

Fritz Vilmar

Eine umfassende Konzeption der Arbeitszeitverkürzung Vier Teilstrategien müssen kombiniert und gesetzlich abgestützt werden*

*Aktualisierte Fassung Juli 05 (vorläufig)

Gescheiterte neoliberale Politik

Die neoliberalen Versuche seit den achtziger Jahren, durch Deregulierung, de-facto-Lohnstopp, schrankenlose steuerliche Begünstigung der Gewinne etc. Arbeitsplätze zu schaffen, haben sich als vollkommen wirkungslos erwiesen¹. Die staatlichen Maßnahmen zur Förderung des Wirtschaftswachstums haben nicht gegriffen - und wenn sie greifen würden, können bestenfalls eine *Zunahme* der Arbeitslosigkeit *abbremsen*, zum *Abbau* der Massenarbeitslosigkeit aber nichts beitragen.

Daher müssen unausweichlich direkte Politiken der Umverteilung des vorhandenen Arbeitsvolumens und der öffentlichen Arbeitsbeschaffung inganggesetzt werden, falls der proklamierte "Kampf gegen die Arbeitslosigkeit" nicht Rhetorik bleiben soll . Die prominente "Arbeitsgruppe Alternative Wirtschaftspolitik" um Prof. Hickel/Bremen hat bereits in ihrem Memorandum vom Mai '98 den notwendigen Zusammenhang auf den Punkt gebracht: "Die Bedeutung der Arbeitszeitverkürzung ergibt sich unmittelbar aus der Erkenntnis, daß die Wachstumskräfte zunehmend schwächer werden. Wenn aber Wachstum nach den Erfordernissen des Arbeitsmarktes nicht mehr herstellbar ist, somit unter bestehenden Arbeitszeitverhältnissen kein zur Vollbeschäftigung notwendiges Arbeitsvolumen (= Gesamtnachfrage nach Arbeit; F.V.) mehr geschaffen werden kann, bleibt nur die Anpassung individueller Arbeitszeiten an das vorhandene Arbeitsvolumen" (Memorandum der AAW, Mai 1998).

Auf *zwei wesentliche ergänzende Strategien* muß hier allerdings vorab verwiesen werden: auf die Schaffung eines *zweiten, öffentlich geförderten Arbeitsmarktes*² und eine volkswirtschaftlich sinnvolle Unterstützung *aktiver gewerkschaftlicher Einkommenspolitik*.

¹Auch Schröder folgte der alten, zwar hochgewinnträchtigen, volkswirtschaftlich aber als wirkungslos erwiesenen neoliberalen Ideologie, seit 20 Jahren vergeblich von den Konservativen in USA und Europa – nicht zuletzt unter Kohl! - ausprobiert: Dem Kapital immer günstigere Steuer-, Abschreibungs- und Lohnkostenbedingungen zu schaffen: das hat zu immer phantastischeren Gewinnen geführt, bei fast stagnierenden Löhnen, aber nicht etwa zu mehr Arbeitsplätzen, sondern zu immer weniger Investitionen, zu immer höherer Massenarbeitslosigkeit: Von 1982 -94 Steigerungen der Einkommen aus Gewinnen und Vermögen: von 251 Mrd. auf fast das Doppelte (486 Mrd. DM) jährlich, dabei aber Abstieg der Bruttoinvestitionen von 279 Mrd. auf 193 Mrd. DM - und Zunahme der registrierten Arbeitslosigkeit von 0,9 zu 2,6 Millionen (laut AAW)!

² Ich kann hier nur pauschal auf die sehr bedeutende Wirkung staatlicher Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen (ABM) hinweisen, wenn der Staat solche aktive Arbeitsmarktpolitik betreibt: Dies war 1990-93 in Ostdeutschland der Fall, wo der Staat angesichts der plötzlich entstehenden katastrophalen Arbeitslosigkeit u.a. ca. eine halbe Million Arbeitssuchende allein durch (freilich sehr unzureichende)ABM vor der Arbeitslosigkeit bewahrte (vgl. die Belege in Vilmar, F. (Hg), Zehn Jahre Vereinigungspolitik, S. 127). - Nach Untersuchungen, die eine Arbeitsgruppe unter Leitung der damaligen Berliner Sozialsenatorin Christine Bergmann 1998 anstellte (und die ich hier auf die Größenordnung von 1 Million ABM-Beschäftigten hochrechne), betragen die Bruttokosten für deren

