

Schulze Buschoff, Karin; Rückert-John, Jana

Working Paper

Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen

WZB Discussion Paper, No. P 00-518

Provided in Cooperation with:

WZB Berlin Social Science Center

Suggested Citation: Schulze Buschoff, Karin; Rückert-John, Jana (2000) : Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung. Über den Wandel der Arbeitszeitmuster: Ausmaß, Bewertung und Präferenzen, WZB Discussion Paper, No. P 00-518, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50278>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

P00-518

**Vom Normalarbeitsverhältnis zur
Flexibilisierung**

Über den Wandel der Arbeitszeitmuster:
Ausmaß, Bewertung und Präferenzen

Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Jana Rückert-John

Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

Im WZB sind auf Initiative des Präsidenten „Querschnittsgruppen“ zu Themen eingerichtet worden, die in mehreren Abteilungen bearbeitet werden und abteilungsübergreifend besondere Aufmerksamkeit verdienen. Bestehende Forschungsansätze und Forschungsarbeiten werden neu ausgerichtet auf wissenschaftliche Zusammenhänge hin, deren Erforschung von der Verknüpfung unterschiedlicher abteilungsspezifischer Kompetenzen profitieren kann. In Querschnittsgruppen werden auf Zeit problembezogene Forschungs Kooperationen organisiert.

Die Querschnittsgruppe Arbeit & Ökologie konzentriert ihre Aktivitäten in den Jahren 1998 und 1999 auf ein Forschungsprojekt, das soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zum Untersuchungsgegenstand hat. Es wird in einem Forschungsverbund mit den Kooperationspartnern Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie (WI) durchgeführt und von der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) gefördert. An dem Projekt „Arbeit + Ökologie“ beteiligen sich seitens des WZB Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen aus sechs Forschungseinheiten. Eckart Hildebrandt (Abteilung „Regulierung von Arbeit“) und Helmut Weidner (Abteilung „Normbildung und Umwelt“) koordinieren die Querschnittsgruppe und leiten das Forschungsprojekt, an dem auch externe Experten beteiligt sind.

Über die Arbeitsergebnisse wird fortlaufend in WZB-discussion-papers informiert. Eine Übersicht der bisher erschienenen Papiere findet sich am Ende des vorliegenden papers.

Weitere Projektinformationen sind im Internet unter <http://www.wz-berlin.de/aoe/> und <http://www.a-und-oe.de> erhältlich.

Verbundprojekt „Arbeit + Ökologie“

Die Gewerkschaften haben im DGB-Grundsatzprogramm von 1996 die Gestaltung einer nachhaltigen Entwicklung zu einer wichtigen Aufgabe erklärt. Ihre Suche nach einer sozial-ökologischen Reformstrategie steht unter der Prämisse, daß ökonomische, ökologische und soziale Nachhaltigkeitsziele gleichwertig verfolgt werden müssen, wobei erhebliche Defizite bei der Berücksichtigung der sozialen Dimension von Nachhaltigkeitskonzepten konstatiert werden.

Vor diesem Hintergrund haben sich die drei Forschungsinstitute DIW, WI und WZB mit ihren jeweils spezifischen fachlichen Kompetenzbereichen zum Forschungsprojektverbund „Arbeit + Ökologie“ zusammengetan. Dessen Hauptziel ist es, soziale und arbeitspolitische Aspekte in ihrer Wechselwirkung mit zentralen Elementen von unterschiedlich akzentuierten Nachhaltigkeitskonzepten zu untersuchen. Damit soll die Diskussion in Deutschland mit neuen Aspekten belebt und den Gewerkschaften eine fundierte Grundlage für ihren Strategiebildungsprozeß geboten werden.

Dabei wird sich das Forschungsprojekt auf drei Leitfragestellungen konzentrieren: (1) das Verhältnis zwischen den sozialen Implikationen von Nachhaltigkeitsstrategien und gewerkschaftlichen Zielen, (2) die Bausteine einer sozial-ökologischen Reformstrategie und (3) die Rolle der deutschen Gewerkschaften in einem gesellschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskurs.

Das Projekt ist in die folgenden drei, zeitlich gestaffelten Phasen gegliedert:

Querschnittsanalysen: Sie dienen der Erfassung und Klärung der vielfältigen Wechselbeziehungen zwischen Nachhaltigkeit und Arbeit, die sich aus ökonomischer, sozialer und ökologischer Sicht ergeben. Hierbei wird es auf der Makroebene etwa um Fragen von Wirtschaftswachstum, Beschäftigungsentwicklung, sozialer Sicherheit und Ressourcenverbrauch gehen; auf der Mikroebene werden neue Arbeitsverhältnisse und Arbeitszeiten, das Verhältnis von formeller und informeller Arbeit sowie sozial-ökologische Innovationspotentiale untersucht. Die Analyseergebnisse sollen Grundlagen für die Beurteilung von Szenarien schaffen und der Formulierung von Strategien dienen.

Szenarioanalysen: Um dem Spektrum verschiedener Positionen in der Nachhaltigkeitsdiskussion gerecht zu werden, sollen zwei unterschiedliche Nachhaltigkeitsszenarien entwickelt und analysiert werden. Das sogenannte ökonomisch-soziale Szenario (DIW) geht von der ökonomischen Kritik an der vorherrschenden Wirtschaftspolitik aus, während das sogenannte ökologisch-soziale Szenario (WI) auf der ökologischen Kritik vorherrschender umweltrelevanter Politikmuster basiert. Als Hintergrundfolie für die Beurteilung dieser beiden Nachhaltigkeitsszenarien dient ein sogenanntes angebotsorientiertes Kontrastszenario (DIW), das auf einer Fortschreibung bisher dominierender wirtschaftspolitischer Konzepte beruht.

Erarbeitung von Strategieelementen: Die Bewertung der Szenarien nach (aus den Querschnittsanalysen gewonnenen) ökonomischen, ökologischen und sozialen Kriterien der Nachhaltigkeit soll Zielkonflikte und -synergien aufdecken und damit der Strategieformulierung dienen. Diese können – gemeinsam mit weiteren Strategien, die aus der Analyse von Konfliktpotentialen und aus den Querschnittsanalysen gewonnen wurden – einen Beitrag für die Entwicklung einer gewerkschaftlichen sozial-ökologischen Reformstrategie liefern.

Arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalysen

Der Versuch, soziale Interessenlagen und gesellschaftliche Entwicklungsdynamiken mit ökologischen Anforderungen in Verbindung zu bringen, stößt unmittelbar auf die tiefe Trennung der gesellschaftlichen Systemlogiken (Ökologie, Ökonomie, Soziales), die in den gültigen Regelungssystemen, den Strategien und Maßnahmen der gesellschaftlichen Akteursgruppen in den jeweiligen Politikfeldern und auch in den Köpfen der Wissenschaftler eingeschrieben ist. Obwohl immer wieder Initiativen zur Verknüpfung von Arbeit und Ökologie gestartet werden, sind diese bisher punktuell und widersprüchlich geblieben. Das Beispiel der Beschäftigungswirkungen von Umweltschutzmaßnahmen ist hier das prägnanteste. Eine systematische Analyse der Vielfalt und der Vielschichtigkeit der Zusammenhänge steht bisher aus.

Zur Überwindung dieser Segmentierung, und um die vielfältigen Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Ökologie zu erfassen, führt das WZB für den arbeitspolitisch-sozialen Teil des Forschungsvorhabens eine breite Überblicksanalyse zu den Berührungspunkten zwischen Arbeit und Ökologie durch, die durch drei Politikfelder geprägt werden: den Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit (Wettbewerbsmodelle), der Stellung der Arbeit in Nachhaltigkeitskonzepten bzw. ihre arbeitspolitischen Folgen und den Zukunftserwartungen an Arbeit, wie sie von der Arbeitsbevölkerung und ihren Interessenvertretungen gesehen werden (Wohlstandsmodelle).

Mit dieser Vorgehensweise soll (a) die ganze Breite arbeitspolitischer Gestaltungsfelder durchgeprüft werden, um sicherstellen, daß auch die eher indirekten ökologischen Voraussetzungen und Folgen arbeitspolitischer Strategien erfaßt werden, (b) die verschiedensten Wechselwirkungen analysiert werden, ohne sie aus den arbeitspolitischen Bewertungszusammenhängen zu lösen, sowie (c) durch die breite Überblicksanalyse alle für eine gewerkschaftliche Nachhaltigkeitsstrategie relevanten Felder und Strategien ausfindig gemacht werden, d. h. sowohl Bereiche hoher Synergie wie auch Bereiche absehbarer Konflikte.

Aufgrund der Wahl eines breiten, überblicksanalytischen Ansatzes ergab sich notwendigerweise das Problem der Strukturierung und Bündelung der zahlreichen Themenbereichsanalysen. Hierzu wurden fünf Themenfelder konstruiert, in denen Detailanalysen anzufertigen waren, die um Überblicksanalysen ergänzt werden. Die Themenfelder lauten:

- I. Arbeit im und durch Umweltschutz
- II. Risiken und Chancen in der Erwerbsarbeit, neue Arbeitsformen und Arbeitsverhältnisse
- III. Gesundheitsschutz – Arbeitsschutz – Umweltschutz
- IV. Neue Formen der Arbeit und der Versorgung
- V. Neue Regulierungsformen

Die arbeitspolitisch-soziale Querschnittsanalyse des WZB stellt mit ihrer Vielzahl von Bereichsanalysen durch die analytische Erschließung des Zusammenhangs von Entwicklungstrends der Erwerbsarbeit mit den Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung unter Einbeziehung der subjektiven Wertvorstellungen zu Arbeit einen eigenständigen Forschungsschritt dar. Mit der Veröffentlichung der einzelnen Studien werden die Resultate der arbeitspolitisch-sozialen Querschnittsanalysen einer breiten Diskussion zugänglich gemacht.

