

Gudrun Linne (Hrsg.)

Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit

Flexible Arbeitszeit und soziale Sicherheit

Gudrun Linne (Hrsg.)

Gudrun Linne, Dr. disc. pol., Referatsleiterin in der Abteilung Forschungsförderung der Hans-Böckler-Stiftung, Fördererschwerpunkt I „Erwerbsarbeit im Wandel“.

Impressum

Herausgeber: **Hans-Böckler-Stiftung**

Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon: (02 11) 77 78-194
Fax: (02 11) 77 78-283
E-Mail: Gudrun-Linne@boeckler.de

Redaktion: Dr. Gudrun Linne, Referat Forschungsförderung 3

Best.-Nr.: 11097

Gestaltung: Horst F. Neumann Kommunikationsdesign, Wuppertal

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, Dezember 2004

€ 14,00

Inhaltsverzeichnis

Gudrun Linne

Einleitung	5
-------------------	----------

Hartmut Seifert

Arbeitszeitkonten lösen Normalarbeitszeit ab	7
---	----------

Dieter Sauer

Arbeiten ohne (Zeit-)Maß?	
Flexible Arbeitszeiten und Leistungspolitik	17

Markus Promberger

Flexible Arbeitszeiten im Betrieb:	
Elemente sozialer Sicherung in der Praxis alltäglicher Zeitgestaltung	23

Eckart Hildebrandt

Balance von Arbeit und Leben –	
Neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?	31

Karin Jurczyk

Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung.	
Alte Fragen neu gestellt	43

Ute Klammer

Sozialpolitische Dimensionen flexibler Arbeitszeiten und Erwerbsbiografien	57
---	-----------

Steffen Lehndorff

„Flexicurity“ – Ein Impuls für die Arbeitszeitpolitik?	
Gedanken zur Diskussion	75

Gabriele Sterckel

Die neue arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di	79
---	-----------

Stefan Schaumburg

Die arbeitszeitpolitischen Initiativen der IG Metall	85
---	-----------

Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung

89

Einleitung

Gudrun Linne

Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben sich in den letzten Jahren tiefgreifend verändert. In allen drei Dimensionen ist die Arbeitszeit flexibler geworden. Arbeitszeitkonten oder neue Modelle der Vertrauensarbeitszeit haben die eher starren Zeitrhythmen der Normalarbeitszeit abgelöst und erlauben es, die Arbeitszeit innerhalb einer Arbeitswoche, eines Monats, Kalenderjahres oder noch langerer Zeiträume variabel zu verteilen. Damit ist auch die zeitweilige Verlängerung oder Verkürzung der rechnerischen Durchschnittsarbeitszeit im Rahmen von Unter- und Obergrenzen möglich.

Wie viele Betriebe mittlerweile Arbeitszeitkonten nutzen, lässt sich nicht eindeutig sagen. Die Ergebnisse der Untersuchungen, die sich mit dieser Frage beschäftigen, variieren – je nachdem, ob Betriebs- oder Beschäftigtendaten zu Grunde gelegt werden, und auch abhängig davon, welche der variantenreichen Typen von Arbeitszeitkonten, die in der betrieblichen Praxis vorkommen, in diesen Studien berücksichtigt werden. Auf Basis vorhandener Analysen scheint die Schätzung annähernd valide, dass mittlerweile mehr als 65 % der Betriebe in Deutschland Zeitkonten eingeführt haben und dass die Arbeitszeit von knapp 40 % der abhängig Beschäftigten mittels Zeitkonten gestaltet und erfasst wird. Als Trend zeigt sich, dass avancierte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung positiv mit zunehmender Betriebsgröße, ansteigender Humankapitalintensität und der Existenz eines Betriebsrates korrelieren (vgl. dazu Seifert in diesem Band).

Zahlreiche Forschungsprojekte der Hans-Böckler-Stiftung untersuchen die Verbreitung, Formen und Folgen flexibler Arbeitszeiten. Ziel dieser Studien ist, Erkenntnisse zu gewinnen, wie die Betriebe vorhandene Spielräume zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten nutzen. Nicht minder wichtig ist die Frage, inwieweit eine flexible Arbeitszeitorganisation die Zeitinteressen und Zeitbedürfnisse der Beschäftigten reflektiert und ihnen Zeitsouveränität und Zeitwohlstand bringt. Und nicht zuletzt geht es in den Forschungsprojekten der Hans-Böckler-Stiftung darum, prekäre Seiten der Arbeitszeitflexibilisierung zu erkennen, um den Akteuren der Arbeitszeitpolitik empirisch gesicherte Hinweise auf den tariflichen wie auch betrieblichen Gestaltungsbedarf im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle zu geben.

Vorliegende Forschungsbefunde zeigen, dass die Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle für die Betriebe durchaus vorteilhaft ist. Sie können damit ihre Betriebs- und Servicezeiten verlängern und Schwankungen des Arbeitskräftebedarfs kompensieren. Die Arbeitszeit wird in einer neuen Dimension zum Rechen- und Rationalisierungsfaktor; sie wird „ökonomisiert“. In der betrieblichen Praxis werden Formen und Ausmaß der Flexibilisierung vielfach einseitig vom Betrieb oder durch indirekte Marktsteuerung bestimmt. Für die Beschäftigten bedeutet dies, dass sich der Auf- und Abbau ihrer Zeitkonten üblicherweise an den Erwartungen und Vorgaben der Betriebe, des Marktes oder der Kunden orientiert und nicht an ihren persönlichen Zeitbedürfnissen und Zeitinteressen. Der Rhythmus ihres Arbeits- und Alltages gerät zunehmend – und zum Teil unvorhersehbar – in die Abhängigkeit betrieblicher Vorgaben und Belange. Ein erhöhter Leistungsdruck, vorgegebene Mehr- oder Minderarbeit, unkalkulierbare Arbeitszeiten oder Arbeit zu unattraktiven Zeiten treten unter dem Dach der Arbeitszeitflexibilisierung zumindest phasenweise auf oder sie werden zu einer neuen Normalität. Es liegt auf der Hand, dass eine derart einseitige Flexibilisierungspraxis soziale Belange der Beschäftigten, ihren Wunsch nach Selbstbestimmtheit und für die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben notwendige Planungssicherheiten untergräbt.

Solche Forschungsbefunde müssen noch nicht per se gegen flexible Arbeitszeiten sprechen oder dazu führen, den Stab über den Prozess der Arbeitszeitflexibilisierung zu brechen. Sie sprechen allerdings dafür, dass es gegenwärtig noch nicht gelungen ist, die Zeitbedürfnisse und Zeitinteressen der Beschäftigten als einen ökonomischen Interessen gleichwertigen Wert im Flexibilisierungsdiskurs und in der Praxis der Arbeitszeitflexibilisierung zu verankern.

Das spannungsreiche Verhältnis von Flexibilität und (Planungs-)Sicherheit war Diskussionsgegenstand der Tagung „Flexible Arbeitszeiten und soziale Sicherheit“, zu der die Hans-Böckler-Stiftung eingeladen hatte. Hier ging es darum, in Anknüpfung an die Debatten über „Flexicurity“ aus dem Blickwinkel der Arbeitszeitforschung und Arbeitspolitik die Schwachstellen flexibler Arbeitszeitregelungen aufzuspüren und die Zonen des Gestaltungsbedarfs für ein neues Verhältnis von Sicherheit und Flexibilität zu bestimmen.

Die in diesem Band dokumentierten Tagungsbeiträge geben aus unterschiedlichen Perspektiven einen Einblick in die arbeitsweltliche Realität flexibler Arbeitszeiten. Und sie stehen für den aus unserer Sicht dringend gebotenen Schritt, bei der Bewertung der Chancen und Risiken flexibler Arbeitszeiten arbeitspolitische, sozialpolitische und lebensweltliche Diskussionsperspektiven zusammenzuführen. Denn nur so kann es gelingen, Regelungsdefizite in den gesellschaftlichen Bereichen und Politikfeldern aufzuzeigen, die durch die Gestaltung der Arbeitszeit berührt werden, und Vorschläge für eine Neuausrichtung der Arbeits(zeit)- und Sozialpolitik zu entwickeln, die sich am Konzept „Flexicurity“ orientieren.

Arbeitszeitkonten lösen Normalarbeitszeit ab

Hartmut Seifert

1. Problemstellung

Arbeitszeitkonten lösen das traditionelle Modell der Normalarbeitszeit ab. An die Stelle gleichförmig verteilter Arbeitszeiten treten variable Verteilungsmuster. Sie erlauben, phasenweise länger und umgekehrt auch kürzer zu arbeiten oder die Arbeitszeit für einen bestimmten Zeitraum zu unterbrechen. Der Eindruck entsteht, als sei die Arbeitszeit, lange Jahrzehnte durch das mehr oder minder feste Regelungskorsett der Normalarbeitszeit unter Kontrolle gehalten, nun völlig aus den Fugen geraten. Als „Zerfaserung“ wird dieser Prozess auch beschrieben (Lehndorff 2003). Zutreffend ist sicherlich, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit bislang eher standardisierte Strukturen auflöst. Dieser Wandel bedeutet aber nicht zwangsläufig die Abkehr von kollektiven Regelungsverfahren. Die Regelungskompetenzen wandern zwar in Richtung betrieblicher Ebene, doch nach wie vor sind die wichtigsten Parameter flexibler Arbeitszeitformen weitgehend kollektivvertraglich geregelt, so dass man von *regulierter Flexibilität* sprechen kann.

Flexible Arbeitszeiten bieten mehr Gestaltungsoffenheit als die Normalarbeitszeit, die oftmals resistent gegenüber differenzierten oder gar divergierenden Zeitanforderungen ist. Gefordert ist ein Zeitmanagement, das vermehrte Zeitkonkurrenzen und Zeitkonflikte möglichst ausbalanciert. Die Frage, wann wie lange gearbeitet werden soll, ist stets von neuem zwischen Betrieben und Beschäftigten auszuhandeln. Arbeitszeitpolitik gerät in ein Spannungsfeld ökonomischer und sozialer sowie familialer Anforderungen. Hier wird die These vertreten, dass die Flexibilisierung der Arbeitszeit primär von ökonomischen Kalkülen bestimmt ist, dass diese sich aber nicht ungebrochen durchsetzen. Die Auflösung der Normalarbeitszeit ebnet zwar den Weg zu einer stärkeren Ökonomisierung der Zeit, ohne aber den Spielraum für außerbetriebliche Zeitanforderungen völlig zu verbauen. Ob und inwieweit es gelingt, konkurrierende Zeitanforderungen auszubalancieren, hängt wesentlich von den Regelungsinhalten und -strukturen ab.

Der nachfolgende Beitrag soll deutlich machen, dass regulierte Flexibilität nur eine bedingte Ökonomisierung der Arbeitszeit bedeutet. Zunächst werden die prägenden Grundlinien flexibler Arbeitszeitformen skizziert (Kap. 2), um anschließend die Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten zu untersuchen (Kap. 3). Das weitere Augenmerk gilt dann der These der bedingten Ökonomisierung flexibler Arbeitszeiten (Kap. 4). Anschließend werden mögliche Ziel- und Verwendungskonkurrenzen flexibler Zeitgestaltung diskutiert (Kap. 5).

2. Modellwechsel: von gleichförmig zu variabel verteilten Arbeitszeiten

Das am fordistischen Produktionstyp (standardisierte industrielle Massenproduktion) orientierte Leitbild der Normalarbeitszeit verliert seine das industrielle Zeitalter prägende Kraft. Die Arbeitszeit ist in den letzten beiden Jahrzehnten für einen großen Teil der Beschäftigten nicht nur kürzer sondern vor allem flexibler und zugleich heterogener geworden. Variable lösen gleichförmige Arbeitszeiten ab. Wesentlich bestimmt wird dieser Prozess durch die rasche Ausbreitung von Arbeitszeitkonten. Solange das Leitbild der Normalarbeitszeit nicht nur als normatives Konstrukt dient, sondern das Profil der tatsächlichen Arbeitszeit prägt, wird diese überwiegend in gleichmäßige Portionen aufgeteilt. Die Beschäftigten beginnen und beenden die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit zu festgelegten und immer wiederkehrenden Zeitpunkten. Von diesem standardisierten Muster kann die Dauer der Arbeitszeit letztlich nur in begründungspflichtigen Ausnahmefällen abweichen: Überstundenarbeit verlängert und Kurzarbeit verkürzt die tägliche bzw. wöchentliche Regelarbeitszeit. Das einmal festgelegte

Arbeitszeitmuster hat in aller Regel über lange Phasen Bestand. Die Beschäftigten können sich verlässlich auf die Zeitpunkte einrichten, an denen sie über erwerbsarbeitsfreie Zeit verfügen. Arbeits- und arbeitsfreie Zeiten sind strikt voneinander getrennt. Weder Betriebe noch Beschäftigte verfügen über die Möglichkeit, die Arbeitszeit nach ihren jeweiligen Anforderungen variabel auf der Zeitachse zu verteilen. Regelmäßigkeit und Kontinuität sind die bestimmenden Merkmale der Arbeitszeit. Solche standardisierten Arbeitszeitmuster korrespondieren mit einer überwiegend standardisierten Massenproduktion.

Arbeitszeitkonten basieren dagegen auf einem anderen Funktionsmodell. Im Unterschied zum Modell der Normalarbeitszeit erlauben sie, die tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit innerhalb definierter Bandbreiten, die von Tarifbereich zu Tarifbereich bzw. von Betrieb zu Betrieb unterschiedlich geregelt sind (Bispinck 1998), zu variieren. Die tatsächliche Arbeitszeit kann mal länger oder mal kürzer sein. Abweichungen vom vereinbarten Durchschnittswert müssen sich in aller Regel innerhalb eines bestimmten Zeitraumes, der eine weite Spanne zwischen nur wenigen Monaten und der gesamten Lebensarbeitszeit umfassen kann, ausgleichen. Die Regelarbeitszeit stellt letztlich nur einen tarifvertraglich fixierten Durchschnittswert dar, der innerhalb einer bestimmten Zeitspanne zu erreichen ist.

Mit der Einführung der Gleitzeitarbeit in den sechziger Jahren begann die Karriere variabler Arbeitszeiten in Form von Arbeitszeitkonten. Zu diesem „Urmode“ sind zahlreiche neue Varianten hinzugekommen, die den Spielraum für variable Arbeitszeitgestaltung enorm erweitert haben: 1.) Gleitzeitmodelle, 2.) Überstundenkonten, 3.) Ansparmodelle und 4.) Bandbreitenmodelle (Seifert 1998). Diese Modelle unterscheiden sich hauptsächlich durch die diverse Verwendungsarten bzw. Zeitelemente, die auf ihnen verbucht werden können, sowie durch ihre Organisationsmodi.¹ Die Bedingungen der Kontenverwaltung sind sowohl in Tarifverträgen als auch betrieblichen Vereinbarungen unterschiedlich geregelt. Andere Kategorisierungen von Arbeitszeitkonten legen als Kriterium die Länge der Ausgleichszeiträume zugrunde und unterscheiden zwischen Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto (Hoff 2002).

Über die bisherige Verbreitung von Zeitkonten geben verschiedene Erhebungen Auskunft, die auf unterschiedlichen Methoden basieren. Hierzu zählen zwei Betriebsbefragungen (DIHT 2000; Bellmann/Ludewig 2000), zwei Personenbefragungen (Bundesmann-Jansen u.a. 2000; Statistisches Bundesamt 2002) sowie zwei Betriebsrätebefragungen (Seifert 2001; Seifert 2003), deren Erhebungszeitpunkte die Jahre zwischen 1999 bis 2002 abdecken.² Aufgrund der methodischen Differenzen quantifizieren die Untersuchungen die Verbreitung von Zeitkonten unterschiedlich. Die Anteilswerte der Betriebe bzw. der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten bewegen sich je nach Erhebung und der dabei zugrunde gelegten Definition von Arbeitszeitkonten in einer großen Bandbreite, die zwischen etwa 30 % und 70 % liegt.

Ungeachtet dieser vorrangig methodisch bedingten Abweichungen stimmen die vorliegenden Untersuchungen hinsichtlich dreier Ergebnisse überein: erstens darin, dass Arbeitszeitkonten in den letzten Jahren eine rasche Verbreitung gefunden haben. Zweitens verweisen sie übereinstimmend auf einen stark mit der Betriebsgröße steigenden Verbreitungsgrad und drittens stellen sie eine erhebliche branchenmäßige Streuung fest. Eine multivariate Analyse zeigt, dass die Verbreitung von Arbeitszeitkonten positiv mit der Betriebsgröße, der Humankapitalintensität der Betriebe (interne Weiterbildung und Qualifiziertenanteil) sowie der Existenz eines Betriebsrats korreliert (Ludewig 2001).

1 Teilweise existieren mehrere Konten parallel nebeneinander mit der Möglichkeit, unter definierten Bedingungen Zeitelemente zwischen diesen Konten zu transferieren.

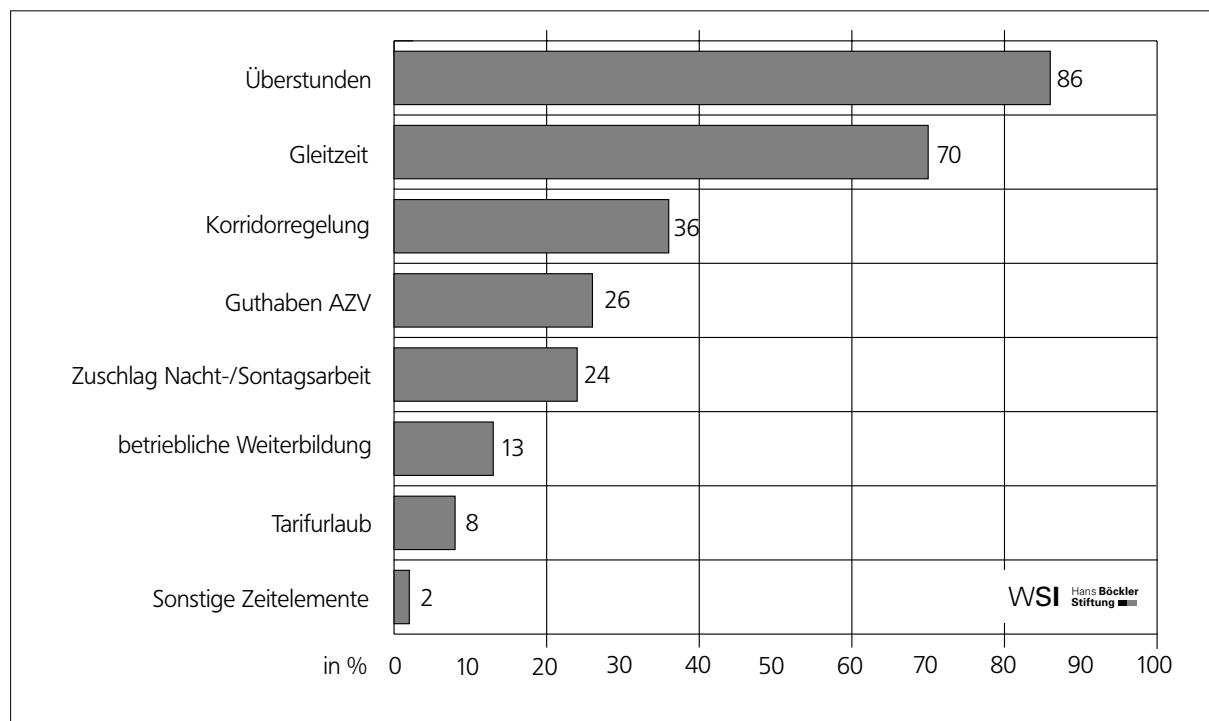
2 Sowohl die Betriebs- als auch die Betriebsrätebefragungen geben den Anteil der Betriebe an, die Zeitkonten praktizieren, die Personenbefragungen quantifizieren als Individualerhebung den Anteil der Beschäftigten mit Zeitkonten. Die Betriebsrätebefragungen schließen im Unterschied zu den Betriebsbefragungen Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten sowie betriebsratslose Betriebe aus, so dass hier von einer Überzeichnung der Zeitkonten-Betriebe auszugehen ist. Hinzu kommt, dass die Untersuchungen Zeitkonten unterschiedlich definieren. So berücksichtigt die ISO-Erhebung (Bundesmann-Jansen u.a. 2000) die o.a. Ansparmodelle nicht. Auch der Mikrozensus geht von einem engen Zeitkontenbegriff aus und bezieht z.B. Jahresarbeitszeiten nicht mit ein. Deshalb dürfen beide zuletzt genannten Erhebungen die Verbreitung von Zeitkonten unterschätzen. Die IAB-Erhebung (Bellmann/Ludewig 2000) verzichtet auf definierte Vorgaben, so dass unsicher bleibt, ob sämtliche Kontenarten erfasst werden.

3. Regulierte Flexibilität

3.1. Regelungsparameter

Frühe Vorschläge, flexible Arbeitszeiten mit dem Ziel einzuführen, die Arbeitskosten zu senken und die Zeitsouveränität der Beschäftigten zu steigern (Teriet 1976), stießen anfänglich nicht zuletzt deshalb auf Skepsis (Bäcker/Seifert 1982), weil sie für diese neuen Formen der Arbeitszeitgestaltung kollektivvertragliche Regulierung als ungeeignet ansahen und stattdessen individualrechtliche Aushandlung favorisierten. Entgegen aller Skepsis hat sich das duale System der Interessenvertretung jedoch als durchaus anpassungsfähig erwiesen, den Anforderungen flexibler Arbeitszeitmuster durch einen Mix von tariflichen und betrieblichen Regulierungen Rechnung zu tragen. Zugenommen haben Tiefe und Differenziertheit der Regelungen. Die Regelungsinhalte beziehen sich sowohl auf die Entstehungs- als auch die Verwendungsseite von Arbeitszeitkonten. Auf der Entstehungs- oder auch Ansparseite wird festgelegt, aus welchen Quellen, unter welchen Bedingungen und in welchem Umfang Zeitguthaben angespart oder umgekehrt Zeitkredite aufgenommen werden können. Die Entspar- oder Verwendungsseite definiert, unter welchen Bedingungen, für welche Zwecke und in welchem Umfang Zeitguthaben aufgelöst werden können. Diese verschiedenen Zeitparameter sind in der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit Zeitkonten per Tarifvertrag und Betriebsvereinbarung definiert und limitiert.

Abbildung 1: Zeitkonten und Zeitelemente



Quelle: WSI-Befragung 2002/2003.

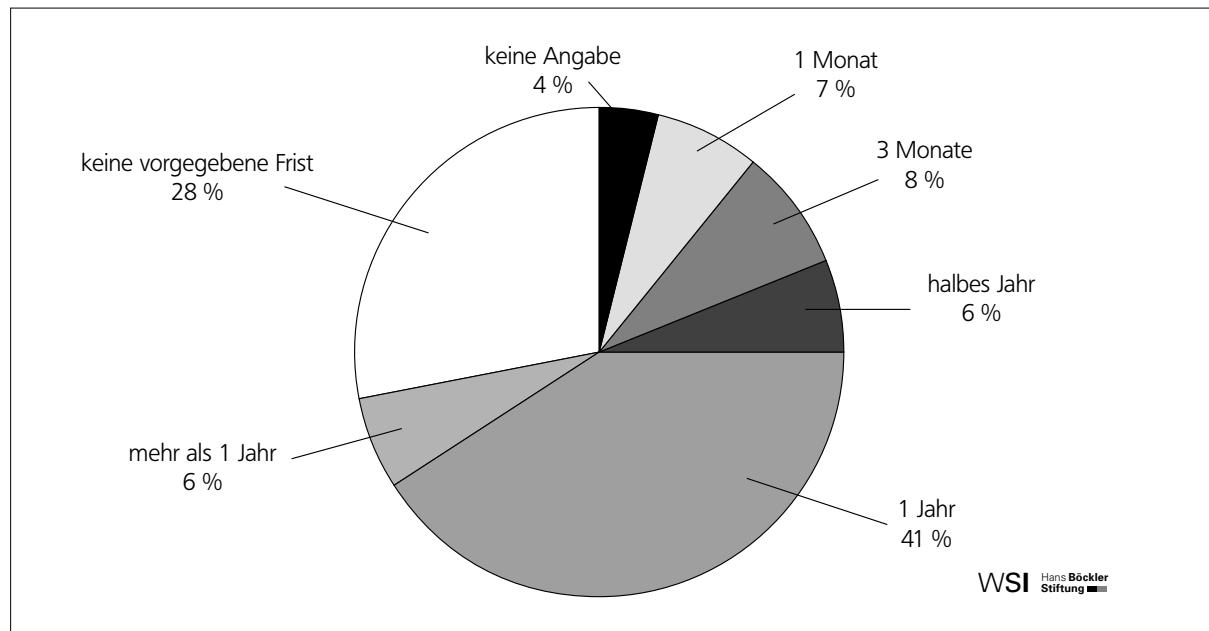
Einen wesentlichen Parameter für die Akkumulation von Zeitguthaben bilden die Zeitelemente, die auf den Konten verbucht werden können.³ Überstunden stellen (in privatwirtschaftlichen Betrieben) die häufigste Quelle (86 %) für Zeitguthaben dar. Es folgen Gleitzeitkonten (70 %) und Konten in Verbin-

³ Die nachfolgenden Daten basieren auf der WSI-Betriebsrätebefragung von 2002/2003. Diese Befragung wurde zur Jahreswende 2002/2003 im Rahmen des vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW geförderten Projektes über „Investive Arbeitszeitpolitik“ durchgeführt. Befragt wurden mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens Betriebsräte in Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten. Die Auswertungen stützen sich auf 1.885 auswertbare Fragebögen, was einer Rücklaufquote von 16 % entspricht.

dung mit tariflichen Korridorregelungen (36 %) (vgl. Abb. 1). Ein sicherlich zukunftsweisendes Novum stellen Lernzeitkonten dar. In 13 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten können auch Ansprüche aus Weiterbildungszeiten auf den Konten verbucht werden. Wenn unter den Zeitkonten insgesamt Überstunden- und Gleitzeitkonten deutlich dominieren, dann ist dies als ein Zeichen für den bislang noch vorwiegend kurzfristigen Charakter von Zeitkonten zu interpretieren. Gleitzeitarbeit dient trotz des in den letzten Jahren ausgeweiteten Variabilisierungsspielraums nach wie vor primär dazu, den alltäglichen Flexibilisierungsbedarf der Beschäftigten wie auch der Betriebe abzudecken (Herrmann u.a. 1999: 124 ff.).

Einen zweiten Regulierungsparameter stellen die Ausgleichszeiträume dar. Fast drei Viertel der Arbeitszeitkonten schreiben vor, innerhalb welcher Zeitspanne die Kontenstände die Nulllinie zu durchlaufen haben. Kurzzeitkonten dominieren. Üblicherweise wird die Trennlinie zwischen kurzen und längeren Arbeitszeitkonten bei einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr angesetzt. Dieses Kriterium erfüllen 62 % aller Konten⁴ (Abb. 2). Der Trend weist jedoch in Richtung Langzeitkonten. Drei Jahre zuvor waren noch bei gut drei Viertel aller Arbeitszeitkonten die Ausgleichszeiträume auf maximal ein Jahr begrenzt.⁵ Weiterer Bedeutungszuwachs von Langzeitkonten ist vorprogrammiert. Hierfür spricht nicht zuletzt der im Mai 2003 abgeschlossene Tarifvertrag für die chemische Industrie.⁶

Abbildung 2: Ausgleichszeitraum Zeitkonten



Quelle: WSI-Befragung 2002/2003.

Höchstgrenzen für die Kontenstände sind ein dritter Regulierungsparameter. Knapp vier Fünftel aller Zeitkonten limitieren die Bildung von Zeitguthaben und noch mehr (84 %) legen Höchstgrenzen für Zeitschulden fest. Diese Regelungsasymmetrie setzt sich in den durchschnittlichen Grenzwerten fort. Auf der Habenseite sind die Margen weiter gezogen als auf der Sollseite der Zeitkonten. Zeitguthaben können durchschnittlich bis gut 90 Stunden angespart, Zeitschulden aber nur bis durchschnittlich

4 Zu etwas höheren Werten kommen die Analysen auf Basis des IAB-Betriebsp Panels, die allerdings auf dem Erhebungszeitraum 1999 basieren und außerdem Betriebe ab einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten erfassen (Ludewig 2001: 307).

5 Die Daten basieren auf den WSI-Betriebsrätebefragungen von 1999 und 2002/2003 mit identischen Fragestellungen über die Ausgleichszeiträume.

6 Der zum 1. Januar 2004 in Kraft getretene Tarifvertrag bietet Betrieben die Möglichkeit, durch Betriebsvereinbarung Langzeitkonten einzuführen, auf denen Zeitguthaben aus Altersfreizeiten, Mehrarbeit, Mehrarbeitszuschlägen, Zulagen und Zuschlägen sowie über den gesetzlichen Urlaubsanspruch hinausgehende Urlaubsansprüche angespart werden können.

knapp 60 Stunden aufgenommen werden. Asymmetrisch fallen auch die Medianwerte mit 75 Stunden für die Zeitguthaben und 40 Stunden für die Zeitschulden aus. Diese durchschnittlich relativ eng begrenzten Möglichkeiten, Zeitguthaben oder -schulden bilden zu können, sind ebenfalls als ein Indikator für die (noch) eher kurzfristige Flexibilisierungsfunktion von Zeitkonten zu werten.

Weit gehender Regulierung unterliegt auch die Verwendung von Zeitguthaben. Dies betrifft sowohl den Verwendungszweck als auch den Verfahrensmodus. Als ein fünfter Parameter lassen sich die Regelungen ansehen, die die Verwendungsmöglichkeiten von Zeitguthaben definieren. Neben kürzeren Auszeiten in Form freier Tage dominiert die Möglichkeit, frei von jeder Zweckbindung längere Auszeiten von der Arbeit nehmen zu können (63 % der Betriebe mit Arbeitszeitkonten). Lernzeitkonten sind dagegen seltener eingeführt. Nur etwa jeder siebente Betrieb (15 %) mit Betriebsrat und einem Arbeitszeitkonto bietet Möglichkeiten, Zeitguthaben auch für beruflich/betriebliche Weiterbildung zu verwenden. Auf etwa gleiche Anteilswerte kommt der vorzeitige Ruhestand, für den die Beschäftigten in 14 % der Betriebe Arbeitszeit ansparen können. Nur in wenigen Fällen (4 %) sind Zeitkonten exklusiv für Weiterbildung reserviert. In 11 % der Fälle haben die Beschäftigten Optionen, die angesparte Zeit entweder für Weiterbildung oder für längere Auszeiten oder für vorzeitigen Ruhestand zu beanspruchen.

Der sechste Regulierungsparameter betrifft den Modus, über Zeitguthaben verfügen zu können. In der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit einem Betriebsrat erfolgt die Entnahme von Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten in Abstimmung mit den Vorgesetzten (67 %) oder mit den Arbeitskollegen (30 %), wie die Ergebnisse der WSI-Betriebsräte-Befragung von 1999/2000 zeigen. Vergleichsweise selten können die Vorgesetzten überwiegend allein über die Zeitentnahme verfügen (4 %), eher schon liegen die Verfügungsmöglichkeiten bei den Beschäftigten selbst (20 %).

Angesichts dieser Befunde erscheint es gerechtfertigt, bei der überwiegenden Mehrheit der Arbeitszeitkonten bislang noch von *regulierter Flexibilität* zu sprechen. Ober- und Untergrenzen für Zeitguthaben oder -schulden sind ebenso definiert wie die Ausgleichszeiträume oder die Bedingungen für das Ansparen und Auflösen von Zeitguthaben oder -schulden. Nur eingeschränkt gilt dieses Bild in den vertretungsfreien Zonen der Wirtschaft. Ähnliche Tendenzen zeichnen sich aber auch in Betrieben mit Interessenvertretung ab. Immer mehr Konten verzichten darauf, Ausgleichszeiträume und Obergrenzen für die Zeitguthaben zu fixieren. Das Regelungsgerüst der Zeitkonten beginnt sich aufzulösen. Die Entwicklung der Arbeitszeit steuert auf das nächste Stadium zu: die Vertrauensarbeitszeit. Diese Form flexibler Arbeitszeitgestaltung verzichtet innerhalb der gesetzlichen Rahmenbedingungen auf jede Form limitierender Regulierung. Die Gestaltung der Arbeitszeit basiert primär auf dem Prinzip der Leistungssteuerung.

3.2. Regelungsdefizite

Obwohl zentrale Parameter von Arbeitszeitkonten relativ engmaschig geregelt sind, verbleiben gravierende Lücken und Unzulänglichkeiten, die aus Sicht der Beschäftigten Korrekturen bzw. Nachbesserungen erfordern. Erstens sind Zeitguthaben nur bedingt vor Verfall geschützt. Nicht in jedem Fall wird für die geleistete, auf einem Konto gutgeschriebene Arbeit eine monetäre Vergütung oder ein Ausgleich durch Freizeit garantiert. Nach den Aussagen der Betriebsräte verfallen in jedem Fünften (21 %) privatwirtschaftlichen Betrieb die Zeitguthaben, wenn die Grenzen für Ausgleichszeiträume überschritten werden, im öffentlichen Sektor ist dies sogar bei 38 % der Betriebe der Fall. Bei Gleitzeitmodellen liegt der Anteil der „gekappten“ (Herrmann u.a. 1999) Zeitguthaben signifikant höher (30 %) als bei anderen Zeitkontenmodellen (7 %). Kurzzeitkonten, speziell Gleitzeitkonten, tragen ein besonders hohes Verfallsrisiko. Dieser Umstand scheint der Preis dafür zu sein, dass Gleitzeitkonten den Beschäftigten weitergehende Möglichkeiten der zeitlichen Selbstbestimmung einräumen als andere Arbeitszeitkonten.

Eine zweite offene Regelungsflanke stellt der Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten dar. Nur eine Minderheit der Betriebe (19 %) hat bislang entsprechende Vorkehrungen getroffen. Mit der Betriebsgröße

steigt zwar der Anteil der abgesicherten Konten an; aber auch bei den Großbetrieben kommt der Anteilswert nicht einmal über bescheidene 25 % hinaus.

4. Ökonomisierung der Arbeitszeit

In den skizzierten Veränderungen der Arbeitszeit spiegelt sich wesentlich ein Trend zur Ökonomisierung der Arbeitszeit. In der betriebswirtschaftlichen Diskussion ist der Faktor Zeit zu später Blüte gekommen. Systematischer als bisher erschließen Kosten-Nutzen-Überlegungen das ökonomische Nutzungspotenzial der Zeit (Marr 2001). Zeit wird bei der Nutzung der Produktionsfaktoren nicht nur wie bislang vorrangig ein-dimensional in ihrer quantitativen sondern auch in ihrer qualitativen Dimension betrachtet (Hamermesh 1996). Mit der Ablösung der Normalarbeitszeit nimmt die ökonomische Analyse das Gesamtprofil der Arbeitszeit in den Blick, das sich aus der Kombination der drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung ergibt (Joachim/Seifert 1991). Zeit ist in ihrem Wert weder für Unternehmen noch für Beschäftigte „in der Weise ‚homogen‘, dass der chronologische Wert stets der gleiche wäre“ (Hinrichs 1989: 36). Diese erweiterte Perspektive besitzt für betriebliches Arbeitszeitmanagement immer dann Bedeutung, wenn entweder der Arbeitsprozess durch systematische Leistungsintensitätsschwankungen gekennzeichnet ist (Marr 2001: 15) oder wenn die relativen Faktorkosten zeitabhängig sind.

4.1. Kostenvorteile von Arbeitszeitkonten

Die Einführung von variablen Arbeitszeiten auf Basis von Zeitkonten hat wesentlich mit deren Kostenvorteilen zu tun. Bei unsteter Nachfrage bieten variable Arbeitszeiten spürbare Vorteile gegenüber gleichförmiger Normalarbeitszeit. Sie erlauben, den betrieblichen Arbeitseinsatz rasch und kostengünstig der aktuellen Auftragslage anzupassen. Sie können extern-numerische Flexibilität (Variation der Beschäftigtenzahl) ersetzen oder auch ergänzen und als funktionales Äquivalent zu traditionellen Formen flexiblen Arbeitseinsatzes (Überstunden, Leiharbeit, befristete Beschäftigung usw.) dienen.

In dem Maße, wie es gelingt, den Arbeitseinsatz mit den Nachfragekurven zu synchronisieren, lassen sich Kosten für Lagerhaltung und Leerzeiten reduzieren sowie Kosten für Überstundenzuschläge verringern oder gänzlich vermeiden. Bei saisonal schwankender Nachfrage nach Gütern oder Dienstleistungen kann ein mit Hilfe von Zeitkonten gesteuerter Arbeitseinsatz befristete Arbeitsverhältnisse reduzieren, die für das Anwerben und Einarbeiten von Saisonkräften verbundenen Kosten mindern und befristete in dauerhafte Beschäftigung umwandeln. Ein durch Zeitkonten gesteuerter Arbeitseinsatz kann schließlich auch konjunkturelle Schwächephasen abfedern, Kurzarbeit ersetzen oder zumindest verringern, wodurch die Betriebe die Beiträge zur Sozialversicherung für die ausgefallene Arbeitszeit einsparen. Bei zyklischen Nachfrageschwankungen lassen sich mit Hilfe von Zeitkonten sogar Entlassungen verhindern oder verringern und Entlassungs- sowie spätere Rekrutierungskosten bei konjunktureller Wiederbelebung vermeiden.⁷ Diesen Kostenvorteilen stehen Kosten für Einrichtung, Bewirtschaftung und Kontrolle von Zeitkonten gegenüber, die jedoch nicht allzu schwer wiegen dürften (Autorengemeinschaft 2000). Hinzukommen können Kosten aufgrund einer durch flexible Arbeitszeiten veränderten Arbeitsorganisation, die zusätzliche Qualifizierungsaufwendungen verursacht.

4.2. Kostenvorteile durch Homogenisierung der Arbeitszeit

Mit der voranschreitenden Flexibilisierung der Arbeitszeit mehren sich die Anzeichen, vom bisherigen Bewertungsprinzip der Arbeitszeit abzurücken. Im Regime der Normalarbeitszeit werden abweichende Muster der Arbeitszeit monetär höher bewertet, die den Betrieben Kostenvorteile bieten, die Beschäftigten aber stärker belasten (gesundheitliche Gefährdungen aufgrund von Nacharbeit) oder beeinträchtigen (eingeschränkte Teilhabe am familialen bzw. sozialen Leben). Dieses Prinzip gilt sowohl für Dauer als auch Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeit. Zuschläge sind für Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit sowie für

7 Für die Jahre 1998 und 1999 wird eine Entkoppelung von Output- und Beschäftigungsschwankungen für den Bereich des Maschinenbaus aufgezeigt (Autorengemeinschaft 2000: 23).

Überstunden ebenso zu leisten wie für Rufzeiten, die die kurzfristige Verfügbarkeit der Beschäftigten erfordern und deren Planungen außerbetrieblicher Zeitnutzung einschränken.

In dem Maße, wie sich flexible Arbeitszeiten ausbreiten, verlieren Abweichungen von der Normalarbeitszeit ihren Ausnahmeharakter, werden mehr und mehr zur neuen Normalität und als solche auch begriffen. Der Normalarbeitszeit droht, dass nicht nur ihre Funktion als Leitbild verblasst, sondern dass sie auch die Funktion einbüßt, als Referenzgröße zur Bewertung abweichender Arbeitszeiten zu dienen. Sollte sich dieser Prozess durchsetzen, dann hätte dies zur Folge, dass die wachsende Heterogenität der Arbeitszeitformen als selbstverständlicher Ausdruck von Vielfalt verstanden würde, die den Status des Besonderen verlieren und letztlich bislang noch unterschiedlich bewertete Arbeitszeitformen als gleichwertig eingestuft würden.

Die Anzeichen, unterschiedliche Arbeitszeiten monetär homogen zu bewerten, sind deutlich. Mit der Einführung von Arbeitszeitkonten sind häufig Überstundenzuschläge für eine über die Regearbeitszeit hinausgehende Dauer Arbeitszeit entfallen. Zumindest haben sich die Grenzwerte für die Zuschläge hinaus geschoben. Diese Tendenz zur Homogenisierung der Arbeitszeit wirft die grundsätzliche Frage auf, wie der Wert bzw. der Nutzen der Zeit, den flexible Arbeitszeiten sowohl für Betriebe als auch für Beschäftigte haben können, zu definieren und nach welchen Kriterien zu bewerten ist.

5. Zeitsouveränität

Sollte sich die These der durch flexible Arbeitszeiten vergrößerten Gestaltungsoffenheit, die der Ökonomisierung der Arbeitszeit Vorschub leistet, als einigermaßen zutreffend erweisen, dann stellt sich die Frage, welchen Raum dieser Prozess für Zeitsouveränität der Beschäftigten lässt. Inwieweit verändern flexible Arbeitszeitmuster den Zeitnutzen der Beschäftigten, welche Zieldiskrepanzen drohen und welche zusätzlichen bzw. neuen Regelungs- und Gestaltungsanforderungen stellen sich?

Unter Zeitsouveränität kann man idealiter die Möglichkeit verstehen, die Arbeitszeit uneingeschränkt von Vorgaben anderer Personen oder Institutionen gestalten zu können. Unter der Bedingung abhängiger Beschäftigung existiert diese Freiheit stets nur eingeschränkt. Gesetze, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen definieren einen Handlungsrahmen, den die betrieblichen Akteure auszufüllen haben. Dabei sind die vorgegebenen Regelungen selbst Ergebnis von Aushandlungsprozessen. Je nach den relativen Machtverhältnissen geben sie den betrieblichen Akteuren einen unterschiedlichen Handlungsspielraum, wer von beiden nach welchen Kriterien über die Arbeitszeit verfügen kann. Theoretisch bewegen sich die Verfügungsrechte auf einem Kontinuum, dessen Pole jeweils die alleinigen Rechte der Zeitgestaltung durch den Arbeitgeber einerseits und die Beschäftigten bzw. deren Interessenvertretung andererseits markieren. Innerhalb dieses Spektrums formell oder informell geregelter Dispositionenrechte sind beliebige Abstufungen denkbar (Hardes 1989: 262f.), die unterschiedliche Grade an Teilsouveränität zugestehen. In der betrieblichen Praxis schränkt die meistens in Betriebsvereinbarungen vorgesehene Generalklausel der betrieblichen Belange den Spielraum für Zeitsouveränität im Interesse der Beschäftigten apriori ein. Die Verfügungsmöglichkeiten über die Arbeitszeit beziehen sich primär auf deren Verteilung bei einer als Durchschnittsgröße vereinbarten Dauer der Arbeitszeit.

Empirisch fundierte Aussagen über den Grad der Zeitsouveränität sind noch lückenhaft. Erste Hinweise liefern die festzustellenden Diskrepanzen zwischen gewünschten und tatsächlichen Arbeitszeiten. So sind Überstunden bei gut der Hälfte der Beschäftigten unbeliebt (Bundesmann-Jansen u.a. 2000), Teilzeitwünsche von vielen Vollzeitbeschäftigten bleiben unerfüllt (Bielenksi 2000; Holst/Schupp 2000), und die Mehrheit der Beschäftigten mit Nacht- und Wochenendarbeit möchte diese atypischen Arbeitszeiten reduzieren oder ganz aufgeben (Bundesmann-Jansen u.a. 2000). Aus Sicht der Beschäftigten signalisieren diese Befunde fehlende oder eingeschränkte Zeitsouveränität.⁸ Weite Teile der Beschäftigten sehen die bestehenden Arbeitszeiten als lediglich suboptimal an. Umgekehrt lässt sich aber nicht umstandslos schlussfolgern, dass überall dort, wo tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit

8 Um mögliche semantische Konfusionen zu vermeiden, wird nachfolgend Zeitsouveränität stets aus der Beschäftigtenperspektive gesehen.

deckungsgleich sind, ein hoher Grad an Zeitsouveränität gegeben ist. Denkbar ist, dass sich die Beschäftigten angesichts mangelnder Alternativen mit den gegebenen zeitlichen Bedingungen mehr oder minder arrangiert haben und angesichts bestehender Sachzwänge, z.B. technisch bedingter kontinuierlicher Produktion oder rund um die Uhr zu erbringender Versorgungsleistungen im Gesundheits- oder Sicherungsbereich, realistischerweise keine Veränderungsmöglichkeiten sehen und solche deshalb auch nicht reklamieren.