Vier Teilstrategien der AZV kombinieren

Entscheidend ist dabei, daß die alleinige Fokussierung der Diskussion auf die *Wochen-*Arbeitszeitverkürzung aufgegeben und stattdessen eine *umfassendere*, viel wirkungsvollere Strategie in die öffentliche Debatte gebracht wird. Es müssen *vier Teilstrategien der Arbeitszeitverkürzung gleichzeitig* ingang gebracht werden, die zusammengefaßt in 5-10 Jahren 2,1 - 3,1 Millionen Arbeitsplätze sichern oder neu schaffen:

1. *Verkürzung der Wochenarbeitszeit um mindestens 3 Stunden*
= 1,2 - 1,7 Mill. Arbeitsplätze
 2. *Abbau der Überstunden*
= 400 - 600 000 Arbeitsplätze
 3. *nachhaltige Förderung freiwilliger Teilzeitarbeit*
= 200 - 400 000 Arbeitsplätze
 4. *nachhaltige Förderung des Vorruhestands ab 55*
= 300 - 400 000 Arbeitsplätze
- Insgesamt** **2,1 - 3,1 Mill. Arbeitsplätze**

Die Bedeutung einer Kombination dieser Teilstrategien haben die Forscher des IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung) bereits in den achtziger Jahren aufgezeigt. Auch in jüngster Zeit hat eine Arbeitsgruppe von ver.di auf die Notwendigkeit einer Zusammenfassung dieser Teilstrategien hingewiesen (ohne allerdings die wichtige Politik der Vorruhestands-Angebote einzubeziehen)³ Die hier verzeichneten Ergebnisse (s.u.) geben "optimistische" und "pessimistische" Eckwerte, insgesamt aber eher vorsichtige Berechnungen wieder.

öffentliche Beschäftigung zwar ca. 30 Mrd. € da diese öffentlich *in sozialen, ökologischen und kommunalen Bereichen* Beschäftigten aber Steuern und Versicherungsbeiträge zahlen, und da für sie die Lohnersatzleistungen wegfallen, würden sich die Nettokosten auf ca. 6 Mrd. reduzieren, induzierte ökonomische Multiplikator-Effekte noch nicht eingerechnet. Der gesellschaftliche und menschliche Wert eines solchen Zweiten Arbeitsmarktes, der bei weitem effektiver gestaltet werden könnte als die bisherigen ABM, ist dabei kaum zu überschätzen. Ausdrücklich hinzuweisen ist auf die sehr konkrete Vorlage eines Gesetzes zur Finanzierung eines "öffentlich geförderten Beschäftigungssektors" im Bereich gemeinnütziger Arbeiten seitens der Fraktion der PDS: Dt. B.tag, Drucks. 14/7070, 14. Wahlperiode v. 10. 10. 2001.

³ Vgl. Lutz Reyher, Hans-Uwe Bach, Hans Kohler, Bernhard Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsmarkt. Volumenrechnung, Auslastungsgrad und Entlastungswirkung, in: Th. Kutsch/F.Vilmar (Hg), Arbeitszeitverkürzung – ein Weg zur Vollbeschäftigung? Opladen 1983, S. 87 – 127, und zusammenfassend, Fritz Vilmar, Eine gemeinsame Aktion für Arbeitszeitverkürzung, a.a.O. S. 28-72. In dem Fazit der ver.di-Arbeitsgruppe (Ressort 1 und 2 der Bundesverwaltung: Aktive Beschäftigungspolitik zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit. ver-di-Positionen, Berlin 2003, S. 20) heißt es: "In und mit der Mitgliedschaft muß eine neue Debatte um das Anliegen einer verkürzenden und gestaltenden Arbeitszeitpolitik geführt werden. Schon heute gibt es vielfältige Formen der Arbeitszeitgestaltung wie zB. Arbeitszeitkonten, Sabbaticals, Job-Rotation u.a., diese werden wir zusammen mit den Möglichkeiten der Arbeitszeitverkürzung (Überstundenabbau, 35h Woche, Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland und Arbeitszeitverkürzungen für besonders belastete Personengruppen) diskutieren und weiter weiterentwickeln".

Eine neuere Zusammenfassung der Untersuchungen findet sich bei Susanne Koch, Arbeitszeit und Beschäftigung im gesamtwirtschaftlichen Zusammenhang. Literaturüberblick und Forschungsperspektiven. In: Mitteil. aus d. Arb.markt- und Berufsforschung, Nürnberg 2001, H. 1, S.28-44.