P00-518

Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung

Über den Wandel der Arbeitszeitmuster:
Ausmaß, Bewertung und Präferenzen

Karin Schulze Buschoff unter Mitarbeit von Jana Rückert-John

Zusammenfassung

In dem folgenden Papier werden Entwicklungen der Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland seit der Nachkriegszeit aufgezeigt, die vom „Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung“ führen. Aufgezeigt wird auch, wie diese Entwicklungen in der politischen Debatte um die Arbeitszeitfragen beurteilt werden. Ein Überblick über „atypische“ (das heißt vom Normalarbeitsverhältnis abweichende) Arbeitszeitmuster stellt den derzeitigen Stand und die Bandbreite der Flexibilisierung der Arbeitszeit dar. Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Bewertung atypischer Arbeitszeitformen in Hinblick auf Arbeitgeberinteressen und auf die Lebensqualität der Arbeitnehmer. Weiterhin wird auf der Basis von Umfrageergebnissen (Datenbasis: Sozioökonomisches Panel) die Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung aufgezeigt.

Abstract

This paper describes main processes in the field of employment and stresses upon the development of work time in the Federal Republic of Germany from the end of the second world war till now. Major trends of the last decades are work time reduction and work time flexibility. A survey shows the variety of “flexible” work time patterns. These patterns are judged by the employer’s and the employee’s needs. By empirical analyses of this paper work time preferences and the acceptance of work time flexibility are investigated on the basis of data from the German Socio-Economic Panel.

Inhaltsverzeichnis

0.	Vorwort	1
1.	Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung	2
1.1	Grundlegende Trends	2
1.2	Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung	3
1.3	Die Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung	4
2.	Bedeutung und Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung	7
2.1	Verbreitung „atypischer“ Arbeitsformen	7
2.2	Überblick über die Grundmuster flexibler Arbeitszeitgestaltung	8
3.	Bewertungen und Präferenzen	13
3.1	Bewertung der Grundmuster flexibler Arbeitszeitgestaltung	13
3.2	Bewertung der Teilzeitarbeit durch die Erwerbstätigen	15
3.3	Bereitschaft der Erwerbstätigen zur Arbeitszeitflexibilisierung und zur Arbeitszeitverkürzung	17
4.	Resümee	24
	Literatur	28

0. Vorwort*

„Flexibilisierung“ ist sicherlich eines der beliebtesten Schlagwörter politischer und insbesondere arbeitsmarktpolitischer Kontroversen unserer Zeit. Der Begriff der „Flexibilisierung“ ist in der Rhetorik heutiger Debatten positiv besetzt – es gilt als progressiv, Flexibilisierung einzufordern. Wer oder was in welcher Form „flexibel“ sein soll bzw. für wen Flexibilisierung eingefordert wird, bleibt allzu oft unpräzise. Zilian (1998) weist auf die Karriere des Begriffs „Flexibilisierung“ hin, aus der sich die heutige Ungenauigkeit teilweise erklären läßt. Vor ungefähr 30 Jahren entstand die aufkommende Forderung nach mehr Flexibilität vor dem Hintergrund der Kritik am „Produktivismus“ und zielte auf ein größeres Maß an Freiheit und Zeitsouveränität¹ der Arbeitnehmer. Neben die „Flexibilisierung für die Arbeitnehmer“ trat später die „Flexibilisierung der Arbeitnehmer“, in der Bedeutung eng verwandt mit dem Begriff der „Deregulierung“ (Zilian 1998: 10).

Der folgende Text soll dazu beitragen, Begriff, Formen, Folgen und Ausmaß der Flexibilisierung zu präzisieren. Dabei konzentriere ich mich auf die Flexibilisierung, die sich auf die Arbeitssphäre und – genauer – auf die Arbeitszeit bezieht.

* Für wichtige Hinweise zur Überarbeitung einer früheren Version dieses Textes danke ich Sebastian Brandl, Helmut Spitzley und Eckart Hildebrandt.

1 Zum Begriff der „Zeitsouveränität“ siehe Erläuterungen in Kapitel 4.

1. Erwerbsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland: Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung

1.1 Grundlegende Trends

Vor dem Hintergrund des ökonomischen Wachstums und einer hohen Nachfrage an Arbeitskräften in den fünfziger bis zum Ende der siebziger Jahre bildete sich das sogenannte „Normalarbeitsverhältnis“ heraus. Umrissen wird mit dem Begriff des Normalarbeitsverhältnisses das Leitbild eines einheitlichen Typs von Arbeitsverhältnis, das als dauerhaft kontinuierliches, in seinem Bestand in gewissem Umfang rechtlich geschütztes Vollzeitarbeitsverhältnis beschrieben wird (Zachert 1988: 129, Mückenberger 1989). Grundlage dafür war die Standardisierung wesentlicher Dimensionen der Beschäftigung: des Arbeitsrechts, des Arbeitsortes und der Arbeitszeit (Beck 1986: 224). Mückenberger betont, daß „das Normalarbeitsverhältnis nie eine empirische Realität der ausschließlichen oder auch nur vorherrschenden Form der Verrichtung von Arbeit in dieser Gesellschaft“ (Mückenberger 1989: 211) beschrieb. Gleichwohl setzte sich das Normalarbeitsverhältnis als allgemeines *normatives Leitbild* durch: Es wurde zum beschäftigungspolitischen Maßstab und zur Grundlage arbeits- und auch familienrechtlicher (Schutz-)Regelungen. Osterland weist darauf hin, daß es sich bei dem Normalarbeitsverhältnis sowohl normativ als auch faktisch um ein spezifisch *männliches* handelt (Osterland 1990: 352). Mit dem Normalarbeitsverhältnis eng verbunden ist das Leitbild der „Ernährerehe“ und der „Normalfamilie“, das die Vollzeiterwerbstätigkeit des Mannes vorsieht, der damit die materielle Versorgung der Ehefrau und Kinder sicherstellen soll. Auch dieses Leitbild gedieh vor dem Hintergrund des Ende der fünfziger Jahre einsetzenden wirtschaftlichen Aufschwungs und steigenden Wohlstands und prägte die folgenden Jahre des „goldenen Zeitalters der Familie“. Das Normalarbeitsverhältnis bildete durch die implizierte Stabilität und Kontinuität (Vollzeitarbeit von der Ausbildung bis zur Rente) und durch die somit langfristig angelegte soziale und materielle Absicherung die Grundlage für die Herausbildung der sogenannten Normalbiographie. Die wachsende Regulierung der Erwerbsverhältnisse und -verläufe bedingte eine zunehmende Standardisierung des Lebenslaufs (Osterland 1990: 351, Buchmann 1989). „Solange der Arbeitskräftemangel der Nachkriegszeit die Machtasymmetrie des Arbeitsmarktes milderte und (...) entsprechende Sicherungen durchgesetzt werden konnten, ergab sich eine Art ‚Gleichgewicht von Ökonomie und Biographie‘, das in der Normalbiographie seinen Ausdruck fand“ (Osterland 1990: 352).

Dieses Gleichgewicht geriet mit den ökonomischen Krisenerscheinungen, die Ende der siebziger Jahre einsetzten, ins Wanken. Um die Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes zu erhalten, kamen in der Folgezeit umfassende Maßnahmen der „Deregulierung“ zum Tragen. „Deregulierung“ schlägt sich nieder in zahlreichen arbeits- und

sozialrechtlichen Neuerungen: in flexibleren Arbeitszeitregelungen (Wochenendarbeit, Schichtarbeit, Gleitzeit, Arbeit auf Abruf etc.), Neuregelungen des Renteneintritts, verminderten Kündigungsschutz, der Erleichterung befristeter Arbeitsverträge, der Abkehr von Flächentarifverträgen etc. (Mückenberger 1989, Osterland 1990). Durch Deregulierungs- und Rationalisierungsmaßnahmen werden die Standardisierungen des Arbeitsrechts, des Arbeitsorts und der Arbeitszeit, also der drei wesentlichen Dimensionen des Normalarbeitsverhältnisses, aufgeweicht. In der Summe bewirken die Deregulierung und Rationalisierung der Arbeitswelt eine Erosion des Normalarbeitsverhältnisses. Die rechtlichen, räumlichen und zeitlichen Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit werden fließender (Beck 1986: 225). „Atypische“ Beschäftigungsverhältnisse, darunter vielfältige Formen geringfügiger und flexibler Beschäftigung, breiten sich aus. Erwerbsverläufe werden brüchiger; einerseits, weil „atypische“ Beschäftigungsverhältnisse zunehmen, andererseits, weil die Erwerbsbiographien immer häufiger Sequenzen von Arbeitslosigkeit und Umschulung oder Fortbildung aufweisen. Die vormalig deutlicheren Grenzen der „drei Phasen“ des Lebenslaufs – Vorbereitungs- und Ausbildungsphase, Phase der beruflichen Aktivität und Ruhestandsphase – werden durchlässiger. Die Deregulierung des Arbeitsmarktes seit Ende der siebziger Jahre geht einher mit einer „Destandardisierung“ des Lebenslaufs. Ein an dem Leitbild des Normalarbeitsverhältnisses orientiertes standardisiertes Lebenslaufmuster verliert so zusehends an Grundlage.²

1.2 Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitflexibilisierung

Die Entwicklung der Arbeitszeiten ist in der Bundesrepublik Deutschland in den letzten Jahrzehnten durch zwei deutliche Trends mit weitreichenden wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Folgen gekennzeichnet: durch eine deutliche Arbeitszeitverkürzung und durch eine zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung. Nach Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist die durchschnittliche tarifliche Wochenarbeitszeit aller Arbeitnehmer im früheren Bundesgebiet von 44,6 Stunden 1960 auf 41,5 Stunden 1970 und schließlich auf 37,7 Stunden 1995 zurückgegangen. Marksteine dieser Entwicklung sind der Übergang zum freien Samstag und die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche. Daß sich die tarifliche Jahresarbeitszeit im alten Bundesgebiet von 1960 bis 1995 um ein Viertel reduziert hat, liegt über der Verkürzung der Wochenarbeitszeit hinaus auch an der Verdoppelung der Jahresurlaubstage (Globus Zahlenbild 240 032, Juli 98).

