

Nach dem Erreichen der 35-Stundenwoche in der Metall- und in der Druckindustrie Mitte der 90er Jahre richtete sich das arbeitszeitpolitische Augenmerk vorrangig auf die Flexibilisierung der Arbeitszeit. Für eine neue Wende in der arbeitszeitpolitischen Debatte haben Forderungen nach generell verlängerten Arbeitszeiten gesorgt. Erwartungen, durch diesen Schritt den Arbeitsmarkt beflügeln zu können, werden jedoch nicht aufgehen. Längere Arbeitszeiten kollidieren außerdem mit arbeits- und gesellschaftspolitisch begründeten Forderungen zur Neugestaltung der Arbeitszeit. Diese Zusammenhänge sollen nachfolgend vor dem Hintergrund der zentralen Entwicklungstrends der Arbeitszeit diskutiert werden.

1

Problemstellung

Die Arbeitszeiten wandeln sich ständig. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind simultan in Bewegung. Immer mehr Beschäftigte arbeiten kürzer und immer mehr auch länger. Atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Wochenendarbeit gewinnen an Bedeutung und werden allmählich zur neuen Normalität. Arbeitszeitkonten haben in weiten Bereichen der Wirtschaft das starre Muster der Normalarbeitszeit abgelöst und den Weg für eine variable Verteilung der Arbeitszeit geebnet. Gleichzeitig wächst der Anteil unbezahlter Arbeitszeiten.

Dieser Wandel spiegelt eine zunehmende Ökonomisierung der Arbeitszeit. Er deckt sich nur bedingt mit den Arbeitszeitanforderungen und -wünschen der Beschäftigten. So verwundert es nicht, dass aus unterschiedlichen Begründungszusammenhängen abgeleitete Forderungen zur Neugestaltung der Arbeitszeit an Vehemenz gewinnen. Die Arbeitszeiten sollen sowohl familien- als auch weiterbildungsorientierter sowie altersgerechter und zugleich auch beschäftigungswirksamer ausgerichtet werden. Entsprechend divergieren die vorgeschlagenen Arbeitszeitmuster.

Gegen diesen wohl klingenden arbeitszeitpolitischen Zielkanon lässt sich im Grundsatz zunächst nichts einwenden. Fraglich ist jedoch, inwieweit die vorgeschlagenen Arbeitszeitmuster erstens ziel führend und zweitens auch miteinander kompatibel sind.

Der nachfolgende Beitrag skizziert zunächst (Kap. 2) die zentralen Trends der Arbeitszeitentwicklung. Vor diesem Hintergrund wird anschließend diskutiert, wie sich die Forderung nach genereller Arbeits-

zeitverlängerung mit anderen arbeitszeitpolitischen Zielsetzungen vereinbaren lässt (Kap. 3). Der Beitrag schließt mit einigen perspektivischen Überlegungen zur Neugestaltung der Arbeitszeit (Kap. 4).

2

Trends

Bei der Arbeitszeit lassen sich drei Dimensionen unterscheiden: (1) die Dauer, (2) die Lage und (3) die Verteilung. Diese drei Dimensionen bilden das Profil der Arbeitszeit. Änderungen der Arbeitszeit können ein- oder mehrdimensional sein. Sie lassen sich deshalb letztlich nur im Rahmen einer dreidimensionalen Analyse adäquat abbilden. Die verfügbare Datenlage gestattet jedoch nur eine isolierte Betrachtung einzelner Arbeitszeitdimensionen. Hilfsweise bietet sich an, die Entwicklungstrends der einzelnen Arbeitszeitdimensionen aufeinander zu beziehen.

2.1 DAUER DER ARBEITSZEIT: KÜRZER UND LÄNGER

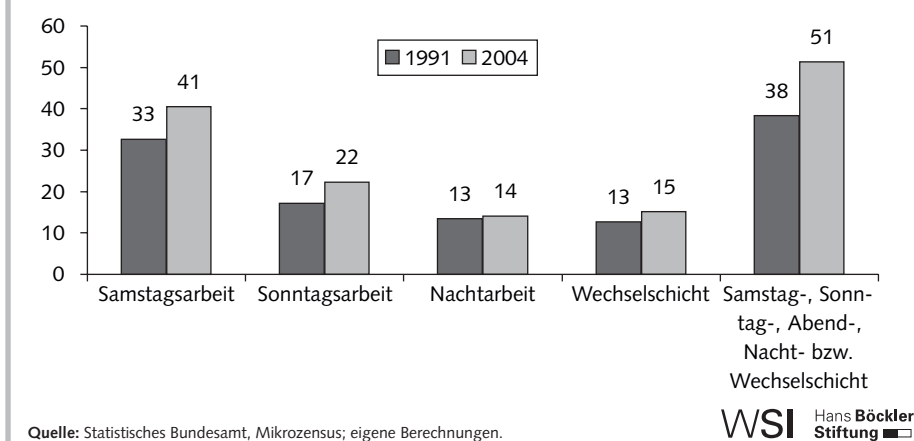
Die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit war über lange Phasen rückläufig. Die stärksten Impulse gingen von tariflichen Arbeitszeitverkürzungen und einer expandierenden Teilzeitarbeit aus. Zwei gegenläufige Trends beginnen dieses richtungsstabile Entwicklungsmuster abzulösen. Dem anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit steht eine Zeitenwende hin zu längeren Arbeitszeiten gegenüber. Kontinuierlich ist die Teilzeitquote von 14,0 % in 1991 auf 22,8 % in 2004 gestiegen. Zu dieser Entwicklung hat das Teilzeitgesetz von 2001 kaum beigetragen (Eckermann et al. 2003). Der Gesetzgeber ist auf der Hälfte eines richtigen Weges stehen geblieben und hat

