

Entwicklungsstufe des Judentums würde verleugnet werden, wenn die Zionisierung des heutigen Judentums anhalten würde.

Zweifellos ist es dem Judentum möglich, auf eine Art Stammeskult zurückzufallen – und auf den uralten heidnischen Glauben an territorial gebundene Gottheiten. Es wäre möglich, denn der Schock, der durch die Zerstörung der europäischen Judenheit verursacht wurde, ist unberechenbar. Es wäre möglich, denn diejenigen, die sich der heutigen Zionisierung widersetzen, werden oft erfolgreich zum Schweigen gebracht.

Es wäre möglich. Doch ist es auch *wünschenswert*? Sollte der universelle Weitblick einer Mentalität weichen, wo Ju-

den sich selbst ghettoisieren, würden Juden und Judentum dann auch wirklich lange weiterleben – in einem Zeitalter, in dem die Menschheit endlich aus den Engen des Nationalismus herauswächst? In einer Welt, die endlich etwas Bereitschaft aufweist, auf die religiösen und geistigen Lehren des Judentums zu hören, würde die Sache des Judentums wirklich gefördert, wenn Juden nun auf Nahostpolitik pochen, anstelle ihrer langerwarteten Teilnahme an einer universal-religiösen Suche? Wäre ein Judentum, das sich neuschüfe im Spiegelbild eines antisemitischen Stereotyp des Juden, nicht die letzte Ironie und ein Sieg Hitlers in seinem Kampf gegen Juden und Judentum?

Jakob J. Petuchowski

## Durch Arbeitszeitverkürzung aus der Beschäftigungskrise?

### Unterschätzte Probleme und überschätzte Lösungen

Seit mehreren Jahren wird in der Bundesrepublik heftig und kontrovers über die Frage diskutiert, ob eine Verkürzung der Arbeitszeit einen Beitrag zur Überwindung der Massenarbeitslosigkeit leisten kann und – wenn ja – welchen. Der Streit über dieses Thema wird – wie über andere brisante Themen auch – hierzulande mit teutonischer Verbissenheit geführt. Wo er beschrieben wird, ist nicht zu Unrecht häufig von „Schützengräben“ und von „Glaubenskrieg“ die Rede. Dies trifft erst recht zu, seit hohe Funktionäre der IG-Metall und anderer DGB-Gewerkschaften – gegen Widerstand innerhalb des DGB – ihre Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche zur „Machtfrage“ erklärt haben. Ein Thema, das bei nüchterner Betrachtung schwierig und differenziert genug ist, droht damit endgültig unter die Dampfwalze der Interessenkämpfe zu geraten.

### Fakten, die nicht umstritten sind

Angesichts der aktuellen und künftigen Lage auf dem Arbeitsmarkt wäre eine vorurteilsfreie und sachorientierte Diskussion – auf allen Seiten – das Gebot der Stunde. Die Fakten, die das Thema Arbeitszeitverkürzung in den Vordergrund des öffentlichen Interesses gerückt haben, sind bekannt. Es ist an erster Stelle der – in binnenwirtschaftlichen Fehlentwicklungen und weltwirtschaftlichen Krisenerscheinungen begründete – dramatische Anstieg der *Arbeitslosenzahlen*, verbunden mit – selbst bei erfolgreicher staatlicher Wirtschaftspolitik und bei optimistischer Betrachtung – relativ bescheidenen *Wachstumsaussichten*. Obwohl in den letzten Monaten von der Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit erstmals wieder Zeichen einer Wende zum Besseren signalisiert wurden, ist immer noch für über 2 Millionen Arbeitnehmer in der Bundesrepublik die Arbeitszeit gegen ihren Willen auf Null reduziert.

Trotz wieder erreichter Wachstumsraten von über 2 Prozent dürfte die Arbeitslosigkeit zunächst nur leicht sinken; erst bei – vorerst unerreichbaren – jährlichen Wachstumsraten von 5 Prozent würde der Arbeitsmarkt gründlich entlastet.

Dazu kommt die vorübergehend besonders schwierige *demographische Situation*: Die geburtenstarken Jahrgänge kommen jetzt auf den Arbeitsmarkt, während die im Krieg dezimierten schwachen Jahrgänge aus dem Erwerbsleben ausscheiden.

