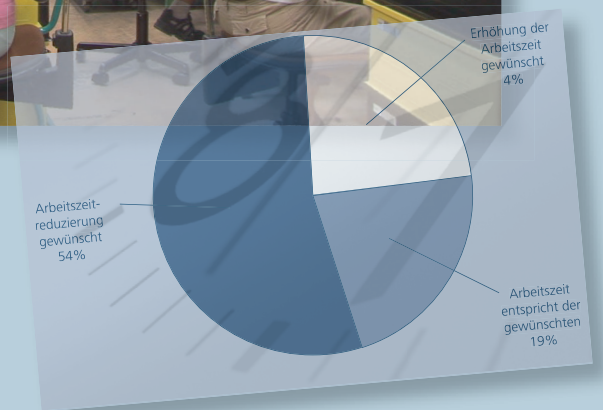


Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik

Entwicklungslinien,
Gestaltungsanforderungen und
Perspektiven der Arbeitszeit



Gesprächskreis
Arbeit und Qualifizierung

Friedrich-Ebert-Stiftung
Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik

Entwicklungslinien,
Gestaltungsanforderungen und
Perspektiven der Arbeitszeit

Dr. Hartmut Seifert
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

Herausgegeben von der Friedrich-Ebert-Stiftung,
Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

ISBN 3-89892-604-4
ISBN 978-3-89892-604-1

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Herausgeber: Friedrich-Ebert-Stiftung
Wirtschafts- und Sozialpolitik
53170 Bonn

Layout: Pellens Kommunikationsdesign GmbH, Bonn
Druck: bub Bonner Universitäts-buchdruckerei

Printed in Germany, Dezember 2006

Inhaltsverzeichnis

Schaubildverzeichnis	4
<i>Ruth Brandherm</i> Vorbemerkung	5
<i>Dr. Hartmut Seifert</i> Zusammenfassung	7
1. Problemstellung	9
2. Stand und Entwicklung	11
2.1 Definitive Anmerkungen	11
2.2 Dauer der Arbeitszeit	12
2.2.1 <i>Polarisiertes Muster</i>	12
2.2.2 <i>Zeitverfall</i>	14
2.2.3 <i>Internationaler Vergleich</i>	15
2.2.4 <i>Triebkräfte</i>	16
2.3 Lage der Arbeitszeit	17
2.3.1 <i>Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft</i>	17
2.3.2 <i>Internationaler Vergleich</i>	18
2.3.3 <i>Triebkräfte</i>	21
2.4 Verteilung der Arbeitszeit	21
2.4.1 <i>Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten</i>	21
2.4.2 <i>Verbreitung</i>	22
2.4.3 <i>Insolvenzschutz</i>	23
2.4.4 <i>Internationaler Vergleich</i>	24
2.4.5 <i>Triebkräfte</i>	25
2.5 Zwischenresümee	26
3. Arbeitszeitpolitische Ziele	27
3.1 Beschäftigungspolitische Überlegungen	27
3.2 Weiterbildungszeit	30
3.3 Alternsgerechte Arbeitszeiten	32
3.4 Familienfreundliche Arbeitszeiten	33
4. Perspektiven	37
Literatur	40
Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik	44

Schaubildverzeichnis

Schaubild 1 Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigten in der EU 2006	16
Schaubild 2 Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit der abhängig Beschäftigten 1991 und 2005	18
Schaubild 3 Abhängig Beschäftigte mit Schichtarbeit – gewöhnlich – 2005	19
Schaubild 4 Abhängig Beschäftigte mit Nachtarbeit – gewöhnlich – 2005	19
Schaubild 5 Abhängig Beschäftigte mit Samstagsarbeit – gewöhnlich – 2005	20
Schaubild 6 Abhängig Beschäftigte mit Sonntagsarbeit – gewöhnlich – 2005	21
Schaubild 7 Anteil Betriebe mit Insolvenzsicherung der Zeitguthaben nach Betriebsgröße (nur Betriebe mit Arbeitszeitkonten)	24
Schaubild 8 Wunscharbeitszeiten von Müttern – nach Regionen –	33
Schaubild 9 Wunscharbeitszeit von Vätern – gesamt –	34
Schaubild 10 Differenz der gewünschten zur tatsächlichen Arbeitszeit von ArbeitnehmerInnen mit Kindern oder Pflegeaufgaben	35

Vorbemerkung

Es besteht kein Zweifel: Die Gestaltung der Zeit ist eine der wichtigsten Fragen unseres modernen Lebens. Die meisten Menschen leben in ständiger Zeitnot. Zeit zu planen, mit seiner Zeit sorgsam umzugehen, also „Zeitmanagement“ im weitesten Sinne ist eine Fähigkeit, die in modernen Gesellschaften immer wichtiger wird und den Rang einer Kernkompetenz hat.

Arbeitszeitpolitik ist derzeit wieder en vogue. Die Vorzeichen haben sich allerdings gewandelt: Während in den 80er Jahren die Verkürzung der Arbeitszeit die arbeitszeitpolitischen Debatten beherrschte und in den 90er Jahren das Thema „Arbeitszeitpolitik“ eher ein Schattendasein fristete, sind heute Forderungen, die Arbeitszeit zu verlängern, unüberhörbar.

Begründet wird dies unter anderem damit, dass Deutschland im internationalen Vergleich eine der kürzesten Arbeitszeiten habe. Dies wirke sich nachteilig auf die Kostenstruktur der Unternehmen und damit auf ihre Wettbewerbsfähigkeit aus. Eine Verlängerung der Arbeitszeit – so die Protagonisten dieser Position – würde dazu beitragen, Personalkosten zu senken und die Produktivität zu steigern, und würde damit auch zur Schaffung und zur Sicherung von Arbeitsplätzen beitragen.

Die von der Friedrich-Ebert-Stiftung in Auftrag gegebene Expertise von Dr. Hartmut Seifert, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans Böckler Stiftung, Düsseldorf nimmt das Thema umfassender in den Blick: Sie analysiert den Stand und die Entwicklungen der Arbeitszeitpolitik unter den Aspekten Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und formuliert arbeitszeitpolitische Ziele und Perspektiven.

Die Arbeitszeitpolitische Debatte krankt aus seiner Sicht daran, dass sie ausschließlich unter Kosten- und Effizienzgesichtspunkten geführt wird und andere sozial-, arbeits- und gesellschaftspolitische Kontexte nicht berücksichtigt werden.

Fakt ist: Viele Unternehmen gehen heute bei der Gestaltung der Arbeitszeit bereits neue und eigene Wege. Weg von einem engen Zeitkorsett, hin zu mehr flexiblen Arbeitszeiten. Die große Mehrzahl der Beschäftigten arbeitet in den verschiedensten Formen flexibler Arbeitszeit. Vor allem Arbeitszeitkonten haben an Bedeutung gewonnen. Deutschland nimmt im internationalen Vergleich bei der Verbreitung solcher Arbeitszeit eine Vorreiterrolle ein. Dies steht in deutlichem Kontrast zu den häufigen Klagen über die Rigidität der Regelungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Bei der Arbeitszeitflexibilität sind also beachtliche Fortschritte erzielt worden. Und dies offensichtlich zum Vorteil von Unternehmen und Beschäftigten: Arbeitszeitkonten ermöglichen die Kostenersparnis von teuren Überstunden durch einen bedarfsgerechteren Einsatz von Mitarbeitern und eine bedarfsgerechtere Auslastung von Betriebsmitteln. Sie gewährleisten eine bessere Anpassung an Kundenwünsche und die Markterfordernisse. Darüber hinaus tragen Arbeitszeitkonten auch den Wünschen der Beschäftigten nach mehr zeitlicher Souveränität und Flexibilität Rechnung.

Allerdings bleiben Arbeitszeitkontenmodelle noch häufig auf große Betriebe beschränkt. Es ist offensichtlich noch viel Beratungsaufwand in anderen Bereichen erforderlich, um hier passgenaue und von den verschiedenen Akteuren akzeptierte Lösungen zu finden.

Wir dürfen aber die Augen nicht davor verschließen, dass das, was als Chance zu einer erhöhten Zeitsouveränität erscheint, gleichzeitig neue Belastungen mit sich bringen kann und drastisch steigende Anforderung an ein aktives Zeithandeln bedeutet.

Es gibt nach wie vor zu wenig Möglichkeiten, die unterschiedlichen Anforderungen und Ansprüche verschiedener Lebensstile, Lebenssitua-

tionen und Lebensphasen in Einklang mit den Anforderungen zu bringen, die Unternehmen und Beruf stellen. Insbesondere Menschen mit Familien- oder Sorgeaufgaben, aber auch Menschen, die sich weiterqualifizieren wollen oder die vor dem Abschluss ihres Erwerbslebens stehen, haben spezifische Ansprüche und Wünsche im Hinblick auf die Arbeitszeit. Es gilt, auch diese Aspekte in die Debatte um die Arbeitszeitgestaltung einzubeziehen und sie nicht allein an wirtschaftlichen und betrieblichen Erfordernissen auszurichten.

Auch wenn bereits vieles erreicht ist: Die Gestaltung der Arbeitszeit bleibt eine Herausforderung vor allem für die Tarifpartner, aber auch für die Politik. Es gibt eine Reihe wichtiger Fragen, die noch nicht abschließend geklärt sind: Wie sichert man Zeitguthaben gegen Insolvenz

des Unternehmens wirkungsvoll ab? Wie verzinst man Zeitguthaben? Wie viel betriebliche Flexibilität ist bei der Arbeitszeitgestaltung und bei Arbeitszeitkonten sinnvoll, welche tariflichen oder gesetzlichen Regelungen sind erforderlich? Soll es zukünftig überhaupt gültige Mindestnormen geben, die für alle Beschäftigte Geltung haben?

Wir bedanken uns bei Dr. Hartmut Seifert für die Erstellung der Expertise und für sein Engagement und hoffen, dass die Studie einen Beitrag leisten wird zur Versachlichung und Erweiterung der Debatte um die Gestaltung der Arbeitszeit.

Ruth Brandherm
Leiterin des Gesprächskreises
Arbeit und Qualifizierung

Zusammenfassung

Der Bericht zeichnet die zentralen Entwicklungstrends der Arbeitszeit nach und konfrontiert diese mit den in die öffentliche Diskussion eingebrachten Kernforderungen zur Neugestaltung der Arbeitszeit. Die Analysen und Erörterungen kommen zu folgenden Ergebnissen. Die Arbeitszeit unterliegt einem ständigen Wandel. Er betrifft die drei Dimensionen der Arbeitszeit, die Dauer, die Lage und die Verteilung, simultan und markiert eine Zeitenwende. Die über lange Jahrzehnte richtungsstabile Entwicklung bei der Dauer der Arbeitszeit hat sich in ein polarisiertes Muster verwandelt. Der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten bei den Vollzeitbeschäftigten ist ausgeklungen und in eine gegenläufige Entwicklung umgeschlagen. Gleichzeitig setzt sich der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten in Form steigender Teilzeitquoten und einem wachsenden Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse fort. Auch die Lage der Arbeitszeit verändert sich. Der Trend in Richtung „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“ hält an. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet mittlerweile zu atypischen Zeiten entweder während der Nacht oder am Wochenende. Vor allem Samstagsarbeit wird zur „neuen Normalität“. Gleichzeitig vollzieht die dritte Dimension der Arbeitszeit, die Verteilung, einen Modellwechsel. Die Mehrheit der Betriebe hat mittlerweile Zeitkonten etabliert. Sie erlauben, die vereinbarte Regelarbeitszeit variabel zu verteilen. Dieses neue Verteilungsprinzip löst das mehr oder minder gleichförmige Muster der Normalarbeitszeit ab.

Treibender Motor dieser simultan ablaufenden Veränderungen von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind ökonomische Effizienzkalküle. Die Arbeitszeit war in den letzten Jahren eine wichtige Stellschraube betrieblicher Rationalisierungspolitik. So hat vor allem die Flexibilisierung der Arbeitszeit in nicht unbeträchtlichem Maße zur Kostenentlastung der Unterneh-

men beigetragen. Auch die seit Mitte der 1990er Jahre anhaltende negative Lohndrift geht auf längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, vor allem den Verfall von Arbeitszeitguthaben auf Zeitkonten sowie den Ersatz von zuschlagpflichtigen Überstunden durch Arbeitszeitkonten zurück.

Die Arbeitszeittrends der letzten Jahre entsprechen, wenn überhaupt, nur in geringem Maße den aus sozial-, arbeits- oder gesellschaftspolitischen Kontexten abgeleiteten Anforderungen an die Arbeitszeitgestaltung. Teilweise laufen sie ihnen sogar zuwider. Die zeitpolitischen Konflikte verschärfen sich. Längere Arbeitszeiten sowie vermehrte Nacht- und Wochenendarbeit sind weder als familienfreundlich noch altersgerecht einzustufen. Längere und atypische Arbeitszeiten steigern die zeitlichen Belastungen anstatt sie zu reduzieren. Sie erhöhen das Risiko, unfreiwillig vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu müssen. Außerdem tragen sie nicht dazu bei, die zeitorganisatorischen Bedingungen zu verbessern, die gefordert sind, um den zukünftig steigenden Bedarf an Weiterbildungszeiten zu decken. Schließlich sprechen zahlreiche Argumente gegen die Forderung, mit längeren Arbeitszeiten die hartnäckig andauernden Arbeitsmarktprobleme entschärfen zu können. Plausibler erscheint dagegen, dass eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit die Arbeitslosigkeit erhöht. Anders ist dagegen der stetige Anstieg der Teilzeitquote zu bewerten. Dieser Entwicklung ist ein nicht unbeträchtlicher Beschäftigungseffekt zuzuschreiben.

Eine Korrektur der Arbeitszeitentwicklung erscheint dringend geboten, um arbeitszeitpolitische Zielkonflikte nicht noch weiter zu verschärfen. Gesucht sind Ansätze, die ein möglichst großes Zielspektrum abdecken können. Hierzu gehören erweiterte Möglichkeiten, die Arbeitszeit verkürzen und auch phasenweise unterbrechen

zu können einschließlich abgesicherter Ansprüche, zur Vollzeitarbeit zurückkehren zu können. Sämtliche Restzeiten aus Urlaubsansprüchen, Zeitguthaben usw. sollten, um sie vor Verfall zu schützen, bei Erreichen von Grenzwerten automatisch auf ein Langzeitkonto gebucht werden. Langzeitkonten sind obligatorisch gegen Verlust bei Insolvenz abzusichern. Da der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Arbeit nicht aufzuhalten sein dürfte, erscheint die Umwandlung von Geldzuschlägen in entsprechenden Zeitausgleich als ein

geeigneter Weg, die gesundheitlichen Belastungen und sozialen Beeinträchtigungen von Nacht- und Wochenendarbeit zu reduzieren. Wenn Arbeitszeitkonten neben den beträchtlichen ökonomischen Effizienzvorteilen auch den Beschäftigten Vorteile bei der Zeitgestaltung bieten sollen, sind prozedurale Verfahren zu etablieren, die Optionen bei der Zeitgestaltung einräumen und zugleich im Rahmen von Vetorechten vor kurzfristigen betrieblichen Zeitanforderungen schützen.

1. Problemstellung

Die Konflikte um die Arbeitszeitpolitik reißen nicht ab. Vielschichtiger denn je sind die Anforderungen an die zukünftige Gestaltung der Arbeitszeit. Neue Arrangements der Arbeitszeit sind gefordert, um wirtschaftliche aber auch arbeits-, sozial- und gesellschaftspolitische Zielsetzungen zu erfüllen. Von einem kohärenten arbeitszeitpolitischen Konzept kann nicht die Rede sein. Das Gegenteil scheint eher der Fall. Die arbeitszeitpolitischen Akteure, die Arbeitgeberverbände, die Gewerkschaften und der Staat, verfolgen unterschiedliche Ziele, die teilweise sogar in gegenläufige Richtungen weisen. Obwohl die Kontroversen über den zukünftigen Kurs längst nicht ausgeräumt sind, ist die Arbeitszeit in ständiger Bewegung. Die Änderungen verlaufen nicht widerspruchsfrei. Sie verbessern die zeitökonomische Effizienz, gehen aber zu Lasten gewichtiger arbeits-, sozial- und gesellschaftspolitischer Ziele.

Sicherlich ist es keine grundsätzlich neue Situation, wenn arbeitszeitpolitische Zielsetzungen aus unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontexten abgeleitet und reklamiert werden, und diese nicht immer widerspruchsfrei bleiben. Neue thematische Überlegungen und Orientierungen sind aufgekommen, ohne die alten von der arbeitszeitpolitischen Tagesordnung zu verdrängen. Sie reichern das Themenspektrum an und lassen zugleich die Gestaltungsanforderungen an die Arbeitszeit komplexer werden. Als ein Novum in der arbeitszeitpolitischen Debatte ist jedoch die teilweise Umkehrung der Begründungszusammenhänge anzusehen. Nach wie vor steht die Arbeitszeitdebatte unter beschäftigungspolitischen Vorzeichen. Völlig umgekehrt hat sich aber die Stoßrichtung der Argumente. Hatten die Gewerkschaften in den 1970er und 1980er Jahren vor allem aus beschäftigungspolitischen Gründen kürzere Arbeitszeiten gefordert und gegen den

heftigen Widerstand der Arbeitgeber dann auch durchgesetzt, so sind neuerdings die Unternehmerverbände in die arbeitszeitpolitische Offensive gegangen. Mit Kosten- und teilweise auch Beschäftigungsargumenten begründen sie, allen voran die öffentlichen Arbeitgeber, die Rückkehr zu früheren Arbeitszeitstandards. Die Erwartung ist, durch längere Arbeitszeiten bedrohte Beschäftigung sichern und neue Arbeitsplätze generieren zu können.

Die aktuellen Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung werfen nicht nur die Frage auf, ob dieser Schritt tatsächlich wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung beflügeln kann. Außerdem ist zu klären, wie sich längere Arbeitszeiten mit anderen, aus arbeits-, sozial- oder gesellschaftspolitischen Kontexten abgeleiteten arbeitszeitpolitischen Zielsetzungen vertragen. Zielkonflikte zeichnen sich ab. Seltsamerweise werden sie nur selten thematisiert. Die arbeitszeitpolitische Debatte ist thematisch zwar breiter denn je aufgefächert. Sie bleibt aber weitgehend isoliert in den einzelnen Diskussionssträngen verhaftet. Versuche, die spezifischen aus unterschiedlichen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Kontexten abgeleiteten Anforderungen an die zukünftige Gestaltung in einen konzeptionellen Zusammenhang zu stellen und aufeinander zu beziehen, sucht man vergeblich. So ist zu klären, wie die Arbeitszeit nicht nur dazu beitragen kann, Kosten zu senken, die Arbeitsproduktivität zu steigern und die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, sondern ebenso auch arbeits-, gleichstellungs- und neuerdings auch weiterbildungspolitische Ziele zu erfüllen. Zu diesem komplizierten Spannungsverhältnis von betrieblichen und außerbetrieblichen Zeitanforderungen gehört auch die neu aufgekommene Debatte über work-life-balance. Damit nicht genug: Die anstehenden demografischen Herausforderungen sowie die vorgesehene schrittweise Heraufsetzung der Ruhe-

standsgrenze auf 67 Jahre erfordern, der lebensbiografischen Perspektive bei der Arbeitszeitgestaltung zukünftig eine höhere Bedeutung als bisher zu widmen. Unter diesen Vorzeichen greift Zeitpolitik zu kurz, solange sie lediglich auf kurzfristige, vor allem an rascher Effizienzsteigerung orientierter Wirkungsaspekte fixiert bleibt. Wenn es um lebensbiografische Aspekte geht, müssen zwangsläufig auch langfristige Wirkungszusammenhänge stärker in den Blick genommen werden.