Zeigt sich bei variablen Arbeitszeiten ein ähnliches Bild? Bleibt angesichts der Ökonomisierung der Arbeitszeit noch Spielraum für außerbetriebliche Zeitanforderungen? Hinweise liefert die WSI-Betriebsrätebefragung von 1999/2000 (Seifert 2001). Die Mehrheit der Befragten (74 %) vertritt die Auffassung, dass die Einführung von Arbeitszeitkonten den Spielraum für individuelle Zeitgestaltung im Vergleich zur Normalarbeitszeit erweitert habe. Nur eine Minderheit (6 %) der Betriebsräte ist gegenteiliger Meinung. Diese Befunde sind als grobe Tendenzaussage zu verstehen und sollten nicht überinterpretiert werden. Kritischer schätzen die Beschäftigten selbst die Arbeitszeitkonten ein. Nach der ISO-Arbeitszeiterhebung, die grob zwischen den beiden Kategorien selbst- und nicht selbstbestimmter Arbeitszeit unterscheidet (Bundesmann-Jansen u.a. 2000), stufen sich 17 % der Beschäftigten als zeitsouverän ein. Die geschlechtsspezifischen Unterschiede sind lediglich graduell. Wesentlicher für den Grad der Zeitsouveränität erscheinen Erwerbsstatus und Arbeitsorganisation. Als relativ wenig fremdbestimmt sehen vor allem männliche Angestellte in höheren Positionen die eigene Arbeitszeit an, obwohl gerade sie deutlich länger als der Durchschnitt der Beschäftigten arbeiten. Am anderen Ende der „Souveränitätsskala“ rangieren Schichtbeschäftigte, die den Spielraum für selbstbestimmte Arbeitszeit als gering taxieren.

Wenn die überwiegende Mehrheit der befragten Beschäftigten angibt, die Arbeitszeit nicht selbst bestimmen zu können, ist dieser Befund nicht umstandslos als Ausdruck für eine völlig fremdbestimmte Arbeitszeit zu interpretieren. Das Bild relativiert sich, da immerhin 71 % aussagen, dass sie bei „unvorhergesehenen Ereignissen“ kurzfristig die Arbeitszeit ändern können. Angemessener erscheint es deshalb, von einer relativen Fremdbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung zu sprechen, die den Beschäftigten einen beschränkten Gestaltungsspielraum zugesteht.

Die wenigen empirischen Befunde erlauben keine einheitliche Bewertung des Zusammenhangs von Zeitkonten und Zeitsouveränität. Sie können sowohl die vielfach geäußerte Befürchtung verifizieren, dass Zeitkonten die zeitliche Abhängigkeit der Beschäftigten von betrieblichen Vorgaben verstärken, als auch die gegenteilige These stützen. Offensichtlich gibt es Beschäftigtengruppen, die unter bislang empirisch nicht genau aufgehellten rechtlichen und organisatorischen Bedingungen durch Zeitkonten an Zeitsouveränität gewinnen können, und umgekehrt geraten andere Beschäftigte in größere zeitliche Abhängigkeiten von betrieblichen Vorgaben.

6. Fazit

Regulierte Flexibilität auf Basis von Arbeitszeitkonten löst das Modell der gleichförmigen Normalarbeitszeit ab. Dieser Prozess bedeutet aber nicht gleichzeitig das Ende kollektivvertraglich regulierter Arbeitszeitgestaltung. Die zentralen Parameter von Arbeitszeitkonten sind überwiegend sowohl tarifvertraglich als auch betrieblich geregelt. Weitreichende Konsequenzen hat der arbeitszeitpolitische Modellwechsel in anderer Hinsicht. Die Einführung von Arbeitszeitkonten hat die Arbeitszeit gestaltungsoffener werden lassen. Vor allem ökonomische Kosten-Nutzen-Kalküle gewinnen bei der Gestaltung der Arbeitszeit an Bedeutung, aber nicht ungebrochen. Teilweise können beide Seiten, Betriebe wie Beschäftigte, von der Einführung variabler Arbeitszeitmodelle profitieren und Vorteile gegenüber der Normalarbeitszeit verbuchen. Dieses positive Bild gilt aber nicht durchgängig und soll nicht zu der Einschätzung verleiten, flexible Arbeitszeitformen seien aus Sicht der Beschäftigten völlig unproblematisch und würden quasi im Selbstlauf für eine Win-Win-Situation sorgen. Wenn Beschäftigte durch Zeitkonten ihre außerbetrieblichen Zeitanforderungen besser erfüllen können, dann hängt dies wesentlich davon ab, wie die wichtigsten Gestaltungsparameter von Arbeitszeitkonten geregelt sind. Und umge-

kehrt verweist der Befund, dass Beschäftigte durch flexible Arbeitszeitmodelle auf Basis von Zeitkonten in größere Abhängigkeit von betrieblichen Zeitanforderungen geraten, auf Regelungsdefizite. Deshalb wäre es Aufgabe zukünftiger Tarifpolitik, Mindestbedingungen für die betriebliche Regelung von Arbeitszeitkonten vorzugeben, z. B. im Sinne von Vorechten der Beschäftigten gegenüber kurzfristigen Abrufzeiten oder Zeit- bzw. Geldzuschläge für solche die Zeitnutzung einschränkenden Arbeitszeiten.

Literatur

- Autorengemeinschaft (2000): Der Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland in den Jahren 1999 und 2000. In: MittAB, S. 5-38.
- Bäcker, G./Seifert, H. (1982): Arbeitszeitpolitische Kontroverse: Individuelle Flexibilität oder tarifvertragliches Regelsystem. In: Offe, C./Hinrichs, K./Wiesenthal, H. (Hrsg.): Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit. Frankfurt a.M./New York.
- Bellmann, L./Ludewig, O. (2000): Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland. In: arbeit und beruf, S. 137-139.
- Bielenski, H. (2000): Erwerbswünsche und Arbeitszeitpräferenzen in Deutschland und Europa – Ergebnisse einer Repräsentativbefragung. In: WSI-Mitteilungen, S. 228-237.
- Bispinck, R. (1998): Zwischen betrieblicher Flexibilität und Zeitsouveränität. In: Klenner, C./Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonten – Arbeit a la carte? Hamburg, S. 72-87.
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Deutscher Industrie- und Handelstag (2000): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage. Berlin.
- Hamermesh, D. S. (1996): Workdays, Workhours and Work Schedules: Evidence for the United States and for Germany. Kalamazoo.
- Hardes, H.-D. (1989): Zur Entwicklung variabler Arbeitszeiten mit individuellen Optionen. In: Sozialer Fortschritt 11 – 12.
- Herrmann, C. u.a. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Berlin.
- Hinrichs, K. (1989): Zeit und Geld in privaten Haushalten. Bielefeld.
- Hoff, A. (2002): Zeitkonten: Grundlagen und Gestaltungsempfehlungen. In: Das flexible Unternehmen (Loseblattsammlung). Wiesbaden, S. 1-20.
- Holst, E./Schupp, J. (2000): Förderung von Teilzeitarbeit durch gesetzlichen Rechtsanspruch – Reform oder Hindernis für mehr Beschäftigung? In: DIW-Wochenbericht 67, H.49, S. 825-832.
- Joachim, P./Seifert, H. (1991): Neue Technik und Arbeitszeitgestaltung. Opladen.
- Lehndorff, S. (2003): The long good-bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard. In: Industrielle Beziehungen 10, S. 273–295.
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten. In: MittAB, H. 3, S. 302-313.
- Marr, R. (2001) (Hrsg.): Arbeitszeitmanagement. Berlin.
- Seifert, H. (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten. In: Klenner, C./Seifert, H. (Hrsg.): Zeitkonten – Arbeit a la carte? Hamburg, S. 9-26.
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, S. 84-91.
- Seifert, H. (2003): Betriebsrätebefragung. In: Flüter-Hoffmann, C./Janssen, P./Seifert, H.: Investive Arbeitszeitpolitik – Ansätze für eine Verbindung von Arbeitszeitpolitik und beruflicher Weiter-

bildung. Projektbericht für das Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW. Köln/Düsseldorf.

Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001. Wiesbaden.

Teriet, B. (1976): Zeitsouveränität durch flexible Arbeitszeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 26, Nr. 31, S. 3-15.

Arbeiten ohne (Zeit-)Maß? Flexible Arbeitszeiten und Leistungspolitik

Dieter Sauer

1. Vorbemerkung

Ich will mit einem Zitat beginnen. Es stammt aus einem der vielen Kommentare, die sich in den letzten Wochen und Monaten mit dem Zerfall oder dem Ende der Gewerkschaften befassen. „Ist eine Welt ohne Gewerkschaften denkbar?“ So beginnt ein Kommentar in der *Frankfurter Allgemeinen Zeitung* am 2.7.2003, und da für den Kommentator diese Frage nur eine rhetorische ist, kommt er sehr schnell auf den eigentlichen Kern: „Die ersten Jahre des 21. Jahrhunderts können aus der Rückschau einmal als Prozess der kreativen Zerstörung erscheinen, in dem sich Deutschland zu der Einsicht durchrang, dass der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere ist.“ Und dann wird er konkret: „Ob der künftige Vorsitzende der IG Metall Peters oder Huber heißt, ist vor dem Hintergrund dieser Entwicklung einerlei. Wichtig ist, dass die Welt sich darum immer weniger schert und der Flächentarif irrelevant wird“ (Hank 2003). Das ist das Gute an der FAZ, hier werden Argumente, die sich auch anderswo finden, auf den Punkt gebracht. Ich will hier nicht diskutieren, ob diese neoliberalen Vision des freien Aushandelns von Löhnen und Arbeitsbedingungen zwischen dem individuellen Arbeitnehmer und dem Betrieb letztlich eine realistische ist. Realistisch ist jedoch die weitere Erosion und auch rechtliche Einschränkung der Tarifautonomie, wie sie der Bundeskanzler in seiner Agenda-Rede im März angekündigt hat (Schröder 2003). Bis die Gewerkschaften völlig zerfallen und verschwunden sind, wird es aber noch eine Weile dauern, meint tröstlich auch die FAZ. Ich habe dieses Zitat nicht nur ausgewählt, weil es exemplarisch den atmosphärischen Hintergrund der Diskussion über Gewerkschaft und Interessenpolitik zeigt, sondern auch, weil es für die interessenpolitische Bewertung flexibler Arbeitszeiten von Bedeutung ist. Später werde ich darauf zurückkommen.

2. Arbeitszeitflexibilisierung – eine Zwischenbilanz

In den bislang vorliegenden Bilanzierungen der Arbeitszeitflexibilisierung – also in Einschätzungen der bisherigen Entwicklung und der zukünftigen Trends, z.B. in Projekten der Hans-Böckler-Stiftung (vgl. etwa Linne 2002) – stehen vor allem die ambivalenten Wirkungen flexibler Arbeitszeitgestaltung im Vordergrund. So wird gezeigt, dass die Erosion des fordistischen Zeitregimes Potenziale und Chancen einer selbstbestimmteren und vor allem geschlechterdemokratischen Balance zwischen Arbeit und Leben eröffnet. Aber nicht nur für Familien- und Gleichstellungspolitik, auch für Beschäftigungs-, Gesundheits- und Bildungspolitik lassen sich mit flexiblen Arbeitszeiten Optionen für eine an Zeitwohlstand und Zeitsouveränität orientierte, nachhaltige Zeitpolitik erkennen und formulieren. Arbeitszeitpolitik ist in diesem Sinn auch Gesellschaftspolitik, darauf wird in diesen Bilanzierungen mit Nachdruck verwiesen.

Es wird aber auch eingestanden, dass gemessen an den vielfältigen Erwartungen und Versprechen die Praxis der Arbeitszeitflexibilisierung sehr ernüchternd wirkt: Flexible Arbeitszeiten können die Betriebe einseitig auf ihrem Konto verbuchen. Die Risiken dagegen verlagern sich auf die Schultern der Beschäftigten und in deren lebensweltliches Umfeld. Die Flexibilisierung lässt neue gesellschaftliche Zeitkonflikte entstehen, die selbst durch eine Arbeitszeitverkürzung nicht mehr entschärft werden können. Kritisch wird angemerkt, dass auch die Interessenvertretungen als wichtige zeitpolitische Akteure Zeitnöte und Zeitkonflikte der Beschäftigten, insbesondere die lebensweltlichen Konsequenzen, nicht richtig erkennen.

Auch wenn über den Gestaltungsbedarf flexibler Arbeitszeiten und ansatzweise auch über mögliche Ziele und Instrumente inzwischen viele Erkenntnisse vorliegen, herrscht bei der Frage, wie diese denn

gegen die Dominanz betrieblicher und ökonomischer Interessen durchzusetzen sind, weitgehende Ratlosigkeit. Flexible Arbeitszeitgestaltung, auch darauf verweisen die empirischen Forschungsbefunde, geht durchgängig auf die Initiative der Unternehmen zurück. Auch wenn andere gesellschaftliche Faktoren wie die steigende Erwerbsquote der Frauen, Wertewandel, stärker individualisierte Lebensformen u.ä. als Hintergrund der Arbeitszeitflexibilisierung eine nicht unwesentliche Rolle spielen, so bleiben als maßgebliche Einflussgrößen doch die Strategien von Unternehmen, in denen Arbeitszeitflexibilisierung ein zentrales Mittel zur Bewältigung veränderter Marktanforderungen wird.

Hierzu will ich im Folgenden ein paar Thesen formulieren und dabei vor allem auf die Verschränkung von Zeitfragen und Zeitpolitik mit anderen betrieblichen Strategien eingehen. Zum Schluss werde ich dann noch einige Konsequenzen für die arbeitspolitische Gestaltung diskutieren.

3. Historische Einschätzung

Historisch gesehen kommt es spätestens seit Mitte der 70er Jahre zu ersten gravierenden Veränderungen in der Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitentwicklung. Mit der Krise des fordristischen Produktions- und Gesellschaftsmodells erodiert auch die fordristische Normalarbeitszeit, die Arbeitszeitformen werden differenzierter. Im Vordergrund stehen zunächst jedoch Arbeitszeitverkürzungen, eine staatliche Deregulierungspolitik und ein veränderter Regulierungsmodus der Tarifverträge, die die Regulierungskompetenz auch in der Arbeitszeit stärker auf die betriebliche Ebene verlagern. Krise und Arbeitslosigkeit bewirken eine zunehmende Verschränkung von Beschäftigungs- und Arbeitszeitpolitik (so z.B. sichtbar am Beschäftigungsförderungsgesetz, am VW-Tarifvertrag, Vereinbarungen zur Beschäftigungssicherung u.a.). Auf die durchgesetzten Arbeitszeitverkürzungen reagieren die Betriebe mit einer verstärkten Intensivierung der Arbeit und erst zu Beginn der neunziger Jahre setzt eine forcierte Arbeitszeitflexibilisierung ein, die einhergeht mit einer weitergehenden Differenzierung von Arbeitszeit, wobei die regionale Ost-West-Spaltung nur eine Variante dieser „geteilten Zeiten“ ist. Wie der Versuch, diese Differenzierung zu verringern, ausgegangen ist, haben wir gerade gesehen. Die Vielfalt der Arbeitszeitformen nimmt zu: Blickt man hinter die wenig spektakulären aggregierten Durchschnittszahlen, schaut man auf einzelne Branchen und Betriebstypen, Qualifikationsgruppen und Tätigkeitsmerkmale, Frauen und Männer, so werden markante Polarisierungen deutlich. Dasselbe gilt übrigens auch für die Entwicklung der Beschäftigungsflexibilisierung, d.h.: für die Ausdifferenzierung von Beschäftigungsformen und Verhältnissen.

Die Arbeitszeitverkürzung stagniert in den neunziger Jahren. Die in den achtziger Jahren durchgesetzten tariflichen Arbeitszeitverkürzungen „verschwinden“ bereits Anfang der neunziger Jahre in den zunehmenden Überstunden und in Mehrarbeit. Ende der neunziger Jahre werden für die Hälfte aller Beschäftigten Überstunden zur Normalität, die Differenz zwischen vertraglicher und vereinbarter Arbeitszeit nimmt zu. Mit der im Laufe der 90er Jahre forcierten Arbeitszeitflexibilisierung verbindet sich somit nicht nur eine höhere Intensität der Arbeitsverausgabung, sondern auch eine verlängerte Arbeitszeit.

Der historische Rückblick auf die Entwicklung der betrieblichen Arbeitszeit und Arbeitszeitformen bleibt jedoch verkürzt und unzureichend, wenn er nicht die Verschränkung mit anderen betrieblichen Politiken im Rahmen der strategischen Neuausrichtung der Unternehmen in den neunziger Jahren berücksichtigt. Die Verschränkung von Zeit- und Beschäftigungspolitik habe ich schon erwähnt: Angesichts anhaltender Massenarbeitslosigkeit kommt es auf tarifvertraglicher und insbesondere auf betrieblicher Ebene immer häufiger zu Tauschgeschäften zwischen Arbeitszeitflexibilisierung und Beschäftigungssicherung. Eine weitere Verschränkung erhält im Laufe der neunziger Jahre ebenso zunehmende Bedeutung: die Verschränkung von Zeit- und Leistungspolitik.

4. Zeit und Leistung

Die Leistungsfrage und dabei vor allem das Problem zunehmenden Leistungsdrucks und steigender Arbeitsetze tritt gegenwärtig immer stärker in den Vordergrund. Lange Zeit zugedeckt von dem alles übergreifenden existenziellen Problem der Beschäftigungsunsicherheit, wird dieser Aspekt zunehmend thematisiert und in steigenden Gesundheitsrisiken und in der Beeinträchtigung von Lebensqualität sichtbar. Gleichzeitig gibt es natürlich auch eine Verschränkung zwischen Beschäftigungs- und Leistungspolitik: Steigende ökonomische Unsicherheit wird vor allem dort, wo die Beschäftigungsverhältnisse prekär sind und wo Personalabbau droht, selbst zum Hebel höherer Leistungsverausgabung. Und es gibt kaum noch Bereiche, in denen dies nicht der Fall ist.

Auf der anderen Seite ist zu beobachten, dass ein entscheidender Parameter des betrieblichen Leistungsgeschehens, nämlich die Zeit und ihre Erfassung, zunehmend an Bedeutung verliert. Erfassung und Kontrolle von Arbeitszeit werden teilweise gänzlich in die Hände des einzelnen Beschäftigten gelegt. Dieser verantwortet dann selbstständig, wie lange und wann er arbeitet. Dies bedeutet nicht nur einen radikalen Bruch mit der bisherigen Regulierung der Arbeitszeit, sondern zugleich die Erosion institutionell definierter und kollektiv ausgehandelter Grenzen zwischen Arbeits- und Freizeit, eines der zentralen Merkmale des industriellen Zeitarrangements moderner Gesellschaften. Hinzu kommt – und das ist noch gravierender –, dass auch über konkrete Modelle der Vertrauensarbeit hinaus generell die Regulierungen von Arbeitszeit, seien sie betrieblicher, tarifvertraglicher oder gesetzlicher Art, zunehmend von den Beschäftigten selbst nicht mehr eingehalten werden. Auch wenn solch ein Umgang mit Arbeitszeit auch früher schon bei bestimmten Beschäftigengruppen zu beobachten war, so haben wir es gegenwärtig mit einem neuen Phänomen zu tun, das vor allem in den zurückliegenden zehn Jahren für immer mehr Beschäftigengruppen an Bedeutung gewonnen hat.

Wir sehen darin ein entscheidendes Problem aktueller gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik, dem allein mit Instrumenten einer Arbeitszeitpolitik nicht mehr sinnvoll begegnet werden kann. Das liegt daran, dass hinter diesen neuen Umgangsweisen mit Zeit radikale Veränderungen in der Organisation von Unternehmen und der Steuerung von Arbeit liegen. Es beginnt sich eine marktzentrierte Organisations- und Produktionsweise durchzusetzen, in der das Verhältnis der Betriebe zu den Märkten quasi umgedreht wird: Absatz- und Finanzmärkte werden zum Bezugspunkt unternehmensinterner Prozesse. Entscheidend ist, dass die Öffnung zum Markt und das Hereinholen des Marktes in die Unternehmen auch die Stellung von Arbeit radikal verändert. Dezentrale anstelle hierarchisch-bürokratischer Organisationsformen und eine so genannte indirekte Steuerung zielen darauf ab, die Beschäftigten möglichst unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes zu konfrontieren und sie selbst für eine Bewältigung des permanenten Marktdrucks verantwortlich zu machen. An die Stelle hierarchischer Anweisung und zeitökonomischer Kontrolle tritt eine prozess- und ergebnisorientierte Steuerung von Arbeit. Dazu brauchen die Beschäftigten mehr Selbstständigkeit und eine höhere Autonomie. Auf diesem Hintergrund verliert der Parameter Zeit in der betrieblichen Steuerung von Arbeit zunehmend seine frühere Bedeutung. Wir haben es mit einer Entkoppelung von Arbeitszeitorganisation und Leistungspolitik zu tun. Gleichzeitig kommt es mit der Selbststeuerung der Beschäftigten zu einer steigenden Individualisierung und Informalisierung von Arbeitszeit. Die Beschäftigten werden selbst für die Gestaltung der Arbeitszeit und auch des Verhältnisses von Arbeits- und Lebenszeit verantwortlich.

In der traditionellen Leistungspolitik war Zeit ein marktunabhängiger Referenzpunkt: in der Definition der Normalleistung im Leistungslohn wie als Basis des Zeitlohns. Mit markt- und wettbewerbsorientierten Steuerungsformen wird Zeit zunehmend zur abhängigen Variablen einer Leistungsdefinition, die sich an Kosten und betriebswirtschaftlichen Steuerungsgrößen orientiert. Leistung wird dadurch vom Ende her definiert: vom wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens. Das Risiko des Scheiterns am Markt wird zumindest zum Teil auf die Beschäftigten übertragen: Sicherheit des Arbeitsplatzes und Verdienstchancen hängen zunehmend vom Abschneiden im Wettbewerb ab.

Wir erleben gleichzeitig eine Renaissance des materiellen Entgeltanreizes und der Leistungsentlohnung, und zwar auch dort, wo bislang leistungsvariable Entgeltelemente fremd waren. Allerdings geht

es um eine Leistungsentlohnung, die die Marktorientierung und das Kostendenken in den Köpfen der Beschäftigten verankern soll. Das zeigt sich in den Faktoren der Leistungsbewertung, in die immer mehr marktorientierte Kennziffern eingehen, aber auch in den Formen der Leistungsbeurteilung. Zielvereinbarungen gelten gegenwärtig als das Instrument, mit dem das Leistungsverhalten der Beschäftigten auf geschäftspolitische Ziele ausgerichtet werden soll. Der Entkoppelung von Leistungssteuerung und Arbeitszeitorganisation steht also eine neue Form der Verkoppelung von individueller Arbeitszeit und ökonomischen Erfordernissen und Marktgegebenheiten gegenüber. Gleichzeitig bedeutet dies eine Verschiebung der Regulierungsebene: War die jüngere Vergangenheit durch die wachsende Bedeutung der betrieblichen Ebene gekennzeichnet, so kommt es jetzt innerhalb des Betriebes zu einer Verschiebung in Richtung individueller Aushandlungsprozesse. Der Interessenkonflikt wird zum individuellen Konflikt zwischen Beschäftigten und ihren Vorgesetzten, Kollegen oder auch Kunden. Darüber hinaus kommt es dann zur Verlagerung dieser Konflikte ins lebensweltliche Umfeld.

Eine Leistungspolitik, die auf den Markt orientiert ist, hat im Prinzip kein Maß mehr, sie ist in der Tendenz schrankenlos. Damit tendiert auch die Leistungsverausgabung dazu, ihre Begrenzungen zu überschreiten: Dies gilt für die Intensität der Leistungsverausgabung wie für die Dauer. Beschäftigte haben manchmal nur noch die Wahl, intensiver oder länger zu arbeiten. Ist die Leistungsdichte bereits hoch, bleibt nur noch die Möglichkeit, Arbeitszeit zu Lasten der Lebenszeit auszudehnen. Das ist der Grund, warum Regulierungen der Arbeitszeit überschritten werden und warum Betriebs- und Personalräte oft keine Chance haben, ihre Einhaltung durchzusetzen.

Die Auseinandersetzung um die Arbeitszeit ist deswegen immer auch eine Auseinandersetzung mit der Leistungspolitik. Das tendenzielle Verschwinden der Zeit aus dem offiziellen betrieblichen Leistungsgeschehen, die zunehmende betriebliche Entkoppelung von Zeit und Leistung hat für den einzelnen Beschäftigten eher die umgekehrte Wirkung: Der Umgang mit der individuellen Zeit wird zur zentralen Aufgabe.

5. Arbeitspolitische Gestaltung

Was heißt das nun für die arbeitspolitische Gestaltung?

Zunächst kann es auf der betrieblichen Ebene keine isolierte Arbeitszeitpolitik mehr geben: Arbeitszeitfragen sind Beschäftigungs- und Leistungsfragen, und sie sind eingebunden in eine neue Form der Steuerung von Arbeit, die zu einer Verschränkung bislang getrennter Politiken führt. Diese Steuerung von Arbeit wird in unmittelbarerer Weise als früher an ökonomische, marktliche Orientierungsgrößen geknüpft. Die internen betrieblichen organisatorisch-technischen Strukturen, früher Parameter betrieblicher Steuerung und Bezugspunkte arbeitspolitischer Gestaltung, verlieren tendenziell ihren Stellenwert als Filter oder Puffer zwischen Marktanforderungen und Arbeit. Arbeitsgestaltung im klassischen Sinn, als Einflussnahme auf die Gestaltung von Organisationsformen und Technikeinsatz, die in den siebziger und achtziger Jahren Aktionsfeld der betrieblichen Gestaltungspolitik und auch der Interessenvertretung war, verliert an Bedeutung. Neue Parameter in Form markt- und konkurrenzbezogener Kennziffern und Benchmarks treten an ihre Stelle. Sie liegen bislang außerhalb des Gestaltungsbereichs betrieblicher Interessenvertretung. In neuen Regulierungsformen der Arbeitszeitflexibilisierung finden sich jedoch bereits Einflussmöglichkeiten auf die Kapazitäts- und Personalsteuerung, wenn auch meist indirekter Art (z.B. in der Automobilindustrie). In diese Richtung gilt es auch neue arbeitspolitische Ansätze zu entwickeln: Den betrieblichen Formen indirekter Steuerung sind auf tarifvertraglicher und betrieblicher Ebene indirekte Regulierungsformen gegenüberzustellen, die vor allem auf erweiterte Einfluss- und Mitbestimmungsmöglichkeiten abzielen.

Zudem erhält bei indirekter Steuerung das Prinzip der Selbstorganisation einen neuen Stellenwert. Die für die fordistische Nutzung von Arbeitskraft konstitutive Trennung von Person und Arbeitskraft löst sich partiell auf. Das Prinzip der Selbstorganisation soll die Beschäftigten zu unternehmerischem Han-

dehn auffordern: Sie sollen den zeitlichen Einsatz ihrer Arbeitskraft, ihre Leistungsverausgabung und auch die Rationalisierung ihres Arbeitsprozesses selbst steuern. Damit werden zugleich die subjektiven Ressourcen von Arbeitskraft gefordert, d.h.: die kreativen, problemlösenden Fähigkeiten sowie Motivation und Engagement – alles subjektive Ressourcen, die bislang außerhalb des betrieblichen Gestaltungsbereichs lagen und die nun explizit ökonomisch genutzt werden sollen. So kommt mit der Person auch das Leben stärker ins betriebliche Spiel, und das heißt auch: die private Lebenssphäre. Eine Gestaltung und Veränderung von Arbeitsbedingungen wird deswegen zunehmend nicht mehr ohne eine radikale Wende in der Arbeitspolitik möglich sein: Sie wird ohne Vermittlung mit den individuellen Arbeits- und Lebensinteressen langfristig zum Scheitern verurteilt sein. Dies ist der Beginn vom Ende der alten Stellvertreterpolitik.

6. Schluss

Ich will zum Schluss noch einmal auf die Perspektive des eingangs zitierten Kommentators der FAZ zurückkommen, der die Deregulierung des Arbeitsmarktes als historischen Glanzpunkt zu Beginn dieses Jahrhunderts feiert. Und es geht dabei um mehr als um den Prozess einer Deregulierung. Wenn der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere ist, dann ist auch die Ware, die dort gehandelt wird, eine Ware wie jede andere. Damit wird explizit die Besonderheit der Ware Arbeitskraft negiert, die darin besteht, dass sie als einzige Ware nicht von ihrem Eigentümer, dem Arbeiter, zu trennen ist, dass sie lebendige Arbeit ist und damit „Inbegriff der physischen und geistigen Fähigkeiten (...) die in der lebendigen Persönlichkeit eines Menschen existieren“ (Marx 1962: 181). Diese Besonderheit und damit den Menschen als Träger von Arbeitskraft zu schützen, war und ist die Aufgabe der Arbeiterbewegung, und es ist die Kernkompetenz der Gewerkschaften. Was wir seit zwanzig Jahren erleben, ist ein Prozess der Re-Kommodifizierung, in dem es um die Wiederherstellung des Warencharakters von Arbeitskraft geht, d.h.: um die Rücknahme und Umkehrung gewerkschaftlicher Errungenschaften. Als Höhepunkt hätte dann die Abschaffung oder der Zerfall der Gewerkschaften durchaus Konsequenz. Wir hätten dann die Freisetzung des individuellen Besitzers der Ware Arbeitskraft auf dem Arbeitsmarkt, frei vor allem von allen solidarischen und kollektiven Absicherungen.

So weit sind wir noch nicht, aber die Prozesse einer Flexibilisierung von Arbeitskraft, einer Deregulierung staatlicher Arbeitsmarktpolitik und einer Verbetrieblichung gewerkschaftlicher Arbeitspolitik haben in dieser Richtung doch deutliche Wirkung gezeigt: Entstanden ist eine „Ökonomie der Unsicherheit“. Mit der Verbetrieblichung von Arbeitspolitik verstärkt sich die Bindung sozialer Absicherung an den Betrieb, was nicht nur zu „Arbeit um jeden Preis“ führt, sondern auch für immer mehr Menschen die soziale Unsicherheit erhöht. Betriebsunabhängige soziale Absicherung müsste deswegen auf der sozialpolitischen Agenda ganz oben stehen.

Ein zweites Merkmal der Entwicklung von Arbeit zu Beginn dieses Jahrhunderts hat mit der Freisetzung des Trägers der Ware Arbeitskraft im Arbeitsprozess zu tun. Die neue Rolle der Person, des individuellen Beschäftigten bei der Bewältigung unmittelbarer Marktanforderungen, das höhere Maß an Selbstorganisation und Selbstverantwortung, das ihm zugestanden oder auch zugemutet wird, ist deutlich zwieschlächtiger als die Entsicherung auf dem Arbeitsmarkt. Diese Entwicklung enthält tatsächlich Potenziale individueller Entfaltung, auch wenn diese bislang nur sehr begrenzt bei vereinzelten Beschäftigtengruppen erkennbar sind und auch wenn ihre Nutzung entsprechende individuelle Ressourcen voraussetzt. Die Rücknahme hierarchischer Einbindung in betriebliche Organisationsstrukturen konfrontiert die Beschäftigten andererseits unmittelbar mit den Anforderungen des Marktes und der darin eingelassenen Maßlosigkeit. Auch hier wird deswegen ein Moment der Entsicherung von Arbeitskraft wirksam.

Arbeitspolitik steht angesichts dieser Situation vor einer doppelten Herausforderung: Es gilt, einen Abwehrkampf zu leisten gegen eine weitere Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft, ihre Individualisierung auf dem Arbeitsmarkt – dies ist die Existenzfrage für die Gewerkschaften. Ein Kriterium dafür ist sicher der Erhalt von Flächentarifverträgen. Die Aussichten sind nicht besonders gut, zumal Ten-

denzen einer Anpassungspolitik, wie es sie in den Gewerkschaften gibt, zu einer weiteren Verbetrieblichung von Arbeitspolitik führen.

Auf der anderen Seite geht es um die Auseinandersetzung mit der marktorientierten Steuerung von Arbeit im Betrieb. Dabei wird die Regulierung von Arbeitszeit weiterhin eine gewisse Rolle spielen, auch wenn sie tendenziell an Bedeutung verliert. Die Einflussnahme auf andere Steuerungsgrößen, die bislang noch außerhalb der Mitbestimmungsregelungen liegen, wird an Bedeutung gewinnen. Aber dies wird nur dann zum Erfolg führen, wenn es gelingt, die neue Rolle der individuellen Arbeitskraft, den neuen Subjektcharakter von Arbeit, der ihr bei indirekter Steuerung zugewiesen wird, einzubeziehen und zur Mobilisierung individueller Interessen zu nutzen. Beschäftigtengruppen, die bislang nicht gewerkschaftlich organisiert sind, werden dabei eine besondere Bedeutung erlangen. Individuelle Interessen erreicht man nur dann, wenn es gelingt, den Kampf gegen die maßlosen Anforderungen marktorientierter Steuerung mit den Lebensinteressen der Beschäftigten in Zusammenhang zu bringen. Die Ohnmacht zu durchbrechen, gegen den Markt die Qualität der Arbeit, Kriterien guter Arbeit ins Spiel zu bringen, gelingt nur über die Lebensinteressen der Individuen, d.h.: ihr Interesse an einem guten Leben. Arbeitspolitik, die dies versucht, steht gegenwärtig an einem mühsamen Neuanfang.

Blickt man aus der Zukunft doch einmal zurück, dann wird die Existenzberechtigung der Gewerkschaften zu Beginn des 21. Jahrhunderts vorrangig davon abhängen, ob es ihnen gelingt, diese Neuausrichtung von Arbeitspolitik auch tatsächlich in Gang zu bringen. Hierin liegen allerdings auch die Chancen für die Gewerkschaften, aus der Defensive der letzten Jahrzehnte wieder in eine Offensive zu gelangen, das heißt tatsächlich zukunftsfähig zu werden.

Literatur:

- Hank, Rainer (2003): Der Zerfall. In: FAZ, Nr. 151 (3.7.2003), S. 1.
- Linne, Gudrun (Hrsg.) (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. (Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung). Düsseldorf.
- Marx, Karl (1962): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozess des Kapitals (MEW 23). Berlin.
- Schröder, Gerhard (2003): Regierungserklärung am 14. März 2003 vor dem Deutschen Bundestag. In: www.bundesregierung.de/Reden-Interviews/Regierungserklaerungen-,11638.472179/regierungserklaerung/Regierungserklaerung-von-Bunde.6.10.2003.

Flexible Arbeitszeiten im Betrieb: Elemente sozialer Sicherung in der Praxis alltäglicher Zeitgestaltung

Markus Promberger

Flexible Arbeitszeiten sind heutzutage aus der betrieblichen Praxis nicht mehr wegzudenken; mehr und mehr werden auch gewerbliche Beschäftigte in solche Regelungen mit einbezogen. Doch die Euphorie hinsichtlich einer dadurch erreichbaren „Zeitsouveränität“ ist im betrieblichen Alltag einer gewissen Ernüchterung gewichen; deutlich treten auch Nachteile für die Beschäftigten zutage, etwa in Gestalt schwer abzubauender Zeitguthaben oder starker betrieblicher Einflussnahmen auf die alltägliche Wahl der Arbeitszeiten. Oftmals entscheidet sich erst in der alltagspraktischen Handhabung, wie gut eine vereinbarte Arbeitszeitregelung tatsächlich ist. Im folgenden Beitrag wird untersucht, worin typische Risiken für Arbeitnehmer in flexiblen Arbeitszeitmodellen bestehen (Kap. 1), mit welchen Interessen der Beschäftigten sie zusammenhängen (Kap. 2), und welche Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungselemente einer einseitigen betrieblichen Dominanz bei der alltäglichen Arbeitszeitgestaltung im Betrieb vorbeugen können (Kap. 3). Die vorgetragenen Befunde stützen sich auf die Ergebnisse zweier von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Forschungsprojekte über „die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis“ und „Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen“, die von 1997 bis 2001 an der Universität Erlangen durchgeführt wurden¹.

1. Risiken betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung für Beschäftigte

Manche Arbeitszeitforscher gehen davon aus, dass die Arbeitszeitflexibilisierung die ArbeitnehmerInnen mehr und mehr zu „den eigentlichen Puffern der Wirtschaft“ macht (Bosch 1996). Nun ist die „Pufferrolle“ der Arbeitnehmer an sich nichts neues, wie sich an Lohnbewegungen, an Arbeitsmarkt und Arbeitslosigkeit, an Erwerbsbeteiligung, betrieblicher Leistungsabforderung, dem altbekannten Wechselspiel von Mehr- und Kurzarbeit, abgestufter Beschäftigungsstabilität in zeitlicher, sektoraler und segmentieller Hinsicht und vielen anderen Aspekten des Wirtschaftslebens zeigt. Die Arbeitszeitflexibilisierung hat der Pufferfunktion der Beschäftigten im betrieblichen Alltag allerdings durch drei Momente eine neue Dimension verliehen: Dies sind die *Deregulierung und Entkollektivierung betrieblicher Arbeitszeitaushandlungen*, die *Verbilligung von Arbeitszeitänderungen* resp. Verlängerungen und die *Verlagerung von zeitlichen Steuerungs„kompetenzen“ des Produktionsflusses* auf die Ebene von Arbeitsgruppen und einzelnen Beschäftigten. Solche Veränderungen erzeugen – vor dem latenten, aber immer gegenwärtigen Drohpotenzial des Arbeitsplatzverlustes – einen Zwang zur Internalisierung betrieblicher Anforderungen und zur Preisgabe bzw. Nutzbarmachung der von den Beschäftigten kontrollierten „verdeckten Zeitreserven“. Das Marx'sche Diktum (vgl. Marx 1867), alle Ökonomie sei letztlich eine Ökonomie der Zeit, erlangt mit der Arbeitszeitflexibilisierung heute ungeahnte Bedeutung.

Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen, wie auch die hierfür zuständigen Betriebsräte, stehen angesichts weitreichender betrieblicher Flexibilisierungsanforderungen in einem Spannungsverhältnis zwischen der Akzeptanz oder gar Internalisierung dieser Anforderungen und der Abwehr allzu starker Zugriffe auf die persönlichen Arbeitszeiten. Es wurde festgestellt (vgl. Promberger u.a. 2002), dass innerhalb dieser Systeme weder für das Management noch für Betriebsräte Optio-

1 Zur ausführlichen Darstellung der Ergebnisse vgl. Herrmann/Promberger/Singer/Trinczek (1999) und Promberger/Böhm/Heyder/Pamer/Strauß (2002). Neben deren VerfasserInnen haben auch Christoph Dreher, Stefan Theuer, Martina Schneider, Martina Priessner und Birgit Schulte an den Projekten mitgearbeitet.

nen bedürfnisorientierter Arbeitszeitgestaltung eine große Rolle spielen, obwohl sie von den Beschäftigten durchaus begrüßt und – soweit möglich – auch genutzt werden. Ähnlich wie aus Betrieben mit konventioneller Gleitzeit bereits lange bekannt ist, sind individuelle Gestaltungsmöglichkeiten in allen Arten flexibler Arbeitszeitsysteme oft schon zum „sozialen Besitzstand“ der Belegschaft geworden. Die Grundproblematik besteht nun vor allem darin, dass solche Optionen zwar formal in vielen Betrieben vorgesehen sind, ihre tatsächliche Nutzung jedoch häufig phasenweise, bereichsweise und in manchen Betrieben generell durch ein negatives Zusammenspiel von konjunkturellen, strukturellen oder betriebskulturellen Faktoren restriktiert ist (ausführlich Promberger u.a. 2002: 103, 110). Solche Restriktionen sind zwar für die betroffenen Beschäftigten in hohem Maße, für Betriebsräte jedoch eher selten und für Managementvertreter zunächst gar nicht problematisch. Die Entstehungskontexte neuerer flexibler Arbeitszeitregelungen im Zusammenhang von Rationalisierung, Kostendämpfung und Standortfragen legen die Schlussfolgerung nahe, dass es sich bei der Aufnahme formaler Gestaltungsoptionen für Beschäftigte in diese Zeitmodelle häufig eher um eine Legitimationsfigur äußerlicher Interessenparität denn um ein praktisch wirksames Gestaltungselement handelt: Die Einführung flexibler Arbeitszeiten ist in dieser Perspektive nur dann legitim, wenn formal beide Seiten etwas davon haben. Praktisch spielen im betrieblichen Flexibilitätspakt von Management und Betriebsrat diese Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten eine nachrangige Rolle; vielmehr stehen andere Motive im Zentrum des Interesses: Flexibilisierung der Produktion, Kostenreduktion und Rationalisierung zur Sicherung von Konkurrenzfähigkeit und damit Standorterhalt und Beschäftigungssicherung. Beim Zustandekommen der hochflexiblen Arbeitszeiten sind Gestaltungsoptionen für Beschäftigte, zumindest in unseren Beispielbetrieben², eine Nebenintention in partiell legitimatorischer Absicht. Tritt dann in der faktischen Arbeitszeitgestaltung der betriebliche Nutzungsbedarf deutlich in den Vordergrund, so wird dies vom Betriebsrat meist toleriert. Sein Handeln beschränkt sich oft bestenfalls auf die allgemein-formale Begrenzung des unternehmerischen Zugriffs – vor allem bei Arbeitszeitverlängerungen, Guthabenaufbau und Übertragungen, sowie auf die Verhandlung von absoluten Härtefällen. Die Erfassung, Sicherung oder Durchsetzung individueller Gestaltungsansprüche auch im Alltag ist – von Ausnahmefällen abgesehen – kein betriebspolitisches Thema im Rahmen hochflexibler Arbeitszeiten. Der Charakter dieser Regelungen als vorrangig betriebswirtschaftliches Flexibilisierungsinstrument ist allen Beteiligten klar, deren Notwendigkeit steht ebenfalls nicht zur Diskussion. Oft werden dieser Perspektive andere betriebspolitische Fragen einfach nachgeordnet, oft ordnen auch die Beschäftigten andere Bedürfnisse mehr oder weniger klaglos dem Imperativ der Beschäftigungsstabilität unter, auch wenn allzu rigider Durchgriff des Managements in Zeitgestaltungsfragen oft Unmut weckt, der jedoch meist nicht in die offiziellen Kanäle von Interessenformulierung und -vertretung gelangt. Denn auch die Betriebsräte sind – mitunter etwas unfreiwillige – Anhänger des Credos der Flexibilisierung: Flexibilität und flexible Arbeitszeitsysteme sind in dieser Perspektive, ebenso wie Rationalisierungen, Mittel einer weltmarktorientierten konkurrenzfähigen Produktion, die das Überleben des Standortes und damit die Beschäftigung sichern. Und was Arbeitsplätze sichert, ist in der Perspektive von Betriebsräten gut.

Für Manager und Betriebsräte tritt spätestens seit der letzten Rezession Anfang der neunziger Jahre die Bereitschaft zur Flexibilisierung neben die Anerkennung der Notwendigkeit von Rationalisierungen und die Orientierung der Lohnpolitik am Produktivitätszuwachs (vgl. Bergmann u.a. 1975) und bildet damit mittlerweile fast schon eine dritte Säule des „betrieblichen Produktivitätspaktes“³. Flexible Arbeitszeiten haftet dabei nicht selten der Nimbus der Modernität an, obwohl ihnen hinsichtlich ihrer tatsächlichen Flexibilität die traditionellen Flexibilisierungsinstrumente nicht nachstehen.

Es besteht also in vielen Betrieben eine deutliche oder implizite „Prärogative“ des Managements bei der alltäglichen Arbeitszeitgestaltung, sie konkretisiert sich in Versuchen, Guthabenaufbau und Gutha-

2 Im Projekt „Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis“ wurden – neben einer standardisierten Befragung von 2.388 Metallbetrieben – in 60 Betrieben Experteninterviews mit Managern und Betriebsräten geführt. Das zweite Projekt „Industriebeschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen“ stützte sich auf Intensivfallstudien in fünf Betrieben und Vorstudien in weiteren 15 Betrieben. In den fünf Fallstudienbetrieben wurden zudem offene Leitfadeninterviews mit insgesamt 60 Beschäftigten geführt.

