

Wir brauchen die „Bedingungslose Grundzeit“

Claus Schäfer

DIE „ARBEITSZEIT-HOFFNUNG“

Ausgehend von der Hoffnung auf eine produktive Fortsetzung des „deutschen Beschäftigungswunders“ in der Krise sollen hier weitergehende Möglichkeiten von Arbeitszeitverkürzung – über die Stabilisierung des Arbeitsmarkts hinaus – skizziert werden: mehr Beschäftigung, Zeitsouveränität, bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, insbesondere durch mehr Vereinbarkeit von Beruf mit Familie, Sozialem, Kulturellem, Politischem.¹ Sie standen schon hinter der Forderung nach der 35-Stunden-Woche seit den 1980er Jahren und werden jetzt erneut formuliert, weil doch zumindest die Chance besteht, eine „Renaissance der Arbeitszeitpolitik“² zu erreichen. Ist diese Hoffnung berechtigt? Welche Anknüpfungspunkte für Arbeitszeitpolitik bieten sich an?

EIN KRITISCHER BLICK ZURÜCK

So berechtigt die Rede vom Beschäftigungswunder im internationalen Vergleich auch sein mag – aus nationaler Perspektive muss sie relativiert werden. Schon in früheren Krisen stabilisierte Arbeitszeitvariation – insbesondere Kurzarbeit – die Beschäftigung, wenn auch nicht so ausgeprägt wie seit 2008. Die „interne“ Flexibilität der Betriebe darf zudem nicht überdecken, dass es auch in erheblichem Umfang „externe“ Flexibilität gab: Entlassungen vor allem zulasten von Leiharbeitern, das Auslaufenlassen von Befristungen wie das „Selbstkündigen“ durch Annahme von Abfindungsangeboten.³ Die Randbelegschaften wurden „gepfert“, um die Kernbelegschaften zu schonen.

Diese externe Flexibilität in den krisenbetroffenen, meist exportabhängigen Betrieben hat aber auf den gesamten Arbeitsmarkt nicht allein wegen der meist gleichzeitig betriebenen internen Flexibilität nur begrenzt durchgeschlagen. Wäh-

rend die Industrie in der Krise Vollzeitstellen abbaute, wuchs die Beschäftigung vorwiegend in Teilzeit im Dienstleistungsbereich, vor allem in der öffentlichen Da-seinsvorsorge.⁴ In Vollzeitäquivalenten ist der Beschäftigungsverlust durch externe Flexibilität größer als beim Zählen der Köpfe auf dem Arbeitsmarkt.

Schließlich ist auch die interne Flexibilität zu hinterfragen bezüglich ihrer angewandten Formen wie ihrer sozialen und ökonomischen Folgen. Schaz/Spitznagel haben jüngst aktualisierte Zahlen zum Wirkungsgrad der verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente auf die gesamtwirtschaftliche Arbeitszeitverkürzung des Jahres 2009 vorgelegt.⁵ Danach geht die gesamtwirtschaftliche Verkürzung von 41,6 Stunden im Durchschnitt pro Beschäftigten zurück auf: Abbau von „Überarbeit“ 16,3 Stunden (darunter Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten 8,4 Stunden, Abbau von bezahlten Überstunden 7,9 Stunden); Kurzarbeit 15,2 Stunden; Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit von Vollzeit- wie Teilzeitbeschäftigte im Rahmen von tarifvertraglichen „Korridorregelungen“ zur Arbeitszeitvariation 10,1 Stunden.