Obwohl die hier lediglich angedeuteten arbeitszeitpolitischen Zielkonkurrenzen und -konflikte in der öffentlichen Debatte kaum thematisiert und erst recht nicht zufriedenstellend behandelt werden, unterliegt die Arbeitszeit einem ständigen Wandel. Sämtliche Dimensionen der Arbeitszeit sind in Bewegung. Die Dauer der Arbeitszeit vollzieht eine Zeitenwende. Das langjährige richtungsstabile Muster zu kürzeren Zeiten wird von einer polarisierten Entwicklung abgelöst. Einerseits arbeiten immer mehr Beschäftigte deutlich kürzer als die tarifliche Regelarbeitszeit. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung nehmen zu. Andererseits ist der bei den Vollzeitbeschäftigten lange Zeit andauernde Trend zu kürzeren Arbeitszeiten in die gegenläufige Richtung umgeschlagen. Bei der Lage der

Arbeitszeit setzt sich der Trend in Richtung Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft fort. Atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Wochenendarbeit werden zur neuen Normalität. Außerdem vollzieht die Verteilung der Arbeitszeit einen Modellwechsel. Variable Formen der Arbeitszeit auf Basis von Arbeitszeitkonten lösen das lange Zeit dominierende Muster der gleichförmig portionierten Normalarbeitszeit ab.

Diese Zeitenwende folgt wesentlich den Imperativen ökonomischer Effizienzkriterien. Arbeits-, sozial-, bildungs- und gesellschaftspolitische Ziele der Arbeitszeitgestaltung sind bei der Gestaltung der Arbeitszeit dagegen in den Hintergrund geraten. Diese These soll im vorliegenden Beitrag näher fundiert werden. In einem ersten Schritt zeichnen die nachfolgenden Erörterungen die prägenden Konturen der Arbeitszeitentwicklung nach und diskutieren die sie bestimmenden Triebkräfte (Kap. 2). Anschließend werden die beobachteten Trends mit zentralen arbeitszeitpolitischen Zielsetzungen konfrontiert, um zu bilanzieren, welchen Zielen die Arbeitszeitentwicklung der letzten Jahre eher und welchen weniger entsprochen hat und welche arbeitszeitpolitischen Zielkonflikte bestehen (Kap. 3). Einige arbeitszeitpolitische Schlussfolgerungen runden den Beitrag ab (Kap. 4).

2. Stand und Entwicklung

2.1 Definitorische Anmerkungen

Lange Zeit wurde die Arbeitszeit überwiegend eindimensional betrachtet. War von Arbeitszeit die Rede, dann war in aller Regel deren Dauer gemeint. Beide Begriffe wurden überwiegend synonym gebraucht. Mit dem Aufkommen flexibler Arbeitszeitformen ist diese eindimensionale Sichtweise immer weniger geeignet, die Komplexität der Arbeitszeit zu erfassen. Veränderungen der Arbeitszeit lassen sich adäquat nur beschreiben, analysieren und bewerten, wenn man zwischen drei Dimensionen unterscheidet:¹ (1) Dauer, (2) Lage und (3) Verteilung. Sie zusammen bilden das Profil der Arbeitszeit. Änderungen der Arbeitszeit können ein- oder mehrdimensional sein. Erforderlich wäre deshalb letztlich eine mehrdimensionale Analyse. Die verfügbare Datenlage gestattet jedoch nur, die Arbeitszeitdimensionen ein- und bestenfalls zweidimensional zu betrachten und dann in einem zweiten Schritt die Entwicklungsstränge aufeinander zu beziehen.

In einem engen Zusammenhang mit diesen drei Dimensionen steht die Intensität der Arbeit, die jedoch nicht im engeren Sinne als eine weitere Dimension der Arbeitszeit sondern als eine Leistungskategorie anzusehen ist. Sowohl die Dauer als auch die Lage sowie die Verteilung der Arbeitszeit haben großen Einfluss auf die Leistungserbringung, auf Intensität und Produktivität der Arbeit (Janssen/Nachreiner 2004). Diese für die Gestaltung der Arbeitszeit wichtigen Zusammenhänge können nachfolgend jedoch nur am Rande einbezogen werden.

Wenn von einem Modellwechsel bei der Arbeitszeit die Rede ist, dann wird dieser Prozess

häufig als Erosion der Normalarbeitszeit oder auch als zunehmende Flexibilisierung beschrieben. Beide Begriffe erscheinen nur bedingt geeignet, um die tief greifenden Veränderungen adäquat erfassen, analysieren und bewerten zu können. So zutreffend es einerseits ist, von der Erosion des lange Zeit normgebenden Normalarbeitsverhältnisses zu sprechen, so wenig ist damit andererseits darüber ausgesagt, welches neue das alte Modell ablöst. Der Verweis auf eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit weist sicherlich in die richtige Richtung. Er hilft aber nur bedingt weiter, denn er bleibt an zwei Punkten unscharf. So ist in der Literatur keineswegs eindeutig geklärt, was unter flexiblen Arbeitszeiten zu verstehen ist. Unabhängig von diesem definitorischen Defizit erfasst der Begriff der Flexibilisierung weder die in unterschiedliche Richtungen gehende Entwicklung bei der Dauer der Arbeitszeit noch das Phänomen unbezahlter Arbeitszeiten.

Für die Definition flexibler Arbeitszeiten bieten sich zwei Varianten an. In einer Negativabgrenzung lassen sich sämtliche von der Normalarbeitszeit abweichenden Arbeitszeiten als flexibel bezeichnen. Die Referenzgröße wäre dann die Normalarbeitszeit, definiert als einschichtige Arbeit, die während des Tagesbereiches in der Zeit von Montag bis Freitag geleistet wird. Als weiteres Kriterium kommt die (auf Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen basierende) regulierte Kontrolle der Arbeitszeit hinzu. Diese Definition ist, wenn auch nicht immer explizit als solche ausgewiesen, in der Literatur weit verbreitet². In einer engeren Definition lassen sich lediglich solche Arbeitszeiten als flexibel bezeichnen, bei denen Dauer und Lage im Zeitablauf

¹ Die lange Zeit gebräuchliche Unterscheidung zwischen chronologischer, die Verteilung betreffend, und chronometrischer, auf die Dauer bezogener Dimension (Teriet 1976) erscheint unzureichend, weil diese Perspektive der Lage der Arbeitszeit keine gesonderte Funktion beizmisst.

² Auch diese weite Definition ist unscharf, da in nicht unerheblichen Teilen der Wirtschaft, wie im Einzelhandel, z. B. Samstagsarbeit den Charakter der Normalarbeitszeit hat und auch nur als solche vergütet wird.

(regelmäßig oder unregelmäßig) variieren. Entscheidendes Kriterium für die zweite Definition ist die Variabilität der Arbeitszeit. Diese Definition begreift z. B. eine regelmäßige Nacht- oder Wochenendarbeit nicht als flexibel. Alle Versuche, die aktuellen Veränderungen der Arbeitszeit begrifflich zu erfassen, müssten als weitere Kriterien auch die zunehmende Heterogenität der Arbeitszeitformen sowie den Kontrollaspekt einbeziehen. Aus Sicht der Beschäftigten wird die analytische Perspektive letztlich erst komplettiert, wenn außerdem Veränderungen der Arbeitszeit über den gesamten Erwerbsverlauf in den Blick genommen werden. Bislang hat die Arbeitszeitforschung die Lebenslaufperspektive kaum beachtet, weshalb die nachfolgenden Erörterungen diesen Ansatz allenfalls am Rande streifen werden.

2.2 Dauer der Arbeitszeit

2.2.1 Polarisiertes Muster

Über Jahrzehnte zeigten die durchschnittlichen tariflichen und effektiven Arbeitszeiten abnehmende Werte. Dieses richtungsstabile Entwicklungsmuster hat sich neuerdings in zwei gegenläufige Trends aufgespalten. Die Arbeitszeit driftet auseinander. Bei den Vollzeitbeschäftigten hat jüngst eine Zeitenwende hin zu längeren Arbeitszeiten eingesetzt. Gleichzeitig steigt der Anteil der Beschäftigten, die Teilzeitarbeit arbeiten oder nur geringfügig beschäftigt sind. Diese gesplattene Entwicklung bleibt in den meist auf durchschnittlichen Gesamtwerten der Arbeitszeit basierenden Betrachtungen weitgehend verdeckt. So ist die von allen Beschäftigten durchschnittlich pro Jahr geleistete Arbeitszeit weiterhin rückläufig, wenngleich sich das Tempo verlangsamt hat. Bislang noch vermag der anhaltende Trend zur Teilzeitarbeit den gegenläufigen Trend zur Arbeitszeitverlängerung zu überlagern.

Zwischen 1970 und 2004 ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit sämtlicher Beschäftigter von 1.949 Stunden pro Jahr und Beschäftigten (in Westdeutschland) auf nur noch gut 1.338 Stunden in Gesamtdeutschland zurückgegangen³ (Bach et al. 2005). Triebfeder dieser Entwicklung waren wesentlich die tariflichen Arbeitszeitverkürzungen sowie die expandierende Teilzeitarbeit. Der erste Faktor ist seit Mitte der 1990er Jahre erlahmt. Seitdem hat sich das durchschnittliche Tempo des Arbeitszeitrückgangs abgeschwächt. Lag es in der Dekade zwischen 1985 und 1995 noch bei etwa 1% pro Jahr, so sind es seitdem nur noch 0,7%. Diese Werte überdecken, dass bei den Vollzeitbeschäftigten längst eine Zeitenwende stattgefunden hat. Der langjährige Trend zu kürzeren Arbeitszeiten ist bei den Vollzeitbeschäftigten mittlerweile in eine gegenläufige Entwicklung umgeschlagen. Deren durchschnittliche effektive Arbeitszeit ist in den letzten vier Jahren um insgesamt etwa 1,5% gestiegen.⁴

Dieser Prozess verläuft noch nicht flächendeckend. Teilweise geht die Zeitenwende auf einzelbetriebliche, teilweise aber auch auf erste branchenweit vereinbarte tarifliche Arbeitszeitverlängerungen zurück. Erstens haben tarifliche Öffnungsklauseln und hierauf basierende betriebliche Bündnisse für Arbeit den Weg zu verlängerten Arbeitszeiten mit und überwiegend ohne Lohnausgleich geöffnet. Die WSI-Betriebsrätebefragung von 2005 zeigt, dass etwa ein Viertel aller tarifgebundenen Betriebe mit Betriebsrat die Arbeitszeit aufgestockt hat (Bispinck 2005). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine Unternehmensbefragung. Danach hatten 27% aller Unternehmen die Arbeitszeit entweder schon verlängert oder planten entsprechende Schritte (DIHK 2004). Zweitens mussten die Gewerkschaften unter dem Druck anhaltender wirtschaftlicher Probleme tarifliche Arbeitszeitverlängerungen hinnehmen. So wurde 2005 im Bauhauptgewerbe vereinbart, die tarifliche Wo-

3 Die Werte für die Arbeitszeitdauer sind nur bedingt vergleichbar, da sich zum einen durch die Wiedervereinigung Deutschlands die Bezugsgrößen verändert haben und zum anderen zwischenzeitlich mehrfach methodisch bedingte Revisionen der Arbeitszeitrechnungen stattgefunden haben. Deshalb spiegeln Longitudinalanalysen lediglich grobe Trendverläufe.

4 Einen Trend zur Arbeitszeitverlängerung beschreiben auch: Brenke (2004); Anger (2006).

chenarbeitszeit um eine Stunde von 39 auf 40 Stunden anzuheben. Im Bereich des öffentlichen Dienstes hat sich nicht nur die Regelarbeitszeit der Beamten wieder auf bis zu 42 Stunden verlängert, auch ein Teil der Arbeiter und Angestellten muss wieder länger arbeiten. Diese Entwicklungen rechtfertigen, von einem Roll back und nicht nur von einem konjunkturellen Phänomen in der Arbeitszeitentwicklung zu sprechen.⁵ Nicht auszuschließen 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.

Zur Verlängerung der effektiven Durchschnittsarbeitszeit tragen schließlich auch die gesunkenen Krankenstände bei. Zwischen 1995 und 2004 ist die Zahl der durchschnittlichen krankheitsbedingten Fehlzeiten um 40% von 74,5 auf 45 Stunden zurückgegangen (Allmendinger et al. 2005, S. 210), entsprechend ist die durchschnittliche effektive Jahresarbeitszeit um knapp 30 Stunden oder 2% je Beschäftigten gestiegen.

Dem Trend zu längeren steht ein anhaltender Trend zu kürzeren Arbeitszeiten gegenüber. Zentrale Impulsgeber sind die ungebrochene Ausbreitung der Teilzeitarbeit sowie die durch die Hartz-Gesetze geförderte Ausweitung geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Mini-/Midijobs). Kontinuierlich ist die Teilzeitquote von 14,0% in 1991 auf 24,5% in 2005 gestiegen. Zu dieser Entwicklung hat das Teilzeitgesetz von 2001 nur wenig beigetragen (Eckermann et al. 2003). Es krankt an einer Konstruktionsschwäche. Der Gesetzgeber ist auf der Hälfte eines richtigen Weges stehen geblieben und hat den

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

Für zusätzlichen Schub im Bereich der Arbeitsverhältnisse mit kurzen Arbeitszeiten haben die Hartz-Gesetze gesorgt. Sie fördern geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, die seitdem auch als Mini- und Midijobs bezeichnet werden (Keller/Seifert 2006). Im Unterschied zu früheren Regelungen sind sie nicht mehr durch Höchstgrenzen der Arbeitszeit sondern des Einkommens (bis 400 € bzw. 800 €) definiert. Infolge der Neuregelungen⁶ ist die Zahl der Minijobs sprunghaft zwischen Anfang 2003 und Mitte 2005 um 2.6 Mill. auf 6.7 Mill. In die Höhe geschnellt⁷ (Deutscher Bundestag 2006). Knapp 14% der abhängig Beschäftigten arbeiteten Mitte 2005 ausschließlich geringfügig. Bislang lässt sich nicht genau quantifizieren, in welchem Maße geringfügige Beschäftigungen Vollzeitarbeitsplätze substituiert und damit die durchschnittliche Arbeitszeitdauer verringert haben⁸.

Zur Verkürzung der Arbeitszeiten tragen schließlich auch die betrieblichen Bündnisse für Arbeit bei. Im Rahmen dieser Vereinbarungen haben die Betriebsparteien nicht nur Verlängerungen sondern umgekehrt auch Verkürzungen der Arbeitszeit vereinbart. Die Entscheidung über die Richtung der Arbeitszeitänderung hängt wesentlich von der jeweiligen Auftragslage ab (Mauer/Seifert 2001; Seifert/Massa-Wirth 2005). Zur Sicherung bedrohter Arbeitsverhältnisse

5 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.

6 Die Arbeitgeber haben eine Pauschalabgabe in Höhe von 30% zu leisten: 15% für die gesetzliche Rentenversicherung, 13% die gesetzliche Krankenversicherung und 2% Steuern mit Abgeltungswirkung.

7 Die Bereiche der geringfügigen und der Teilzeitbeschäftigung überschneiden sich teilweise, so dass die hier ausgewiesenen Daten sich nicht einfach addieren lassen.

8 Die Zwischenberichte der Evaluationsforschung zu den Hartz-Gesetzen verweisen auf den Tatbestand der Substitution, ohne diesen aber quantifizieren zu können (Deutscher Bundestag 2006).

haben etwa 15% der Betriebe mit Betriebsrat die Arbeitszeit temporär verkürzt. Über das Ausmaß der Arbeitszeitverkürzung liegen ebenso wenig Angaben vor wie umgekehrt über die ebenfalls im Rahmen betrieblicher Bündnisse vereinbarten Arbeitszeitverlängerungen.

Wie sich die Polarisierung der Arbeitszeit für den Arbeitsmarkt, die Arbeitsbeziehungen und die soziale Sicherung auswirken wird, ist bislang wenig untersucht⁹. In diesem Zusammenhang stellt sich auch die Frage, inwieweit sich an dem Kriterium Dauer der Arbeitszeit neue Segmentationslinien des Arbeitsmarktes herausbilden. Einige problematisierende Hinweise müssen an dieser Stelle genügen. So krankt Teilzeitarbeit im Vergleich zu entsprechenden Vollzeittätigkeiten an schlechteren Zugängen zu betrieblicher Weiterbildung (Unabhängige Expertenkommission 2004), an eingeschränkten Karrieremöglichkeiten (OECD 1999) sowie an vermindernten Einkommenschancen. Ferner führt Teilzeitarbeit nur begrenzt zu Vollzeiterwerbstätigkeit (Bothfeld/O'Reilly 2000). Auch wenn vergleichbare Untersuchungsergebnisse für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nicht bekannt sind, erscheint es plausibel, von ähnlich ungünstigen oder sogar noch schlechteren Bedingungen auszugehen. Hinzu kommen Mobilitätsbarrieren, die einen Wechsel in Vollzeittätigkeiten behindern (Deutscher Bundestag 2006). Als Schleuse in Normalarbeitsverhältnisse taugen geringfügige Beschäftigungsverhältnisse nur sehr bedingt. Insofern ist nicht auszuschließen, dass sich entlang der Arbeitszeitdauer neue Strukturen von Kern- und Randbelegschaften mit nur geringer Durchlässigkeit verfestigen. Abgesehen von den dadurch verursachten sozialen und monetären Folgen für die Individuen würde eine solche neue Segmentierung auch die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes langfristig beeinträchtigen. Denn ein wachsender Teil der Beschäftigten wäre bei betrieblicher Weiterbildung unter-

repräsentiert oder völlig ausgeschlossen. Auf diesen Aspekt gehen die Ausführungen in Kap. 3.2 näher ein.