Auch in Ostdeutschland hat es in den letzten Jahren Arbeitszeitverkürzungen gegeben: Die tarifliche Wochenarbeitszeit ging von durchschnittlich 40,2 Stunden im Jahr 1991 auf 39,4 Stunden im Jahr 1996 zurück. Dennoch sind die Arbeitszeiten im

2 Als politische, ökonomische und organisatorische Voraussetzungen für die Entstehung des Normalarbeitsverhältnisses ist auch die Durchsetzung des tayloristisch/fordistischen Regimes von Arbeitsorganisation und Arbeitsregulierung zu nennen, als Ursachen für die Erosion des Normalarbeitsverhältnisses entsprechend die abnehmende Gültigkeit des sogenannten fordistischen Gesellschaftsvertrags und Tendenzen der Abkehr von der tayloristischen Arbeitsorganisation.

Osten (noch) sehr viel länger als im Westen. Während 1996 in den alten Bundesländern nur noch für 3% der Arbeitnehmer die 40-Stunden-Woche als tarifliche Vereinbarung gilt, kann sie in den neuen Bundesländern weiterhin als Standard bezeichnet werden kann, sie trifft für über die Hälfte der Arbeitnehmer (56%) zu.

Während die Arbeitszeitverkürzung in einigen Arbeitsmarkt Bereichen zum Stillstand gekommen ist, läßt sich insbesondere seit Mitte der neunziger Jahre eine forcierte Umsetzung flexibler Arbeitszeitmuster zu verzeichnen. In quantitativer Hinsicht kann man feststellen, daß das „Flexibilisierungspotential“ mit zunehmender Arbeitszeitverkürzung gewachsen ist (Linnenkohl/Rauschenberg 1996: 19). Gründe für die zunehmende Flexibilisierung von Arbeitszeiten sind rentablere Auslastungen von Produktionsanlagen in Form von längeren Maschinennutzungszeiten und die vermehrte Nutzung vollkontinuierlicher Produktionsverfahren (z. B. in der Eisen- und Stahlerzeugung, in der chemischen Industrie und in der Glasindustrie). In anderen Bereichen, z. B. im Gesundheitswesen, in der Energiewirtschaft, den Medien, dem Transportwesen und der Gastronomie, soll mit flexibleren Arbeitszeiten die Aufrechterhaltung von Versorgungs- und Dienstleistungsfunktionen möglichst „rund um die Uhr“ gewährleistet werden. Im Einzelhandel ist das Spektrum der Arbeitszeiten durch die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten erweitert worden.

1.3 Die Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung³

In den achtziger Jahren herrschte eine starre Haltung der kollektiven arbeitsmarktpolitischen Akteure in beschäftigungspolitischen Grundsatzfragen vor. Die Standpunkte der Entscheidungsträger in Politik, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften erschienen im Hinblick auf Arbeitszeitregelungen in langjährigen Stellungs- und Positionskämpfen festgefahren und wenig flexibel. Die zu Recht kritisierte Haltung der arbeitsmarktpolitischen Akteure (Dierkes/Pawlowsky/Strümpel: 1993) ist in erster Linie durch das beharrliche Festhalten am Normalarbeitsverhältnis als beschäftigungspolitischer Maßstab zu charakterisieren. Mit der Zuspitzung der Beschäftigungskrise der neunziger Jahre ist Bewegung in die starren Fronten gekommen: Die alten Tabus wanken. Zwei der berührten Tabus sind die „Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse“ und „Arbeitszeitverkürzung ohne (vollen) Lohnausgleich“.

Kennzeichnend für die Debatte sind unterschiedliche, ja gegenläufige Ideen und Modellvorstellungen. Auf der einen Seite haben Forderungen nach einer Deregulierung der Arbeitsverhältnisse in Form einer *Verlängerung der Arbeitszeiten* Konjunktur. Darunter fallen zum Beispiel Anfang der neunziger Jahre laut gewordene Forderungen nach der Wiedereinführung der 40-Stunden-Woche im Öffentlichen Dienst oder nach der Heraufsetzung des Rentenalters. Möglichkeiten, Arbeitszeiten zu verlän-

3 Im Rahmen der Arbeitszeitdiskussion werden unter dem Begriff „Arbeitszeitflexibilisierung“ häufig alle „neuen“ Formen der Arbeitszeit verstanden, die vom traditionellen Normalarbeitsverhältnis abweichen, wie zum Beispiel die Teilzeitarbeit, die im eigentlichen Sinne keine „flexible“ Arbeitszeit, wohl aber eine Alternative zur „starr“en Vollzeitarbeit darstellt (Linnenkohl/Rauschenberg 1996: 20).

gern, werden durch das neue Arbeitszeitgesetz (ArbZG), das im Juni 1994 in Kraft getreten ist, erweitert. Laut Arbeitszeitgesetz kann die werktägliche Arbeitszeit, die grundsätzlich acht Stunden beträgt, auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Monaten ein Ausgleich auf eine durchschnittliche Arbeitszeit von acht Stunden stattfindet (ArbZG § 3). Laut der alten Arbeitszeitordnung (aus dem Jahre 1938), die von dem neuen Gesetz abgelöst wurde, hatte dieser Ausgleichszeitraum nur zwei Wochen betragen. Das Nachtarbeitsverbot für Frauen wurde gestrichen, und auch die Pausenregelungen für Männer und Frauen sind vereinheitlicht worden, so daß nunmehr auch für Frauen erst nach sechs bis neun Stunden Arbeit 30 Minuten Pause einzuhalten sind (ArbZG § 4). Auch der vorher geltende gesetzliche Mehrarbeitszuschlag ist abgeschafft worden. Das neue Gesetz eröffnet somit, unter anderem auf Kosten bisher sozial geschützter Zeiten, den Arbeitgebern größere Spielräume in bezug auf die Ausdehnung und auch die variable Gestaltung der Arbeitszeit ihrer Mitarbeiter.

Auf der anderen Seite haben Modelle der *Verkürzung tariflicher Arbeitszeiten* in der aktuellen Debatte um die Beschäftigungskrise Konjunktur. Diese Modelle betreffen zum einen die Lebensarbeitszeit, die etwa durch eine Staffelung der Arbeitszeiten beim Berufseinstieg oder beim Übergang in den Ruhestand insgesamt verkürzt werden soll. Zum anderen beziehen sich die Modelle der Verkürzung der Arbeitszeiten auf die Jahresarbeitszeit; es sollen zum Beispiel Blöcken der Beschäftigung erwerbsarbeitsfreie Perioden folgen (z. B. neun Monate Erwerbsarbeit, drei Monate erwerbsfrei). Eines der bekanntesten Modelle der Arbeitszeitverkürzung wurde 1994 bei den Volkswagenwerken in Wolfsburg in die Praxis umgesetzt: die Vier-Tage-Woche. Die wöchentliche Arbeitszeit wurde in Wolfsburg um 20% gegenüber der vorher geltenden „normalen“ Arbeitszeit gekürzt, wobei neben der Beschäftigungsgarantie ein nur partieller Lohnausgleich vereinbart wurde.⁴

Im Gegensatz zu Modellen der Arbeitszeitverlängerung sind Modelle der Arbeitszeitverkürzung ein geeigneter Ansatz zur Lösung der Beschäftigungskrise. Da keine Zuwächse verteilt werden können, würden längere Beschäftigungszeiten die Zahl der Arbeitslosen zwangsläufig weiter wachsen lassen. Damit würde die paradoxe Entwicklung unterstützt, daß sich das ohnehin schrumpfende Erwerbsarbeitsvolumen auf privilegierte „Arbeitsplatzbesitzer“ mit oft überlangen Arbeitszeiten konzentriert, während auf der anderen Seite die Zahl der marginalisierten Arbeitslosen als Verlierer des Beschäftigungssystems wächst. Modelle der Arbeitszeitverkürzung setzen dagegen in der Beschäftigungsdebatte ein Signal in die richtige Richtung: Sie verweisen auf Möglichkeiten der Umverteilung des schrumpfenden Erwerbsarbeitsvolumens. Überlegungen zu dieser Umverteilung stellen die Sinnhaftigkeit des „Normalarbeits-

4 In der Öffentlichkeit ist der Eindruck einer generellen Einführung der Vier-Tage-Woche entstanden, tatsächlich existierten vor dem Hintergrund der Komplexität der Produktionsprozesse rund 160 Schichtmodelle im Volkswagenwerk Wolfsburg (Hielscher/Hildebrandt 1999: 65). In der Praxis wurde die Arbeitszeitverkürzung in drei Grundmodellen praktiziert: die Vier-Tage-Woche mit einem regelmäßigen bzw. rollierendem freien Tag, die Fünf-Tage-Woche mit verkürzter Tagesarbeitszeit und die Fünf-Tage-Woche mit in regelmäßigen Wochenblöcken zusammengefaßten Freischichten (ebenda: 30).

verhältnisses“ als gesellschaftlichen Maßstab und normativen Bezugspunkt jedoch zwangsläufig in Frage.

2. Bedeutung und Ausmaß der Arbeitszeitflexibilisierung

2.1 Verbreitung „atypischer“ Arbeitsformen

Die hochgradige Standardisierung der Arbeitsverhältnisse ist nicht nur in der Debatte um die zukünftige Verteilung der Arbeit, sondern auch in der Praxis unter Druck geraten. Das Normalarbeitsverhältnis verliert an Normalität – forciert durch die praktische Umsetzung „neuer“ Arbeitszeitmodelle wie der Vier-Tage-Woche bei VW. Zwar sind schon seit den siebziger Jahren Tendenzen einer wachsenden Verbreitung atypischer Arbeitszeitregelungen in Form von Schichtarbeit, Wochenendarbeit und Teilzeitarbeit erkennbar. Seit Mitte der neunziger Jahre wird jedoch in vielen Arbeitsmarktbereichen, insbesondere auch in der als „tarifpolitische Vorreiterbranche“ geltenden Metallindustrie, die Arbeitszeitflexibilisierung massiv forciert (Trinczek 1998: 68).