Zeitoptionen nur asymmetrisch eingeräumt. Dem Rechtsanspruch, von Vollzeit auf Teilzeitarbeit zu wechseln, steht nicht wie in den Niederlanden ein entsprechendes Rückkehrrecht gegenüber. Potenzielle Wechsler müssen befürchten, die Arbeitszeit nicht wieder verlängern zu können, wenn veränderte Lebensumstände (Änderungen in der Familienstruktur) einen solchen Schritt erfordern.

Die Wende zu längeren Arbeitszeiten verläuft in unterschiedlichen Formen. Tarifliche Öffnungsklauseln und hierauf basierende betriebliche Bündnisse für Arbeit haben den Weg zu verlängerten Arbeitszeiten mit und ohne Lohnausgleich geöffnet. Etwa ein Viertel aller tarifgebundenen Betriebe mit Betriebsrat hatte Anfang 2005 die Arbeitszeit aufgestockt, 15 % hatten den Weg in die umgekehrte Richtung eingeschlagen und die Arbeitszeit verkürzt (Bispinck 2005). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Unternehmensbefragung. Danach haben 27 % aller Unternehmen die Arbeitszeit entweder schon verlängert oder planen entsprechende Schritte (DIHK 2004). Gesamtwirtschaftlich spiegelt sich diese Entwicklung in einer steigenden von den Vollzeitbeschäftigten normalerweise geleisteten Wochenarbeitszeit wider, die zwischen Mai 2003 und März 2004 von 39,6 auf 39,9 Stunden zugelegt hat. Noch nicht in diesen empirischen Befunden berücksichtigt ist die jüngst im Bauhauptgewerbe vereinbarte Erhöhung der tariflichen Wochenarbeitszeit um eine Stunde von 39 auf 40 Stunden (vgl. hierzu den Beitrag von Bispinck/Schulten in diesem Heft).

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkt: Arbeitsmarktpolitik.
e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de

Abb. 1: Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit der abhängig Beschäftigten 1991 und 2004 - in % -



Angesichts dieser Daten erscheint es gerechtfertigt von einem Roll back und nicht nur von einem konjunkturellen Phänomen in der Arbeitszeitentwicklung zu sprechen.¹ Zu befürchten ist, dass diejenigen Betriebe, die die Arbeitszeit noch nicht verlängert haben, unter Konkurrenzdruck geraten und nachziehen werden, sobald die in weiten Teilen der Wirtschaft noch ungenügend ausgelasteten Produktionskapazitäten aufgrund einer verbesserten Nachfragesituation eine solche Reaktion rechtfertigen.

Die skizzierten Hinweise auf verlängerte Arbeitszeiten reflektieren nur einen Ausschnitt eines insgesamt komplexeren, sich schleichend vollziehenden Prozesses. Wachsende Teile bislang vergüteter Arbeitszeit werden weder durch Geld noch durch entsprechenden Freizeitausgleich abgegolten:

- Unbezahlte Mehrarbeit findet in gut jedem fünften Betrieb mit Betriebsrat statt (Seifert 2005). Das durchschnittliche Volumen der nicht abgegoltenen Überstunden wird je Beschäftigten auf 0,9 Stunden pro Woche beziffert (Bauer et al. 2004).
- In jedem dritten Betrieb mit Arbeitszeitkonten verfallen Teile der angesammelten Zeitguthaben (Seifert 2005).
- Wachsende Zeitanteile für betriebsnotwendige Qualifizierungen, die bislang als bezahlte Arbeitszeiten definiert und auch behandelt wurden, werden in den Freizeitbereich der Beschäftigten verlagert.²

Das Gesamtausmaß weder monetär noch durch entsprechenden Freizeitausgleich vergüteter Arbeitszeit lässt sich bislang nicht quantifizieren und ist auch in den vorliegenden Arbeitszeitstatistiken nur un-

zureichend erfasst. Vermutlich dürfte die faktische länger als die statistisch erfasste Arbeitszeit sein.

2.2 LAGE DER ARBEITSZEIT: TREND ZUR RUND-UM-DIE-UHR-GESELLSCHAFT

Bei der Lage der Arbeitszeit weist der Trend in Richtung einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft. Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit breiten sich aus. Etwa gut die Hälfte aller abhängig Beschäftigten leistet mittlerweile (Stand: 2004) eine dieser als atypisch geltenden Formen der Arbeitszeit. 13 Jahre zuvor waren es 38 % (Abbildung 1). Besonders stark hat die Wochenendarbeit zugenommen.