2.2.2 Zeitverfall

Die Verlängerung der Arbeitszeiten geht mit einem schleichenden Prozess zu unbezahlten Arbeitszeiten einher. Die Grauzonen unbezahlter Arbeit nehmen zu (Anger 2006). Wachsende Teile bislang vergüteter Arbeitszeit werden weder durch Geld noch durch entsprechenden Freizeitgleich ausgeglichen:

- Unbezahlte Mehrarbeit findet in gut jedem fünften Betrieb mit Betriebsrat statt (Seifert 2005b). Das durchschnittliche Volumen der nicht abgegoltenen Überstunden wird je Beschäftigten auf 0,9 Stunden pro Woche beziffert (Bauer et al. 2004).
- Ferner hat die rasche Ausbreitung von Arbeitszeitkonten zuschlagpflichtige Überstundenarbeit ersetzt (Anger 2006).
- In jedem dritten Betrieb mit Arbeitszeitkonten verfallen Teile der angesammelten Zeitguthaben (Seifert 2005b).
- Wachsende Zeitanteile für betriebsnotwendige Qualifizierungen, die bislang als bezahlte Arbeitszeiten definiert und auch behandelt wurden, werden in den Freizeitbereich der Beschäftigten verlagert.¹⁰ Bislang lag der Anteil, den die Beschäftigten in Form von Freizeit für beruflich-betriebliche Weiterbildung aufbringen, bei etwa einem Viertel der gesamten Weiterbildungszeit (im Überblick: Seifert 2006). Dieser Wert dürfte angesichts der jüngsten Entwicklungen mittlerweile jedoch schon höher liegen.

Das Gesamtausmaß weder monetär noch durch entsprechenden Freizeitgleich vergüteter Arbeitszeit lässt sich bislang nicht quantifizieren und ist auch in den vorliegenden Arbeitszeitstatistiken nur unzureichend erfasst. Vermutlich

⁹ In Heft 5/2006 der WSI-Mitteilungen thematisieren verschiedene Beiträge die Auswirkungen der expandierenden geringfügigen Beschäftigung auf die individuelle soziale Sicherheit, auf die sozialen Sicherungssysteme und auf die Beschäftigung (Keller/Seifert 2006; Bäcker 2006; Dietz/Walwei 2006; Klammer/Leiber 2006).

¹⁰ Bislang fehlen repräsentative Untersuchungsergebnisse über diese Verlagerungen. Zahlreiche Medienberichte sprechen jedoch dafür, dass es sich nicht nur um Einzelfälle handelt.

dürfte die faktische Arbeitszeit deutlich länger sein, als statistisch ausgewiesen. Insofern stehen auch internationale Vergleiche über die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit nur bedingt auf gesicherten Datengrundlagen.¹¹

Ungeachtet der bislang unzureichend gelösten Erfassung und Quantifizierung nicht vergüteter Arbeitszeiten dürfte außer Frage stehen, dass die skizzierten Besonderheiten in der Arbeitszeitentwicklung zu einem Gutteil die negative Lohndrift der letzten Jahre (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2006) erklären. Die Arbeitszeit ist zu einem unzureichend gesicherten Einfallstor der indirekten Lohnsenkung geworden.

Die offensichtliche Zunahme unbezahlter Arbeitszeiten, die letztlich eine faktische Senkung des durchschnittlichen Stundenlohnes bedeutet, offenbart ein grundsätzliches Problem. Mit der Erosion der Normalarbeitszeit und der gleichzeitigen Verlagerung von Regelungskompetenzen von der tariflichen auf die betriebliche Ebene entgleitet ein wachsender Teil der geleisteten Arbeitszeit geregelter Kontrolle. Der zunehmende Druck auf Löhne und Einkommen konzentriert sich auf das Ventil Arbeitszeit. Offensichtlich lassen sich in einer Situation verschärften internationalen Wettbewerbs, konkurrierender Standorte, dadurch bedrohter Arbeitsplätze und fehlender alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten Zugeständnisse bei den Beschäftigten wegen deren im Vergleich zur Zeitpräferenz stärker ausgeprägten Geldpräferenz eher bei der Arbeitszeit erreichen. Zeit gilt offensichtlich im Vergleich zu Einkommen als inferiores Gut, obwohl die Klagen über Zeitnot bei einem weiten Teil der Beschäftigten eher zu- als abgenommen haben.

2.2.3 Internationaler Vergleich

Internationale Vergleiche über die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeiten sind wegen unterschiedlicher Datenlagen nicht unproblematisch (Bosch et al. 2005). Nicht ausgeschlossen ist deshalb, dass sie ein schiefes oder unvollständiges Bild zeichnen.¹² Nach den jüngsten von der OECD (2005a) aufbereiteten Daten lag die durchschnittliche jährliche Arbeitszeit in Deutschland im Jahre 2004 mit 1.360 exakt auf dem gleichen Niveau wie in Frankreich und wurde unter den OECD-Ländern nur von den Niederlanden mit 1.312 Stunden unterboten. Da in diese Größen die Arbeitszeiten sowohl der Vollzeit- als auch der Teilzeit- sowie der geringfügig Beschäftigten eingehen, sind Vergleiche wegen der international stark differierenden Teilzeitquoten nur bedingt aussagefähig. Außerdem stammen die Daten aus unterschiedlichen Quellen und basieren auf unterschiedlichen methodischen Erhebungskonzepten, weshalb die OECD ausdrücklich darauf hinweist, die Daten lediglich für Längsschnitt- nicht aber für Querschnittsvergleiche zwischen den Ländern zu nutzen.¹³ Im Längsschnittvergleich für die Zeitspanne zwischen 1970 und 2004 zeigt sich für die meisten Länder der Europäischen Union ein ähnliches Muster abnehmender Arbeitszeiten (Leiner-Killinger et al. 2005).

Ein genaueres Bild über die Arbeitszeiten im Querschnittsvergleich vermögen die Daten von Eurostat zu zeichnen, die zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten differenzieren¹⁴. Dabei rangiert Deutschland im Mittelfeld der europäischen Länder (vgl. Schaubild 1).

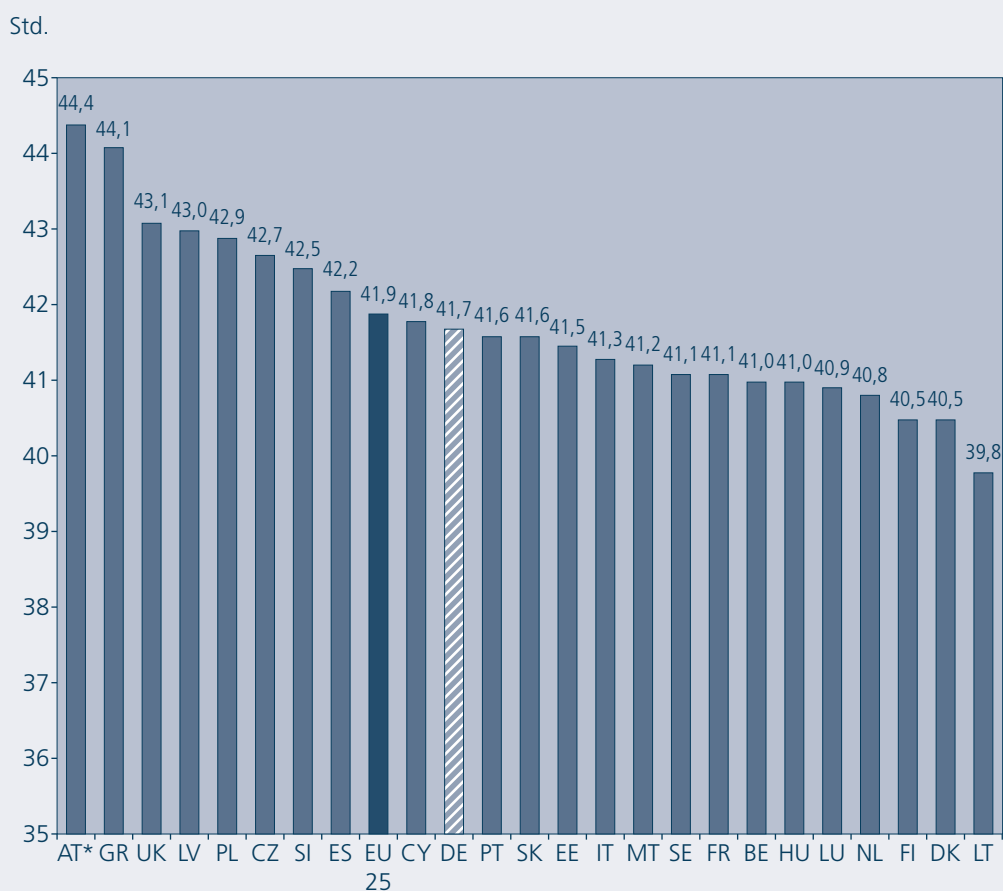
11 Eine genauere Arbeitszeitstatistik, die Auskunft über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit geben kann, ist auch erforderlich, um valide Aussagen über die Arbeitsproduktivität machen zu können.

12 Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände bezieht den internationalen Arbeitszeitvergleich lediglich auf Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe, also ein vergleichsweise kleines Beschäftigungssegment (BDA 2004). Aus der unterschiedlichen Arbeitszeitdauer ziehen sie Schlussfolgerungen auf Arbeitskosten und Wettbewerbsfähigkeit. Da Arbeiter in aller Regel nach Stundenlöhnen entgolten werden, variieren nicht nur ihre Einkommen sondern auch die Arbeitskosten mit der Dauer der Arbeitszeit. Internationale Arbeitszeitvergleiche dieser Beschäftigtengruppen sind also wenig aussagekräftig.

13 "The data are intended for comparisons of trends over time; they are unsuitable for comparisons of the level of average annual hours of work for a given year, because of differences in their sources" (OECD 2005a, S. 256).

14 Sie beziehen sich allerdings nur auf die Wochenarbeitszeit ohne Urlaubs- und Feiertagsregelungen.

Schaubild 1: Zahl der geleisteten Wochenstunden bei Vollzeitbeschäftigung in der EU 2006



* wegen methodischer Umstellung neu berechnet.
Daten von Irland nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat. (Daten 2. Quartal 2006)

WSI

In der Arbeitszeitdiskussion wird häufig suggeriert, dass zwischen der Dauer der Arbeitszeit und der Arbeitsmarktlage ein Zusammenhang bestehe (Sinn 2003). Die These ist, dass eine längere Dauer der Arbeitszeit die Arbeitsmarktlage positiv beeinflusse. Wie wenig haltbar diese These ist, zeigt bereits eine einfache Gegenüberstellung der durchschnittlichen Dauer der Wochenarbeitszeit und der Arbeitslosenquoten. Beschäftigungspolitisch erfolgreiche Länder wie die Niederlande oder Dänemark haben mit die kürzesten Arbeitszeiten in Europa (Schaubild 1). Und lange Arbeitszeiten wie in Griechenland oder in Polen schützen nicht vor hohen Arbeitslosenquoten. Für die ökonomische Effizienz der

Arbeitszeit können Lage und Verteilung der Arbeitszeit bedeutsamer sein als die Dauer. Denn eine kurze Dauer der Arbeitszeit bietet vergleichsweise großen Spielraum, flexible Muster bei Lage und Verteilung der Arbeitszeit einzuführen.

2.2.4 Triebkräfte

Die Entwicklung zu längeren aber auch zu kürzeren Arbeitszeiten in Form von Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung geht vorrangig auf ökonomische Effizienzkalküle zurück. Nur teilweise deckt sich dieses Entwicklungsmuster mit den Wünschen der Beschäftigten (Bauer et al. 2004)

und wird durch deren Nachfrage bestimmt. Längere Arbeitszeiten erlauben, sowohl die Lohn- als auch die Kapitalstückkosten zu senken. Vom Lohnausgleich hängt die Höhe der Kosteneffekte ab. Findet Lohnkompensation statt, dann bleibt der Stundenlohn konstant, ohne Ausgleich sinkt er. Unabhängig vom Lohnausgleich verschiebt sich in jedem Fall der Grenzwert für Überstundenzuschläge. Hinzu kommt, dass verlängerte Arbeitszeiten die Maschinenlaufzeiten ausdehnen und eine effizientere Nutzung des eingesetzten Produktionskapitals erlauben. Die Kapitalstückkosten sinken. Diesen Kosten senkenden Effekten können die Produktivität bremsende Effekte gegenüber stehen. Verlängerte Arbeitszeiten können die Arbeitsbelastungen steigern und die Grenzproduktivität der Arbeit senken, Krankenstände erhöhen und die Arbeitsqualität beeinträchtigen. Diese Effekte fallen jedoch teilweise erst in längerer Frist an (z. B. Gesundheitskosten) und schmälern die Kosten senkenden Effekte nicht unmittelbar.

Ebenso ist die Expansion von Arbeitsverhältnissen mit kürzeren, deutlich unter den tariflichen Werten liegenden Arbeitszeiten primär auf hiermit verbundene Kostenvorteile zurück zu führen. Teilzeitarbeit erlaubt, den Arbeitseinsatz eng mit im Tages- oder Wochenverlauf variierenden Kundenfrequenzen, wie sie beispielsweise im Einzelhandel, der Gastronomie oder im Verkehrsbereich verbreitet sind, zu synchronisieren und Leerzeiten zu minimieren. Damit soll keineswegs verkannt werden, dass auch bei den Beschäftigten ein starkes Interesse an Teilzeitarbeit besteht, wenngleich ein bedeutender Teil (38%) der Teilzeitbeschäftigten entweder die Stundenzahl erhöhen oder in Vollzeit wechseln möchte (Bauer et al. 2004). Vor allem Frauen, die familiäre Versorgungsaufgaben übernehmen, sind zumindest phasenweise an Teilzeitarbeit interessiert und hierauf angesichts von Zeitrestriktionen aufgrund der familialen Arbeitsteilung und unzureichender Versorgung mit öffentlichen Ganztagschulen und -betreuungseinrichtungen auch angewiesen. Geringfügige Beschäftigung kommt dagegen eher den besonderen Nachfragebedin-

gungen von Schülern, Studierenden und Rentnern sowie Vollzeitbeschäftigten mit Nebentätigkeiten entgegen. Diese Gruppen bilden die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten.

2.3 Lage der Arbeitszeit

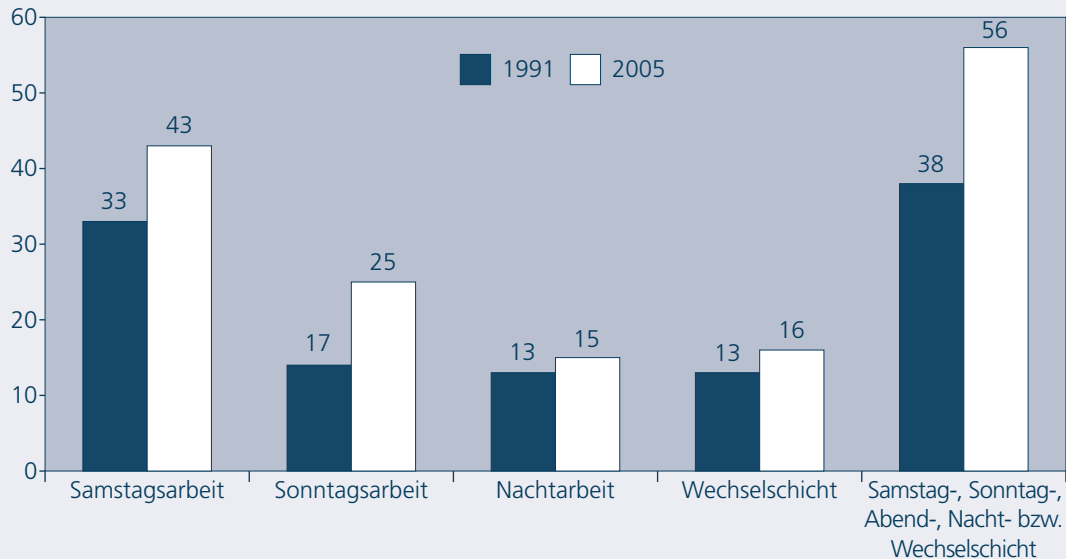
2.3.1 Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft

Simultan zu den gegenläufigen Entwicklungen bei der Dauer ändert sich auch die Lage der Arbeitszeit. Der Trend geht in Richtung einer Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft. Nacht-, Wochenend- und Schichtarbeit breiten sich schrittweise aus. Etwa gut die Hälfte aller abhängig Beschäftigten leistet mittlerweile (Stand: 2005) eine dieser Arbeitszeitformen. 13 Jahre zuvor waren es 38% (Schaubild 2). Diese als atypisch bezeichneten Arbeitszeiten werden allmählich zu einer neuen Normalität.

Betroffen von dieser Entwicklung sind sämtliche Wirtschaftsbereiche, am stärksten der Bereich Handel und Gastgewerbe, wo gut 71% der Beschäftigten atypische Arbeitszeiten leisten. Kaum niedriger sind die Anteilswerte (69%) im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung. Aber auch in Bereichen, in denen diese Arbeitszeitformen lange Zeit eher seltene Ausnahme waren, wie im Kredit- und Versicherungsgewerbe, dringen sie scheinbar unaufhaltsam vor. Waren hier im Jahr 1991 nicht einmal 15% der Beschäftigten betroffen, so gehören atypische Arbeitszeiten mittlerweile für knapp 40% der Beschäftigten zum Arbeitsalltag. Insgesamt vollzieht sich der Trend zu atypischen Arbeitszeiten in kleinen Schritten aber stetig. Er kann tief greifende Auswirkungen auf das Zusammenspiel von Arbeitsleben und außerbetrieblichen Aktivitäten haben, was noch zu thematisieren sein wird.

Die einzelnen Formen atypischer Arbeitszeiten entwickeln sich mit unterschiedlicher Dynamik. Besonders stark zugelegt hat die Wochenendarbeit. Samstagarbeit gehört in Bereichen wie Handel, Gastgewerbe sowie Verkehr und Nachrichtenübermittlung für die überwiegende

Schaubild 2: **Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit der abhängig Beschäftigten 1991 und 2005 in %**



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus; eigene Berechnungen.

WSI Wissenschaftszentrum für Sozialforschung

Mehrheit der Beschäftigten zum Arbeitsalltag. Sonntagsarbeit ist besonders stark in den Bereichen Verkehr und Nachrichtenübermittlung (31%) sowie in den Organisationen ohne Erwerbscharakter und privaten Haushalten mit ebenfalls 31% Anteil der Beschäftigten verbreitet.

Atypische Arbeitszeiten sind bei weiten Teilen der Beschäftigten unbeliebt (Bauer et al. 2004). Trotz der vor allem für Nacht- und Sonntagsarbeit gezahlten Geldzuschläge würde die Mehrheit der zu diesen Zeiten Beschäftigten lieber Normalarbeitszeit leisten. Angesichts des eklatanten Mangels an alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten bleibt ihnen nichts anderes übrig, als suboptimale Arbeitszeiten zu akzeptieren. Hätten die Beschäftigten Optionen, wie es ökonomische Lehrbücher unterstellen, Nutzen maximierend zwischen unterschiedlichen Formen der Arbeitszeit und entsprechenden Ein-

kommensniveaus wählen zu können, dann wäre aufgrund ausgeprägter Präferenzen zugunsten familien- und freizeitfreundlicher Arbeitszeitlagen mit Engpässen bei der Besetzung von Arbeitsplätzen mit atypischen Arbeitszeiten zu rechnen. Oder aber die Betriebe müssten mit attraktiveren Geld-Zeitangeboten versuchen, sich am Markt gegen die Zeitpräferenzen der Beschäftigten durchzusetzen.