Schließlich ist ein wichtiger Faktor naturgemäß die *Steigerung der Produktivität*: In den letzten 70 Jahren hat sich die Lebensarbeitszeit etwa halbiert, aus dem Zwölf- oder Vierzehn-Stunden-Tag wurde der Acht-Stunden-Tag, aus der Sechs-Tage-Woche die Fünf-Tage-Woche. Nach dem Krieg verkürzte sich die Arbeitszeit jährlich um ein bis eineinhalb Prozent; erst in den letzten Jahren verlangsamte sich dieser Prozeß auf 0,5 bis 0,8 Prozent. Während sich von 1961 bis 1981 die Produktion von Gütern und Dienstleistungen in der Bundesrepublik nahezu verdoppelt hat, sank gleichzeitig die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden um rund 20 Prozent (in der Datenverarbeitungsindustrie z. B. ist zwischen 1970 und 1980 ein Wachstum der Produktion von 76 Prozent und gleichzeitig eine Verringerung des Arbeitsvolumens um 21 Prozent festzustellen).

Was angesichts dieser Situation die *Verkürzung der Arbeitszeit* zur Verbesserung der Beschäftigungslage beitragen kann, ist außerordentlich umstritten. Die Positionen reichen von der Behauptung, die Verkürzung der Arbeitszeit, also die Umverteilung der Arbeit, sei der entscheidende Beitrag zur Beseitigung der Arbeitslosigkeit, bis zur genau entgegengesetzten These, die Verkürzung der Arbeitszeit könne keinesfalls *Mittel* zur Bekämpfung der

Arbeitslosigkeit, sondern höchstens Folge ihrer erfolgreichen Überwindung sein.

### Die diversen Positionen und Interessenstandpunkte

Die Gewerkschaften befürworten eine generelle Arbeitszeitverkürzung gemäß der vom DGB-Vorsitzenden Ernst Breit ausgegebenen Parole: „Arbeitszeitverkürzung löst das Beschäftigungsproblem nicht, aber ohne Arbeitszeitverkürzung ist das Beschäftigungsproblem unlösbar.“ Einzelne Mitgliedsgewerkschaften des DGB befürworten aber unterschiedliche Modelle. Die härteste Position vertritt die IG-Metall, die das Auslaufen des Manteltarifvertrages, der die 40-Stunden-Woche festgeschrieben hatte, zum Anlaß nimmt, die Einführung der 35-Stunden-Woche zu fordern. Um dieser Forderung Nachdruck zu geben, hat die IG-Metall mehrfach ihre Entschlossenheit zum Streik erklärt. Dagegen hat die IG-Papier-Chemie-Keramik – gegen Kritik aus der IG-Metall – mit den Arbeitgebern in der Tarifrunde 1983 die 38-Stunden-Woche für Arbeitnehmer ab 58 – und damit so etwas wie eine Kombination aus Verkürzung der Wochen- und Lebensarbeitszeit – vereinbart. Die Gewerkschaft Nahrung-Genußmittel-Gaststätten hat durch ihren Vorsitzenden Günter Döding ein Modell der Verkürzung der Lebensarbeitszeit vorgelegt. Der Döding-Plan sieht die Möglichkeit freiwilligen vorzeitigen Ausscheidens für alle Arbeitnehmer ab 58 vor, bei Fortzahlung von 75 Prozent ihres Nettoeinkommens. Zwei Drittel der Kosten soll die Bundesanstalt für Arbeit übernehmen, ein Drittel per Tarifvertrag finanziert werden. Renten- und Sozialversicherungsbeiträge würden weiter bezahlt, die Rente bliebe also unberührt.

Die offiziellen Stellungnahmen der Arbeitgeber laufen durchwegs auf eine eindeutige Absage an die Arbeitszeitverkürzung als Maßnahme zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit hinaus. Sowohl die Verkürzung der Wochenarbeitszeit wie der Lebensarbeitszeit wird abgelehnt. In manchen großen Betrieben werden freilich bereits Modelle eines früheren Übergangs ins Rentenalter praktiziert (z. B. bei Bertelsmann oder Siemens). Einzelne Arbeitgeber bezeichnen es inzwischen öffentlich als einen Fehler ihrer Verbände, die Arbeitszeitverkürzung in allen ihren Formen abzulehnen. Begrüßt werden von den Arbeitgeberverbänden – bisher allerdings meist nur theoretisch – mehr Teilzeitarbeit und größere Flexibilität in der Gestaltung des Arbeitsmarktes.

