

M E I N U N G

Warum wir alle mehr arbeiten werden



Ein Arbeitsmarkttrend ist international sichtbar: Es werden immer weniger Menschen ohne spezifische Arbeitsmarktqualifikationen gebraucht, und es fehlt an Fachkräften. Dieses Problem plagt Deutschland also nicht allein, allerdings ist hier die Entwicklung besonders besorgniserregend. Im Vergleich zu Amerika wird in Europa weniger gearbeitet. Ein Gutteil dieses Unterschiedes ist erst in den vergangenen 20 bis 30 Jahren entstanden. Die Jahresarbeitszeit in Deutschland ist in den vergangenen 25 Jahren um 25 Prozent zurückgegangen, ganz ähnlich wie in Frankreich und England. In den Niederlanden wurde die Teilzeitarbeit massiv ausgebaut – auch das hat die durchschnittliche Arbeitszeit sinken lassen. Dagegen haben die Schweden ihre Krise des Wohlfahrtsstaates nicht zuletzt dadurch überwunden, dass sie sich vom allgemeinen europäischen Trend abgesetzt und deutlich mehr gearbeitet haben. Dies ist die Richtung, in die auch Deutschland gehen muss.

Somit steht eine längere Phase der Arbeitszeitverkürzung vor dem Ende. Die letzten gewerkschaftlichen Bemühungen um eine Verkürzung der Wochenarbeitszeiten sind gescheitert. Vielen Entscheidungsträgern in Wirtschaft und

Politik dämmert es, dass das großzügige Aus-sortieren älterer Arbeitnehmer durch einen vergoldeten Vorruhestand eine gesellschaftspolitische Sackgasse darstellt. Das im internationalen Vergleich üppige Polster an Urlaub und Feiertagen hat uns Deutsche längst das Image der hart arbeitenden Nation gekostet. Warum krankt ein Land, in dem die Menschen im Vergleich zu anderen Gesellschaften so wenig arbeiten, an einer so hohen Arbeitslosigkeit? Erfordert nicht die sich seit langem abzeichnende langfristige Schrumpfung der Bevölkerung schon längst eine Umkehr zu wieder längeren Lebensarbeitszeiten?

Die demographische Herausforderung wird in jedem Fall eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit erzwingen. Da bleibt es sich zunächst gleich, ob dies pro Woche, pro Jahr oder bei der Regelung des Zeitpunkts des Renteneintritts erfolgt. Vieles spricht dafür, diese Optionen flexibel einzusetzen. Ein späterer Renteneintritt erscheint aber schon deshalb notwendig, um die Rentenkassen im Falle einer früheren Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Abschlüsse bei der Rentenhöhe schonen zu können. Ältere Arbeitnehmer sind für die meisten Jobs gerade in der sich entwickelnden Wissens- und Informationsgesellschaft nicht weniger leistungsfähig als jüngere. Allerdings wird es notwendig sein das Senioritätsprinzip der Entlohnung auf den Prüfstand zu stellen: Für die Beschäftigten bedeutet dies, nicht allein ihren Arbeitsplatz – anders als früher – über den Zyklus ihres Arbeitslebens hinweg häufiger zu wechseln, sondern in der letzten Erwerbsphase auch geringer bezahlte Tätigkeiten anzunehmen.

Häufig steckt hinter der Arbeitszeitdebatte als Leitbild der Stundentakt des Arbeiters am Fließband. Dass sich die Arbeitszeit in Wirklichkeit durch unbezahlte freiwillige Überstunden oder faktisch ungeregelte Arbeitszeiten längst schleichend ausgeweitet hat, wird dabei ignoriert. In immer mehr Jobs werden die Mitarbeiter für eine erfolgreiche Arbeit und nicht für die genaue zeitliche Präsenz bezahlt. Arbeit wird Teil der privaten Lebensgestaltung der Menschen und ist nicht nur Broterwerb. Hier ist die wirtschaftliche Realität längst über die gesellschaftliche Debatte hinweggegangen.

Wir müssen künftig differenziert denken und handeln: Arbeitnehmer ohne guten Ausbildungsabschluss sollten weniger Stunden arbeiten können, aber auch ihr Stundenlohn muss sinken, wenn mehr Menschen Arbeit finden sollen. Fachkräfte sollten länger arbeiten, da es generell an diesen Arbeitnehmern fehlt. Tun sie das für den gleichen Stundenlohn, dann werden sie für den Unternehmer preiswerter und werden noch mehr nachgefragt. Dabei kann sich die Beschäftigung ausweiten, wenn wir mehr qualifiziertes Personal ausbilden können. Die Möglichkeiten dazu sind angesichts knapper einheimischer Humankapital-Ressourcen allerdings begrenzt – nur durch Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften lassen sie sich deutlich verbessern.

Eine Arbeitsausweitung bei gleichem Einkommen für Fachkräfte kann vor diesem Hintergrund nur eine erste Maßnahme sein, die auf Dauer nicht tragen wird. Qualifizierte Arbeitskräfte zu halten oder aus dem Ausland anzuziehen wird uns nur gelingen, wenn auch die Einkommen in diesem Segment langfristig steigen. Insgesamt kann eine Lösung unserer Probleme nur erreicht werden, wenn die Gesellschaft eine größere Einkommensungleichheit akzeptiert. Das kann funktionieren, weil dies die Arbeitslosen wieder in die Arbeitsgesellschaft integriert.

Der neue Trend in der Arbeitszeitpolitik wird Vielfalt heißen. Gesuchte Fachkräfte werden mehr arbeiten. Gleichzeitig werden kombinierte Teilzeitjobs, die ein Arbeitnehmer mit geringerer Qualifikation für verschiedene Unternehmen erbringt, an Bedeutung zunehmen. Menschen ohne geeignete Ausbildung werden vor allem geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen nachgehen. Als faktische Ein-Personen-Unternehmen werden diese Arbeitnehmer in ungesicherteren Beschäftigungsverhältnissen leben, als dies heute üblich ist. Auch wegen der geringeren Bezahlung werden sie künftig insgesamt mehr arbeiten müssen, um sich ihren Lebensunterhalt finanzieren zu können.

K. F. Zimmermann



Forschungsinstitut
zur Zukunft
der Arbeit

IMPRESSUM

Herausgeber: Prof. Dr. Klaus F. Zimmermann
Redaktion: Holger Hinte
IZA, Postfach 7240, D-53072 Bonn
Tel. (02 28) 38 94 222, Fax (02 28) 38 94 180
e-mail: compact@iza.org
Internet: www.iza.org
Grafiken/Fotos: IZA
Layout/Druck: Verlag Andrea Dynowski, Köln