Nach den Erhebungen des ISO-Instituts standen 1989 nur noch knapp ein Viertel (24%) und 1995 sogar nur noch knapp ein Fünftel (19%) aller abhängig Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis (Groß et al. 1990, Bauer et al. 1996). Nach der Definition der Kölner Forscher entspricht das Normalarbeitsverhältnis einer dauerhaften Vollzeitbeschäftigung mit einer gleichmäßigen, nicht variierenden Verteilung der Arbeitszeit tagsüber von Montag bis Freitag. Trinczek (1998) weist darauf hin, daß diese strenge Definition des Normalarbeitsverhältnisses wenig dazu geeignet sei, die erheblichen Veränderungen der Arbeitszeitregimes der letzten zwei Jahrzehnte angemessen abzubilden, da sie zu einer „Überdramatisierung des historisch bereits bestehenden Niveaus von Arbeitszeitflexibilisierung“ (Trinczek 1998: 70) führe. Schichtarbeit und „Überarbeit“, d. h. Überstunden und Mehrarbeit mit tariflich vereinbarten Zuschlag, sind Beispiele dafür, daß es Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung schon seit den Anfängen der industriell organisierten Erwerbsarbeit gibt (Linenkohl/Rauschenberg 1996: 20).

Besser geeignet, Veränderungen zu erfassen, ist dagegen die Definition Kurz-Scherfs, die die bereits bestehende „traditionelle Flexibilisierung“ der Arbeitszeit (z. B. die in bestimmten Branchen übliche Wochenendarbeit und Schichtarbeit) als „normgeprägte Arbeitszeit“ faßt und nur Arbeitszeitmuster, die über den historisch etablierten Arbeitszeitstandard hinausgehen, als „flexibel“ erachtet (Kurz-Scherf 1995, Trinczek 1998). Vergleichbar mit den Ergebnissen des ISO-Instituts ermittelte Kurz-Scherf in ihrer Studie über Arbeitszeiten und -präferenzen in Berlin, daß 1994 eine Normalarbeitszeit im strengen Sinne nur noch auf 17% der abhängig Beschäftigten zutrifft. Eine normgeprägte Arbeitszeit haben noch knapp die Hälfte, nämlich 49% der abhängig Beschäftigten in Berlin (Kurz-Scherf 1995: 83 ff.)

Auch die Daten des Mikrozensus belegen, daß die Arbeitszeiten eines beträchtlichen Teils der Erwerbstätigen nicht dem Muster einer Arbeitswoche von Montag bis Freitag zwischen 7 und 17 Uhr entsprechen: Im April 1997 hat fast die Hälfte aller Erwerbstätigen wenigstens gelegentlich am Wochenende, an Feiertagen, abends oder nachts oder im Schichtbetrieb gearbeitet. Fast jeder vierte Erwerbstätige (23%) arbeitet ständig oder regelmäßig am Samstag, knapp jeder fünfte (18%) abends, etwa jeder zehnte (11%) sonn- und feiertags, und ebenfalls etwa jeder zehnte (11%) leistet Schichtdienst mit wechselnden Arbeitszeiten. 7% der Erwerbstätigen arbeiten ständig oder regelmäßig nachts (Globus Zahlenbild Nr. 240 055, August 98).

Unter den „atypischen“ Beschäftigungsverhältnissen nimmt die Teilzeitarbeit die quantitativ bedeutendste Rolle ein: In Deutschland gab es Mitte 1997 rund 3,6 Millionen Teilzeitbeschäftigte, das waren gut 13% aller sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten (Globus Kartendienst Ka-4790, 1998). Der Zuwachs von über drei Millionen Arbeitsplätzen in den Jahren von 1983 bis 1991 entfällt zu gut einem Drittel auf die Teilzeitbeschäftigung, von 1991 bis 1995 ist eine weitere halbe Million Teilzeitarbeitsplätze neu entstanden (Globus Kartendienst Mc-3638). Vor allem die Zahl der sozialversicherungsfreien sogenannten „geringfügig“ Beschäftigten ist in Deutschland seit Ende der achtziger Jahre beträchtlich gestiegen: von 2,8 Millionen 1987 über 4,5 Millionen 1992 auf 5,6 Millionen 1997 (Globus Kartendienst Ka-5224, vgl. auch O'Reilly/Bothfeld 1998: 7). Teilzeitarbeit ist in Deutschland überwiegend Frauensache. Von jeweils 100 Teilzeitarbeitsplätzen waren 1997 nur zehn von Männern besetzt (Sozialpolitische Umschau Nr. 234, 1998: 17). Von den geringfügigen Beschäftigungen waren 1997 drei Viertel von Frauen besetzt (Sozialpolitische Umschau Nr. 404, 1998: 23).

2.2 Überblick über die Grundmuster flexibler Arbeitszeitgestaltung

Erstmals haben Linnenkohl und Rauschenberg (1996) auf der Basis von Interviewdaten von 140 Unternehmen den gelungenen Versuch unternommen, die Bandbreite betrieblicher flexibler Arbeitszeitmodelle zu erfassen und auf elf Grundmuster zu reduzieren. Aus ihrer Studie, die eine hervorragende Orientierungshilfe und Rechtsberatung darstellt, sind die folgenden Definitionen der elf Grundmuster übernommen. Den Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung als solchen definieren sie wie folgt: „Die Arbeitszeit wird durch ihre zeitliche Lage sowie Dauer, den sogenannten chronometrischen sowie chronologischen Faktor bestimmt. Ist mindestens einer dieser beiden Faktoren permanent veränderbar, so liegt eine „flexible“ Arbeitszeit vor“ (Linnenkohl/Rauschenberg 1996: 18).

1. Grundmuster: Teilzeitarbeit

„Gemäß § 2 Abs. 2 Satz 1 des Beschäftigungsförderungsgesetzes sind Arbeitnehmer teilzeitbeschäftigt, wenn deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die regelmäßige Wochenarbeitszeit vergleichbarer vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer“ (ebenda: 27). Streng genommen ist die Teilzeitarbeit grundsätzlich keine Form der

flexiblen Arbeitszeitgestaltung, da weder die Lage noch die Dauer von Teilzeiterbeschäftigungen veränderbar sein müssen. Die Teilzeitarbeit stellt jedoch die häufigste Alternative zur „starr“en Normalarbeitszeit dar und wird aus diesem Grund häufig mit flexiblen Arbeitszeiten gleichgesetzt. Genauer ist es, die Teilzeitarbeit als „Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich“ zu betrachten (ebenda: 20).

2. Grundmuster: Überarbeit/Mehrarbeit

„Mehrarbeit ist die über die gesetzliche Arbeitszeit, Überarbeit die über die regelmäßige betriebliche Arbeitszeit hinaus geleistete Arbeitszeit“ (ebenda: 42). Aus den meisten Arbeitsverträgen ergibt sich, ob und inwieweit ein Arbeitnehmer zur Überarbeit verpflichtet ist. Mit Gültigkeit des neuen Arbeitszeitgesetzes gibt es seit Juni 1994 keine gesetzliche Grundlage mehr für die Vergütung von Mehrarbeit. Zuschläge müssen deshalb nur dann gezahlt werden, wenn diese im Arbeits- oder Tarifvertrag festgelegt worden sind.

3. Grundmuster: Schichtarbeit

Unter Schichtarbeit wird „die Aufteilung der betrieblichen Arbeitszeit in mehrere Zeitabschnitte mit versetzten Anfangszeiten bzw. unterschiedlicher Lage sowie unterschiedlicher Dauer“ (ebenda: 49) verstanden. Schichtarbeit wird überwiegend in größeren Betrieben praktiziert, vor allem in Form von Mehrschichtsystemen (Früh-, Spät-, Nachtschicht), um so möglichst lange Maschinenlaufzeiten zu gewährleisten und zu nutzen.

4. Grundmuster: Freischicht

„Unter Freischicht kann man die Gewährung von Freizeit zum Ausgleich von Mehr- oder Überarbeit verstehen“ (ebenda: 20). Mehr- und Überarbeit kann vorübergehend anfallen oder aber auch aufgrund einer vertraglichen Verkürzung der Wochenarbeitszeit bei gleichzeitiger Beibehaltung des ungekürzten (z. B. 40-Wochenstunden-) Rhythmus entstehen. Mit der Verkürzung der individuellen Arbeitszeit entsteht so eine Vielzahl von Freischichten, wenn eine betriebliche Arbeitszeit von täglich acht bzw. wöchentlich vierzig Stunden z. B. aus produktionstechnischen Gründen beibehalten werden soll.

5. Grundmuster: (einfache) Gleitzeit

„Bei der Arbeitszeitform der einfachen Gleitzeit hat der einzelne Arbeitnehmer die Möglichkeit, Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit – innerhalb bestimmter Grenzen (z. B. von 7 Uhr bis 9 Uhr und von 15 Uhr bis 17 Uhr) – frei zu wählen. Die Dauer der täglichen Arbeitszeit (z.B. acht Stunden) liegt jedoch fest“ (ebenda: 92).

6. Grundmuster: flexible Altersgrenze und der gleitende Übergang in den Ruhestand

„Bei diesem Arbeitszeitmodell soll der Austritt aus dem Erwerbsleben nicht abrupt und unvorbereitet, sondern gleitend erfolgen, also schrittweise. Hierbei wird dem Arbeitnehmer die Option eingeräumt, seine Arbeitszeit bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben über einen längeren Zeitraum (Gleitphase) ständig zu verkürzen und damit von der Vollzeit über die Teilzeit in den Ruhestand zu ‚gleiten‘“ (ebenda: 96).

7. Grundmuster: (qualifizierte) Gleitzeit

„Während sich bei der einfachen Gleitzeit die Gestaltungsoption lediglich auf die Lage der Arbeitszeit bezieht, kann der Arbeitnehmer bei der qualifizierten Gleitzeit sowohl über Lage als auch Dauer der täglichen Arbeitszeit entscheiden. In der Regel werden z. Zt. Noch bestimmte Kernarbeitszeiten vorgegeben, während derer betriebliche Anwesenheit erforderlich ist, um die innerbetriebliche Kommunikation zu gewährleisten. Jedoch besteht für den einzelnen Arbeitnehmer die Möglichkeit, die Arbeitszeit außerhalb der Kernzeit unterschiedlich auf die verschiedenen Arbeitstage oder gar Wochen zu verteilen und innerhalb bestimmter Zeiträume durch Überarbeit auszugleichen“ (ebenda: 102).