Ein Großteil dieser „Puffer“ zur Stabilisierung der Beschäftigung wäre ohne ihren vorherigen Aufbau nicht denkbar. Der implizierte schon Probleme: bei den externen Flexibilitätsbuffern wie Leiharbeit und anderer Befristung ganz offensichtlich die prekären Abweichungen von normalen Arbeitsstandards, bei den internen zwar weniger offenkundige, aber ebenfalls „prekäre“ Verletzungen der Standards wie jahrelange Mehrarbeit über „normale“ Überstunden oder über akkumulierte Guthaben auf Arbeitszeitkonten, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder von Arbeit und Gesundheit untergraben. Für Reihenbefristungen, Leiharbeitsverhältnisse, Minijobs gilt wegen ihrer psychischen Mehrbelastungen und materiellen Defizite dasselbe, ebenso für dauerhafte

Niedriglöhne in allen Beschäftigungsverhältnissen.

Die zunehmende soziale Spaltung des Arbeitsmarktes ist insbesondere beim Merkmal Arbeitszeit wegen ihrer weitreichenden Folgen problematisch. Einerseits besteht seit Mitte der 1990er Jahre ein Trend zur Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeiten von (weit überwiegend männlichen) Vollzeitbeschäftigten; andererseits gibt es eine tendenziell gesunkenen durchschnittliche Wochenarbeitszeit von überwiegend weiblichen Beschäftigten in Teilzeit, die insbesondere von der erheblich gestiegenen Zahl der Minijobberinnen beeinflusst ist. Gleichzeitig ist in Deutschland im europäischen Vergleich die mittlere Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten besonders hoch, bei Teilzeitbeschäftigten besonders niedrig.⁶ Und das Sinken der

¹ Ich danke Claudia Bogedan, Reinhard Bispinck, Alexander Herzog-Stein und Christina Klenner für hilfreiche kritische Anmerkungen zu einem ersten Entwurf.

² Groß, H./Seifert, H. (Hrsg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin.

³ Bogedan, C./Brehmer, W./Herzog-Stein, A. (2009): Betriebliche Beschäftigungssicherung in der Krise. Eine Kurzauswertung der WSI-Betriebsrätebefragung 2009, WSI-Report Nr. 1, Düsseldorf.

⁴ Statistisches Bundesamt (2010): Erwerbstätigkeit steigt um 0,8 % im 3. Quartal 2010 gegenüber Vorjahr, Pressemitteilung vom 18.11., Wiesbaden.

⁵ Schaz, P./Spitznagel, E. (2010): Makroökonomische Dynamik von Arbeitsmärkten. Ein Vergleich interner und externer Flexibilitäten in den USA und in Deutschland, in: WSI-Mitteilungen 63(12), S. 626–635.

⁶ Lehndorff, S./Wagner, A./Franz, C. (2010): Arbeitszeitentwicklung in Europa. Studie für die Fraktion der Vereinigten Europäischen Linken im Europaparlament, Brüssel.

Claus Schäfer, Dr., ist Leiter der Abteilung Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI). Arbeitschwerpunkt: Verteilungsanalyse von Einkommen und Lebenslagen.
e-mail: claus-schaefer@boeckler.de

Teilzeit-Arbeitszeit hat den Anstieg der Vollzeit-Arbeitszeit deutlich überkompensiert. Wie aus jüngsten Angaben hervorgeht, gibt es heute gegenüber 1992 bei insgesamt gesunkenem Arbeitsvolumen zwar 2,6 Mio. mehr Köpfe auf dem Arbeitsmarkt.⁷ Aber in Vollzeitäquivalente umgerechnet ist es seit 1992 zum Abbau von 1,8 Mio. Arbeitsplätzen gekommen. Hinzu kommt ein erheblicher Teil der (langen) Vollzeit wie der (kurzen) Teilzeit ist von den jeweiligen Beschäftigten nicht gewünscht.⁸