Wenigstens in Kürze ist auf die mit diesen Teilstrategien einer planvollen Arbeitszeitverkürzungs-Politik verbundenen Probleme einzugehen:

1. Schrittweise Verkürzung der Wochenarbeitszeit um drei Stunden

Die Verkürzung der Wochenarbeitszeit zeitigt die stärksten Arbeitsmarkteffekte: Eine Stunde weniger Arbeit schafft rein rechnerisch 800 000 neue Arbeitsplätze. Nach diversen Untersuchungen werden 40- 30 % dieser rechnerischen Größe durch Produktivitätssteigerungen kompensiert⁴, so daß ein realer Beschäftigungseffekt von 480 - 560 000 Arbeitsplätzen pro verminderter Arbeitsstunde realistisch ist - eine Größenordnung, mit der kein staatliches Beschäftigungsprogramm mithalten kann.

Die sukzessive Einführung der 32-Stunden-Woche darf nicht ein Fixpunkt, sondern nur Etappenziel sein. Längerfristig kann nur die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit auf 6 Stunden als Strategie gegen steigende Arbeitslosigkeit ein ausreichendes Gegengewicht bilden. Dazu bedarf es der gemeinsamen Anstrengungen der Tarifpartner, aber auch des Staates: Es war ein außerordentlicher Fortschritt sozialer Wirtschaftspolitik, daß die Regierung Jospin ab dem Jahre 2000 die 35-Stunden-Woche per Gesetz einführte⁵ – die konservative Regierung hat im Sommer 2002 dieses Gesetz zwar „entschärft“, sie wagte aber nicht, es zu kassieren!

In der Öffentlichkeit wird angesichts der zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit unausweichlichen "Arbeitszeitverkürzung in großen Schritten" immer wieder eingewandt, die

⁴ "Wir haben... vorsichtshalber im Durchschnitt einen Produktivitätseffekt von rd. 35 % unterstellt...(Wir) halten die hier getroffene Annahme für sehr pessimistisch..." Reyher u. a. (F.n. 4) S. 109.

⁵ Das Gesetz über die 35-Stunden-Woche wurde am 19. Mai 1998 in Kraft gesetzt: "Für Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten gilt ab dem 1. Januar 2000 eine gesetzliche Wochenarbeitszeit von 35 Stunden.(...) Unternehmen, die bis zum 1. Januar 2000 bzw. 2002 (für Unternehmen unter 20 Beschäftigte; FV) ihre Arbeitszeit nicht verkürzt haben, müssen damit rechnen, daß jede Arbeitsstunde jenseits der 35-Std.-Grenze fortan als Überstunde gilt, die Mehrkosten verursacht, weil Verdienstzuschläge oder vorgeschriebene Ausgleichszeiten anfallen.(...) Jedes Unternehmen, das vor dem 1. Januar 2000 die Arbeitszeit um mindestens 10% kürzt und gleichzeitig die Belegschaft um 6 % vergrößert bzw. einen Stellenabbau im gleichen Umfang vermeidet, bekommt 5 Jahre lang eine staatliche 'Prämie'.(...): Die Regierung reduziert die Arbeitgeber-Beiträge zur Sozialversicherung." - wobei die Prämien um so höher ausfallen, je eher die Unternehmer handeln. Uwe Wiedenstried, Frankreichs Regierung wagt große Sprünge für Arbeit und Soziales, in: Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft, H. 105, Jan./Febr. '99, S.20. Trotz massiver Kampfansagen der französischen Arbeitgeberverbände ließ sich die Regierung Jospin nicht von dieser in sich höchst konsistenten und in den Details sehr flexibel und intelligent ausgearbeiteten Gesetzgebung abbringen. Bis Ende 2001 wurde bereits ein Erfolg - ca. 400 000 neue oder erhaltene Arbeitsplätze - registriert. Die Zugeständnisse an die französischen Unternehmer, auf die "fundamentalistische" Kritiker hinweisen (vgl. Th: Sablowski, in Sand i. Getriebe 05/34, S. 20), sind vollkommen zweitrangig gegenüber dem durchgesetzten *Prinzip* eines staatlichen Einbruchs in die kapitalistische Arbeitszeit-Alleinherrschaft!

dabei eintretende Reallohneinbuße sei für die Arbeitenden unzumutbar, ein *Lohnausgleich* sei nicht finanzierbar. Diese These ist ökonomisch nicht haltbar: *Wenn, wie die Gewerkschaften zu recht fordern, das jährliche 2-3-prozentige Produktivitätswachstum in unserer Wirtschaft an die Beschäftigten weitergegeben wird (statt wie seit 1982 von der Kapitalseite einbehalten zu werden), so kann bei Einführung der 30-Std.-Woche in fünf Jahren ein (gestaffelter) Lohnausgleich für die unteren Lohngruppen (68 %) realisiert werden (ohne Lohnausgleich für die oberen Lohngruppen)*⁶. Im übrigen ist endlich Ernst zu machen mit der seit langem geforderten "Solidarischen Lohnpolitik"⁷, durch die in jedem Fall der Lohnausgleich für die weniger Verdienenden gesichert werden kann. Grundsätzlich aber ist zu unterstreichen, worauf Mohssen Massarrat hinweist (attac-Memorandum, s.u.): daß der Lohnausgleich für die Belegschaften wichtig, aber nicht entscheidend ist, wenn es um AZV-Vereinbarungen im Unternehmen geht.