8. Grundmuster: Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit – KAPOVAZ)

„Bei der kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ) wird dem Arbeitgeber aufgrund des Einzelarbeitsvertrages das Recht eingeräumt, die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entsprechend den real gegebenen betrieblichen Anforderungen festzusetzen. Es erfolgt somit eine Anpassung der Arbeitszeit an den Arbeitsanfall kraft eines einseitigen Leistungsbestimmungsrechtes des Arbeitgebers. Bei der KAPOVAZ wird zugleich die insgesamt geschuldete Arbeitszeit des Arbeitnehmers im voraus festgelegt. Hierbei können unterschiedliche Bezugszeiträume (Woche oder Monat) vereinbart werden“ (ebenda: 121).

9. Grundmuster: Job Sharing (Arbeitsplatzteilung)

Die Bezeichnung Job Sharing steht als Oberbegriff für die folgenden verschiedenen Modelle der Arbeitsplatzteilung:

a) Job Sharing im engeren Sinne

Ein Job Sharing-Arbeitsverhältnis besteht dann, „wenn sich der Arbeitnehmer aufgrund seines Arbeitsvertrages verpflichtet hat, den ihm zugewiesenen Arbeitsplatz in Abstimmung mit den anderen am gleichen Arbeitsplatz Beschäftigten im Rahmen eines vorher aufgestellten Arbeitszeitplanes während der betriebsüblichen Arbeitszeit – aber alternierend – zu besetzen. Dies bedeutet, daß beim Job Sharing im engeren Sinne die Arbeitnehmer selbst darüber bestimmen, wer zu welcher Arbeitszeit den Arbeitsplatz einnimmt“ (ebenda: 128).

b) Job Pairing

„Eine Arbeitsplatzteilung in Form des Job Pairing liegt vor, wenn sich die Arbeitnehmer verpflichtet haben, die Arbeit zusammen zu erledigen, sich, soweit erforderlich, zu informieren und die wesentlichen Entscheidungen gemeinsam zu treffen“ (ebenda: 129).

c) Job Splitting

Job Splitting als weitere Form der Arbeitsplatzteilung besteht darin, „einen Vollzeit-arbeitsplatz in zwei voneinander unabhängige Teilzeitstellen aufzuteilen“ (ebenda).

d) Split Level Sharing

Der Begriff „Split Level Sharing“ steht für eine funktionale Arbeitsplatzteilung: „Die Besonderheit dieses Modells besteht darin, daß die Arbeit nach Arbeitsplatzinhalten (funktional) aufgeteilt wird, so daß es sich für Arbeitsplätze mit unterschiedlichen Qualifikationsniveaus anbietet. Voraussetzung dürfte aber sein, daß die Arbeitsaufgaben teilbar sind (...)“ (ebenda).

10. Grundmuster: „amorphe Arbeitszeit“

Bei der „amorphen“ Arbeitszeit wird ausschließlich das Volumen der Arbeitszeit festgelegt, die konkrete Lage und Dauer der Arbeitszeit bleibt offen. „Neben dem Arbeitszeitkontingent (= Arbeitsstunden) muß kollektivvertraglich und/oder einzelvertraglich vereinbart werden, in welchem Zeitraum (= Bemessungszeitrahmen) der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung vollständig zu erbringen hat“ (ebenda: 138). Als Bemessungszeitrahmen können Wochen und Monate, aber zum Beispiel auch ein Jahr (Jahresarbeitszeitvertrag) oder sogar die Lebensarbeitszeit des Arbeitnehmers (Lebensarbeitszeitvertrag) festgelegt werden.

11. Grundmuster: selbstbestimmte Arbeitszeit bei Trennung von Betriebs- und Arbeitsstätte

„Unter der selbstbestimmten Arbeitszeit bei Trennung von Betriebs- und Arbeitsstätte können all diejenigen Arbeitszeitmodelle zusammengefaßt werden, bei denen der Beschäftigte aufgrund der Verlagerung seiner Tätigkeit aus der betrieblichen Sphäre (Externalisierung) in einem größerem Umfang die Chance erhält, seine Arbeitszeit völlig autonom zu gestalten“ (ebenda: 48). Eine selbstbestimmte Arbeitszeit ist gegeben bei (a) dem Heimarbeitsplatz, (b) der Heimarbeit und (c) der Telearbeit:

(a) „Ein *Heimarbeitsplatz* liegt vor, wenn ein Arbeitnehmer bestimmte Arbeitsleistungen auch außerhalb des Betriebes erledigen kann, ohne daß hierdurch seine Arbeitnehmereigenschaft berührt wird“ (ebenda).

(b) „Der *Heimarbeiter* erbringt seine Arbeit in einer von ihm selber gewählten Betriebsstätte. Eine persönliche Abhängigkeit zum Auftraggeber besteht nicht, so daß der Heimarbeiter nicht als Arbeitnehmer angesehen werden kann“ (ebenda).

(c) „Die *Telearbeit* ist dadurch gekennzeichnet, daß der ‚Telearbeiter‘ seine Arbeitsleistung in räumlicher Abspaltung vom Betrieb durch die Benutzung informati-

onstechnischer Endgeräte erbringt, wobei zwischen ihm und seinem Arbeit- bzw. Auftraggeber eine telekommunikative Verbindung besteht“ (ebenda).

In diesen Grundmustern sind „Zeitkontenmodelle“, die derzeit in der betrieblichen Praxis zunehmend Anwendung finden, nicht explizit aufgeführt. Definitiv betrachtet sind Zeitkontenmodelle eine Weiterführung des klassischen „Freischichten-Modells“ (siehe Kapitel 3.1). Daß Formen der Kurzarbeit nicht explizit genannt werden, ist plausibel, da diese nicht „flexibel“, d. h. hinsichtlich der Lage oder der Dauer der Arbeitszeit veränderbar sein müssen. Keine explizite Berücksichtigung finden auch sogenannte scheinselfständige oder selbständige Arbeitsverhältnisse, d. h. Beschäftigungsformen jenseits des klassischen Arbeitnehmerbegriffs. Wegen der steigenden Bedeutung dieser Beschäftigungsformen werden diese – ebenso wie die Zeitkontenmodelle – in dem folgenden Teil zur „Bewertung der Grundmuster“ jedoch mit berücksichtigt.

3. Bewertungen und Präferenzen

3.1 Bewertung der Grundmuster flexibler Arbeitszeitgestaltung

Bei der Bewertung der aufgezeigten Muster der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist zunächst grundsätzlich zu unterscheiden, ob sie für Arbeitnehmer oder Arbeitgeber vorteilhaft sind oder ob sie positive Effekte für beide Akteursgruppen vereinen. Ausschließlich oder überwiegend Vorteile aus Arbeitgebersicht bieten KAPOVAZ, Über- und Mehrarbeit und Schichtarbeit. Diese Möglichkeiten zur Umsetzung dieser „Flexibilisierung der Arbeitnehmer“ aus ausschließlich betriebswirtschaftlichen Interessen und ohne Optionsmöglichkeiten der Arbeitnehmer sind durch das neue Arbeitszeitgesetz erweitert worden. Es ist davon auszugehen, daß diese Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung von den Unternehmen auch weiterhin in starkem und angesichts verlängerter Maschinenlaufzeiten auch steigendem Maße eingesetzt werden. Für die Arbeitnehmer sind vor allem die Muster der flexiblen Arbeitszeitgestaltung von Vorteil, die ihnen Optionsmöglichkeiten und damit mehr „Zeitsouveränität“ einräumen. Dazu zählt die gleitende Arbeitszeit, in der Regel auch das Job Sharing (mit Ausnahme der Form des Job Splitting) und die flexible Altersgrenze. Für eine Ausweitung der flexiblen Altersgrenze bzw. des fließenden Übergangs in den Ruhestand sind durch gesetzliche Neuregelungen im Altersteilzeitgesetz günstige Voraussetzungen geschaffen worden (vgl. Hoff/Weidinger 1997: 73). Die gleitende Arbeitszeit, insbesondere die qualifizierte Gleitzeit, bietet die Möglichkeit, sowohl die Interessen der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zu vereinen. Allerdings ist durch bestimmte tarifliche oder betriebliche Vereinbarungen festzulegen, daß der Arbeitnehmer seine Flexibilisierungsoptionen nicht überwiegend nach betrieblichen Erfordernissen ausrichten muß und damit eine „versteckte“ Form des KAPOVAZ installiert wird. In dem Maße, in dem es gelingt, arbeitnehmer- und arbeitgeberfreundliche Aspekte zu vereinen, könnte sich die qualifizierte Gleitzeit als eine erfolgreiche und interessante Form der Arbeitszeitgestaltung etablieren.

Auch das Freischichten-Modell kann für Arbeitgeber und Arbeitnehmer attraktiv sein. Zwar nutzt die Freischicht in erster Linie den Unternehmen, da sie ohne wesentliche Änderungen der Arbeitsorganisation eine kontinuierliche Produktion gewährleistet. Durch die implizite faktische Erhöhung des Urlaubsanspruchs und wiederum unter der Bedingung, daß ihm Optionsmöglichkeiten eingeräumt werden, könnte aber auch dieses Modell für den Arbeitnehmer mehr „Zeitsouveränität“ bewirken. Mit Arbeitszeitverkürzungen und damit steigender Anzahl der Freischichten wird die Durchführbarkeit des „klassischen“ Freischichten-Modells zwar erschwert, weiterhin praktikierbar und für die Zukunft interessant ist die Weiterführung des Modells in Form von sogenannten „Zeitkonten“. Bei Zeitkontenmodellen orientiert sich der Arbeitseinsatz nicht mehr an der Tages- oder Wochenarbeitszeit als rechnerischer Größe. Statt dessen wird der Arbeitseinsatz durch Arbeitszeitkonten gesteuert, deren rechnerische Bezugsgröße Monate oder Jahre sein können (Seifert 1998). Einer-

seits ist zu befürchten, daß in bestimmten Arbeitsmarktbereichen und insbesondere bei einer projektbezogenen Arbeitsorganisation überlange Arbeitszeiten erwartet werden, andererseits kann ein Freizeitausgleich der geleisteten überlangen Arbeitszeiten im Laufe der Vertragsdauer (zum Beispiel im Laufe eines Jahres) erfolgen. Bedingung ist allerdings wiederum, daß der Arbeitnehmer Entscheidungsspielraum hinzu gewinnt, indem er über den Zeitpunkt des Ausgleichs für zuviel geleistete Überarbeit mehr oder weniger frei verfügen kann. Die Zugriffsrechte der Arbeitnehmer auf die Zeitguthaben sind ausschlaggebend für die Zeitsouveränität (Klenner 1997: 257).

