aufwertung erfahren.

Der im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelte gesetzliche Anspruch der Beschäftigten auf Teilzeitarbeit ist ein wichtiger Schritt zu einer Reduzierung individueller Arbeitszeiten und damit einer besseren Verteilung der vorhandenen Arbeit. Allerdings kann dieser Rechtsanspruch nur dann seine volle Wirksamkeit entfalten, wenn auch ein Rückkehrrecht auf Vollzeit gesetzlich verankert würde. Andernfalls werden viele Vollzeitbeschäftigte vor einem Wechsel in Teilzeit abgehalten, weil sie befürchten müssen, in die Teilzeitfalle zu tappen und auch in neuen Lebensumständen oder bei veränderter Lebensperspektive nicht mehr zur Vollzeit zurückkehren zu können. So gesehen ist der im TzBfG festgeschriebene Anspruch auf Teilzeit bislang nur halb erfüllt. Erst wenn Beschäftigte auch einen gesetzlich geregelten An-

---

6 Vgl. hierzu auch den Beitrag von Andrea Kocsis in diesem Buch.

spruch haben, nach gewähltem Übergang in Teilzeit auch wieder in Vollzeit zurückwechseln zu können, würde aus dem halben ein voller Anspruch. Insofern muss der bereits 2013 im Koalitionsvertrag der Bundesregierung vereinbarte Rechtsanspruch auf Rückkehr von Teil- in Vollzeit schnellstmöglich umgesetzt werden.

Auch wenn eine intelligente Arbeitszeitpolitik sich als Königsweg darstellt, um wirtschaftliche Entwicklung, wachsende Produktivität, ökologische Anforderung und Lebensqualität der Beschäftigten miteinander zu versöhnen, setzt sie sich nicht im Selbstlauf durch. Richtige Rahmenseetzungen auf unterschiedlichen Ebenen, Aufklärung über die Folgen ungebremsten Wachstums, durchsetzungsfähige Gewerkschaften und reale Erfahrungen mit kürzeren Arbeitszeiten sind notwendig, damit Zeitwohlstand eine zunehmende Bedeutung im Rahmen der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Entwicklung erlangt.

## Literatur

- Absenger, N. u. a. (2014): Arbeitszeiten in Deutschland. Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik, WSI Report 19, November.
- Afeldt, H. (1994): Wohlstand für Niemand? Die Marktwirtschaft entlässt ihre Kinder, Frankfurt am Main/Wien.
- Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik (2012): Memorandum 2012. Europa am Scheideweg, Köln.
- Deutscher Bundestag (2013): Enquete-Kommission »Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität – Wege zu nachhaltigem Wirtschaften und gesellschaftlichem Fortschritt in der Sozialen Marktwirtschaft«, Schlussbericht, Berlin.
- Helmedag, F./Reuter, N. (1999): Der Wohlstand der Personen. Festschrift zum 60. Geburtstag von Karl Georg Zinn, Marburg.
- Kopatz, M. (2012): Arbeit, Glück und Nachhaltigkeit, Wuppertal.
- Leibiger, J. (2016): Wirtschaftswachstum. Mechanismen, Widersprüche und Grenzen, Köln.
- Markantonatou, M. (2015): Der Fall Griechenland. Wenn Wachstumsgesellschaften nicht mehr wachsen und die Sparpolitik die Probleme nur verschlimmert, in: Atlas der Globalisierung. Weniger ist mehr, Berlin, S. 98f.
- Reuter, N. (2010): Der Arbeitsmarkt im Spannungsfeld von Wachstum, Ökologie und Verteilung, in: Irmi Seidl und Angelika Zahrt (Hrsg.), Postwachstumsgesellschaft, Marburg 2010, S. 85–102.
- Reuter, N. (2014): Die Degrowth-Bewegung und die Gewerkschaften, in: WSI Mitteilungen, Nr. 7, S. 555–559.
- Rifkin, Jeremy (1995): Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Mit einem Nachwort von Martin Kempe, Frankfurt a.M./New York.
- Ruckriegel, K. (2012/13): Glücksforschung – Erkenntnisse und Konsequenzen für die Zielsetzung der (Wirtschafts-)Politik, in: Jahrbuch für Nachhaltige Ökonomie 2012/2013, S. 129–147.
- Schmelzer, M./Passadakis, A. (2011): Postwachstum. Krise, ökologische Grenzen und soziale Rechte, Attac Basistexte 36, Hamburg.

## Arbeitszeitgestaltung aus gewerkschaftlicher Sicht

- Schmucker, R. (2015): Woher wissen wir etwas über die Qualität der Arbeit, in: Schröder, L./Urban, H.-J. (Hrsg.): Gute Arbeit. Qualitative Tarifpolitik – Arbeitszeitgestaltung – Qualifizierung, Frankfurt a.M., S. 269–279.
- Seifert, H./Holst, E./Matiaske, W./Tobsch, V. (2016): Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung, in: WSI-Mitteilungen, Nr. 4, S. 300–308.
- Sommer, B./Welzer, H. (2014): Transformationsdesign. Wege in eine zukunftsfähige Moderne, München.
- Statistisches Bundesamt/Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02, Berlin/Bonn.
- Thomas, D. u. a. (2014): Instrumente zur Personalbemessung und -finanzierung in der Krankenhauspflege in Deutschland. Diskussionspapier im Auftrag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di), IBES Diskussionsbeitrag Nr. 204.
- ver.di (Hrsg.) (2011): Arbeitshetze. So beurteilen die Beschäftigten die Situation in den Dienstleistungs-Branchen. ver.di-Reihe Arbeitsberichterstattung aus der Sicht der Beschäftigten, Nr. 4, Berlin.
- ver.di (Hrsg.) (2015): Mehr Zeit für mich. Impulse für eine neue Arbeitszeitpolitische Debatte, Berlin.
- WWF (2012): Living Planet Report 2012. Biodiversität, Biokapazität und neue Wege, Gland.
- WWF (2014): Living Planet Report 2014. Species and spaces, people and places (Kurzfassung), Gland.
- Zimpelmann, B./Endl, H.-L. (2008): Zeit ist Geld. Ökonomische, ökologische und soziale Grundlagen der Arbeitszeitverkürzung, Hamburg.