2.3.2 Internationaler Vergleich

Im Vergleich zu den europäischen Ländern bewegen sich die Anteilswerte atypischer Arbeitszeiten in Deutschland¹⁵ in etwa im Mittelfeld (Schaubilder 3–6)¹⁶. Im internationalen Ranking der einzelnen Zeitformen ist Deutschland bei der Nachtarbeit leicht über und bei der Samstags- und der Sonntagsarbeit leicht unter den europä-

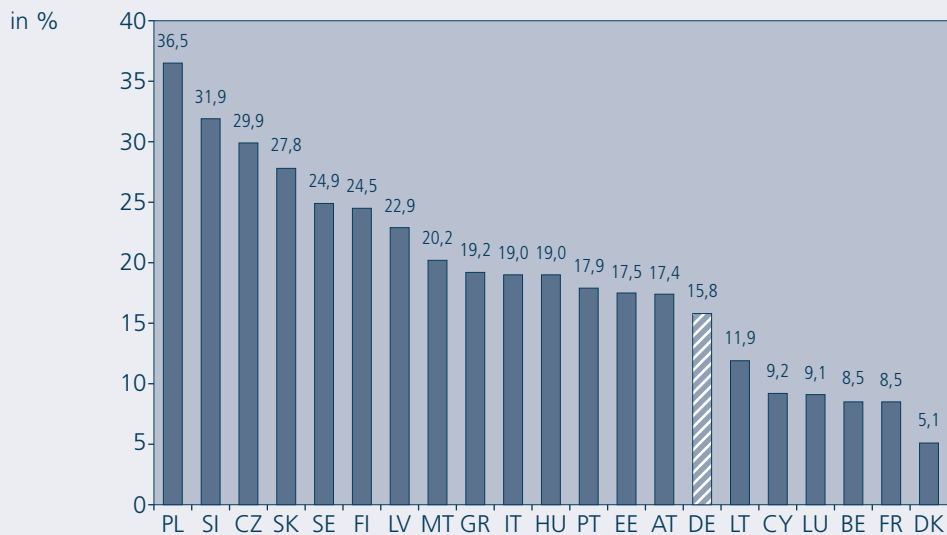
15 Die ausgewiesenen Anteilswerte beziehen sich lediglich auf die Häufigkeitsmerkmale ständig und regelmäßig nicht aber auch auf gelegentlich geleistete Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit und sind deshalb auch nicht mit den in Kap. 2.2.1 dargestellten Daten.

16 Da für 2005 keine Durchschnittswerte für die EU-Länder vorliegen, wird hier aus Gründen des Vergleichs auf die Werte von 2004 zurückgegriffen.

ischen Durchschnittswerten positioniert. Auf welche Faktoren die starke Streuung atypischer Arbeitszeiten zurückzuführen ist, ist bislang nicht systematisch ausgeleuchtet worden. Unter-

schiede in den Wirtschaftszweigstrukturen dürften ebenso eine Rolle spielen wie gesetzliche und tarifliche Regelungen sowie sozio-kulturelle Traditionen und Lebensgewohnheiten.

Schaubild 3: **Abhängig Beschäftigte mit Schichtarbeit – gewöhnlich – in der EU 2005**

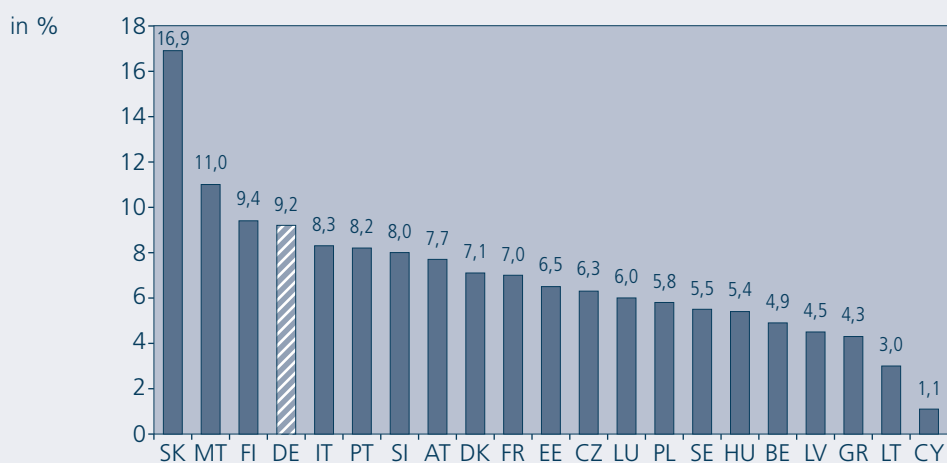


Daten der EU 25, von Irland, Spanien, Niederlanden und Großbritannien nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat. (Daten 4. Quartal 2005)

WSI

Schaubild 4: **Abhängig Beschäftigte mit Nachtarbeit – gewöhnlich – in der EU 2005**

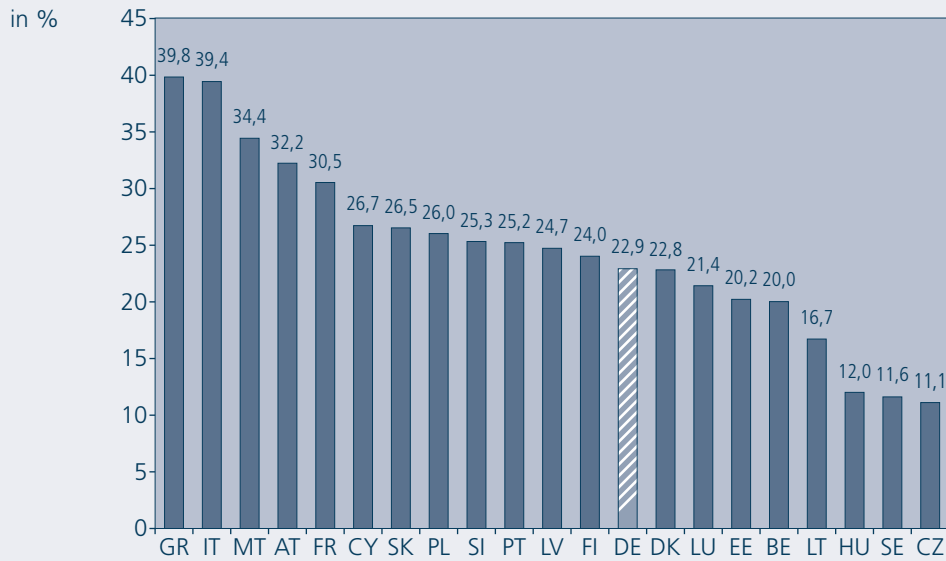


Daten der EU 25, von Irland, Spanien, Niederlanden und Großbritannien nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat. (Daten 4. Quartal 2005) und Statistisches Bundesamt.

WSI

Schaubild 5: **Abhängig Beschäftigte mit Samstagsarbeit – gewöhnlich – in der EU 2005**

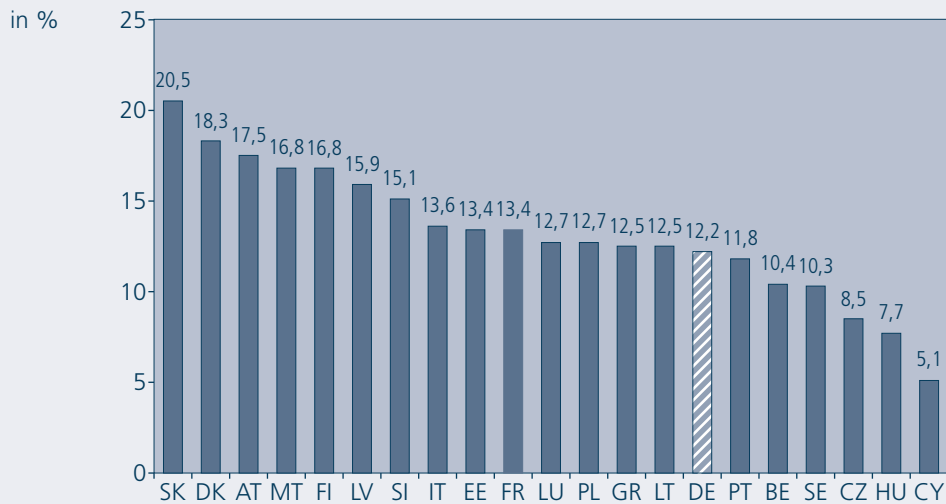


Daten der EU 25, von Irland, Spanien, Niederlanden und Großbritannien nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat. (Daten 4. Quartal 2005) und Statistisches Bundesamt.

WSI

Schaubild 6: **Abhängig Beschäftigte mit Sonntagsarbeit – gewöhnlich – in der EU 2005**



Daten der EU 25, von Irland, Spanien, Niederlanden und Großbritannien nicht verfügbar.

Quelle: Eurostat. (Daten 4. Quartal 2005) und Statistisches Bundesamt.

WSI

Das Ausmaß atypischer Arbeitszeiten liefert nur bedingte Hinweise für einen Vergleich der Betriebsnutzungszeiten. Eine geschickte Zeitorganisation, gepaart mit einer ebenso effizienten Arbeitsorganisation, kann auch bei relativ geringen Anteilswerten atypischer Beschäftigung zu einer hohen Betriebsnutzungszeit führen. Länder- sowie Branchenvergleiche zeigen, dass sich lange Betriebsnutzungszeiten mit unterschiedlichen Zeitstrategien erreichen lassen (Bauer et al. 2005). So nutzt das Produzierende Gewerbe in Deutschland im Vergleich zu anderen europäischen Ländern in stärkerem Maße versetzte Arbeitszeiten und kommt auf diese Weise in der Industrie auf vergleichsweise lange Betriebsnutzungszeiten.

2.3.3 Triebkräfte

Die Ausweitung atypischer Arbeitszeiten hat vorrangig ökonomische Gründe. Vor allem in kapitalintensiven Bereichen der Produktion dienen diese Arbeitszeitformen dazu, die Kapitalstückkosten zu senken.¹⁷ Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit verlängern die Produktions- bzw. Dienstleistungszeiten. Die optimale Betriebsnutzungszeit hängt dann bei gegebener Nachfrage von den betrieblichen Kostenstrukturen, von produktionstechnischen Bedingungen sowie von Nachfrage- und Wettbewerbsbedingungen ab.

Starke Impulse zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft gehen ferner von der Tertiarisierung der Wirtschaft aus. Veränderte Anforderungen der Verbraucher an Versorgungsleistungen haben weit reichende Folgen für die Gestaltung der Arbeitszeit. Immer mehr Dienstleistungen speziell in den Bereichen Pflege, Gesundheit, Sicherheit, Hotel- und Gaststättenbereich, Verkehr oder Nachrichtenübermittlung werden möglichst rund um die Uhr angeboten und auch nachgefragt. Davon einer wachsenden Bedeutung dieser Bereiche auszugehen ist (Prognos 2002) und in

diesen Sektoren, wie gezeigt, atypische Arbeitszeiten weit verbreitet sind, ist in der Gesamtwirtschaft mit durchschnittlich weiter steigenden Anteilen von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit zu rechnen. Zeitpolitische Konflikte zwischen der Konsumenten- und der Produzentenperspektive dürften sich angesichts der zu erwartenden weiteren Beschäftigungsexpansion in den genannten Sektoren verschärfen. Nacht- und Wochenendarbeit sind trotz der Geldzuschläge bei vielen Beschäftigten unbeliebt, die zu diesen Zeiten angebotenen Dienstleistungen erfreuen sich dagegen hoher Beliebtheit.

2.4 Verteilung der Arbeitszeit

2.4.1 Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten

Die rasche Ausbreitung von Arbeitszeitkonten hat die bestehenden Arbeitszeitmuster wohl am nachhaltigsten verändert. Diese Entwicklung gleicht einem Modellwechsel bei der Verteilung der Arbeitszeit. Zeitorganisatorisch lösen Arbeitszeitkonten die auf gleichmäßig verteilten Zeitportionen basierende Normalarbeitszeit ab. Sie eröffnen Spielraum, eine (tariflich oder individuell) vereinbarte durchschnittliche Arbeitszeit variabel auf der Zeitachse zu verteilen. Mehr oder minder starre Muster der Arbeitszeitverteilung gehören der Vergangenheit an. Sie dominierten im Zeitalter der industriellen Massenfertigung. Die tarifliche Wochenarbeitszeit wurde in aller Regel in gleich großen Portionen auf die Arbeitstage verteilt. Abweichungen hiervon waren nur als begründungspflichtige Ausnahmen nach oben im Rahmen (zuschlagpflichtiger) Überstunden und nach unten im Rahmen von Kurzarbeit möglich. Erst die in den 1960er Jahren aufgekommene Gleitzeitarbeit erlaubte, Beginn und Ende und damit auch die Dauer der täglichen/wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb zunächst schmaler Bandbreiten zu variieren.

¹⁷ Eine Rolle spielen ferner die Stromkosten bei energieintensiver Produktion wie vor allem in der Mineralölverarbeitung oder in der Aluminiumindustrie. Zu den Schwachlastzeiten während z. B. der Nacht räumen die Energieerzeuger erhebliche Preisnachlässe ein, die die zusätzlichen Arbeitskosten für Nachtzuschläge mehr als aufwiegen können.

Lange Zeit blieb der Anteil der Beschäftigten mit Gleitzeitkonten auf einen kleinen Beschäftigtenkreis beschränkt; 1972 hatten die Betriebe für 6% der Beschäftigten diese neue Arbeitszeitform eingeführt (Teriet 1976, S.18). Entscheidender war, dass Gleitzeitkonten erstmals das vorherrschende Prinzip der gleichförmigen Arbeitszeitverteilung durchbrachen und mit variablen Arbeitszeiten ein neues zeitorganisatorisches Grundmuster etablierten. Nachfolgende Zeitkontenmodelle bauten hierauf auf, modifizierten und erweiterten das Grundprinzip der variablen Arbeitszeitverteilung in vielfältiger Weise.

Zahlreiche tarifliche Vereinbarungen haben mittlerweile den Weg für immer neue Varianten von Zeitkonten geebnet (Bispinck 1996; Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005). Die Erosion der starren Normalarbeitszeit war nicht mehr aufzuhalten. Der zeitliche Spielraum für die Gestaltung der Zeitkonten wurde Schritt für Schritt ausgeweitet. Die ursprünglich eng begrenzten Unter- und Obergrenzen für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, die Höchstwerte für Zeitschulden und -guthaben sowie die Ausgleichszeiträume wurden sukzessive ausgedehnt. Die Betriebsparteien nutzten die neuen Gestaltungsmöglichkeiten, entwickelten betriebspezifische Zeitkontenvarianten und kombinierten einzelne Modelle miteinander. Kaum noch überschaubar ist mittlerweile die Vielfalt arbeitszeitorganisatorischer Gestaltungsmöglichkeiten.

Die zahlreichen Varianten an Zeitkonten lassen sich zu folgenden Grundmodellen bündeln: (1) Gleitzeitkonten, (2) Überstundenkonten, (3) Ansparmodelle¹⁸ und (4) Bandbreitenmodelle¹⁹ (Seifert 1998). Kriterien für diese Modellbildung sind die Modi, nach denen Zeitkonten organisiert sind, sowie die Zeitelemente, die auf

den Konten verbucht werden können. Eine andere Kategorisierung legt als Kriterium die Länge des Ausgleichszeitraums zugrunde. Verbreitet ist die Unterscheidung zwischen Kurzzeit-, Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonto. Beide Kategorisierungen lassen sich miteinander verknüpfen. Von der analytischen Perspektive hängt ab, welche Kategorisierung problemadäquater ist. Eine dritte Kategorisierung unterscheidet nach funktionalen Kriterien und geht von den Verwendungszwecken von Zeitguthaben aus: kurzfristig volatiler Arbeitsbedarf, Überbrückung saisonaler oder gar konjunktureller Schwankungen, betriebliche Weiterbildung, vorzeitiges Ausscheiden aus dem Erwerbsleben usw. Da einzelne Zeitkonten häufig multiple Verwendungszwecke zulassen, ist diese Typisierung weniger trennscharf. Hinzu kommt, dass die Verwendungszwecke, die Beschäftigte und Betriebe bei einzelnen Kontenvarianten jeweils reklamieren können, nicht immer identisch sein müssen. Zudem findet man in der betrieblichen Praxis häufig Mischformen und Kombinationen einzelner Zeitkontenmodelle. Auch werden unterschiedliche Zeitkontenmodelle parallel geführt und erlauben, Zeiteinheiten nach geregelten Verfahren zwischen den Konten zu transferieren.

2.4.2 Verbreitung

Mittlerweile haben zwei Drittel aller Unternehmen die Arbeitszeitorganisation auf Zeitkonten umgestellt (DIHK 2004). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt eine WSI-Betriebsrätebefragung (Seifert 2005b). Der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten an allen Beschäftigten liegt unter den genannten Werten und dürfte mittlerweile die 50%-Marke übertreffen.²⁰

18 Diese Modelle kamen Mitte der 1980er Jahre im Zusammenhang mit den Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit auf. Ihr Grundprinzip besteht darin, die tatsächliche tägliche/wöchentliche Arbeitszeit nicht um die tarifvertraglich vereinbarte Größenordnung zu verringern, sondern beizubehalten und die Differenz auf einem Zeitkonto gutzuschreiben.

19 Synonym verwendet wird auch der Begriff Korridormodell. Diese Modelle fixieren eine tarifvertraglich definierte Bandbreite, innerhalb derer die tarifliche Regelarbeitszeit variieren kann mit der Vorgabe, dass sie innerhalb eines bestimmten Zeitraumes den vereinbarten Durchschnittswert einhält.

20 Wenn die Angaben über den Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten differieren, dann hat dies mit methodischen Fragen zu tun. So geht der Mikrozensus von einem engen Zeitkontenbegriff aus und bezieht z. B. Jahresarbeitszeitkonten nicht mit ein (Statistisches Bundesamt 2002). Eine Erhebung des IAB verzichtet auf definierte Vorgaben, so dass unsicher bleibt, ob sämtliche Kontenarbeiten in der Befragung auch tatsächlich erfasst wurden (Ludewig 2001).

Der Einsatz von Zeitkonten erfolgt in unterschiedlichen Formen. Noch überwiegen Kurzzeitkonten, bei denen die Kontenstände innerhalb eines Zeitraumes von maximal einem Jahr auszugleichen sind. Langzeitkonten sind bislang die Ausnahme und gelten für etwa 5% der Beschäftigten. Ihre weitere Ausbreitung ist jedoch vorgezeichnet. In jüngster Zeit abgeschlossene Tarifverträge²¹ 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 aus dem Erwerbsleben angespart, dann fehlen sie für Weiterbildungszeiten im Rahmen des lebenslangen Lernens.