Auch die „amorphe“ Arbeitszeitgestaltung bietet unter Umständen Vorteile für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Entscheidend ist wiederum, inwieweit es gelingt, betriebliche Interessen und die Bedürfnisse der Arbeitnehmer zu koordinieren. Die „amorphe“ Arbeitszeit wird aufgrund ihres hohen Flexibilisierungspotentials in Zukunft sicherlich an Bedeutung gewinnen. Dieses Potential bezieht sich sowohl auf die Dauer als auch auf die Lage der Arbeitszeit und wächst mit dem Bemessungszeitraum, der gewählt wird (im Extremfall die Lebensarbeitszeit). Dem Arbeitnehmer wird durch das Ansparen von Zeitguthaben die Möglichkeit des Ausgleichs in Form von längeren erwerbsarbeitsfreien Zeiträumen geboten, die er entsprechend individueller Präferenzen (z. B. zur Weiterbildung) nutzen könnte.

Auch die selbstbestimmte Arbeitszeit bei Trennung von Betriebs- und Arbeitsstätte wird aller Voraussicht nach, vor allem in Form der Telearbeit und des Heimarbeitsplatzes, an Bedeutung gewinnen (während die klassische Heimarbeit eher zurückgedrängt werden wird). Wegen der sinkenden Anschaffungskosten von Informations- und Kommunikationstechnologien wird es für viele Arbeitgeber immer attraktiver, bestimmte Arbeitsplätze aus dem Betrieb auszulagern. Für den Arbeitnehmer besteht einerseits der Vorteil, daß er über die Lage der Arbeitszeit frei verfügen kann. Der Aspekt der Selbstbestimmung verbessert die zeitliche Koordinierung mit Ansprüchen und Verpflichtungen aus anderen Lebensbereichen. Die Voraussetzungen, die Telearbeit oder den Heimarbeitsplatz mit der Familie zu vereinbaren, sind im allgemeinen günstiger als bei den anderen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung. Es besteht allerdings die Gefahr der sozialen Isolation, da kein persönlicher Kontakt mit den anderen Beschäftigten mehr stattfinden muß.

Resümierend ist zu sagen, daß Über- und Mehrarbeit und KAPOVAZ in der Regel rein im Interesse der Arbeitgeber sind und keine Vorteile für die Arbeitnehmer bringen, sondern im Gegenteil erhebliche Einbußen in bezug auf die Zeitsouveränität implizieren. Zugewinne an Zeitsouveränität sind dagegen bei der einfachen und der qualifizierten Gleitzeit und der flexiblen Altersgrenze zu erwarten. Bei allen anderen Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung ist die jeweilige konkrete Aushandlung von Arbeitnehmerrechten in Form von Betriebs- oder Tarifvereinbarungen ausschlaggebend für das Potential an Zeitsouveränität. Sind Arbeitnehmerrechte nicht eindeutig festgeschrieben, besteht die Gefahr, daß sich „versteckte“ Formen des KAPOVAZ einschleichen.

Der Begriff „Arbeitnehmerrechte“ greift allerdings dann zu kurz, wenn auch die Situation der wachsenden Zahl von Beschäftigten, die keine Arbeitnehmer im klassischen Sinne mehr sind (z. B. Freelancer, Werkverträger, Scheinselbständige, Selbst-

ständige etc.) berücksichtigt werden soll. Gerade in den entsprechenden Arbeitsmarktbereichen, z. B. auf den Künstler, Forscher- Medien- und Technikerarbeitsmärkten, gewinnt die ergebnisorientierte, projektbezogene Arbeitsorganisation (in Form einer Zielvereinbarung ohne die Festlegung einer bestimmten Arbeitszeit oder in Anwendung von Zeitkontenmodellen oder amorphen Arbeitszeiten) mehr und mehr an Bedeutung (Haak/Schmid 1999).

Tab. 1: Bewertung der Grundmuster flexibler Arbeitszeitgestaltung in bezug auf Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen

Formen beschränkt flexibler und flexibler Arbeitszeit	Arbeitnehmerorientiert aus Sicht der Praxis	Arbeitgeberorientiert aus Sicht der Praxis	Neutral
– Teilzeit	+		
– Überarbeit (Überstunden)		+	
– Mehrarbeit (aufgrund des TV) und Kurzarbeit		+	
– Schichtarbeit		+	
– Freischicht	+	++	
– GAZ (einfache)	++	+	
– Flexible Altersgrenze	++		
– GAZ (qualifizierte)	++	+	
– KAPOVAZ		+	
– Job Sharing	+		
– „Amorphe“ AZ (JAZ, Sabbatical)			+

AZ = Arbeitszeit, GAZ = gleitende Arbeitszeit (Gleitzeit), JAZ = Jahresarbeitszeit, TV = Tarifvertrag

Quelle: Linnenkohl/Rauschenberg (1996: 23).

3.2 Bewertung der Teilzeitarbeit durch die Erwerbstätigen

Im folgenden wird – auf der Basis von empirischen Analysen mit repräsentativen Umfragedaten des EUROBAROMETER 44.3 vom Frühjahr 1996⁵ – eine Bewertung

5 Dieses Umfrageinstrument wird im Auftrag der Europäischen Kommission seit mehr als 20 Jahren zweimal jährlich in den jeweiligen Mitgliedsländern der Europäischen Union eingesetzt. Dabei werden im Rahmen einer repräsentativen Stichprobe in jedem Land ca. 1.000 Personen, die über 15 Jahre alt sind, in einem persönlichen Interview zu unterschiedlichen Themen befragt. Jedes Eurobarometer besteht einerseits aus einem Fragemodul, das unter anderem die Einstellung zu Europa, die persönliche Werthaltung sowie unterschiedliche politische Bewertungen mißt. Anhand die-

der Teilzeitarbeit aus der Sicht der Erwerbstätigen dokumentiert. Zu diesem Zweck wurde die Frage nach den Chancen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten bei gleicher Qualifikation (Tabelle 2) für die deutsche Teilstichprobe des Eurobarometers 44.3 ausgewertet. Für insgesamt neun Dimensionen wurden die Befragten aufgefordert, die Chancen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten unter Maßgabe der Kategorien „bessere Chancen“, „schlechtere Chancen“ oder „geringe Unterschiede“ zu bewerten.

Tab. 2: Chancen von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten mit gleicher Qualifikation

Dimensionen	TZ-Beschäftigte bessere Chancen (1)	TZ-Beschäftigte schlechtere Chancen (2)	Geringe Unter- schiede (3)
Aufstiegchancen	3	86	11
Jobsicherheit	6	67	26
Weiterbildung	5	70	25
Rente	1	88	10
Bequeme Arbeits- zeit	59	22	19
Arbeitsdruck	48	27	25
Vereinbarkeit mit Familie	79	12	9
Bezahlung	6	79	15
Mitbestimmung	3	71	26

Angaben in Prozent

Quelle: Datenbasis: EUROBAROMETER 44.3, Frühjahr 1996 (deutsche Teilstichprobe)

Frage Q92: Würden Sie sagen, für Personen mit gleicher Qualifikation, daß Teilzeitbeschäftigte bessere (1), schlechtere (2) Chancen haben oder daß es nur geringe Unterschiede im Vergleich zu Vollzeitbeschäftigten gibt (3)?

Der Großteil der Befragten schätzt ein, daß Teilzeitbeschäftigte in Deutschland lediglich bei zwei von insgesamt neun Dimensionen, nämlich bei der „Vereinbarkeit mit der Familie“ (79%), und bei der „Bequemen Arbeitszeit“ (59%) bessere Chancen als Vollzeitbeschäftigte haben. Bei dem „Arbeitsdruck“ geht die knapp Hälfte der Befragten (48%) von besseren Chancen für Teilzeitbeschäftigte aus. Bei den übrigen sechs Dimensionen werden die Chancen von Teilzeitbeschäftigten im Vergleich zu Voll-

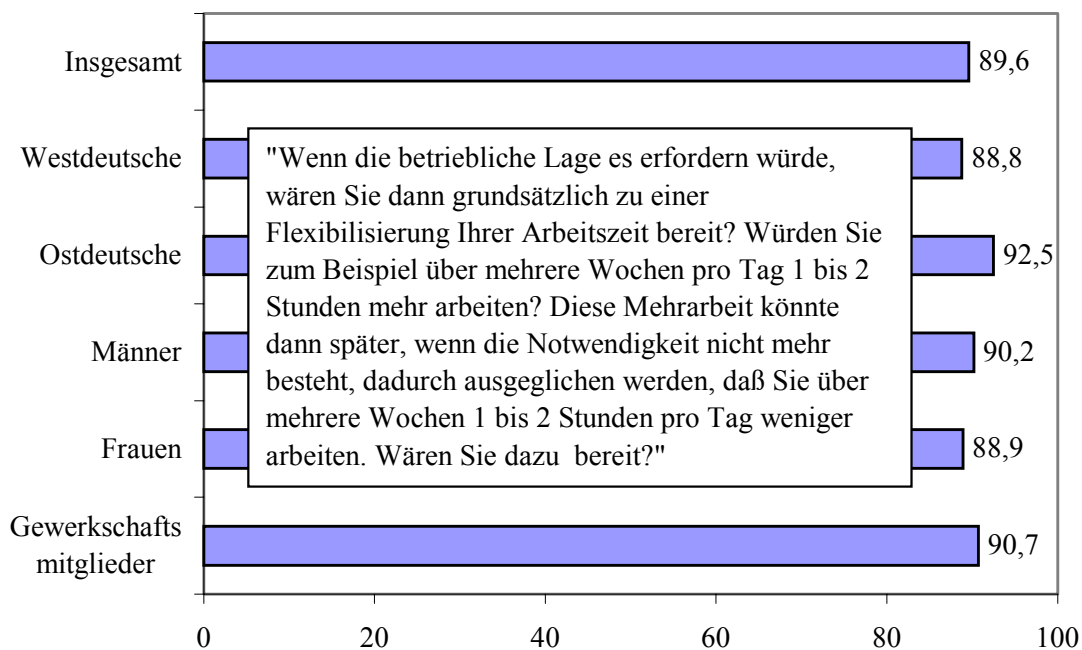
ser immer wiederkehrenden Fragen können Zeitreihen erstellt werden, die Entwicklungen in der öffentlichen Meinung sichtbar machen. Andererseits enthält jedes Eurobarometer Fragen zu wechselnden Themenschwerpunkten.

zeitbeschäftigten durch jeweils zwei Drittel oder mehr der Befragten deutlich schlechter eingeschätzt. Am größten sind die Anteile von Befragten, die der Teilzeitbeschäftigung schlechtere Chancen einräumen, bei den Dimensionen „Rente“ (88%), „Aufstiegchancen“ (86%) und „Bezahlung“ (79%).

