



Peter Zellmann / Horst W. Opaschowski

Die beiden Zukunftsforscher Peter Zellmann (LBI Wien) und Horst W. Opaschowski (B·A·T Hamburg) fordern nach einer spontanen Internetkonferenz neue Lebensarbeitszeitkonten statt genereller Rückkehr zur 40-Stunden-Woche

1. Die Problemanalyse

Die Alternative zur Arbeitszeitverlängerung: Vom „Non Profit“- zum „Social Profit“-Denken

In der derzeitigen gesellschaftlichen Diskussion herrscht die Meinung vor, dass durch bloße Arbeitszeitverlängerungen die ungelösten Probleme von Wirtschaft und Sozialstaat gelöst werden könnten. Die beiden Zukunfts- und Gesellschaftswissenschaftler Peter Zellmann, Wien und Horst Opaschowski, Hamburg kritisieren die immer mehr Platz greifende, ausschließlich ökonomisierte Sichtweise, bei der die sozialen und damit auch wirtschaftlichen Chancen der Freizeitentwicklung der letzten Jahre völlig aus dem Blick geraten:

„Das Mehr an freier Zeit hat die Menschen zu vielfältigen Hilfe-, Pflege- und Betreuungsleistungen ermutigt. Der "kollektive Freizeitpark" fand und findet weder in Österreich noch in Deutschland statt. Freizeit wird allerdings immer mehr zum Sozialwert und damit auch zum Sozialkapital.“

Die beiden Sozialwissenschaftler stellen die einseitige Betrachtungsweise der Politik in Frage, die bei aktuellen Alltagsfragen noch zu häufig in industriezeitalterlichen Kategorien verharrt und den Wandel zur Dienstleistungs- und damit auch Hilfeleistungsgesellschaft weitgehend ausblendet. Sozialreformen dürfen nicht zu einer bloßen Geldfrage degradiert werden.

So hat der deutsche Zukunftsforscher Horst W. Opaschowski schon 1988 in seiner Studie „Wie arbeiten wir nach dem Jahr 2000?“ auf die wachsende Bedeutung einer „neuen Produktivität“ der Bevölkerung im arbeitsfreien Teil des Lebens hingewiesen. Demnach mache der ökonomische Wert der jenseits von Konto und Karriere verrichteten Sozialleistungen in Familie, Nachbarschaft und Gemeinwesen etwa das Dreifache des durch Erwerbsarbeit erwirtschafteten Volkseinkommens aus. Doch diese Produktivität des Sozialen, die viel Zeit und Kraft kostet, sei bisher nicht im Bruttosozialprodukt ausgewiesen. Vielmehr wird unterstellt, dass z.B. Frauen, die Familienarbeit leisten und Kinder betreuen, nichts in die Sozialkasse eingezahlt hätten.

Arbeitszeit im Sinne von Leistung, insbesondere personenbezogener Dienstleistung, wird in Zukunft vor allem im so genannten „Freizeitbereich“ für Pflege, Betreuung, Information, Eigenarbeit u.a. notwendig. Ähnliches gilt für die endgültig vorzunehmende Aufwertung und damit Anerkennung des Ehrenamtes (Verein, Kultur, Caritas...). Zum Faktor „Geld“ muss daher gleichwertig die Ressource „Zeit“ hinzugerechnet und soziale Leistung der Lohnleistung gleichgestellt werden.

Die beiden wissenschaftlichen Leiter der international kooperierenden Freizeitforschungsinstitute fordern daher, dass diese Forschungsergebnisse von der Politik in Zukunft als Chance aufgegriffen und entsprechend interpretiert werden sollten.

Die Ergebnisse ihrer Arbeiten belegen die Richtigkeit folgender Grundsätze, die verstärkt beachtet werden müssen:

- Die ganzheitliche Interpretation der Lebensplanung weiter Bevölkerungskreise muss endlich die verantwortlichen Entscheidungsträger in allen gesellschaftlichen Bereichen erreichen.
- Arbeitszeitverlängerung ist kein zukunftsgerichtetes Mittel für die Lösung anstehender wirtschaftlicher Probleme. Ganz im Gegenteil: Auf diesem Weg gingen die in den letzten beiden Jahrzehnten entstandenen Ressourcen und damit Potentiale für einen Wirtschaftsaufschwung wieder verloren. Es geht vielmehr darum, dieses neue Kapital zu nutzen.
- Die von der Sozialforschung in den letzten Jahren nachgewiesene „Freizeitorientierung der Lebensstile“ hat für die Mehrheit der Bevölkerung weder den Aufbruch in den kollektiven Freizeitpark noch das hemmungslose Genießen von Freizeitangeboten oder Konsumgütern bedeutet. Sie bedeutete vielmehr gewonnene Lebenszeit, also auch Schaffenszeit für neue soziale und kulturelle Aufgaben.
- Der Gewinn an neuen Freizeiten und Freiheiten muss folglich für die Politik bedeuten, diese Zeiträume nicht wieder einzuengen, sondern sie mit neuen Rahmenbedingungen volkswirtschaftlich „produktiv“ zu machen, sie also nicht ab-, sondern eher aufzuwerten. Diese Sozial-Investition wird sich längerfristig besser, also nachhaltiger rechnen als kurzfristige Notmaßnahmen unter ausschließlich ökonomischen Vorzeichen.

2. Der Lösungsvorschlag

Arbeitszeit mit Lebenslaufbezug

In ihrer gemeinsamen Erklärung zur aktuellen Diskussion um die Arbeitszeit beziehen die beiden Gesellschafts- und Zukunftsforscher Professor Peter Zellmann (Wien) und Professor Horst W. Opaschowski (Hamburg) Position: Sie fordern Arbeitszeiten mit Lebenslaufperspektive. In Zukunft sollten individuelle Arbeitszeitregelungen angestrebt werden, die den verschiedenen Phasen im Lebenslauf eher gerecht werden. Über ein individuelles Lebensarbeitszeitkonto könnten Überstunden genauso wie zeitweilige Teilzeitbeschäftigungen „abgerechnet“ werden. Das ermöglichte den Unternehmen, ihre Arbeitskräfte - je nach Auftragslage - flexibler zu beschäftigen. Und die Beschäftigten könnten besser nach individuellen Bedürfnissen und Lebensphasen (z.B. bei Familiengründung oder im höheren Erwerbsalter) mehr oder weniger arbeiten.

In der aktuellen Debatte über längere Arbeitszeiten ist eine generelle Rückkehr zur traditionellen 40-Stunden-Woche entbehrlich, weil sie ohnehin schon Realität ist. In der gesamten EU liegt die reale Wochenarbeitszeit bereits bei über 40 Stunden, wie die Europäische Arbeitskräfteerhebung von Eurostat aktuell nachweist. Für die Berechnung einer Jahres- oder Lebensarbeitszeit muss die derzeitige Ausgangsbasis also nicht unbedingt verändert werden. Die Zauberformel „Zurück zur traditionellen 40-Stunden-Woche“ hat jedenfalls nur mehr symbolträchtigen Charakter.

Zukunftsfähig können nur differenzierte Lösungen sein, also flexible Betriebsregelungen und individuelle Arbeitszeitgestaltungen. Das kann im Einzelfall „Mehrarbeit“, aber auch „Kurzarbeit“ bedeuten. Der Ruf nach generellen Arbeitszeitverlängerungen oder generellen Arbeitszeitverkürzungen geht als „Pauschallösung“ an der Wirklichkeit vorbei. Betriebe brauchen branchen- und regionalspezifisch flexible Lösungen. Und Beschäftigte wünschen sich zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie lebensphasenspezifisch individuelle Lösungen. Das erhöht die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und geht

bei den Beschäftigten mit einem leistungssteigernden Motivationsschub einher, weil es ihre Lebenszufriedenheit fördert.

Auch die allgemeine Diskussion um die Abschaffung von Feiertagen ist wenig hilfreich. Denn traditionelle Feiertage symbolisieren gleichermaßen kulturelles Erbe und soziale Errungenschaft. Daran sollte unter keinen Umständen gerüttelt werden – schon gar nicht unter vordergründigen Aspekten einer ausschließlich ökonomischen Verwertbarkeit. Feiertage markieren seit jeher wichtige Rituale im Leben und bieten den Menschen im Alltag Struktur und Perspektive.

Institut für Freizeit- und Tourismusforschung
Ein Institut der Ludwig Boltzmann Gesellschaft