Die von der CDU im Regierungsprogramm 2005 bis 2009 geforderte Aufhebung der Steuerfreiheit für Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge hätte für weite Teile der Beschäftigten teilweise empfindliche Einkommenseinbußen zur Folge. Ein Viertel aller Beschäftigten wäre betroffen. Besonders einschneidend dürften die finanziellen Einschnitte bei denjenigen Beschäftigten zu Buche schlagen, die diese Arbeitszeiten regelmäßig oder ständig leisten. Gemessen an allen Beschäftigten entfallen auf diese Gruppen 9,2 % bei der Nachtarbeit und 14,1 % bei der Sonn- und Feiertagsarbeit. Nicht auszuschließen ist, dass verschlechterte finanzielle Bedingungen die Akzeptanz zu diesen, bei weiten Teilen der Beschäftigten ohnehin nicht beliebten, Arbeitszeiten (Bauer et al. 2004) weiter dämpfen. Gegen dieses Argument spricht der eklatante Mangel an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten, der selbst unter verschlechterten Bedingungen

zwingt, auch suboptimale Arbeitszeiten zu akzeptieren.

Die Zunahme atypischer Arbeitszeiten geht vor allem auf folgende Faktoren zurück. Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit verlängern die Produktions- bzw. Dienstleistungszeiten. Ausgeweitete Betriebsnutzungszeiten dämpfen die besonders im industriellen Bereich aufgrund steigender Kapitalintensität erhöhten Kapitalstückkosten.³ Die optimale Betriebsnutzungszeit hängt dann bei gegebener Nachfrage von den betrieblichen Kostenstrukturen sowie von produktionstechnischen Bedingungen ab. Starke Impulse zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft gehen ferner von der Tertiärisierung der Wirtschaft aus. Immer mehr Dienstleistungen beispielsweise in den Bereichen Pflege, Sicherheit, Hotel- und Gaststättenbereich, Verkehr oder Nachrichtenübermittlung werden möglichst rund um die Uhr angeboten und auch nachgefragt.⁴ Zeitpolitische Konflikte zwischen der Konsumenten- und der Produzentenperspektive dürften sich angesichts der zu erwartenden weiteren Beschäftigungsexpansion in den genannten Sektoren verschärfen.

2.3 VERTEILUNG DER ARBEITSZEIT: VARIABILISIERUNG

Arbeitszeitkonten haben die zeitorganisatorischen Voraussetzungen für einen Modellwechsel geschaffen, der die auf gleichmäßig verteilten Zeitportionen basierende Normalarbeitszeit ablöst. Zeitkonten ermöglichen, eine vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit variabel auf der Zeitachse zu verteilen. Zwei Drittel aller Unterneh-

1 In konjunkturellen Aufschwungphasen ist es üblich, dass die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit aufgrund von Überstunden sowie Aufbau von Arbeitszeitguthaben zunächst steigt. Diese zyklisch bedingte Reaktion im Arbeitseinsatz wird zuweilen fälschlicherweise als Trend interpretiert.

2 Bislang fehlen repräsentative Untersuchungsergebnisse über diese Verlagerungen. Zahlreiche Medienberichte sprechen jedoch dafür, dass es sich nicht um wenige Einzelfälle handelt.

3 Eine Rolle spielen ferner die Stromkosten bei energieintensiver Produktion beispielsweise in der Mineralölverarbeitung oder in der Aluminiumindustrie, da die Energieerzeuger zu den Schwachlastzeiten während z. B. der Nacht erhebliche Preisnachlässe einräumen.

4 Deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt der Anteil der Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten beispielsweise im Hotel- und Gastgewerbe mit 67 % oder im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung mit 66 %.

men haben bereits die Arbeitszeitorganisation auf Zeitkonten in unterschiedlichen Formen umgestellt (DIHK 2004). Die jüngsten Ergebnisse der WSI-Betriebsrätebefragung stützen diese Befunde (Seifert 2005). Handelte es sich bislang noch überwiegend um Kurzzeitkonten, bei denen die Kontenstände innerhalb eines Zeitraumes von maximal einem Jahr auszugleichen sind, so ist der Weg zu Langzeitkonten vorgezeichnet. In jüngster Zeit abgeschlossene Tarifverträge⁵ bieten den Betrieben die Möglichkeit, Langzeitkonten einzurichten. Beschäftigte können größere Zeitguthaben ansparen, um diese für längere Freistellungsphasen beispielsweise vor Rentenbeginn oder für Weiterbildungszeiten zu nutzen. Konkurrenzen zwischen diesen beiden zeitlichen Verwendungsmöglichkeiten sind nicht auszuschließen. Werden Zeitguthaben für den vorzeitigen Ausstieg angespart, dann fehlen sie für Weiterbildungszeiten im Rahmen des Lebenslangen Lernens.

