

Rahmenbedingungen einer sozial-ökologischen Transformation

Reduktion der Erwerbsarbeitszeit – aber wie umsetzen?

Der potenzielle Beitrag einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit zu einer sozial-ökologischen Transformation wird zunehmend angepriesen. Doch von welcher Reduktion ist die Rede? Und wie müssen sie und ihre Rahmenbedingungen ausgestaltet sein, damit sie einer sozial-ökologischen Transformation möglichst gerecht werden? Von Hugo Hanbury, Christoph Bader, Sebastian Neubert und Stephanie Moser

Auf der Suche nach Ansatzpunkten für die dringend benötigte sozial-ökologische Transformation ist die Relevanz neuer Erwerbsarbeitszeitpolitiken in den Fokus des Interesses gerückt und insbesondere der mögliche Beitrag einer Erwerbsarbeitszeitreduktion (EAR) in Form einer „dreifachen Dividende“ wird als vielversprechend angesehen (vgl. Buhl/Acosta 2016).

Reduktion der Umweltbelastung durch verringerte Arbeitszeit

Die erste, ökologische, Dividende verspricht eine Reduktion der Umweltbelastung dank kürzerer Erwerbsarbeitszeiten. Verschiedene Studien finden sowohl auf volkswirtschaftlicher (vgl. Knight et al. 2013) als auch auf individueller Ebene (vgl. Buhl/Acosta 2016) entsprechende positive Zusammenhänge. Dies insbesondere aufgrund verringerter Einkommen, aber auch in manchen Fällen aufgrund erhöhten Zeitwohlstands. [1] Hinsichtlich der zweiten, sozialen Dividende können dank verkürzter Arbeitszeiten positive Effekte für Gesundheit und Wohlbefinden erwartet werden (vgl. Barck-Holst et al. 2017). Noch nicht belegt, aber durchaus denkbar wäre, dass eine EAR, je nach Ausgestaltung, zu einer gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern beitragen könnte. Eine dritte, ökonomische Dividende könnte in einer gleichmäßigeren Verteilung der Erwerbsarbeit in der Gesellschaft, und damit einhergehend einer Verringerung des wirtschaftlichen Wachstumszwangs liegen.

Ob und zu welchem Grad sich die dreifachen positiven Effekte einer EAR manifestieren, wird stark von der konkreten Ausgestaltung abhängen, etwa in Bezug auf mögliche Formen (Reduktionen der Tages-, Wochen-, Monats-, Jahres- oder Le-

bensarbeitszeit), das gewählte Ausmaß (zum Beispiel 35-Stunden-Woche vs. 20-Stunden-Woche), sowie Möglichkeiten des Umgangs mit Einkommenseinbußen.

Mögliche Zielkonflikte

Um die erhoffte dreifache Dividende einer EAR für eine sozial-ökologische Transformation einzulösen und bestehende soziale Infrastrukturen in einem sozial-ökologischen Sinne neu zu gestalten, braucht es entsprechende politische, regulative und institutionelle Rahmenbedingungen. Dies erfordert insbesondere ein Verständnis über potenzielle Zielkonflikte:

- **Ökologische versus soziale Dividende:** Während aus ökologischer Perspektive für eine möglichst einschneidende Reduktion der Erwerbsarbeitszeit und dadurch der Einkommen und damit des umweltbelastenden Konsums argumentiert werden könnte, wäre eine solche Zielfokussierung insbesondere in Bezug auf Arbeitnehmende, die sich bereits vor einer EAR in einer prekären finanziellen Lage befinden, ohne Lohnausgleich kaum sozialverträglich. Auch müssten mögliche Nebenwirkungen in Bezug auf Genderaspekte beachtet werden, denn bereits heute bewirken die sehr geringen Teilzeitpensen, in welchen zumindest in der Schweiz hauptsächlich Frauen tätig sind [2], negative Implikationen in den Bereichen der Aufteilung der Erwerbs- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern, der sozialen Absicherung, des Zugangs zu gesicherten Arbeitsverhältnissen, Weiterbildungsmöglichkeiten, Karrierechancen und der gesellschaftlichen Teilhabe.
- **Ökologische versus ökonomische Dividende:** Je nach Ausmaß der angestrebten Reduktion wird eine Umsetzung Unternehmen vor große Herausforderungen stellen. Eine große Reduktion der einzelnen Pensen wäre problematisch, da bestehende Unternehmensstrukturen, wie auch Personalpolitiken kaum so organisiert sind, dass sie ohne Weiteres auf kleinere Arbeitszeitpensa verteilt werden könnten.
- **Soziale versus ökonomische Dividende:** Um die möglichen negativen sozialen Folgen einer EAR auf niedrige Einkommen abzufedern, könnte ein Lohnausgleich vorgesehen werden. Gleichzeitig könnte ein solcher jedoch direkte Kosten für Unternehmen kreieren, und damit möglicherweise einen nachgelagerten Konflikt zwischen der sozialen und der ökonomischen Dividende, denn es besteht die Möglichkeit, dass Unternehmen diese Kosten mittragen würden und kleine bis mittelgroße Unternehmen damit unter finanziellen Druck geraten würden.