3 Zum Begriff s. auch Kern/Schumann 1984.

benabbau in Form und Umfang analog zum Kapazitätsbedarf zu steuern. Das kann auf zwei Ebenen geschehen. Zum einen ist dies die formale Ausgestaltung der Arbeitszeitregelung, etwa durch Kapzungsgrenzen, seien sie auf den Arbeitstag, die Arbeitswoche oder andere Referenzzeiträume bezogen, durch Entnahmerestriktionen wie die Begrenzung der maximalen Zahl freier Tage, durch ungleiche erlaubte Maximalumfänge von Plus- und Minussalden. Zum anderen ist die Einflussnahme „unterhalb“ der formalen Regelungsebene ein wichtiges Steuerungsmittel. Hierzu gehören die Abarbeitung von Kapazitätsschwankungen durch freiwillig bzw. unfreiwillige Ausrichtung des Arbeitsendes nach dem Arbeitsanfall, durch „Sperrung“ bestimmter Zeiten für ganztägige Freizeitentnahme, durch Beeinflussung des Urlaubsverhaltens der Beschäftigten oder durch „Drängen“ auf Zeitentnahme in auftragsschwachen Perioden.

Die Risiken der Beschäftigten sind also zweierlei. Das eine liegt im betrieblichen Gestaltungszugriff selbst. Das Problem für die Betroffenen ist hierbei um so größer, je weiter oder öfter die Zugriffe in Art, Umfang und Richtung von den Interessen der Beschäftigten abweichen. Zweitens erhöht sich das Risiko durch den in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen – wie auch schon bei Formen der traditionellen Überstundenarbeit – abgeschwächten Schutz der Beschäftigten durch Regeln, Normen und Schutzinstitutionen.

2. Interessen von Beschäftigten in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen

Die Interessen der Beschäftigten bestimmen sich prinzipiell aus heterogenen Anforderungen und Bedürfnissen. Hierzu gehören Freizeitbedürfnisse, Erholungserfordernisse, Haus- und Eigenarbeit, andererseits aber auch Bedürfnisse der Arbeitssphäre, sei es in der Form internalisierter betrieblicher Anforderungen oder als Eigeninteressen am guten Gelingen der Arbeit. Nach wie vor prägen jedoch familiäre Zeiterfordernisse bei vielen Beschäftigten die persönliche Interessen- und Motivlage an erster Stelle. Aus dieser komplexen Motivlage heraus konstituieren sich vor allem zwei, bei den meisten Beschäftigten parallel auftretende konkrete Anforderungen an betriebliche Zeitgestaltung. Zum einen ist dies das Bedürfnis nach Freiräumen der Arbeitszeitgestaltung, die eine spontane, an persönlichen Motiven und familiärem Bedarf ausgerichtete Arbeitszeitvariation erlauben. Besonders wichtig ist dies für Beschäftigte mit Kindern, deren Zeitorganisation in hohem Umfang auf ungeplante Friktionen des familiären Alltags reagieren muss (Erkrankungen von Kindern, Ausfall von Betreuungspersonen, Stundenplanänderungen). Hinzu kommt – gewissermaßen als logische Ergänzung – ein starkes Bedürfnis nach Planbarkeit der Zeitstrukturen der Arbeitssphäre. Unsere eingangs genannten Untersuchungen haben gezeigt, dass Interessen der Arbeitnehmer an konstanten Arbeitszeiten mittlerweile stark minoritär und, wo überhaupt zu finden, auf ältere Beschäftigte beschränkt sind. Im generationalen Wandel der Belegschaften sind sie vom Planbarkeitsbedürfnis abgelöst worden (vgl. auch Promberger 2001). Konkret bedeutet dies, dass Arbeitnehmer Wert darauf legen, vorab von betriebsseitigen Arbeitszeitvariationen informiert zu werden, um das außerbetriebliche Alltagsarrangement entsprechend anpassen zu können. Gestaltbarkeit und Planbarkeit von Arbeitszeiten sind also aus Beschäftigtenperspektive die Grundinteressen im Alltag – vorausgesetzt, dieser betriebliche Alltag bewegt sich in einem von den Beschäftigten als „normal“ empfundenen Rahmen. Soziale Sicherheit unter der Bedingung flexibler Arbeitszeiten im Betrieb bedeutet folglich zunächst die Absicherung genau dieser beiden Dimensionen.

Doch in deutschen Betrieben wird beileibe nicht überall und zu jedem Zeitpunkt „normal“ gearbeitet. Gehäufte Überstunden, dauerhaft hohe Kontostände und Schwierigkeiten beim Abbau von Zeitguthaben oder bei anderer Freizeitgewährung sind gerade in konjunkturellen Aufschwungphasen häufig anzutreffen. In Abschwungperioden dagegen dominiert der Druck zur Zeitentnahme, zur Inanspruchnahme von Urlaub oder „Rückkauf“ von Arbeitszeit. Soziale Absicherung von Arbeitnehmern in flexiblen Arbeitszeitsystemen schließt unbedingt die Berücksichtigung solcher Problemkonstellationen mit ein. Begrenzung des betrieblichen Zugriffs auf persönliche Arbeitszeiten, aber auch der Schutz des

Einkommens bei verringerten Arbeitszeiten sind Elemente sozialer Sicherung, die hier eine Rolle spielen können.

Ein weiterer Aspekt ist dabei zu berücksichtigen. Gerade in entgrenzten Gleitzeitssystemen führt der Rückzug der betrieblichen Interessenvertretung aus der konkreten Arbeitszeitgestaltung zu Tendenzen einer Individualisierung des Arbeitszeitkonflikts, da die Beschäftigten selbst ihre Arbeitszeiten mit Vorgesetzten und Kollegen aushandeln müssen. Zu dieser direkten Schwächung des Einflusses von Betriebsräten kann noch eine weitere problematische Entwicklung hinzukommen. In der Folge des Umrüstens von Mehrarbeit auf flexible Arbeitszeiten neuen Typs kann in Belegschaften und bei den Betriebsräten das Bewusstsein für den Ausnahmecharakter von Arbeitszeitverlängerungen schwinden. Man „gewöhnt“ sich in gewisser Weise an lange Arbeitszeiten. Durch hochflexible Arbeitszeitssysteme findet hier ein schleichender Erosionsprozess materialer und prozeduraler Regelungen dieser Ausnahmen statt, damit erodiert aber längerfristig auch der Ausnahmecharakter längerer Arbeitszeiten im Bewusstsein der Akteure.

Für die Arbeit zu außergewöhnlichen Zeiten, etwa am Wochenende, gilt das bisher anscheinend nicht in diesem Maße. Zumindest unsere Fallstudien zeigen, dass sich hierbei die klassische Mehrarbeit noch gut behaupten kann. Zwar fallen bei Wochenendarbeit die Kostenvorteile flexibler Arbeitszeiten deutlicher aus, weil die ggf. wegfallenden tariflichen Zuschläge hier besonders hoch sind. Deshalb dürfte das Interesse der Arbeitgeber an einer Einbeziehung vor allem des Samstags in die Regelarbeitszeit weiterhin groß sein. Gleichzeitig ist aber auch gerade hier das Widerstandspotenzial von Beschäftigten am größten. Nun sind längere Arbeitszeiten und Wochenendarbeit ja auch in der Industrie durchaus verbreitet, ihr außergewöhnlicher Charakter war jedoch durch das tarifliche Zuschlagswesen und die Mitbestimmung des Betriebsrats und immer wieder auch durch die betrieblich vereinbarte Freiwilligkeit der Teilnahme für die Beschäftigten gekennzeichnet.

In Branchen, in denen die Arbeit zu außergewöhnlichen Zeiten der Normalzustand ist (Gastronomie, Pflege, Notdienste, Verkehr, Sicherheit), ist dieser Ausnahmecharakter vielleicht nicht gegeben, in großen Teilen der Industrie gilt Arbeit am Wochenende hingegen nach wie vor als starke Abweichung von „üblichen“ Arbeitszeitmustern, die durch entsprechend deutlich erhöhtes Arbeitsentgelt auszugleichen ist. Der Ausnahmecharakter von Wochenendarbeit zeigt sich auch in den Beschäftigtenbefragungen des ISO, nach der rund zwei Drittel der von Samstagsarbeit betroffenen Beschäftigten gerne weniger oder gar nicht mehr samstags arbeiten wollen (vgl. Bundesmann-Jansen u.a. 2000: 85). Betriebsräte in der Industrie können sich hier vermutlich auf eine große Verteidigungsbereitschaft der Beschäftigten stützen, sollten die herkömmlichen Gratifikations- und Mitbestimmungsformen der Wochenendarbeit ausgehöhlt werden. Fallbeispiele zeigen jedoch auch, dass auch die Einbeziehung des Samstags in die Regelarbeitszeit kein Tabu für Betriebsräte und Beschäftigte mehr ist, sobald die Existenz des Betriebes gefährdet ist oder scheint.

3. Sicherung von Optionen, Schutz vor Zugriffen – aber wie?

Welche Wege können nun zur sozialen Absicherung von Beschäftigten in hochflexiblen Arbeitszeitstrukturen eingeschlagen werden, angesichts der Tatsache, dass hochgradige Flexibilisierung in Gestalt von Kontenregelungen, Arbeitszeitkorridoren und entgrenzten Gleitzeitmodellen nun auch außerhalb des hochqualifizierten Bereichs praktikabel geworden ist? Drei Problem- bzw. Aufgabenbereiche lassen sich dabei ausmachen: *Die Begrenzung unternehmerischen Zugriffs auf die Arbeitszeitgestaltung, die Sicherung von Optionen bedürfnisorientierter Arbeitszeitgestaltung für die Beschäftigten und die Abwehr der Deregulierungseffekte hochflexibler Arbeitszeiten.*

Die Begrenzung des unternehmerischen Zugriffs auf die Zeitgestaltung kann mittels tariflich oder betrieblich kodifizierter Höchstgrenzen der in einem bestimmten Zeitraum maximal zulässigen Stun-

denzahl erfolgen – unterhalb des durch die Gesetzgebung bestimmten Limits⁴. In Betriebsvereinbarungen ist diese Gestaltungsform mittlerweile öfter anzutreffen, in Tarifverträgen bislang hingegen – abgesehen von der flexibel gehandhabten Wochenstundenzahl – nicht. Die Definition geschieht auf der tarifvertraglichen Ebene bislang indirekt über die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer die durchschnittliche Arbeitszeit eines Beschäftigten der tariflichen Wochenarbeitszeit entsprechen muss. Nun zeigen auch unsere Forschungsergebnisse, dass die tariflichen Ausgleichszeiträume offensichtlich in betrieblichen Verhandlungen nicht immer als bindend angesehen werden, ihre Überschreitung wird immer alltäglicher. Die Vereinbarung einer einzuhaltenden jährlichen Höchstarbeitszeit oder eines pflichtgemäßen „Nulldurchgangs“ wären hier beispielsweise zusätzliche, auch von Beschäftigten leicht zu überprüfende Stellgrößen, die zudem die jahresweise Berechnung von zuschlagpflichtiger Mehrarbeit ermöglichen würden.

Ein wichtiger Aspekt der Zugriffsbegrenzung ist auch die Sicherung des Wochenendes. Wenn es schon nicht unbedingt immer arbeitsfrei ist, so sollte – auch aus der Perspektive von Beschäftigten – die Arbeit am Wochenende besonderen Bedingungen unterliegen: Höheres Entgelt mittels Zuschlägen und das Prinzip der Freiwilligkeit sind hier wünschenswert. Erstaunlich ist, dass das Freiwilligkeitsprinzip zwar in vielen Betriebsvereinbarungen auftaucht, seine Tarifierung hingegen unseres Wissens noch nie auch nur ansatzweise verhandelt wurde.

Wie wir gesehen haben, ist das Freiwilligkeitsprinzip nicht nur eine Schutzbestimmung für Beschäftigte, sondern kann von Betriebsräten auch als „Einfallstor“ für andere Mitbestimmungsgegenstände genutzt werden.

Die Ausweitung von persönlichen *Gestaltungsoptionen für die Beschäftigten* ist zumindest für die von uns befragten Betriebsräte und Beschäftigten kein Thema, problematisch sind vor allem Restriktionen der schon jetzt vorhandenen Nutzungsmöglichkeiten. Die Sicherung dieser Gestaltungsoptionen könnte zum einen in der Wahrung von Zeiterfassungssystemen bestehen. Wir erinnern uns an die Diskrepanz von Selbstwahrnehmung und tatsächlichem, in der Zeiterfassung dokumentiertem Arbeitszeitverhalten: Die Abschaffung von Zeiterfassungssystemen macht diese Differenz betriebswirtschaftlich nutzbar. So wurde in Betrieben wiederholt bei der Abschaffung der Zeiterfassung ein deutlicher Rückgang der Kontostände beobachtet. Da Gleitzeitsysteme nach wie vor nicht tariflich geregelt und wohl auch nicht mehr Regelbar sind, kann die Sicherstellung der Zeiterfassung nur auf der betrieblichen Ebene erfolgen. Eine Abschaffung der immer wieder anzutreffenden Kappungsgrenzen bei hohen Kontoständen im Rahmen konventioneller Gleitzeit ist ebenfalls als Sicherungsmaßnahme für persönliche Gestaltungsoptionen denkbar. Sie dürfte zudem leicht verhandelbar sein, gerade bei Aushandlungen über die Ausweitung betrieblicher Arbeitszeitflexibilisierung. Optional bietet sich hier der Übertrag der in der Regel auf Kurzfristkonten geführten Gleitzeitguthaben auf Langzeitkonten an. Dies ist zwar nur eine Verschiebung der Problematik, aber immer noch besser als das ersatzlose Streichen von Zeitguthaben, zumal diese Arbeitszeitvolumina damit nach wie vor Gegenstand von Aushandlungsprozessen bleiben können.

Hinsichtlich des Trends der *Deregulierung der betrieblichen Arbeitszeitsysteme* durch Flexibilisierung lässt sich Folgendes festhalten: Zwar ist es möglich, materiale Normen, wie etwa Höchstgrenzen oder Entnahmerechte aufrechtzuerhalten. Ausgehend von einer (nicht normativen, sondern technischen) Referenzgröße starrer Arbeitszeiten wird es jedoch in jeder Flexibilisierungsverhandlung materiale Zugeständnisse im Sinne einer weiteren Abweichung vom Referenzpunkt „normaler“ Arbeitszeiten oder vorgängiger Flexibilitätsniveaus geben. Wie unsere Fallbeispiele zeigen, ist es jedoch nahezu der Königsweg der Abwehr negativer Flexibilisierungsfolgen, bei allen materialen Zugeständnissen in Richtung Flexibilisierung die prozeduralen Normen aufrechtzuerhalten, an die veränderten Bedingungen

4 Derzeit ist eine Arbeitszeit von normalerweise acht, maximal zehn Stunden pro Tag an sechs Tagen die Woche gesetzlich zulässig; bei einer Überschreitung der 8-stündigen Arbeitszeit muss innerhalb eines halben Jahres der Durchschnitt von acht Stunden werktäglich erreicht sein, der Samstag ist Werktag und der Sonntag arbeitsfrei, aus vielen Gründen sind jedoch Abweichungen und Ausnahmen gestattet (§§ 3,7,9,10 ArbZG).

anzupassen, bei günstigen Rahmenbedingungen ggf. auszuweiten und aktiv im betrieblichen Alltag zu nutzen.

Was verbirgt sich nun hinter dieser abstrakten Beschreibung? Bei Korridorregelungen heißt dies beispielsweise, dass Arbeitszeitverlängerungen und Arbeitszeitabsenkungen prinzipiell der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen sollen, der dieses Recht auch in jedem Falle prüfend wahrnehmen muss. Praktisch kann der Betriebsrat dann die Zustimmung zu Arbeitszeitverlängerungen von einer verbindlichen Planung des Abbaus der zu erwartenden Guthaben abhängig machen, oder mit dem Verweis auf nicht abbaubare Guthaben Neueinstellungen als Gegenleistung für die Zustimmung fordern, oder vieles mehr. Eine Steigerung oder Ausweitung prozeduraler Normen zugunsten der Betroffenen wäre hier ebenfalls noch das Prinzip der Freiwilligkeit der Teilnahme an Arbeitszeitverlängerungen. In entgrenzten Gleitzeitregelungen kann die Anpassung prozeduraler Normen beispielsweise über die Vereinbarung von Signalgrenzen bei wachsenden Kontoständen erfolgen. Die so genannten „Ampelregelungen“ sind ein gutes Beispiel hierfür, auch obligatorische Nulldurchgänge können bei aktiver Überwachung durch den Betriebsrat hierbei nützlich sein. Es sind aber auch andere „Standardprozeduren“ bekannt, etwa zur Kontoüberwachung, zur Verhandlung von Maßnahmen zum Guthabenausgleich oder zum Einsatz alternativer Maßnahmen zur Steuerung von Personalkapazitäten, so beispielsweise regelmäßige oder ständige Arbeitszeitkommissionen, Quartalskonferenzen, oder der Einsatz von speziellen Beauftragten, die regelmäßig Bericht erstatten. In jedem Falle ist – gerade unter guten konjunkturellen Rahmenbedingungen – der Erhalt oder die Anpassung prozeduraler Normen der Zeitgestaltung ein guter Weg, wie Betriebsräte ihren Einfluss bei der Modernisierung der Arbeitszeiten zugunsten der von ihnen vertretenen Beschäftigten aufrechterhalten können, ohne sich der Behinderung betrieblicher Flexibilität „schuldig“ zu machen. *Signalgrenzen* für hohe Kontostände und Freiwilligkeit der Teilnahme an längeren Arbeitszeiten oder Wochenendarbeit, um nur zwei Beispiele zu nennen, sind im übrigen Regelungsgegenstände, die auch auf der tariflichen Ebene ohne weiteres verhandelbar sind. Eine Tarifierung materialer Normen jenseits wöchentlicher, monatlicher oder jährlicher Zeitsummen und -grenzen ist im Feld der Arbeitszeitflexibilisierung nicht einfach zu machen; das Argument heterogener betrieblicher Zeitbedarfe und Strukturen wiegt meist schwerer. Prozedurale Normen hingegen sind kein Gängelband, sondern regeln Flexibilität; dabei ermöglichen sie einen Interessenausgleich und begrenzen die Verlagerung der Risiken einer modernisiert-flexiblen Industrieproduktion auf die Arbeitnehmer.

Vielleicht tragen diese Gedanken ein Stück weit dazu bei, betriebspolitischen und tariflichen Akteuren Anregungen zu vermitteln, wie auch im Zeitalter der Flexibilität einem allzu starken Zugriff betriebswirtschaftlicher Gestaltungs- und Herrschaftsansprüche Schranken gesetzt werden können und das bestehende Niveau bedürfnisorientierter Zeitnutzungsoptionen für Beschäftigte erhalten und abgesichert werden kann. Denn soziale Sicherung beginnt im betrieblichen Alltag.

Literatur:

- Bergmann, J./Jacobi, O./Müller-Jentsch, W. (1975): Gewerkschaften in der Bundesrepublik. Gewerkschaftliche Lohnpolitik zwischen Mitgliederinteressen und Systemzwängen. Frankfurt a.M.
- Bosch, G. (1996): Flexibilisierung der Arbeit und Umverteilung von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, H. 7, S. 423-432.
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln.
- Herrmann, C./Promberger, M./Singer, S./Trinczek, R. (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis. Berlin.
- Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion: Bestandsaufnahme, Trendbestimmung. München.

Marx, K. (1867): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Bd. 1. Hamburg. Hier zit. nach der Neu-ausgabe (MEW 23). Berlin 1962.

Promberger, M. (2001): Gewerbliche Beschäftigte in hochflexiblen Arbeitszeitsystemen. In: WSI-Mitteilungen 54, H. 10 (Schwerpunkttheft Arbeit:Leben:Zeit), S. 626-631.

Promberger, M./Böhm, S./Heyder, T./Pamer, S./Strauß, K. (2002): Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte. Berlin.

Balance von Arbeit und Leben – Neue Zumutungen oder Chance für mehr Lebensqualität?

Eckart Hildebrandt

1. Themenstellung

Thema dieses Beitrags ist die Frage, wie neue flexible Arbeitszeitformen (Zeitkonten), die Wahlmöglichkeiten bezüglich der Lage der Arbeitszeit vorsehen, genutzt werden. Es ist die Frage, ob eine Regelung von Zeitoptionen für die Beschäftigten wirklich zu einer erhöhten individuellen Zeitsouveränität führt und damit auch zu einer höheren Lebensqualität. Die Zielsetzung, durch dezentrale Selbstorganisation die Arbeit selbstbestimmter zu machen und die Dominanz der Erwerbsarbeit über das Leben zu begrenzen, geht auf die Humanisierungsstrategien der siebziger Jahre zurück. In dieser Phase dominierten Strategien der Arbeitszeitverkürzung und beteiligungsorientierter Arbeitsorganisation. Die Verbreitung und Regulierung flexibler Arbeitszeiten dagegen fällt in eine Phase, in der die Verkürzung der Arbeitszeiten in Deutschland gestoppt und teilweise in Forderungen nach einer Verlängerung der wöchentlichen Arbeitszeiten übergegangen ist.

Der arbeitssoziologische Stellenwert von optionalen Regelungen wird deutlich, wenn sie auf die sog. Kontrolldebatte bezogen werden. Ebenfalls in den siebziger Jahren führte die Beobachtung veränderter Managementstrategien insbesondere in den USA zu einer „labour process debate“ (Hildebrandt/Seltz 1987). Unter Bezug auf die Marx'sche Theorie steht dabei das sog. Transformationsproblem im Mittelpunkt, d.h. die Steuerungs- und Kontrollformen, mittels derer das gekaufte Arbeitsvermögen optimal in die vom Management gewünschte Arbeitsleistung transformiert wird. Dabei wurde ein historischer Wandel der Kontrollformen konstatiert, von direkten, personalen und technischen Kontrollen hin zu indirekten Formen der „verantwortlichen Autonomie“ (so die Begriffe von Andrew Friedman in Hildebrandt/Seltz 1987). Die neuen Elemente der Selbstregulierung durch die Beschäftigten führten zu einer „Wiederentdeckung des Arbeitsprozesses“ und zu dezentralen Gestaltungsformen wie „job enrichment“ und Gruppenarbeit.

Aus dieser Charakterisierung der Kontrolldebatte ist sowohl die grundsätzliche Gemeinsamkeit mit aktuellen Entwicklungen deutlich wie auch die Differenz. Fragen der individuellen Disposition über Arbeitszeit spielten damals ebenso wenig eine Rolle wie die Entgrenzung von Arbeitszeiten. Die Diskussion um die Bedeutung optionaler Arbeitszeiten erweitert die Kontrolldebatte um die zeitlichen Grenzen des Arbeitsprozesses und die Wechselwirkungen mit der privaten Lebensführung. Ihre sozialwissenschaftliche Bewertung kann an die alten Positionen anknüpfen: auf der einen Seite die These einer erweiterten Subsumtion der Beschäftigten unter die betriebliche Verwertungslogik und auf der anderen Seite Thesen von neuen Möglichkeiten der Zeitsouveränität und der Vereinbarkeit von Arbeit und Leben durch individuelle Selbstregulierung (Voß 2003).

2. Balance von Arbeit und Leben

Wir haben uns dieser Frage wesentlich mit explorativer Empirie genähert. Der folgende Beitrag beruht auf einem von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierten Projekt, das ich in den vergangenen zwei Jahren zusammen mit Kerstin Jürgens, Volker Hielscher und Matthias Eberling durchgeführt habe (vgl. ausführlich Eberling/Hielscher/Hildebrandt/Jürgens 2004). Gegenstand des Projekts war die Regelung und Nutzung von Zeitkonten insbesondere für Blockfreizeiten, thematischer Fokus war die assoziative Formel der „Balance von Arbeit und Leben“. Deren aktuell häufige Verwendung lenkt die Aufmerksamkeit hauptsächlich auf drei Sachverhalte der heutigen Arbeitswelt: die gestiegene Instabilität der individuellen Arbeits- und Lebenssituationen, die Notwendigkeit ständiger individueller Aktivität des

Balancierens und die gestiegene Bedeutung von gelungenen Zeitarrangements für die individuelle Lebensqualität.

Die populäre Nutzung der Formel „Balance von Arbeit und Leben“ von interessierter Seite hat dazu geführt, dass sie von vielen Seiten als „Managementmode“ eingestuft und ihre mangelnde konzeptuelle Fundierung beklagt wird. Dennoch verweist ihre Attraktivität darauf, dass sie eine wesentliche Problemlage unserer Gesellschaft ausdrückt: das Spannungsverhältnis zwischen unternehmensgetriebener Flexibilisierung der Arbeit einerseits und dem Anspruch auf ein eigenständiges und „ausgewogenes“ Leben andererseits.

Die Formel von der Balance von Arbeit und Leben hat, wenn man die sozialwissenschaftliche Literatur überblickt, ihren wesentlichen *Ursprung in drei Kontexten*:

- erstens in der gewachsenen Bedeutung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf insbesondere für Frauen vor dem Hintergrund ihrer kontinuierlich steigenden Erwerbsbeteiligung (Klammer u.a. 2000);
- zweitens im Wertewandel von wachsenden Teilen der Gesellschaft im Sinne einer Wertsynthese von Pflicht- und Akzeptanzwerten einerseits und Selbstentfaltungswerten andererseits (Klages 1998). Die damit steigende Selbstständigkeit ist mit einer Ermöglichung verschiedenster Lebensentwürfe verbunden, einer „Kultur der Wahl“ (Bude 2003);
- drittens im Aufkommen von Unternehmensstrategien optionaler Arbeitszeiten im Rahmen eines Human Ressource Management (Hunziger 2003).

Im Interesse der erweiterten Nutzung des Arbeitsvermögens betrieblicher Leistungsträger und ihrer Bindung an das Unternehmen sind insbesondere in den USA aus der Sicht des Personalmanagements drei Prinzipien der „Work-Life Balance“ entwickelt worden (Friedman/Christensen/Degroot 2000):

- eine klare Setzung betrieblicher Zielvorgaben ebenso wie eine deutliche Darstellung der persönlichen Prioritäten der Beschäftigten;
- die Anerkennung der Beschäftigten als „ganze Menschen“ und d.h. die betriebliche Unterstützung auch ihrer Interessen außerhalb des Betriebs;
- die beständige Gestaltung der Arbeit mit dem Ziel, sowohl die betrieblichen Prozesse zu verbessern als auch die persönlichen Ziele zu erreichen.

Für Deutschland haben maßgebliche Unternehmensberater Work-Life Balance erstens durch die Wahl der Verteilung und der Dauer der Arbeitszeit und zweitens durch das Recht der Mitarbeiter definiert, nicht länger als vertraglich vereinbart zu arbeiten (Hoff 2003). Damit wird die Begrenzung von Mehrarbeit zu einem vierten Kriterium von Work-Life Balance.

In die Formel, die wir jetzt als Balance von Arbeit und Leben (BAL) fassen wollen, fließen also insgesamt grundlegende Entwicklungstrends auf der individuellen Ebene, in den Familie, den Unternehmen und der Gesellschaft ein. Als Resümee aus den drei Ursprungsdiskursen können wir folgende systematische Elemente eines Konzepts „Balance von Arbeit und Leben“ festhalten:

1. BAL beschreibt den aktiven Umgang von Individuen mit veränderten Konstellationen des Alltagslebens (bezogen auf Prozesse der Flexibilisierung, Entgrenzung und Subjektivierung).
2. BAL bezieht sich auf die Wechselwirkungen zwischen den verschiedenen Lebensbereichen einer Person und deren Vereinbarkeit. Damit wird die bisher wesentlich aus Frauenperspektive beschriebene Problematik der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ verallgemeinert zu einem Merkmal flexibler Arbeit schlechthin.
3. Für die zeitliche Koordination der Anforderungen der verschiedenen Lebensbereiche gibt es die alltägliche und die biographische Perspektive. In der alltäglichen Perspektive werden die Anforderungen innerhalb des Zeitbudgets des Tages oder der Woche nebeneinander gestellt (Gleichzeitigkeit). In der biographischen Perspektive dagegen werden Lebensabschnitte mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen hintereinander geschaltet. Balance bezieht sich im gängigen Verständnis auf die alltägliche Ver-

teilung von Zeit zwischen den verschiedenen Anforderungen; Balance ist eine Koordinationsleistung durch Zeithandeln.

4. Veränderungen des Verhältnisses zwischen den Lebensbereichen entstehen einmal durch veränderte Prioritäten und Gewichtungen der einzelnen Personen. Sie entstehen aber wesentlich auch von außen durch flexible Arbeitszeiten, d.h. durch Verschiebungen der Zeitgrenzen zwischen den Bereichen bzw. durch deren Entgrenzung.
5. Es sind grundsätzlich verschiedene Formen des Umgangs mit Grenzverschiebungen und Entgrenzungen möglich: die Verteidigung der alten Grenzen, die Akzeptanz von Grenzverschiebungen und die aktive Einrichtung neuer Grenzen, die Abwehr von Entgrenzung durch eigenaktive Grenzsetzung und schließlich die Akzeptanz von Vermischung und Gleichzeitigkeit.
6. Das Balancieren findet in neuen Lebensformen statt (d.h. vielfältigen Familienkonstellationen; vgl. Maihofer u.a. 2001) und steht in enger Wechselwirkung mit sich verändernden gesellschaftlichen Strukturen (fördernde und hemmende Bedingungen, Prozessregeln).
7. Ziel des Balancierens ist die Erhaltung bzw. die Erhöhung von Lebensqualität in subjektiven Dimensionen (Zufriedenheit) und objektiven Dimensionen (Gesundheit, Karriere, gelungenes Privatleben). Damit hat das Konzept der Balance auch immer eine normative Aufladung in Richtung des „guten Lebens“, eines Lebens im Gleichgewicht. Gleichzeitig lebt das Konzept der Balance aus der Differenz zum Gleichgewicht: Dieses ist gerade nicht gegeben, sondern Ungleichgewicht und Instabilität.
8. Individuelle Voraussetzung für das Balancieren ist die Entwicklung einer spezifischen, persönlichen Kompetenz des Umgangs mit Ungleichgewichten, Flexibilität und Diskontinuität.

3. Der Boom der Zeitkonten

Die zugrunde liegenden Trends der Flexibilisierung der Arbeit (vgl. allgemein Sennett 1998) werden in den aktuellen arbeitssoziologischen Diskursen mit den Begriffen der *Entgrenzung* (Kratzer 2003) und der *Subjektivierung* (Moldaschl/Voß 2002) charakterisiert, die hier nicht weiterverfolgt werden können. Die Entgrenzung bezieht sich auf die örtliche, zeitliche, sachliche und soziale Dimension von Arbeit, die miteinander in enger Wechselwirkung stehen.

Treibende Kraft bei der Entwicklung und Einführung neuer Formen flexibler Arbeitszeit sind überwiegend die ökonomischen Interessen der Unternehmen (exemplarisch das Modell „atmende Fabrik“ der Volkswagen AG, Hartz 1996). Der Einsatz einer breiten Palette von Formen flexibler Arbeitszeit hat zu einer weitgehenden „*Erosion der Normalarbeitszeit*“ bzw. der Neudefinition von Normalität geführt (vgl. Tab. 1):

Tabelle 1: Arbeitszeitformen im Vergleich (Angaben in %)

	1989	1995	1999
Vollzeitbeschäftigte	85	82	80
Teilzeitbeschäftigte	15	18	20
Gleitzeitarbeit	81	74	83
Nacht- und Schichtarbeit, regelm.	14	13	18
Samstagsarbeit, regelm.	30	32	35
Sonntagsarbeit, regelm.	12	15	16
Überstunden, regelm.	35	45	56
Arbeitszeitkonten			37
Normalarbeitszeitstandard	24	19	15

Quelle: Groß/Munz (1999): Arbeitszeit '99. Bundesweite repräsentative Befragung von 4.024 ArbeitnehmerInnen im Frühjahr 1999. Nach: Arbeit & Ökologie-Briefe, Nr. 24 vom 1.12.1999.

Die stark zunehmenden Zeitkonten stellen insofern eine neue Qualität der Arbeitszeitregulierung dar, als auf diesen Konten Mehrarbeit oder vorgezogene Arbeitszeiten gespeichert werden und von den Beschäftigten in Abstimmung mit dem Betrieb als „zusätzliche Freizeit“ wieder entnommen werden können. In dem Wort zusätzlich ist die *Ambivalenz* dieser Regelung enthalten. Einerseits ist diese Freizeit nicht zusätzlich, weil sie auf geleisteter Mehrarbeit und entsprechenden Belastungen beruht. Andererseits ist sie zusätzliche Freizeit, die extra erarbeitet worden ist und für zusätzliche, private Zwecke genutzt werden kann. In der Arbeitszeitdebatte wird, u.a. in Abgrenzung von „Vertrauensarbeitszeit“, von einer regulierten bzw. „kontrollierten Flexibilisierung“ gesprochen (Seifert 2001).

4. Die zögerliche Nutzung der Zeitoptionen

Unsere Erhebungen haben den Befund auch anderer Studien bestätigt, dass die Zeitkonten von den Beschäftigten nur sehr *zögerlich* und *defensiv* genutzt werden, obwohl sie das Angebot der besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Leben enthalten. Während kurze, alltägliche Nutzungen verbreitet waren, wurden längere „Blockfreizeiten“ nur selten genommen und nur vereinzelt vorgeplant. Dieser Befund wird von den bisher vorliegenden internationalen Studien geteilt („take-up gap“ nach Kodz u.a. 2002). Als Ursachen wurden Einkommensmotive, einseitige Managementpraktiken, Personalknappheit, fehlende Information und Angst vor beruflichen Nachteilen ermittelt. Arlie Russell Hochschild dagegen hat aus ihrer amerikanischen Fallstudie eine andere Schlussfolgerung gezogen: Sie sieht eine langsame „Umpolung“ der Bewertung der Arbeits- und Lebenssituation. „In diesem neuen Modell von Familie und Arbeitsleben flieht der müde Vater oder die müde Mutter aus der Welt der ungelösten Konflikte und ungewaschenen Wäsche in die verlässliche Ordnung, Harmonie und gute Laune der Arbeitswelt. Die emotionalen Magneten (...) werden langsam umgepolt“ (Hochschild 2002: 56). Diese These nimmt einen grundlegenden Wandel an von einer Familien- zu einer Erwerbsarbeitszentrierung, der nicht von einer zunehmenden Abhängigkeit von Erwerbsarbeit ausgelöst wird, sondern von einer emotionalen Umbewertung. Als deren Ursachen werden die negativen sozialen Folgen der Ökonomisierung der Familienzeit (Dequalifizierung und Effizienzkonflikte) einerseits, die Aufwertung und Anerkennung der Erwerbsarbeit (Total Quality) andererseits angeführt.

Wir haben eine solche radikale Umwertung nicht gefunden und sehen auch durch repräsentative Einstellungsuntersuchungen nicht bestätigt. Beispielsweise zeigen aktuelle Befragungen von Jugendlichen „ein weitgehend ausbalanciertes Lebenskonzept, in den alle drei Bereiche (Familie, Arbeit, Freizeit; E.H.) zu ihrem Recht kommen (...) Eine eindeutige Dominanz eines der Lebensbereiche wird von den Jugendlichen, wenn sie nach ihren Wünschen befragt werden, mehrheitlich zurückgewiesen“ (Brake 2003: 252). Die Hemmnisse für die Umsetzung von Optionalität in Zeitsouveränität liegen nach unseren Befunden in einer Reihe von *Nutzungsbedingungen* bzw. *Nutzungsbarrieren*, auf die ich im Folgenden eingehen will.

5. Einführungsprozess und Rahmenbedingungen

Formelle betriebliche Arbeitszeitregelungen werden grundsätzlich von den Beschäftigten als Vorgaben verstanden, die direkt im Interesse der Betriebe liegen und nicht im Interesse der Lebensqualität der Beschäftigten eingeführt wurden. Dies scheint auch für die Einrichtung von Arbeitszeitkonten zu gelten und wird durch die Art der *Einführungsprozesse durch die Unternehmensleitung* (top-down) und durch entsprechende Formulierungen in den Betriebsvereinbarungen (Bedingungen der Entnahme) gestützt. Die Einrichtung optionaler Zeitregelungen in den Betrieben geht in der Regel nicht auf Initiativen der Beschäftigten und ihrer Interessenvertreter zurück. Arbeitszeitkonten werden vom Management relativ pragmatisch als betriebswirtschaftliches Konzept eingeführt, um den Arbeitskräfteinsatz flexibler nach Marktanforderungen zu steuern, um die mittlere Führungsebene von der komplexen und konfliktreichen Funktion der Steuerung und Kontrolle des betrieblichen Arbeitseinsatzes zu entlasten und um Zuschläge für „nicht normale Arbeitszeiten“ zu vermeiden.

Die andere Seite der Regulierung, die Abstimmung persönlicher Zeitinteressen mit den betrieblichen Anforderungen, wird von den Betriebsleitungen an die Beschäftigten delegiert. Die Erhöhung der *Optionalität der Beschäftigten* und die Unterstützung der Interessenbalance war in keinem der Betriebe ein eigenständiges Ziel des Managements. Damit werden vom Management Faktoren, die die Realisierung von Zeitsouveränität behindern bzw. unmöglich machen, bewusst in Kauf genommen. Ergebnis ist, dass in der Praxis Überstunden entgegen der Formalregelung entgolten, übertragen oder nicht angerechnet werden.

Deutliche Grenzen der Realisierung von Beschäftigtenoptionen setzen die unternehmerischen Strategien der *Personalbemessung*. In der Regel wurde die Produktion mit einer minimalen Stammbelegschaft gefahren. Dadurch musste fast durchgehend Mehrarbeit eingesetzt werden und es entstanden kaum Situationen, in denen Zeit von den Konten entnommen werden konnte. Phasen der Entnahme entstehen hier nur aus Absatzkrisen, in denen das Management selbst die Beschäftigten drängt, ihre Konten zu räumen, und damit jede Optionalität zerstört („Arbeiten, wenn Arbeit da ist“).

6. Die Bedeutungszunahme persönlichen Zeithandelns

Während für die Unternehmen durch den Übergang zu einer ergebnisbezogenen Steuerung die konkrete Arbeitszeit gegenüber der Aufgabenerledigung an Bedeutung verliert, gewinnt sie für eine wachsende Zahl von Beschäftigtengruppen eine neue Bedeutung. Früher gaben gesellschaftliche Zeitinstitutionen und kollektiv geregelte Arbeitszeiten einen vom Einzelnen nicht zu beeinflussenden Rhythmus vor, der auch in das Privatleben fortwirkte, auf den das ganze Leben abgestellt war. Jetzt wird Arbeitszeit partiell gestaltbar und ist insofern auch individuell zu kalkulieren (zum Konzept des Zeithandelns vgl. Jurczyk 1997). Für welche privaten Zwecke soll Zeit veranschlagt werden, was hat momentan Priorität, welchen Einfluss hat welches Arbeitszeitverhalten auf die betriebliche Karriere, auf das Einkommen, auf betriebliche und private Belastungssituationen, auf Familie und Freunde, auf persönliche Hobbies und Interessen? *Die gesamte alltägliche Lebensführung gerät damit unter einen Organisations- und Gestaltungsdruck*, verbunden mit einer persönlichen Verantwortung gegenüber dem Betrieb, gegenüber der Familie und sich selbst. Die Zeit-Ansprüche und Zumutungen der Betriebe an die Beschäftigten steigen, aber auch die privaten Anforderungen und Ansprüche. Sie werden zunehmend unvereinbar und verstärken den Zeitstress, daher die Metapher der Balance, von der „Kunst der Lebensführung“ (bzw. modernisierungstheoretisch von der „reflexiven Lebensführung“; vgl. Hildebrandt 2000).

7. Der persönliche Bedarf nach Rhythmisierung und Optionalität

Die Verteilung der Muster der Zeitkontennutzung belegen, dass nur eine Minderheit der Beschäftigten eine Entgrenzung von Erwerbsarbeit und Privatleben zulässt oder aktiv mitträgt. Die Aussage, dass insbesondere die Beschäftigten in den IuK-Branchen selbst weitgehende Interessen an einer Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit haben, können wir nicht bestätigen. Nicht nur die Beschäftigtengruppen, die durch familiäre Verpflichtungen zu verbindlichen und stabilen Zeitverfügungen gezwungen sind, organisieren eine *Rhythmisierung* ihrer Arbeitszeiten. Auch viele Beschäftigte ohne solche zwingenden Anforderungen stellen unter den Bedingungen optionaler Flexibilisierung Rhythmen her und begrenzen damit den betrieblichen Zugriff auf ihr Leben. Auffällig ist darüber hinaus, dass die neuen Freizeiten eng an die traditionellen Zeitinstitutionen angelehnt werden, insbesondere an das Wochenende. Dadurch entstehen größere Freizeitblöcke, deren Organisation aber nicht quer zu den noch wirkungsmächtigen Zeitinstitutionen steht.

Darüber hinausgehend ist es völlig richtig, dass die Beschäftigten eine *gelegentliche Flexibilität* benötigen, aber als Ausnahme in einem ansonsten geregelten und stabilen Arbeits- und Lebensrhythmus. Das bezieht sich einmal auf die kurzfristigen Ereignisse des Privatlebens wie Krankheit von Kindern

oder Verwandten, Ausfall von Kindergarten und Schule, Besuche von Ämtern u.ä. Hierfür sind kurzfristige und *kleinteilige Entnahmen* in der Regel ausreichend, wie sie Gleitzeitkonten vorsehen und wie sie auch zahlreich genutzt werden.

Etwas anderes ist die Nutzung von *Blockfreizeiten* oder *Sabbaticals* für individuelle Projekte wie einen größeren Urlaub, Hausbau, Weiterbildung, eine längere Entlastung des Partners oder ein Projekt mit den Kindern. Solche Projekte unterliegen einer anderen Logik, sie müssen geplant werden, teilweise wird Zeit dafür gezielt angespart, die Entnahme wird zeitlich, finanziell und organisatorisch vorbereitet. Und diese Zeit gewinnt einen besonderen Charakter – als Zeit außerhalb betrieblichen und häuslichen Zwangs, als „Zeit für sich“. Zeitkonten eröffnen Ausschnitte freier Zeit und neue Möglichkeiten einer biographischen Zeitplanung.

Für alle Nutzungsformen gelten eine Reihe *fördender regulativer Bedingungen*: die Freiwilligkeit der Entnahme, die Existenz von realen Wahlmöglichkeiten, die Planbarkeit der Entnahme, die Zuverlässigkeit von Zeitvereinbarungen sowie die Begrenzung von Mehrarbeit bzw. die Möglichkeit Phasen kürzerer Arbeitszeit.

Insgesamt haben wir bei den Beschäftigten vier idealtypische *Muster von Zeithandeln* im Umgang mit der Entgrenzung bei flexiblen Arbeitszeiten vorgefunden:

1. die Akzeptanz einer begrenzten Flexibilisierung der Arbeitszeit entsprechend den Arbeitsanforderungen, aber auch die Setzung neuer und fester individueller Grenzen und die kalkulierte Nutzung ange-sparter Zeit („Eigenrhythmisierung“ oder „mastery“ nach Sennett). Dies kann als Etablierung einer neuen Zwischenzone zwischen Nur-Erwerbsarbeit und Nur-Privatheit beschrieben werden, wodurch der Privatbereich eingeengt, aber dann entschieden geschützt wird (vgl. auch Hochschild);
2. eine hohe Identifikation mit projektförmiger Arbeit und entsprechend varianten Arbeitszeiten sowie eine eigenaktive Integration von Arbeit und Leben in beiden Bereichen („Integration“);
3. eine weitgehende und defensive Anpassung der persönlichen Arbeitszeiten an die betrieblichen Vor-gaben und d.h. eine abgeleitete Flexibilisierung der individuellen Lebensführung („Anpassung“ oder Drift nach Sennett);
4. die Nicht-Nutzung von Optionsmöglichkeit und die Einforderung einer restriktiven Regulierung flexibler Arbeitszeiten durch Staat und Gewerkschaften („Re-Traditionalisierung“).

Diese Typisierung weist starke Ähnlichkeiten mit den „Elastizitätsmustern“ auf, die unter Bezug auf den neuen Arbeitstypus des „Arbeitskraftunternehmers“ gebildet worden sind (Pongratz/Voß 2003: 106ff.). Unsere These ist, dass die Einführung von Zeitkonten das Muster der Eigenrhythmisierung unterstützt.