Für Betriebe erschließen Arbeitszeitkonten neue Wege, Kosten zu reduzieren und die Produktivität zu steigern. Passgenau lässt sich der Arbeitseinsatz mit der aktuellen Nachfragesituation synchronisieren. Zeitorganisatorische Rationalisierung verringert Leerzeiten, steigert die Arbeitsintensität und senkt Lagerkosten. Unter günstigen Bedingungen können auch die Beschäftigten von Zeitkonten profitieren und Spielraum für außerbetriebliche Zeitgestaltung gewinnen. Aber auch das Gegenteil kann der Fall sein. Entscheidend für den Grad der Zeitsouveränität sind die Mitbestimmungsrechte über die Arbeitszeitgestaltung sowie die Arbeitsorganisation. Teilautonome Arbeitsstrukturen, flache Hierarchien und breite Qualifikationen der Beschäftigten bieten günstige Voraussetzungen, die Zeitorganisation so zu gestalten, dass sich auch außerbetriebliche Zeitbedarfe einzelner Beschäftigter berücksichtigen lassen.

3

Arbeitszeitpolitische Ansätze

3.1 ANFORDERUNGEN AN DIE ARBEITSZEITGESTALTUNG

Vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungsmuster sind aus unterschiedlichen ökonomischen sowie arbeits- und

gesellschaftspolitischen Begründungskontexten Forderungen aufgekommen, die Arbeitszeit neu zu gestalten. Entsprechend divergieren die angestrebten Arbeitszeitmuster. Im Wesentlichen verfolgen die arbeitszeitpolitischen Ansätze folgende Ziele:

- Generell verlängerte Arbeitszeiten sollen die Arbeitsmarktp Probleme entschärfen;
- Familienorientierte Arbeitszeiten sollen die Balance zwischen betrieblichen und außerbetrieblichen Zeitanforderungen („work-life-balance“) verbessern;
- Weiterbildungsorientierte Arbeitszeiten sollen Lebenslanges Lernen fördern;
- Altersgerechte Arbeitszeiten sollen einen längeren Verbleib im Erwerbsleben ermöglichen.

Bislang werden diese arbeitszeitpolitischen Forderungen weitgehend isoliert diskutiert und kaum aufeinander bezogen. An dieser perspektivischen Verengung krankt in besonderer Weise die Forderung nach verlängerten Arbeitszeiten, die prioritär auf Kostensenkung und Beschäftigungssteigerung abstellt. Unterkomplex bleibt sie ferner, weil sie Entwicklungstrends der übrigen Arbeitszeitdimensionen außer Acht lässt. Die weiteren Erörterungen gehen nicht nur der Frage nach, welche Beschäftigungswirkungen generell verlängerte Arbeitszeiten erwarten lassen, sondern diskutieren vor dem Hintergrund der skizzierten Entwicklungstrends auch die Auswirkungen auf andere arbeitszeitpolitisch verfolgte Ziele.

3.2 LÄNGERE ARBEITSZEITEN UND BESCHÄFTIGUNGSWIRKUNGEN

Generell verlängerte Arbeitszeiten gelten aus neoliberaler Sicht als ein Weg zu mehr Beschäftigung (Sinn 2003). Das Argument ist, verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich würden den nominalen Stundenlohn und damit die Arbeitskosten senken, die Preise könnten fallen, sodass der Reallohn konstant bliebe, keine Einbrüche beim privaten Verbrauch zu befürchten seien und aufgrund der gestärkten internationalen Wettbewerbsfähigkeit der Export anziehen könnte. Unterstellt sind eine Preiselastizität von mindestens 1 und eine unmittelbare Anpassung von Preisen und Nachfrage an veränderte Kostenstrukturen.

Geht man einmal von der wenig realistischen Annahme aus, dass die Unternehmen tatsächlich unmittelbar auf die Ar-

beitszeitverlängerung reagieren, Produktion und Dienstleistungen proportional ausweiten, die marginale Arbeitsproduktivität halten können,⁶ die Kostenentlastungen in vollem Umfang an Konsumenten und Investoren weitergeben und die Preise senken, dann steigen die realen Lohneinkommen. Der private Verbrauch wird zulegen. Er wird sich aber nicht in dem Maße erhöhen, wie die Realeinkommen steigen und wie die Produktionsmöglichkeiten wachsen, da die Sparquote der privaten Haushalte weiterhin positiv bleiben wird (Hein 2004).⁷ Selbst unter der äußerst optimistischen Annahme, dass die Unternehmen die gesunkenen Arbeitskosten unot und in vollem Umfang in entsprechenden Preisreduzierungen weitergeben, verbleibt eine Nachfragerücklage. Sie wird noch größer ausfallen, wenn es angesichts teilweise kartellierter Märkte mit entsprechenden Preisrigiditäten nicht zu der unterstellten Preisreaktion kommt. Realistischer ist, von einer Lohnelastizität <1 auszugehen (SVR 2003, Ziffer 657). Die Reallöhne würden dann hinter dem gestiegenen Produktionspotenzial zurückbleiben. Die Unternehmen müssten den durch die Arbeitszeitverlängerung gesteigerten Arbeitseinsatz zurücknehmen und entweder die Beschäftigtenzahl oder die durchschnittliche Arbeitszeit wieder reduzieren. Im Ergebnis ist nicht nur kein positiver Beschäftigungseffekt zu erwarten, vielmehr wird die Zahl der Beschäftigten sogar rückläufig sein.