Die kurzen Arbeitszeiten der einen und die langen Arbeitszeiten der anderen aber drohen das überkommene Rollenmuster der Geschlechter bei der Familienarbeit zu verfestigen, die Produktivitätspotenziale von Frauen zu vernachlässigen, die von Männern zu verschleißen, die Gesundheit beider Geschlechter durch jeweilige Überforderung zu gefährden. Diese Risiken der durchschnittlichen Spaltung zwischen Vollzeit und Teilzeit werden verstärkt durch weitere Differenzierungen hinter den Durchschnitten, die „überlange“ Wochenarbeitszeiten, häufige Sonntags- oder Nachschichten oder Mehrschichten, stark schwankende Wochenarbeitszeiten u.a.m. betreffen. So liegt der Anteil der von „extremer Flexibilisierung“ Betroffenen bei 40 % aller Beschäftigten, der der „Normalarbeiter“ bei nur noch 13 %.⁹ Die häufig unfreiwillige Zeitspaltung ist also schon lange übergegangen in eine gesellschaftliche Spaltung, die zugunsten der Flexibilisierungsinteressen der Betriebe die Interessen der Beschäftigten und ihrer Familien massiv verletzt.

Hinzu kommt ein ökonomischer Preis der Zeitflexibilität: Das Ableisten von bezahlten wie unbezahlten Überstunden, das Ansummeln von Arbeitszeitguthaben und andere Formen der Arbeitszeitverlängerung haben im Aufschwung den Zuwachs an Beschäftigung vermindert.¹⁰ Arbeitszeitverlängerung war eine Beschäftigungsbremse, so wie jetzt Arbeitszeitverkürzung eine Arbeitslosigkeitsbremse ist. Arbeitszeitverlängerung war auch eine Nachfragebremse. Mit unbezahlten Überstunden ist per se keine Nachfrage verbunden; mit dem Aufbau von Arbeitszeitguthaben aber auch nicht, weil die dafür geleistete Arbeit regelmäßig als zinsloser Zeitkredit von Beschäftigten an den Arbeitgeber gewährt und später nur als freie Zeit zurückgezahlt wurde. Nachfragebremsend war es auch, dass im Rahmen von tarifvertraglichen

„Korridor-Klauseln“ zur Variation der betriebsüblichen Arbeitszeit deren Verlängerung im Aufschwung meist nicht mit den üblichen Überstundenzuschlägen verbunden war.

Interne Arbeitszeitflexibilität hat auch in der Krise die Nachfrage gebremst, wenn krisenbedingte Arbeitszeitverkürzung ohne jeglichen Lohnausgleich erfolgte, also beim Abbau von Arbeitszeitguthaben, die von den Beschäftigten schon in Zeitwährung vorfinanziert waren, bei der Reduzierung von bezahlten Überstunden (inkl. Zuschlägen) und bei der Verringerung der betriebsüblichen Arbeitszeit im Rahmen von tariflichen „Korridor-Klauseln“.¹¹

Der genutzte Instrumentenmix der internen Arbeitszeit-Flexibilisierung im Krisenverlauf baute folglich zu einem erheblichen Teil auf vorangegangenen Fehlentwicklungen auf. Oder anders: Der Anteil der Kurzarbeit hätte in diesem Mix wesentlich höher ausfallen müssen.

Aus diesen Gründen darf man nicht auf eine Wiederholung des deutschen Beschäftigungswunders in der gezeigten Form setzen. Nötig ist eine veränderte Gestalt, d.h. die vorsorgliche Eindämmung der externen Flexibilität in Form von Leiharbeit und anderen Befristungen, die Beschränkung von vorangehender Arbeitszeitverlängerung und die verstärkte Anwendung der Kurzarbeit.

Das ist leichter gesagt als getan: Schon boomen die Leiharbeit und die Befristungen heute wieder; und die weite Verbreitung von „Korridor-Klauseln“ und Arbeitszeitkonten mit ihren „Übertreibungspotenzialen“ bleibt. Eine produktive Weiterentwicklung der Arbeitszeitpolitik scheint noch schwieriger, wenn neben der beschäftigungsstabilisierenden Funktion von Arbeitszeitverkürzung auch ihre Potenziale für die Arbeits- und Lebensbedingungen zum Tragen kommen sollen.