1a. Unterstützung der attac-Initiative (Mohssen Massarrat) für die 30 Std.-Woche

Das attac-Projekt, das Eintreten für die 30-Std.-Woche zum gesellschaftspolitischen Schwerpunkt zu erheben, ist - als logisches Fazit des hier Ausgeführten - uneingeschränkt zu unterstützen. In diesem Sinn zitiere ich hier das Memorandum des Initiators, Mohssen Massarrat⁸:

"Arbeitszeitverkürzung auf durchschnittlich 30-Stunden pro Woche bis 2010 ist möglich durch:

- die generelle Einführung der tariflichen 35-Stunden-Woche in allen Bereichen
- den gesetzlichen Abbau von Überstunden
- die radikale Ausweitung freiwilliger Teilzeitbeschäftigung für Frauen und Männer
- gesetzliche und tarifliche Erleichterung von Vorruhestands-Regelungen

⁶ Laut Berechnung der zitierten ver.di-Arbeitsgruppe (s. Anm. 3, Fn.3).

⁷ *Solidarische Einkommenspolitik* bedeutet "die Abkehr von einer Tarifpolitik der prozentualen Einkommenssteigerungen, durch die bekanntlich die Kluft zwischen den gut und schlecht Verdienenden immer größer wird. Statt dessen soll eine Tarifpolitik der Sockel- und Fixbeträge betrieben werden, durch die sich allmählich eine (durch keinerlei Leistungsprinzip mehr zu rechtfertigende) Scherenbildung in der Einkommenshierarchie abbaut" - so ein bemerkenswert mutiges Memorandum der SPD-Grundwerte-Kommission 1982 (zit. nach E. Eppler (Hg.) Grundwerte. Die Texte der Grundwerte-Kommission der SPD, Reinbek 1984, 134 . Regierungspolitik kann dazu beitragen, z.B. durch die von H. Spitzley vorgeschlagene Bonus/Malus-Steuerpolitik: "Die Grundidee ist einfach: Arbeitszeiten, die eine bestimmte Höhe ... nicht übersteigen, werden finanziell gestützt, etwa indem sie ganz oder teilweise von Einkommenssteuern und/oder Sozialabgaben freigestellt werden (Bonus). Andererseits werden Einkünfte, die in darüber hinausgehenden Arbeitszeiten erzielt werden, entsprechend stärker belastet (Malus)".(Helmut Spitzley, 'Kurze Vollzeit für alle' als Element einer neuen Arbeitspolitik. Beitrag zum workshop 1./2. April 05.)

⁸ Vorlage zum attac-workshop 1./2. April 2005 "Ist Arbeitsumverteilung die Antwort" in Berlin. Kritisch anzumerken ist nur, daß M.M. die von ihm mit Recht aufgenommenen drei Teilstrategien *Überstundenabbau, freiwillige Teilzeitarbeit und Vorruhestand* (s. Abs. 1, 2 und 3 dieser Analyse!) unter seine Hauptstrategie "30-Std.-Woche" subsumiert, während sie in Wirklichkeit *eigenständige Wege zu mehr Arbeitsplätzen sind, die unabhängig von der Wochenarbeitszeit verfolgt werden müssen*.

- die Erhöhung des Erziehungsurlaubs für beide Elternteile und Einführung der bezahlten Pflegezeit
- Längere Bildungsurlaubszeiten und erwerbsfreie Zeitblöcke

...

Die bisher gemachten Erfahrungen bei Volkswagen, Opel, Telecom und in anderen Fällen belegen, *dass Arbeitszeitverkürzung auch ohne vollen Lohnausgleich bei der Belegschaft auf positive Resonanz stößt, wenn sie denn erkennbar zum Erhalt von Arbeitsplätzen beiträgt*. In der deutschen Metall- und Elektroindustrie haben bereits mehr als 20% aller Unternehmer zur Beschäftigungssicherung zeitweilig die Arbeitszeiten verkürzt. *Viele Menschen befürworten - dies belegen diverse Befragungen - kürzere Arbeitszeiten auch ohne Lohnausgleich*. Die Verkürzung der Erwerbsarbeitszeit muss auch über 2010 hinaus, und zwar im Umfang der Produktivitätssteigerung, fortgesetzt werden... In den Niederlanden liegt die durchschnittliche Arbeitszeit längst unter 30 Stunden pro Woche. Die 30-Stunden-Woche muss zum wichtigsten Ziel der Europäischen Union erklärt werden."