Die Bundesregierung ist offen gegenüber einem Ausbau der Teilzeitarbeit, der Verkürzung der Wochenarbeitszeit steht sie ablehnend, der Verkürzung der Lebensarbeitszeit zurückhaltend positiv gegenüber. Bundesarbeitsminister Norbert Blüm hat im Bundeskabinett vor wenigen Wochen eine bescheidenere und auf fünf Jahre befristete Variante des – ziemlich teuren – Döding-Plans, eine Vorruhestandsregelung ab 59 Jahren, durchgesetzt. Vom DGB und der SPD, die in Sachen Arbeitszeitverkürzung

weitgehend an einem Strang ziehen (wobei allerdings die Haltung zur 35-Stunden-Woche in der SPD genauso wenig einheitlich ist wie im DGB), wird diese Regelung als zu wenig weitgehend scharf kritisiert.

Unter den Sachverständigen gehen die Meinungen auseinander. Der ehemalige Bundeswirtschaftsminister Professor Karl Schiller hat „eine gewisse Ratlosigkeit der Wirtschaftswissenschaftler“ konstatiert. Skeptisch bis ablehnend zu allen Formen der Arbeitszeitverkürzung hat sich der wissenschaftliche Beirat beim Bundeswirtschaftsministerium geäußert. In der Mitte zwischen engagierten wissenschaftlichen Befürwortern wie Oswald von Nell-Breuning und Fritz Vilmar und den zahlreichen – ebenso engagierten – wissenschaftlichen Gegnern halten sich die meisten Wirtschaftsforschungs-Institute. Sie halten eine moderate Verkürzung der Lebens- bzw. notfalls auch Wochenarbeitszeit als einen Teilbeitrag zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit für sinnvoll oder zumindest diskussionswürdig. Einigkeit besteht allerdings unter den Sachverständigen darin, daß die Volkswirtschaft keine Radikalkur im Sinn der IG-Metall verkraften könnte.

### Die entscheidende Ausgangsfrage

Strittig sind fast alle Sachfragen, um die es bei der Arbeitszeitverkürzung geht. Das beginnt bei der entscheidenden Ausgangsfrage, ob die Begrenztheit des Arbeitsvolumens und die Steigerung der Produktivität eine Umverteilung der Arbeit notwendig mache. Die Befürworter der Arbeitszeitverkürzung erklären: um zu produzieren, was wir – auch für den anspruchsvollen Bedarf – brauchen, ist keine zusätzliche Arbeit nötig. Im Zeitalter der Roboter und Mikroprozessoren wird immer mehr, in kürzerer Zeit, mit weniger Arbeitsaufwand, besser produziert. „Mit der überall steigenden Produktivität der Arbeit steigt bei gleichbleibendem Arbeitsvolumen das Güterangebot exponentiell ins Ungemessene; auf die Dauer kann die Nachfrage damit nicht Schritt halten. Verringert sich also die Menge der zu leistenden Arbeit, dann steht nur zur Wahl, entweder eine immer kleinere Zahl von Menschen diese Arbeit tun zu lassen oder nach wie vor die große Mehrheit der Menschen daran zu beteiligen mit immer kleineren Beiträgen, die das Leben immer weniger ausfüllen, trotzdem aber mehr einbringen, als für eine anspruchsvolle Lebenshaltung benötigt wird“ (O. v. Nell-Breuning). In der Konsequenz dieser Einschätzung wird gefordert, daß die Beschäftigten einen Teil ihrer Arbeit an die Arbeitslosen abgeben. Demgegenüber erklären die Vertreter der Gegenposition: Diagnosen über allgemeine „Sättigungserscheinungen“ gibt es seit Jahrhunderten, und sie wurden bisher immer widerlegt. Es gibt keinen starren, begrenzten Vorrat an Arbeit, der möglichst gerecht auf alle Arbeitswilligen verteilt werden müßte. Arbeit gibt es so viel und so lange, als es noch unbefriedigte Bedürfnisse gibt. Es würde genug Arbeit geben, aber sie ist – zu den jetzigen Lohnkosten und Lohnnebenkosten – nicht mehr bezahlbar. Die großen Zukunftsaufgaben – Sicherung des Sozialsystems, Erhaltung der natürlichen Le-

bensgrundlagen, Modernisierung der Wirtschaft, Bekämpfung von Hunger und Armut in der Dritten Welt – können nicht durch weniger, sondern nur durch mehr Arbeit gemeistert werden. Zur Bewältigung dieser Zukunftsaufgaben sind wachstumsfördernde Produktivitätssteigerungen nötig. Neue Produkte, neue Ideen, marktwirtschaftliche Dynamik fördern nicht nur die Produktivität, sondern auch die Beschäftigungschancen.