Bei den Exporten ist aufgrund der verbesserten preislichen Wettbewerbssituation mit erhöhter Nachfrage zu rechnen, die von der Preiselastizität auf den einzelnen Gütermärkten abhängt. Unsicher ist, wie die ausländischen Wettbewerber auf

5 Hierzu zählen die 2004 in Kraft getretene Vereinbarung in der chemischen Industrie und der im April 2005 wirksam gewordene Tarifvertrag für die Metallindustrie in Baden-Württemberg.

6 Speziell bei vertakteten Tätigkeiten mit hoher Arbeitsintensität ist bei verlängerter Arbeitszeit mit einer abnehmenden marginalen Stundenproduktivität zu rechnen, so wie umgekehrt bei der Verkürzung der Wochenarbeitszeit in vielen Bereichen die Stundenproduktivität gesteigert werden konnte (Bosch et al. 1988).

7 Angesichts der Unsicherheiten über die andauernden Debatten über die Reform der Finanz- und Sozialpolitik ist ein weiterer Anstieg der Sparquote keineswegs auszuschließen, zumal die aktuelle Politik Beschäftigten ein höheres Maß an Eigenvorsorge abverlangt.

die verbesserte Wettbewerbsposition deutscher Unternehmen reagieren werden. Nicht auszuschließen ist, dass sie ihre Währungen gegenüber dem Euro abwerten oder, wo dies nicht möglich ist, ebenfalls versuchen, die Arbeitskosten zu senken.⁸ Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich in Deutschland würden dann in Europa einen Prozess des Lohndumpings einleiten.

Für die Investitionstätigkeit der Unternehmen lassen Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich keine zusätzlichen Impulse erwarten. Arbeitszeitverlängerungen erhöhen zwar bei unverändertem Kapitalstock die potenziellen Produktionskapazitäten und wirken dämpfend auf die Kapitalstückkosten.⁹ Steigt die Gesamtnachfrage aber nicht im Ausmaß der Kostenreduktion, werden auch die Produktionskapazitäten nicht in dem Maße genutzt, wie es durch die Arbeitszeitverlängerung theoretisch möglich wäre. Angesichts bestehender Kapazitätsreserven werden die Unternehmen bei ihren Planungen bzw. Entscheidungen über Erweiterungsinvestitionen eher zurückhaltend sein. In Rechnung zu stellen ist ferner, dass sinkende Preise den Realwert der bestehenden Schulden erhöhen. Dies ist besonders dann eine große Gefahr, wenn die Inflationsrate ohnehin schon niedrig ist. Die Unternehmen als Schuldner könnten sich, um ein Anwachsen ihrer Realschulden zu vermeiden, gezwungen sehen, ihre Investitionen einzuschränken (Kromphardt 2003). Gesamtwirtschaftlich erscheint die Wahrscheinlichkeit, dass die durch verlängerte Arbeitszeiten ausgeweitete Produktion nicht oder nur teilweise auf eine entsprechend expandierende Nachfrage trifft, größer als ein durch die Kostensenkung induzierter sich selbst tragender Aufschwung.

Skepsis gegenüber positiven Beschäftigungseffekten zeigt auch der Sachverständigenrat, der kurzfristig Entlassungen in Folge genereller Arbeitszeitverlängerungen nicht ausschließt (SVR 2003, Ziffer 657). Einnahmeausfälle und höhere Ausgaben bei den Sozialversicherungen wären die Folge. Beschäftigungspolitische Zurückhaltung legen auch Befragungen von Betrieben (Spitznagel/Wanger 2004) sowie Simulationsschätzungen nahe (Bartsch 2005; Conrad et al. 2005); sie lassen bei einer generellen Arbeitszeitverlängerung eher negative Beschäftigungseffekte erwarten. Steigt aber die Zahl der Arbeitslosen, entstehen zusätzliche Kosten bei der Ar-

beitslosenversicherung mit entsprechenden Rückwirkungen auf die Lohnnebenkosten.

3.3 FAMILIENORIENTIERTE ARBEITSZEITEN

Familienorientierte Arbeitszeiten gelten nicht nur als ein Weg, die Erwerbsbeteiligung von Frauen zu steigern. Sie sollen darüber hinaus auch die Geburtenrate positiv beeinflussen und zudem die Bedingungen für wirtschaftliches Wachstum verbessern (Rürup/Gruescu 2005). Der Gestaltung der Arbeitszeit fällt eine Art Schlüsselrolle zu, arbeitsweltliche und familiäre Anforderungen auszubalancieren. Als familienorientiert sind kürzere Arbeitszeiten (in Form „großer Teilzeitstellen“ um etwa 30 Wochenstunden (Rürup/Gruescu 2005, S. 44)), Optionen zu längeren Auszeiten sowie flexiblere Arbeitszeiten vorgeschlagen.

Konfrontiert man die vorgeschlagenen Muster familienorientierter Arbeitszeiten mit den oben beschriebenen Arbeitszeitrends, dann zeigt sich eine eher zu- als abnehmende Kluft zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Zwar steigt die Teilzeitquote. Mit durchschnittlich 17,8 Stunden pro Woche (Stand: 2004) handelt es sich aber überwiegend um kurze und nicht um die geforderten „größeren“ Teilzeiten.