2. Begrenzung der Überstunden

Spätere Analytiker unserer Arbeitsorganisation werden ihr *strukturelle Inhumanität* attestieren nicht zuletzt deshalb, weil sie die große Mehrheit, oft gesundheitsgefährdend, Mehrarbeit machen ließ und zugleich eine Minderheit zur Erwerbslosigkeit verdammt. Eine vorrangige Aufgabe des Gesetzgebers müßte dagegen eine grundlegende Novellierung der Arbeitszeitordnung (AZO) sein, die Überstunden unattraktiv macht und - von einer bestimmten Größenordnung an - nicht von der Zustimmung des (betriebsabhängigen) Betriebsrats, sondern des (unabhängigen) Arbeitsamtes ("Agentur für Arbeit"!) abhängig macht, die die Einhaltung kontrollieren; Verstöße werden wirkungsvoll geahndet. Überstunden sind nicht überdurchschnittlich zu vergüten und grundsätzlich innerhalb eines Kalenderjahres durch Freischichten bzw. zusätzlichen Urlaub „abzufeiern“, so daß Neueinstellungen notwendig werden⁹. Zur Zeit entspricht die Zahl der ca. 2 Mrd. (!) Überstunden in der Bundesrepublik einem Beschäftigungsäquivalent von gut 1 Million Erwerbstätigen - ein Extrembeispiel planloser, rein betriebswirtschaftlich orientierter Arbeitszeitpolitik. Selbst wenn ein Teil der Überstunden nicht (kurzfristig) abgebaut werden kann:

400 000 bis 600 000 frei werdende Arbeitsplätze gelten als durchaus realistische Schätzung¹⁰, zumal niemand das Scheinargument akzeptieren sollte: es gäbe bei wegfallenden

⁹ Die betriebliche Saldierung der Überstunden zum Zwecke der Umwandlung in Freizeit-Guthaben geschieht meist durch sogenannte "Arbeitszeitkonten". Deren Chancen und Gefahren hat schon vor längerem Hartmut Seifert in detail dargestellt: Arbeitszeitkonten - Modelle für mehr Zeitsouveränität oder absatzorientiertes Zeitmanagement, in WSI-Mitteilungen (Monatszeitschrift d. Hans-Böckler-Stiftung), 7/1996, 442-449.

¹⁰ Auf Basis der vom ISO (Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragungen hat man Varianten über die Beschäftigungswirkungen des Überstundenabbaus berechnet. Nach einer vorsichtig-optimistischen Schätzung (1999), wonach nur die Überstunden der mittel und niedrig Qualifizierten abgebaut werden können (50,5 %), werden dadurch 630 000 Arbeitsplätze geschaffen; eine pessimistischere Schätzung von ca. 40 % ergibt im-

Überstunden nicht genügend erwerbslose Fachkräfte, um die Arbeitsplätze zu besetzen. In der Hochkonjunkturphase, besonders seit 1960, haben die Unternehmen problemlos Hunderttausende von Arbeitskräften sogar aus den Mittelmeerländern durch Ausbildungsmaßnahmen zu qualifizieren gewußt.

3. Ausweitung der freiwilligen Teilzeitarbeit

In den Niederlanden, Dänemark, England und Schweden wird die Erwerbslosigkeit durch Teilzeitarbeit von 30-40% der Berufstätigen erheblich verringert. In Deutschland hat sich das in Umfragen der achtziger Jahre festgestellte Interesse von 70 (50) % der Frauen (Männer) verändert, weil viele der Interessierten der "versicherungsmathematische Abschlag" bei ihrer Rentenberechnung abschreckt und die meisten Arbeitgeber sich weigern, Teilzeitarbeit zuzulassen¹¹. Inzwischen verpflichtet ein "Teilzeitgesetz" die Arbeitgeber, nachfragenden Arbeitnehmern nach Möglichkeit Teilzeit-Arbeitsplätze anzubieten.¹² Auch in Deutschland sind inzwischen (2003) über 30 % der Erwerbstätigen teilzeitbeschäftigt – Umfrageergebnissen zufolge (s. Anm. 11!) sind es weitgehend *Freiwillige*. Es kann also keine Rede davon sein, wie gelegentlich (auch von Alexandra Wagner¹³) behauptet wird, daß dies ein zu vernachlässigendes, weil nur für gut Verdienende infrage kommendes Konzept sei: 30 % TZ-Arbeitende sind, wie schon lange in Dänemark und Holland, durchaus ein Arbeitsplätze schaffender Faktor.