2.4.3 Insolvenzschutz

Nur zögerlich haben die Tarifvertragsparteien bislang Vereinbarungen getroffen, die Guthaben auf Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz zu sichern (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2005; BMA 2001). Gemeinsam ist diesen Vereinbarungen, dass sie lediglich Empfehlungen aussprechen, wie die Unternehmen Arbeitszeitkonten absichern sollen (Schietinger 2003, S. 19).

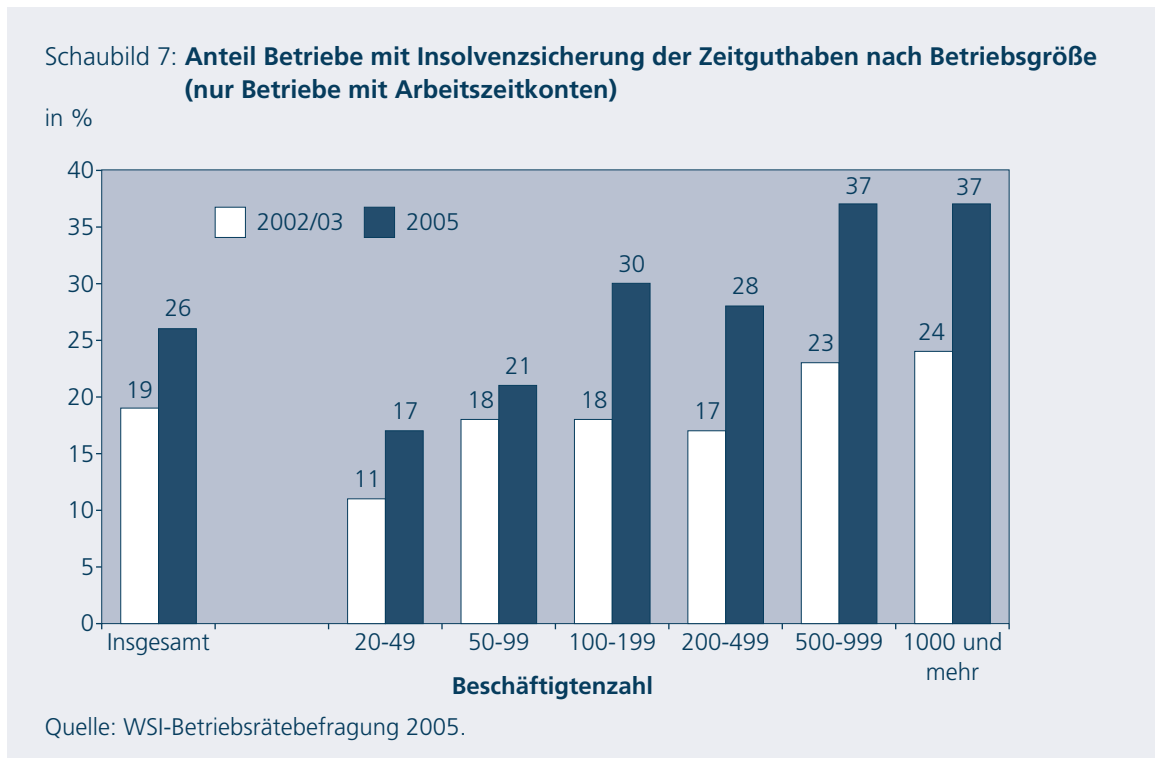
Zeitguthaben stellen Forderungen der Beschäftigten an den Betrieb dar. Geleistete Arbeit wird nicht, wie dies bei der Normalarbeitszeit der Fall ist, unmittelbar entlohnt, sondern die Auszahlung des Entgelts wird auf einen späteren Zeitpunkt verschoben. Zeitguthaben gleichen einer gestundeten Lohnzahlung. Je nach Art des Arbeitszeitkontos können sich beträchtliche Guthaben bilden. Die durchschnittliche Höchstgrenze für die Bildung von Zeitguthaben lag zu

Beginn des Jahres 2003 bei gut 90 Stunden (Seifert 2005a), so dass die durchschnittlich maximal möglichen Guthaben wertmäßig mehr als ein halbes Monatseinkommen ausmachen können. Mit der Ausbreitung von Langzeitkonten werden die maximalen Guthabenwerte sprunghaft ansteigen.

Zeitkonten bringen Beschäftigten erhöhte Unsicherheiten, da nicht garantiert ist, ob der Schuldner auch zukünftig in der Lage sein wird, die an ihn gestellten Forderungen zu erfüllen. Angesichts von über 39.000 Konkursen im Jahre 2004 erscheint die Sicherung von Zeitguthaben längst überfällig. Nur für einen Zeitraum bis zu drei Monaten sind die Beschäftigten über das Insolvenzgeld (§§ 183 bis 189 SGB III) vor Einkommensrisiken geschützt. Dieser Schutz erstreckt sich aber nicht auf Langzeitkonten, bei denen Guthaben aus einer länger zurückliegenden Zeitperiode stammen.

In dem Maße, wie sich Langzeitkonten ausbreiten, wird die Sicherung der Zeitguthaben gegen Insolvenz aus Sicht der Beschäftigten zu einer zwingend erforderlichen Bedingung. Bislang verfügt lediglich ein gutes Viertel (26%) der (Betriebsrats)Betriebe mit einem Arbeitszeitkonto über derartige Sicherungen (Seifert 2005b). Zwei Jahre zuvor hatte nicht einmal ein Fünftel der Betriebe die Konten abgesichert. Die Verbreitung von Insolvenzsicherungen korrespondiert zwar mit der Betriebsgröße. Aber selbst in Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten sind sie keineswegs selbstverständlich; nur eine Minderheit hat sie verankert (Schaubild 7). Deutliche Unterschiede bestehen zwischen den Wirtschaftsbereichen. Am besten sieht die Situation für die Beschäftigten im Baugewerbe aus, wo etwa vier Fünftel der Betriebe eine Insolvenzsicherung eingeführt haben oder eine entsprechende Planung vorsehen.

21 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 sowie die im Frühjahr 2006 auch in anderen Regionen der Metallindustrie vereinbarten analogen Regelungen.



Sind Langzeitkonten eingeführt, dann erhöht sich der Anteil der Insolvenzsicherung der Zeitguthaben auf 44%, weitere 23% der Betriebe planen entsprechende Schritte. Aber ein gutes Drittel (34%) der Betriebe mit Langzeitkonten lässt nach den Angaben der Betriebsräte bislang keinerlei Initiativen erkennen. Hier sind die Beschäftigten hohen Risiken ausgesetzt, in wirtschaftlich kritischen Phasen beträchtliche Einkommensbeträge zu verlieren.

2.4.4 Internationaler Vergleich

Internationale Vergleiche variabler Arbeitszeitmuster waren bislang wegen fehlender Daten nur mit Abstrichen möglich. Die Datenlage beginnt sich zu bessern. Zwar fehlen auf der internationalen Ebene immer noch detaillierte Untersuchungsergebnisse über die Verbreitung und Nutzung von Arbeitszeitkonten, wie sie für Deutschland vorliegen. Eine aktuelle Untersuchung der European Foundation (Riedmann 2006) liefert neue Befunde und schließt die bisherige Datenlücke ein Stück weiter. Die insgesamt nun vorliegenden empirischen Befunde zeigen, dass die Möglichkeiten, die Arbeitszeit

variabel verteilen zu können, international stark differieren. Bereits vor einigen Jahren hatte eine europaweite Untersuchung über die betrieblichen Anpassungsstrategien bei schwankender Marktnachfrage verdeutlicht, dass in Deutschland Formen interner Flexibilisierung, d.h. vorrangig auf Arbeitszeitvariation basierender Anpassung stärker als in anderen Ländern genutzt werden (European Commission 2001). Bei sich ändernder Auftragslage passen die Betriebe in Deutschland den Arbeitseinsatz eher als in anderen EU-Ländern durch Variation der Arbeitszeit und weniger durch die Zahl der Beschäftigten an.

Für die Anpassung der Arbeitszeit stehen im Prinzip zwei Wege zur Verfügung: traditionelle Überstundenarbeit (ohne Zeitausgleich) und Arbeitszeitkonten. In Deutschland halten sich beide zeitlichen Anpassungsformen in etwa die Waage (Bauer et al. 2005: 135; Hohendanner/Bellmann 2006). In anderen europäischen Ländern überwiegt dagegen Überstundenarbeit als personalpolitische Anpassungsstrategie. Arbeitszeitkonten sind im Vergleich zu anderen Anpassungsformen die sicherlich kostengünstigere Strategie.

Dass in Deutschland variable Arbeitszeitformen eine im internationalen Vergleich bedeutende Rolle spielen, bestätigen auch die Ergebnisse der Betriebserhebung der Dubliner Foundation (Riedmann 2006, S. 4 ff). Der Anteil der Betriebe mit variablen Arbeitszeitarrangements liegt über dem europäischen Durchschnittswert. Während in Deutschland variable Arbeitszeitgestaltung überwiegend auf Arbeitszeitkonten basiert, favorisieren Betriebe in anderen Ländern eher informelle Absprachen.

2.4.5 Triebkräfte

Ursprünglich diente die Einführung von Gleitzeitkonten, der Urform des Arbeitszeitkontos, noch vorrangig dazu, Beschäftigte und Betriebe vom starren Korsett der Normalarbeitszeit zu befreien und ihnen einen begrenzten Spielraum für alltägliche zeitliche Flexibilität einzuräumen (Bosch et al. 1992: 58). Es ging um die Befreiung vom Pünktlichkeitszwang, um die „kleinen Zeitfreiheiten“ und um die Entzerrung hoher Verkehrsaufkommen bei uniformiertem Arbeitsbeginn und -ende. Seitdem ist das Interesse an Arbeitszeitkonten sowohl bei den Betrieben als auch den Beschäftigten enorm gewachsen.

Welche Funktionen Zeitkonten letztlich erfüllen, hängt davon ab, wie Aufbau, Bewirtschaftung und Entnahme von Zeitguthaben geregelt und welche zeitlichen Verwendungszwecke definiert sind. Generell bewegen sich die Verwendungszwecke zwischen kurzfristigen und langfristigen Zeithorizonten und sie können entweder durch die Betriebe oder die Beschäftigten bestimmt sein.

Für die Betriebe bieten sich Arbeitszeitkonten an,

- (1) um den Arbeitseinsatz mit einer volatilen Arbeitsnachfrage zu synchronisieren, um Überstunden und damit verbundene Geldzuschläge zu vermeiden sowie die erforderlichen prozeduralen Verfahren (Mitbestimmung des Betriebsrats) zu umgehen, Lagerkosten zu verringern, Leerzeiten zu reduzieren und die Arbeitsintensität zu steigern,

- (2) um saisonale und konjunkturelle Nachfrageschwankungen ohne Kosten treibende (Entlassungs- und Einstellungskosten, Kosten für Kurzarbeit) oder Produktivität mindernde (Erhalt von eingespielten Arbeitsteams und von betriebspezifischem Humankapital) Variation der Beschäftigtenzahl zu überbrücken.

Aus Sicht der Beschäftigten können Zeitkonten dazu beitragen,

- (1) alltägliche kurzfristige Bedarfe an außerbetrieblicher Zeitverfügung zu ermöglichen („Kleine Zeitfreiheiten“),
- (2) größere Arbeitsunterbrechungen (Sabbaticals) zu organisieren,
- (3) bei saisonalen und konjunkturellen Nachfrageschwankungen eine Beschäftigung sichernde Alternative zu Entlassungen zu bieten.

Schließlich können beide Betriebsparteien an der Nutzung von Zeitkonten interessiert sein und Zeitguthaben dazu nutzen,

- (1) um Weiterbildungszeiten auszuweiten und zu organisieren,
- (2) um älteren Beschäftigten Möglichkeiten zur vorzeitigen Beendigung des Erwerbslebens zu bieten.

Inwieweit sich diese Verwendungszwecke jeweils miteinander vereinbaren lassen, ist im Wesentlichen eine empirische Frage. Konkurrierende Zeitverwendungen zeichnen sich ab. Dienen Zeitkonten vorrangig dazu, kurzfristig schwankenden betrieblichen Arbeitsbedarf oder auch alltägliche Zeitanforderungen aus dem außerbetrieblichen Bereich zu erfüllen, dann dürfte vermutlich nur ein geringes Ansparpotenzial für Langzeitkonten übrig bleiben. Sollen mit Hilfe von Zeitguthaben konjunkturelle Schwankungen personalpolitisch abgefedert und Entlassungen vermieden werden, schwindet das Zeitpotenzial für eine vorzeitige Beendigung des Erwerbslebens.

Offen ist die Frage, inwieweit Zeitkonten erlauben, sowohl den betrieblichen Anforderungen an eine kosteneffiziente Zeitorganisation als auch den Wünschen der Beschäftigten nach vermehrten zeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten zu

entsprechen. Im Unterschied zur Normalarbeitszeit, die die Beschäftigten weitgehend vor beliebigen Zeitzugriffen durch die Arbeitgeber schützt, sind die Beschäftigten neuen Risiken betrieblicher Zeitabhängigkeit ausgesetzt. Im Extremfall diktiert die Rhythmen der Auftragseingänge die Zeitrhythmen der Beschäftigten. Umgekehrt können Beschäftigte unter günstigen Bedingungen auch profitieren und Spielraum für außerbetriebliche Zeitgestaltung gewinnen. Entscheidend für den Grad der Zeitsouveränität sind die Mitbestimmungsrechte über die Arbeitszeitgestaltung sowie die Arbeitsorganisation. Teilautonome Arbeitsstrukturen, flache Hierarchien und breite Qualifikationen der Beschäftigten verbessern die Voraussetzungen für eine Zeitorganisation, die den Beschäftigten Raum für außerbetriebliche Zeitbedarfe lässt.

2.5 Zwischenresümee

Die drei Dimensionen der Arbeitszeit, Dauer, Lage und Verteilung, sind gleichzeitig in ständiger Bewegung. Das Muster der Normalarbeitszeit ändert sich tief greifend. Man kann von einer Zeitenwende sprechen. Die Dauer der Arbeitszeit

entwickelt sich neuerdings in gegenläufige Richtungen. Bei den Vollzeitbeschäftigten ist der über Jahrzehnte andauernde Trend zu kürzeren Arbeitszeiten in eine gegenläufige Entwicklung umgeschlagen. Gleichzeitig hält der Trend zu kürzeren Arbeitszeiten in Form steigender Teilzeitquoten und einem wachsenden Anteil geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse an.

Auch die zweite Dimension der Arbeitszeit, die Lage, ist in Bewegung. Hier setzt sich die Entwicklung in Richtung Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft fort. Atypische Arbeitszeiten während der Nacht- oder am Wochenende werden zur neuen Normalität. Und simultan vollzieht sich bei der dritten Dimension der Arbeitszeit, der Verteilung, ein Modellwechsel von gleichmäßig zu variabel verteilten Arbeitszeiten. Insgesamt wird die Arbeitszeit flexibler und heterogener. Wachsende Teile der Arbeitszeit entziehen sich außerdem regulierter Kontrolle und sind nicht mehr durch entsprechende Entlohnung abgedeckt. Ökonomische Effizienzkriterien dominieren die Gestaltung der Arbeitszeit. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind für die Betriebe zu wichtigen Stellschrauben betrieblicher Rationalisierungspolitik geworden, um die Produktivität zu steigern und die Arbeitskosten zu senken.

3. Arbeitszeitpolitische Ziele

3.1 Beschäftigungspolitische Überlegungen

Nachdem Mitte der 1970er Jahre die relativ kurze Phase der Vollbeschäftigung im Zuge der ersten Ölpreiskrise abrupt ihr Ende gefunden hatte, initiierten die Gewerkschaften eine neue Debatte über Verkürzungen der tariflichen Wochenarbeitszeit, die vorrangig beschäftigungspolitisch begründet war. Außerdem forderten sie eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit (Vorruhestand, Altersteilzeit, allmählicher Ausstieg aus dem Erwerbsleben). Diese Ansätze gingen von dem Grundgedanken aus, dass auch nach konjunktureller Wiederbelebung ein hoher Sockel an struktureller Arbeitslosigkeit zurückbleiben würde. Die Minderung der Beschäftigungsprobleme, so die Argumentation, erfordere neben wirtschaftspolitischen Aktivitäten eine Umverteilung des Arbeitsvolumens. Den Umverteilungsgedanken konterten die Arbeitgeber mit der Forderung nach flexibleren Arbeitszeiten. Die Umorientierung auf neue zeitorganisatorische Arrangements begründeten sie mit Arbeits- und Kapitalkosten senkenden Effekten. Dieser Schritt sollte wirtschaftliches Wachstum und Beschäftigung stimulieren.

Kostenkalküle und beschäftigungspolitische Überlegungen bestimmen nach wie vor die Arbeitszeitdebatte, allerdings mit einem gravierenden Unterschied zu der früheren Situation: Die arbeitszeitpolitische Initiative hat gewechselt und liegt nun bei den Arbeitgebern. Dieser Rollentausch hat einen Richtungswechsel in den Arbeitszeitforderungen zur Folge. Die Arbeitgeberverbände versuchen die früheren Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeiten, die sie als einen gravierenden beschäftigungspolitischen Fehler begreifen, zu korrigieren und streben eine Zeitenwende an (z. B. Rister 2004). Auch wenn sie sich

nie mit den Arbeitszeitverkürzungen der Vergangenheit arrangieren konnten, hatten sie doch immerhin in eigenen Untersuchungen die dadurch initiierten Beschäftigungseffekte positiv bewertet (Gesamtmetall o. J.; Gesamtmetall 1987).

Die Forderungen der Arbeitgeberverbände, zu längeren Arbeitszeiten zurückzukehren, bedeuten nicht die flächendeckende Wiedereinführung der 40- oder 42-Stunden-Woche. Das Forderungsspektrum ist differenziert und schließt die stärkere zeitliche Beteiligung der Beschäftigten an betrieblicher Weiterbildung ebenso ein wie den Wegfall einzelner bezahlter Feiertage, die Anrechnung von Urlaubstagen auf Krankentage, Tarif-Optionen zur Ausweitung der Arbeitszeit usw.