8. Neue Handlungsrisiken der Beschäftigten

Die vorgefundenen Muster von Zeithandeln sind Resultat aus den angebotenen Optionen und den individuellen Strategien des Zeithandelns. Sie drücken nicht nur den Versuch aus, neue Chancen optionaler Arbeitszeiten zu nutzen, sondern mit flexiblen Arbeitszeiten verbundene bzw. befürchtete Risiken zu vermeiden. Mit dem Übergang von stabilen, kollektiven und zumindest teilweise gesellschaftlich synchronisierten Normalarbeitszeiten zu flexibilisierten und individualisierten Arbeitszeiten sind grundsätzlich eine Zahl von neuen und schwer kalkulierbaren Risiken für die Beschäftigten verbunden, die ebenfalls eine zögerliche Nutzung begründen:

1. Koordinations- und Synchronisationsrisiko

Am breitesten thematisiert ist das Problem der individuellen Abstimmung zwischen der Erwerbsarbeit und dem Privatleben, zwischen Arbeitswelt und Lebenswelt. Beide Bereiche haben eigene Anforderungen und Zeitordnungen, die so zu gestalten sind, dass Absprachen und Arbeitsteilungen funktionieren (Koordination) und dass gemeinsame soziale Zeiten möglich sind (Synchronisation). Diese Leistungen

sind für Familien und insbesondere solche am anspruchsvollsten, in denen beide Partner erwerbstätig sind und zu versorgende Personen mit im Haushalt leben.

Versorgung ist größtenteils unmittelbar bedarfsbezogen zu erbringen und nur in persönlicher Anwesenheit möglich. Dementsprechend ist eine Kontierung von Versorgungsarbeit nach dem Prinzip „Erst arbeiten, dann leben“ schwer möglich bzw. mit hohen sozialen Risiken und Kosten verbunden.

2. *Gesundheitsrisiko*

Zeitkonten beruhen auf dem Prinzip, Mehrarbeit zu erbringen und ein Zeitäquivalent aufzubewahren. Zeitkonten erleichtern die Tendenz zur Normalisierung von Mehrarbeit und das in einer Phase gesellschaftlicher Zeitpolitik, in der die realen Arbeitszeiten insbesondere von qualifizierten Beschäftigten bereits ein hohes Niveau erreicht haben. In den Fällen, in denen Beschäftigte in längerfristigen Projekten arbeiten bzw. wenn andauernder Personalmangel im Betrieb besteht, steigt die Gefahr der Überforderung mit dauerhaften gesundheitlichen Folgen. Vergleichbares gilt für stark unregelmäßige Lagen der Arbeitszeit. In beiden Fällen sinkt die Möglichkeit, die Überlastung durch spätere Freizeiten auszugleichen. Stressbedingte Gesundheitseinschränkungen mindern dann wiederum die individuelle Fähigkeit, mit zukünftigen Flexibilitätsanforderungen umzugehen.

3. *Beschäftigungs- und Karriererisiko*

Im Bezug auf die Zeitkontennutzung besteht gegenüber dem Betrieb auf zwei Seiten ein Risiko durch „abweichendes Verhalten“: beim Ansparsprozess durch die Ablehnung von zusätzlicher Mehrarbeit, beim Entnahmeprozess durch die Wahl von dem Betrieb nicht genehmigen Zeiten. Hinzu kommt die Hartnäckigkeit, mit der solche abweichenden Zeitinteressen von den jeweiligen Beschäftigten vertreten werden. Es hängt entscheidend von der betrieblichen Arbeitszeitkultur ab, ob abweichende Optionen anerkannt oder als Illoyalität interpretiert werden und in die Personalbewertung einfließen. Ein ähnlicher Prozess findet auch in Gruppen und Teams statt; stark abweichende Zeitwünsche und die Durchsetzung gegen das Team bergen das Risiko der Desintegration aus der Gruppe.

Eine wichtige Dimension dieses Risikos sind die innerbetrieblichen Zeitkonflikte. Das Management hat mit den Zeitkonten Probleme der Zeitplanung und Zeitverteilung nach unten delegiert. Dort kann eine Kompetenz der Konfliktregulierung entstehen, aber auch gefährdende Eskalationen sind möglich. Ein weiteres Risiko besteht in den Wiedereinstiegsbedingungen nach längeren Freizeiten wie Sabbaticals (vgl. Probleme der Rückkehr nach Teilzeitphasen).

4. *Qualifikationsrisiko*

Das Qualifikationsrisiko ist Teil des Karriererisikos. Bei einer negativen Bewertung von abweichenden Arbeitszeitwünschen durch die Betriebsleitung und längerer Abwesenheit aus dem Betrieb besteht die Gefahr, bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen nicht berücksichtigt zu werden. Mit dem Ausmaß der Abweichung von gewünschten Arbeitszeiten steigt dieses Risiko, wie der mehrheitlich unterqualifizierte Einsatz von Teilzeitbeschäftigten zeigt.

5. *Einkommensrisiko*

Bei der Einführung von Zeitkonten ist das Einkommensrisiko begrenzt. Das Konzept der Zeitkonten beruht auf der Annahme, dass bereits ohne Mehrarbeit ein ausreichendes Einkommen erzielt wird und dass daher der Gesundheitseffekt des Freizeitausgleichs einem Zusatzeinkommen vorzuziehen ist. Diese Voraussetzung muss in der Realität nicht zutreffen, die Geldpräferenz einzelner Beschäftigten kann aufgrund privater Aufwendungen sehr hoch sein.

Das eigentliche Einkommensrisiko bei Zeitkonten liegt im Verfall von Kontenbeständen. Diese Möglichkeit kann explizit geregelt sein (z.B. beim Überschreiten bestimmter Kontenbestände oder

Zeitpunkte für den Kontenausgleich) oder aus ungeregelten Situationen entstehen. Insgesamt aber sind Zeitkonten eher ein Instrument der Registrierung und Werterhaltung bei Mehrarbeit im Unterschied zu Formen wie Vertrauensarbeitszeit.

6. Planungs- und Verteilungsrisiko

Dieses Risiko bezieht sich auf die nicht beabsichtigten Folgen des eigenen Zeithandelns im Verhältnis zwischen Arbeit und Leben, es hängt vielfach mit dem Synchronisationsrisiko zusammen. Beispiele für die Folgen falscher Schwerpunktsetzungen sind im Bereich des Privatlebens die Entfremdung von den Kindern, das Zerfallen von Freundschaften bis hin zu Ehescheidungen, im Berufsleben sind dies Qualifizierungsmängel, die mangelnde Vorbereitung auf einen Berufswechsel, das mangelnde Ansparen für die Alterssicherung etc. Es handelt sich wesentlich um Langfristrisiken, die in Zeiten von Flexibilität und Diskontinuität nur begrenzt durch individuelle Planung aufgefangen werden können.

Die aufgeführten Risiken haben unterschiedliche Gewichte und Ausformungen, je nach Volumen und Dauer der abweichenden individuellen Option. Am bedeutendsten dürfte aber der Grundsachverhalt der Risikoverlagerung sein. Durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten, aber auch von Arbeitsverhältnissen und Erwerbsbiographien steigen nicht nur der Umfang individueller Lebensentscheidungen, sondern auch die (positiven oder negativen) Folgen für den Einzelnen. Dabei handelt es sich nicht nur um neue Risiken, sondern um eine Verlagerung alter Risiken z.B. von den Betrieben auf die Beschäftigten.

Kurzfristig stehen bei den Beschäftigten das Belastungsrisiko (insbesondere an bereits hoch belasteten Arbeitsplätzen) und das Synchronisationsrisiko (insbesondere in Familien) im Vordergrund. Generell gilt, dass eigentlich alle Befragten das Pramat der Arbeitsanforderungen anerkannten und damit, mehr oder weniger freiwillig, das Beschäftigungsrisiko begrenzen. Hieran wäre eine Diskussion über unterschiedliche Beschäftigtentypen anzuknüpfen, die entsprechend unterschiedliche Präferenzen und Stile des Zeithandelns haben und entsprechend unterschiedlich auf das Angebot der Optionalität reagieren.

Gegenwärtig ist, sowohl bei den Beschäftigten wie bei den Personalabteilungen, eine Verschiebung der Zeitforderungen bzw. schulden in die Zukunft zu beobachten, die zu einer Verschärfung der entsprechenden Risiken führt. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, strategische Überlegungen zur Konzipierung von Lebensarbeitszeit anzustellen.

9. Kompetenz des Zeithandelns

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Rahmen betrieblicher Rationalisierungsstrategien erfordert von den Beschäftigten in jedem Fall Fähigkeiten des Zeithandelns, gerade auch wenn sie versuchen, auf den traditionellen Zeitrhythmen zu beharren. Gefordert ist eine *Handlungskompetenz des Balancierens*, des beständigen Reflektierens, Abwägens und Arrangierens zwischen alternativen Zeitverwendungen.

Während der Begriff der Qualifikation sich auf Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht, um mit bekannten und strukturierten Anforderungen umzugehen, wird mit dem Begriff der Kompetenz die Fähigkeit bezeichnet, sich mit unerwarteten Veränderungen und unbekannten Situationen auseinander zu setzen (Erpenbeck/Sauer 2000). Der Kompetenz-Begriff in dieser Definition ist folglich gut geeignet, um den Umgang mit Diskontinuität, Instabilität und Unsicherheiten von flexibler Arbeit zu bezeichnen. Allerdings stehen dem Kompetenz-Begriff ähnliche Einwendungen entgegen wie dem Balance-Begriff, d.h. modisch, überladen, unscharf, theoretisch nicht fundiert zu sein (vgl. Geisler/Orthey 2002).

Ausgehend von unseren Projektbefunden schließt diese „Zeitkompetenz“ die Fähigkeit zur persönlichen Zielbestimmung („was ich wirklich will“), zur Reflexivität, zur Zielstrebigkeit (Planung, Risiko- und Chancenabwägung, Vorbereitung der Durchsetzung), zum Umgang mit Zielkonflikten und zum Lernen aus Erfahrungen ein (vgl. auch Hoff 2003). Balancieren setzt auch das Aushalten von Ungleichgewich-

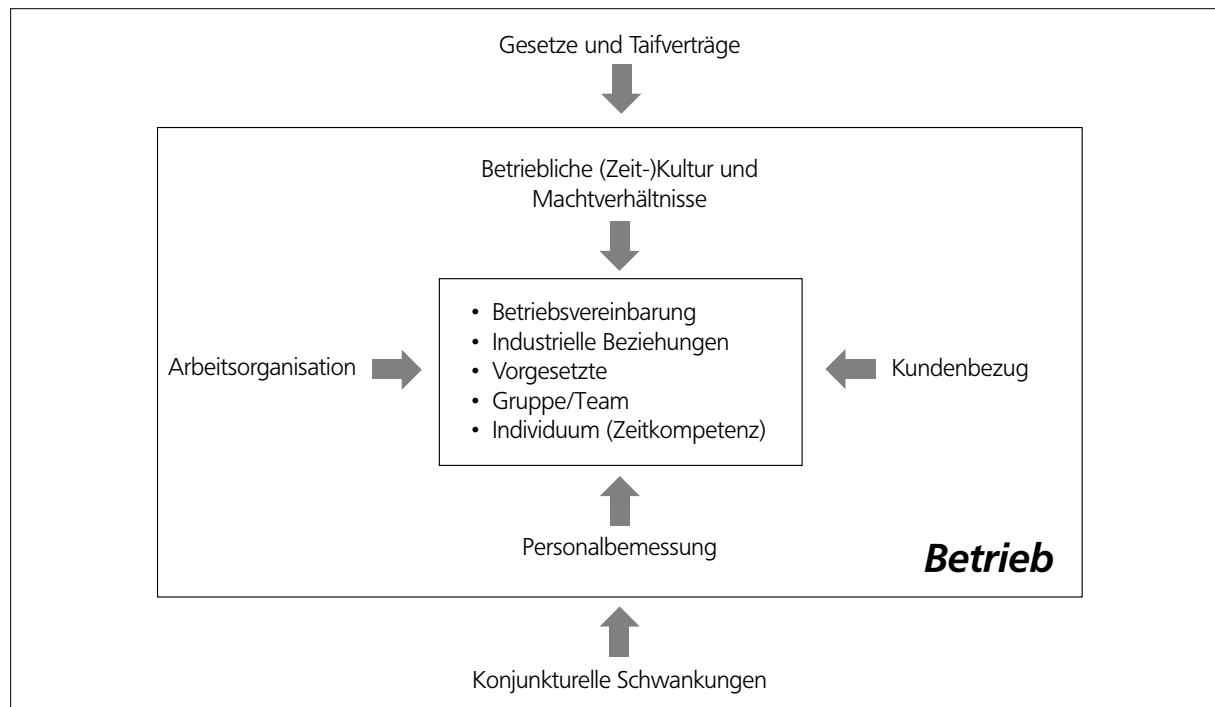
ten, von kurzfristig wechselnden und widersprüchlichen Vorgaben voraus; der Zwang zum Balancieren beruht auf Nicht-Balance, kann atemlos und stressig werden, lässt dem Individuum kaum Reflexionszeiträume.

Die Fähigkeit zum Balancieren ist eine persönliche Kompetenz, eine extern sozialisierte Ressource, auf die seitens der Betriebe im Eigeninteresse zugegriffen wird, die aber auch zur Herstellung von individueller Lebensqualität und einer gelungenen Biographie immer unverzichtbarer wird. Und sie ist eine Kompetenz, die insbesondere in der Familienarbeit gelernt wird (Gerzer-Sass/Erler 2001). Sie ist damit eine Kompetenz, die eher von Frauen mit in den Betrieb gebracht wird und die immer in einem Widerspruch zum zentralen Betriebsinteresse an einer umfassenden Verfügbarkeit der Beschäftigten für den Betrieb bleiben wird. Die Anerkennung abweichender Lebensformen („diversity“; vgl. z.B. Engelbrech 2003) ist damit sowohl Voraussetzung für eine breitere Nutzung von Arbeitsvermögen wie dessen immanente Grenze.

10. Ein neues betriebliches Regelungssystem

Das eher handlungstheoretisch verortete Konzept der Balance bedarf einer strukturtheoretischen Einbettung (vgl. Funke/Schroer 1998). Die ausführlich behandelten Möglichkeiten des individuellen Zeithandelns finden ihre Grenzen und ihre Struktur in den betrieblichen Rahmenbedingungen. Dazu gehören Faktoren wie die wirtschaftliche Lage des Betriebs, die Kundennähe, die generelle Personalpolitik, die Arbeitsorganisation und nicht zuletzt die Betriebskultur bzw. Arbeitszeitkultur.

Abbildung 1: Kontexte dezentraler Zeitregulierung



Dazu gehört zum anderen die *Organisation der betrieblichen Zeitpolitik* auf den verschiedenen betrieblichen Ebenen. Gegenüber früheren Phasen der Zeitpolitik haben wir eine deutliche Dezentralisierung der Regulierung zu registrieren.

Der formale Rahmen wird überwiegend durch eine Betriebsvereinbarung gesetzt, die den Modus der Kontennutzung beschreibt, aber oft nicht die betriebliche Praxis. In der Regel wird hier der Vorrang betrieblicher Belange vor den Zeitwünschen der Beschäftigten festgelegt, was dem Grundprinzip der Gleichrangigkeit bei work-life balance widerspricht (s.o.). Die Rolle der industriellen Beziehungen in den

Betrieben ist aufgrund der Dezentralisierung der Regulierung eingeschränkt. Der Beitrag der Betriebsräte zur Konzipierung – mit Unterschieden nach Betriebsgröße und Branche – ist eher gering; ein Einfluss im Konfliktfall ist größtenteils nicht vorgesehen.

Auch der formelle Einfluss der Vorgesetzten wird grundsätzlich geringer. Aber auch hier existieren, selbst innerhalb eines Betriebes, erhebliche Unterschiede. Einzelne Vorgesetzte haben ein starkes informelles Zeitregime aufgebaut und intervenieren in die Kontennutzung. Nur wenige unterstützen aktiv die Balanceversuche der Beschäftigten.

Gewachsene Bedeutung dagegen kommt der *Arbeitsgruppe bzw. dem Projektteam* zu. Der tatsächliche Arbeitsanfall der Gruppe und die jeweilige Gruppenbesetzung sind die wichtigsten Einflussfaktoren für das Zeithandeln der Beschäftigten mit der Maßgabe, die effektive Zusammenarbeit nicht zu gefährden. Sie kalkulieren die Möglichkeit der Realisierung und die Konsequenzen individueller Arbeitszeitwünsche für das Team. Erscheint der Wunsch machbar, wird er eingebracht und hat hohe Durchsetzungschancen. Die Gruppe wird als Integrations- und Abstimmungsinstanz erheblich aufgewertet. Ihre Wirkung auf die Zeitsouveränität ist zwiespältig: Auf der einen Seite werden „unrealistische“ Wünsche unterdrückt, auf der anderen Seite entsteht ein neuer Raum von Gegenseitigkeit und Tauschgerechtigkeit, der eine starke Bindungswirkung hat und durchaus in Konkurrenz zu den häuslichen Räumen treten kann. Je stabiler und je heterogener die Gruppe bezüglich der individuellen Zeitinteressen ist, desto besser sind diese zu realisieren (zur Selbstregulierung in Gruppen vgl. Minssen 1999; Haipeter 2003).

Was realistisch ist bzw. dafür gehalten wird, hängt von den oben genannten Rahmenbedingungen ab, von denen ich hier nur auf die *Betriebskultur* eingehen möchte. Dieses Konzept hat ähnliche Schwächen wie das der Balance, bekommt aber gerade bei Unternehmensstrategien der indirekten Steuerung durch „partizipatives Management“ (Pekruhl 2001: 184) besondere Bedeutung. Kultur wird als „Geflecht von un hinterfragten Grundannahmen“ verstanden, „die die Wahrnehmung, das Denken sowie das Fühlen von Organisationsmitgliedern prägen, wenn sie bestimmten wiederkehrenden Situationen gegenüberstehen“, sie ist Ergebnis der Interaktion einer Gruppe. Wenn wir auf die *betriebliche Zeitkultur* abstellen, geht es um den die Erwartungen und den alltäglichen Umgang mit Mehrarbeit, um Anwesenheitsrituale, um die Offenheit für persönliche Wünsche und Notlagen, um die generelle Bedeutung, die den persönlichen Zeitinteressen der Beschäftigten zugerechnet wird. Für den selbstorganisierenden Umgang mit individueller Arbeitszeit würde dies eine „fest verankerte Kultur individueller Arbeitszeitfreiheit“ voraussetzen (Böhm/Herrmann/Trinczek 2003: 218). Und hier mussten wir feststellen, dass das formale Angebot optionaler Arbeitszeiten isoliert in einem Umfeld betriebsorientierter und angeordneter Arbeitszeitpolitik steht. Mehr noch, die Bedeutung der realen betrieblichen Arbeitszeitkultur für das Funktionieren eines neuen Regulationsmodus, selbst regulierter Zeitsteuerung, ist von den Unternehmensleitungen überwiegend nicht erkannt. In dieser Blockade liegen u.E. entscheidende Hindernisse für die offensive Nutzung von Zeitkonten durch die Beschäftigten. Wir haben das grundlegende Dilemma folgendermaßen formuliert:

„Der eigenverantwortlich handelnde Beschäftigte ist als flexibler Arbeitstypus immer stärker gefragt, aber die dem Leitbild entsprechenden Freiheiten, die sich in die persönliche Option eines eher immateriellen Zeitwohlstands ummünzen ließen, werden ihm nicht einmal annähernd zugebilligt.“ (Eberling/Hielscher/Hildebrandt/ Jürgens 2003: 244).

11. Resümee

Bereits diese gebündelten und selektiven Projektergebnisse machen deutlich, wie viel empirische, theoretische und strategische Fragestellungen und Perspektiven durch die Fokussierung auf Balance aufgeworfen werden. Ich will mich hier auf zwei Aspekte beschränken.

Zum einen hat sich herausgestellt, dass sich das *Konzept der Balance von Arbeit und Leben* zur Beschreibung von veränderten Arbeits- und Lebensanforderungen sowie wechselnden Prioritäten in

der Postmoderne eignet. Das Konzept öffnet den Blick für die Verflüssigung von Grenzen und neue Grenzziehungen. Es zeigt die Bedeutung einer neuen Arbeit und einer neuen Kompetenz des Zeithandelns in einer reflexiven Lebensführung, die allerdings eines Rahmens kollektiver Regulierung von individuellen Rechten und Prozeduren bedarf. Zeitkonten beispielsweise können die Zumutbarkeiten betrieblicher Flexibilisierung nicht auffangen, neutralisieren oder sogar in ihr Gegenteil verkehren. Zeitkonten bleiben an die Voraussetzungen der Mehrarbeit und der betrieblichen Disposition über Arbeitskraft gebunden. Diesbezüglich liegt eine Schwäche des Konzepts der Balance in der Überbetonung des subjektiven Beitrags und einer Unterbetonung der strukturellen Seite. Die Grundbedingungen von Zeitnot und betrieblicher Herrschaft bleiben erhalten und erlauben nur eine schmale und selektive Zone des Balancierens.

Zum anderen sind die konkreten Kontextbedingungen des Balancierens deutlich geworden. Das bedeutet, dass die Frage nach den Humanisierungsfortschritten durch regulierte Flexibilisierung, nach dem Souveränitätsgewinn der Beschäftigten nicht generell, sondern nur fallweise und unter Berücksichtigung verschiedener Einflussfaktoren beantwortet werden kann. Empirisch hat sich allerdings eine ausgeprägte Schieflage zwischen dem betrieblichen Zugriff auf das Arbeitsvermögen einerseits und der Thematisierung und Durchsetzung persönlicher Zeitinteressen andererseits gezeigt. Auf beiden Seiten besteht erheblicher Gestaltungsbedarf. Auf betrieblicher Seite fehlen die gleichgewichtige Anerkennung persönlicher Zeitinteressen und die fördernde Gestaltung von Personalpolitik und Arbeitsorganisation. Auf Beschäftigtenseite mangelt es an offensiven Nutzungsversuchen, Erfahrungen und Lernprozessen, aus denen sich erst eine persönliche Kompetenz des Zeithandelns herausbilden kann. Wenn der Großtrend zu Flexibilisierung und Individualisierung nicht zurückzudrehen ist, werden Formen der regulierten Flexibilisierung mit ZeitoPTIONEN in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen.

Literatur:

- Barkholdt, C. (1998): Destandardisierung der Lebensarbeitszeit – Eine Chance für die alternde Erwerbsgesellschaft. Opladen/Wiesbaden.
- Böhm, S./Herrmann, Ch./Trinczek, R. (2003): Vertrauensarbeitszeit. Forschungsbericht. München.
- Brake, A. (2003): Familie – Arbeit – Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener. Opladen.
- Bude, H. (2003): Selbstständigkeit und Sorge. In: Frankfurter Rundschau, 6.12.2003.
- Eberling, M./Hielscher, V./Hildebrandt, E./Jürgens, K. (2004): Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 53). Berlin.
- Engelbrech, G. (2003): Diversity und Chancengleichheit. Eine neue Herausforderung erfolgreicher Personalpolitik. In: Belinszki, E./Hansen, K./Müller, U. (2003): Diversity Management. Münster, S. 62-103.
- Erpenbeck, J./Sauer, J. (2000): Das Forschungs- und Entwicklungsprogramm Lernkultur Kompetenzentwicklung. In: QUEM (Hrsg.): Kompetenzentwicklung 2000, S. 289-335.
- Friedman, S.D./Christensen, P./Degroot, J. (2000): Work and Life: The End of the Zero-Sum Game. In: Harvard Business Review on Work and Life Balance. Boston/MA, S. 1-29.
- Funke, H./Schroer, M. (1998): Lebensstilkonomie. Von der Balance zwischen objektivem Zwang und subjektiver Wahl. In: Hillebrandt, F./Kneer, G./Kraemer, K. (Hrsg.): Verlust der Sicherheit? Lebensstile zwischen Multioptionalität und Knappheit. Opladen, S. 219-244.
- Geisler, K./Orthey, F.M. (2002): Kompetenz. Ein Begriff für das verwertbare Ungefährte. In: Report Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung. Nr. 49, S. 69-79.
- Gerzer-Sass, A./Erler, W. (2001): Die Kompetenzbilanz. München.

- Haipeter, Th. (2003): Erosion der Arbeitsregulierung? Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen auf die Regulierung von Arbeitszeit und Leitung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. H. 3, S. 521-542.
- Hartz, P. (1996): Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt a.M./New York.
- Hildebrandt, E./Seltz, R (1987): Managementstrategien und Kontrolle. Eine Einführung in die Labour Process Debate. Berlin.
- Hildebrandt, E. (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Gudrun Linne (2000): Reflexive Lebensführung. Berlin.
- Hochschild, A.R. (2002): Work-Life Balance. Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen.
- Hoff, A. (2003): Was betriebliche Arbeitsgestaltung zur Work-Life-Balance beitragen kann. In: www.arbeitszeitberatung.de.
- Hoff, E.-H. (2003): Kompetenz- und Identitätsentwicklung bei arbeitszentrierter Lebensgestaltung. In: Bulletin berufliche Kompetenzentwicklung. H.4, S. 1-7.
- Jurczyk, K. (1997): Ein subjektorientierter Blick auf „Zeit“. Wider unbrauchbare Dualismen. In: Voß, G.G./Pongratz, H.J. (Hrsg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen, S. 169-182.
- Klages, H. (1998): Werte und Wertewandel. In: Schäfers, B./Zapf, W. (Hrsg.): Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands. Opladen, S. 698-709.
- Klammer, U./Klenner, Ch./Ochs, Ch./Radke, P./Ziegler, A. (2000): WSI – FrauenDatenReport. Berlin.
- Kodz, J./Harper, H./Dench, S. (2002): Work-Life Balance: Beyond the Rhetoric. The Institute of Employment Studies Report. Brighton.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Maihofer, A./Böhnisch, T./Wolf, A. (2001): Wandel der Familie. Düsseldorf.
- Minssen, H. (1999): Von der Hierarchie zum Diskurs? Die Zumutungen der Selbstregulation. München und Mering.
- Moldaschl, M./Voß, G.G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering.
- Pekruhl, U. (2001): Partizipatives Management. Konzepte und Kulturen. München und Mering.
- Pongratz, H.J./Voß, G.G. (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: WSI-Mitteilungen, H.2, S. 84-91.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin
- Voß, G.G. (2003): Entgrenzung, Selbstorganisation und Subjektivierung von Arbeit. Unveröff. Vortragmanuskript. Berlin.

Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt¹

Karin Jurczyk

Seit langem ist die Frage nach Wegen zu einer partnerschaftlichen Arbeitsteilung als wichtigem Baustein von Geschlechtergerechtigkeit auf der Tagesordnung. Um genau zu sein: Die Frage ist so alt wie das Phänomen der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung selber. Diese entstand als Zuweisung von Frauen zum Bereich der Familie und von Männern zum hiervon zunehmend klar getrennten Bereich des Erwerbs im Verlauf der Industrialisierung; und seit dieser Zeit argumentieren Teile der Gewerkschaften, der alten und neuen Frauenbewegung sowie der Frauenforschung über Barrieren und Bedingungen von Partnerschaftlichkeit. Heute haben diese Themen einen festen Platz auf der politischen und wissenschaftlichen Agenda; angesichts veränderter Arbeits- und Lebensbedingungen für beide Geschlechter ist das Thema jedoch brisanter denn je. Dennoch lässt sich resümieren: auch derzeit gibt es Partnerschaftlichkeit im Hinblick auf die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern nur in Ausnahmefällen. Am ehesten findet sie sich bei Paaren, die keine Kinder haben – und auch dort nicht konsequent, wie die repräsentativen Daten der Zeitbudgetstudie (Blanke u.a. 1996²) minutiös belegen. Auch wenn Geschlechterverhältnisse nicht einfach gleich geblieben sind und auf einigen Ebenen Modernisierung stattfindet – so erwerben Mädchen heute mindestens genauso hohe Bildungsabschlüsse wie Jungen, i. d. R. sogar mit besseren Noten – und v.a. auch die Gruppe der Frauen sich intern differenziert, so bleibt die traditionelle Arbeitsteilung im Haushalt doch ein harter Kern der Geschlechterungleichheit (Künzler u.a. 2001).

Dies hat trotz der Angleichungen im Bildungssystem massive Konsequenzen für eine fortbestehende geschlechtsspezifische Ungleichheit im Erwerbsleben, angefangen von der deutlich höheren Teilzeitsquote von Frauen über geringere Aufstiegschancen bis zum immer noch durchschnittlich um ein Drittel niedrigeren Lohnniveau.

Die Widersprüchlichkeit dieser Entwicklungen lässt sich mit dem Terminus der „patriarchalen Modernisierung“ beschreiben (Jurczyk 2001), wobei die hierarchisierte Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern ein zwar in Bewegung begriffenes, aber von der Gesamtrendenz her stabiles und zentrales Scharnier für die (Re-)Produktion von Ungleichheiten in unterschiedlichen Teilsystemen der Gesellschaft darstellt.

Glaubt man den aktuellen Debatten, steht nun endlich Veränderung an. Ein neues Zauberwort greift um sich: Work-Life-Balance, das Abhilfe in vielerlei Richtung eines aus den Fugen geratenen Verhältnisses von Arbeit und Leben, mithin – so sollte man meinen – auch von Beruf und Familie verspricht. Das dabei mittransportierte Versprechen auf mehr Chancengleichheit der Geschlechter fusioniert mit der Erzeugung weiterer Hoffnungen: so wird beispielsweise aus dem absehbaren Fachkräftemangel umstandslos (und voreilig) geschlossen, dass hier das Potenzial der qualifizierten Frauen endlich zum Zuge käme. Im Folgenden soll argumentiert werden, warum die Frage, ob die neue Debatte um „Work-Life-Balance“ und deren Praxis dazu beitragen, dass Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern partnerschaftlicher werden, gegenwärtig verneint werden muss. Dabei geht es sowohl um eine kritische Analyse der Rhetorik von Work-Life-Balance als auch um die Darstellung der Bedingungen, unter denen sie derzeit praktiziert wird. Hierfür werden zunächst die Ausgangspunkte der Debatte benannt: erstens die Entgrenzung von Zeit und die Notwendigkeit des Zeithandelns sowie zweitens Care und Geschlecht als Unschärfen der Arbeits- und Zeitdiskussionen. Drittens werden die Begrifflichkeiten, die

1 Eine identische Fassung dieses Beitrages erscheint in: Seifert, Hartmut: Flexible Arbeitszeiten. Frankfurt a.M./New York (Campus Verlag). Im Erscheinen.

2 Die Auswertung der Wiederholungsbefragung des Jahres 2001 ist derzeit in Arbeit, sie bestätigt jedoch gleiche Tendenzen.

in den Work-Life-Debatten verhandelt werden, reflektiert. Im vierten Abschnitt geht es um Realitäten von Work-Life-Balance. Abschließend wird zusammengefasst, warum es dennoch sinnvoll ist, den Diskurs um Work-Life-Balance positiv zu besetzen.

1. Entgrenzungen von Zeit und die Notwendigkeit des Zeithandelns

Die Entgrenzungen von Zeit beziehen sich in diesem Zusammenhang auf die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als Teilaspekt eines umfassenden Prozesses der Dynamisierung, Differenzierung, Dezentralisierung und Deregulierung gesellschaftlicher Arbeitsstrukturen, der charakteristisch für Prozesse des sozialen Wandels in der Zweiten Moderne ist. Ihre empirische Gestalt und Verbreitung sind an anderer Stelle hinreichend beschrieben, ebenso wie die Entgrenzungen von Zeit in den Medien, Informations- und Kommunikationstechnologien, Verkehrssystemen, dem Freizeitbereich, öffentlichen kommunalen Dienstleistungen etc.³

Im Hinblick auf das Thema Work-Life-Balance ist interessanter, dass die Entwicklungen der Entgrenzung von Arbeitszeit neue Möglichkeiten, aber auch neue Anforderungen für die Gestaltung umfassender Lebenszusammenhänge mit sich bringen. Menschen haben zwar mehr Handlungsspielräume, müssen aber als Arbeitskräfte ihren Alltag und ihren Lebenslauf zunehmend selbst aktiv zeitlich strukturieren. Um sich als Arbeitskraftunternehmer – eine besonders zugespitzte Form von Flexibilisierung, die hier prototypisch als Argumentationsfolie für zukünftige Entwicklungen genommen wird (Pongratz/Voß 2003) – auf dem Markt zu bewähren, muss man stets verfügbar, zeitlich hoch flexibel, schnell und zeitlich hoch verdichtet agieren können. Dies tangiert unweigerlich das sog. Privatleben. Aber auch die weniger radikalierten Varianten von Arbeitszeitflexibilisierung machen es notwendig, dass die alltägliche Lebensführung in immer mehr einzelnen Dimensionen bewusst zeitlich gestaltet und durchorganisiert wird. Gerade dadurch, dass Arbeits- und Lebensbereiche nicht mehr scharf von einander abtrennbar sind und sich private Zeiten und Arbeitszeiten vermischen, kommt es zur „Arbeit des Alltags“ auch in zeitlicher Hinsicht. Dies steht nur scheinbar im Widerspruch zur gleichzeitigen Tendenz der Zunahme von Erwerbsunterbrechungen und zu formalen Arbeitszeitverkürzungen, seien diese nun freiwillig (wie Beurlaubungen) oder unfreiwillig (wie Erwerbslosigkeiten). In der Tendenz wird man zum eigenen Zeitmanager, ohne jedoch wirklich selbstbestimmt zu sein, man unterwirft immer mehr Teile der Person einer ökonomischen Rationalität und organisiert Lebenszusammenhang und Lebensführung „betriebsförmig“ (Jurczyk/Voß 2001: 151f.). Dies erfordert allgegenwärtiges, zeitliches Handeln bis hin zur Etablierung einer *reflexiven individuellen Zeitordnung*, welche die Vielfalt und Widersprüchlichkeit verschiedener Zeiten und ebenso die zunehmende Unwägbarkeit und Erosion vorgegebener Zeitstrukturen bewusst mit einbezieht (Jurczyk 2001a: 163f.).

Zwar gilt grundlegend, dass Personen in ihrem Zeithandeln stets unterschiedliche Zeiten integrieren mussten und müssen – dies ist ein systematischer und unverzichtbarer Aspekt der Alltagsorganisation und der zeitlichen Strukturierung des Lebens und soll als „basales“ Zeithandeln erster Ordnung gelten. In der alltäglichen Lebensführung werden verschiedene Zeitlogiken (des Berufs, der Familie, der Freizeit, der Körperzeit, der biografischen Zeit etc.) in einer subjektiven Zeitordnung zusammengefügt. Ein zeitliches Arrangement wird hervorgebracht, welches die einzelnen Bereiche und Dimensionen institutioneller, natürlicher und persönlicher Zeit miteinander verknüpft.

Durch die Entgrenzung stabiler vorgegebener Zeitstrukturen verkompliziert sich jedoch diese Art des integrierenden und koordinierenden Zeithandelns. Die (relativ) klare und voraussehbare Aufteilung von Zeiten und entsprechenden Aktivitäten nach einem festen, auf Dauer gestellten Schema wird zunehmend dysfunktional, statt dessen müssen flexible zeitliche Abstimmungen entwickelt werden, die aber dennoch eine hinreichende Stabilität der Lebensführung gewährleisten. Bei diesem elaborierten Zeit-

3 Dass diese zeitlichen Entgrenzungen sehr häufig mit räumlichen verbunden sind, ist offensichtlich und verdient nähere Betrachtung, kann hier aber nicht näher ausgeführt werden.

handeln „zweiter Ordnung“ gerät ein neues Problem ins Blickfeld: Wenn zu zeitlichen auch räumliche Entgrenzungen hinzukommen, in dem etwa die Privatwohnung auch der Erwerbsarbeitsplatz ist, fließen unterschiedlichste Aktivitäten ineinander über. Doch gerade dies erfordert eine übergreifende Koordination der Tätigkeiten sowie gleichzeitig eine je spezifische handlungslogische und affektive Ausrichtung, um deren undifferenzierte Vermischung zu vermeiden. Denn es ist beispielsweise weder angemessen noch funktional, wenn eine erwerbstätige Mutter in Heimarbeit mit ihrem Kind erwerbsförmig und mit Kriterien der Effizienzlogik umgeht bzw. sie umgekehrt dem abzuschließenden Forschungsbericht mit Spontaneität, Empathie und Intuition beizukommen versucht.

Die Entgrenzung von Zeitstrukturen macht also Zeit nicht unwichtiger, im Gegenteil: Die Spirale der Verzeitlichung von Lebensführung schraubt sich weiter nach oben und Zeit wird als Medium der Organisation des Alltags noch zentraler. Darüber hinaus wird das Zeithandeln qualitativ anspruchsvoller, was sich potenziert, wenn die eigene Lebensführung mit der anderer Personen eng und verbindlich verknüpft ist, etwa im Rahmen von Familie. Die verstärkt und bewusst betriebene flexible Konstruktion einer subjektiven Zeitordnung muss ausgleichen und auffangen, was an institutionellen Zeitstrukturen wegbricht und an neuen Anforderungen, z.B. an Offenheit, Flexibilität und Beschleunigung, auf sie zukommt. Am Thema flexibler Arbeitszeiten lassen sich demnach – exemplarisch für die Zweite Moderne – individuelle Restrukturierungen gesellschaftlicher Entgrenzungs- (oder De-Strukturierungs-) prozesse nachvollziehen. Offen ist dabei, ob und welche neuen zeitlichen Institutionen sich herausbilden werden.

Unabhängig davon, ob man nun diese Entwicklungen eher als neue Anforderung und Belastung oder als neue Chance sieht, erfordern sie auf jeden Fall das Erlernen von Zeitkompetenzen, die weit über die „Primärtugenden“ der Zeitdisziplin, der Pünktlichkeit und strengen Planung hinausgehen. Die neuen Zeitkompetenzen der Zweiten Moderne umfassen vielmehr die Fähigkeit, auch angesichts offener, entgrenzter Umstände mit Zeit richtig umgehen zu können. „Richtig“ bedeutet dann etwa kreative Selbstgestaltung *neben* Disziplin, Effizienz im Umgang mit Zeit *neben* dem Gespür für den richtigen Zeitpunkt, die ausreichende Dauer und das angemessene Tempo von Handlungen, es bedeutet je nach Bedarf warten *und* schnell sein zu können, und schließlich die Unterscheidung dessen, was sinnvollerweise geplant werden kann und was man besser auf sich zukommen lassen sollte. Solche Fähigkeiten werden nicht nur zu einer notwendigen Qualifikation der Arbeitskraft, die sich zunehmend als zu verkaufendes Produkt mit eigenem Wert selbst zu gestalten hat, sondern sie entscheiden unter Bedingungen von Entgrenzung auch über eine gelingende Lebensführung sowie über einen gelingenden Lebensverlauf. In anderen Worten: Sie sind entscheidend für Work-Life-Balance.

2. Care und Gender als Unschärfe der Arbeitszeitdebatte

Trotz differenzierter theoretischer und empirischer Diskurse zur Frauen- und Geschlechterforschung hat die strukturelle Relevanz der Kategorie Gender für gesellschaftliche Analysen keinen Eingang in die Konzepte des Mainstreams der Wissenschaften gefunden. Zwar werden inzwischen in der Regel geschlechtsspezifische Differenzen in Arbeitszeiterhebungen angemessen berücksichtigt, auch gibt es bestimmte „Frauenthemen“ wie Teilzeitarbeit, die differenziert behandelt werden (Beckmann 2002). Aber damit ist die systematische Reflektion der nach wie vor bestehenden Unterschiede und Wechselwirkungen zwischen weiblichen und männlichen Lebenslagen, Handlungsmustern, Interessen und Identitäten noch nicht verbunden; erst recht nicht ist die Analyse des komplizierten Sachverhalts, dass Geschlechterverhältnisse in Institutionen „eingelassen“ sind, wie beispielsweise im „Normalarbeitsverhältnis“, in der Arbeitszeitforschung selbstverständlich.⁴

Die derzeitige Debatte ist insofern paradox, als sich die vielbeschworene Krise der Arbeit einerseits als „Feminisierung der Arbeit“ auch für Männer lesen lässt – insofern als die Erwerbsarbeit von Frauen lange schon eher flexibel, unregelmäßig, unsicher, fristig, vielfältig und vor allem vermischt mit ande-

4 Ausnahmen sind beispielsweise die Arbeiten von Jürgens (2002) sowie Klenner/Pfahl/Reuyß (2003).

ren Aktivitäten war. Andererseits bedenken die wenigsten Analysen zur Entwicklung von Arbeit systematisch „Care“ als verpflichtende Zuständigkeit für Fürsorgearbeit, welche eine volle zeitliche und räumliche Verfügbarkeit für Erwerbsarbeit, wie sie jetzt neu und vermutlich noch massiver als im vorausgehenden „klassischen“ Normalarbeitsverhältnis gefordert wird, verunmöglicht.

Diese Auslassung ist deshalb von zentraler Bedeutung, weil Personen, die eingebunden sind in tägliche Pflichten für Andere, seien diese nun Kinder, kranke oder alte Menschen, den neuen Standards überhaupt nicht entsprechen können. Da in der bundesdeutschen Gesellschaft fast immer noch ausschließlich Frauen Fürsorgearbeit leisten, ist ihnen ein Leben und Arbeiten gemäß des neuen Leittypus des „flexiblen Menschen“ (Sennett 1998) gar nicht möglich: Die rund um die Uhr und kontinuierlich ein ganzes Leben lang geforderte allseitige Mobilität und Einsatzfähigkeit verträgt sich nicht mit einer verlässlichen Sorge für Andere. Dies gilt zumindest unter den Bedingungen der Gestalt des west- (und nun auch ost-)deutschen Sozialstaates, in dem ein struktureller Mangel an öffentlicher Kinderbetreuung, Ganztagschulen und guten Pflegeplätzen für Ältere herrscht. Damit zeigt sich ein weiteres Paradox, denn zunächst erscheint die aktuelle Entwicklung zu mehr Flexibilität auch und gerade in der Zeiteinteilung als die Chance für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, was unter bestimmten Bedingungen und bis zu einem bestimmten Punkt auch zutreffen mag. Wie kompliziert und ambivalent jedoch solche Vereinbarkeiten unter flexiblen Arbeitsbedingungen sein können, machen erst genaue empirische Studien deutlich, wie sie beispielsweise für die Gruppe der Festen Freien MitarbeiterInnen im Medienbereich durchgeführt wurden (Behringer/Jurczyk 1995: 71f.). Unübersehbar ist dabei die wachsende Komplexität täglicher Abstimmungsleistungen, insbesondere, wenn beide Partner flexibel arbeiten. Frauen praktizieren zwar schon lange flexible Balancen auf der Basis hoher Zeitkompetenzen, ihre Lebensführung bestand und besteht häufig in der Kunst, nicht nur verschiedene, sondern widersprüchliche Aktivitäten und gesellschaftliche Bereiche miteinander zu verknüpfen. Die aktuellen Entwicklungen signalisieren jedoch eine qualitativ neue Stufe an Flexibilität, die darüber hinausgeht. So überschreiten die Anforderungen an Arbeitskräfte, wie sie z.B. in der Extremform des Arbeitskraftunternehmers beschrieben werden, die Grenzen der bisherigen, v.a. von Frauen praktizierten „normalen“ Flexibilität, indem nun permanente Verfügbarkeit sowie einseitige Zentrierung der gesamten Lebensführung und Biographieplanung auf Erwerbsarbeit vorausgesetzt wird. Das klassische Modell „weiblicher“ Flexibilität, welches, wenn auch mit Kosten und immanenten Problemen für Frauen, doch Raum ließ für unterschiedliche Lebens- und Arbeitsbereiche, scheint abgelöst zu werden durch ein Flexibilitätsmodell, in dem die Logik der Erwerbsarbeit immer mehr Poren auch der Familie und des Privatlebens durchdringt. Die Grenzlinie, an der wünschenswerte Flexibilität in Überforderung umschlägt, ist vor allem deshalb ins Auge zu fassen, um Aussagen über die Konstruktion von Lebensführungen machen zu können, die auch unter den Bedingungen von Entgrenzung Care-work einschließen. Erst hieraus lassen sich angemessene Vorschläge für die politische Unterstützung einer Balance unterschiedlicher Tätigkeiten und Lebensbereiche unter den Bedingungen der Zweiten Moderne machen.

3. Arbeit und Leben, Vereinbarkeit, Balance: eine kurze Begriffsgeschichte

Die Euphorie, mit der Work-Life-Balance derzeit als Thema in persönlichen Ratgebern (z.B. Stedtnitz 2003), aber auch in Konzepten betrieblicher Personalpolitik (vgl. management & training 2001) neu entdeckt wird, lässt gerade angesichts der aufgezeigten Hintergründe staunen. Sie kann aber auch als Ausdruck eines massiver werdenden gesellschaftlichen Problems gedeutet werden.