Entscheidend ist für eine noch positivere Entwicklung der TZA wäre eine gesetzliche Regelung, die die gesellschaftlich höchst anerkennenswerte Entscheidung, Arbeitszeit mit anderen zu teilen, rentenrechtlich honoriert: der "versicherungsmathematische Abschlag" ist wei-

mer noch 420 000 neue Arbeitsplätze. Vgl. Hermann Groß/ Eva Munz, Arbeitszeit '99, Düsseldorf 2000.

¹¹ Immerhin geht aus neueren offiziellen Umfragergebnissen hervor, daß sich inzwischen 37,2 % der Befragten in befristeten (8,9 %) oder sogar unbefristeten Teilzeit-Arbeitsverhältnissen befinden, davon nur 8,1 %, weil sie "keine Vollzeit-Stelle gefunden" haben, - daß 86,9 der Aussage zustimmen, daß TZ-Arbeiter für die Unternehmer produktiver, motivierter und präsenter sind, und 45,9 % sind der Auffassung, daß TZA "in die richtige Richtung geht, ... ein Weg, die Arbeit gerechter zu verteilen". Nur 15,3 % können sich den Übergang in TZA lediglich bei vollem Lohnausgleich vorstellen, dagegen machen 36,3 % zur Voraussetzung, das sie "die selbe Tätigkeit weiter ausüben" können, und 31 % wollen nur teilzeitarbeiten, "wenn es aus privaten Gründen notwendig werden würde". (Aus: Umfrage-Ergebnisse 2001-2003, BMWA, in: www.bmwa.bund.de/navigation/beruf-und-karriere/Teilzeit/Service-und-beratung)

¹² Vgl. Emil Magvas, Eugen Spitznagel, Teilzeitarbeit: Neues Gesetz bereits im ersten Jahr einvernehmlich umgesetzt. In: IAB-Kurzbericht Nr. 23/2002

¹³ "Die...freiwillige Teilzeit ...ist ganz sicher kein strategischer Weg. Sie zielt letztlich auf die Gruppe der besser Verdienenden, denn Teilzeit muss man sich leisten können" - angesichts der genannten Größe dieser Gruppe offensichtlich eine Fehleinschätzung. Aus: Alexandra Wagner, Statement auf dem ATTAC-workshop am 1. April 2005 Berlin, publiziert von der Rosa-Luxemburg-Stiftung in

testgehend abzubauen. Die Niederlande können hier als Vorbild gelten. Wenn nach den vorliegenden neuen Umfragen (Anm. 11) über 36 Prozent an TZA interessiert sind, falls sie ihre Tätigkeit weiter ausüben können, und wenn die Regierung ihnen rentenrechtlich entgegen käme, so besteht hier offensichtlich ein großes Arbeitsplätze schaffendes Potential, das ich, älteren Berechnungen folgend, auf 200-400 00 schätze.

4. Vorruhestand/Tarifrente

Schon 1998 hatte Minister Riester eine Tariffonds-Lösung zur Finanzierung des Vorruhestands vorgeschlagen. Bei diesen Voraussetzungen kann der Arbeitsplatzeffekt auf 0,4 Mio. Arbeitsplätze geschätzt werden. Unhaltbar ist also die Meinung von Alexandra Wagner (Anm. 13, S. 25): "Der im Papier von Attac vorgeschlagene Vorruhestand ist hingegen nicht mehr zeitgemäß... Es ist vielmehr so, dass viele Ältere – insbesondere Hochqualifizierte – ihre Erwerbstätigkeit nicht abrupt von 100 auf 0 reduzieren wollen". An diesem Einwand ist aber auch nichts haltbar: Erstens geht es bei der großen Mehrheit der über 55-Jährigen um ganz normale Berufstätige und nicht primär um die 5-10 Prozent "Hochqualifizierten" - zweitens wollen/sollen die Vorruheständler bei weitem nicht alle ihre Arbeit "auf 0 reduzieren", sondern steigen über Teilzeit-Schritte aus ihrem Arbeitsleben aus (vorbildlich: das VW-Modell¹⁴, und drittens zeigt die Schätzung von 300-400 000 Beschäftigten, die bei akzeptabler Regelung der Vorruhestands-Rente aufgrund ihres angegriffenen Gesundheitszustands vorzeitig in Rente gehen wollen, daß es sich hier um eine arbeitsmarktpolitisch durchaus relevante Größe handelt.¹⁵