An die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen einer EAR stellen sich somit zahlreiche, teilweise gegensätzliche Ansprüche, wie einer möglichst großen Reduktion der Umweltbelastung, eine hohe Sozialverträglichkeit, gerechtere Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern, eine bessere gesamtgesellschaftliche Verteilung der Erwerbsarbeit, sowie eine möglichst geringe Belastung kleinwirtschaftlicher Akteure und Kreisläufe. Begleitende Umsetzungsmaßnahmen sollten Zielkonflikte zwischen den Dividenden entschärfen können. Ausgehend vom Ziel eines möglichst großen ökologischen Effekts, skizzieren wir im Folgenden Überlegungen zu Maßnahmen, die zur Vereinbarkeit der verschiedenen Ansprüche beitragen könnten.

Begleitende Maßnahmen für eine sozial-ökologische Infrastruktur

Einerseits ist eine ökologische, sozialverträgliche und KMU-gerechte EAR notwendig. Einklang zwischen ökologischen Gewinnen und Sozialverträglichkeit könnte mittels abgestuften Lohnausgleich erreicht werden, welcher sich am Medianlohn orientiert (vgl. Bader et al. 2020): Personen, welche sowohl vor als auch nach einer EAR hochgerechnet auf ein Vollzeitpensum weniger als den Medianlohn verdienen, erhielten einen vollen Lohnausgleich. Personen, welche vor einer EAR mehr als den Medianlohn erhielten, nach einer Reduktion hingegen weniger, würden einen abgestuften Lohnausgleich erhalten, sodass sie nach einer EAR den Medianlohn erreichen. Personen, die zuvor wie auch nach einer EAR mehr als den Medianlohn verdienen, würden keinen Lohnausgleich erhalten. Mit einer Abstufung eines Lohnausgleichs könnten insbesondere die Einkommen der Gutverdienenden beschnitten werden, welche durch ihren Konsum besonders stark zur Umweltbelastung beitragen (vgl. Moser/Kleinhüchelkotten 2018). Die Finanzierungsfrage könnte durch eine Verlagerung der Besteuerung von Erwerbsarbeit hin zu Kapital und Ressourcenverbrauch gelöst werden (vgl. Bader et al. 2020). Eine solche Verschiebung würde, unabhängig davon, ob der Lohnausgleich vom Staat oder von den Unternehmen ausgezahlt wird, nicht nur die Steuereinnahmen für einen Lohnausgleich generieren, sondern auch die Lohnkosten senken, dies auch zugunsten der kleinen und mittelgroßen Unternehmen.

Nicht zuletzt müsste im Rahmen einer sozialverträglichen Ausgestaltung einer EAR gewährleistet werden, dass Teilzeitarbeitende keine Benachteiligungen bei den Sozialversicherungen erfahren. Im Falle der Schweiz würde dies im Konkreten bedingen, dass Teilzeitarbeitende den gleichen Anteil ihres Lohns verdienen können wie Vollzeitarbeitende, was beispielsweise bei den Schweizer Pensionskassen aktuell nicht gegeben ist.

Andererseits wird eine ökologische und genderechte EAR gefordert. Um eine gleichmäßigere Verteilung der Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern zu fördern, beziehungsweise um eine weitere Verschärfung der Ungleichverteilung zu verhindern, bieten sich bezogen auf die

„Ob sich die positiven Effekte einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit manifestieren, wird stark von der konkreten Ausgestaltung abhängen.“

Situation in der Schweiz mehrere Maßnahmen an. So zum Beispiel die Einführung einer Elternzeit mit einem Pflichtanteil für Väter, die Einführung der Individualbesteuerung für verheiratete Paare oder die Einführung von Ziehungsrechten, also das Recht, weniger Erwerbsarbeitsstunden zu leisten, um beispielsweise Sorgearbeit zu übernehmen. Eine Elternzeit kann auch langfristig zu einer gleichmäßigeren Aufteilung der Erwerbs- und Erziehungsarbeit zwischen den Geschlechtern führen (vgl. Almqvist/Duvander 2014).