Auch hier, wie bei der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, tauchten gleichzeitig mit der Entstehung des Problems erste Ansätze zu seiner Lösung auf. Bereits Karl Marx formulierte eine Vorstellung, wie die unterschiedlichen Lebenstätigkeiten in ein gutes Verhältnis zueinander zu bringen sind. Seine Utopie zielte nicht nur auf die Befreiung von entfremdeter Arbeit, sondern – auch wenn nicht jedermann und -frau fischen gehen mag – auf ein Gleichgewicht von zum Überleben notwendiger, von sozialer

und von selbstbestimmter Tätigkeit. Selbst wenn man außer Acht lässt, dass auch Marx den spezifischen Arbeitscharakter familial-reproduktiver Tätigkeiten nicht im Auge hatte, so ging er jedenfalls in seinen frühen Schriften über die undifferenzierte Dichotomie von Arbeit und Leben deutlich hinaus.

Positive Bilder von einem „ganzen“ Leben gingen im Verlauf der Industrialisierung mit der Formierung der politischen Akteure von Staat, Wirtschaft und Gewerkschaften jedoch überraschend schnell verloren. Die sich etablierenden wissenschaftlichen Diskurse der Arbeits- und Industriesoziologie trugen mit ihrer Fixierung auf einen bestimmten Ausschnitt von Arbeit und einer eher kruden Gegenüberstellung von Arbeit und Leben hierzu bei. Arbeit wurde zur Erwerbsarbeit, Ökonomie zur Markökonomie, Rationalität zur engen Kosten-Nutzen-Rationalität – Leben wurde demgegenüber zur Residualkategorie für alles andere, für Freizeit, Selbstbestimmtheit, Sinnlichkeit und Familie (Biesecker 2003: 101f.). Die Vorstellung von einem guten Leben als Ganzem, gar von „Lebenskunst“ oder Glück, wichen eher der Bewältigung von Unausweichlichkeiten und Mühsal.

Es ist auch hier nicht zu leugnen, dass Begrifflichkeiten wesentlich mit den beteiligten Akteuren zu tun haben, denjenigen, die Wissen generieren, ihrem Geschlecht bzw. ihren geschlechtlich konnotierten Alltagspraktiken, -erfahrungen und -interessen (Harding 1994). Auch wenn Männer als dominierende Genus-Gruppe in Wissenschaft, Politik und Erwerbsarbeit es besser wissen könnten, so haben sie doch wesentlich zur einseitigen und verkürzten Konstruktion von Arbeit und Leben beigetragen. Die Ungenauigkeit der Begriffe und die Unsinnigkeit des Dualismus, die aus der Phase der Ersten Moderne stammen, sind deshalb besonders fatal, weil sie bis heute beispielsweise in der Konstruktion des männlichen Normalarbeitsverhältnisses, in der Rentenpolitik etc. massive Folgen für die Gestalt und Gestaltung der alltäglichen und politischen Realitäten haben. Dies gilt v.a. unter Gender-Aspekten, denn die Lebens- und Arbeitswirklichkeit von Frauen in ihrer spezifischen doppelten Einbindung ins Private und Berufliche, ihre „gebundene Individualisierung“ (Diezinger 1991) und Benachteiligung blieb lange ausgeblendet.

Mit Beginn der neuen Frauenbewegung und Frauenforschung ab Mitte der siebziger Jahre des letzten Jahrhunderts wurden diese Einwände öffentlich gemacht, sie fanden Ausdruck in der gegenüber Arbeit und Leben kritisch gemeinten Formulierung von Beruf und Familie und v.a. der Notwendigkeit ihrer Vereinbarkeit. Die Vereinbarkeitsrhetorik ist als Reaktion auf den verkürzten Dualismus von Arbeit und Leben zu verstehen, sie will in erster Linie deutlich machen, dass auch in Familie Arbeit stattfindet (vgl. Ostner 1978; Ostner/Pieper 1980). Diese private familiale Arbeit wird heute als Care-Work bezeichnet: ein schlecht übersetzbare Begriff für die Sorge bzw. Fürsorge für die eigene Person und für Andere wie Kinder, Kranke und alten Menschen, für die Gestaltung persönlicher Beziehungen jeder Art – auch zu sich selber (Geissler 2002: 183f.). Care-work als Kern von Familie ist eine besondere Leistung, die sich gegenüber der Diffusität von „Leben“ abhebt, sie bekommt zudem eine politische Dimension. Denn im Verlauf der Diskussion wird der Anspruch auf eine Aufwertung von Care als bislang verleugneter und unsichtbar gemachter Basis von Erwerbsgesellschaft und Wohlfahrtsstaat geltend gemacht. Es wird herausgearbeitet, dass die Einseitigkeit des männlichen Modells von Arbeit zur Blindheit gegenüber seinen eigenen Voraussetzungen führt. Demnach besteht die „Lebenslüge der Arbeitsmonade“ (Eckart 1993: 53) darin, dass sie die Notwendigkeit der permanenten Reproduktion von Arbeitskraft in der Privatsphäre ausblendet. Dahinter steht eine Vorstellung von Selbständigkeit der männlich gedachten Subjekte auch als Arbeitskräfte, die – so Eckart – ihre Abhängigkeit von reproduktiver Versorgung leugnet. So wird ignoriert bzw. verdrängt, dass die meisten Erwerbsgesellschaften darauf basieren, dass es (weibliche) Personen gibt, die privat, gesellschaftlich unsichtbar und unterbewertet solche Fürsorge- oder Reproduktionsarbeit für die gegenwärtigen sowie die zukünftigen Arbeitskräfte leisten. In der Kritik steht damit auch die Konstruktion des sog. Normalarbeitsverhältnisses mit seiner Ausrichtung auf kontinuierliche, lebenslange und abgesicherte Vollzeitarbeit als „männliches“ Modell, das geschlechtsneutral scheint, jedoch seine eigenen Entstehungs- und Funktionsbedingungen abspaltet. Aus dieser Kritik folgten Vereinbarkeits„programme“: Eine Vielzahl von spezifischen Maßnahmen wie mehr Kinderbetreuung, mehr Teilzeitarbeit, flexiblere Arbeitszeit etc. wurden gefordert und teilweise auch umgesetzt.

Diese wichtige wissenschaftliche und politische Debatte wurde fast ausschließlich von Frauen angeführt, aber – und das ist eines ihrer Probleme – sie blieb auch im Wesentlichen von Frauen geführt. Männer, von Ausnahmen immer abgesehen, machten das Problem nicht zu ihrem: Vereinbarkeit war und ist bis heute ein Frauenproblem. Wenn Männer kürzere oder flexiblere Arbeitszeiten wählen, so ist dies nur ausnahmsweise familial bedingt. So schränken nur ein Drittel der (ohnehin mit 3 % sehr wenigen) teilzeitähnlichen Väter, aber drei Viertel der teilzeitähnlichen Mütter ihre Erwerbstätigkeit aus persönlichen oder familiären Gründen ein (Mikrozensus 2002: 44ff.). Dazu dass Vereinbarkeit ein Frauenthema blieb, mag jedoch beigetragen haben, dass auch dieser Diskurs Verkürzungen enthält und dass „Beruf und Familie“ ebenfalls einen Dualismus darstellen, der nur einen Ausschnitt aus der Palette notwendiger bzw. anstrebenswerter Lebenstätigkeiten wiedergibt. Die FreundInnen und die Freizeit, Sport, Spiel, Liebe und Muße, das zivilgesellschaftliche Engagement kommen in der Vereinbarkeitsdebatte zu kurz. Sie bleibt auf Arbeit fixiert – und weitet das Arbeitsparadigma sogar noch aus (Bock/Duden 1976).

Ist nun der erneute Begriffswechsel von der Vereinbarkeit zur Work-Life-Balance ein Qualitätssprung, der vielleicht sogar zurückführt zu Utopien eines ganzheitlichen Lebens? Die Implikationen des Balancebegriffs verweisen vor allem auf die veränderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen. Seit mehreren Jahren gibt es – insbesondere aus der Perspektive der Frauen- und Geschlechterforschung selber – Kritik am Begriff der „Vereinbarkeit“ von Familie und Beruf. Sie richtet sich auf seine Unterkomplexität: D.h., dass die wirklichen Anforderungen an die Gestaltung von Familienleben, die sich in der Gegenwart immer noch überwiegend an Frauen richten, und ihren Wechselwirkungen mit der Erwerbsarbeit und anderen Tätigkeiten wesentlich vielfältiger und auch in sich widersprüchlicher sind als es im vereinfachenden und harmonischen Bild der Vereinbarkeit ausgedrückt wird.

Diese Kritik ist immer noch zutreffend, aber sie ist angesichts gesellschaftlicher Entwicklungen erheblich zu erweitern. Für den Abschied vom Begriff der Vereinbarkeit und den Wechsel zum Begriff der Balance ist entscheidend, dass die beiden „Pole“, die es zu vereinbaren gälte, Arbeitswelt und Familie, in Bewegung geraten sind. Sie lassen sich nicht, wie das Bild es suggeriert, als zwei stabile Elemente harmonisch zusammenaddieren und ergäben dann ein gelungenes Ganzes. Viel eher trifft das Bild der Balance zu, bei dem es darum geht, ein prekäres Gleichgewicht zwischen unterschiedlichen Kräften immer wieder neu auszutarieren. Damit wird auch deutlich, dass man „Vereinbarkeit“ nicht ein für alle mal „hat“, sondern dass es gilt, sich neuen Gegebenheiten stets aufs Neue zu stellen und diese auch praktisch „herzustellen“. Balance ist also ein dynamischer, aktiver und spannungsreicherer Begriff als Vereinbarkeit.

Er reflektiert auf den tief greifenden Strukturwandel der Arbeitswelt, der in den verschiedensten Dimensionen (Raum, Zeit, Arbeitsinhalt, Status, Beschäftigungssicherheit etc.) zu einer Auflösung bislang als selbstverständlich geltender Strukturen von Erwerbsarbeit und ihrer Umstrukturierung führt (s.o.). Mit dem Begriff der „Entgrenzung“ (Kratzer 2003; Pongratz/Voß 2003) werden in der aktuellen Debatte die Veränderungen aller sozialen Ebenen der Verfassung von Arbeit beschrieben: von den übernationalen und gesellschaftlichen Strukturen, der Betriebsorganisation nach außen und innen, der Berufsbildern und Arbeitsplatzstrukturen bis hin zu den Arbeitssubjekten, ihrem zeitlichen und räumlichen Arbeitshandeln, ihrer Qualifikationen, Erwerbsorientierungen und Berufsverläufe. Diese Entgrenzungen beschränken sich jedoch nicht auf die Erwerbsarbeit selber, sondern haben weitreichende Auswirkungen auf die Lebensführung der Beschäftigten, ihren Alltag und ihre Biografien. Insbesondere entgrenzte Arbeitszeiten und -orte, aber auch unstetere Erwerbsbiografien, in denen Phasen von Bildung, Ausbildung, Erwerbsarbeit und Erwerbslosigkeit sich immer wieder abwechseln und man nicht mehr von einem planbaren und sequentiellen Erwerbsverlauf ausgehen kann, stellen neue Anforderungen an ein sinnerfülltes Leben als Individuum, ein Leben in Partnerschaft oder als Familie. Dazu kommt, dass auch Familien in einem Veränderungsprozess begriffen sind: Hier geht es um Aushandlungsprozesse zwischen den Geschlechtern, um eine zunehmende Frauen- und Müttererwerbstätigkeit, um die veränderte Rolle von Kindern und deren Anspruch auf eigene Rechte und Handlungsräume sowie um veränderte individuelle Werte, die das Familienleben dynamisieren und zu einer anspruchsvollen Gestaltungsaufgabe machen. Je mehr sich Entgrenzungen ausbreiten, um so notwen-

diger werden gesellschaftliche und politische Unterstützungen für Familien, die angemessene Antworten auf die Flexibilisierung der Umwelt und der Innenwelt von Familie geben.

Es ist deshalb neu in den Blick zu nehmen, wo die Chancen und Risiken von Entgrenzung für die Gesellschaft, für die arbeitenden Individuen, für private Lebensformen, für Bildung, Erziehung und eine „Kultur des Aufwachsens“ sowie für Geschlechtergerechtigkeit liegen. Offen ist, ob sich hiermit vielleicht sogar die Hoffnungen auf die Auflösung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, auf eine bessere Balance von Erwerbsarbeit und privatem Lebensbereich einlösen lassen oder ob die Flexibilisierung und Deregulierung von Erwerbsarbeit letztlich zu einer Überforderung von Individuen und Familien führt (Jurczyk/Lange 2002). Insbesondere die Generation junger Erwachsener (und potentieller Eltern) ist von entgrenzten Arbeitsverhältnissen betroffen und wird es voraussichtlich dauerhaft sein. Wie diese mit dem Wandel der Erwerbwelt umgehen wird, ob sie vielleicht neue innovative Wege für die Verbindung von Elternschaft und Erwerbsleben findet oder sie hierdurch einer Entscheidung für Kinder eher noch skeptischer gegenübersteht und sich verstärkt für ein Leben zu zweit entscheidet, wird als soziales Experiment zu beobachten sein. Offen ist ebenso, ob nun – positiv formuliert – die Bürgergesellschaft und gemeinwohlorientiertes Engagement eine neue Chance bekommen oder ob – negativ gesehen – man gezwungen ist, Vielfältigkeiten miteinander auszubalancieren, um überhaupt das materielle Auskommen zu sichern. Für einige englischsprachige Länder ist eine neue Polarisierung von Familie in die Gruppe der Working Poor und Working Rich gerade unter dem Aspekt der Flexibilisierung dokumentiert; die Risiken der Flexibilisierungspolitik werden v.a. auf dem Rücken der Familien ausgetragen (Brannen/Moss 1998; Green/McClelland 2003; Renda 2003).

Man kann also davon ausgehen, dass es sich bei Fragen der Balance um mehr als um die Kombination der klar definierten und fest umrissenen Elemente „Beruf“ und „Familie“ einschließlich ihrer eindeutigen Zuordnung zu den Geschlechtern handelt. Dies wird sich in Zukunft noch verstärken: Denn Jugendliche beiderlei Geschlechts artikulieren heute mehrheitlich ein Lebenskonzept, das an Erwerbsarbeit als zentralem Eckpfeiler der eigenen Biografie festhält, gleichzeitig jedoch den Bereichen Familie und Freizeit einen hohen Stellenwert zuweist (Brake 2003: 282). Sie stehen dabei zunehmend vor der Notwendigkeit, „eine Vorstellung vom guten richtigen Leben selbst generieren zu müssen“ (ebd.).

Das Konzept von Work-Life-Balance birgt deshalb ein Potenzial als Sondierung und Sensibilisierung für gesellschaftliche Entwicklungen, das es ernst zu nehmen gilt. Es ermöglicht einen umfassenderen Zugang zu gesellschaftlichen Problemlagen als „Arbeit und Leben“ und „Vereinbarkeit“. Denn es schließt Geschlechtergerechtigkeit ein, geht aber darüber hinaus und enthält neue Ansprüche an sinnhafte Arbeit, familienfreundliche Organisation der Arbeitswelt, gelingende Lebensführung und Zeitwohlstand einschließlich Zeit für sich selber sowie soziale Gerechtigkeit bei der Verteilung von Ressourcen für die Gestaltung des Privatlebens, das Elternschaft und Caring als besondere Aufgaben im Blick hat. All dies ist nicht zu denken ohne die notwendigen Lebensführungskompetenzen und die „passenden“ Selbstkonzepte und Identitäten von Frauen und Männern. Und ein weiterer Aspekt verdient besondere Beachtung: Work-Life-Balance bezieht sich nicht nur auf die synchrone Alltagsebene, sondern auch auf die diachrone Ebene des Lebensverlaufs. Denn Frauen und Männer müssen unterschiedliche Aktivitäten, Aufgaben, Wünsche, Interessen und Anforderungen nicht nur täglich, mit den vielen Personen, die zum privaten bzw. familialen Netz gehören, ausbalancieren, sondern auch ein immer länger werdendes Leben lang.

Die Anforderungen an Work-Life-Balance sind also hoch; die Versprechungen, mit denen sie begleitet wird, ebenso. Deshalb sind ihre Realitäten zu betrachten.

4. Realitäten von Work-Life-Balance

Entscheidend für die Realitäten von Work-Life-Balance ist, dass die Impulse hierzu aus den Unternehmen selbst kommen, ähnlich wie bei der Arbeitszeitflexibilisierung vor ca. dreißig Jahren. Auch hier bedurfte es etlicher Schritte, bis die Beschäftigten und Gewerkschaften den Begriff für sich als Arbeits-

zeitsouveränität umdeuteten und ihn positiv mit eigenen Inhalten besetzten. Es überrascht nicht, dass Work-Life-Balance als Unternehmensphilosophie die Quelle neuerlicher Einseitigkeiten sein kann. Sie ist auf dem Hintergrund gewandelter ökonomischer nationaler und internationaler Marktbedingungen und eines erhöhten Wettbewerbs- und Rationalisierungsdrucks zu verstehen, der – neben anderen Strategien – mit einem vermehrten Zugriff der Unternehmen auf die „ganze Person“ der Arbeitskraft beantwortet wird. In diesem Kontext lassen sich Work-Life-Programmatiken interpretieren als Versuch, diesen Druck auf die einzelnen Personen einerseits auszuweiten, andererseits abzufedern. Dies geschieht, indem ausgehend vom Betrieb die lebensbezogenen Anteile der Arbeitskraft und ihr Arbeitsvermögen besser gepflegt und erhalten werden sollen. Auch im Interesse der Arbeitskräfte ist das gewiss keine abzulehnende Strategie. Im Gegenteil: Es kann als typische Ambivalenz einer sich modernisierenden Marktkökonomie gelten, wenn Betriebe sich neuerdings in größerem Umfang selber um die Reproduktion und Regeneration ihrer Arbeitskräfte kümmern, wenngleich das im Gegenzug mit ihrer intensivierten Inanspruchnahme verknüpft ist. Dies führt zu folgender pointierter These: *Maßnahmen zur Work-Life-Balance sind so verstanden die unternehmensstrategische Antwort sowohl zur Implementation als auch zur Kompensation der fortschreitenden Entgrenzung von Erwerbsarbeit und damit nichts anderes als „human-ressource-management“.*

Im Hinblick auf das hier im Zentrum stehende Thema partnerschaftlicher Arbeitsteilung ist die Situation jedoch noch komplexer. Es lassen sich zwei unterschiedliche Strategien identifizieren, diese werden aber beide dem oben formulierten umfassenden Anspruch von Work-Life-Balance nicht gerecht.

Zum ersten wird in einem Teil der Programme nur implizit unterstellt und nicht explizit verfolgt, dass Konzepte zur Work-Life-Balance auch die Anliegen von Familie (i.S. von Caring) und partnerschaftlichen Geschlechterverhältnissen hinreichend berücksichtigen. Zum zweiten wird gerade die umgekehrte Strategie angewendet: Ein großer Teil dessen, was als „Work-Life-Balance“ „verkauft“ wird, ist nichts anderes als bekannte Maßnahmen zur „Vereinbarkeit“, versehen mit einem neuen Label. Etiketenschwindel also beide Male, einmal weil die Besonderheiten von Care-Work und Gender keine Berücksichtigung finden, einmal weil ausschließlich diese gemeint sind.

Skepsis gegenüber einer einseitig positiven Sichtweise ist in beide Richtungen angebracht. Die Zeitschrift *management & training* (2001) kommt bei ihrem Schwerpunkt Work-Life-Balance zu dem Ergebnis, dass die Unternehmen (noch) nicht hinter diesem Konzept stehen. „In den Unternehmen sieht es ganz anders aus. Hier sind traditionelle Werte wie Pflichtbewusstsein, Fleiß und eine ausgedehnte Arbeitszeit immer noch karriereentscheidend. (...) In den meisten Firmen steigt eher der permanente Leistungsdruck“ (Schneider 2001: 3). Es wurde „kein einziges Unternehmen“ gefunden, das ein umfassendes Konzept zur Work-Life-Balance eingeführt hat. Einzelne Elemente sind eher „Benefits zur Mitarbeiterbindung, die es schon lange gibt und die heute – vielleicht aus Imagegründen – nach außen als Fördermaßnahmen zur Work-Life-Balance dargestellt werden. Doch Verantwortung für die Umsetzung will keiner übernehmen.“ (ebd.). Dabei werden auch typische Freizeitelemente wie Schlafen, Fitness, Sport und Spaß in die Arbeitswelt integriert. Work-Life-Balance gibt es also – überwiegend aber innerhalb der Arbeitswelt. Diese können demnach eher als weiterer Schritt zur Verstärkung der kulturellen Dominanz der Erwerbsarbeit und zur Verlängerung der Arbeitszeit verstanden werden. Ob eine Verschmelzung von Arbeit und Leben wünschenswert ist, wie sie derzeit am Phänomen der „Work-Out-Parties“ zu beobachten ist ebenso wie an Fitnessgeräten am Arbeitsplatz und Laptop-Arbeit zu Hause, ob diese „Anreicherung“ des Arbeitsplatzes mit Elementen des Zuhause vielleicht sogar *Workaholismus* und *Burn-out* verstärkt, darüber hat eine gesellschaftliche Debatte erst zu beginnen. Ebenso unklar ist, was es für den anderen Pol, das Privatleben und die Familie bedeutet, den Arbeitsplatz ein Stück weit zum Zuhause zu machen und auf der anderen Seite in dieses private familiale Leben „zu Hause“ zunehmend Elemente von Erwerbsarbeit zu integrieren.

Eine weitere Einschränkung ist zu machen: Unternehmen, die sich explizit für Work-Life-Balance engagieren, gehören in der Regel zu den „Global Players“. Und betrachtet man deren Maßnahmen näher, so konzentrieren sie sich fast immer auf das schmale Segment der Hochqualifizierten. Dies ist kosten-technisch betrachtet rational, denn man investiert am meisten in diejenigen, die schon am meisten

gekostet haben. Allelmal steht hierbei als normativer und empirischer Bezugspunkt ein nach wie vor eindeutig erwerbszentrierter Beschäftigter Modell, der solange er weitgehend verfügbar ist, auch weiblich sein kann. Dies führt zu einer nächsten zugespitzten These: *im Paradigma von Work-Life-Balance drohen Familie und Geschlechterdemokratie mit ihren besonderen Anforderungen erneut unterzugehen*. Und gerade diese Neutralität gegenüber Familie und Gender scheint Bedingung ihres Erfolgs in der Öffentlichkeit zu sein, es verschafft ihr Aufmerksamkeit und Zustimmung bei denjenigen, die bereit sind, sich beruflich auszupowern, aber ihre darüber hinaus gehende Lebensqualität individualistisch, freizeit- und nicht familienorientiert verbringen wollen. Überwiegend sind dies nach wie vor ungebundene Männer oder Männer, die Care-Work professionell und privat an Frauen delegiert haben.

Bei der zweiten Strategievariante von betrieblichen Work-Life-Balance-Programmen handelt es sich, nimmt man die angebotenen Programme genauer unter die Lupe (ifb-Materialien 2001), um verkappete und nur in Ausnahmefällen neue Maßnahmen zur „Vereinbarkeit“. Dies ist für sich genommen durchaus etwas Gutes, jedoch nicht das, was es zu sein vorgibt. Allen voran geht es hier um flexible Arbeitszeitmodelle. Die Spannbreite solcher Modelle reicht vom Ausbau der klassischen Gleitzeit- und Teilzeitarbeit bis hin zu flexiblen Jahresarbeitszeiten, Telearbeit, Sabbaticals, Arbeitszeitkonten etc. Hier gibt es durchaus detaillierte Bemühungen der Unternehmen, um Verbesserungen für ihre Beschäftigten mit Familie herbeizuführen (Gemeinnützige HERTIE-Stiftung 1998). Neben familienfreundlichen Arbeitszeiten finden sich weitere Maßnahmen, die unter dem Stichwort „Work-Life-Balance“ verbucht werden: die Einrichtung von Betriebskindergärten, Förderung von Elterninitiativen, Belegrechte von Beschäftigten in Kinderbetreuungseinrichtungen, familiennahe Dienstleistungen wie der Familienservice, Freistellungs- und Wiedereinstiegsregelungen.

Ohne Zweifel sind dies für sich genommen alles mehr oder weniger sinnvolle Regelungen, die prinzipiell die Chance bergen, Erwerbsarbeit und Familie besser „unter einen Hut“ zu bekommen und damit prinzipiell auch zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beizutragen. Insbesondere Arbeitszeitkonten und Vertrauensarbeitszeit als neue Varianten flexibler Arbeitszeit ermöglichen Spielräume, aber eben nur dieses. Im Hinblick auf flexiblere Arbeitszeiten generell bedarf es bestimmter Bedingungen, damit sie die erwarteten positiven Wirkungen entfalten können: erstens die Mitbestimmung der Beschäftigten über Lage und Dauer der Arbeitszeiten sowie zweitens die explizite, aktive und auf Gleichverteilung zielende Einbeziehung von Männern und drittens ein gesichertes Familieneinkommen. Neuerdings wurde als vierter Faktor zudem die erhebliche Bedeutung der Unternehmenskultur für die Realisierung des familienfreundlichen Potenzials solcher Modelle am Beispiel von Arbeitszeitkonten hervorgehoben (Böhm/Herrmann/Trinczek 2002: 435f.). Die Unternehmenskultur entscheidet wesentlich über die subjektive und kollegiale Akzeptanz und Realisierung der Bedürfnisse von Beschäftigten mit Familie; Angebote als solche müssen entsprechend eingebettet werden.

Angesichts struktureller Arbeitsplatzknappheit, forcierten Wettbewerbs und eines beschleunigten Kapitalismus sind diese Bedingungen jedoch nicht unbedingt gegeben. Weder spricht viel dafür, dass Männer massenhaft von sich aus dazu bereit sind, stärker Care-work zu übernehmen, auch wenn dies in einzelnen Gruppen durchaus zunehmend der Fall ist (vgl. Meuser 1998). Noch wählen Betriebe bei ihren familienfreundlichen Maßnahmen Männer explizit als Zielgruppe und bemühen sich, männer-spezifische objektive und subjektive Barrieren zu identifizieren und zu überwinden. Die formale Geschlechtsneutralität der meisten Maßnahmen ist fatal, denn sie berücksichtigt gerade nicht die vorhandenen Differenzen in den Lebenslagen der Geschlechter; so werden in der Folge die meisten Angebote nur von Frauen wahrgenommen. Der Effekt ist also nicht mehr Partnerschaftlichkeit, sondern in der Regel die zwar oft durchaus gewünschte Möglichkeit, dass Frauen Care-work leisten, die aber zur Beibehaltung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung beiträgt.

Und ob der kinderlose Konkurrent ebenso wie die kinderlose Konkurrentin nicht doch angesichts ihrer Allzeitverfügbarkeit auf dem Kampf um einen Arbeitsplatz immer einen Schritt voraus sind, hängt wesentlich von der Einsicht und dem praktischen Engagement der Unternehmen dahingehend ab, dass sie Beschäftigte mit Familie auch für ihre eigene Zukunft als wichtig ansehen. Zudem besteht bislang nur die vage Hoffnung, dass der voraussehbare Mangel an qualifizierten Arbeitskräften zu mehr Rück-

sichtnahme auf die Belange von Arbeitskräften mit Kindern führen wird, weil das wachsende Potenzial qualifizierter Frauen den Unternehmen Anlass zu mehr Familienfreundlichkeit geben könnte. Die aktuellen Tendenzen der Verlagerung gerade qualifizierter Arbeitsplätze ins billigere Ausland machen jedoch darauf aufmerksam, dass es unter dem Aspekt kurzfristiger Kostengünstigkeit immer auch andere Optionen und Ausweichstrategien der Unternehmen gibt. Brigitte Young (1997: 147) weist in diesem Zusammenhang auf die neue umfassende Bedeutung der internationalen Arbeitsteilung hin: „*Die Transformation der Industriegesellschaften in eine globale Dienstleistungsgesellschaft geht vor allem einher mit einer Spaltung zwischen hochqualifizierten, „entterritorialisierten“ Arbeitskräften – meist weiß und männlich – und den geringqualifizierten, „territorialisierten“ Arbeitskräften – Frauen aller Hautfarbe sowie auch junge und unqualifizierte Männer.*“ (Young 1997: 147).

Dies trübt nicht nur die Hoffnung auf eine Egalisierung der Arbeitsteilung, da sich auch die Erwerbs situation des überwiegenden Teils von Frauen eher prekarisiert, es reproduziert sich darüber hinaus das Dilemma, dass nur „ungebundenen“ und „entterritorialisierten“ Frauen (und Männern) eine volle Teilhabe an dieser Form von Erwerbsarbeit möglich ist. Frauen partizipieren überproportional am problembeladenen Segment der „bad jobs“ und der „working poor“.

Ebenso skeptisch muss man schließlich bleiben, ob die Betriebe – trotz der Einsicht, dass Arbeitskräfte heutzutage überwiegend auch ehedem „extrafunktional“ genannte Qualifikationen brauchen, um ihre Arbeit den aktuellen Anforderungen angemessen zu erledigen – die durch Familienarbeit erworbenen Kompetenzen anerkennen und gratifizieren werden (Gerzer-Sass 2001). So gilt es einerseits einen langen Atem zu haben und die vielfältigen positiven kleinen Ansätze der Betriebe wahrzunehmen und auszubauen.

Andererseits sollten jedoch hinsichtlich beider, der freizeit- sowie der familienorientierten Maßnahmen „stränge“ von Work-Life-Balance auch unerwartete Entwicklungen wahrgenommen werden, die evtl. als neue kulturelle Makrotrends gut gemeinte Ansätze und Politiken unterlaufen. Die Analyse von Arlie Hochschild (2002) spricht in diesem Zusammenhang ausgehend von empirischen Untersuchungen in den USA von der Tendenz einer hohen positiven Besetzung von Erwerbsarbeit und grundsätzlichen Irritationen im Hinblick auf das Verhältnis von Arbeit und Familie. Dies gilt interessanterweise neben ihrem Ergebnis, dass Familie *im Prinzip* für Frauen und Männer eine hohe Wertigkeit behält, die sich jedoch trotz im Betrieb vorhandener familienfreundlicher Maßnahmen in ihrem praktischen Handeln als Beschäftigte nicht konsequent niederschlägt. Unabhängig davon, ob ihre Ergebnisse ohne weiteres auf die Bundesrepublik Deutschland übertragen werden können, lässt sich aus ihrer Untersuchung der Schluss ziehen, dass Familie faktisch – nicht wertemäßig – zur Restgröße wird: Im Vergleich zu den in der Erwerbsarbeit vorhandenen Gratifikationen (Anerkennung von Können, Status, Benefits, Kommunikation etc.) wird sie eher mit Stress assoziiert.

Jedenfalls bleibt die „Janusköpfigkeit“ flexibler Arbeitszeiten (Jürgens 2002: 17f.) bestehen: Sie können einerseits reale Entlastung für Familien bedeuten, v.a. wenn sie sich abstimmen lassen mit den Zeiten für Kinderbetreuung und andere öffentlichen Zeiten. Andererseits können sie erheblichen Organisationsaufwand und extensives Zeithandeln nach sich ziehen, und dies betrifft überwiegend Frauen. Flexible Arbeitszeiten sind also nicht per se eine Entlastung für Familien, sie können insbesondere angesichts dessen, dass Familien immer auch Stabilität und Verlässlichkeit der zeitlichen Rahmenbedingungen brauchen, zur Belastung werden. Letztlich sind, wie bereits früh empirische Untersuchungen zeigten, ihre Vor- oder Nachteile für eine bessere Work-Life-Balance nur im Kontext vieler detaillierter Variablen der Lebensführung (wie Care-Anforderungen, Geschlecht, Biografie, Ressourcen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten, Werte etc.) einschließlich der konkreten Erwerbs situation wirklich zu beurteilen. Dies spricht deutlich für die Notwendigkeit optionaler Arbeitszeiten, damit diese im Lebensverlauf an wechselnde unterschiedliche Phasen, Lebenslagen und Bedürfnisse mit und ohne Familie angepasst werden können.

Zudem wird deutlich, dass betriebliche Maßnahmen für care-freundliche Arbeitszeiten nur ein Baustein im Konzept von Work-Life-Balance sein können. Daneben muss zumindest ein System qualitativ und

quantitativ guter Kinderbetreuung treten und ein sozialer Nahraum, der Unterstützung für Care-work durch soziale Netze und kommunale Zeit- und Raumstrukturen bietet. Der Grenznutzen von Entgrenzung ist aus der Sicht von Familie jedenfalls noch einmal anders zu definieren: Die entscheidende Frage ist, ob entgrenzte Arbeit zum richtigen Zeitpunkt in Alltag und Lebensverlauf hinreichend Zeit und Energie für „Care-work“ lässt oder ob sie in Überforderung umschlägt und damit längerfristig zur „Abwahl“ von Familie und allenfalls zu Beziehungen zwischen zwei sich ab und an begegnenden „Arbeitsmonaden“ führen. So ist zwar zukünftig noch Partnerschaft denkbar – allerdings nicht die Gestaltung einer verlässlichen Versorgung von Kindern und anderen care-abhängigen Menschen. Work-Life-Balance wäre dann um ein wichtiges Element, das dem Leben durchaus Sinn und Glück verleihen kann, per faktischem Ausschluss ärmer.

5. Ausblick: Zur Aneignung eines Konzeptes

Zukunftsoffen zu bleiben, heißt jedoch nicht nur Szenarien einer neuen Dominanz der Markökonomie ins Auge zu fassen, sondern auch die Möglichkeit, dass junge Eltern oder solche, die es werden wollen, innovative Wege der Work-Life-Balance finden, die derzeit noch nicht im Blick sind. Dazu könnte einerseits gehören, dass Familie und privates Leben neuerlich zum emotionalisierten Fluchtpunkt einer durchökonomisierten Welt werden; andererseits könnte Familie durch das Eindringen von Elementen der Erwerbsarbeit vielleicht sogar eine Anreicherung ihres allzu privatisierten Innenlebens erfahren und durch Entromantisierung und Professionalisierung an Attraktivität gewinnen. Entscheidend ist jedoch, dass diese „innovativen Wege“ nicht dem Zufall und der individuellen Handlungskompetenz überlassen bleiben und damit entpolitisert werden.

Es wäre zu einfach, nur die begründeten Bedenken gegen die gegenwärtige Realisierung von Work-Life-Balance zusammen zu tragen. Das Konzept bietet, wie eingangs dargelegt wurde, einen nicht verkürzten Blick auf die Vielfalt dessen, was es auszubalancieren gilt. Dies spricht dafür es ernst zu nehmen, es auf der Basis eines Austauschs mit den möglichen Nutznießern zu füllen und es derart mit eigenem Inhalt versehen an die Akteure – allen voran die Betriebe und die Gewerkschaften – zurück zu geben. Dafür muss ein Perspektivwechsel stattfinden von der Frage zu den *Folgen* flexibler Arbeitszeiten für privates und soziales Leben (z.B. Familie) zur Bedingtheit pluraler Interessen an Arbeitszeiten durch plurale (beispielsweise familiale) Lebensführungen. Den Zusammenhang von arbeits- und lebensweltlichen Interessen in dieser differenzierten Weise in Blick zu nehmen, bedeutet nur vordergründig eine Belastung, er ist vielmehr die Überlebenschance der Gewerkschaften, nicht nur weil sich die Individuen, sondern auch, weil sich die Erwerbsarbeit durch eine erweiterte Inanspruchnahme der Arbeitskräfte gewandelt hat.

Eine solche inhaltliche Anreicherung von Work-Life-Balance bedeutet zum gegenwärtigen Zeitpunkt – neben der Anerkennung dessen, dass Menschen Zeit für sich selber und für soziale Aktivitäten brauchen – vor allem die *Implementation und Ausdehnung des Caregedankens*. Betriebe müssen ihre Beschäftigten als familial (besser: in Care-work) eingebundene Personen wahrnehmen und zwar Frauen wie Männer und prinzipiell ein Leben lang. Die Verkürzung der Care- auf die Kinderfrage ist aufzuheben, denn Care-work wird bedingt durch die Bevölkerungsentwicklung zunehmend auch für die ältere Generation anfallen. Man kann sich zwar gegen Kinder entscheiden, jedoch nicht dagegen Eltern oder andere Verwandte zu haben, die evtl. auf Caring angewiesen sind. Von Familie zu reden, bezieht sich nicht länger auf eine institutionalisierte Lebensform, schon gar nicht als Rechtsform, sondern auf die Gestaltung von Beziehungen und Verhältnissen zwischen Geschlechtern und Generationen, die auch haushaltsübergreifend sein können, und bei der Mitglieder kommen und gehen. Die „atmende Familie“ könnte man sich als Gegenstück zur „atmenden Fabrik“ vorstellen.

Zudem bedeutet dies die *Ausdehnung von Work-Life-Balance in eine Lebensverlaufsperspektive*. Bedingt durch ein zunehmend späteres Berufseintrittsalter und gleichzeitig einem vorzeitigen Ausscheiden aus dem Erwerbsleben, konzentriert sich gegenwärtig die aktive Familienzeit, Berufszeit und das freiwillige Engagement für gesellschaftliche Aufgaben auf eine immer kürzere Lebensspanne, die

deshalb bereits „rush hour of life“ genannt wird. Neben Maßnahmen zu einer Parallelisierung von Beruf und Familie auf der Alltagsebene muss man deshalb auch über die Möglichkeiten einer zeitlichen Entkoppelung der Phasen von aktivem Caring und Erwerbsarbeit nachdenken. Die Lebensverlaufsperspektive erfordert die Gestaltung von Übergängen zwischen sich wiederholenden und abwechselnden Phasen von Caring, Erwerbsarbeit und -losigkeit, Erholung, Bildung und Qualifizierung sowie sozialem Engagement. Diese lösen sich nicht länger in einem linearen sequentiellen Modell ab, sondern durchdringen sich und gehen immer neue Verbindungen miteinander ein. D.h.: Soziale Sicherung muss verstärkt entlang eines de-normierten Lebensverlaufs und der Gestaltung flexibler Übergänge gedacht werden (vgl. Klammer in diesem Band). Ohne Zweifel bedarf eine solche care-orientierte Work-Life-Balance auch im Lebensverlauf einer wohlfahrtsstaatlichen Rahmung in Form von Flexicurity-Politik, bei der ebenso Betriebe, Gewerkschaften und Kommunen aktiv sein sollten.

Wenn es gelänge, Work-Life-Balance in einer Komplexität zu entfalten und politisch umzusetzen, bei der Erwerb, Care, Geschlechtergerechtigkeit und die anderen schönen oder notwendigen Dinge des Lebens nicht gegeneinander ausgespielt werden, hätte das Konzept seinen Sinn und setzte für Alltag und Lebensverlauf neue Akzente auf alte Fragen.

Literatur:

- Beckmann, P. (2002): Zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeitmodelle von Frauen und Kindern liegen immer noch weit auseinander (IAB Werkstattbericht, H. 12). Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit.
- Behringer, L./Jurczyk, K. (1995): Umgang mit Offenheit. Methoden und Orientierungen in der Lebensführung von JournalistInnen. In: Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hrsg.). Opladen, S. 71-120.
- Biesecker, A. (2003): Arbeit, Tätigkeit und Anerkennung. Arbeitsformen (und –felder) in ihrer Bedeutung für das Individuum und die Gesellschaft. In: Institut für Kulturpolitik der Kulturpolitischen Gesellschaft/Institut für Bildung und Kultur (Hrsg.): Kultur. Kunst. Arbeit. Perspektiven eines neuen Transfers. Bonn/Essen, S. 101-111.
- Blanke, K./Ehling, M./Schwarz, N. (1996): Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung (Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bd. 121). Stuttgart/Berlin/Köln.
- Bock, G./Duden, B. (1976): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. In: Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur 1. Sommeruniversität für Frauen. Berlin.
- Böhm, S./Hermann, Ch./Trinczek, R. (2002): Löst Vertrauensarbeit das Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf? In: WSI-Mitteilungen 55, H. 8, S. 435-441.
- Brake, A. (2003): Familie-Arbeit-Freizeit: Was zählt? Optionen der Lebensqualität in den Vorstellungen junger Erwachsener. Opladen, S. 282.
- Brannen, J./Moss, P. (1998): The Polarisation and Intensification of Parental Employment in Britain: Consequences for Children, Families and the Community. In: Work & Family 1, H. 3, S. 229–247.
- Diezinger, A. (1991): Frauen: Arbeit und Individualisierung. Opladen.
- Eckart, Ch. (1993): Die verleugneten Voraussetzungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ und ihre Wiederkehr in weiblichen Berufsbiographien. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, H. 3, S. 53.
- Geissler, B. (2002): Die (Un-)Abhängigkeit in der Ehe und das Bürgerrecht auf Care. Überlegungen zur Gender-Gerechtigkeit im Wohlfahrtsstaat. In: Gottschall, K./Pfau-Effinger, B. (Hrsg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen, S. 183-206.

- Gemeinnützige Hertie-Stiftung (1998): Mit Familie zum Unternehmenserfolg. Impulse für eine zukunftsfähige Personalpolitik. Frankfurt a.M.
- Gerzer-Sass, A. (2001): Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung. In: Leipert, Ch. (Hrsg.) im Auftrag des Deutschen Arbeitskreises für Familienhilfe e.V.: Familie als Beruf: Arbeitsfeld der Zukunft. Opladen.
- Green, D./McClelland, A. (2003): Uncertainty, Risk and Children's Futures. In: Family Matters 64, H. 3, S. 73–81.
- Gottschall, K./Pfau-Effinger, B. (2002): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen.
- Hochschild, A. (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet (Geschlecht und Gesellschaft, Bd. 29). Opladen.
- Harding, S. (1994), Das Geschlecht des Wissens. Frauen denken die Wissenschaft neu. Frankfurt a.M./New York.
- ifb (2001): Work-Life-Balance – neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik (ifb-Materialien, Bd. 9). Bamberg.
- Jürgens, K. (2002): Arbeitszeitflexibilisierung. Marktanpassung oder neue Balance von Familie und Beruf? In: Diskurs, DJI (Hrsg.): Moderne Zeiten. Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben, H. 3, S. 17-23.
- Jurczyk, K. (2001): Zeithandeln. Moderne Lebensführung, Geschlecht und der Umgang mit Zeit. Unveröffentlicht. Ms. Gießen.
- Jurczyk, K. (2001a): Patriarchale Modernisierung. Entwicklungen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und Entgrenzungen von Öffentlichkeit und Privatheit. In: Sturm, G./Schachtner, Ch./Rausch, R./Maltry, K. (Hrsg.): Zukunfts(t)räume: Geschlechterverhältnisse im Globalisierungsprozess. Königstein/Taunus, S. 163–187.
- Jurczyk, K./Lange, A. (2002): Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs, DJI (Hrsg.): Moderne Zeiten. Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben, H. 3, S. 9.
- Jurczyk, K./Oechsle, M. (2002): Die fluide Gesellschaft. Entgrenzung ohne Ende. In: Diskurs, DJI (Hrsg.): Moderne Zeiten. Zur Entgrenzung von Arbeit und Leben, H. 3, S. 4.
- Jurczyk, K./Rerrich, M.S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg.
- Jurczyk, K./Voß, G.G. (2001): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. Die Zeiten des Arbeitskraftunternehmers. In: Hildebrandt, E. (Hrsg.): Reflexive Lebensführung. Zu den sozialökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin, S. 151–206.
- Klenner, Ch./Pfahl, S./Reuyß, S. (2003): Flexible Arbeitszeiten aus Sicht von Eltern und Kindern. In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation 23, H. 3, S. 268-285.
- Künzler, J./Walter, W./Reichart, E./Pfister, G. (Hrsg.) (2001): Gender Division of Labour in Unified Germany. Worc Report, European Network. Le Tilburg.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Meuser, M. (1998): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen.
- Ostner, I. (1978): Beruf und Hausarbeit. Zur Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft. Frankfurt a.M./New York.
- Ostner, I./Pieper, B. (Hrsg.) (1980): Arbeitsbereich Familie. Umrisse einer Theorie der Privatheit. Frankfurt a.M./New York.