Da bis zu 80% der älteren Arbeitenden lieber früher aus dem Arbeitsstreß ausscheiden wollen und dadurch zugleich etwa 400 000 neue Arbeitsplätze geschaffen werden können, ist ein für die große Mehrheit sozial tragbares Konzept der Vorruhestandsregelung eine dringend erforderliche Teilstrategie. Eine rentenrechtliche Kostenentlastung ist den Unternehmen nur dann zu gewähren, wenn diese nachweislich anstelle der Ausscheidenden Neueinstellungen vornehmen. Durch einen stufenweisen Übergang kann das plötzliche Ausscheiden aus dem Arbeitsleben verhindert werden.

Gesetzliche Absicherung

Delpont u.a., Dokumente attac-workshop Arbeitsumverteilung, Berlin 2005, S.26.

¹⁴ Vgl. IG Metall Bezirk Hannover (Hg), Die Zeit müssen wir uns nehmen. Beschäftigungssicherung bei VW, Hannover 1995, In drei Schritten zum Ruhestand, S. 14-17.

¹⁵ Es sei hier in Erinnerung gerufen, daß bei der katastrophalen "Abwicklung" der DDR-Wirtschaft 1990-95 durch arbeitsmarktpolitische soziale Netze (ABM, Kurzarbeit, Umschulung, Vorruhestand) 1,8 Mill. Beschäftigte "aufgefangen" worden sind - darunter allein bis zu 600 000 durch Vorruhestandsregelungen! S. die Belege in F. Vilmar (Hg), Zehn Jahre Vereinigungspolitik, Berlin 2000, S.127, nach: IAB-werkstattbericht 01/1999.

Die gesetzliche Förderung oder Durchsetzung dieser 4 Strategien ist *per saldo kostenneutral*, da die gewaltigen Ersparnisse an Lohnersatzleistungen für Millionen Arbeitslose, die wieder Arbeit finden, sowie die Steuern und Beiträge, die die Neueingestellten zahlen, die öffentlichen Kassen derart entlasten, daß eine gesetzliche Unterstützung dieser Politiken in großem Umfang finanzierbar wird. (Die Finanzierung der Arbeitslosen kostet die öffentlichen Hände gegenwärtig jährlich ca. 100 Mrd. Euro.¹⁶) Vor allem folgende gesetzlichen Grundlagen müssen geschaffen werden:

1. Novellierung des Arbeitszeitgesetzes: Normal-Arbeitswoche künftig 35 Wochenstunden; Genehmigungspflicht von Überstunden ab einer bestimmten Größenordnung nicht durch die (in dieser Frage meist ohnmächtigen) Betriebsräte, sondern durch die "Agentur für Arbeit", statt Überstunden-Bezahlung Verrechnung der Überstunden durch vermehrte Freizeit/Urlaubszeiten mithilfe von "Zeitkonten", sodass für die Unternehmen (zeitweilige) Neueinstellungen notwendig werden.
2. Gesetz über die spezielle rentenrechtliche Absicherung der Teilzeitarbeitenden.
3. Verabschiedung eines für die Betroffenen attraktiven Vorruhestands-Gesetzes in Verbindung mit dem Konzept eines Tariffonds, "in den ein Teil der ausgehandelten Lohnerhöhungen sowie ein Beitrag der Unternehmen einbezahlt werden soll": Dadurch wird ab 55 der (gleitende) Übergang in den Ruhestand ohne unannehmbare Lohneinbußen möglich.
4. Auch die gewerkschaftlichen Tarifpolitik zur weiteren Verkürzung der Wochen-Arbeitszeit "in großen Schritten" - ohne Zweifel die wirksamste Strategie gegen die Massenarbeitslosigkeit - muß durch gesetzgeberische Maßnahmen erleichtert werden, indem kleinen und mittleren Unternehmen die betriebswirtschaftlichen Kosten der Einrichtung neuer Arbeitsplätze vom Staat - wie in Frankreich - durch Steuervorteile und ebenso bei den wenig Verdienenden Lohnverluste ausgeglichen werden.