Genereller und weitergehend sind die Forderungen einiger Wirtschaftswissenschaftler (vor allem: Sinn 2003). Er plädiert für die allgemeine Erhöhung der tariflichen Arbeitszeit auf 42 Stunden pro Woche. Begründet ist diese Forderung mit der Hoffnung, die hartnäckig anhaltende Massenarbeitslosigkeit spürbar verringern zu können. Das Argument ist, verlängerte Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich würden den nominalen Stundenlohn und damit die Arbeitskosten kräftig senken, die Preise könnten fallen, so dass 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 eins 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 Arbeitszeitverlängerung reagieren und Produktion und Dienstleistungen

proportional ausweiten, die marginale Arbeitsproduktivität halten können²², die Kostenentlastungen in vollem Umfang an Konsumenten und Investoren weiter geben 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)²³. Selbst unter der äußerst optimistischen Annahme, dass die Unternehmen die gesunkenen Arbeitskosten *uno actu* und in vollem Umfang in entsprechenden Preisreduzierungen weitergeben, verbleibt somit eine Nachfrage-lücke. 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 kleiner eins auszugehen (Sachverständigenrat 2003, Ziffer 657). Die Reallöhne würden dann hinter dem gestiegenen Produktionspotenzial zurück bleiben. Eine Nachfragerlücke würde entstehen. Die Unternehmen müssten das durch die Arbeitszeitverlängerung erhöhte Arbeitsvolumen reduzieren und entweder die Beschäftigtenzahl oder die durchschnittliche Arbeitszeit (wieder) verringern. Positive Beschäftigungseffekte sind nicht zu erwarten. Eher ist von einer sinkenden Beschäftigtenzahl auszugehen. Um Personaleinsparungen geht es im Grunde auch den öffentlichen Arbeitgebern mit ihrer Forderung nach Arbeitszeitverlängerung.

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 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.²⁴ 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 potentiellen Produktionskapazitäten und wirken dämpfend auf die Kapitalstückkosten.²⁵ 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 zu sein als ein durch die

22 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).

23 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.

24 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.

25 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.

Kostensenkung induzierter sich selbst tragender Aufschwung.

Skepsis gegenüber positiven Beschäftigungseffekten zeigt auch der Sachverständigenrat, der kurzfristig Entlassungen in Folge genereller Arbeitszeitverlängerungen nicht ausschließt (Sachverständigenrat 2003, Ziffer 657). Einnahmeausfälle und höhere Ausgaben bei den Sozialversicherungen wären die Folge. Beschäftigungspolitische Zurückhaltung legen außerdem Befragungen von Betrieben (Spitznagel/Wanger 2004) sowie Simulationsschätzungen nahe (Bartsch 2005; Conrad et al. 2005). Bei einer generellen Arbeitszeitverlängerung lassen sie eher negative Beschäftigungseffekte erwarten. Steigt aber die Zahl der Arbeitslosen, entstehen zusätzliche Kosten bei der Arbeitslosenversicherung mit entsprechenden Rückwirkungen auf die Beitragssätze und Lohnnebenkosten. Beschäftigungspolitisch sind allgemeine Arbeitszeitverlängerungen kein Erfolg versprechender Weg.

Verlängerte Arbeitszeiten sind in ihren Wirkungen anders zu beurteilen, wenn sie auf einzelne Betriebe beschränkt bleiben. Im Rahmen von betrieblichen Bündnissen für Arbeit sehen zahlreiche Betriebe in verlängerten Arbeitszeiten einen Weg, Arbeits- und auch Kapitalkosten zu senken, um ihre Wettbewerbsposition zu stärken (Seifert/Massa-Wirth 2005). Durch diesen Schritt dürften sie bedrohte Beschäftigungsverhältnisse gesichert und möglicherweise auch neue geschaffen haben. Offen bleibt aber, inwieweit die durch die Kostensenkungen mögliche Steigerung der Produktion zu Marktverdrängungen bei anderen Wettbewerbern führt.

Positive Beschäftigungswirkungen sind dagegen dem anhaltenden Trend zur Teilzeitarbeit zuzuschreiben. Eine einfache Modellrechnung schätzt in einer rein statistischen Betrachtung, wie sich die Zahl der Beschäftigten verteilen würde, wenn man für das im Jahr 2004 gegebene Arbeitsvolumen nicht das aktuelle sondern das im Jahr 1994 bestehende Verhältnis von Vollzeit- zu Teilzeitbeschäftigten zugrunde legen würde (Dietz/Walwei 2006). Der durch die gestiegene Teilzeitquote induzierte Beschäftigungseffekt

wird auf gut 2,6 Mio. beziffert. Die Modellrechnung geht allerdings von stark vereinfachenden Annahmen aus und blendet mögliche Änderungen der Stundenproduktivität ebenso aus wie die der Faktorkosten. Ungeachtet dieser Relativierungen bleibt festzuhalten, dass der Umverteilung der Arbeitszeit durch Ausweitung der Teilzeitarbeit positive Beschäftigungseffekte zugeschrieben werden können, die kollektiven tariflichen Arbeitszeitverkürzungen von einigen Autoren jedoch abgesprochen werden (Hunt 1996; Franz 1997). Zweifellos unterscheidet sich Teilzeitarbeit in mehreren Aspekten von kollektiven Arbeitszeitverkürzungen. Es handelt sich um Einzel- und nicht um Kollektivvereinbarungen, die sich allerdings auf Rechtsansprüche der Beschäftigten gründen können; die Schritte der Verkürzung fallen meistens deutlich größer aus als bei kollektiven Verkürzungen; ein Lohnausgleich findet nicht statt. Wenn Teilzeitarbeit beschäftigungspolitisch generell positiv zu bewerten ist, stellt sich die Frage, warum diese Einschätzung im Prinzip nicht ebenso auch für tarifliche Arbeitszeitverkürzungen gelten kann, sofern wichtige Kriterien, wie vor allem der Lohnausgleich bzw. Kostenneutralität analog gegeben sind.

Über die Beschäftigungswirkungen von atypischen Arbeitszeiten sind keine empirisch fundierten Schätzungen bekannt. Es bleiben Plausibilitätsüberlegungen. Unstrittig ist, wie oben ausgeführt, dass atypische Arbeitszeiten die Arbeits- und Kapitalstückkosten senken. Sie verbessern nicht nur die Angebotsbedingungen sondern teilweise auch die Bedingungen auf der Nachfrageseite. Geldzuschläge für Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit erhöhen bei gegebener Dauer der Arbeitszeit die Einkommen und stärken die Kaufkraft. Insofern sind positive Effekte auf Wachstum und Beschäftigung zu erwarten. In den Fällen, in denen statt der Geldzuschläge entsprechender Freizeitausgleich gewährt wird, kommt es zu einer Umverteilung der Arbeit mit positiven Beschäftigungswirkungen.

Weniger eindeutig lassen sich die Beschäftigungseffekte von variablen Arbeitszeiten auf

Basis von Arbeitszeitkonten abschätzen. Mit zunächst negativen Effekten ist zu rechnen, wenn Arbeitszeitkonten als zeitorganisatorisches Rationalisierungsinstrument dazu dienen, den Arbeitseinsatz enger mit dem Arbeitsbedarf zu synchronisieren. Leerzeiten lassen sich verringern, die Arbeit wird intensiver und der Arbeitseinsatz effizienter. Offen bleibt, inwieweit der durch eine höhere Arbeitsproduktivität verringerte Arbeitseinsatz durch mögliche Mengeneffekte in Folge reduzierter Arbeitskosten und sinkender Preise ausgeglichen werden kann. Entscheidend hierfür ist die Preiselastizität. Unabhängig von diesen Zusammenhängen können Zeitkonten beschäftigungsstabilisierend wirken, wenn sie bei zyklischen Schwankungen als Alternative zu einem kurzfristigen Wechsel von Entlassungen und Einstellungen dienen. Zeitkonten können ferner Überstunden als variables Anpassungsinstrument ersetzen und sowohl die durchschnittliche Arbeitszeit als auch die Arbeitskosten verringern. Positive Beschäftigungseffekte sind zu erwarten.

Um die beschriebenen Veränderungen der Arbeitszeit sowohl bei der Dauer als auch der Lage und der Verteilung in einer Gesamtbilanz in ihren Beschäftigungseffekten bewerten zu können, fehlt es an entsprechenden Wirkungsanalysen oder Simulationsschätzungen. Unzweifelhaft dürfte sein, dass die Arbeitszeit in den letzten Jahren zu einer bedeutenden Stellschraube betrieblicher Rationalisierungsaktivitäten geworden ist. Sie hat wesentlich dazu beigetragen, die Arbeitskosten zu senken und die Produktivität zu steigern. Empirisch fundierte Analysen, die Auskunft über die Beschäftigungseffekte flexibler Arbeitszeiten geben könnten, sind nicht bekannt.

2.2. Weiterbildungszeit

Weiterbildungszeiten haben lange Zeit weder in der arbeitszeit- noch in der weiterbildungspolitischen Debatte gesonderte Aufmerksamkeit gefunden. Dieses Schattendasein scheint beendet, nachdem die Notwendigkeit, lebenslanges

Lernen zu einer betrieblichen Alltäglichkeit werden zu lassen, im Grundsatz ohne gesellschaftlichen Widerspruch geblieben ist. Zukünftig wird die Gesellschaft nicht nur vermehrt in Bildung und Ausbildung, sondern auch in Weiterbildung investieren müssen, wenn der Standort Deutschland nachhaltig wettbewerbsfähig bleiben soll. Mehr Weiterbildung erfordert größeren Zeitaufwand. Zusätzliche Weiterbildungszeit geht bei abhängig Beschäftigten entweder auf Kosten der bezahlten Arbeitszeit oder der Freizeit. In erwerbswirtschaftlichen Zusammenhängen sind Zeitfragen stets auch Kostenfragen. Bei einer Ausweitung der Weiterbildungszeiten stellt sich dann die Frage nach der Verteilung der zusätzlichen Kosten. Nach Antworten suchen jüngst aufgekommene Überlegungen zu einer investiven Arbeitszeitpolitik. Sie erörtern, wie zukünftig das Verhältnis von Weiterbildungs-, Arbeits- und Freizeit Weiterbildung fördernd neu verteilt werden könnte (Janssen 2003; Seifert/Mauer 2004).

Überlegungen einer investiven Arbeitszeitpolitik fußen auf der Annahme, dass der Bedarf an beruflicher Weiterbildung zunehmen wird. Hierfür sprechen absehbare Entwicklungen sowohl auf der Angebots- als auch der Nachfrage-seite des Arbeitsmarktes. Das Erwerbspersonenpotential wird ab etwa 2012/15 schrumpfen, der Alterungsprozess hat bereits eingesetzt. Der Zustrom an jungen Menschen, die mit aktuellem Wissen ausgestattet vom Ausbildungs- und Bildungssystem in das Erwerbsleben wechseln, ebbt ab. Der tatsächliche Eintritt in den Ruhestand wird durchschnittlich später erfolgen. Weiterhin ist zwar von einer positiven Zuwanderungsbilanz auszugehen. Die Qualifikationsprofile der Zuwanderer werden sich aber nicht genau mit den benötigten Profilen decken, so dass auch hier Qualifizierungsbedarfe bestehen.

Auf der Nachfrageseite werden der anhaltende Wandel zu stärker auf Wissen basierten Produktionen und Dienstleistungen, der Trend zu höheren Qualifikationen sowie abnehmende Halbwertzeiten zumindest von Teilen der beruflichen Qualifikationen den qualifikatorischen Anpassungsbedarf erhöhen. Weiterbildungsabstinnenz, wie bei einem Teil der Betriebe und Be-

schäftigten beobachtbar (Kuwan/Thebis 2004; OECD 2005b), passt nicht zu diesen sich in ihren Wirkungen kumulativ verstärkenden Entwicklungen.

Die Nichtbeteiligung an Weiterbildung begründen die Unternehmen vorrangig mit einem als ausreichend angesehenen Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte, aber auch mit Zeitengpässen (Dobischat/Seifert 2001; Backes-Gellner 2006; Seifert 2006). Zeitrestriktionen beeinträchtigen ebenso die Weiterbildungsbereitschaft der Beschäftigten. Zeitmangel ist vor allem bei Beschäftigten mit Versorgungsverpflichtungen eine Weiterbildungshürde, wenn die Weiterbildungszeiten in den Bereich der außerbetrieblichen Zeitverwendungen verlagert werden.

Wie nun sind die beobachteten Zeittrends im Hinblick auf den zukünftig wachsenden Bedarf an Weiterbildungszeit zu bewerten? Keine guten Vorzeichen für zukünftig forcierte Weiterbildungsaktivitäten bietet die beschriebene Polarisierung der Arbeitszeitdauer. Weder der jüngst in Gang gekommene Trend zu längeren effektiven Arbeitszeiten noch die Ausweitung von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung sind unter den gegebenen Bedingungen weiterbildungsfördernd. Längere Arbeitszeiten schränken zwangsläufig den Zeitraum für außerhalb der Arbeitszeit liegende Weiterbildungszeiten ein. Aktuell fällt etwa ein Viertel der gesamten für betriebliche Weiterbildung aufgewendeten Zeit in die Freizeit bzw. den Bereich der Nicht-Erwerbszeit (Seifert 2006). Vor allem Beschäftigte mit kaum abweis- oder reduzierbaren außerbetrieblichen Versorgungsaufgaben werden bei verlängerten Arbeitszeiten eigeninitiierte Weiterbildung während der Freizeit einschränken müssen. Betroffen hiervon dürften in erster Linie Frauen sein. Unter zeitorganisatorischen Aspekten eher vertretbar erscheinen verlängerte Arbeitszeiten, wenn im Gegenzug die bislang in die Freizeit fallenden Teile der Weiterbildungszeit in die Arbeitszeit einbezogen würden.

Teilzeitarbeit beeinträchtigt den Zugang zu betrieblicher Weiterbildung. So sind Teilzeitbeschäftigte bei betrieblicher Weiterbildung systematisch gegenüber vergleichbaren Beschäftigten

in Normalarbeitsverhältnissen benachteiligt (Büchel/Pannenberg 2003). Stärker noch unterrepräsentiert dürften geringfügig Beschäftigte sein. Steigt der Anteil dieser Arbeitszeitformen weiter an und bleibt die betriebliche Weiterbildungspraxis im Prinzip unverändert, dann konzentriert sich die ständige Erneuerung des gesellschaftlichen Humankapitalstocks auf einen schrumpfenden Teil der Erwerbstätigen. Angesichts der vermutlich wachsenden Bedeutung des Lernortes Betrieb (Baethge et al. 2003) hätte eine solche Entwicklung gravierende wirtschaftliche Folgen. Das durchschnittliche Wissensniveau in der Gesellschaft droht immer weniger Schritt zu halten mit dem wachsenden Qualifikationsbedarf. Es ist kaum damit zu rechnen, dass Teilzeit- oder geringfügig Beschäftigte Benachteiligungen bei betrieblicher Weiterbildungspolitik durch Eigenaktivitäten ausgleichen werden, zumal sie als Bezieher niedriger Einkommen nicht oder nur bedingt über ausreichende finanzielle Ressourcen für vermehrte Weiterbildung in Eigenverantwortung verfügen dürften.

Schwieriger abzuschätzen ist, wie sich der Trend zu variablen sowie atypischen Arbeitszeiten auf berufliche Weiterbildung auswirken wird. Plausibel erscheint, bei der ersten Arbeitszeitform von neutralen oder sogar weiterbildungsförderlichen Rahmenbedingungen auszugehen. Hierfür sprechen zwei Argumente. Erstens könnten variable Arbeitszeiten die Möglichkeiten verbessern, weiterbildungshemmende Zeitengpässe während auftragstarker Phasen zu umgehen und Weiterbildungsaktivitäten so weit wie möglich antizyklisch in auftragsschwächere Phasen zu platzieren. Zweitens lassen sich Arbeitszeitkonten in neuen Arrangements für Lernzeiten nutzen (Seifert 2006). Erste Modelle und hierauf basierende konzeptionelle Überlegungen sehen in Lernzeitkonten einen Weg, Zeitanprüche für berufliche Weiterbildung zu verankern und damit Zeit-Kostenprobleme der beruflichen Weiterbildung zu entschärfen.

Skeptischer zu beurteilen ist dagegen der Einfluss von atypischen Arbeitszeiten auf die Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten. Die Lage der Arbeitszeit ist für Weiterbildung insofern

bedeutsam, als sich die Zeitfenster zumindest der außerbetrieblichen Weiterbildung stark an der Normalarbeitszeit orientieren. Ein Großteil der Weiterbildungsangebote findet am Abend oder am Wochenende statt. Beschäftigte, die über einen längeren Zeitraum in Wechselschicht arbeiten, dürften vermutlich Teilnahmeschwierigkeiten haben. Hierüber ist jedoch ebenso wenig bekannt wie über die Teilnahme von Beschäftigten mit atypischen Arbeitszeiten an betrieblicher Weiterbildung. Keineswegs unplausibel erscheint die Annahme, dass sich die Bildungsträger in ihren Kursangeboten auf veränderte Arbeitszeiten einstellen und entsprechend flexibilisierte Zeitpläne anbieten.

3.3 Alternsgerechte Arbeitszeiten

In der wissenschaftlichen und politischen Diskussion überwiegt die Auffassung, dass das faktische Renteneintrittsalter zukünftig zu erhöhen ist. Derzeitig beenden Beschäftigte mit durchschnittlich gut 63 Jahren das Erwerbsleben. Deutlich niedriger (bei gut 50 Jahren) liegt der Wert für den erwerbsgeminderten Rentenbeginn. Für einen späteren Renteneintritt sprechen nicht nur demografisch bedingte Finanzierungsprobleme bei der Rentenversicherung. Aus demografischen Gründen droht sich langfristig das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften zu verknappen. Um Arbeitskräfte zukünftig länger im Erwerbsleben zu halten, ist sicherlich ein ganzes Bündel an gezielten Maßnahmen notwendig (Morschhäuser et al. 2003; Bangali et al. 2006). Hierzu gehört auf jeden Fall auch eine alternsgerechte Arbeitszeitgestaltung, die nicht erst in der Spätphase des Erwerbslebens einsetzt, sondern bereits frühzeitig in einem präventiven Sinne die Langfristfolgen besonders belastender Arbeits- und Arbeitszeitbedingungen berücksichtigt.

Diesen Grundgedanken greifen Überlegungen zu einem an Lebensphasen orientierten Arbeitszeitkonzept auf. Zeitstrategischer Dreh- und Angelpunkt sind Wahlarbeitszeitmodelle (Frerichs et al. 1999). Gedacht ist an Entschei-

dungsrechte, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit im Verlaufe des Erwerbslebens je nach Bedarf variieren zu können. Einige konkrete Vorschläge haben die Arbeitgeberverbände in die Diskussion gebracht (BDA 2002). Hierzu gehören Optionen, kürzere oder längere Weiterbildungsphasen zwischen die Zeiten der Berufstätigkeit legen zu können, Sabbaticals einzurichten, die der Weiterbildung dienen, das Ansparen von Zeitguthaben über Arbeitszeitkonten oder gleitende Übergänge beim Einstieg in das Erwerbsleben und beim Übergang in den Ruhestand. Vorrangig konzentrieren sich diese Überlegungen auf die Dauer und Verteilung der Arbeitszeit; die Lage der Arbeitszeit blenden sie dagegen weitgehend aus. Da die Lage der Arbeitszeit nicht belastungsneutral ist, ist sie in alternsgerechte Zeitkonzepte einzubeziehen.