3.3 Bereitschaft der Erwerbstätigen zur Arbeitszeitflexibilisierung und zur Arbeitszeitverkürzung

Allgemeine Aussagen über eine grundsätzliche Bereitschaft der Arbeitnehmer zur Arbeitszeitflexibilisierung zu treffen, ist angesichts der Bandbreite und Differenziertheit flexibler Arbeitszeitmuster nur mit Vorbehalt möglich. Grundsätzlich müsste bei Einschätzungen und Bewertungen durch die Arbeitnehmer die konkrete und spezifische Ausgestaltung eines Arbeitszeitmusters berücksichtigt werden. An dieser Stelle wären also Betriebsbefragungen bzw. Interviewdaten von Arbeitnehmern, die Erfahrungen mit flexiblen Arbeitszeitmustern in ihren jeweiligen Betrieben haben, geeigneter, um über die Akzeptanz der Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung Aussagen zu treffen. Das Ergebnis der untenstehenden repräsentativen Befragung von Arbeitnehmern zur Akzeptanz einer Arbeitszeitflexibilisierung aus betrieblichen Gründen läßt lediglich den Schluß zu, daß von einer grundsätzlich ablehnenden Haltung der Arbeitnehmer nicht die Rede sein. Die politische Diskussion um die Arbeitszeitgestaltung, in der der Begriff der Flexibilisierung eher positiv besetzt ist, und die faktische Verbreitung flexibler Arbeitszeitmuster hat – als normative Kraft des Faktischen –

Abb. 1: Bereitschaft zur Arbeitszeitflexibilisierung (Prozentanteil der Befragten, die die untenstehende Frage mit „Ja“ beantwortet haben)



Quelle: EMNID-Umfrage im Auftrag des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln im Juli 1997, zitiert nach Schnabel (1997: 11)

offensichtlich dazu geführt, daß Arbeitszeitflexibilisierungen aus betrieblichem Interesse trotz der offenkundigen Risiken für die Arbeitnehmer kein Tabu sind.

Laut einer Emnid-Umfrage vom Juli 1997 ist der Großteil der Beschäftigten, Männer wie Frauen, Ostdeutsche wie Westdeutsche und Gewerkschaftsmitglieder wie Nicht-Gewerkschaftsmitglieder, grundsätzlich dazu bereit, aus betrieblichem Interesse pro Tag ein bis zwei Stunden mehr zu arbeiten, wenn ein entsprechender Ausgleich der Mehrarbeit stattfindet.

Arbeitszeitverkürzung und Arbeitszeitpräferenzen

In der Arbeitszeitdebatte wird die Arbeitszeitverkürzung als Mittel zur Arbeitsumverteilung und zur Beschäftigungssicherung diskutiert. Die Akzeptanz weiterer Arbeitszeitverkürzungen hängt von den Arbeitszeitpräferenzen der Erwerbstätigen ab. Bei den folgenden empirischen Analysen des Sozio-ökonomischen Panels werden tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten unter Berücksichtigung verschiedener Einflußgrößen gegenübergestellt.⁶ Abweichend von anderen Befragungen zu Arbeitszeitpräferenzen, die von einem vollen oder teilweisen Lohnausgleich ausgehen, sollen die Befragten des Sozio-ökonomischen Panels bei ihrer Antwort berücksichtigen, daß sich Ihr Verdienst entsprechend der Arbeitszeit ändern würde. Als Erwerbstätige gelten bei den folgenden Betrachtungen diejenigen Personen, die zum Befragungszeitpunkt vollzeit-, teilzeit-, geringfügig, in Kurzarbeit oder unregelmäßig beschäftigt oder selbständig sind. Zunächst werden für das Jahr 1997 die durchschnittlichen faktischen Wochenarbeitszeiten und die durchschnittlichen Wochenarbeitszeitpräferenzen von Männern und Frauen in Ost- und Westdeutschland ermittelt.

Wie die tariflichen Arbeitszeiten liegen auch die tatsächlich geleisteten Arbeitszeiten in Ostdeutschland sehr viel höher als in Westdeutschland. Die durchschnittliche faktische Arbeitszeit in Westdeutschland beträgt 39 Stunden pro Woche, in Ostdeutschland hingegen 43,5 Stunden. Dabei sind die Unterschiede zwischen den Frauen in beiden Landesteilen gravierender als zwischen den Männern: Männer in Westdeutschland arbeiten im Durchschnitt faktisch 43 Stunden pro Woche, Männer in Ostdeutschland 46,5 Stunden. Frauen in Westdeutschland arbeiten pro Woche durchschnittlich 33 Stunden, Frauen in Ostdeutschland hingegen 40 Stunden. Ursache dafür ist die stärkere Verbreitung der Teilzeitarbeit in Westdeutschland.

In Ost- und Westdeutschland bestehen hinsichtlich der Arbeitszeiten starke Diskrepanzen zwischen Wunsch und Wirklichkeit. Die Differenz zwischen der tatsächlichen und der präferierten Arbeitszeit beträgt in Westdeutschland rund vier Stunden,

6 Das Sozio-ökonomische Panel (SOEP) ist die erste Längsschnittstudie für die Bundesrepublik Deutschland, die sowohl repräsentative Haushalts- als auch Personendaten bereitstellt. Die wesentlichen Themengebiete des SOEPs betreffen die Haushaltszusammensetzung, die Erwerbsbeteiligung, die berufliche Mobilität, Einkommensverläufe und die regionale Mobilität. Darüber hinaus werden in den einzelnen Wellen Fragen zu verschiedenen Schwerpunkten erhoben, z. B. zu sozialen Netzwerken und zur Zeitverwendung. 1984 wurde die erste Datenerhebung bei knapp 6.000 (auch ausländischen) Haushalten durchgeführt. Befragt werden alle Haushaltsmitglieder ab 16 Jahre, Wiederholungsbefragungen finden im jährlichen Rhythmus statt. Die Leitung des SOEPs liegt beim Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

d. h. daß die Erwerbstätigen im Durchschnitt wöchentlich faktisch 39 Stunden arbeiten, aber nur 35 Stunden arbeiten wollen. In Ostdeutschland ist diese Differenz mit 5,5 Stunden sogar noch größer: Einer durchschnittlichen faktischen Wochenarbeitszeit von 43,5 Stunden steht hier eine Wunscharbeitszeit von durchschnittlich 38 Wochenstunden gegenüber.

Wie bei den Arbeitszeiten sind auch bei den Arbeitszeitpräferenzen die Unterschiede zwischen den Frauen in beiden Landesteilen größer als zwischen den Männern. Männer präferieren in Westdeutschland im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 38, in Ostdeutschland von 40 Stunden. Frauen präferieren in Westdeutschland im Durchschnitt eine Wochenarbeitszeit von 29, Frauen in Ostdeutschland dagegen von 35,5 Stunden.

Nachdem zunächst die Durchschnittswerte der tatsächlichen und der präferierten Arbeitszeiten der Erwerbstätigen genannt wurden, folgen nun Betrachtungen zu den *individuellen Differenzen* zwischen der tatsächlichen und der präferierten Arbeitszeit von Erwerbstätigen. Die Antworten jedes Befragten werden daraufhin geprüft, ob die tatsächlichen und präferierten Arbeitszeiten übereinstimmen bzw. ob im Vergleich zu den tatsächlichen Arbeitszeiten längere oder kürzere Arbeitszeiten gewünscht werden. Mit Hilfe dieser Analysen lassen sich Potentiale zur Verkürzung und auch zur Verlängerung der Arbeitszeiten genauer verorten.

Tab. 3: Durchschnittliche individuelle Abweichung der tatsächlichen von der präferierten Arbeitszeit

	West			Ost		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
AZ > AZP	45	48	41	54	57	51
AZ = AZP	44	43	46	34	33	36
AZ < AZP	10	9	13	12	10	14

Angaben in Prozent

AZ = tatsächliche Wochenarbeitszeit; AZP = präferierte Wochenarbeitszeit;

AZ > AZP, d. h. die faktische Arbeitszeit ist mindestens drei Stunden höher als die präferierte Arbeitszeit;

AZ = AZP, d. h. die faktische entspricht der präferierten Arbeitszeit (+/- zwei Stunden);

AZ < AZP, d. h. die faktische Arbeitszeit ist mindestens drei Stunden niedriger als die präferierte Arbeitszeit.

Quelle: Datenbasis: SOEP (1997)

45% der Erwerbstätigen in Westdeutschland und 54% der Erwerbstätigen in Ostdeutschland wünschen sich unter Berücksichtigung entsprechender Einkommenseinbußen eine Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit um mindestens drei Stunden – damit besteht ein beträchtliches Potential für eine Verkürzung der Arbeitszeit.⁷ Ein

⁷ Daß der Bedarf an Arbeitszeitverkürzungen in Ostdeutschland größer ist als in Westdeutschland, liegt an häufigeren „überlangen“ Arbeitszeiten. Während in Westdeutschland ein Drittel der Män-

Bedarf besteht besonders an „kürzeren“ Vollzeitarbeitsverhältnissen bzw. Teilzeitarbeitsverhältnissen, die den bisher üblichen Umfang der Regelarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigten nur geringfügig unterschreiten: im Bereich von 30 bis 34 Stunden wöchentlich in Westdeutschland bzw. von 35 bis 39 Stunden in Ostdeutschland (Schulze Buschoff 1997: 14). Eine Ausdehnung der Arbeitszeiten um mindestens drei Stunden wünschen sich nur zehn% der westdeutschen und zwölf% der ostdeutschen Erwerbstätigen. Eine Übereinstimmung von Arbeitszeitrealität und Arbeitszeitwunsch ist bei 44% der westdeutschen und bei 34% der ostdeutschen Erwerbstätigen gegeben.