Genauso konträr wie bei dieser Ausgangsfrage nach Arbeits- und Beschäftigungsvolumen stehen sich die Positionen bei der Beurteilung der beiden am häufigsten diskutierten Formen der Arbeitszeitverkürzung (Wochenarbeitszeit, Lebensarbeitszeit) gegenüber.

### Eine nicht stichhaltige Gleichung

Was die Verkürzung der *Wochenarbeitszeit* betrifft, so lauten die beiden Hauptargumente ihrer Befürworter: Sie zu finanzieren, sei volkswirtschaftlich rationeller als die Finanzierung von über 2 Millionen Arbeitslosen, die den Staat jährlich 50 Milliarden DM zuzüglich Ausfall von Steuern und Sozialabgaben kosten; zudem sei die Arbeitszeitverkürzung ein kontinuierlicher Prozeß, über den ein Teil des Ertrags der Produktivitätssteigerung an die Arbeitnehmer verteilt werde und der deshalb nicht willkürlich bei der 40-Stunden-Woche gestoppt werden dürfe. So einleuchtend diese beiden Argumente auf den ersten Blick scheinen, so drückend scheint in diesem Fall die *Last der Gegenargumente*: Positive Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt seien nur in Teilbereichen zu erwarten. Dagegen würde der mit einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit verbundene Anstieg der Arbeitskosten – der wegen der Lohnnebenkosten auch bei einem (ziemlich unwahrscheinlichen) partiellen Verzicht auf Lohnausgleich unvermeidlich wäre – zu einem weiteren Verlust von Arbeitsplätzen führen: durch verstärkte Rationalisierung und Verschlechterung der Wettbewerbsfähigkeit (nach seriösen Schätzungen entspräche der Übergang zur 35-Stunden-Woche einer Lohnerhöhung von mindestens 12 Prozent).

Wäre die Gleichung „kürzere Arbeit = geringere Arbeitslosigkeit“ stichhaltig, müßte etwa die Schweiz mit ihrer 44-Stunden-Woche eine besonders hohe Arbeitslosigkeit haben, während in Wirklichkeit das Gegenteil der Fall ist. Im internationalen Vergleich liegt die effektive Arbeitszeit in der Bundesrepublik mit 33,6 Stunden in der Woche und 1770 Stunden im Jahr unter dem Niveau fast aller vergleichbaren Industriestaaten (in Japan ist die Arbeitszeit je Erwerbstätigen seit 1975 um 5 Prozent gestiegen). Der *französische Versuch* mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit hat keine positiven Auswirkungen auf die Beschäftigungslage, aber negative auf die Wettbewerbssituation erbracht.

Außer diesen internationalen Erfahrungen spricht gegen die Verkürzung der Wochenarbeitszeit, daß sie kleine und mittlere Betriebe unverhältnismäßig belasten würde, weil sie einen viel geringeren Spielraum für die dann not-

wendigen Anpassungen haben. Zudem sind Ausbildungs- und Arbeitsplatzprofile viel zu unterschiedlich, als daß die Gleichung zwischen Verkürzung der Wochenarbeitszeit und zusätzlichen Arbeitsplätzen aufgehen könnte. Schließlich spricht auch die geringe Akzeptanz bei den Arbeitnehmern gegen diese Form der Arbeitszeitverkürzung: Bei einer im Dezember 1982 im Auftrag des DGB durchgeführten Umfrage sprachen sich lediglich 21 Prozent der Befragten für die 35-Stunden-Woche aus; bei der Frage nach den wichtigsten gewerkschaftlichen Programmpunkten lag die „Sicherung der Arbeitsplätze“ mit 89 Nennungen an erster Stelle, während die 35-Stunden-Woche mit 10 Nennungen ganz unten rangierte.