Einwände

Nicht nur die an Massenarbeitslosigkeit (als Druckmittel) durchaus interessierten Kapitalvertreter erheben massive Einwände gegen eine Politik der "Vollbeschäftigung durch Arbeitszeitverkürzung" - auch etliche Gewerkschafter äußern, mit Blick auf ihre angeblich wenig an AZV interessierten Mitglieder, "Zweifel an der Umsetzbarkeit der guten Idee". Bevor einige der wichtigsten Einwände im Folgenden, abschließend, widerlegt werden (Zitate aus dem Statement, s. Anm. 13), ist ein **strategisches Grundprinzip** für die gesamte

¹⁶ Dieser Betrag beruht auf den für 1997 detailliert berechneten Kosten von 165,9 Mrd. DM bei 4.384 000 Mill. Erwerbslosen (nach Altmann 2000, S.114f.). Bei gegenwärtig 5,2 Mill. Erwerbslo-

AZV-Debatte zum Bewußtsein zu bringen: Aktive (Gewerkschafts-)Politik darf sich bei dem Kampf für die Durchsetzung einer überlebenswichtigen Zielsetzung wie der AZV *niemals von der durch die überwiegend konservativen Medien desinformierte Alltagsmeinung der Mehrheit leiten lassen*, sondern hat dabei eine unabdingbare Informationspflicht: eben diese überlebensnotwendige Relevanz einer solchen Zielsetzung durch eigene Aufklärungskampagnen den Betroffenen klar zu machen. Befragungsergebnisse können niemals als Leitlinie innovativer Politik hingenommen werden, sondern nur als Ausgangspunkt für die notwendige Aufklärung. Die meist zögerliche Haltung vieler Gewerkschaften angesichts der notwendigen AZV-Politik hat genau in diesem Defätismus ihre Ursache: die skeptische Einstellung der meisten Beschäftigten als unabwendbar hinzunehmen, statt sie durch intensive Bewußtseinsbildung zu verändern: daß systematische Umverteilung der Arbeit(szeit) unverzichtbar ist, wenn die Massenarbeitslosigkeit nicht zunehmend *alle* Erwerbstätigen bedrohen soll.

1. *Die Erwerbstätigen haben andere Sorgen.* "Die Arbeitszeitdauer ist derzeit offensichtlich nicht das wichtigste Arbeitszeitproblem der Beschäftigten... Eine Mitgliederbefragung der Gewerkschaft ver.di, an der sich fast 25.000 Personen beteiligten, ergab in Bezug auf die Arbeitszeitprobleme der Beschäftigten eine klare Hierarchie: Das mit Abstand als am drängendsten empfundene Problem ist der Zeitdruck." Daß dies keine Nichtachtung der AZV-Forderung bedeutet, muß Wagner aber selbst zugestehen: "Gefragt danach, welche arbeitszeitpolitischen Forderungen die Gewerkschaft ver.di stellen und vertreten sollte, haben immerhin rund die Hälfte der Befragten die Forderung nach der 35-Stunden-Woche genannt". Im Übrigen ist genau dies eine Frage der Bewußtseinsbildung: daß 80-90 Prozent und nicht "nur" 50 Prozent die AZV für die wichtigste gewerkschaftspolitische Frage halten.

2. *Keine AZV ohne Lohnausgleich.* "Arbeitszeitverkürzung wird im Kontext mit der Forderung nach einem (vollen oder teilweisen) *Lohnausgleich* diskutiert. Dies hat den realen Hintergrund, dass man sich Arbeitszeitverkürzung leisten können muss." Genau dieser politische Unsinn müßte durch gewerkschaftliche und sonstige kapitalismuskritische Information aufgeklärt werden: daß in der gegenwärtigen anhaltenden Krise des nicht ausreichenden Arbeitsvolumens die Umverteilung der Arbeit(szeit), also die AZV *kein "Luxus" ist*, den man sich "leisten können muß", sondern eine nüchterne Überlebens-Notwendigkeit, wenn wir nicht eine Angstgesellschaft dauernder, sogar sich vergrößernder Massenarbeitslosigkeit bleiben wollen.

Mit Recht hat daher Mohssen Massarrat festgestellt (s.o.), mit Blick auf die inzwischen Hunderttausende von Beschäftigten, die in den Großunternehmen, die mit Massenentlassungen drohen, mit großer Mehrheit AZV-Regelungen *ohne Lohnausgleich* zustimmen, daß in der gegenwärtigen Krise weithin auch solche Arbeitsumverteilungen akzeptiert werden. Es stimmt also nicht, wenn Wagner und andere "Linke" behaupten, "die Einkommensfrage (bleibe) hoch relevant. Eine Reduzierung des Einkommens infolge einer Arbeitszeitverkürzung ist für viele Beschäftigte nicht akzeptabel". Und ihr Hinweis auf eine Mitgliederbefragung von ver.di ("33 % würden gern kürzer arbeiten, aber nur mit vollem Lohnausgleich!") belegt genau das Gegenteil: über drei Viertel der abhängig Beschäftigten machen die Lohn-erhöhung nicht zur Bedingung akzeptabler AZV.