- Pongratz, H.J./Voß, G.G. (2003): Arbeitskraftunternehmer – Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin.
- Renda, J. (2003): Polarisation of Families According to Work Status. *Family Matters* 64, H. 3, S. 16-21.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Schneider, M. (2001): Editorial. In: *management & training*, 10, S. 3.
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus. Presseexemplar. Wiesbaden, S. 44ff.
- Stedtnitz, U. (2003): Sprengen Sie den Rahmen. In neun Schritten zum persönlichen Work-Life-Konzept. Zürich.
- Voß, G.G. (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31, S. 473-487.
- Weihrich, M./Voß, G.G. (Hrsg.) (2002): Tag für Tag. Alltag als Problem – Lebensführung als Lösung? (Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, Bd. 2). München/Mehring.
- Young, B. (1997): Politik und Ökonomie im Kontext von Globalisierung. Eine Geschlechterkritik. In: Kreisky, E./Sauer, B. (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. In: Politische Vierteljahreszeitschrift, Sonderheft 28. Opladen, S. 137-154.

Sozialpolitische Dimensionen flexibler Arbeitszeiten und Erwerbsbiografien¹

Ute Klammer

1. Arbeitszeitflexibilisierung, soziale Sicherung und die (erwerbs-) biografische Perspektive: Plädoyer für eine integrierte Betrachtung

Der vorliegende Beitrag verfolgt zwei Anliegen.

1. *Zum einen wird dafür plädiert, in der Arbeitszeitforschung stärker sozialpolitische Dimensionen beziehungsweise Aspekte sozialer Sicherung zu berücksichtigen, als dies bisher oft der Fall ist. Umgekehrt gilt auch, dass Sozialpolitikforschung sich stärker mit der Flexibilisierung von Arbeitszeiten beschäftigen muss, als dies bisher üblich ist.*

Das System sozialer Sicherung setzt die Rahmenbedingungen, vor deren Hintergrund sich „atypische“ Beschäftigungsformen und flexible Arbeitszeiten entwickeln. So sind z.B. die Entwicklungen von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sowie die Arbeitszeitwünsche eng mit den existierenden sozialrechtlichen Regulierungen verknüpft. Dabei ist auch der Haushaltzusammenhang zu berücksichtigen, da viele Sicherungselemente (z.B. die abgeleiteten Leistungen, die steuerliche Begünstigung der Ehe etc.) hierauf Bezug nehmen. Umgekehrt hat die Flexibilisierung der Arbeitszeiten vielfältige Auswirkungen auf die soziale Absicherung der Beschäftigten wie auch auf die Sozialleistungssysteme selbst und ihre Finanzierung. So sind geringfügige Beschäftigungsverhältnisse z.B. im Vergleich zu einer versicherungspflichtigen Vollzeiterwerbstätigkeit mit verminderter Sozialschutz verbunden; ob sie zu Mehr- oder Mindereinnahmen in den Sozialversicherungssystemen führen, hängt aber davon ab, ob sie Vollzeitarbeitsverhältnisse oder Nichterwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit substituieren. Vielfältige Auswirkungen auf die Finanzierung von Sozialleistungssystemen gehen z.B. auch von Arbeitszeitkonten aus. Es gibt also ein komplexes System vielfältiger Wechselbeziehungen zwischen Arbeitszeitformen und sozialer Sicherung, wie im Folgenden zu zeigen sein wird.

2. *Das zweite Plädoyer gilt der These, dass die Arbeitszeitforschung (wie auch die Sozialpolitikforschung) stärker als bisher die Perspektive des Lebensverlaufs untersuchen sollte. Viele flexible Erwerbs- und Arbeitszeitformen können erst in einer Längsschnittperspektive angemessen beurteilt werden. In der sozialen Sicherung – vor allem in der Rentenversicherung – ist z.B. die Dauer einer bestimmten Beschäftigungsform in der individuellen Biografie entscheidend, während die Ausgestaltung kurzer Beschäftigungsphasen (oder Erwerbslücken) quasi unerheblich ist.*

Daher ist die Frage zentral, welche Bedeutung, d.h. welches quantitative Gewicht Phasen reduzierter oder flexibler Arbeitszeit über den Lebensverlauf haben. Verteilen sie sich auf die Erwerbsbevölkerung oder kumulieren sie bei bestimmten Gruppen, z.B. in bestimmten Altersgruppen oder Kohorten, nach Bildungsgrad oder bei einem der beiden Geschlechter? Welche wechselseitigen Zusammenhänge zur sozialen Sicherung gibt es hier?

Des Weiteren ist aus der Längsschnittperspektive die Frage wichtig, wie Übergänge bewältigt und abgesichert werden. Handelt es sich bei bestimmten „kleinen“ Arbeitsverhältnissen mit geringem Stundenumfang aus der Sicht des späteren Erwerbsverlaufs um Sackgassen oder um Sprungbretter? Erweisen sich individuelle Arbeitszeitreduzierungen (oder auch -ausdehnungen) als reversibel? Treffen die bestehenden Strukturen und Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung mit Flexibilitätswünschen, aber auch Kontinuitätserwartungen über den Lebensverlauf überein?

¹ Eine identische Fassung dieses Beitrages erscheint in: Seifert, Hartmut: Flexible Arbeitszeiten. Frankfurt a.M./New York (Campus Verlag). Im Erscheinen.

Die zunehmende Verbreitung von Arbeitszeitkonten und anderen Formen flexibler Erwerbsarbeit, bei denen Arbeitsleistung und Entlohnung auseinander fallen, macht diese Längsschnittperspektive noch dringlicher. Relevant ist hier vor allem, dass über die Zeitachse ganz neue Formen möglicher „Leistungsstörungen“ auftreten können. Gleichzeitig werden hier Fragen nach der langfristigen Auswirkung auf die Gesundheit, auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, auf die Veränderung der Beschäftigtenzahlen im demografischen Wandel etc. aufgeworfen, die im unmittelbaren Zusammenhang mit den sozialen Sicherungssystemen und ihrer Finanzierung stehen.

Es gilt also, eine „dynamische Arbeitszeitforschung“ zu entwickeln – analog z.B. zu der „dynamischen Armutsforschung“, wie sie seit längerem im Rahmen der Sozialpolitikforschung betrieben wird.²

2. Veränderungen der Erwerbsbiografien und der Arbeitszeitverteilung über den Lebensverlauf

Es besteht kein Zweifel, dass sich die Verteilung des gesamten Arbeitszeitvolumens über den Lebensverlauf geändert hat (siehe z.B. Kohli 2000, Klammer/Tillmann 2002, Kap. II.4):

- Zu beobachten ist eine Aufweichung der Konturen der Phasengliederung im Lebensverlauf (Kindheit/Ausbildung – Erwerbsphase – Altersphase). Es gibt im Kohortenvergleich einen Trend zum späteren Einstieg ins Berufsleben und – ungeachtet der kontinuierlich steigenden Lebenserwartung – zu einem früheren Ausstieg aus demselben. Hierdurch ballt sich die auf Erwerbstätigkeit verwendete Zeit, zumindest bei Männern, in einem kürzeren Lebensabschnitt. Betrachtet man die sozialpolitische „Steuerung“ der Erwerbsbiografie, so ist die Regulierungsichte beim „Ausstieg“ aus dem Erwerbsleben (durch verschiedene Übergangsoptionen, wie Frühverrentungsmodelle) viel dichter als am „Einstieg“. Inzwischen ist das Renteneintrittsalter zu einer zentralen „Stellgröße“ der Gesetzlichen Rentenversicherung geworden und die aktuellen Bemühungen konzentrieren sich – unterstützt durch die EU-Beschäftigungspolitik – auf eine (Wieder-)Anhebung des tatsächlichen Renteneintrittsalters. Zugleich ist die Diskussion um feste Altersgrenzen aus der Perspektive der Gleichbehandlung aller Altersgrenzen entbrannt, insofern feste Altersgrenzen der Wahlfreiheit widersprechen und zum Brachliegen von Humankapitalreserven führen.
- Besonders verändert haben sich die Erwerbsbiografien westdeutscher Frauen: So werden nach Daten der Untersuchung AVID³ in der Geburtskohorte 1951-1955 schon vier von zehn westdeutschen Frauen (und damit rund doppelt so viele wie in der Geburtskohorte 1936-1940) 35 und mehr versicherungspflichtige Erwerbsjahre absolvieren (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.4). Mit ihrem vermehrten Eintritt in den Arbeitsmarkt ist der Anstieg von geringfügigen und von sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen, aber auch von vielfältigen Lagen und Verteilungen der Arbeitszeiten (z.B. im Einzelhandel) unmittelbar verknüpft. Gleichzeitig ist die Entwicklung des Arbeitsangebots von Frauen besonders eng mit der Ausgestaltung der sozialen Sicherung verbunden und wirkt wiederum auf diese zurück.
- In Bezug auf sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung zeigen Längsschnittauswertungen, dass diese für Frauen in Deutschland bereits zum „neuen Normalarbeitsverhältnis“ geworden ist. Nach Daten der Untersuchung AVID werden rund 79 % der Frauen⁴ aus der Kohorte 1951-1955 in ihrem Erwerbsleben mindestens ein Jahr in einem entsprechenden Teilzeitverhältnis gearbeitet haben; die durchschnittliche Dauer der Teilzeiterwerbstätigkeit in der Erwerbsbiografie summiert sich bei diesen Frauen in Ostdeutschland auf knapp neun Jahre, in Westdeutschland sogar auf 13 Jahre (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.4). Ähnlich zeigt sich auch in Bezug auf geringfügige Beschäftigungsverhältnisse das wahre Ausmaß der Verbreitung erst in der Längsschnittperspektive, wenn hier auch die durch die AVID ermit-

2 Vgl. exemplarisch Leibfried u.a. 1995, Buhr 1995 und andere Publikationen des Sonderforschungsbereichs „Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf“ (SFB 186) der Universität Bremen.

3 Altersvorsorge in Deutschland.

4 Bezogen auf die Grundgesamtheit aller Frauen mit einem Rentenversicherungskonto; in den von der AVID untersuchten Kohorten 1936-1955 werden hierdurch fast 94 % der westdeutschen und sogar annähernd 100 % der ostdeutschen Frauen erfasst (Kortmann/Schatz 2000: 49).

telten Zahlen und Fortschreibungen aufgrund der mehrfachen Neuregelung dieses Bereichs während der letzten Jahre nicht mehr zuverlässig sein dürfen.

- Abweichend von der vorherrschenden Auffassung zur Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse zeigt sich, dass die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer bisher in Deutschland verblüffend stabil ist (Erlinghagen/Knuth 2002, im internationalen Vergleich Auer/Cazes 2000) und keinesfalls von einem erheblichen Anstieg der Übergänge im Erwerbsleben in den letzten Jahren gesprochen werden kann (ausführlich Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.3). Hierzu haben die Entwicklung interner (Firmen-)arbeitsmärkte, aber auch flexible Arbeitszeitmodelle beigetragen (s. z.B. das Zeitwertpapier bei VW oder der aktuelle Vorschlag bei ver.di, dass sich neun Beschäftigte acht Arbeitsplätze teilen sollen, um Entlassungen zu vermeiden). Arbeitszeitkonten haben sich längst zu einem beliebten und verbreiteten Instrument flexibler Arbeitszeitgestaltung entwickelt. Einer repräsentativen Befragung des Kölner ISO-Instituts zufolge wurden im Jahr 2001 in 29 % der deutschen Betriebe Arbeitszeitkonten geführt. Vor allem große Betriebe nutzen diese Möglichkeit, um Konjunktur- und Saisonschwankungen ohne Kurzarbeit und zuschlagspflichtige Überstunden kostengünstig auffangen zu können. Rund 40 % der Beschäftigten in Deutschland sammeln ihre Überstunden demnach inzwischen auf Arbeitszeitkonten (Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW 2003a: 9).
- Allerdings ist eine Zunahme der Binnendifferenzierung und eine gruppenspezifische Verteilung der Flexibilisierungsrisiken zu beobachten: Tendenziell sind Niedrigqualifizierte stärker als Hochqualifizierte betroffen, junge mehr als ältere Erwerbstätige, Frauen mehr als Männer und Ostdeutsche mehr als Westdeutsche (s. hierzu ausführlich Klammer/Tillmann 2002, Kap. II). Eigene Auswertungen diverser Datenquellen (ebd. Kap. II.3, II.4) bestätigen, dass vor allem geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sowie befristete Beschäftigungsverhältnisse wenig stabil sind und die entsprechend Beschäftigten häufiger ihren Arbeitgeber wechseln (müssen). Hier kommt es offensichtlich zu einer Kumulation von Risiken. So lag Ende der neunziger Jahre unter den geringfügig bzw. nicht-versicherungspflichtigen Beschäftigten der Anteil derer, die bereits fünf oder mehr Arbeitgeber hatten, bei 18,6 %, bei den befristet Beschäftigten sogar bei 22 %. Zwar ist, wie Auswertungen der BIBB/IAB-Befragung zu Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen deutlich machen, der ganz überwiegende Teil der Mobilität auf dem deutschen Arbeitsmarkt aus Sicht der wechselnden Beschäftigten freiwillig. In der Mehrzahl der Fälle führen Arbeitsplatz- und auch Berufswechsel nach eigener Einschätzung auch zu Verbesserungen. Überdurchschnittlich unfreiwillig mobil sind jedoch befristet Beschäftigte, die zudem auch ihr Entlassungsrisiko beziehungsweise die Wahrscheinlichkeit der Nichtverlängerung ihres Vertrags als überdurchschnittlich hoch einschätzen und sich seltener bei Arbeitsplatzwechseln verbessern kommen.
- Längsschnittauswertungen auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe haben die zunehmende Bedeutung von Arbeitslosigkeit im Lebensverlauf deutlich gezeigt (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.5): Waren in Westdeutschland nur acht Prozent der Männer und vier Prozent der Frauen der Geburtsjahrgänge 1941-1945 bis zur Vollendung des 30. Lebensjahres schon mindestens einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, so war bei der jüngsten hier betrachteten Kohorte der 1961-1965 Geborenen schon mehr als die Hälfte aller Personen mindestens einmal arbeitslos gemeldet, bevor sie das 30. Lebensjahr vollendet hatten. Zugleich sind auch die Dauer der einzelnen Arbeitslosigkeitsphasen und das Gewicht von Arbeitslosigkeit an der gesamten Meldedauer kontinuierlich gewachsen. Bei der Geburtskohorte 1961-1965 belief es sich schon auf 6 % bezogen auf alle Kohortenmitglieder und 10 % bezogen auf die Kohortenmitglieder mit Arbeitslosigkeitserfahrung. Dabei zeigen Studien, dass eine starke Konzentration des Arbeitslosigkeitsvolumens auf eine relativ kleine Gruppe der Arbeitslosen zu verzeichnen ist. Arbeitslosigkeit gehört also – als überwiegend unfreiwillige Form einer diskontinuierlichen Verteilung der Lebensarbeitszeit – immer mehr zur Erwerbsbiografie dazu. Paradoxe Weise ist es die „Normalerwerbsbiografie“ selbst, die die Flexibilisierung begünstigt, sei sie erzwungen (z.B. Arbeitslosigkeit) oder erwünscht (z.B. neue Lebensarbeitszeitmodelle). Charakteristisch sind neue Formen der Inklusion und Exklusion und neue Formen biografischer Unsicherheit, die durch die sinkende Stabilität familiärer Lebensformen weiter verstärkt werden.
- Andererseits ergeben die Längsschnittauswertungen allerdings auch Hinweise darauf, dass zumindest sozialversicherungspflichtige Teilzeit in Deutschland insgesamt zu negativ diskutiert wird. So hat Teil-

zeitbeschäftigung bei Frauen in der Lebensverlaufsperspektive überwiegend eine „Scharnierfunktion“ (Klammer/Tillmann 2002: 163, s.a. Biber/Stegmann 2000): Sie hilft bei der Aufrechterhaltung oder Herstellung des Kontaktes zum Arbeitsmarkt. Relevant ist dabei vor allem der Umstand, dass Teilzeitarbeit in Deutschland überwiegend nicht an die Stelle von Vollzeiterwerbsarbeit getreten ist, sondern vielmehr an die Stelle von Nichterwerbsarbeit. Dies zeigt auch ein Vergleich der insgesamt kumulierten Versicherungszeiten von Frauen mit Teilzeitphasen und solchen, die in ihrem Leben nur Vollzeit gearbeitet haben. Während 1951-1955 geborene Frauen der erstgenannten Gruppe (die fast alle Kombinationsbiografien aus Vollzeit- und Teilzeit aufweisen) im Durchschnitt auf insgesamt ca. 30 sozialversicherungspflichtige Erwerbsjahre kommen, sind es bei Frauen der letztgenannten Gruppe (vor allem aufgrund von Nichterwerbstätigkeit in den anderen Phasen) im Durchschnitt nur knapp 11 Jahre (Klammer/Tillmann 2002: Kap. II.4). Auch die vorliegenden ökonometrischen Studien kommen, wie Schwarze (2002) gezeigt hat, überwiegend zu dem Ergebnis, dass Teilzeitarbeit für die längerfristige Einkommenserzielungskapazität vergleichsweise wenig schädigend ist, jedenfalls wesentlich weniger als Erwerbsunterbrechungen und insbesondere Arbeitslosigkeit. Frauen, die teilweise Teilzeit gearbeitet haben, erreichen insgesamt ein deutlich höheres Lebenserwerbseinkommen als der Durchschnitt der Frauen. Dabei ist auffallend, dass Frauen mit Teilzeitepisoden vor allem nach der Familienphase eine überdurchschnittliche Einkommensentwicklung zu verzeichnen haben. Hier wird offensichtlich, dass Teilzeitarbeit nicht nur hinsichtlich der momentanen Einkommenssituation, sondern auch hinsichtlich ihres Potenzials zur langfristigen Vermeidung von (größeren) Einkommenskapazitätsverlusten beurteilt werden muss und dass sich die Weiterführung des politisch eingeschlagenen Weges der Teilzeitförderung – trotz unterschiedlich motivierter Kritik – durchaus empfiehlt.

Im Folgenden wird der Schwerpunkt darauf liegen, eine Auswahl der Zusammenhänge zwischen Fragen der Arbeitszeit und der sozialen Sicherung zu beleuchten. Die bezüglich der Arbeitszeit betrachteten Dimensionen sind dabei die *Dauer* und die *Verteilung* der Arbeitszeit; ausgespart bleibt die Dimension der *Lage* der Arbeitszeit (die gleichwohl ebenfalls direkte Bezüge zur sozialen Sicherung aufweist). Untersucht werden Wechselwirkungen zwischen der Arbeitszeit und der sozialen Sicherung der Beschäftigten wie auch der Sozialleistungssysteme selbst. Ein spezielles Augenmerk gilt den Problemen flexibler Arbeitszeiten. Ein besonders relevantes Problem, dasjenige der Insolvenzsicherung, wird anhand von zwei verbreiteten Typen unregelmäßiger Verteilung der Arbeitszeit, nämlich den Langfrist-Arbeitzeitkonten und der Altersteilzeit, vertiefend untersucht. Zugleich werden die Unterschiede beider Konzepte hinsichtlich der sozialpolitischen Subventionierung einer unregelmäßigen Arbeitszeitverteilung beleuchtet. Der letzte Abschnitt des Beitrags ist allgemeinen Überlegungen zur Weiterentwicklung einer flexiblen Zeitverteilung über den Lebensverlauf und zur angemessenen sozialen Sicherung einer entsprechenden Vielfalt und Flexibilität gewidmet.

3. Arbeitszeitflexibilisierung und sozialpolitische Folgen für die zu sichernde Person und für die Systeme sozialer Sicherung

Bei den sozialpolitischen Folgen der Arbeitszeitflexibilisierung ist zwischen den Folgen für die zu sichernde Person und den Folgen für die Systeme sozialer Sicherung (beziehungsweise ihre Finanzierung) zu unterscheiden. Die folgende Analyse folgt dieser doppelten Perspektive.

3.1 Sicherung der betroffenen Personen

Arbeitsformen mit reduzierten, von der Norm des Vollzeitarbeitsverhältnis abweichenden Arbeitszeitvolumina, aber auch (Vollzeit-)Arbeitsverhältnisse mit flexibler Verteilung der Arbeitszeit haben direkte Auswirkungen auf die soziale Sicherung der jeweiligen Arbeitnehmer/innen.

3.1.1 Soziale Sicherung von Personen mit „atypischen“ Arbeitsverhältnissen und Erwerbsunterbrechungen

Die inzwischen erreichte weitgehende Gleichstellung von *sozialversicherungspflichtiger Teilzeitarbeit* mit Vollzeitarbeit gilt auf den ersten Blick auch für die Sozialversicherungen, insofern sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung den Zugang zu allen Zweigen der Sozialversicherung öffnet. Teilzeitbeschäftigte haben im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten sogar einige Vorteile:

- Im Hinblick auf die „Rendite“ der gezahlten Beiträge *profitieren* die Teilzeitbeschäftigte in den Sachleistungssystemen der Gesetzlichen Krankenversicherung und der Pflegeversicherung, da diese bei der Leistungsbestimmung dem Prinzip der Bedarfsgerechtigkeit folgen und allen Versicherten bei Bedarf gleiche Leistungen gewähren. Teilzeitbeschäftigte bekommen hier also volle Leistungen trotz ihrer absolut (im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten) niedrigeren Beiträge.
- Im Rahmen der Alterssicherung werden durch die Berechnungsweise der Entgeltpunkte in Abhängigkeit von Erwerbsjahren und Höhe des beitragspflichtigen Einkommens überwiegend proportionale Ansprüche aufgebaut. Insofern stehen sich Teilzeitbeschäftigte bezüglich ihrer individuellen Beitrags-Leistungs-Relation hier zumindest nicht schlechter als Vollzeitbeschäftigte. Im Gegenteil: Selbst wenn man von der bewussten Förderung und kollektiven Subventionierung bestimmter Teilzeitphasen – vor allem der Teilzeitarbeit von Eltern während der so genannten Kinderberücksichtigungszeiten und der Förderung der Altersteilzeit – absieht,⁵ können Teilzeitbeschäftigte über den Zugang zur Rentenversicherung von einigen (inzwischen allerdings nur noch wenigen) Umverteilungselementen überdurchschnittlich profitieren.⁶
- In der Arbeitslosenversicherung können Teilzeitbeschäftigte im Verhältnis zu ihren Beitragszahlungen überproportional durch ihren Zugang zu Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik, z.B. zu Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen, profitieren. Ebenso werden Teilzeiterwerbstätige, die früher vollzeiterwerbstätig waren, dadurch begünstigt, dass sich im Falle der Arbeitslosigkeit unter bestimmten Bedingungen ihr Arbeitslosengeld nach ihrem früheren Vollzeiterwerbseinkommen bemisst.⁷

Aus der individuellen Perspektive kann die Absicherung von Teilzeitbeschäftigte jedoch durchaus aus nachteilig erscheinen. So kann das Rentensystem die Bereitschaft von Vollzeiterwerbstätigen, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, heruntersetzen, da eine entsprechende Entscheidung im Vergleich zu kontinuierlicher Vollzeiterwerbstätigkeit mit stärkeren Renteneinbußen verbunden ist, als das in vielen anderen Ländern (wie den Niederlanden oder den skandinavischen Ländern mit Bürger- bzw. Grundrentenmodellen) der Fall sein würde. Angesichts der Tatsache, dass ein durchschnittlicher Verdienst inzwischen fast 25 Erwerbsjahre, ein Erwerbstätiger mit 75 % des Durchschnittseinkommens sogar rund 33 Erwerbsjahre benötigt, um eine GRV-Rente oberhalb des Sozialhilfenevaus⁸ zu erreichen (Koch/Bäcker 2003a: 112), kann dauerhafte Teilzeitarbeit durchaus zu unzureichenden Alterssicherungsansprüchen führen.

Anderweitige „Nachteile“ bei der Aufnahme einer Teilzeiterwerbstätigkeit ergeben sich für Personen, die zuvor als nichterwerbstätige Familienmitglieder beitragsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung mitversichert waren. Sie machen bei der Aufnahme jedweder sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung ein schlechtes Geschäft, da nun eine Beitragspflicht in diesen Systemen entsteht, ohne dass sich ihre Leistungsansprüche verändern.⁹ Dies dürfte sich dämpfend auf den Wunsch verheirateter Nichterwerbstätiger nach Aufnahme einer (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit auswirken (vergleiche auch Deutscher Bundestag 2002, vor allem Kap. 7). In der Rentenversicherung ist zu berücksichtigen, dass die Anrechnung eigener Einkünfte auf eventuelle Hinterbliebenenrentenansprüche die Anreize zum Aufbau eige-

5 Zu den genannten Modellen siehe ausführlicher Kap. 3.1.2.

6 So reicht eine zweijährige Teilzeitbeschäftigung der Mutter eines Kindes zum Erreichen der fünfjährigen Wartezeit und damit zur Erlangung eines Rentenanspruchs, wobei sie wie eine Vollzeitbeschäftigte für die Kindererziehung drei volle Entgeltpunkte angerechnet bekommt.

7 Ebenso können ehemalige Vollzeiterwerbstätige, die ihre Arbeitslosigkeit zwischenzeitlich durch Aufnahme einer Teilzeitbeschäftigung beendet hatten, nun aber erneut arbeitslos sind, in den Genuss von erhöhter Arbeitslosenleistungen kommen.

8 Referenzgröße: Durchschnittliches Sozialhilfeneu für eine allein stehende Person inklusive durchschnittlicher Mietkosten und Einmaleistungen.

9 (Bisherige) Ausnahme: Krankengeld.

ner Versicherungsansprüche durch Erwerbstätigkeit herabsetzt.¹⁰ Auch hierin dürfte ein Grund, wenn auch empirisch wohl nicht der ausschlaggebende, für die schleppende Steigerung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland liegen. Sozialpolitisch bedingte Zurückhaltung gegenüber der Ausübung einer Teilzeiterwerbstätigkeit kann somit von beiden Seiten kommen, das heißt von Vollzeiterwerbstätigen wie auch von Nichterwerbstätigen.

Auch die *Geringfügige Beschäftigung* muss im Hinblick auf die soziale Sicherung viel stärker im Haushalts-Kontext diskutiert werden, als dies bisher geschieht. Unter den gegebenen Bedingungen, zuletzt den zum 1. April 2003 im Rahmen des „Ersten und Zweiten Gesetzes für Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ in Kraft getretenen Neuregelungen, sind diese Beschäftigungsverhältnisse mit zumeist geringem Stundenvolumen¹¹ für die größte Gruppe der geringfügig Hauptbeschäftigten *nicht* unter der Perspektive „Einbuße an sozialem Schutz“ zu diskutieren, da diese Personen über abgeleitete Sicherungssysteme (in GKV, PV, GRV) „billiger“ abgesichert sind, als sie es bei Aufnahme einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wären. Hier liegt nach wie vor das Grundsatzproblem – allen Analysen zu den Chancen eines flexiblen Billiglohnsegments zum Trotz. Dies gilt nach der letzten Neuregelung gleichermaßen für die geringfügig Nebenbeschäftigte, für die es wieder attraktiver geworden ist, ihre Haupttätigkeit durch eine Nebentätigkeit zu ergänzen, statt z.B. in der ersten Tätigkeit mehr zu arbeiten (Koch/Bäcker 2003b). Diese Zusammenhänge tragen entscheidend zur Flexibilisierung der Erwerbsformen und zur Ausbreitung „kleiner“ Beschäftigungsverhältnisse bei und sollten daher bei der Diskussion der Arbeitszeitflexibilisierung berücksichtigt werden.

Bei Erwerbsunterbrechungen in Form von *Arbeitslosigkeit* – die zwar ein wichtiges Element „flexibler“ bzw. diskontinuierlicher Erwerbsbiografien darstellen, aber hier nicht im Detail beleuchtet werden sollen – sind die Auswirkungen offensichtlich: In der Regel sind Einkommenseinbußen die Folge, allerdings flankiert durch eine erhebliche kollektive Unterstützung. Zwar wird diese mehr und mehr eingeschränkt (siehe zuletzt die so genannte „Agenda 2010“). Dennoch ist es interessant, sich die über die Erwerbsbiografie kumulierten Einkommen im Vergleich zu einer „internen Flexibilisierung“ z.B. über temporäre Arbeitszeitreduktion im Unternehmen zur Vermeidung von Entlassungen (Beispiel: Vier-Tage-Woche bei VW) anzusehen. Bei letzterer wird *ceteris paribus* mit der Arbeitszeitflexibilisierung das kollektiv gesicherte Risiko „Arbeitslosigkeit“ auf den Beschäftigten übergewälzt. Er wird zwar nicht persönlich arbeitslos, übernimmt aber einen höheren Teil der durch das Arbeitsplatzdefizit entstehenden Kosten. Die kollektiven Systeme sozialer Sicherung werden dagegen entlastet.

Schwierig zu erfassen sind die Auswirkungen *befristeter Beschäftigung* auf die Beschäftigten und ihren sozialen Schutz. Hier handelt es sich um keine Arbeitszeitflexibilisierung im eigentlichen Sinne, wohl aber um eine Flexibilitätsreserve für Betriebe. Vielfach sehen die Biografien von Personen, die zeitweilig befristet beschäftigt waren, aus der Retrospektive „glatt“ und unauffällig aus – zumindest, wenn jeweils nahtlose Übergänge in andere Beschäftigungsverhältnisse gelungen sind und Erwerbsunterbrechungen vermieden werden konnten. Dennoch hat diese Form flexibler Beschäftigung erhebliche Konsequenzen für die soziale Sicherung der Beschäftigten:

- So werden beispielsweise durch Befristung die Regelungen des Elternzeitgesetzes unterlaufen. Es entfällt die Beschäftigungsgarantie, die Risiken der Elternschaft werden auf die Eltern (vor allem die Mütter) übergewälzt. Dies führt nicht selten zum Aufschub von Elternschaft oder zum gänzlichen Verzicht auf solche.

10 Seit Inkrafttreten des Hinterbliebenenrenten- und Erziehungszeiten-Gesetz (HEZG) im Jahre 1986 gilt: Die Rente für den Hinterbliebenen (Witwe oder Witwer) beträgt 6/10 der Versichertenrente. Das Erwerbs- oder Erwerbsersatzinkommen wird angerechnet und kann je nach Höhe die Hinterbliebenenrente teilweise oder vollständig zum Ruhen bringen. Der Freibetrag für das eigene Einkommen liegt 2003 bei 682,70 EUR (West) bzw. 599,28 EUR (Ost) (BKK 2003:64); der den Freibetrag übersteigende Teil des Einkommens wird mit 40 % angerechnet. Nicht angerechnet werden Einnahmen aus privater oder betrieblicher Altersversorgung sowie Sozialleistungen, die keine Lohnersatzfunktion haben (z.B. Kindergeld, Wohngeld). Die Regelung ist vor allem relevant für Frauen. Nach Daten des Verband Deutscher Rentenversicherungsträger (VDR) kumulieren zur Zeit rund 30 % aller Rentnerinnen eine eigenständige Rente mit einer Hinterbliebenenrente; bei etwa jeder zehnten Bezieherin einer Hinterbliebenenrente im Westen und sogar jeder zweiten im Osten wird die Hinterbliebenenrente aufgrund des eigenen Einkommens gekürzt (eigene Berechnungen auf der Basis von VDR 2002: 178, 242. Stand: Ende 2001).

11 Seit der Neuregelung zum 1.4.2003 ist die bisherige Arbeitszeitschwelle von 15 Wochenstunden aufgehoben worden, so dass das Gesagte grundsätzlich auch für Beschäftigte mit höherer Stundenzahl gilt, sofern die Einkommensgrenzen (400 Euro) nicht überschritten werden.

- Befristet Beschäftigte haben auch noch größere Probleme als unbefristet Beschäftigte, einen betrieblichen Alterssicherungsanspruch aufzubauen. Obwohl die bisherigen Voraussetzungen, nämlich eine mindestens zehnjährige Betriebszugehörigkeit und ein Mindestalter von 35 beim Ausscheiden aus dem Betrieb, im Rahmen der letzten Rentenreform reduziert wurden (auf eine fünfjährige Betriebszugehörigkeit und ein Mindestalter von 30 beim Ausscheiden aus dem Betrieb) gibt es immer noch Defizite hinsichtlich des Zugangs von befristet Beschäftigten zu Betriebsrentensystemen und der Portabilität beim Arbeitgeberwechsel.
- Wichtig ist aber auch die deutliche Zunahme subjektiver Beschäftigungsunsicherheit während der letzten Jahre in Deutschland (siehe z.B. Kohli 2000: 377). Hiermit verbunden ist ein Thema, das bisher erst in Ansätzen erforscht ist, nämlich die Auswirkungen flexibler bzw. befristeter Beschäftigung auf Gesundheit und Wohlbefinden. Die Ergebnisse vorliegender Studien (im Vergleich Deutschland und Großbritannien: Rodriguez 1999) deuten darauf hin, dass flexible, vor allem befristete, Arbeitsverhältnisse für die Beschäftigten mit besonderen gesundheitlichen Belastungen und Risiken einhergehen. Dies wird langfristig nicht folgenlos für die Finanzierbarkeit der Sozialleistungssysteme, vor allem des Gesundheitssystems, bleiben (siehe auch Kap. 3.2.1).

3.1.2 Soziale Sicherung von Personen mit flexibler Verteilung der Arbeitszeit

Ein bisher nur in engen Fachkreisen diskutiertes Thema ist auch die sozial(politisch)e Absicherung von *flexiblen Arbeitszeiten „im engeren Sinne“*, das heißt z.B. von *Arbeitszeitkonten, Sabbaticals, Altersteilzeit und ähnlichem*. Entscheidendes Problem war bis vor wenigen Jahren hier der Umstand, dass Arbeitsleistung und Entlohnung zeitlich auseinander fallen. Da im Unterschied zum Einkommenssteuerrecht, in dem das so genannte „Zuflussprinzip“¹² gilt, im Sozialversicherungsrecht das „Anspruchsentstehungsprinzip“¹³ maßgeblich ist, wären auch Zeitgutschriften (als nicht ausgezahlter Lohn) im Zeitraum ihres Entstehens beitragspflichtig, während umgekehrt freigestellte Arbeitnehmer/innen (z.B. während eines Sabbaticals) nicht sozialversicherungspflichtig wären (Ebert 2002: 17f.). Hier hat das seit 1998 geltende „Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen“, das so genannte „Flexi-Gesetz“ (vom 6.4.1998, BGBl I: 688) erheblich dazu beigetragen, „Flexicurity“ für die Beschäftigten zu schaffen, insofern Lücken im Sozialversicherungsschutz bei Freistellungsphasen beseitigt werden konnten.

Durch die Neuregelungen des genannten Gesetzes besteht inzwischen für Freistellungsphasen auf der Grundlage von flexiblen Arbeitszeitmodellen unter folgenden Voraussetzungen Sozialversicherungsschutz (§ 7 Abs. 1a SGB IV):

- Die entgeltliche Freistellung beruht auf einem davor oder danach erarbeiteten Wertguthaben.¹⁴
- Es liegt eine schriftliche Vereinbarung hierüber vor.
- Die Höhe des für die Zeit der Freistellung zu entrichtenden Arbeitsentgelts weicht nicht unangemessen von der zuvor erzielten Durchschnittsvergütung ab.
- Das Arbeitsentgelt übersteigt die Geringverdienergrenze.

Sind die genannten Kriterien erfüllt, besteht für den gesamten Zeitraum der Vereinbarung, also auch in Phasen der Freistellung mit Bezug von Arbeitsentgelt, ein durchgehender Versicherungsschutz des Arbeitnehmers in allen fünf Zweigen der gesetzlichen Sozialversicherung. Damit korrespondierend besteht auch eine durchgehende Versicherungspflicht.

12 (Nur) der in einer bestimmten Periode tatsächlich zugeflossene Lohn begründet die Steuerpflicht. Zeitgutschriften unterliegen somit nicht der Lohnsteuer.

13 Die Versicherungs- und Beitragspflicht wird bereits durch die Beschäftigung als solche und den Anspruch auf Lohnzahlung begründet. Damit soll der soziale Schutz des Beschäftigten auch für den Fall, dass der Arbeitgeber die Beiträge nicht oder verspätet entrichtet, sichergestellt sein.

14 Definition Wertguthaben: Arbeitsentgeltanspruch für eine Freistellungsphase, der mit einer vor oder nach der Freistellung erbrachten Arbeitsleistung erzielt worden ist. Das Wertguthaben kann sowohl als Arbeitszeitkonto als auch als Vergütungskonto geführt werden.

Ungeachtet dieser Neuregelungen durch das Flexi-Gesetz von 1998 bergen flexible Arbeitszeitmodelle gewisse Risiken hinsichtlich des sozialen Schutzes der Beschäftigten. Besondere Probleme entstehen, wenn so genannte „Störfälle“ eintreten, das heißt wenn ein Modell mit flexibler Arbeitszeitverteilung (z.B. Langfrist-Arbeitszeitkonto oder Altersteilzeitmodell) nicht wie geplant zu Ende geführt werden kann und es zu einer „nicht zweckentsprechenden Verwendung des Wertguthabens“ kommt (§ 23b Abs. 2 SGB IV). Hierfür können die Gründe zum einen beim Arbeitnehmer liegen, z.B. durch Krankheit, Tod, Arbeitslosigkeit oder vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Arbeitsplatzwechsel. In solchen Fällen kommt es zu einer (komplizierten) Rückabwicklung der Versicherungspflicht, bei der die beim Aufbau von Arbeitszeitguthaben gestundeten Sozialversicherungsbeiträge fällig werden. Stirbt der Arbeitnehmer, werden die noch offenen Arbeitsentgelte eines Wertguthabens dem Versichertenkonto gutgeschrieben.¹⁵ Sollte der Arbeitnehmer in der Ansparphase arbeitslos werden, wird zur Vermeidung von Nachteilen dasjenige Arbeitsentgelt bei der Berechnung des Arbeitslosengeldes zugrunde gelegt, das der Arbeitslose im Bemessungszeitraum für die geleistete Arbeitszeit erzielt hätte, wenn er keine Vereinbarung über flexible Arbeitszeiten geschlossen hätte. Umfasst der Bemessungszeitraum Zeiten einer Freistellung, so ist dagegen das (verminderte) tatsächliche Arbeitsentgelt ausschlaggebend (Wonneberger 1998: 983).

Leistungsstörungen können aber auch auftreten, weil der Arbeitgeber seine Verpflichtungen nicht einlösen kann. Muss er z.B. wegen mangelnder Aufträge auf Kurzarbeit umstellen, so können auf Arbeitszeitkonten angesparte Guthaben für die Beschäftigten bedeuten, dass sie wegen dieses „Polsters“ auf Kurzarbeitergeld verzichten müssen: Seit Anfang 1998 gilt (§§ 169ff. SGB III), dass Arbeitszeitguthaben zuerst aufgelöst werden und – in der Regel im Umfang von 10 % der Jahresarbeitszeit – eingesetzt werden müssen, ehe Kurzarbeitergeld beantragt werden kann.¹⁶

Sicherungsdefizite bestehen häufig auch dann, wenn der Arbeitgeber Insolvenz anmelden muss (siehe auch Wonneberger 1998).¹⁷ Eine staatliche Garantie für Gehaltszahlungen bei Insolvenz hat der Arbeitnehmer nur für die letzten drei Monate vor der Insolvenz (§§ 183ff. SGB III). Zwar ist eine Sicherung gegen Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers ab einem Wertguthaben des betroffenen Beschäftigten von gegenwärtig 7.035 Euro (West) bzw. 5.880 Euro (Ost) und einer Dauer der Arbeitszeitflexibilisierung (Ausgleichszeitraum) über 27 Monate gesetzlich vorgesehen (§ 7d SGB IV). Demnach müssten Lebensarbeitszeitkonten grundsätzlich gesichert sein. Der Gesetzgeber hat es aber den Tarifpartnern überlassen, geeignete Formen der Insolvenzsicherung zu vereinbaren und (bisher) keine Sanktionen vorgesehen, falls keinerlei Insolvenzschutz eingerichtet wird (§ 7a Abs. 1 SGB IV). Arbeitgeber können die gesetzliche Vorgabe bisher also ohne Konsequenzen ignorieren.

Faktisch wurden in den letzten Jahren recht unterschiedliche Modelle zum Insolvenzschutz von Arbeitszeitkonten entwickelt (vgl. Ministerium für Arbeit und Wirtschaft des Landes NRW 2003a; Schroth 2000): Die Zeitguthaben werden in Renten-, Immobilien- oder Geldmarktfonds angelegt, über Bürgschaften oder Kautionen abgesichert. Bei Großunternehmen finden sich auch interne Konzernklauseln. Eine Branchenvereinbarung hat das Bauhauptgewerbe abgeschlossen. Nach einer 2002 im Auftrag des NRW-Landesarbeitsministeriums durchgeföhrten Untersuchung des IAT hat die Mehrzahl der deutschen Unternehmen mit Arbeitszeitkonten allerdings bis heute keine Insolvenzsicherung für Guthaben auf Arbeitszeitkonten (Braczko 2002). Angesichts der anhaltend hohen Zahl von Insolvenzen (über 40.000 pro Jahr) ist hier ein ernsthaftes Sicherungsproblem flexibler Arbeitszeitmodelle zu konstatieren.

15 Dies ist relevant hinsichtlich der Finanzierung des Sozialversicherungssystems, aber auch hinsichtlich eventueller Rentenansprüche von Hinterbliebenen.

16 Dies gilt allerdings nicht für Arbeitszeitguthaben, die im Rahmen eines Altersteilzeitmodells angespart worden sind.

17 Für ausführliche juristische Darstellungen der Probleme des Insolvenzschutzes bei Langfrist-Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit s.a. Schlegel 2000, Wahlig 2000, Oberhofer 2003, Blumenstein 2003, für empirische Ergebnisse und Übersichten zu den möglichen Absicherungsmodellen Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW 2003a, Schroth 2000, für praktische Hinweise zur Regelung des Insolvenzschutzes Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW 2003b.

Auch bei der *Altersteilzeit* – jedenfalls bei der überwiegend gewählten Variante des so genannten „Blockmodells“¹⁸ – ist das Problem der Leistungsstörungen sozialrechtlich von Bedeutung. Die 1996 eingeführte und inzwischen mehrfach (vor allem in 2000) weiterentwickelte Altersteilzeit, die sich in den letzten Jahren schnell verbreitet hat,¹⁹ kann als Unterart eines Arbeitszeitkontos verstanden werden. Zwar sind die anfallenden Wertguthaben und der Ausgleichszeitraum hier besser überschaubar als im Falle von Lebenszeitarbeitskonten. Gegenüber „gewöhnlichen“ Arbeitszeitkonten kommt jedoch als Problem hinzu, dass nicht hinlänglich erklärt ist, wie hoch die finanzielle Absicherung für den Insolvenzfall sein muss, das heißt ob sie die Differenz zwischen dem „tatsächlichen“ oder nur dem „aufgestockten“ Teilzeitlohn und demjenigen Lohn, der bei vollständiger Entgeltung der erbrachten Arbeitsleistung anfallen würde, umfassen sollte (Blumenstein 2003; Oberhofer 2003). Faktisch sind bisher viele Altersteilzeitkonten nicht insolvenzgeschützt. Dennoch hat sich der Gesetzgeber anschließend an einen Bericht zur Insolvenzsicherung von Altersteilzeitguthaben, den das Bundesministerium für Arbeit bis Ende 2001 vorzulegen hatte, trotz gegenteiliger Gutachten z.B. der Gewerkschaften gegen die Einführung einer verbindlichen gesetzlichen Lösung entschieden. Damit sind Altersteilzeitguthaben gesetzlich schlechter geschützt als z.B. betriebliche Alterssicherungsansprüche, die je nach Durchführungsweg durch den Pensions-Sicherungs-Verein (PSV) insolvenzgeschützt sind und/oder durch das Bundesaufsichtsamt für das Versicherungswesen kontrolliert werden.

Bei durchaus vergleichbaren Problemen von Langfrist-Arbeitszeitkonten und Altersteilzeit im Falle der Leistungsstörungen sind beide Modelle hinsichtlich der allgemeinen Beurteilung flexibler Arbeitszeitgestaltung im Lebensverlauf doch sehr unterschiedlich zu bewerten. Bei Langfrist-Arbeitszeitkonten trägt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin im Wesentlichen selbst die Belastung und Verantwortung, sich Zeit und Geld entsprechend der persönlichen Bedürfnisse in unterschiedlichen Lebensphasen und unter Berücksichtigung der betrieblichen Vorgaben einzuteilen. Dies mag ein Vorteil gegenüber starren Arbeitszeitmustern sein, birgt aber die Gefahr, die Notwendigkeit eines sozialen (kollektiven) Ausgleichs für bestimmte Phasen bzw. Lebenssituationen zu organisieren.