Generell erscheint der Ansatz einer Lebensphasen orientierten Arbeitszeitgestaltung problemadäquat, auch wenn er (zwangsläufig) in seiner konkreten Ausgestaltung vage bleibt, da wegen unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbedingungen (Ausbildungsdauer, Arbeitsbelastungen usw.) prinzipiell differenzierte Arbeitszeitarrangements gefordert sind. Diese grundsätzliche Offenheit schließt aber nicht aus, in einer negativen Abgrenzung diejenigen Arbeitszeitformen zu identifizieren, die den genannten Kriterien alternsgerechter Arbeitszeitgestaltung nicht oder nur unzureichend entsprechen.

Ein Ausschlusskriterium für alternsgerechte Arbeitszeiten dürften längere Regelarbeitszeiten überall dort sein, wo der Grad der Arbeitsbelastungen besonders hoch ist. Diese Bedingungen treffen besonders auf Wechselschicht- und Nachtarbeit zu. Unter Gesundheitsaspekten gelten diese Arbeitszeitformen als risikoreich. 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 vorgegeben werden, so dass es zu Zeitkonflikten und Stresssituationen kommt (Janßen/Nachreiner 2004). Setzen sich

die Trends zu längeren, variableren und zugleich atypisch platzierten Arbeitszeiten fort und treten diese Formen kumulativ auf, wächst zwangsläufig der Personenkreis, der erhöhten gesundheitlichen Risiken ausgesetzt ist. Unter diesen Vorzeichen steigt das Risiko, vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu müssen. Die Bemühungen, ältere Arbeitnehmer länger im Erwerbsleben zu halten, würden durch die Arbeitszeitentwicklung, wie sie oben skizziert wurde, konterkariert.

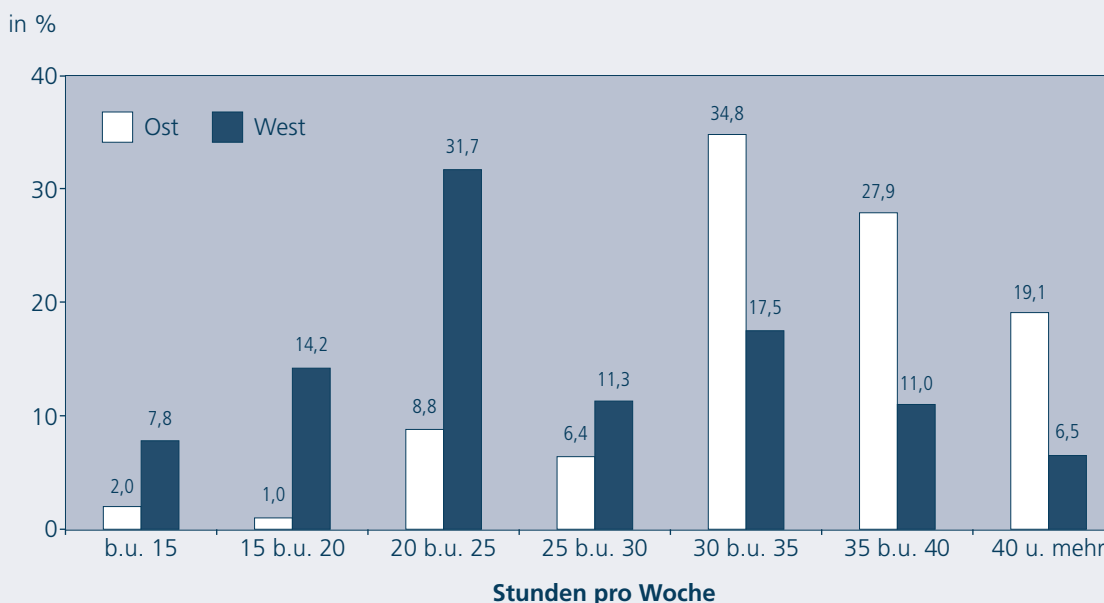
3.4 Familienfreundliche Arbeitszeiten

Die Diskussion über die geringen Geburtenraten hat die Befassung mit familienorientierten Arbeitszeiten beflügelt. Sie 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 ver-

bessern (Rürup/Gruescu 2005). Der Gestaltung der Arbeitszeit fällt eine Art Schlüsselrolle zu, arbeitsweltliche und familiäre Anforderungen auszubalancieren (BMFSFJ 2005). Als familienorientiert werden kürzere Arbeitszeiten (in Form „großer Teilzeitstellen“ um etwa 30 Wochenstunden (Rürup/Gruescu 2005, S. 44)), Optionen zu längeren Auszeiten sowie flexiblere Arbeitszeiten vorgeschlagen. Ausgeblendet bei diesen Überlegungen bleibt die für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf nicht unbedeutende Lage der Arbeitszeiten.

Konfrontiert man die vorgeschlagenen Muster familienorientierter Arbeitszeiten mit den oben beschriebenen Arbeitszeittrends, 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 überwiegend um kurze und nicht um die geforderten „größeren“ Teilzeiten. Deshalb überrascht es auch nicht, dass ein relevanter Teil der haupt-

Schaubild 8: **Wunscharbeitszeiten von Müttern* nach Region**

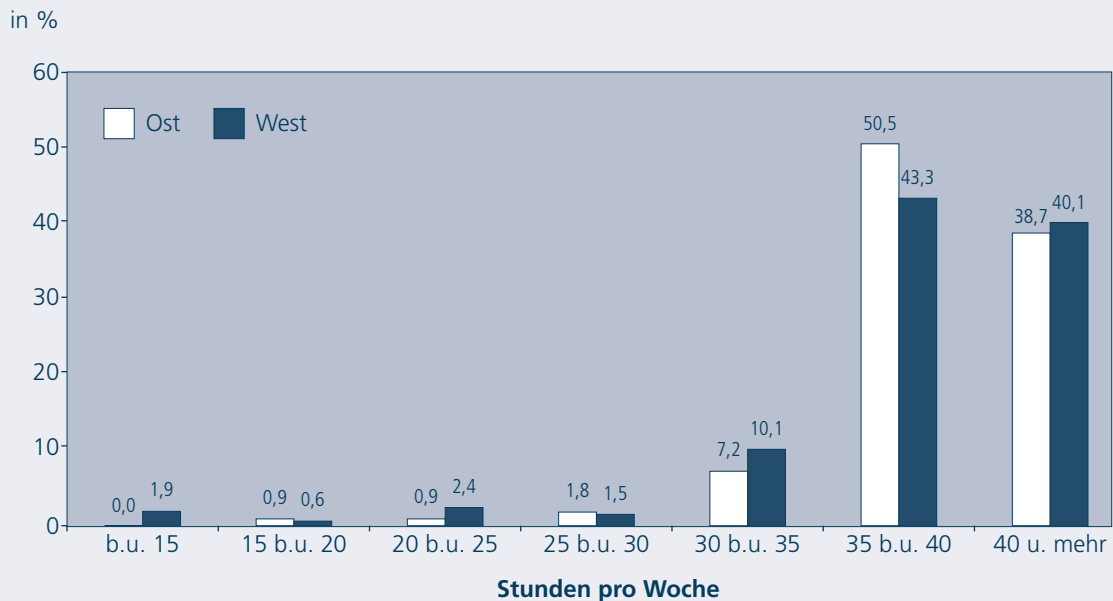


* Arbeitnehmerinnen mit Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen

Quelle: ArbeitnehmerInnenbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6.11.-6.12.2003).

WSI

Schaubild 9: **Wunscharbeitszeiten von Vätern* – Gesamt**



* Arbeitnehmer mit Kind unter 18 Jahren oder pflegebedürftigen Angehörigen

Quelle: ArbeitnehmerInnenbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6.11.– 6.12.2003).

WSI Wissenschaftliches Institut für Arbeitsmarktforschung in der Industrie

sächlich weiblichen Teilzeitbeschäftigten längere Arbeitszeiten wünscht, die aber unterhalb des Vollzeitniveaus liegen sollten.

In scharfem Kontrast zum Konzept familienorientierter Arbeitszeiten steht die beginnende Zeitenwende in Richtung verlängerter Arbeitszeiten bei Vollzeitbeschäftigten. Legt man die Zeitwünsche und -bedarfe der Beschäftigten mit Kindern und Pflegeaufgaben zugrunde (BMFSFJ 2004), dann müsste die Entwicklung genau in die Gegenrichtung verlaufen. Gefragt sind kürzere Arbeitszeiten (vgl. Schaubilder 8–10). Von Optionalität bei der Arbeitszeitgestaltung ist die betriebliche Wirklichkeit noch weit entfernt. Angesichts unerfüllter Zeitwünsche ist davon auszugehen, dass generell verlängerte Arbeitszeiten die zeitlichen Belastungen vieler Eltern und Pflegenden mit kaum absehbaren sozialen Konsequenzen weiter steigern werden.

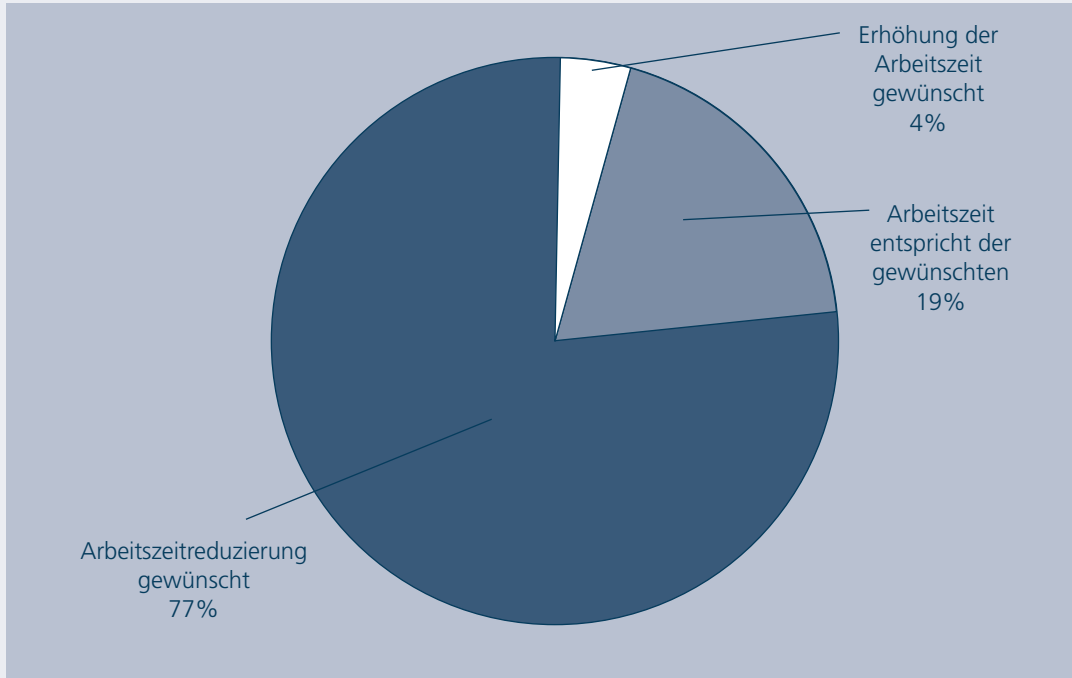
Längere Arbeitszeiten drohen auch die geschlechtsspezifische Spaltung der Arbeitsmarkt- und Karrierechancen zu vertiefen. Solange

Frauen die Hauptlast in der familialen Arbeitsteilung tragen, ist die Entscheidung für oder gegen verlängerte Regelarbeitszeiten stets auch eine über berufliche Zugangs- und Karrierechancen. Frauen, die Teilzeitarbeit leisten, sind bei betrieblich-beruflicher Weiterbildung und bei Aufstiegskarrieren gegenüber Vollzeitbeschäftigten benachteiligt. Einen gewissen Ausweg aus dieser zeitpolitischen Falle versprechen mehr und besser mit den Zeitbedarfen der Beschäftigten synchronisierte öffentliche Kinderbetreuungseinrichtungen.

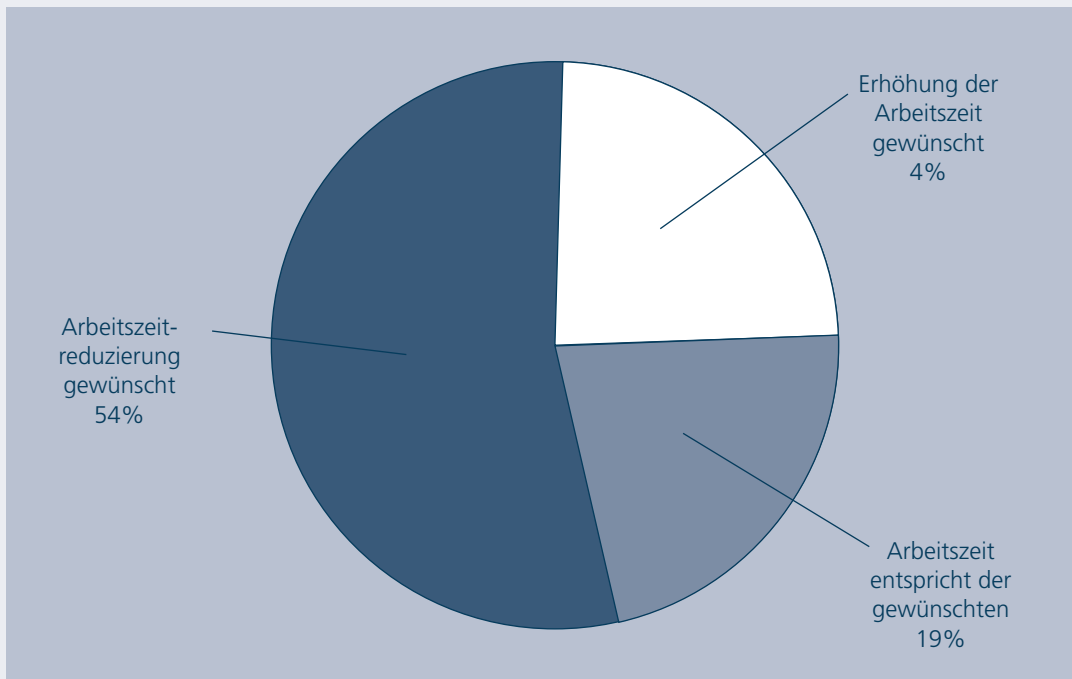
Schließlich sind auch Erwartungen, durch flexible Arbeitszeiten das „Vereinbarkeitsdilemma“ reduzieren zu können, zu relativieren. Flexible Arbeitszeiten auf Basis von Arbeitszeitkonten sind nicht per se familienfreundlich (Jurczyk 2005; Jürgens 2005; Klenner/Pfahl 2005). Den zweifellos bestehenden Chancen, zeitliche Anforderungen von Beruf und Familie mit Hilfe von Zeitkonten besser auszubalancieren zu können, steht ein im Vergleich zur starren Normalarbeits-

Schaubild 10: **Differenz der gewünschten zur tatsächlichen Arbeitszeit von Arbeitnehmerinnen mit Kindern oder Pflegeaufgaben ...**

... bei Männern



... bei Frauen



N= 1914

Anmerkung: Verglichen wurden die tatsächliche und die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit. Bei Abweichungen +/- 1 Stunde würde der Arbeitszeit-Wunsch als realisiert angesehen.

Quelle: ArbeitnehmerInnenbefragung „Familienfreundlicher Betrieb“ (6.11.– 6.12.2003).

zeit 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 oberen beruflichen Hierarchiestufen durchschnittlich seltener als Männer vertreten sind, haben sie auch nur geringeren Zugang zu selbstgesteuerten Arbeitszeiten. Der fatale Zirkel frauentypischer Arbeitszeitmuster schließt sich: Kurze Arbeitszeiten auf Basis von Teilzeit verschlechtern die Karrierechancen und

verbauen die Zugänge zu Arbeitsplätzen mit einem relativ hohen Grad selbstgesteuerter aber durchschnittlich auch langer Arbeitszeit.

Das Synchronisationsproblem zwischen Beruf und Familie verschärft sich, 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 (Kap. 2.2 u. 2.3) fortsetzen, schwindet das Potenzial an familienfreundlichen Arbeitsplätzen.

4. Perspektiven

1. Die vorangegangenen Ausführungen haben verdeutlicht, dass die Arbeitszeit einem permanenten Wandel unterliegt, der in verschiedener Hinsicht eine Zeitenwende markiert. Der über Jahrzehnte währende Trend zu kürzeren Arbeitszeiten ist bei den Vollzeitbeschäftigten in eine gegenläufige Entwicklung umgeschlagen. Gleichzeitig wächst der Anteil der Beschäftigten mit deutlich kürzeren Arbeitszeiten (Teilzeit- und geringfügige Arbeit). Ein polarisiertes Muster prägt die Entwicklung der Arbeitszeitdauer. Simultan zur Dauer ändern sich auch Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Der Trend geht zu atypischen und zu variablen Arbeitszeiten. Insgesamt wird die Arbeitszeit heterogener. Bestimmend für dieses Entwicklungsmuster sind betriebliche Anforderungen an eine kostenminimierende Arbeitszeit.
2. Wenn die Vielfalt der Arbeitszeiten zunimmt und immer weniger Beschäftigte nach einer einheitlichen Arbeitszeitnorm arbeiten, dann bedeutet diese Entwicklung aber nicht automatisch, dass sich die neuen Arbeitszeitmuster in einem größeren Maße mit den heterogenen individuellen Arbeitszeitvorstellungen und -wünschen der Beschäftigten decken. Nach wie vor bestehen erhebliche Diskrepanzen zwischen gewünschten Profilen und der bestehenden Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten. Weite Teile der Beschäftigten bewerten die bestehenden Arbeitszeiten als lediglich suboptimal. Vollzeitbeschäftigte wünschen kürzere Arbeitszeiten, ein Teil der Teilzeitbeschäftigten möchte die Stundenzahl aufstocken. Unbeliebt sind atypische Arbeitszeiten während der Nacht oder am Wochenende. Angesichts mangelnder alternativer Beschäftigungsmöglichkeiten müssen weite Teile der Beschäftigten sich jedoch mehr oder minder mit den gegebenen Arbeitszeitprofilen arrangieren.
3. Die Entwicklung der Arbeitszeit während der letzten Jahre hat nicht unbeträchtlich zur Kostenentlastung der Unternehmen beigetragen. Die seit Mitte der 1990er Jahre anhaltende negative Lohndrift geht auch auf längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich, speziell den Verfall von Arbeitszeitguthaben auf Zeitkonten und den Ersatz von zuschlagpflichtigen Überstunden durch Arbeitszeitkonten zurück. Die rasche Ausbreitung von Zeitkonten bietet außerdem zeitorganisatorisch neue Möglichkeiten, die Arbeit zu intensivieren und die Produktivität zu steigern. Insgesamt ist ein Ökonomisierung der Arbeitszeit zu beobachten.
4. Die Arbeitszeitentwicklung konfliktiert mit arbeitszeitpolitischen Zielsetzungen. Dem Ziel, die Familienfreundlichkeit der Arbeitszeiten zu verbessern, kommen die beschriebenen Trends zu längeren und atypischen Arbeitszeiten nicht näher. Vielmehr dürften sie bestehende Diskrepanzen eher noch vergrößern. Der Trend zu längeren und zu atypischen Arbeitszeiten läuft auch der Anforderung alternsgerechter Arbeitszeiten zuwider. Diese Arbeitszeitformen steigern die zeitlichen Belastungen anstatt sie zu reduzieren. Sie erhöhen das Risiko, unfreiwillig vorzeitig aus dem Erwerbsleben ausscheiden zu müssen. Schließlich sprechen zahlreiche Argumente gegen die Forderung, mit längeren Arbeitszeiten die hartnäckig andauernden Arbeitsmarktprobleme entschärfen zu können. Plausibler erscheint dagegen, dass eine generelle Verlängerung der Arbeitszeit die Arbeitslosigkeit erhöht.