von der kollektiven zur individuellen Kurzarbeit

Einen Anknüpfungspunkt dafür liefert die Kurzarbeit, wenn sie als bisher kollektives und vom Arbeitgeber gesteuertes Instrument auch übertragen würde auf ein individuelles, vom Arbeitnehmer bestimmtes Mittel, wie z.B. bei Elternzeit und Pflegezeit prinzipiell bereits gegeben. Sie sollte ergänzt werden durch eine „Qualifizierungszeit“ während des Arbeitslebens sowie durch einen „Muße-Anspruch“, also

eine ohne Begründungszwang mögliche reduzierte oder freie Zeit von der Arbeit. Auch die „halbe Muße“ gibt es heute ansatzweise schon in Form des Teilzeitanspruchs. Und die „ganze Muße“ war zumindest in Dänemark vorübergehend gesetzlicher Anspruch.¹²

Die kollektive Kurzarbeit bietet sich aus mehreren Gründen als Vorbild für einen individuellen Anspruch auf weniger Arbeitszeit an. Sie findet nach den letzten Krisenerfahrungen und den damit verbundenen gesetzlichen Verbesserungen eine hohe Akzeptanz. Viele restriktive Voraussetzungen für den Arbeitgeberantrag auf Kurzarbeit sind entfallen, die Kosten sind gesunken. Die Sozialversicherungsbeiträge für das wegen Kurzarbeit ausgefallene Arbeitsentgelt werden den Arbeitgebern zur Hälfte, ab dem siebten Monat Kurzarbeit sogar voll, von der Bundesagentur für Arbeit erstattet. Zusätzlich werden die sogenannten Remanenzkosten der Kurzarbeit durch zahlreiche tarifvertragliche Bestimmungen vermindert, indem insbesondere die Jahressonderzahlungen auf den Arbeitsmonat umgelegt und damit auch anteilig wegen Kurzarbeit gekürzt werden können.¹³ Die Arbeitnehmer behalten weitgehend ihren ursprünglichen sozialen Sicherungsanspruch trotz geringerem Arbeitsentgelt und für den Entgeltausfall selbst einen staatlichen Nettolohnersatz von rund zwei Dritteln. Einige Tarifver-

7 Bundesregierung (2010): Antwort des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf die Kleine Anfrage der Fraktion Die Linke betreffend „Fakten zum sogenannten Job-Wunder“, Bundestagsdrucksache 17/3724.

8 Holst, E. (2009): Vollzeitbeschäftigte wollen kürzere, Teilzeitbeschäftigte längere Arbeitszeiten, in: Wochenbericht des DIW 25, S. 409–415.

9 Groß, H./Seifert, H./Siegle, G. (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 60 (4), S. 202–208.

10 Lehndorff, S. (2010a): Chancen der Arbeitszeitverkürzung, in: Gegenblende 5 www.gegenblende.de/05–2010.

11 Nur ganz wenige Tarifverträge sehen bei krisenbedingter Arbeitszeitverkürzung einen Teillohnauflage vor: Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, Elemente qualitativer Tarifpolitik 67, Düsseldorf.

12 Bogedan, C. (2005): Mit Sicherheit besser? Aktivierung und Flexicurity in Dänemark, Arbeitspapier des Bremer Zentrums für europäische Sozialpolitik (ZeS) 6, Bremen.

13 Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2010): Tarifliche Regelungen zur Kurzarbeit – Übersicht über 18 Wirtschaftszweige, Elemente qualitativer Tarifpolitik, aktualisierte Fassung, 66, Düsseldorf.

träge stocken ihn mit Zuschüssen der Arbeitgeber auf.