Wesentlich mehr Anklang bei den befragten Arbeitnehmern fand eine Verkürzung der *Lebensarbeitszeit*. Sie schneidet auch in der Bilanz der Argumente und Gegenargumente, die in der öffentlichen Diskussion vorgebracht werden, entschieden besser ab als die 35-Stunden-Woche. So wird zugunsten einer Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze angeführt, daß sie mit Sicherheit günstige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt hätte (wobei allerdings die Prognosen für die Entlastung des Arbeitsmarktes um zwischen 100 000 und 400 000 weniger Arbeitslose schwanken, weil das Ausmaß sowohl der Inanspruchnahme wie der Wiederbesetzung freiwerdender Stellen unterschiedlich eingeschätzt wird). Die innerbetrieblichen Umdispositionen wären wesentlich einfacher als bei der Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Durch die Freiwilligkeit einerseits (also Verzicht der Älteren) und durch die Finanzierung eines Teils der Kosten über tarifvertragliche Regelungen andererseits (also Verzicht der jüngeren Arbeitnehmer und der Unternehmen) würde ein Stück Solidarität der Generationen realisiert. Durch die Beteiligung der Bundesanstalt für Arbeit an den Kosten würde nach dem vernünftigen Motto gehandelt „lieber Arbeitsplätze finanzieren als Arbeitslose“.

### Flexibilisierung als flankierende Maßnahme

Bei der *Finanzierung* setzen allerdings die wichtigsten Bedenken an: Versicherungsmathematische Abschläge auf die Renten wären so hoch (für jedes Jahr früheren Ausscheidens ca. 7 Prozent), daß der vorzeitige Ruhestand unattraktiv würde; Zuschüsse aus der Rentenversicherung würden diese – ohnehin schon angeschlagen – zusätzlich belasten; bei starker Kostenbelastung der Unternehmen würden Rationalisierungen beschleunigt bzw. die Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt. Darüber hinaus wird *gegen die generelle Verkürzung der Lebensarbeitszeit* vorgebracht, daß ihre Freiwilligkeit auf Dauer nur formal sein dürfte (weil eine Herabsetzung der Altersgrenze faktisch das frühzeitige Ausscheiden zur Regel bzw. zum Zwang machen würde) und daß sie, zum Besitzstand geworden, nur schwer rückgängig gemacht werden könnte. Angesichts der sowohl bei der Verkürzung der Wochen- wie der Lebensarbeitszeit *unzweifelhaft* eintretenden Belastungen für die Wirtschaft auf der einen und der *zweifel-*

haften Entlastung des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite (das IFO-Institut rechnet mit 30 Prozent der jeweiligen Verkürzung, d. h. von 10 Prozent weniger Arbeitszeit würden sich 3 Prozent positiv auf den Arbeitsmarkt auswirken), können diese Maßnahmen kaum als Zaubermittel zur Bekämpfung der Arbeitslosigkeit gelten. Daß der entscheidende Beitrag zur Überwindung der Beschäftigungskrise nicht arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sind, sondern Verbesserungen der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen (von der Konsolidierung der öffentlichen Haushalte bis zur Förderung der Investitions- und Innovationsbereitschaft), wird deshalb auch von den Sachverständigen jeder politischen Couleur kaum bestritten. Als flankierende Maßnahmen können (und müssen) Verkürzung bzw. Teilung der Arbeit jedoch zweifellos zum Abbau der Arbeitslosigkeit beitragen.

Die Frage ist aber, wie angesichts der Aporien der verschiedenen Modelle diese flankierenden Maßnahmen aussehen sollen. Unzweifelhaft heißt das Schlüsselwort *Flexibilität*, und zwar in zweifacher Hinsicht: zum einen wäre eine kategorische und definitive Ablehnung einer Verkürzung der Lebens- oder auch Wochenarbeitszeit genauso wenig vernünftig wie eine „flächendeckende“ Einführung eines dieser Modelle (oder gar beider), dagegen dürften Versuche in beiden Richtungen durchaus sinnvoll sein; zum anderen dürfte eine allgemeine Flexibilisierung der Arbeitszeiten die erfolgversprechendste arbeitsmarktpolitische Maßnahme sein.

In der festgefahrenen Diskussion über 35-Stunden-Woche und Herabsetzung der Altersgrenze wird oft zu wenig gesehen, daß es eine ganze Reihe von Möglichkeiten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung gibt: ein variables Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen (auf denen nicht nur halbtags, sondern etwa auch halbe Wochen oder jede zweite Woche gearbeitet werden könnte); Job-Sharing (bei dem sich zwei Arbeitnehmer Arbeit und Verantwortung auf einem Arbeitsplatz teilen, wie es in den USA bereits in fast allen Berufen praktiziert wird); durch „Urlaubssparen“ ermöglichter Langzeiturlaub; gleitender Übergang in den Ruhestand durch allmähliche Reduzierung der geleisteten Arbeitsstunden.