Bei der Altersteilzeit handelt es sich dagegen um eine „integrierte Zeitoption“, bei der eine temporäre Arbeitszeitreduktion (ob nun bei „echter“ Altersteilzeit oder im so genannten „Blockmodell“) durch kollektiv finanzierte Aufstockungen des Erwerbseinkommens und der Sozialbeiträge unterstützt wird. Ob die ursprüngliche Begründung für die Subventionierung,²⁰ nämlich auf diese Weise eine „Beschäftigungsbrücke“ zwischen älteren (ausscheidenden) Arbeitnehmern und jüngeren Arbeitssuchenden zu schaffen, durch den Erfolg zu rechtfertigen ist, kann bezweifelt werden; die Zahl der an die Bundesanstalt für Arbeit gestellten Anträge der Firmen zur Erstattung der Aufstockungen bestätigen eher die Vermutung, dass Altersteilzeit bislang überwiegend zum Personalabbau genutzt wurde.²¹ Zudem ist das Modell der Altersteilzeit (die gesetzlich ohnehin auf 2009 zeitlich beschränkt wurde) angesichts der Bedarfe in anderen Lebensphasen sowie vor dem Hintergrund der Zielsetzung der Europäischen Beschäftigungspolitik, die auf eine Verlängerung der Lebensarbeitszeit und eine Heraufsetzung des faktischen Renteneintrittsalters abzielt, gesellschaftlich zu überprüfen. Jedoch zeigt die Altersteilzeit einen Weg als „integrierte“ Option auf, bei der Arbeitszeitflexibilisierung und kollektive Unterstützung zusammen kommen. Das Modell könnte insofern als Vorbild für die kollektive Absicherung von Erwerbseinschränkungen in anderen Lebensphasen, z.B. bei Kindererziehung, herhalten (vergleiche Kap. 4).

18 Zur Ausgestaltung und Verbreitung unterschiedlicher Modelle der Altersteilzeit s. ausführlich Klammer 2003.

19 Nach den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung boten unter den Betrieben mit mindestens 20 Arbeitnehmern und Betriebsrat 1999/2000 schon 45 %, von den Betrieben mit über 1.000 Arbeitnehmern sogar 85 % ein Altersteilzeitmodell an. Die Zahlen dürften sich durch die Neuregelungen zur Altersteilzeit in 2000 und die anschließenden Tarifrunden weiter erhöht haben.

20 Das Teilzeitgehalt wird gemäß der gesetzlichen Vorgaben mindestens von 50 % auf 70 %, die Sozialbeiträge sogar auf 90 % aufgestockt. Viele Tarifverträge und Betriebe sehen noch höhere Aufstockungen vor (im Detail: Klammer 2003).

21 Zwischen dem 1.8.1996 und Ende 2001 waren nur rund 151.000 Erstattungsanträge an die Bundesanstalt für Arbeit gestellt worden (Klammer 2003). Erstattungen werden nur dann gezahlt, wenn der freiwerdende Arbeitsplatz durch einen Arbeitslosen neu besetzt wird.

3.2 Auswirkungen auf die Systeme sozialer Sicherung

Die Ausbreitung von Arbeitsverhältnissen mit „atypischer“ Dauer und/oder flexibler Verteilung der Arbeitszeit hat jedoch nicht nur Konsequenzen für die soziale Sicherung der Beschäftigten, sondern wirkt auch direkt auf die Sozialleistungssysteme und ihre Finanzierbarkeit, wie im Folgenden beleuchtet werden soll.

3.2.1 Auswirkungen von „atypischen“ Arbeitsverhältnissen und Erwerbsunterbrechungen auf die Systeme sozialer Sicherung

Von der Zunahme *sozialversicherungspflichtiger Teilzeitbeschäftigung* wäre auf den ersten Blick ein Anstieg der Finanzierungsprobleme in den Sozialversicherungssystemen zu erwarten, da zumindest in den Sachleistungssystemen volle Leistungen bei vergleichsweise geringen Beiträgen gewährt werden (Bedarfsprinzip, s.o.). Faktisch ist das Anwachsen der Teilzeitbeschäftigung jedoch bisher nicht für den stattgefundenen Beitragssatzanstieg verantwortlich, da Teilzeitarbeit ganz überwiegend nicht Vollzeitarbeit ersetzt hat, sondern an die Stelle der Nichterwerbstätigkeit (von Frauen) getreten ist. Ein beträchtlicher Anteil der teilzeitbeschäftigen Frauen war zuvor als Ehefrau eines Versicherten beitragsfrei mitversichert, das heißt hatte ohnehin über die abgeleitete Sicherung einen Leistungsanspruch. Der (bisher) durch die Erwerbstätigkeit neu hinzugekommene Leistungsanspruch auf Krankengeld ist unproblematisch, da er, anders als die Sachleistungen, an die Lohn- und Beitragshöhe gebunden ist.²²

Für die Gesetzliche Rentenversicherung ist der Anstieg von Teilzeitbeschäftigung ebenfalls wenig problematisch, da hier die Leistungen von den vorherigen Beiträgen abhängig sind, wobei die GRV im Wesentlichen die gesamte Erwerbsbiografie abbildet und insofern ein echtes „erwerbsbiografisches“ System ist, in dem Zeit und Einkommen durch die Berechnung der Entgeltpunkte im Wesentlichen substituierbar sind.²³ Zu beachten ist die Tatsache, dass sich das durch die Erhöhung der Teilzeitquote verminderte Durchschnittseinkommen über die Rentenanpassung auch dämpfend auf den Anstieg aller Renten auswirkt. Ein entlastender Nebeneffekt ergibt sich für die GRV zudem dadurch, dass die vermehrte Aufnahme einer (Teilzeit-) Erwerbstätigkeit durch vorher nicht berufstätige Frauen deren eigenständige Ansprüche erhöht und durch die bereits erwähnten Anrechnungsvorschriften für eigene Einkünfte der Anteil beziehungsweise das Volumen der Hinterbliebenenleistungen sinkt, ohne dass gleichzeitig Einbußen an Beiträgen durch die versicherten Ehepartner anfallen.

(Relative) Mehrausgaben für die GRV können sich allerdings im Rahmen der wenigen umverteilenden Regelungen ergeben, so im Bereich der Anrechnung von Ausbildungszeiten, wo der umverteilende Effekt zugunsten von Teilzeiterwerbstätigen mit niedrigen Einkommen und kurzen Erwerbsbiografien durch die letzten Rentenreformen allerdings sukzessive abgebaut wurde. Mehrausgaben in beträchtlichem Umfang finden sich dagegen bei solchen „integrierten“ Teilzeitoptionen,²⁴ die bewusst kollektiv subventioniert werden. Zu nennen sind hier vor allem die Aufwertung von Teilzeiterwerbstätigkeit von Eltern während der so genannten Kinderberücksichtigungszeiten und die Beitragsaufstockung in Altersteilzeitmodellen. Innerhalb der GRV sind solche so genannten „versicherungsfremden“ Leistungen inzwischen – anders, als z.B. im Bereich der Arbeitslosenversicherung (siehe hierzu Schmäh 2003) – nach jahrelanger Diskussion fast durchweg steuerfinanziert. Die Mehrbelastung haben somit nicht allein die Versicherten, sondern alle Steuerzahler zu tragen (z.B. über die Ökosteuer und über die zu diesem Zweck erhöhte Mehrwertsteuer). Es gehen also gegenläufige Effekte von einer Erhöhung der Teilzeitquote auf die Finanzierbarkeit des Rentensystems aus, deren Saldo nicht leicht zu ermitteln ist.

22 Im Rahmen der aktuellen Reformpläne für das Gesundheitswesen soll das Krankengeld ohnehin aus dem Leistungsumfang der GKV gestrichen bzw. zu einem privat zu versicherndem Risiko umgestaltet werden.

23 Beispiel: 20 Erwerbsjahre zu durchschnittlichem Einkommen entsprechen im Prinzip 40 Erwerbsjahren mit der Hälfte des durchschnittlichen Einkommens.

24 s. hierzu ausführlicher die Kap. 3.1.2 und 4.

Durch die *geringfügige Beschäftigung* kommt es angesichts der bestehenden Regelungen im Vergleich zu einer „vollen“ Steuer- und Beitragspflicht zu Ausfällen an Steuern und Sozialbeiträgen, da nur eine zweiprozentige Pauschalbesteuerung erfolgt, keinerlei Beiträge an die Arbeitslosenversicherung gezahlt werden und auch die vom Arbeitgeber zu entrichtenden Beiträge zur Gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung deutlich unter dem üblichen Gesamt-Satz liegen. Diese Beitragsausfälle waren vor der Reform im Jahr 1999 ein wichtiges Argument dafür, die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse wenigstens teilweise in die Sozialversicherungspflicht einzubeziehen, während die erneute Verringerung der Beitragsverpflichtungen für bestimmte Gruppen von Niedrigeinkommensbezieher/innen (vor allem geringfügig Nebentätige) im Jahr 2003 von der gegenteiligen Auffassung geprägt war, dass auf diese Weise Schwarzarbeit legalisiert werden könne und den Sozialversicherungen hierdurch letztlich mehr Beiträge zuflössen.

Festzustellen ist: Für die Krankenversicherung sind die (niedrigen) Beiträge unter den gegebenen Umständen ein Gewinn, insofern sie nur von denen erhoben werden, die ohnehin schon beitragsfrei mitversichert waren, so dass für die Kassen hieraus keine Mehrausgaben resultieren. In der Rentenversicherung kommt es kurzfristig zu Mehreinnahmen, wenn man Schwarzarbeit zum Vergleichsmaßstab nimmt, aber zu Mindereinnahmen, sofern man den Vergleich mit „normalen“ Beitragspflicht zieht. Langfristig stehen den Beiträgen in der GRV allerdings auch Ansprüche entgegen. Hier macht die GRV jedoch nach dem geltenden Recht einen „guten Deal“: Sofern die Rentenversicherungsbeiträge nicht vom Arbeitnehmer auf freiwilliger Basis auf den „normalen“ Satz aufgestockt werden (von 12 % auf gegenwärtig 19,5 %), gewährt sie dem Versicherten nicht den vollen vorgesehenen Schutz gegen biometrische Risiken, wodurch die Rendite der Beiträge von geringfügig Beschäftigten unter denjenigen der „normalen“ Versicherten liegen dürfte. Die wirklichen Probleme resultieren jedoch daraus, dass von Personen, die längerfristig geringfügig beschäftigt sind, kein ausreichender eigenständiger Alterssicherungsanspruch aufgebaut werden kann. Langfristig haben die übrigen Versicherten die Lasten dieser Strategie zu tragen, insofern durch die scheinbare „Begünstigung“ geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse das Ernährermodell weiter subventioniert und der Ausgabenanteil für Hinterbliebenenrenten (die von allen Versicherten finanziert werden) künstlich hochgehalten wird. Ein Teil der Kosten wird auch auf die Steuerzahler übergewälzt, insofern sie die Sozialhilfe bzw. die bedarfsgerechte Mindestsicherung finanzieren müssen, die denjenigen Personen zusteht, die weder hinreichende eigenständige Versicherungsansprüche aufbauen konnten, noch Anspruch auf abgeleitete Renten haben.

Im Falle der *Arbeitslosigkeit* entstehen auf vielen Ebenen Einnahmeausfälle und Mehrausgaben für den Fiskus und die Parafisci (z.B. Steuerausfälle, Ausfälle an Sozialversicherungsbeiträgen, Mehrausgaben in den Bereichen Arbeitslosengeld/-hilfe und Sozialhilfe etc.), auf die an dieser Stelle nicht detailliert eingegangen werden kann. Dabei machen die Sozialversicherungssysteme einen guten Deal, wenn Arbeitslosigkeit durch interne Arbeitsumverteilung vermieden oder reduziert werden kann (wie z.B. durch die in den letzten Jahren bei VW praktizierten Modelle). Der Fiskus beteiligt sich in diesem Fall im Rahmen der progressiven Einkommensbesteuerung durch die Inkaufnahme von Steuerausfällen, die aber in der Regel geringer sein dürften als die ansonsten durch die Parafisci zu entrichtenden Arbeitslosenleistungen.

Ein wichtiges Thema im Zusammenhang mit den Kosten für die Soziale Sicherung sind die Zusammenhänge zwischen *flexibler bzw. befristeter Beschäftigung* und Gesundheit beziehungsweise Wohlbefinden. Wie erwähnt deuten verschiedene Untersuchungen auf erhöhten Stress und langfristige Folgen befristeter Beschäftigung (wie auch Langzeitarbeitslosigkeit) hin (Rodriguez 1999: 8 – 10). Dies kann zu Kostensteigerungen im Gesundheitswesen führen; die Kosten der Flexibilisierung werden somit externalisiert und auf die Sozialversicherungssysteme übergewälzt. *Ceteris paribus* führt befristete Beschäftigung auch zu höheren Kosten für das System der Arbeitslosensicherung, da die Wahrscheinlichkeit, dass schon nach kurzer Zeit ein Leistungsanspruch (aufgrund eines Übergangs in die Arbeitslosigkeit) geltend gemacht wird, statistisch höher ist als bei unbefristeter Beschäftigung. Entscheidend ist hier unter anderem, dass die Anspruchsdauer sofern die „Schwelle“ von einem Beitrags-

jahr überschritten ist, im Wesentlichen unabhängig von der Dauer der vorherigen Beitragszahlung ist. Die negative Bilanz für das System der Arbeitslosensicherung gilt allerdings nicht, wenn angenommen wird, dass es sich bei befristeter Beschäftigung um „zusätzliche“ Stellen handelt, die ansonsten nicht eingerichtet worden wären, so dass auch in diesem Fall weitere Arbeitslosenleistungen angefallen wären. Dies lässt sich allerdings kaum überprüfen.

Für die Finanzierungsseite des gesetzlichen Alterssicherungssystems ist die Frage der Befristung im Wesentlichen unerheblich. Innerhalb von herkömmlichen Betriebsrentensystemen ergeben sich bei höherer Fluktuation durch einen höheren Anteil befristet Beschäftigter dagegen aufgrund der Mindestvoraussetzungen zur Unverfallbarkeit von Ansprüchen (unter anderem fünf, bislang sogar zehn Jahre Betriebszugehörigkeit) tendenziell Einsparungen zu Lasten der Betroffenen, die ihren Anspruch beim Ausscheiden aus dem Betrieb verlieren.

3.2.2 Auswirkungen von Arbeitsverhältnissen mit flexibler Verteilung der Arbeitszeit auf die Systeme sozialer Sicherung

Interessant – und durchaus erheblich – sind wiederum die Auswirkungen von *Arbeitszeitkonten* auf die Systeme der Sozialen Sicherung. Die Zusammenhänge sind komplex und von einer Reihe von Faktoren abhängig (für eine detaillierte Darstellung der im Folgenden aufgeführten Zusammenhänge siehe Ebert 2002). Ausschlaggebend sind:

- a) Die Art des Arbeitszeitkontos: die Auswirkungen unterscheiden sich je nachdem, ob es sich um ein reines Schwankungsausgleichskonto mit kurzem Ausgleichszeitraum oder um ein Langfrist-Arbeitszeitkonto handelt. Zudem ist bei den letztgenannten zwischen der Aufbauphase und der Auflösungsphase sowie nach den Modalitäten der Auflösung des angesparten Zeitguthabens zu unterscheiden (z.B. Barauszahlung, Verfall von Guthaben, Sabbatical oder Betriebsrenten).
- b) Des weiteren sind die „Ausrichtung“ bzw. die Folgen der Konten auf aggregierte Größen relevant: arbeitszeitverlängernde Konten haben andere Auswirkungen als arbeitszeitverkürzende Konten; Konten, die zu einem Anstieg der Lohnsumme und/oder des Durchschnittslohnes führen, wirken anders als solche, bei denen Lohnsumme und/oder Durchschnittslohn sinken.
- c) Schließlich können sich unterschiedliche Auswirkungen auf unterschiedliche Zweige des Sozialversicherungssystems ergeben. Vereinfacht zusammengefasst sind folgende Zusammenhänge festzuhalten:
 - Für die Auswirkungen auf die Gesetzliche Rentenversicherung (als dynamisches Geldleistungssystem) ist die Entwicklung der Zahl der Beschäftigten zentral. Sinkt oder steigt ceteris paribus die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten, so wirkt diese Veränderung auf die Beitragssätze in jeweils gegenteiliger Richtung, d.h. eine steigende Zahl von Beitragssätzen wirkt tendenziell beitragssatzsenkend und umgekehrt. Veränderungen in der gesamten Lohnsumme oder auch bei den Durchschnittslöhnen wirken sich dagegen kaum auf die Beitragssätze aus, insofern sie in ähnlicher Weise sowohl die Aufbringungsseite (d.h. die Beiträge) als auch die Leistungsseite beeinflussen. So werden höhere Durchschnittslöhne und eine höhere Lohnsumme über entsprechende Anpassungen des »aktuellen Rentenwertes« und die dynamisierte Rentenanpassung mit leichter zeitlicher Verzögerung direkt an die Zugangs- und die Bestandsrentner weitergegeben.
 - Prinzipiell ähnlich wie die Gesetzliche Rentenversicherung reagiert die Arbeitslosenversicherung, ebenfalls ein dynamisches Geldleistungssystem, auf die Veränderung der genannten Größen. Jedoch sind die Auswirkungen von Veränderungen in der Beschäftigtenzahl tendenziell noch größer als bei der GRV, insofern über die hiermit im Zusammenhang stehende Veränderung der Zahl der Arbeitslosen unmittelbar die Leistungsseite beeinflusst wird. Werden Arbeitszeitkonten also zur Verringerung des Personalbedarfs genutzt, so dass hierdurch die Zahl der Arbeitslosen mit Leistungsberechtigung steigt, so wird dadurch unmittelbar ein Druck in Richtung auf steigende Beitragssätze zur Arbeitslosenversicherung ausgelöst.

- In Sachleistungssystemen wie der Gesetzlichen Krankenversicherung oder der Pflegeversicherung bleibt die Ausgabenseite durch Schwankungen aller genannten Faktoren dagegen weitgehend unberührt. Für die Beitragssätze entscheidend sind Veränderungen der Lohnsumme, die Beitragssätze bewegen sich *ceteris paribus* tendenziell in die jeweils gegenteilige Richtung. Sieht man von den Eigenarten der Beitragsbemessungsgrenze ab,²⁵ ist es dabei unerheblich, wie weit mit Veränderungen der Lohnsumme auch Veränderungen der Durchschnittslöhne einhergehen.

Ausgehend von den dargestellten Zusammenhängen lassen sich folgende (ausgewählte) potenzielle Auswirkungen von Arbeitszeitkonten festhalten:

Arbeitszeitkonten (auch reine Schwankungsausgleichskonten) haben tendenziell immer dann negative Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit der Sozialversicherungen bzw. den Beitragssatz, wenn sie zur Arbeitszeitverlängerung und damit zum Beschäftigungsabbau führen, oder wenn sie eine Minderung der Lohnsumme nach sich ziehen. Bei einer Situation wie der gegenwärtigen, die von einem anhaltenden Arbeitsmarktungleichgewicht gekennzeichnet ist, dürfte eine entsprechende Auswirkung von Arbeitszeitkonten nicht unwahrscheinlich sein. Positive Auswirkungen auf die Finanzierbarkeit der Sozialleistungssysteme haben Arbeitszeitkonten dagegen nur, wenn sie *ceteris paribus* einem Abbau von Mehrarbeit dienen.

Langfrist-Arbeitszeitkonten sind in der Aufbauphase per definitionem immer durch eine Arbeitszeitverlängerung gekennzeichnet (da während dieser Phase ja Arbeitszeitguthaben aufgebaut werden); sie wirken insofern in dieser Phase tendenziell beschäftigungssenkend und damit negativ, das heißt beitragssatzsteigernd, auf die Sozialversicherungssysteme. Ebert (2002: 85) kommt daher zu dem Ergebnis, dass „Langfrist-Zeitsparkonten mit verhältnismäßig großer Wahrscheinlichkeit arbeitsmarkt- und sozialpolitisch eher kontraproduktiv sind. Nur wenn sie eindeutig zu einer Verkürzung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit führen, sind Langfrist-Zeitsparkonten unter diesem Aspekt positiv zu bewerten“.

Eine differenzierte Betrachtung verlangt die Wirkungsweise von Langfrist-Arbeitszeitkonten in der Auflösungsphase; hier sind die Auswirkungen auf die Sozialversicherungssysteme wesentlich davon abhängig, auf welche Weise die angesparten Zeitguthaben aufgelöst werden.

Günstig wirkt sich aus der Perspektive der Sozialleistungssysteme eine Auflösung über Sabbaticals bzw. Freistellungsphasen während des Erwerbslebens der Konteninhaber aus. In diesem Fall sind auf den während der Freistellungsphase bezogenen Lohn Sozialbeiträge und Lohnsteuer zu entrichten. Werden Vertreter/innen eingestellt, so erhöht sich die Zahl der Beitragszahler. Diese Zusammenhänge wirken tendenziell beitragssatzsenkend.

Als eine Art „second best“-Lösung aus der Sicht der Sozialversicherungssysteme lässt sich die Abgeltung des angesparten Zeitguthabens während der Erwerbsphase durch eine Barauszahlung bezeichnen. Auch in diesem Fall ist die Auszahlung steuer- und sozialbeitragspflichtig. Allerdings ist aufgrund der Tatsache, dass hier die Beschäftigtenzahl konstant bleibt (keine Stellvertreter/innen) nur in der Kranken- und Pflegeversicherung mit beitragssatzsenkenden Effekten zu rechnen.

Schlecht für die Finanzierung der Sozialversicherungen ist zum einen der (offensichtlich verbreitete) Verfall von geleisteten Überstunden. Verfällt das Arbeitszeitguthaben, zieht dies nicht nur einen Verlust an (potenziellem) Einkommen des Beschäftigten nach sich, sondern auch einen Verlust an Steuern und Sozialbeiträgen. Im Vergleich zu einer durchgängigen Entlohnung der geleisteten Arbeit ergeben sich somit tendenziell beitragssatzsteigernde Effekte.

25 Überschreiten durch einen Anstieg der Durchschnittslöhne mehr Versicherte die Beitragsbemessungsgrenze, so wirkt sich dies tendenziell beitragssatzsteigernd aus, insofern größere Teile der Lohnsumme nicht mehr beitragspflichtig sind bzw. mehr Versicherte auch ganz aus dem Solidarsystem der GKV/PV aussteigen können. Die mit der Beitragsbemessungsgrenze verbundenen Auswirkungen wären auch bei der Rentenversicherung zu beachten, wo sie allerdings – da es beim Überschreiten der Grenze nicht die Möglichkeit gibt, völlig aus dem System auszuscheiden – nicht ganz so relevant für die untersuchten Entwicklungstendenzen sind.

In ähnlicher Weise wirkt sich allerdings auch eine Umwandlung des Arbeitszeitguthabens in eine Betriebsrente aus. Bei dieser durch das 4. Euro-Einführungsgesetz²⁶ ermöglichten Variante, Arbeitszeitguthaben ex-post in eine Betriebsrente umzuwandeln, werden die Guthaben beitragsfrei gestellt. Den Sozialversicherungen gehen dauerhaft Beiträge verloren, während z.B. direkte Gehaltsumwandlungen für Alterssicherungszwecke zumindest ab 2009 aus verbeitragtem Einkommen zu zahlen sein werden.

Da die Umwandlung des Zeitguthabens in einen Rentenanspruch zugleich bedeutet, dass sich die Beschäftigtenzahl nicht erhöht, können die Einbußen der Sozialversicherungssysteme in der Aufbauphase der Langfrist-Arbeitszeitkonten auch in diesem Falle in der Auflösungsphase nicht mehr kompensiert werden.

Ebert (2002: 111) kommt zu dem Schluss, dass gerade die gesetzlich eröffnete Möglichkeit, Arbeitszeitguthaben später in einen Betriebsrentenanspruch umzuwandeln, in der vorliegenden Form aufgrund der Beitragssatzerhöhenden Wirkung für die Sozialversicherungssysteme, aber auch angesichts von moral hazard und adverse selection-Problemen zu kritisieren sei. Eine denkbare Lösung wäre, die Entscheidungsmöglichkeit des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin für die „Betriebsrentenoption“ zumindest zeitlich einzuschränken (ebd.).

Insgesamt lässt sich also festhalten, dass die Logik von Langfrist-Arbeitszeitkonten *aus der Perspektive der Sozialversicherungssysteme* eher kritisch zu sehen ist.²⁷ In der gegenwärtigen Situation eines anhaltenden Arbeitsmarktungleichgewichts bzw. eines Überhangs an Arbeitsangebot behindern sie tendenziell die Arbeitszeitverkürzung und die interpersonelle Arbeitsumverteilung. Langfristig erscheint es angesichts des demografischen Wandels eher unwahrscheinlich, dass heute angesparte Zeitguthaben tatsächlich in Form eines Zeitausgleichs (z.B. über Sabbaticals) wieder abgebaut werden können.²⁸ Dann aber kommt es nicht nur kurz-, sondern auch langfristig zu einer Mehrbelastung der Sozialleistungssysteme. Zudem kommt durch die Option, sich über Langfrist-Arbeitszeitkonten einen früheren Renteneintritt „anzusparen“, das Thema der Frühverrentung wieder durch die Hintertür herein. Dies konterkariert jedoch die offiziellen und ausdrücklichen Bemühungen der Europäischen Union (z.B. im Rahmen der Europäischen Beschäftigungsstrategie), die Beschäftigungsquoten älterer Erwerbstätiger zu erhöhen und das faktische Rentenalter anzuheben.

Als allgemeines Fazit lässt sich festhalten, dass die Wechselwirkungen zwischen zeitlich reduzierter sowie flexibler Arbeit und den Sozialversicherungssystemen vielfältiger Natur sind. Zu konstatieren ist aber auch, dass durch die Einführung und Ausdehnung reduzierter oder flexibler Beschäftigung vielfach Kosten externalisiert und auf das System sozialer Sicherung übergewälzt werden, so dass Probleme hinsichtlich des sozialen Schutzes der Beschäftigten und hinsichtlich der Finanzierbarkeit der Sozialleistungssysteme zunehmen.

4. Ansätze für eine Neuorganisation von Zeitverteilung und sozialer Sicherung über den Lebensverlauf

Wie die vorangegangenen Ausführungen deutlich gemacht haben, müssen die Lebensverlaufsperspektive und die damit einhergehenden alten und neuen Zeitbedarfe und Zeitverteilungsmuster stärker als bisher ins Zentrum der Betrachtung gestellt werden. Es gilt, vorliegende Untersuchungen (z.B. von Kohli, Garhammer oder Blossfeld) mit Hilfe von Längsschnittanalysen mit Paneldaten auszubauen und dabei die Zeitforschung stärker als bisher mit der Forschung zur sozialen Sicherung zu verzahnen.²⁹

26 Gesetz zur Einführung des Euro im Sozial- und Arbeitsrecht sowie zur Änderung anderer Vorschriften vom 21.12.2000, BGBl I: 1983.

27 Andere mögliche Vorteile – z.B. für die Flexibilitätsfordernisse des Unternehmens – bleiben an dieser Stelle unberücksichtigt.

28 Diese Vermutung wird auch durch das Beispiel Dänemark gestützt. Hier wurden die existierenden Sabbatical-Optionen in den letzten Jahren in Zeiten der sinkenden Arbeitslosigkeit und der sich abzeichnenden Arbeitskräfteknappheit wieder zurückgefahren bzw. sogar eingestellt.

29 Einige entsprechende Längsschnittuntersuchungen auf der Basis der IAB-Beschäftigtenstichprobe und den Daten der AVID wurden bereits im Projekt »Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen« durchgeführt; s. Teil II des Projektberichts Klammer/Tillmann 2002.

Fragestellungen, die sich aus der Lebenslaufperspektive für die Zeitpolitik und die soziale Sicherung ergeben, sind z.B.:

- Wie können Wertguthaben aus flexiblen Arbeitszeitmodellen angemessen (z.B. gegen Insolvenz) geschützt werden?
- Wie können neue „Ausstiegsoptionen“ in der Erwerbsbiografie entwickelt und rechtlich abgesichert werden (z.B. mit Ausstiegs- und Rückkehrrechten), die über die bestehenden Regelungen, die sich allerdings durch das Teilzeit- und Befristungsgesetz schon deutlich verbessert haben, hinausgehen?³⁰
- Wie kann eine Entlastung in der „rush hour of life“ (Alter zwischen ca. 30-50) erreicht werden? Wie kann die jetzige Ballung der zeitlichen Belastung in diesen Phasen (die durch Arbeitszeitkonten zum Teil noch verstärkt wird!) durch Verschiebung der (Arbeits-)Belastung auf frühere oder spätere Phasen entschärft werden?
- Wie kann das erklärte Ziel der deutschen Politik, aber vor allem auch der Europäischen Beschäftigungs- politik, das faktische Renteneintrittsalter zu erhöhen, erreicht werden? Wie kann in diesem Zusammen- hang Zeitpolitik in der Lebenslaufperspektive zu einem nachhaltigen Umgang mit der Arbeitskraft bei- tragen?
- Können – und sollen – im Zusammenhang mit dem Ziel der Entlastung der mittleren Lebensphase Ansätze weiterentwickelt werden, die Beschäftigten die Möglichkeit einräumen, in früheren Phasen ihres Lebens bei Bedarf auf später zu erwartende Renteneinkünfte vorzugreifen?³¹
- Wie können Bewertungsmaßstäbe und neue Konzepte für die kollektive Unterstützung von bestimmten temporären Erwerbsausstiegen und -reduktionen geschaffen werden?

Gerade die letzte Frage ist hierbei von überragender Bedeutung. Zu bedenken ist, dass der Ausbau von Lebensarbeitszeitkonten oder die Ermöglichung eines Zugriffs auf spätere individuelle Rentenansprüche in früheren Lebensphasen nur die *individuelle* Verteilung des Einkommens über den Lebens- verlauf flexibler gestalten würde. Entsprechende Ansätze würden dagegen keine Antwort auf die Frage geben, ob und wie unterschiedliche Belastungen und Zeitbedarfe zwischen verschiedenen Sub- gruppen (z.B. zwischen Personen mit und ohne Fürsorgeaufgaben) *kollektiv* ausgeglichen werden sollten. Damit birgt eine ausschließliche Konzentration auf eine flexible Verteilung der Lebensarbeitszeit das Risiko, dass Aufgaben des kollektiven intra- und intergenerationalen Belastungsausgleichs aus dem Blick geraten. Gerade hierzu muss jedoch die gesellschaftliche Diskussion geführt werden.

Ein Beispiel für ein zu diskutierendes Modell wäre die Subventionierung von Teilzeitarbeit für Kinder- erziehende nach dem Vorbild der gegenwärtigen Subventionierung der Altersteilzeit.³² Gleichzeitig wären existierende Umverteilungssysteme – wie dasjenige der Altersteilzeit – vor dem Hintergrund der Lebenslaufperspektive und der gesellschaftlichen Bewertung von Zeitbedarfen auf den Prüfstand zu stellen.

Die genannten Fragestellungen stellen bedeutende Herausforderungen für eine sozialpolitisch abgesicherte, auf den Lebensverlauf bezogene Zeitpolitik dar. Ihnen nicht nur im Hinblick auf die deutsche Diskussion, sondern im europäischen Vergleich nachzugehen, ist u.a. Aufgabe mehrerer aktueller, von

30 Z.B. bezüglich der Möglichkeiten einer Wiederaufstockung der Arbeitszeit nach individuellen Reduktionen.

31 Entsprechende Überlegungen werden zur Zeit vor allem in den Niederlanden entwickelt (Breedveld 2002), aber z.B. auch von der Europäischen Kommission verfolgt (Jacobs 2002). Sie gehen aus von der Beobachtung, dass in vielen westeuropäischen Ländern das durchschnittliche (Nettoäquivalenz-)Einkommen von Rentnern heute höher und das Armutsrisko niedriger liegt als dasjenige von Familien mit mehreren Kindern, die zudem besonderen Finanzbedarf haben. Allerdings können Zweifel angeführt werden, ob die aus dem Querschnittsvergleich abgeleitete Wohlstandsentwicklung für jüngere Kohorten, die sich heute in der Phase der Familiengründung befinden, noch realistisch ist. Vielmehr ist zu befürchten, dass jüngere Menschen heute bei einem Vorriff auf spätere Renteneinkünfte Hypotheken auf die Zukunft aufnehmen würden, bei denen zunehmend ungewiss wird, ob sie später einlösbar sind.

32 Entsprechende Vorschläge sind bereits in den neunziger Jahren in die Diskussion gebracht worden, aber nie ernsthaft verfolgt worden. Inzwischen wird Teilzeiterwerbsarbeit von Eltern während der so genannten Kinderberücksichtigungszeiten (d.h. bis zum 10. Lebensjahr des jüngsten Kindes) zwar in der Nacherwerbsphase, d.h. im Rahmen der Rentenberechnung, subventioniert. Ein direkter Ausgleich für die Einkommenseinbußen in der Erwerbsphase ist allerdings nicht vorgesehen. Zwar könnte das Ehegattensplitting als solcher interpretiert werden; dieses ist jedoch auf Verheirate- te beschränkt und in seinen Auswirkungen zudem vom Einkommen des Ehepartners abhängig.

der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen sowie von der Europäischen Kommission initierter Forschungsprojekte.³³

Literatur:

- Auer, P./Cazes, S. (2000): The Resilience of the Long-term Employment Relationship: Evidence from the Industrialized Countries. In: International Labour Review 139, H. 4, S. 379-408.
- Bieber, U./Stegmann, M. (2000): Sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung in den Erwerbsbiografien der zukünftigen Rentnerinnen und Rentner und ihre Auswirkung auf die Altersvorsorge. Eine Kohortenbetrachtung auf Basis der Untersuchung „Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96)“. In: Deutsche Rentenversicherung 2000, H. 6, S. 364–383.
- BKK (Hrsg.) (2003): BKK Taschen-ABC 2003. Zahlen, Daten, Fakten zur Sozialversicherung. Münster.
- Blumenstein, M. (2003): Finanzierung und Insolvenzsicherung von Zeitkonten. In: www.flexible-unternehmen.de/kv0409. 3.7.2003.
- Buhr, P. (1995): Dynamik von Armut. Dauer und biographische Bedeutung von Sozialhilfebezug. Opladen.
- Braczko, Cl. (2002): Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. In: idw-online.de/public/pmid-55633/zeige_pm. 13.11.2002.
- Breedveld, K. (2002): Vortrag auf dem Workshop „New organisation of time over working life“ der „European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions“, 14.-15.11. 2002. Brüssel.
- Deutscher Bundestag (2002): Bericht der Bundesregierung zur Berufs- und Einkommenssituation von Frauen und Männern. Bundestags-Drucksache 14/8952. Berlin.
- Ebert, Th. (2002): Langfrist-Arbeitszeitkonten und Sozialversicherung (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 66). Düsseldorf.
- Erlinghagen, M./Knuth, M. (2002): Kein Turbo-Arbeitsmarkt in Sicht. Fluktuation stagniert – Beschäftigungsstabilität nimmt zu. IAT-Report 2002-04. Gelsenkirchen.
- Garhammer, M./Smit, N./Schmidt, J. (2003): Neue Konzepte für lebensphasenspezifische Arbeitszeiten: Flexibilität eröffnen und Kontinuität sichern. In: Seifert, H. (Hrsg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt (Camus Forschung, Bd.877). Frankfurt/New York (im Erscheinen).
- Höfer, R. (2000): Altersteilzeitverpflichtungen: Bilanzierung und Insolvenzversicherung. Zusammenfassung. In: Der Betrieb. Arbeitsunterlagen zum Praxis-Seminar „Aktuelle Entwicklungen der Altersteilzeit“. Düsseldorf, 30.6.2000, S. 16-19.
- Jacobs, R. (2002): Vortrag auf dem Workshop „New organisation of time over working life“ der „European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions“, 14.-15.11.2002, Brüssel.
- Klammer, U./Tillmann, K. (2002): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. H. 1106. Düsseldorf.
- Klammer, U. (2003): Altersteilzeit zwischen betrieblicher und staatlicher Sozialpolitik. In: Sozialer Fortschritt 2003, H. 2, S. 39–47.
- Koch, A./Bäcker, G. (2003a): Die Jungen als Verlierer? Alterssicherung und Generationengerechtigkeit. In: WSI-Mitteilungen 2003, H. 2, S. 111–117.

³³ Es handelt sich hierbei um Projekte zu den Ausschreibungen „Study on Time Use in a Life Cycle Perspective“ der Europäischen Kommission und „Towards a New Organisation of Time throughout Working Life“ der Europäischen Stiftung für die Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen (unter Beteiligung der Autorin).

- Koch, A./Bäcker, G. (2003b): Mit Mini- und Midi-Jobs aus der Arbeitslosigkeit? Die Neuregelungen zur Beschäftigungsförderung im unteren Einkommensbereich. In: Sozialer Fortschritt 2003, H. 3, S. 94-102.
- Kohli, M. (1994): Institutionalisierung und Individualisierung von Erwerbsbiographien. In: Beck, U./Beck-Gernsheim, E. (Hrsg.): Riskante Freiheiten. Individualisierung in modernen Gesellschaften. Frankfurt a.M., S. 219-244.
- Kohli, M. (2000): Arbeit im Lebensverlauf: Alte und neue Paradoxien In: Kocka, J./Offe, C. (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York.
- Kortmann, K./Schatz, Ch. (2000): Altersvorsorge in Deutschland 1996 (AVID '96). Lebensverläufe und künftige Einkommen im Alter. Hrsg. vom Verband Deutscher Rentenversicherungsträger und dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (DRV-Schriften, Bd. 19/BMA-Forschungsbericht, Bd. 277). Frankfurt a.M./Bonn.
- Leibfried, St./Leisering, L./Buhr, P./Ludwig, M./Mädje, E./Olk, Th./Voges, W./Zwick, M. (1995): Zeit der Armut: Lebensläufe im Sozialstaat. Frankfurt a.M.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW (Hrsg.) (2003a): Praxis in NRW. Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien. Düsseldorf.
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes NRW (Hrsg.) (2003b): Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Arbeitsmaterialien für Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus Arbeitszeitberatung, Verbänden und Gewerkschaften. Düsseldorf.
- Oberhofer, H. (2003): Insolvenzsicherung bei Altersteilzeit. In: www.insolvenzverein.de/archiv/veranstvorbei02/Oberhofer. 3.7.2003.
- Rodriguez, E. (1999): Marginal Employment and Health in Germany and the United Kingdom: Does Unstable Employment Predict Health? (WZB-discussion paper, H. FS I 99-203). Berlin.
- Schlegel, R. (2000): Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen [der Altersteilzeit]. Leistungsstörungen (Insolvenz, Kündigung, Krankheit, Tod). In: Der Betrieb. Arbeitsunterlagen zum Praxis-Seminar „Aktuelle Entwicklungen der Altersteilzeit“. Düsseldorf, 30.6.2000, S. 4-15.
- Schroth, J. (2000): Die Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben. Eine Übersicht über verschiedene Sicherungsmodelle sowie ihre Vor- und Nachteile. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen, H. 1169. Düsseldorf.
- Schwarze, J. (2002): Auswirkung von Diskontinuitäten und „atypischer“ Beschäftigung in der Erwerbsbiografie auf das individuelle Erwerbseinkommen: Theoretische Analysen und Befunde empirischer Studien für Deutschland. In: Klammer, U./Tillmann, K. (2002): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit, Qualifikation und Technologie des Landes NRW. H. 1106. Düsseldorf, S. 271-303.
- VDR (Hrsg.) (2002): VDR Statistik Rentenbestand am 31. Dezember 2001. Frankfurt a.M.
- Wahlig, Th. (2000): Arbeitszeitkonten/Wertguthaben in der Insolvenz. Vortrag bei der Gemeinschaftsveranstaltung der IG Metall und dem Berlin/Brandenburger Arbeitskreis für Insolvenzrecht e.V. vom 7. Juni 2000. In: [insolvenzverein.de/archiv/vortragstexte/Wahlig](http://www.insolvenzverein.de/archiv/vortragstexte/Wahlig). 3.7.2003.
- Wonneberger, W. (2000): Das Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen. In: DB, H. 19 vom 8.5.1998, S. 982-987.

„Flexicurity“ – Ein Impuls für die Arbeitszeitpolitik? Gedanken zur Diskussion

Steffen Lehndorff

Dass es einer „Balance zwischen Flexibilität und sozialer Sicherheit“ bedarf, ist in Deutschland heute ganz sicherlich begründungsbedürftig. Denkt man jedoch über den Begriff der Flexibilität nach, dann wird deutlich, dass Sicherheit eigentlich eine *Voraussetzung* von Flexibilität ist. In seinem anregenden Buch „Der flexible Mensch“ macht sich Richard Sennett auf die Suche nach den Ursprüngen des Wortes „Flexibilität“: Es wurde, wie er schreibt, bereits „im 15. Jahrhundert Teil des englischen Wortschatzes. Seine Bedeutung war ursprünglich aus der einfachen Beobachtung abgeleitet, dass ein Baum sich zwar im Wind biegen kann, dann aber zu seiner ursprünglichen Gestalt zurückkehrt. Flexibilität bezeichnet zugleich die Fähigkeit des Baumes zum Nachgeben wie die, sich zu erholen, sowohl die Prüfung als auch die Wiederherstellung seiner Form. Im Idealfall sollte menschliches Verhalten dieselbe Dehnfestigkeit haben, sich wechselnden Umständen anzupassen, ohne von ihnen gebrochen zu werden.“ In der heutigen Gesellschaft, fährt er fort, konzentriere sich „die Verwirklichung der Flexibilität (...) jedoch vor allem auf die Kräfte, die die Menschen verbiegen.“

Mit anderen Worten: Wenn der Baum nicht so fest in der Erde verwurzelt wäre, besäße er weniger Flexibilität. Wenn der Mensch keine „Dehnfestigkeit“ hätte, würde er „von den wechselnden Umständen gebrochen“. Ohne Sicherheit keine Flexibilität – ein Satz, den man übrigens auch auf Unternehmen übertragen kann. Die rasche Reaktion auf Markt- und Nachfrageschwankungen setzt die Beherrschung und Stabilität der innerbetrieblichen Prozesse voraus. Dies ist uns auch aus der betrieblichen Arbeitszeitpolitik vertraut. Flexible Arbeitszeiten sind nur möglich, wenn es verlässliche Regeln gibt und ausreichend Personal vorgehalten wird. Ständiges Arbeiten „am Anschlag“ ist der Tod jeder Flexibilität, weil es keine Reserven mehr gibt.

Auf diesen Zusammenhang hat Christa Herrmann am Beispiel der Vertrauensarbeitszeit hingewiesen. Vertrauensarbeitszeit, so lautete ihre Quintessenz, kann ihre Verheißen nur einlösen, wenn es verlässliche Prozeduren für die Definition der innerhalb einer vereinbarten Zeit zu erbringenden Leistung gibt. Fehlen diese, scheitert sie. Deshalb ist nicht überall, wo Vertrauensarbeitszeit drauf steht, auch Vertrauensarbeitszeit drin.

Hartmut Seifert hat einen ähnlichen Gedanken formuliert, als er darüber nachdachte, ob flexible Arbeitszeiten nicht grundsätzlich auch in Zukunft einer „Normalarbeitszeit“ als Referenzgröße bedürften. Es kann sogar sein (ich komme darauf noch einmal zurück), dass die Bedeutung der Normalarbeitszeit über die einer Referenzgröße hinauswächst. Das – vor allem unter Frauen – verbreitete Interesse an Arbeitszeiten deutlich unterhalb der 40-Stunden-Marke, insbesondere im Bereich von 30 Wochenstunden, ist ja so etwas wie das Interesse an einer „kurzen Vollzeit“ als Regelarbeitszeit. Alle Beschäftigtenbefragungen ergeben darüber hinaus: Unregelmäßige Arbeitszeiten, Arbeit in der Nacht und am Wochenende sind unbeliebt. Die Propheten des Arbeitens rund um die Uhr verdrängen gerne diese eindeutigen Botschaften oder stellen sie als Überbleibsel einer überkommenen Mentalität aus dem Industriezeitalter dar. Allzu leicht wird vergessen (und in Deutschland mag das ja mittlerweile nahe liegen), dass viele Menschen mit Kindern zusammenleben. Es gibt eben nicht allein die „innere Uhr“ des einzelnen Menschen, auf die die Arbeitsmediziner immer wieder zu Recht hinweisen. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Wesen und lebt mit anderen Menschen zusammen. Die Koordinierung von gemeinsamen Terminen mit PartnerInnen und FreundInnen ist häufig schon schwer genug, doch der Tagesablauf von Kindern und mit Kindern folgt anderen Regeln.