5. Angesichts dieser Bewertungen ist eine Korrektur der Arbeitszeitentwicklung dringend geboten, um arbeitszeitpolitische Zielkonflikte nicht noch weiter zu verschärfen. Sicherlich haben sich die Bedingungen, möglichst kohärente arbeitszeitpolitische Konzepte zu entwerfen, in dem Maße kompliziert, wie sich das arbeitszeitpolitische Themenspektrum aufgefächert hat. Ein pragmatischer Schritt wäre, nach Ansätzen zu suchen, die Zielkonflikte begrenzen oder umgekehrt möglichst große Schnittmengen divergierender Zielsetzungen zeigen. Letztlich wird die Arbeitszeitpolitik aber nicht daran vorbeikommen, Zielprioritäten festzulegen. Konzeptionell bieten sich folgende Orientierungspunkte für einen Kurswechsel in der Arbeitszeitpolitik an. Sie können hier nur als Groborientierung verstanden werden und sind je nach Branchen- und Betriebsbedingungen so auszugestalten, dass sie sich möglichst weitgehend mit ökonomischen Anforderungen ausbalancieren lassen. Dabei sind die drei Dimensionen der Arbeitszeit, Dauer, Lage und Verteilung, stets in ihrem Zusammenspiel zu sehen.
6. Im Hinblick auf die Dauer erscheinen aus familien- und gleichstellungspolitischer Sicht, aber auch bedingt durch die demografischen Herausforderungen und nicht zuletzt auch aus beschäftigungspolitischen Gründen kürzere Arbeitszeiten ein geeigneter Weg. Da derzeit die Chancen für generelle Arbeitszeitverkürzungen als nicht allzu groß eingestuft werden dürften, bleiben individuelle Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten auf Basis des 2001 in Kraft getretenen Teilzeit- und Befristungsgesetzes. Allerdings wären ergänzend folgende Punkte sicher zu stellen. Erstens müsste der Anspruch auf Teilzeit um ein entsprechendes Rückkehrrecht zu Vollzeitarbeit ergänzt werden. In einzelnen Betrieben bestehen derartige Regelungen bereits. Sollte der Gesetzgeber dieser Forderung weiterhin nicht nachkommen, könnten tarifvertragliche Regelungen versuchen, die Lücke zu schließen. Prohibitiv gegenüber individuellen Entscheidungen für kürzere Arbeitszeiten wirkt zweitens die faktische Benachteiligung an betrieblicher Weiterbildung und damit auch an beruflichen Karrierechancen. Generelle Ansprüche auf Weiterbildung versprechen, die Zugänge zu Karriere fördernden Qualifizierungen zu verbessern. Vorschläge, Lernzeitkonten einzurichten, verbinden weiterbildungs- und arbeitszeitpolitische Überlegungen und entwerfen ein zeitorganisatorisch handhabbares Verfahren.
7. Ein zunehmendes Problem stellt das Ausufern nicht bezahlter Arbeitszeiten dar. Eine Lösung könnte sein, sämtliche Restzeiten aus nicht beanspruchtem Urlaub, Restguthaben auf Zeitkonten oder auch nicht ausbezahlte Überstunden automatisch auf einem Langzeitkonto (mit obligatorischer Insolvenzversicherung) gut zu schreiben. 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 eine Beschäftigungsfördernden Umverteilungseffekt sorgen, sondern auch Zeitnot reduzieren, mehr Zeit für Familie, Weiterbildung und andere Aktivitäten freimachen.
8. Bei der Lage der Arbeitszeit erscheint es nicht sehr realistisch, den Trend zu atypischen Zeiten während der Nacht oder am Wochenende nachhaltig aufhalten oder gar umkehren zu können. Für diese Einschätzung spricht der Strukturwandel in Richtung Dienstleistungsgesellschaft mit einer steigenden Nachfrage nach Gesundheits-, Versorgungs-, Sicherheits- und Transportdienstleistungen. Diese Leistungen verbessern die Versorgung der Bevölkerung. Vorrangig wird es deshalb darauf ankommen, die Arbeit zu diesen Zeiten möglichst sozialverträglich zu

gestalten. Ein Erfolg versprechender Weg, Belastungen und Beeinträchtigungen zu reduzieren, besteht darin, die für diese Arbeitszeiten gezahlten Geldzuschläge in entsprechenden Freizeitausgleich umzuwandeln. Diese keineswegs neue Idee würde die Arbeitszeit umverteilen und dadurch nicht unbeträchtliche positive Beschäftigungseffekte auslösen.

9. Da der Trend bei den variablen Arbeitszeiten in Richtung Langzeitkonten geht, ist die Insolvenzversicherung eine unabdingbare Voraussetzung. Ansonsten dürfte es auf Seiten der Beschäftigten nur wenig Bereitschaft geben, größere Zeitguthaben anzusparen. Die Risiken wären unkalkulierbar. Verschiedene Varianten der Insolvenzversicherung haben sich in der Praxis bewährt (Bosch et al. 2005), die betriebs- und branchenspezifische Lösungen bieten.
10. Aus Sicht der Beschäftigten wirft die grundsätzlich hohe Gestaltungsoffenheit von Zeitkonten die entscheidende Frage auf, wer

nach welchen Kriterien die Zeitkonten verwaltet. Hiervon hängt ab, in welchem Maße Beschäftigte von Zeitkonten profitieren und an Zeitsouveränität gewinnen können oder ob eher das Gegenteil der Fall ist. Notwendig sind prozedurale Verfahren, die Beschäftigten einerseits Optionen bei der Gestaltung der Arbeitszeit zusichern und andererseits auch Vetorechte bieten, unter definierten Bedingungen betriebliche Zeitanforderungen ablehnen zu können. Solche Regelungsverfahren müssten auch arbeitszeitpolitische Prioritäten für die Verwendung von Zeitguthaben festlegen, um Zeitkonflikte so weit wie möglich auszuschließen.

11. Insgesamt wird die Arbeitszeit zukünftig nicht nur differenzierter werden. Sie wird auch offener für Änderungen im Zeitablauf sein. Fragen der Arbeitszeitdynamik, die die Lebenslaufperspektive einschließen, sind in der arbeitszeitpolitischen Diskussion bislang nur wenig thematisiert. Hier besteht noch erheblicher Forschungsbedarf.

Literatur

- Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hg.) (2005), IAB Handbuch Arbeitsmarkt Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt-New York
- Anger, S. (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, in: DIW-Wochenbericht Nr. 15-16, S. 189-196
- Bach, H.-U./Bellmann, L./Deeke, A./Feil, M./Promberger, M. (2005) Arbeitszeitpolitik, in: Allmendinger, J./Eichhorst, W./Walwei, U. (Hg.), IAB Handbuch Arbeitsmarkt Analysen, Daten, Fakten, Frankfurt-New York
- Backes-Gellner, U. (2006): Betriebliche Weiterbildung in kleinen und mittleren Unternehmen, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn, S. 132-153
- Bäcker, G. (2006): Was heißt hier „geringfügig“? – Minjobs als wachsendes Segment prekärer Beschäftigung, in : WSI-Mitteilungen, 59 (5), S. 255-262
- Baethge, M./Baethge-Kinsky, V./Holm, R./Tullius, K. (2003): Anforderungen und Probleme beruflicher und betrieblicher Weiterbildung, Arbeitspapier 76 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf
- Bangali, L./Fuchs, G./Hildenbrand (2006): Innovative Maßnahmen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Fachkräfte in Baden-Württemberg, Abschlussbericht des Projektes „Qualifikationsbedarf in Industrie und Handwerk der Metall- und Elektrobranche, Stuttgart
- Bartsch, K. (2005): Durch Arbeitszeitverlängerung aus der Beschäftigungskrise? In: WSI-Mitteilungen, 58 (2), S. 90-96
- Bauer, F./Groß, H./ Lehmann, C./ Munz, E. (2004): Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln
- Bauer, F./Groß, H./Sieglen, G./Schwarz, M. (2005): Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement, Münster
- Bispinck, R. (1996): Zeitfragen – Streitfragen. Zur Entwicklung der kollektiven Regulierung von Arbeitszeit, in: WSI-Mitteilungen 49 (7), S. 414-422
- Bispinck, R. (2005): Betriebsräte, Arbeitsbedingungen und Tarifpolitik, in: WSI-Mitteilungen, 58 (6), S. 301-307
- Bispinck, R./Tarifarchiv (2005): Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung, Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 57, Düsseldorf
- Bispinck, R./Tarifarchiv (2006): Tarifpolitischer Jahresbericht 2005: Gemischte Bilanz – Reallohnverluste überwiegen, in: WSI-Mitteilungen 59 (2), S. 63-70
- Bosch, A./Ellguth, P./Promberger, M. (1992): Gleitzeit: wie viel Zeitautonomie ist gefragt?, in: WSI-Mitteilungen 45 (1), S. 51-59
- Bosch, G./Schief, S./Schietinger, M. (2005): Trends in der Arbeitszeitpolitik, Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Bonn
- Bothfeld, S./O'Reilly, J. (2000): Moving up or moving out? Transitions through part-time employment in Britain and Germany, in: O'Reilly, J./Cebrian, I./Lallement, M. (Hg.), Working time changes. Social integration through transitional labour markets, Aldershot, S. 132-172
- Brenke, K. (2004): Dauer der Arbeitszeiten in Deutschland, in: DIW-Wochenbericht Nr. 47, S. 731-737
- Büchel, F./Pannenberg, M. (2004): Berufliche Weiterbildung in West- und Ostdeutschland, in: Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 37 (2), S. 73-126

- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMA) (2001): Bericht des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung nach §7d Viertes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) über die Vereinbarungen zur Absicherung von Wertguthaben und zu Vorschlägen zur Weiterentwicklung des Insolvenzschutzes, Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2004) (Hg.): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb, Autorin: Klenner, C. unter Mitarbeit von Strauß, S., Berlin
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit, Berlin
- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) (2002): Ältere Mitarbeiter im Betrieb. Ein Leitfaden für Unternehmen, Berlin
- Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände (BDA) (2004): Internationaler Vergleich der tariflichen Jahressollarbeitszeit für Arbeiter im verarbeitenden Gewerbe zum 1.11.2004, Berlin
- Conrad, C./Koschel, H./Löschel, A. (2005): Not Employed 37 Hours or Employed 41? ZEW Discussion Paper No. 05-42
- Deutscher Bundestag (2006): Bericht 2005 der Bundesregierung zur Wirkung der Umsetzung der Vorschläge der Kommission Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, BT-Drucksache 16/505, Berlin
- Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK) (2004): Individuell und flexibel. Wettbewerbsfaktor Arbeitszeitgestaltung, Berlin
- Dietz, M./Walwei, U. (2006): Beschäftigungswirkungen des Wandels der Erwerbsformen, in: WSI-Mitteilungen, 59 (5), S. 278-286
- Dobischat, R./Seifert, H. (2001): Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, In: WSI-Mitteilungen, 54 (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
- European Commission/Directorate General for Economic and Financial Affairs (2001): Performance of the European Union labour market. Joint harmonised EU programme of business and consumer surveys, Luxembourg
- European Industrial Relations Review (EIRR) (2003): Unions reject calls for return to 40-hour week, July, S. 8-9
- Franz, W. (1997): Wettbewerbsfähige Beschäftigung schaffen statt Arbeitslosigkeit umverteilen, Gütersloh
- Frerichs, F./Naegele, G./Zimmermann, E. (1999): Neue Arbeitszeitmodelle für ältere ArbeitnehmerInnen, in: Zeitschrift für Sozialreform 45(5), S. 383-394
- Gesamtmetall (o. J.): Auswirkungen der neuen Arbeitszeitregelungen in der Metallindustrie – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung, mimeo
- Gesamtmetall (1987): Metall im Trend, Heft 1
- Hein, E. (2004): Arbeitszeitverlängerung als wirtschaftspolitisches Allheilmittel? In: WSI-Mitteilungen 57 (12), S. 690-691
- Hohendanner, C./Bellmann, L. (2006): Interne und externe Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen, 59 (5), S. 241-246
- Hunt, J. (1996): Has Work-Sharing Worked in Germany? National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper No. 5724, Cambridge (Mass.)

- Janssen, P. (2003): Investive Arbeitszeitpolitik – Mehr Weiterbildung durch Arbeitszeitflexibilisierung, in: IW-Trends Heft 2
- Janssen, D./Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten, Dortmund/Berlin/Dresden
- Jurczyk, K. (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 102-123
- Jürgens, K. (2005): Die neue Unvereinbarkeit? Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 169-190
- Keller, B./Seifert, H. (2006): Atypische Beschäftigungsverhältnisse: Flexibilität, soziale Sicherheit und Prekarität, in: WSI-Mitteilungen, 59 (5), S. 235-240
- Klammer, U./Leiber, S. (2006): Atypische Beschäftigung und soziale Sicherung, in: WSI-Mitteilungen, 59 (5), S. 287-292
- Klenner, C./Pfahl, S. (2005): Stabilität und Flexibilität. Ungleichmäßige Arbeitszeitmuster und familiäre Arrangements, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 124-168
- Kromphardt, J. (2003): Lohnpolitik bei möglicher Deflation, in: Wirtschaftsdienst, Heft 8, S. 501-508
- Kuwan, H./Thebis, F. (2004): Berichtssystem Weiterbildung IX, hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Forschung, Bonn
- Leiner-Killinger, N./Madaschi, C./Ward-Warmedinger, M. (2005): Trends and Patterns in Working Time Across Euro Area Countries 1970-2004, Causes and Consequences, European Central Bank (ed.), Occasional Paper Series No. 41, Frankfurt
- Ludewig, O. (2001): Betriebliche Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten, in: MittAB, Heft 3, S. 302-313
- Lutz, B./Morschhäuser, M./Ochs, P./Huber, A. (2003): Erfolgreich mit älteren Arbeitnehmern, (Hg.), Bertelsmann Stiftung, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Gütersloh
- Mauer, A./Seifert, H. (2001): Betriebliche Beschäftigungs- und Wettbewerbsbündnisse – Strategien für Krisenbetriebe oder regelungspolitische Normalität?, in: WSI-Mitteilungen, 54 (8), S. 490-501
- OECD (1999): Employment outlook, Paris
- OECD (2005a): Employment outlook, Paris
- OECD (2005b): Education at a glance, Paris
- Prognos (2002): Deutschland Report 2002 – 2020, Basel
- Riedmann, A. (2006): Working time and work-life balance in European companies, European Foundation of the Improvement of Living and Working Conditions (ed.), Dublin
- Rister, B. (2004): Länger arbeiten – aber mit mehr betrieblicher Flexibilität, in: Der Arbeitgeber, Heft 5, S. 9
- Rürup, B./Gruescu, S. (2005): Familienorientierte Arbeitszeitmuster – Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung, hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2001/2002, Berlin
- Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Jahresgutachten 2003/2004, Berlin
- Schietinger, M. (2003): Insolvenzversicherung von Arbeitszeitguthaben: Rahmenbedingungen, Absicherungsmodelle, Entscheidungskriterien, Düsseldorf
- Seifert, H. (2000): Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen, in: WSI-Mitteilungen, 53 (4), S. 237-247
- Seifert, H. (2005a): Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: Seifert, H. (Hg.), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York

- Seifert, H. (2005b): Vom Gleitzeit- zum Langzeitkonto, in: WSI-Mitteilungen, 58 (6), S. 308-313
- Seifert, H. (2006): Lernzeitkonten – ein Instrument zur Förderung der betrieblichen Weiterbildung?, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.), Kosten, Nutzen, Finanzierung beruflicher Weiterbildung, Bonn, S. 154-166
- Seifert, H./Massa-Wirth. H. (2005): Pacts for Employment and Competitiveness in Germany, in: Industrial Relations Journal, Vol. 36, S. 217-240
- Sinn, H.-W. (2003): Ist Deutschland noch zu retten? München
- Spitznagel, E./Wanger, S. (2004): Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? IAB-Forschungsbericht Nr. 5, Nürnberg
- Statistisches Bundesamt (2002): Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001, Wiesbaden
- Teriet, B. (1976) Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung, Göttingen
- Unabhängige Expertenkommission (2004): Schlussbericht der unabhängigen Expertenkommission Finanzierung Lebenslangen Lernens: Der Weg in die Zukunft, Berlin

Veröffentlichungen

Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik
(eine Auswahl)

Konfliktfeld Arbeitszeitpolitik. Entwicklungslinien, Gestaltungsanforderungen und Perspektiven der Arbeitszeit. Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2006

Kombilöhne in Deutschland – Neue Wege, alte Pfade, Irrweg? Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2006

Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2006

Die Akzeptanz von Arbeitsmarktreformen am Beispiel von Hartz IV, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2006

Übergänge zwischen Schule und Beruf und darauf bezogene Hilfesysteme in Deutschland, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2006

Rente mit 67: Steuerungspotenziale in der Renten- und Beschäftigungspolitik, Gesprächskreis Sozialpolitik, 2006

Neue Wege zur Flexibilisierung des Renteneintritts, Gesprächskreis Sozialpolitik, 2006

Sozialer Ausgleich in den alten und neuen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union, Gesprächskreis Sozialpolitik – Internationale Politikanalyse, 2006

Prekäre Arbeit: Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse, Gesprächskreis Migration und Integration, 2006

Trends in der Arbeitszeitgestaltung: zur Diskussion um Dauer und Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie der Insolvenzsicherung von Arbeitszeitguthaben, Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung, 2005

Finanzierung der Beruflichen Weiterbildung, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2005

„Kompetenzen fördern – Chancen eröffnen“: neue Wege der beruflichen Qualifizierung für Jugendliche mit besonderem Förderbedarf, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2005

Experimentierfeld Deutschland?: Reformstrategien in der Sozialpolitik auf dem Prüfstand, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2005

Das Europäische Sozialmodell im 21. Jahrhundert, Diskussionspapier, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2005

Sozialpolitische Flankierung einer verlängerten Erwerbsphase, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2004

Mut zur Veränderung: Innovation und Chancengleichheit durch eine integrierte Bildungs-, Gesundheits- und Familienpolitik, Diskussionspapier, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2004

Drei Menüs – und kein Rezept?: Dienstleistungen am Arbeitsmarkt in Großbritannien, in den Niederlanden und in Dänemark, Abt. Arbeit und Sozialpolitik, 2004

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

www.fes.de/aspol

ISBN 10: 3-89892-604-4

ISBN 13: 978-3-89892-604-1