Im Gegensatz zu Arbeitgebern können Arbeitnehmer Kurzarbeit in dieser Form bisher nicht selbst beantragen, obwohl sie analog zu betrieblichen Krisen auch persönliche Krisen oder Problemlagen zu meistern haben. Gemessen an den Leistungsstandards der kollektiven, arbeitgeberorientierten Kurzarbeit fallen jedenfalls die bestehenden individuellen Möglichkeiten für Arbeitnehmer zur Arbeitszeitverkürzung erkennbar ab. Diese Defizite stehen individuellen Verkürzungs- oder Ausstiegsansprüchen im Weg, die als „Optionsrechte“ oder „Übergangsrechte“ oder auf EU-Ebene als „Drawing Rights“¹⁴ diskutiert und gefordert werden, um die arbeitgeberseitige Flexibilität mit einer arbeitnehmerseitigen auszugleichen und so auch den Begriff „Flexicurity“ endlich mit echter Substanz zu füllen.

INDIVIDUELLE ARBEITSZEIT-GESTALTUNG

Die Idee des individuellen Kurzarbeits-Anspruchs orientiert sich zunächst an Elternzeit und Elterngeld. Erstere erlaubt eine Arbeitszeitverkürzung auf null für maximal drei Jahre, Letzteres leistet für zwölf Monate bzw. max. 14 Monate einen Teillohnersatz. Der bemisst sich ähnlich wie beim kollektiven Kurzarbeitsgeld auf rund zwei Drittel des vorangegangenen Arbeitseinkommens, allerdings „gedeckelt“ bei einer Höchstgrenze von 1.800 € pro Monat; es gibt aber keinen Ausgleich für ausgefallene Sozialversicherungsbeiträge; und das Rückkehrrecht nach Ablauf der Elternzeit beinhaltet nur den Anspruch auf einen zum früheren gleichwertigen Arbeitsplatz.

Bedingt vergleichbar mit dem oben genannten Prinzip ist der individuelle Anspruch auf Teilzeit oder völlige Freistellung für maximal sechs Monate wegen der Pflege von gesundheitlich beeinträchtigten Familienangehörigen; der ist allerdings bisher ohne jeglichen Lohnausgleich geblieben und gilt nur gegenüber Arbeitgebern mit mindestens 16 Beschäftigten. Nach der Pflegezeit steht in jedem Fall der alte Arbeitsplatz wieder zur Verfügung.

Das Aufziehen von Kindern und das Pflegen von Angehörigen gelten als legitime Gründe für individuelle Kurzarbeit; nicht so das Nachholen, Erneuern oder Ersetzen einer beruflichen Qualifikation,

obwohl der Bedarf dafür offenkundig ist. Ohne Angabe von Gründen kann man in Deutschland die Arbeitszeit immerhin individuell auch per Anspruch aus dem Teilzeit- und Befristungsgesetz reduzieren, und das sogar ohne zeitliche Befristung – wenn der Anspruch in einem Betrieb mit mehr als 15 Beschäftigten gestellt wird und ihm dort „betriebliche Gründe“ nicht entgegenstehen. Hier gibt es weder einen Lohnausgleich noch einen Anspruch auf Rückkehr in den alten Status vor Arbeitszeitverkürzung.

Die vorhandenen Formen ließen sich weiter entwickeln in Richtung eines individuellen Anspruchs, der zumindest für eine gewisse Dauer innerhalb der Verkürzungs- oder Ausstiegszeit mit einem Ersatz für Lohn- und Sozialversicherungszahlungen und einem Rückkehrrecht nach einer angemeldeten oder ausgehandelten Zeitspanne versehen wird. Schließlich denkt sogar die derzeitige Bundesregierung daran, für Beschäftigte einen unabdingbaren Anspruch auf eine mehrjährige Familienpfegezeit als Halbierung der jeweiligen Beschäftigungszeit zu begründen. Der Lohnausgleich soll aber auf den Beitragsausgleich zur Rentenversicherung beschränkt bleiben und zudem aus den Pflegeleistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung organisiert werden.¹⁵ Und schon im letzten Familienbericht der Bundesregierung wurden „Optionsmodelle“ der Arbeitszeitverkürzung einschließlich des vorübergehenden Ausstiegs aus dem Arbeitsmarkt positiv diskutiert.¹⁶