In scharfem Kontrast zum Konzept familienorientierter Arbeitszeiten steht die beginnende Zeitenwende in Richtung generell verlängerter Arbeitszeiten. Legt man die Zeitwünsche und -bedarfe der Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben zugrunde (BMFSFJ 2004), dann müsste die Entwicklung genau in die Gegenrichtung verlaufen. Generell verlängerte Arbeitszeiten werden die zeitlichen Belastungen vieler Eltern und Pflegenden mit kaum absehbaren sozialen Konsequenzen weiter steigern.

Längere Arbeitszeiten drohen auch die geschlechtsspezifische Spaltung bei den Arbeitsmarkt- und Karrierechancen zu vertiefen. So lange Frauen die Hauptlast in der familialen Arbeitsteilung tragen, ist die Entscheidung für oder gegen verlängerte Regelarbeitszeiten stets auch eine über berufliche Zugangs- und Karrierechancen. Einen gewissen Ausweg aus dieser zeitpolitischen Falle versprechen mehr und besser mit den Zeitbedarfen der Beschäftigten synchronisierte öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen.

Schließlich sind auch Erwartungen, durch flexible Arbeitszeiten das „Verein-

barkeitsdilemma“ reduzieren zu können, zu relativieren. Flexible Arbeitszeiten auf Basis von Arbeitszeitkonten sind nicht per se familienfreundlich (Jurczyk 2005; Jürgens 2005; Klenner/Pfahl 2005). Den zweifellos bestehenden Chancen, zeitliche Anforderungen von Beruf und Familie mit Hilfe von Zeitkonten besser ausbalancieren zu können, steht ein im Vergleich zur starren Normalarbeitszeit erhöhtes Unvereinbarkeitsrisiko gegenüber. Empirische Befunde belegen diese Janusköpfigkeit (Bauer et al. 2004). Außerbetriebliche Zeitbedarfe lassen sich umso eher realisieren, je größer der Grad an Selbststeuerung bei der Arbeitszeit ist. Er steigt mit dem beruflichen Status. Da Frauen in den beruflichen Hierarchien durchschnittlich niedriger als Männer angesiedelt sind, haben sie auch nur geringeren Zugang zu selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Der fatale Zirkel frauentypischer Arbeitszeitmuster schließt sich: Kurze Arbeitszeiten verschlechtern die Karrierechancen und verbauen die Zugänge zu Arbeitsplätzen mit einem relativ hohen Grad selbstgesteuerter aber durchschnittlich auch langer Arbeitszeit.

Kumulativ verschärft sich das Synchronisationsproblem zwischen Beruf und Familie, wenn zu ohnehin bereits langen Arbeitszeiten noch eine ungünstige Lage während der Nacht oder am Wochenende hinzukommt. In dem Maße, wie sich die Arbeitszeittrends bei diesen beiden Dimensionen in der beschriebenen Weise fortsetzen, schwindet das Potenzial an familienfreundlichen Arbeitsplätzen.

3.4 WEITERBILDUNGSORIENTIERTE ARBEITSZEITEN

Für berufliche Weiterbildung wird zukünftig mehr Zeit zu reservieren sein, wenn der Standort Deutschland wettbewerbsfähig bleiben soll. Heute schon sind die Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern

8 Bereits im Sommer 2003 hatten in den Niederlanden die Arbeitgeberverbände gefordert, die Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich zu verlängern (EIRR 2003, S. 8), waren aber auf Ablehnung bei Gewerkschaften und Regierung gestoßen.

9 Von Betrieben mit Vollausslastung des Produktionspotenzials, die in kontinuierlichen Schichtsystemen arbeiten, wird hier abgesehen. Eine Verlängerung der Arbeitszeiten würde dort Investitionen zur Erweiterung des Produktionspotenzials erfordern.

eher mittelmäßig und zuletzt sogar rückläufig (Kuwan/Thebis 2004), ganz zu schweigen von den drastisch eingebrochenen Teilnehmerzahlen bei der von der Bundesagentur für Arbeit geförderten Weiterbildung von Arbeitslosen. Absehbare Entwicklungen sowohl auf der Angebots- (insbesondere alternde Erwerbsbevölkerung) als auch der Nachfrageseite (Trend zur Wissensgesellschaft, kürzere Halbwertszeiten von Teilqualifikationen, steigende Qualifikationsanforderungen) des Arbeitsmarktes lassen einen wachsenden Bedarf an Weiterbildungsaktivitäten erwarten.