Gesellschaftliche Unterstützung von Umsetzungsmaßnahmen

Unabhängig davon, inwiefern eine Maßnahme Zielkonflikte zwischen den Dividenden entschärfen mag, wird eine Umsetzung nur gelingen, wenn sie gesellschaftliche Unterstützung genießt. In einer Befragung unter Vertreter/innen von Arbeitnehmenden, Arbeitgebenden, Politik und Verwaltung, als auch Zivilgesellschaft in der deutschsprachigen Schweiz wurden Akteurskoalitionen in Bezug auf die Konsensfähigkeit unterschiedlicher Begleitmaßnahmen einer EAR identifiziert [3]. Die Befragten können, basierend auf dem Grad ihrer Offenheit gegenüber einer EAR in drei Gruppen unterteilt werden. Gruppe eins steht einer EAR grundsätzlich positiv, Gruppe zwei ambivalent und Gruppe drei kritisch gegenüber. Interessanterweise wiesen alle Gruppen eine gleichmäßige Verteilung der Akteursgruppen auf, außer Gruppe eins, in der die Arbeitgebenden untervertreten sind.

Maßnahmen, welche von allen Gruppen, das heißt auch von den grundsätzlich „Kritischen“, befürwortet werden, sind die Einführung einer Individualbesteuerung, die Förderung von teilzeitauffinen Unternehmensstrukturen und die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen zugunsten von Arbeitnehmenden, das heißt also insbesondere wirtschaftsbezogene Ansätze. Eine mögliche Mehrheitsfähigkeit auch bei der Gruppe der „Ambivalenten“ finden Vorschläge wie die Einführung einer Elternzeit per Politik oder Sozialpartner, die Förderung von Jobsharing durch Unternehmen, die Einführung eines Ziehungsrechts für Sorgearbeit oder zivilgesellschaftliches Engagement durch Unternehmen, Informations- und Aufklärungsarbeit sowie die Beseitigung von Benachteiligungen von Teilzeitarbeitenden bei Pensionskassenbeiträgen.

„Eine Reduktion der Erwerbsarbeitszeit kann einen wesentlichen Beitrag zu einer sozial-ökologischen Transformation leisten.“

Interessanterweise findet der Vorschlag verschiedener Varianten einer Neudefinition von Vollzeit als eine 35-Stunden-Woche auf regulatorischer Ebene wenig Zustimmung. Die „Kritischen“ lehnen jede Variante grundsätzlich ab, und auch die „Ambivalenten“ würden keine der vorgeschlagenen Varianten unterstützen. Einzig die Gruppe der „Positiven“ bewertet die Vorschläge differenziert. Sie bevorzugen eine 35-Stunden-Woche in Kombination mit der Einführung eines schweizweiten Mindestlohns vor einer Kombination mit einem abgestuften oder vollen Lohnausgleich und lehnen eine EAR ohne Lohnausgleich ab.

Eine EAR stellt bei der Umsetzung einer sozial-ökologischen Transformation keinen Königsweg dar, jedoch kann sie einen wesentlichen Beitrag dazu leisten. Um die Zielkonflikte auszugleichen, sind entsprechende institutionelle und regulative Rahmenbedingungen – sozial-ökologische Infrastrukturen – notwendig. Nicht zuletzt stellt sich auch die Herausforderung der gesellschaftlichen Akzeptanz. Denn es ist zu erwarten, dass verschiedene gesellschaftliche Akteursgruppen Maßnahmen noch mit großer Skepsis gegenüberstehen und umfassende Forderungen, wie eine 35-Stunden-Woche bei abgestuftem Lohnausgleich zurzeit noch nicht mehrheitsfähig sind. Nichtsdestotrotz ist die gesellschaftliche Debatte, welche einen Weg zur Umsetzung ebnet könnte, bereits gestartet.