Ein ausgebauter Anspruch auf weniger Arbeit würde mehr als bisher genutzt und so die Arbeits- und Lebensbedingungen verbessern, ja sogar mehr Beschäftigung schaffen. So würde nicht nur die bestehende Schieflage zwischen denen, die aus unterschiedlichen Gründen weniger als heute arbeiten wollen, und anderen, die längere Arbeitszeiten anstreben, schwanken. Da Erstere eindeutig in der Mehrzahl sind,¹⁷ ergäbe sich ein positiver Effekt auf die Arbeitslosigkeit. Tendenziell entstünden mehr vollzeitnahe und mehr Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse auf einer freiwilligen Basis; Lohndifferenzen zur Vollzeit wären durch zeitlich begrenzten (Teil-)Lohnausgleich akzeptabler. Teilzeitjobs wären eher auf einzelne Lebensphasen beschränkt und würden deshalb auch seltener zu Altersarmut führen. Die Arbeitsmarktflexibilität aus Arbeitgeberseite bliebe gewahrt. Sogar die Produkti-

vität steige schneller, da sie bei kürzeren Tagesarbeitszeiten höher ausfällt.

Während die heutige, arbeitgeberorientierte Flexibilität über viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse soziale Lasten einseitig und auf Dauer verteilt, würden diese Lasten durch individuelle Optionen auf viele Schultern und die jeweilige Lebensarbeitszeit umgelegt und mit Hilfe von Lohnausgleich und Rückkehrrecht sozialverträglicher, familien- und gesundheitsverträglicher gemacht.¹⁸

„BEDINGUNGSLOSE GRUNDZEIT“

Aus historischer Perspektive ist Lebenszeit gerade durch vielfältige Arbeitszeitverkürzungen gewonnen worden. So sind – gemessen am Arbeitszeitniveau des 19. Jahrhunderts – heutige Vollzeitbeschäftigte eigentlich Teilzeitarbeiter, die jedoch länger arbeiten und leben als damals. Dieser Prozess ist u.a. zurückzuführen auf das Verbot der Kinderarbeit und die Einführung der allgemeinen Schulpflicht, die Durchsetzung von Acht-Stunden-Tag und Fünf-Tage-Arbeitswoche. So haben sich nicht nur die Arbeitsbedingungen verbessert; über mehr Zeit für Bildung, Familie, Soziales, Kulturelles entstand auch Raum zur Entfaltung von Produktivität wie von Demokratisierungsprozessen in der Gesellschaft, was weitere Verbesserungen von Arbeit und Leben ermöglichte.

¹⁴ Supiot, A. et al. (2001): Beyond Employment. Changes in Work and the Future of Labour Law in Europe, (The Supiot-Report), Oxford; Schmid, G. (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt a.M./New York.

¹⁵ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2010a): Kristina Schröder fordert Familienpfegezeit, Berlin, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/Service/themen-lotse.did=134044.html.

¹⁶ Bundesregierung (Hrsg.) (2005): 7. Familienbericht des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Berlin.

¹⁷ Holst, E. (2010): Arbeitszeitwünsche und -realität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland, in: Groß, H./Seifert, H. (2010): Zeitkonflikte, a.a.O., S. 53–70.

¹⁸ Das ist auch das Ziel des Projekts „Soziales Recht der Arbeit“ (SozRA), das von Prof. Eva Kocher, Prof. Felix Welti und anderen in Kooperation mit dem WSI durchgeführt wird; Bogedan, C. et al. (2010): Arbeits- und Sozialrechtliche Regulierung für Übergänge im Lebenslauf – ein Beitrag für ein soziales Recht der Arbeit, in: Arbeit und Recht, 7–8, S. 320–322.