Mehr Weiterbildung braucht zusätzliche Zeit. Dieser Zeitbedarf geht entweder auf Kosten der Freizeit oder auf Kosten der Arbeitszeit. Verbreitete Praxis ist, die Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildungszeit zu beteiligen. Schätzungen quantifizieren diesen Eigenanteil auf 25 bis 30 % (Dobischat/Seifert 2001; Mauer/Seifert 2004). Gleichwohl stellt Zeit einen entscheidenden Engpassfaktor für die berufliche Weiterbildung dar. Die Auflösung dieses Engpasses ist nicht nur eine verteilungspolitische, sondern auch eine zeitorganisatorische Frage. Würde man das bisherige Verteilungsmuster der Weiterbildungszeiten in etwa festschreiben, dann hätten sowohl Betriebe als auch Beschäftigte zusätzliche Zeiteinheiten investiv zur Verbesserung des Humankapitalstocks aufzubringen. Bei den Betrieben geht vermehrte Weiterbildungszeit, bevor es zu Produktivitätseffekten kommt, auf Kosten der produktiven Zeit, bei den Beschäftigten auf Kosten von Familienzeit oder anderer Zeitverwendungen für beispielsweise vermehrte ehrenamtliche Aktivitäten oder Eigenzeit. Das Nadelöhr Zeit ließe sich für Beschäftigte mit hohen Bedarfen an Familienzeiten vor allem durch entsprechende Kinderbetreuungseinrichtungen umgehen. Eine andere Möglichkeit, Zeitengpässe zu vermeiden, bieten Lernzeitkonten. In wirtschaftlich florierenden Phasen behindert häufig Zeitmangel und in rezessiven Phasen Geldmangel berufliche Weiterbildung. Das Dilemma asynchroner Geld-Zeit-Verfügbarkeiten ließe sich entschärfen, wenn in Boomphasen angesparte Zeitguthaben in rezessiven Phasen antizyklisch für Weiterbildungszeiten genutzt würden. Ein solches Vorgehen bietet sich zumindest für Weiterbildung an, die nicht in einem unmittelbaren Zusammenhang mit akuten Bedarfen aufgrund vor allem technischer Neuerungen steht.

3.5 ALTERSGERECHTE ARBEITSZEITEN

In der politischen wie auch wissenschaftlichen Diskussion besteht weitgehend Konsens, dass zum Erhalt der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit ältere Beschäftigte länger in den Betrieben zu halten sind. Ein erster Schritt ist damit gemacht, die jahrelang praktizierten Modelle der Frühverrentung und der Altersteilzeitregelung zu beenden bzw. auslaufen zu lassen. Die Abkehr von der bisherigen Frühverrentungspolitik stellt aber keineswegs sicher, dass die während einer gesamten Erwerbsbiographie geleisteten Arbeitszeiten auch altersgerecht sind, präventiv Gesundheit beeinträchtigende Überlastungen ebenso vermeiden wie dauerhaften Zeitstress und ausreichend Zeiten für lebenslanges Lernen reservieren.

Diesen Kriterien am nächsten kommen Überlegungen zu einem lebensphasenorientierten Arbeitszeitkonzept, das auf dem Funktionsprinzip der Wahlarbeitszeitmodelle basiert (Zimmermann et al. 1999). Primär ist an Optionen gedacht, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit im Verlaufe des Erwerbslebens je nach Bedarf variieren zu können. In diese Überlegungen integriert werden müsste die Lage der Arbeitszeit, da sie unter Belastungsaspekten von besonderer Bedeutung ist. Generell erscheint der Ansatz problemadäquat, auch wenn er (zwangsläufig) in seiner konkreten Ausgestaltung vage bleibt, da wegen unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbedingungen (Ausbildungsdauer, Arbeitsbelastungen usw.) prinzipiell plurale Arbeitszeitanarrangements gefordert sind. Diese grundsätzliche Offenheit schließt aber nicht aus, in einer negativen Abgrenzung diejenigen Arbeitszeitformen zu identifizieren, die den genannten Kriterien altersgerechter Arbeitszeitgestaltung nicht oder nur unzureichend entsprechen.

Ein Ausschlusskriterium für altersgerechte Arbeitszeiten dürften in erster Linie längere Regelarbeitszeiten überall dort sein, wo der Grad der Arbeitsbelastungen besonders hoch ist. In erster Linie trifft dies in der Kombination mit der gesundheitsgefährdenden Wechselschicht- und Nachtarbeit zu. Aber auch Arbeitszeiten mit einem hohen Variabilitätsgrad stellen einen Risikofaktor im Hinblick auf gesundheitliche und psychosoziale Beeinträchtigungen dar, vor allem wenn sie für die Beschäftigten nicht vorhersehbar und planbar sind und von den Betrieben kurzfristig vorgege-

ben werden (Janssen/Nachreiner 2004). Setzen sich die Trends zu längeren, variablen und zugleich atypisch platzierten Arbeitszeiten fort und treten diese Formen kumulativ auf, wächst zwangsläufig der Personenkreis, der erhöhten gesundheitlichen Risiken ausgesetzt ist. Das Risiko, vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu müssen, steigt.

4 Arbeitszeitpolitische Perspektiven

Als einen ersten Schritt auf dem Wege zu einem kohärenten Konzept, das die aus unterschiedlichen Kontexten abgeleiteten Vorstellungen zur zukünftigen Gestaltung der Arbeitszeit auszubalancieren vermag, sollen an dieser Stelle einige Hinweise für die aktuelle Diskussion über die Arbeitszeitgestaltung genügen. Ein zentrales Ergebnis ist, dass allgemeine Arbeitszeitverlängerungen nicht nur untauglich sind, die hartnäckig andauernden Beschäftigungsprobleme zu entschärfen. Genau das Gegenteil ist zu erwarten, die Zahl der Beschäftigten wird sinken.