Anmerkungen

- [1] Zeitwohlstand impliziert nicht nur eine subjektiv angenehme Quantität frei verfügbarer Zeit, sondern beinhaltet ebenfalls die Möglichkeit, über die Aufteilung der eigenen Zeit entscheiden zu können (vgl. von Jorck/ Gebauer 2015).
- [2] Rund ein Viertel der erwerbstätigen Frauen in der Schweiz im Jahre 2019 hatten ein Arbeitspensum von 50% oder niedriger, im Gegensatz zu 6,4% bei den Männern (vgl. Bundesamt für Statistik 2020).
- [3] Von November 2019 bis März 2020 fanden zwei Befragungsrunden mittels halbstandardisierter Online-Fragebogen statt (N = 51 bzw. N = 29) und Experteninterviews wurden dazwischen durchgeführt (N = 6). Dabei wurden die Teilnehmenden zu gesellschaftlichen Problemen und dem Potenzial einer EAR, diese zu lösen, als auch ihrer Befürwortung zu verschiedenen Maßnahmen um eine EAR umzusetzen, befragt. Die Herleitung der abgefragten Maßnahmen basierte unter anderem auf den Experteninterviews.

Literatur

Almqvist, A.-L./Duvander, A.-Z. (2014): Changes in Gender Equality? Swedish Fathers' Parental Leave, Division of Childcare and Housework. In: Journal of Family Studies 20/1: 19–27.

- Bader, C./Hanbury, H./Neubert, S./Moser, S. (2020): Weniger ist Mehr – Der dreifache Gewinn einer Reduktion der Erwerbsarbeitszeit. Weniger arbeiten als Transformationsstrategie für eine ökologischere, gerechtere und zufriedenerere Gesellschaft – Implikationen für die Schweiz. Bern, Centre for Development and Environment.
- Barck-Holst, P./Nilsson, A./Åkerstedt, T./Hellgren, C. (2017): Reduced Working Hours and Stress in the Swedish Social Services: A Longitudinal Study. In: International Social Work 60/4: 897–913.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (2018): BAuA-Arbeitszeitbefragung: Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten in Deutschland. Dortmund, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
- Buhl, J./Acosta, J. (2016): Work Less, Do Less?. In: Sustainability Science 11/2: 261–76.
- Bundesamt für Statistik (2020): Beschäftigungsgrad 1991–2019 | Tabelle. Bundesamt für Statistik. www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.11987465.html
- von Jorck, G./Gebauer, J. (2015): Wir produzieren Zeitwohlstand. In: Ökologisches Wirtschaften 30/4: 21–23.
- Knight, K.W./Rosa, E.A./Schor, J.B. (2013): Could Working Less Reduce Pressures on the Environment? A Cross-National Panel Analysis of OECD Countries, 1970–2007. In: Global Environmental Change 23/4: 691–700.
- Moser, S./Kleinhüchelkotten, S. (2018): Good Intentions, but Low Impacts: Diverging Importance of Motivational and Socioeconomic Determinants Explaining Pro-Environmental Behavior, Energy Use, and Carbon Footprint. In: Environment and Behavior 50/6: 626–56.

AUTOR/INNEN + KONTAKT

Hugo Hanbury ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und Doktorand am Interdisziplinären Zentrum für Nachhaltige Entwicklung und Umwelt der Universität Bern. Er forscht zu Zeitwohlstand und dessen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Universität Bern, Mittelstrasse 43, 3012 Bern, Schweiz.
Tel.: +41 31 6313059,
E-Mail: hugo.hanbury@cde.unibe.ch

Dr. Christoph Bader ist Ökonom und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Interdisziplinären Zentrum für Nachhaltige Entwicklung und Umwelt der Universität Bern und forscht und lehrt zu sozialer Ungleichheit, alternativen Wohlstandsmassen und nachhaltiger Wirtschaftsentwicklung.

Universität Bern, Mittelstrasse 43, 3012 Bern, Schweiz.
Tel.: +41 31 6318869,
E-Mail: christoph.bader@cde.unibe.ch

Sebastian Neubert ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Interdisziplinären Zentrum für Nachhaltige Entwicklung und Umwelt der Universität Bern und Doktorand an der Universität Koblenz-Landau. Er forscht zu Zeitwohlstand und zum „Guten Leben“ in planetaren Grenzen.

Universität Bern, Mittelstrasse 43, 3012 Bern, Schweiz.
Tel.: +41 31 6318869,
E-Mail: sebastian.neubert@cde.unibe.ch

Dr. Stephanie Moser ist Leiterin des Bereichs Sozial-ökonomische Transitionen am Interdisziplinären Zentrum für Nachhaltige Entwicklung und Umwelt der Universität Bern.

Universität Bern, Mittelstrasse 43, 3012 Bern, Schweiz.
Tel.: +41 31 6313751,
E-Mail: stephanie.moser@cde.unibe.ch