Dieser Aspekt von „Flexicurity“ ist unter der Formel der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ mittlerweile zu einem Gemeinplatz geworden. Doch banal ist er keineswegs, er steckt sogar voller Tücken.

Auch auf dieser Tagung folgten die DiskutantInnen unterschiedlichen Leitbildern. Soll die Biografie von Frauen ebenso „erwerbsarbeitszentriert“ werden wie die von Männern? Darüber lohnte es sich zu streiten. Die politischen Konsequenzen des einen oder anderen Leitbilds können enorm sein, sie reichen von der Gestaltung des Steuer- und Sozialversicherungssystems bis hin zu der Frage, was denn zukünftig unter einem existenzsichernden Einkommen zu verstehen sei.

Der Gedanke der „Flexicurity“ ist also durchaus anregend für die Arbeitszeitpolitik. Doch man sollte seine Begrenztheit nicht übersehen. Der Mensch ist kein Baum. Er hat keine Wurzeln, sondern Beine, und er hat keine Krone, sondern Verstand und Selbstbewusstsein. Er bleibt also nicht, wo er ist, weder räumlich, noch geistig. Er entwickelt sich, und gute Bedingungen können ihm dabei helfen. Das ist mehr als ein Ausbalancieren von Flexibilität und Sicherheit (oder auch mehr als ein, im Sinne von Sennett, Ermöglichen von Flexibilität). Das Ermöglichen von *Entwicklung* geht weiter, und dies sollte auch eine zukunftsorientierte Arbeitszeitstrategie tun.

Das Denken über „Flexicurity“ hinaus hat in verschiedenen Formen und Facetten auf dieser Tagung eine wichtige Rolle gespielt. Wenn Karin Jurczyk von weiblicher Erwerbstätigkeit als einem lebenslangen Balanceakt spricht, Eckart Hildebrandt von Betriebsräten als Organisatoren von Lernprozessen, Rainer Trinczek von der Aufgabe einer Gestaltung betrieblicher Arbeitszeitkulturen, und Dieter Sauer von einem neuen Solidaritätsbegriff, der auf der Anerkennung der Verschiedenartigkeit der Individuen beruht, dann geht es zwar im einzelnen um unterschiedliche Dinge, und die Genannten sind dabei durchaus nicht immer einer Meinung. Doch alle befassen sich mit demselben Grundproblem, das über die – so schwer sie auch durchsetzbar sei – bloße Balance von Flexibilität und Sicherheit hinausweist. Stets geht es um die Wechselwirkung von individueller Entwicklung und der dafür erforderlichen Konfliktfähigkeit einerseits und, andererseits, der Politik bzw. den Institutionen, die ihnen dabei den Rücken stärken.

Hartmut Seifert hat von der „stillen Revolution“ in der Arbeitszeitpolitik gesprochen und die Frage aufgeworfen, ob sich nach und nach die gesellschaftlichen Arbeitszeitstrukturen auflösen werden oder ob sich neue Konturen eines künftigen gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards herausbilden können. Wie bereits erwähnt kann ich mir vorstellen, dass die zunehmende Frauenerwerbstätigkeit zur wichtigen Triebkraft eines neuen Standards wird. Sie geht dabei Hand in Hand mit dem großen Interesse vieler Beschäftigter, mehr Einfluss auf die eigene Arbeitszeit ausüben zu können. Worum es hier geht, ist mit dem Wort „Flexibilität“ völlig unzureichend und mit dem Wort „Flexicurity“ wahrscheinlich nur teilweise beschrieben. Es geht um die individuelle *Gestaltbarkeit* der Arbeitszeit im Lebensverlauf und um die individuelle *Kontrollierbarkeit* der Arbeitszeit im Arbeitsalltag. Mein Vorschlag eines Leitbilds für einen zukünftigen gesellschaftlichen Arbeitszeitstandard lautet deshalb: *Sicherheit anbieten und Vielfalt ermöglichen*.

Ein solcher Arbeitszeitstandard wäre wahrscheinlich nicht ohne weiteres in einer magischen Zahl zusammenzufassen wie in den historischen Bewegungen für Arbeitszeitverkürzung. Dies, obwohl Zahlen weiterhin eine wichtige Rolle spielen werden: Unabdingbar sind auch weiterhin verbindliche und verlässliche Höchstgrenzen der wöchentlichen Arbeitszeit, die sogar niedriger liegen sollten als gegenwärtig in Deutschland (so könnte eine gesetzliche 40-Stunden-Woche als Obergrenze im Durchschnitt mehrerer Monate gelten, ähnlich wie die implizite 48-Stunden-Woche im gegenwärtigen Arbeitszeitgesetz). Auch Hartmut Seiferts Gedanke einer Referenzgröße für die Dauer der durchschnittlichen Arbeitszeit kommt hier ins Spiel, also einer Art (am besten tarifvertraglich vereinbarter) Achse, um die herum die Arbeitszeiten schwanken oder variieren. Der Unterschied zwischen der Normierung von Höchstarbeitszeiten und Durchschnittsarbeitszeiten hat sich ja mit der Flexibilisierung fest eingebürgert, doch der Konflikt um das Niveau, auf dem diese Normen zu fixieren seien, wird fortbestehen.

Ein zweites Element eines zukünftigen gesellschaftlichen Arbeitszeitstandards diente der stärkeren individuellen Kontrollierbarkeit der Arbeitszeit im Arbeitsalltag. Wahrscheinlich sind sich alle tarifpolitisch Interessierten in Deutschland darin einig, dass die Gewichte zwischen Flächentarifverträgen, Betrieben und den Rechten Einzelner neu austariert werden müssen. Die Frage ist nur, wessen Rechte

dabei gestärkt werden sollen. Man kann Flächentarifverträge so reformieren, dass sie immer mehr zu einer leeren Hülle werden. Meiner Meinung nach käme es jedoch vor allem darauf an, den einzelnen Beschäftigten mehr Kontrollrechte über ihre Arbeitszeit zu geben. Damit diese genutzt werden können und nicht nur auf dem Papier stehen, wäre es zumindest erforderlich, die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats an die Realitäten flexibler Arbeitszeiten anzupassen. Individuelle Arbeitszeitkontrolle dürfte ohne Rückenstärkung durch kollektiv vereinbarte Rechte eine Fiktion bleiben. Es wäre deshalb sinnvoll, substanzelle Normen in Tarifverträgen durch prozedurale oder Verfahrensnormen zu ergänzen. Was hier über die Vertrauensarbeitszeit gesagt wurde, gilt in zunehmendem Maße für alle flexiblen Arbeitszeitformen: In letzter Instanz steht die Frage neu auf der Tagesordnung, wie der Leistungskompromiss zustande kommt. Eine schwierigere Aufgabe in der Tarifreform lässt sich kaum vorstellen.

Ein drittes Element würde darauf abzielen, die individuelle Gestaltbarkeit der Arbeitszeit im Lebensverlauf zu verbessern. Ute Klammer hat eindrucksvoll den harten Boden der Sozialpolitik beschrieben, auf dem wir uns hier bewegen müssen. Die darin liegende Problematik wird meiner Meinung nach durch die gängige Rede von der „Vereinbarkeit“ eher verharmlost. Unter denen, die eine bessere „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ fordern, dürfte es erhebliche Differenzen über die gesellschaftspolitischen Leitbilder geben, denen man folgen sollte. Wird „Vereinbarkeit“ angestrebt, indem die sozialpolitischen Anreize den zeitweiligen Ausstieg von Frauen (oder längere Teilzeitphasen von Frauen) begünstigen? Oder sind die Anreize so gestaltet, dass Frauen ein Interesse haben, ihre Erwerbstätigkeit nur kurz zu unterbrechen oder zu reduzieren, wie dies in Schweden der Fall ist? Die erste Variante ist in Deutschland ganz gewiss eher konsensfähig, doch von der zweiten geht ein stärkerer gesellschaftlicher Druck aus, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt und im Haushalt zu überwinden. Meiner Meinung nach gibt es tatsächliche *Wahlfreiheit* für Frauen – und für Männer! – erst dann, wenn institutionelle Voraussetzungen für eine gleichrangige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern geschaffen sind.

Über eines dürften sich alle einig sein, die die Diskussionen auf dieser Tagung miterlebt haben: Arbeitszeitpolitik ist Gesellschaftspolitik. In dem Maße, wie mit der „Verbetrieblichung“ der Arbeitszeitregulierung und der Flexibilisierung der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Arbeitszeit sich politischem (darunter auch tarifpolitischem) Zugriff zu entziehen scheint, wird die Notwendigkeit politischer Reformen des institutionellen Rahmens offensichtlich, der die Verteilung und Organisation der Arbeitszeit in Betrieb und Gesellschaft beeinflusst. Wenn die Debatte über „Flexicurity“ zu dieser Erkenntnis beiträgt, dann ist das gut so.

Literatur:

- Bielenski, H./Bosch, G./Wagner, A. (2002): Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt a.M./New York.
- Bosch, G. (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses. In: WSI-Mitteilungen, H. 4, S. 219-230.
- Klammer, U./Tillmann, K. (2001): Flexicurity – Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Lehndorff, St. (2001): Weniger ist mehr. Arbeitszeitverkürzung als Gesellschaftspolitik. Hamburg.
- Lehndorff, St. (2003): The long good bye? Tarifvertragliche Arbeitszeitregulierung und gesellschaftlicher Arbeitszeitstandard. In: Industrielle Beziehungen, H. 2, S. 273-295.
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Weinkopf, Cl. (2003): Flexibilität und Sicherheit. In: Jahrbuch des Instituts Arbeit und Technik 2002/2003. Gelsenkirchen, S. 25-36.

Die neue arbeitszeitpolitische Initiative von ver.di

Gabriele Sterkel

ver.di hat im Juni 2003 mit einer großen Auftaktkonferenz ihre neue arbeitszeitpolitische Initiative gestartet. Arbeitszeitpolitik ist also wieder ein vorrangiges politisches Thema, ein beschlossener politischer Schwerpunkt für unsere Organisation. Mit der neuen arbeitszeitpolitischen Initiative wollen wir uns in ver.di darüber verständigen, wie wir in der Arbeitszeitpolitik – nach mehreren Jahren der Zurückhaltung – wieder handlungsfähig werden können. Diese Verständigung ist in ver.di aufgrund der strukturellen Besonderheiten der Matrixorganisation schwieriger zu erreichen als in homogeneren Organisationen. Unsere Fachbereiche gestalten ihre Tarifpolitik weitgehend autonom. Wir haben sehr heterogene Bedingungen für Arbeitszeitpolitik, sehr verschiedene bestehende Arbeitszeitregelungen und sehr unterschiedliche Problemlagen und Handlungsnotwendigkeiten – nicht nur in Ost und West, sondern auch in den verschiedenen Branchen. Deshalb hätte eine Arbeitszeitinitiative nach dem Muster „Top-Down-Agitationsansatz“ keine Chance. Wir wollen uns stattdessen Zeit lassen für einen beteiligungsorientierten Prozess – mit Phasen von Bestandsaufnahme, Analyse, Debatte, Selbstverständigung und Zielfindung – der letztlich allerdings in eine möglichst breit in ver.di getragene Tarifbewegung münden soll. Beginnen soll der Prozess mit einer intensiven Bestandsaufnahme, denn anders als ältere Organisationen, die für gut erforschte Branchen zuständig sind, haben wir ein gewisses Defizit an Überblick und Analyse, was Wirklichkeit, Problemlagen und Wunschvorstellungen der Beschäftigten in der Frage der Arbeitszeit betrifft. Auf die Bestandsaufnahme will ich später noch eingehen.

1. Voraussetzungen

Das ist keine leichte Aufgabe, denn gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik liegt – nicht erst seit die öffentliche Debatte über die Arbeitszeit von neoliberalen Wirtschaftsforschern, Politikern und Arbeitgeberverbänden beherrscht wird – nicht im Trend. Die aktuelle Situation ist geprägt von Abwehrkämpfen, die oft nicht erfolgreich sind. Nicht nur die Niederlage der IG Metall in der Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland macht uns zu schaffen, auch im eigenen Organisationsbereich müssen wir immer wieder Verschlechterungen der Arbeitszeitsituation in Kauf nehmen, wie z.B. die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten oder Verlängerungen der Arbeitzeit im Postzustelldienst und für Beamte.

Diese Entwicklung begann, als das Projekt 35-Stunden-Woche in den meisten ver.di Branchen auf halber Wegstrecke stecken geblieben war. Die Unternehmen ergriffen die Initiative und organisierten in der Folge der Arbeitszeitverkürzung ein bisher nicht gekanntes Ausmaß an Flexibilisierung. Während wir mit einer Mischung aus Fundamentalopposition, pragmatischer Anpassung und Versuchen der Schadensbegrenzung – aber ohne strategisches Gegenkonzept – die Entwicklung begleitet haben, ist nun genau das Gegenteil von dem geschehen, was wir mit der Politik der Arbeitszeitverkürzung erreichen wollten: Die Arbeitszeitverkürzung ist nicht nur stagniert, sondern die tatsächlichen Arbeitszeiten wurden länger, die Zahl der Überstunden hat zugenommen und auf den zahlreichen neu eingeführten Arbeitszeitkonten häufen sich nun die Zeitguthaben. Die Zeitsouveränität der Beschäftigten hat nicht zu-, sondern abgenommen. Obwohl mit der Verheibung besserer individueller Gestaltungsmöglichkeiten die Akzeptanz der neuen Zeitsysteme erreicht werden sollte, wird die flexible Arbeitszeit weniger von den Interessen der Beschäftigten bestimmt, als vielmehr von den Marktzwängen, von der schwankenden Auftragslage und der zunehmend knapper werden den Personaldecke. Darüber hinaus haben die unterschiedlichen Strategien der Arbeitszeitflexibilisierung die zunehmenden Spaltungen auf den Arbeitsmärkten verschärft, indem sie einer gut qualifizierten, aber abnehmenden Stammbelegschaft längere Arbeitszeiten bei relativ sicheren Beschäftigungsverhältnissen bescheren und im Gegenzug an den Rändern die Zahl der prekären Beschäftigungsverhältnisse mit kurzen Arbeitszeiten, geringen Verdienstmöglichkeiten und geringen Karrierechancen beständig wachsen lassen. Die

tariflichen Arbeitszeitregelungen erleiden durch diese Entwicklungen einen schlechenden Bedeutungsverlust, die Handlungsmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte wurden durch die neue flexible Arbeitszeitsituation empfindlich eingeschränkt, und die Arbeitslosenzahlen sind in den letzten Jahren dramatisch gestiegen.

2. Ansatzpunkte

Wir meinen, es gibt drei Ansatzpunkte für eine neue arbeitszeitpolitische Initiative, die sich gegenseitig bedingen: die Zeitbedürfnisse der einzelnen Menschen, der Betriebe bzw. Verwaltungen und die der Gesellschaft.

1. Es ist keine gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik möglich, ohne die Lebensinteressen der Betroffenen zu berücksichtigen. Darüber hinaus müssen wir auch das veränderte Bewusstsein der Beschäftigten im Blick haben. Das Wertesystem der Beschäftigten hat sich geändert: Es gibt aufgrund der wachsenden Unsicherheit mehr Anpassungsbereitschaft und eine neue Leistungsästhetik. Neuere sozialwissenschaftliche Untersuchungen stellen jedoch auf der anderen Seite fest, dass die Beschäftigten sehr wohl ein Interesse an einer Regulierung der Arbeitszeiten haben: Sie wünschen sich sowohl kürzere, als auch verlässlichere Arbeitszeiten und – sie wünschen sich mehr Mitbestimmung.
2. ver.di braucht ein klares Konzept da, wo die Probleme entstehen, im Betrieb und in der Verwaltung. Die Flexibilisierung in den Betrieben und Verwaltungen muss tarifpolitisch gestaltet werden, damit die Flexibilisierung nicht zum Arbeiten ohne Ende führt. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit höhlt die Normierungskraft der Tarifverträge aus, und bisher bieten unsere Tarifverträge kaum Hilfestellungen für eine dezentrale Arbeitszeitgestaltung. Das wollen wir ändern: Wir wollen die flexible Arbeitszeit gestalten. Wir gehen davon aus, dass die Arbeitszeitflexibilität so organisierbar ist, dass sie nicht nur den Unternehmen, sondern auch den Beschäftigten nutzt. Wir wollen verbindliche Rahmenregelungen anstreben, die Differenzierung zulassen. Wenn in jüngster Vergangenheit die Arbeitszeiten durch Flexibilisierung länger wurden, dann geht es uns einerseits um die Einschränkung der Flexibilität aus einer arbeitsmarktpolitischen Motivation: Wir wollen mehr Beschäftigung erreichen durch die Beschränkung der Flexibilität. Vor allem bei Langzeitkonten müssen wir darauf achten, dass sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten nicht verlängern. Andererseits geht es uns um einen souveränen Zugang der Beschäftigten zu ihren Zeitguthaben. Hier schwelt latent der alte Konflikt: Wer bestimmt über den Zeitrhythmus? Wem gehört die Zeit? Wie kann es den Beschäftigten ermöglicht werden, die entstehenden Arbeitszeitguthaben nach eigenen Bedürfnissen zu nutzen? Die Beschäftigten müssen ein Recht auf Zeittentnahme geltend machen können. In dieser Frage macht Steffen Lehndorff mit seinem „Haltegriffe – Mitbestimmungsschwellen – Leitplanken“ – Konzept einen sehr interessanten Vorschlag. Wir werden das sehr genau diskutieren müssen – auch im Hinblick auf die unterschiedlichen Bedingungen in unseren Branchen.
3. Wir brauchen ein umfassendes gesellschaftliches, politisches und kulturelles Konzept, das die Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen neu denkt, und das die Bekämpfung der Massenarbeitslosigkeit und die Überwindung der wachsenden Ungleichheiten und Abspaltungen in unserer Gesellschaft zum Ziel hat. Ohne eine positive gesellschaftspolitische Verständigung über die Frage „Wie wollen wir morgen leben?“, über Lebensqualität und Zeitwohlstand wird unsere Arbeitszeitpolitik aber kaum Strahlkraft haben. Letztlich geht es um die Frage, ob sich in unserer Gesellschaft endgültig ein Wertesystem durchsetzt, das ausschließlich an Markterfordernissen und am Wettbewerb orientiert ist. Das ist mit Tarifpolitik allein nicht zu bewerkstelligen.

3. Fokus: gerechtere Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen

Die Verschränkung von tariflicher Arbeitszeitverkürzung, betrieblicher Arbeitszeitgestaltung und politischer Förderung der Arbeitsumverteilung ist geradezu die Voraussetzung für das Gelingen der Initiative. Sie muss zuerst versuchen, ein neues Bewusstsein von gerechter (Zeit-)Verteilung zu stiften und an

zweiter Stelle muss sie Arbeitslosigkeit, soziale Spaltung, Ausgrenzung und Diskriminierung skandalisieren. Mit der gegenwärtigen Verteilung von Zeit und Arbeit sind vielfältige Diskriminierungen verknüpft, die ständig tiefer werden und zunehmen. Die Spaltung verläuft zwischen Beschäftigung und Erwerbslosen, zwischen Vollzeit- und Teilzeit-Beschäftigten, zwischen Stamm- und Randbelegschaften, zwischen mehr und weniger Qualifizierten, zwischen Männern und Frauen und zwischen den Generationen.

Wenn wir eine neue und gerechte Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen wollen, muss unsere Tarifpolitik allerdings eingebettet sein in ein umfassendes Konzept, das auch gesetzgeberische Maßnahmen mit einschließt. Dazu brauchen wir eine Debatte in der Organisation und in der Gesellschaft über Zeitverteilung, das heißt natürlich auch über die ganzen rechtlichen Voraussetzungen, die unsere bisherige Zeitverteilung mit determinieren: also über die Diskriminierungen im Steuersystem und im Renten- und Sozialversicherungssystem, durch die die traditionelle Rollen-, Zeit- und Arbeitsteilung zementiert wird. Hier unsere *fünf Eckpunkte* für eine neue Zeitverteilung:

1. Die neue Zeitverteilung ist *geschlechterdemokratisch*. Wenn wir nicht zulassen wollen, dass Frauen zunehmend geringere Chancen auf dem Arbeitsmarkt haben und immer mehr in (geringer qualifizierte und bezahlte) Teilzeit- und geringfügige Beschäftigungsverhältnisse gedrängt werden, dann müssen wir an den Wurzeln ansetzen: Wir wollen eine geschlechterdemokratische Verteilung von Erwerbs-, Karriere-, Familien und Freizeitchancen. Das Zuverdienermodell hat ausgedient. Beide Partner sollten mit staatlicher Kinderbetreuung und leicht reduzierter Arbeitszeit – Leitbild 30-Stunden-Woche – gleichberechtigt erwerbstätig sein können. Neben der Gleichbehandlung von Mann und Frau im Steuersystem ist es notwendig, dass die sozialrechtliche Diskriminierung von Teilzeitarbeit und von Ausstiegszeiten in bestimmten Lebenslagen wie Kindererziehung abgebaut wird.
2. Die neue Zeitverteilung ist *biografieorientiert*. Mit Vorruhestand und Altersteilzeit war die Subventionierung von Auszeiten erwerbsfähiger Menschen viele Jahre ein wesentliches staatliches Instrument zur Förderung der Entspannung auf dem Arbeitsmarkt. Wir setzen uns weiterhin für eine staatliche Förderung von Auszeiten ein – allerdings nicht nur am Ende des Arbeitslebens. Auch in früheren Phasen des Erwerbslebens, zur Weiterbildung oder zur Kindererziehung beispielsweise, müssen Aus-Zeiten für Männer und Frauen mit staatlicher Unterstützung möglich sein. Das würde einerseits erheblich zur Entspannung auf dem Arbeitsmarkt beitragen – andererseits wäre dies auch ein Beitrag zur nachhaltigen Nutzung der Ressource Arbeitskraft, die, durch Arbeitsunterbrechungen geschont, auch über einen längeren Zeitraum erhalten werden kann.
3. Die neue Zeitverteilung ist *gesundheitsschützend auf eine Balance der Generationen bedacht*. Eng verknüpft mit dem Konzept der „Biografieorientierung“ ist eine andere Grundlage der nachhaltigen Nutzung der Arbeitskraft: der Schutz der Menschen vor schrankenlos zunehmender Verdichtung und Intensivierung der Arbeit. Das Arbeitspensum muss so bemessen sein, dass es ein ganzes Arbeitsleben lang durchgehalten werden kann – bis zum gesetzlichen Rentenalter. So werden die älteren vor Diskriminierung und die Jüngeren vor unzumutbaren Belastungen geschützt – nur so kann ein fairer Generationsausgleich stattfinden. Es geht nicht nur darum, die Länge der Arbeitszeit zu begrenzen, sondern auch darum, die Zeit, in der wir arbeiten, human zu gestalten. Deswegen müssen wir verstärkt über Formen und beteiligungsorientierte Verfahren der Personalbemessung und Leistungsbegrenzung nachdenken.
4. Die neue Zeitverteilung ist *qualifikationsfördernd*. Wir müssen uns einsetzen für eine Zeitverteilung, die Qualifikation – und damit Chancengleichheit – fördert.
5. Die neue Zeitverteilung ist *beschäftigungssichernd*. Bei fast fünf Millionen Arbeitslosen und anhaltendem Personalabbau in den Unternehmen ist eine Politik der Arbeitszeitverkürzung unser einziges Instrument zur Sicherung von Beschäftigung. Wir müssen eine ernsthafte Debatte darüber führen, zu welchen Bedingungen wir zum Zweck der Beschäftigungssicherung Arbeitszeit verkürzen wollen und können.

Hierfür müssen wir mit unserer neuen Arbeitszeitinitiative Öffentlichkeit schaffen und Verbündete finden, damit sie durchsetzungsfähig werden.

4. Konzept und Praxis

Die Arbeitszeitinitiative von ver.di ist, wie bereits eingangs erläutert, beteiligungsorientiert und zielt damit auf die Integration der heterogenen Fachbereiche und Branchen und die vielfältigen Gliederungen unserer Organisation. Ohne die Beteiligung der Fachbereiche hätte die Initiative in ver.di keine Chance, denn die Tarifpolitik liegt weitgehend in der Autonomie der Fachbereiche. Das ist eine besondere Stärke von ver.di, denn dadurch sind wir in der Tarifpolitik dicht dran an den spezifischen Branchenbedingungen. Auch die Arbeitszeitpolitik ist in den einzelnen Fachbereichen sehr differenziert auf die unterschiedlichen Branchenbedingungen ausgerichtet. Das fördert die Wirksamkeit tariflicher Normen und ist eine Stärke – einerseits. Andererseits haben wir in den vergangenen Tarifbewegungen die Erfahrung gemacht, dass uns die Macht der großen Organisation auch zu besonderer Durchsetzungsfähigkeit verhilft und Identität stiftet. Wenn wir in der Arbeitszeitfrage nicht nur partielle Regelungen anstreben, sondern tatsächlich eine neue Verteilung von Arbeit, Zeit und Chancen, dann brauchen wir eine fachbereichsübergreifende Initiative. Die ist nur zu erreichen, wenn es uns gelingt, die unterschiedlichen Ausgangssituationen in den Fachbereichen sensibel zu respektieren, aufzugreifen und zu verknüpfen. Es geht darum, Unterschiede anzuerkennen und Gemeinsamkeiten zu suchen, eine gemeinsame Identität zu stiften. Deshalb haben wir die Arbeitszeitinitiative als beteiligungsorientierten, mehrjährigen Prozess konzipiert, der eine Abfolge von Phasen der Bestandsaufnahme, Analyse, Debatte, Zieldefinition vorsieht.

4.1. Problemlagen und Ziele der Fachbereiche

Im Augenblick sind wir in der Phase der Bestandsaufnahme. Vorab haben wir mit allen Fachbereichen Gespräche geführt, um uns über die Besonderheiten und die aktuelle Situation der Branchen, über aktuelle tarifpolitische Vorhaben, die spezifische Bedeutung der Arbeitszeit und die Chancen und Hemmnisse für die Beteiligung an der gemeinsamen Initiative zu eruieren. Wir kamen dabei zum Ergebnis, dass es in der Organisation eine weitgehende Bereitschaft zur Beteiligung gibt. Was das Verfahren betrifft, so stand die überwiegende Zustimmung zur prozesshaften, offenen und auf Integration zielenden Konzeption in gewissem Gegensatz zu einer eigenen und abweichenden Zeitplanung in den Fachbereichen sowie zu dem teils verbreiteten Wunsch nach einer baldigen Festlegung auf ein verbindliches Ziel. Bei den arbeitszeitpolitischen Inhalten lassen sich erstaunlich gut verallgemeinerbare Kernaussagen treffen: In fast allen Branchen sind massiver Personalabbau, die drohende Fremdvergabe oder Auslagerung von Tätigkeiten Hauptproblem und Ausgangspunkt für Tarifpolitik. Beschäftigungssicherung hat da oberste Priorität. Meist wird hier eine Form der Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung angestrebt, bei der der Lohnausgleich zumindest teilweise zur Disposition steht. Bei der Arbeitszeitgestaltung sind vor allem folgende Probleme handlungsleitend: viele Überstunden, volle Arbeitszeitkonten, verfallende Zeitguthaben, Leistungsverdichtung und wachsende Arbeitsbelastung, Verfügbarkeit und Mangel an Planbarkeit der Zeit. Den spezifischen Problemlagen entsprechend sind deshalb fünf Ziele von allgemeiner Bedeutung: 1. die Begrenzung der Ausdehnung der Arbeitszeit, 2. die Regulierung von Arbeitszeitkonten, 3. die bessere Regulierung von Teilzeitarbeit, 4. bessere Planbarkeit und Zeitkontrolle für die Beschäftigten und 5. Personalbemessungs- und Mindestbesetzungsregelungen.

Diese Befunde waren – neben den Schwachstellen im Überblick über Arbeitszeitrealität und –wünsche in den ver.di-Branchen Ausgangspunkt für die Konzeption der „Bestandsaufnahme“ – also für Erhebungen und Analysen unserer Arbeitszeitprobleme.

4.2. Bestandsaufnahme

Kurzfristig haben wir die Auswertung von Mikrozensus- und IAB-Panels im Hinblick auf für uns relevante Arbeitszeitdaten in Auftrag gegeben. Die Ergebnisse von Alexandra Wagner (FIA), Steffen Lehndorff (IAT) und Markus Promberger (IAB) liegen vor und wurden auf der Auftaktkonferenz vorgestellt. Im Sommer haben wir eine Mitgliederbefragung in unserer Zeitschrift PUBLIK und im Internet durchgeführt, an der sich fast 25.000 Menschen beteiligt haben. Die Daten werden noch ausgewertet. *Mittelfristig* gehen Steffen Lehndorff und Thomas Haipeter der Frage „Was ist aus der 35-Stunden-Woche geworden?“ nach. Das IAB macht hierzu eine Untersuchung in Verlagen. Die Ergebnisse werden im Frühjahr 2004 vorliegen. *Längerfristig* werden darüber hinaus drei Forschungsprojekte zu unseren oben festgestellten zentralen Arbeitszeit-Problemfeldern angestrebt: Erstens wünschen wir uns in unseren Branchen eine Untersuchung von Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung. Zweitens interessieren uns die Veränderungen im Zusammenhang von Zeit und Leistung, die Ex- und Intensivierung der Arbeit und die zunehmende Ergebnisorientierung. Last but not least versprechen wir uns hilfreiche Anregungen von einer Untersuchung zu Langzeitkonten und Lebensarbeitszeitmodellen.

Von allen Elementen der Bestandsaufnahme versprechen wir uns Aufschluss über unsere Arbeitszeit-Problemlagen, Anregung und Unterstützung für die Arbeitszeitdebatte und Entscheidungsfindung in ver.di. Mitgliederbefragung und Forschungsprojekte sind gedacht als Fokus für die Debatte um Arbeitszeit in unserer Organisation.

Die arbeitszeitpolitischen Initiativen der IG Metall

Stefan Schaumburg

Es ist derzeit keine leichte Aufgabe, über die aktuellen Arbeitszeitinitiativen der IG Metall zu referieren – erst recht nicht nach dem gescheiterten Arbeitskampf um die 35-Stunden-Woche in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie. Noch sind viele Fragen unbeantwortet: Was bedeutet dieser gescheiterte Arbeitskampf für die IG Metall, für ihre Arbeitszeitpolitik, für ihre Gegenmachtfähigkeit und nicht zuletzt für die handelnden Personen? Als dies kann und will ich nicht zum Gegenstand dieses Referats machen.

Ich will mich vielmehr darauf beschränken, das *mittelfristige* Konzept einer Arbeitszeitpolitik in der IG Metall vorzustellen und Kernpunkte unserer arbeitszeitpolitischen Initiative zu skizzieren, auch wenn der Bereich Arbeitzeitverkürzung noch nicht konkretisiert werden kann.

Wir werden fast täglich mit neuen betrieblichen Arbeitszeitregelungen konfrontiert, die sich entweder mit der Frage von Arbeitszeitkonten beschäftigen und/oder Arbeitszeitverlängerung für bestimmte Bereiche oder Personengruppen zum Inhalt haben. Das Thema *Arbeitszeitpolitik* hat damit auf der Ebene der betrieblichen Auseinandersetzung einen sehr hohen Stellenwert – wogegen der Stellenwert des Themas *Arbeitszeitverkürzungspolitik* in den letzten Jahren gesunken ist.

Das heißt nicht, dass Arbeitszeitverkürzung an sich kein Thema mehr wäre; vielmehr wird der Streit um die Arbeitszeitverkürzung innerhalb der IG Metall aus unterschiedlichen Gründen nicht oder nur am Rande geführt. Das stellt besonders deshalb ein Problem dar, weil in der Vergangenheit die Arbeitszeitpolitik *ein* Identifikationsfeld der Mitglieder, aber auch Nicht-Mitglieder der IG Metall war. Ich möchte sogar so weit gehen und sagen, dass die Zukunft der IG Metall als gesellschaftspolitische Kraft u.a. davon abhängt, in wieweit wir in der Arbeitszeitpolitik Glaubwürdigkeit gewinnen oder zurückgewinnen können.

Wir müssen darüber hinaus erstmals seit der Weimarer Republik feststellen, dass sich in der Bundesrepublik Deutschland sich die Arbeitszeiten verlängert haben und es wird unsere Aufgabe sein, auf diesen Trend zu reagieren. Die Notwendigkeit, das Thema Arbeitszeitgestaltung erneut aufzunehmen, haben wir erkannt. Dabei geht es auch darum, Kriterien zur Bewertung von Arbeitszeitmodellen in dem Sinn zu diskutieren, dass Arbeitszeit für die Beschäftigten erstens planbar und beeinflussbar sein muss, dass zweitens Arbeitszeit zu erfassen ist und drittens geleistete Arbeitszeit zu vergüten ist. In der betrieblichen Praxis sind solche Kriterien allerdings für die konkrete Situation oftmals kein hinreichender Handlungsmaßstab.

Die Frage, wie viele Arbeitszeitmodelle wir eigentlich benötigen und in wie weit psychische und physische Belastungen sowie der Autonomiegrad der Beschäftigten im Vollzug ihrer Tätigkeit Stellschrauben für angemessene Arbeitszeitmodelle sind, wurde noch nicht ausreichend diskutiert. Doch nach wie vor gilt, dass der strategische Ansatz der Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzungen in allen möglichen Formen angesichts der immer noch bestehenden Herausforderung der Massenarbeitslosigkeit nach wie vor richtig ist.

Dieser Ansatz muss unserer Meinung nach aber dadurch ergänzt werden, dass Gesichtspunkte

- der Humanisierung des Arbeitslebens und
- der gemeinsamen Freizeit der Menschen

stärker einbezogen werden, um arbeitszeitpolitisch handlungsfähig zu werden.

Die Chancen, das Thema Arbeitsverkürzung mobilisierungsfähig zu gestalten, werden von uns als sehr schwierig eingeschätzt. Das hat uns die Auseinandersetzung um die Angleichung der Arbeitszeit in

Ostdeutschland noch mal eindrucksvoll vor Augen geführt. Andererseits wird immer wieder darauf verwiesen, dass auch Anfang der achtziger Jahre die Bereitschaft sich für Arbeitszeitverkürzung zu engagieren, nicht sonderlich ausgeprägt war. Es bedurfte großer Anstrengung, um das Thema mobilisierungs- und durchsetzungsfähig zu machen. Dennoch gibt es gravierende Unterschiede zwischen der Situation Anfang der achtziger Jahre und der Situation im Jahr 2003.

Gestiegener Leistungsdruck, der von Beschäftigten – besonders im Angestelltenbereich – direkt mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit in Verbindung gebracht wird, wird durch Managementkonzepte, die auf die Entgrenzung der Arbeit und indirekte Steuerung abstellen und durch den Stress der Beschäftigten, ihre zu viele Arbeit in zu kurzer Zeit zu schaffen, noch erhöht. Wir stellen sowohl eine Intensivierung als auch eine Extensivierung der Arbeit fest. Obwohl die Arbeitslosigkeit in der Bundesrepublik Deutschland 1983 geringer war als sie heute ist, ist die Differenzierung zwischen Branchen und Regionen stärker geworden.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat weiter zugenommen. Die Entkoppelung von tariflicher und realer Arbeitszeit hat dazu geführt, dass die 35-Stunden-Woche, anders als die 40-Stunden-Woche, für die Mehrheit der Beschäftigten nicht erfahrbar wurde. Die tarifliche Arbeitszeitverkürzung hat kaum noch einen Bezug zur Länge des Arbeitstages oder der Arbeitswoche.

Auch die Anforderungen der Menschen an Arbeitszeit und Leben haben sich verändert. Es gibt z.B. immer mehr Menschen, die ihr Leben nach der flexiblen Arbeitszeit und den betrieblichen Anforderungen eingeteilt haben und das nicht als Mangel oder Verlust von Zeitsouveränität begreifen. Dennoch hat das freie Wochenende weiterhin einen hohen gesellschaftlichen und persönlichen Stellenwert. Gleichzeitig ist es den Medien gelungen, Arbeitszeitregelungen per Gesetz oder Tarifvertrag als vermeintliche Hemmnisse für die Freiheit des Einzelnen zu definieren.

Durch Veränderung der Rentengesetzgebung wurde die Lebensarbeitszeit verlängert. Gleichzeitig gibt es Versuche, sowohl die schulische Ausbildung als auch die betriebliche Ausbildungszeit zu verkürzen. Die demografische Entwicklung in der Bundesrepublik ist gekennzeichnet durch das Absinken der Bevölkerungszahl und damit der Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, durch weniger Jugendliche und damit auch weniger potenzielle Auszubildende, durch die Abnahme der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter von 20-65 Jahren und durch steigende Rentnerzahlen.

Die Unternehmer nutzen die stattgefundene Arbeitszeitflexibilisierung für

- die Ausweitung von Mehrarbeit,
- die Einführung von Arbeitszeitkontensystemen sowie
- die Möglichkeiten der Standortkonkurrenz und Standortsicherung.

Die staatliche Ebene erhofft sich von Arbeitszeitkonten eine stärkere Flexibilisierung der Arbeitszeit, eine Ausweitung der Wettbewerbsfähigkeit sowie Qualifikationsförderung.

Für die Gewerkschaften muss es darum gehen, den Autonomiespielraum der Beschäftigten auszuweiten und durch Arbeitszeitpolitik Sicherheit für die individuelle Lebensplanung zu schaffen, um darüber Solidarität neu zu begründen.

Vor diesem Hintergrund hat der Vorstand der IG Metall am 30. Oktober 2001 im Rahmen der mittelfristigen tarifpolitischen Planung der IG Metall bekräftigt, dass im Jahr 2003 eine arbeitszeitpolitische Initiative der IG Metall angestrebt wird. Diese wurde mit einer arbeitszeitpolitischen Konferenz vom 24.-26. Oktober 2002 in Mannheim gestartet. Diese Konferenz hat über die Aussichten und Herausforderungen einer solchen Initiative beraten. Als Kernelemente der arbeitspolitischen Initiative wurden bezeichnet:

- die Angleichung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland sowie
- die Reform der tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung unter Fortführung der Kampagne „Gute Arbeit“.

Die Arbeitszeitkonferenz 2002 der IG Metall hatte daher zwei zentrale Ziele:

- Die Konferenz sollte der mittelfristig angelegten arbeitszeitpolitischen Strategiebildung dienen, über Bezirk- und Branchengrenzen hinweg. Sie sollte dazu beitragen, die mittelfristigen arbeitszeitpolitischen Perspektiven der IG Metall zu konkretisieren und zu konturieren.
- Insbesondere sollten die unmittelbaren tarifpolitischen Arbeitszeitoptionen in der Metall- und Elektroindustrie weiter entwickelt werden. Mit der Arbeitszeitkonferenz sollte der öffentlich sichtbare Startpunkt einer arbeitszeitpolitischen Initiative der IG Metall gesetzt werden. Diese Initiative sollte geprägt sein von der Angleichung der Ost-Arbeitszeiten und der Reform der tariflichen Arbeitszeitgestaltung.

Die politischen Ausgangsbedingungen für 2003 stellten sich für uns wie folgt dar: Seit 1995 konnte die durchschnittliche tarifliche Arbeitszeit in Deutschland nicht relevant verkürzt werden. Seit 1999 ist in Deutschland erstmals ein Trend zur Verlängerung der realen Arbeitzeiten erkennbar. Verringerte sich die tarifliche Arbeitszeit zwischen 1984 und 1997 von 40 Stunden pro Woche auf 37,4 Stunden pro Woche, stieg die tatsächliche Arbeitszeit von 43,7 Stunden pro Woche in 1984 auf 44,6 Stunden in 1999 an. Die generelle Verkürzung der Wochenarbeitszeit in den Sektoren, die die 35-Stunden-Woche erreicht haben, hat für viele Mitglieder der IG Metall zur Zeit keine Priorität. Das heißt nicht, dass die IG Metall das Ziel genereller Arbeitszeitverkürzung, insbesondere im Blick auf die anhaltende Beschäftigungskrise, aus den Augen verliert. Im Gegenteil, die 35-Stunden-Wochen muss als arbeitszeitpolitischer Standard in Ostdeutschland und perspektivisch in Europa etabliert werden. Für die IG Metall heißt das, dass in allen Branchen die 35-Stunden-Woche als genereller Arbeitszeitstandard angestrebt wird. Als nächste Etappe geht es um die Angleichung der Arbeitszeit in der ostdeutschen Metall- und Elektroindustrie an die 35-Stunden-Woche. Begleitend zu dieser Angleichungsforderung bestehen eine Reihe von arbeitszeitpolitischen Gestaltungsproblemen, deren Relevanz, Ursachen und Bedeutung in der Organisation unterschiedlich, teils kontrovers diskutiert werden. Entscheidend ist, dass sich die realen von den tariflichen Arbeitszeiten sowohl hinsichtlich der Gestaltungsrealität wie auch hinsichtlich der Dauer kontinuierlich weiter entfernen.

Generelle Ziele einer arbeitszeitpolitischen Initiative, neben der Verkürzung der Arbeitszeiten in Ostdeutschland, sind:

- die umfassende Reform der Arbeitszeitgestaltung („Gute Arbeit“),
- die Erfassung geleisteter Arbeitszeit und deren Vergütung,
- die Planbarkeit und die Beeinflussbarkeit der Arbeitszeit durch die Beschäftigten,
- eine ablösende Neuregelung der bisherigen 13 % bzw. 18 %-Quote,
- die Verkürzung der Arbeitszeit für besonders belastete Beschäftigtengruppen, z.B. Schichtarbeiter,
- die tarifvertragliche Förderung von attraktiver Teilzeitarbeit bzw. von Beschäftigung durch Teilzeit, wie z.B. die wie im niedersächsischen Beschäftigungsförderungstarifvertrag.

Von den Beschäftigten wird immer mehr Flexibilität, Mobilität, Leistung und Qualifikation gefordert. Die Arbeitswelt dominiert mehr und mehr die Lebenswelt der Erwerbstätigen, während Millionen ohne Erwerbstätigkeit existieren müssen. Insofern beinhaltet Arbeitszeitpolitik auch immer die Dimension von sozialer Gerechtigkeit, das heißt wir müssen Arbeitszeit begrenzen und gerecht verteilen.

Wir müssen die Beschäftigten vor systematischer Leistungsüberforderung schützen. Das heißt, die reale Arbeitszeit muss der tariflichen Arbeitszeit wieder angenähert werden. Die tatsächliche Arbeitszeit muss durch moderne Tarifnormen zur Arbeitszeitgestaltung auch tatsächlich begrenzt werden. Partielle Arbeitszeitverkürzungen für besonders belastete Beschäftigtengruppen müssen durchgesetzt werden. Um Leben, Familie und Beruf in Einklang zu bringen, ist die Zeitsouveränität des Einzelnen zu fördern. Das heißt, verbindliche Ansprüche des Einzelnen auf die verfügbare Zeit, z.B. für Qualifizierung, sind zu fördern. Es geht nicht nur um die Begrenzung arbeitszeitpolitischer Auswüchse, es geht um ein tarifpolitisches Offensivkonzept.

Die IG Metall will die 35-Stunden-Woche zum generellen tariflichen Arbeitszeitstandard machen.

Sie will dem Arbeiten ohne Ende Grenzen setzen.

Sie will die tatsächlichen Arbeitszeiten den tariflichen Arbeitszeiten wieder annähern.

Sie will dazu beitragen, dass Arbeitszeiten plan- und wählbar werden; dazu, dass Familie und Beruf kein Widerspruch bleiben.

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen, Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Strukturpolitik, Mitbestimmung, Erwerbsarbeit, Kooperativer Staat und Sozialpolitik. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Im Magazin „Mitbestimmung“ und den „WSI-Mitteilungen“ informiert die Stiftung monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der homepage www.boeckler.de bietet sie einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Abteilung Öffentlichkeitsarbeit
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 0211/7778 - 225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