Verlängerte Arbeitszeiten kollidieren aber auch mit den zentralen arbeits- und gesellschaftspolitischen Herausforderungen. Sie sind weder familienfreundlich noch altersgerecht oder weiterbildungsfördernd. Gefragt sind vielmehr flexible Wahlarbeitszeiten und auch kürzere Arbeitszeiten sowie neu angepasste Höchstgrenzen, die insbesondere bei mehrfach belasteten Tätigkeiten vor Überlastungen schützen. Wahlarbeitszeiten müssen Beschäftigten beiderlei Geschlechts geschmeidig je nach wechselnden Lebenslagen mehr Zeit für außerbetriebliche Verwendungszwecke zur Verfügung stellen. Nachbesserungsbedarf besteht bei dem Teilzeit- und Befristungsgesetz von 2001, das um (gesetzlich, tariflich oder auch betrieblich geregelte) Ansprüche zu ergänzen ist, von kürzeren zu längeren Arbeitszeiten zurückkehren zu können. Revisionsmöglichkeiten von Arbeitszeitentscheidungen werden die Bereitschaft zu Teilzeitarbeit steigern.

Unrealistisch dürften sicherlich Versuche sein, den Trend zur Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit umzukehren. Zeitpolitik könnte aber die Diskrepanzen zwischen bestehenden und gewünschten Arbeitszeitformen mindern sowie die mit

ihnen einhergehenden Belastungen verringern, indem die dysfunktionale, überwiegend auf Geldzuschlägen beruhende Kompensation auf eine Zeitkompensation umorientiert wird. Die Umwandlung von Geldzuschlägen in entsprechenden Freizeitausgleich würde nicht nur die von der CDU geplante Abschaffung der Steuerfreiheit für die Zuschläge unterlaufen, sondern auch eine beschäftigungswirksame Arbeitsumverteilung in Gang setzen.

Der Verfall von nicht bezahlten Arbeitszeiten ließe sich durch eine einfache Regelung stoppen. Sämtliche Restzeiten aus nicht beanspruchtem Urlaub, Guthaben auf Zeitkonten oder auch nicht ausbezahlte Überstunden müssten automatisch auf einem Langzeitkonto (mit Insolvenzsicherung) gutgeschrieben werden. Arbeitszeitkonten bieten generell die Möglichkeit, die häufig als nicht präferenzgerecht angesehenen Überstunden zumindest zu einem

späteren Zeitpunkt durch Freizeitausgleich zu kompensieren. Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit würde sich verkürzen und nicht nur für einen beschäftigungsfördernden Umverteilungseffekt sorgen, sondern auch Zeitnot reduzieren, mehr Zeit für Familie, Weiterbildung und andere Aktivitäten freimachen.

LITERATUR

Bartsch, K. (2005): Durch Arbeitszeitverlängerung aus der Beschäftigungskrise?; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 90–96

Bauer, F./Groß, H./Lehmann, K./Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003, Köln

Bispinck, R. (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik; in: WSI-Mitteilungen 6, S. 301–307

Bosch, G./Engelhardt, N./Hermann, K./Kurz-Scherf, I./Seifert, H. (1988): Arbeitszeitverkürzung im Betrieb, Köln

BMFSFJ – Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Bonn

Conrad, C./Koschel, H./Löschel, A. (2005): Not Employed 37 Hours or Employed 41?, ZEW Discussion Paper 05-42

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2004): Individuell und flexibel. Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Berlin

Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten; in: WSI-Mitteilungen 2, S. 92–101

Eckermann, A./Groß, H./Sayin, S. (2003): Teilzeitbeschäftigung vor und nach dem 1.1.2001. Versuch einer Evaluation des Teilzeitgesetzes aus der Perspektive von abhängig Beschäftigten, Manuskript, Köln

EIRR – European Industrial Relations Review (2003): July, S. 8

Hein, E. (2004): Arbeitszeitverlängerung als wirtschaftspolitisches Allheilmittel?; in: WSI-Mitteilungen 12, S. 690–691

Janssen, D./Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, Dortmund u. a.

Jurczyk, K. (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitszeitteilung. Alte Fragen neu gestellt; in: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 102–123

Jürgens, K. (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexible Arbeitszeiten; in: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 169–190

Klenner, C./Pfahl, S. (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements; in: Seifert, H. (Hrsg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 124–168

Kromphardt, J. (2003): Lohnpolitik bei möglicher Deflation; in: Wirtschaftsdienst 8, S. 501–508

Kuwan, H./Thebis, F. (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX, Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Bonn

Mauer, A./Seifert, H. (2004): Investive Arbeitszeitpolitik – Zum Zusammenhang von Arbeitszeit und Weiterbildung; in: WSI-Mitteilungen 4, S. 190–198

Rürup, B./Gruescu, S. (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Hrsg.), Berlin

SVR – Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2003): Jahresgutachten 2003/4, Berlin

Seifert, H. (2005): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto; in: WSI-Mitteilungen 6, S. 308–313

Sinn, H.-W. (2003): Ist Deutschland noch zu retten?, München

Spitznagel, E./Wanger, S. (2004): Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten?, IABForschungsbericht 5, Nürnberg

Zimmermann, E./Frerichs, F./Naegle, G. (1999): Neue Arbeitszeitmodelle für ältere Arbeitnehmer, Zeitschrift für Sozialreform 5., S. 383–394