Sowohl die Nachfrage nach flexibleren Arbeitszeiten bei den Beschäftigten wie die Möglichkeiten einer entsprechenden Gestaltung der Arbeitswelt sind an sich gegeben. Nach einer Allensbach-Umfrage würden 26 Prozent der Bundesbürger gern weniger arbeiten und dafür Einkommenseinbußen in Kauf nehmen; nach Untersuchungen

des Mannheimer Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlers Prof. *Eduard Gaugler* wären 60 Prozent aller heutigen Vollzeitarbeitsplätze teilbar. Obwohl selbstverständlich zu berücksichtigen ist, daß für viele Arbeitnehmer mit relativ niedrigem Einkommen ein Verzicht auf einen Teil ihrer Arbeit nicht in Frage kommt, bleibt ein erhebliches Potential von Arbeitsleistung, das im Grunde falsch „verteilt“ ist und durch flexiblere Arbeitszeitregelungen besser „an den Mann oder die Frau“ gebracht werden könnte.

### Mehr Spielraum für Lebensgestaltung

Ein bundesweit beachtetes Beispiel liefert das traditionsreiche Münchener Kaufhaus Beck, in dem seit 1978 jeder Mitarbeiter bestimmen kann, wie viele Stunden er im Monat – von einer Untergrenze bei 60 Stunden bis zu den 173 Stunden einer Vollarbeitskraft (in Stufen von jeweils 10 Stunden) – arbeiten will; die Präsenz wird den Wünschen der Mitarbeiter und dem Geschäftsablauf entsprechend ebenfalls flexibel geregelt. Ergebnis dieser Einführung „individueller Arbeitszeit“ war, daß sich das ursprüngliche Verhältnis von – im herkömmlichen Sinn – Teilzeitbeschäftigten zu Vollzeitbeschäftigten von 35 zu 65 Prozent genau umgekehrt hat, und daß – bei rd. 600 Beschäftigten – 50 neue Mitarbeiter eingestellt werden konnten (vgl. *M. Jungblut*, Teile und arbeite, in: *Die Zeit*, 9. 9. 83).

Ein entscheidender Vorteil flexiblerer Arbeitszeiten ist, daß häusliche und außerhäusliche Tätigkeit für Frauen und Männer eher vereinbar werden als bei starren Arbeitszeitregelungen. Erfahrungen in anderen westlichen Industrienationen zeigen, daß entsprechende Chancen in der Bundesrepublik derzeit offensichtlich weit unterdurchschnittlich angeboten werden (in Schweden waren 1983 43 Prozent der Frauen Teilzeitkräfte, in der Bundesrepublik nur 24 Prozent; während in Schweden und in den USA 7 Prozent und in Japan 5 Prozent der Männer einer Teilzeitarbeit nachgingen, waren es in der Bundesrepublik nur 1 Prozent).

Schritte zu mehr Flexibilität entlasten nicht nur den Arbeitsmarkt, sondern erweitern auch den Spielraum der Arbeitnehmer für ihre eigene Lebensgestaltung. Es ist an der Zeit, daß in der Wirtschaft, aber auch im öffentlichen Dienst über erste Versuche hinaus solche Schritte getan werden. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sollten bei ihren Verhandlungen Phantasie und Kreativität walten lassen, statt sich im Streit um die 35-Stunden-Woche zu verheddern.

*Hans Georg Koch*

## Was die Kirche gegen Jugendarbeitslosigkeit tut

### Praktische Initiativen und Beispiele

*Man ist es gewohnt, daß die Kirche in sozialen Notlagen, vor allem wenn sie den Beschäftigungsbereich betreffen, Appelle an die Öffentlichkeit richtet. Weniger bekannt ist, was innerhalb der Kirche und von dieser selbst an praktischer Hilfe ge-*

*leistet wird. Das Beispiel Jugendarbeitslosigkeit zeigt, daß es – gerade im kirchlichen Bereich eine ganze Reihe von Initiativen und Hilfen amtlicher und spontaner Art gibt, die ohne viel Aufhebens geleistet werden.*