Um das Bewusstsein für diesen Prozess wieder zu schärfen, hilft ein Perspektivwechsel, indem wir die Arbeitszeit als nachrangig zum „Rest“ der nötigen und gewünschten Lebenszeit ansehen. Dafür könnte das Konzept einer „Bedingungslosen Grundzeit“ (BGZ) stehen, das unabdingbare Zeiten für Schulbildung vor dem Arbeitsleben wie für Fort- oder Weiterbildung während des Arbeitslebens ebenso garantiert wie Zeiten für Kindererziehung, Pflege oder „Muße“. Die praktische Umsetzung solcher Ansprüche könnte – neben Pflichtzeiten für Schule und anderes – gerade durch die individuellen Optionen auf „Kurzarbeit“ erfolgen.

Die Formulierung der „Bedingungslosen Grundzeit“ ist hier bewusst gewählt in begrifflicher Nähe und zugleich inhaltlicher Abgrenzung zum sogenannten Bedingungslosen Grundeinkommen (BGE). Letzteres verspricht viel – und findet in Begleitung berechtiger Kritik an gegenwärtigen Zuständen in Wirtschaft und Gesellschaft erstaunlich viele Anhänger, kann aber nur wenig halten.¹⁹

Der Zuspruch für das Bedingungslose Grundeinkommen gilt eigentlich nur ei-

ner möglichen Ideenbrücke zu einer besseren Gesellschaft, deren Konstruktion jedoch nicht trägt. Dagegen würde die Bedingungslose Grundzeit (BGZ) mehr Autonomie ganz real für alle Menschen ermöglichen. Und sie wäre auch finanziert: Im Gegensatz zum Bedingungslosen Grundeinkommen würden die Ansprüche an die BGZ nicht von allen Bürgern gleichzeitig genutzt; auch jeder einzelne Anspruchsberechtigte würde nicht alle vier Grundformen – für Kinder, Pflege, Nach- oder Neuqualifikation und „Muße“ – ausschöpfen. Außerdem kann man davon ausgehen, dass die BGZ-Formen der Arbeitszeitverkürzung zur Erhöhung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität beitragen und so Selbstfinanzierungseffekte erzeugen. Deshalb lohnt es sich, für den Ausbau der BGZ große und kleine Arbeitszeithebel zu suchen und zu betätigen, die auf betrieblicher, tarifpolitischer und gesetzlicher Ebene zu finden sind.

Natürlich ist Zeitpolitik nicht alles. Und sie kann teilweise ihre Wirkung erst voll entfalten, wenn sie in eine ganzheitliche Politik zur Verbesserung von Arbeits- und Lebensbedingungen eingebettet wird.

Ohne ausreichende Kinderbetreuung werden Mütter ihre Arbeitszeit kaum erhöhen wollen. Aber umgekehrt gilt auch: Ohne Arbeitszeitpolitik bewegt sich in Wirtschaft und Gesellschaft nicht viel. Diese bewusste Arbeitszeitpolitik sollte natürlich als Pflicht weiter Arbeitsmarktstabilisierung betreiben in der hier nahegelegten „reformierten“ Form. Die Kür – Gestaltung der Gesellschaft – kann die individuelle Kurzarbeit im Sinne der Bedingungslosen Grundzeit leisten.

¹⁹ Vgl. zur Kritik Kreutz, D. (2010): *Bedingungslose Freiheit? Warum die Grundeinkommensdebatte den Freunden des Kapitalismus in die Hände spielt*, in: *Blätter für deutsche und internationale Politik* 4, S. 65–77; Roth, R. (2008): *Bedingungsloses Grundeinkommen als Menschenrecht*, in: *Kleine Hattersheimer Hefte* 11, www.labournet.de/diskussion/arbeit/existenz/linkskritisch.html; Schäfer, C. (2006): *Bedingungsloses Grundeinkommen – Absurde Utopie oder reale Möglichkeit?* in: Schäfer, C./Seifert, H. (Hrsg.): *Kein bisschen leise: 60 Jahre WSI*, Hamburg, S. 297–312.