Tab. 4: Abweichungen der individuellen faktischen von der präferierten Arbeitszeit nach Beschäftigtengruppen

	West			Ost		
	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen
Geringfügig Beschäftigte						
AZ > AZP	2	5	1	6	-	9
AZ = AZP	51	43	53	35	55	26
AZ < AZP	47	52	46	59	46	65
Teilzeit						
AZ > AZP	21	7	23	12	15	12
AZ = AZP	55	43	57	40	30	40
AZ < AZP	24	50	20	49	55	48
Vollzeit						
AZ > AZP	53	50	58	59	58	60
AZ = AZP	42	43	38	34	33	35
AZ < AZP	5	6	4	7	9	5

Angaben in Prozent

AZ = tatsächliche Wochenarbeitszeit; AZP = präferierte Wochenarbeitszeit;

Geringfügig Beschäftigte = unter 15h/Woche; Teilzeit = 15-34h/Woche; Vollzeit = 35 und mehr h/Woche;

AZ > AZP, d. h. die faktische Arbeitszeit ist mindestens drei Stunden höher als die präferierte Arbeitszeit;

AZ = AZP, d. h. die faktische entspricht der präferierten Arbeitszeit (+/- zwei Stunden);

AZ < AZP, d. h. die faktische Arbeitszeit ist mindestens drei Stunden niedriger als die präferierte Arbeitszeit.

Quelle: Datenbasis: SOEP (1997)

ner eine faktische Wochenarbeitszeit von 45 und mehr Stunden nennt, trifft dies in Ostdeutschland sogar auf die Hälfte der Männer zu.

Bei der vorstehenden Darstellung (Tabelle 4) sollen Diskrepanzen zwischen der tatsächlichen und der präferierten Arbeitszeit, differenziert nach den Kategorien „geringfügige Beschäftigung“, „Teilzeitarbeit“ und „Vollzeitarbeit“, betrachtet werden. Damit läßt sich konkretisieren, bei welchen Beschäftigtengruppen eine Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzungen oder auch Arbeitszeitverlängerungen zu erwarten ist.

Die größten *Potentiale für Arbeitszeitverkürzungen* sind bei den Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland vorhanden. 59% der Vollzeitbeschäftigten in Ostdeutschland würden ihre Arbeitszeit lieber um mindestens drei Stunden reduzieren. Dabei sind die Unterschiede zwischen Männern und Frauen nur gering. Der Grund für das häufige Interesse an kürzeren Arbeitszeiten sind die oft „überlangen“ Arbeitszeiten in Ostdeutschland (vgl. Fußnote 8). Auch in Westdeutschland präferiert über die Hälfte der Vollzeitbeschäftigten (53%) kürzere Arbeitszeiten als die zum Befragungszeitpunkt faktisch geleisteten. Von den vollzeitbeschäftigten Frauen wird mit einem Anteil von 58% der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung häufiger genannt als von Männern mit einem Anteil von 50%. Analog dazu ist in Westdeutschland bei den vollzeitbeschäftigten Männern auch eine Übereinstimmung zwischen Arbeitszeitwunsch und Arbeitszeitrealität mit einem Anteil von 43% häufiger gegeben als bei den Frauen mit einem Anteil von 38%. In Ostdeutschland stimmen nur bei jeweils einem Drittel der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen (33 bzw. 35%) Arbeitszeit und Arbeitszeitwunsch überein.

Im Gegensatz zu den Vollzeitbeschäftigten zeigen sich bei den geringfügig Beschäftigten erhebliche *Potentiale für eine Arbeitszeitverlängerung*: 47% in Westdeutschland und 59% in Ostdeutschland präferieren eine Ausdehnung ihrer tatsächlichen Wochenarbeitszeit um mindestens drei Stunden. Am häufigsten besteht das Interesse an einer Arbeitszeitverlängerung bei geringfügig beschäftigten Frauen in Ostdeutschland (65%).

Von den Teilzeitbeschäftigten wünschen sich in Westdeutschland knapp ein Viertel (24%) und in Ostdeutschland knapp die Hälfte (49%) eine Verlängerung der Wochenarbeitszeit. Im Vergleich zu den anderen Gruppen ist bei den Teilzeitbeschäftigten jedoch auch eine Übereinstimmung zwischen Arbeitszeitwunsch und Arbeitszeitrealität relativ häufig gegeben (55% in Westdeutschland und 40% in Ostdeutschland).

Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen nach Haushaltstypen

Den folgenden Analysen liegt die Annahme zugrunde, daß die Arbeitszeiten und die Arbeitszeitpräferenzen in Abhängigkeit von Haushaltstypen, die unterschiedliche Familienkontexte und Lebensphasen repräsentieren, variieren.

Bei Frauen in Westdeutschland ist im Vergleich zu Frauen in Ostdeutschland der familienbiographische Kontext ein deutlicherer Indikator für die Arbeitszeitpräferenz und für die faktischen Arbeitszeiten. Die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) unter 16 Jahren liegt in Westdeutschland bei durchschnittlich 25 Stunden wöchentlich, bei alleinwohnenden Frauen dagegen bei 35 Stunden.

Tab. 5: Tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten nach Haushaltstypen

West						
HH-Typen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	AZ	AZP	AZ	AZP	AZ	AZP
Alleinwohnend	42	37	43	38	40	35
Paar ohne Kind	40	35	44	38	36	32
Alleinerziehend	37	34	42	39	33	31
Paar mit Kind(ern) unter 16 Jahren	37	34	44	39	27	25
Paar mit Kind(ern) \geq 16 Jahren	38	34	42	37	32	29
Ost						
HH-Typen	Insgesamt		Männer		Frauen	
	AZ	AZP	AZ	AZP	AZ	AZP
Alleinwohnend	44	38	46	40	40	35
Paar ohne Kind	44	39	46	41	41	37
Alleinerziehend	41	37	44	39	41	37
Paar mit Kind(ern) unter 16 Jahren	44	38	47	41	39	34
Paar mit Kind(ern) \geq 16 Jahren	43	38	45	39	41	36

(Mittelwerte in Stunden pro Woche)

AZ = tatsächliche Wochenarbeitszeit; AZP = präferierte Wochenarbeitszeit

Quelle: Datenbasis: SOEP (1997)

In Ostdeutschland unterscheidet sich die präferierte Wochenarbeitszeit von Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) unter 16 Jahren im Haushalt mit durchschnittlich 34 Stunden kaum von der präferierten Wochenarbeitszeit der alleinwohnenden Frauen mit 35 Stunden.

Auch für den Umfang der faktischen Arbeitszeiten von ostdeutschen Frauen sind Kinder im Haushalt kein entscheidendes Kriterium: Sie liegen im Durchschnitt bei alleinwohnenden Frauen bei 40 Stunden pro Woche und bei Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) unter 16 Jahren bei 39 Stunden pro Woche. Anders bei erwerbstätigen Frauen in Westdeutschland: Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit liegt mit 40 Stunden bei alleinwohnenden Frauen um rund 13 Stunden pro Woche höher als bei Frauen in Paarhaushalten mit Kind(ern) unter 16 Jahren mit 27 Stunden. Zu beachten ist aber in diesem Zusammenhang, daß jede zweite Frau in Westdeutschland mit Kind(ern) unter 16 Jahren im Haushalt nicht erwerbstätig und nur jede achte Vollzeit erwerbstätig ist. In Ostdeutschland ist dagegen nur jede dritte Frau mit Kindern nicht erwerbstätig, aber jede zweite arbeitet Vollzeit (Schulze Buschoff 1997).

In den Arbeitszeitvorstellungen spiegelt sich ein in beiden Landesteilen unterschiedliches Verständnis von der Rolle der Frau in Beruf und Familie wider. Ostdeutsche stehen der Berufstätigkeit von Frauen und insbesondere von Müttern positiver gegenüber als Westdeutsche. Zu DDR-Zeiten war die Berufstätigkeit von Müttern die Regel und normatives Leitbild. Außerfamiliäre Kinderbetreuungseinrichtungen und weitere Entlastungsangebote stützten die Vereinbarkeit von Mutterschaft und Beruf. Die Akzeptanz der Berufstätigkeit von Müttern in der ostdeutschen Bevölkerung ist auch heute noch anhaltend hoch. Ungebrochen ist auch die hohe Erwerbsneigung ostdeutscher Frauen. Sie halten häufig an der Vorstellung fest, auch in Kinderbetreuungsphasen Vollzeit zu arbeiten. Demgegenüber präferieren westdeutsche Frauen in Kinderbetreuungsphasen mehrheitlich Teilzeitarbeit. Die Etablierung der Teilzeitarbeit in Westdeutschland als typische Erwerbsform von Müttern hat neben spezifischen Arbeitsmarktbedingungen noch andere Ursachen. Hier entspricht die Entkopplung von Kinderbetreuungsphase und Berufsphase der Norm und wird sozialpolitisch begünstigt. Mit der steigenden Erwerbsorientierung auch der westdeutschen Frauen wächst aber der Anteil der Mütter, die ihre Erwerbsarbeit nicht längerfristig unterbrechen wollen. Sie betrachten Teilzeitarbeit als Möglichkeit, Beruf und Kinderbetreuung miteinander in Einklang bringen zu können. Dabei werden die mit Teilzeitbeschäftigungen derzeit verbundenen Benachteiligungen (zum Beispiel verminderte Karrierechancen) und Risiken der sozialen Sicherung notwendigerweise in Kauf genommen.

Im Vergleich zu den Frauen weisen die Arbeitszeiten und die Arbeitszeitpräferenzen von Männern ein homogeneres Bild auf: Weder bei den Männern in Westdeutschland noch bei den Männern in Ostdeutschland ist der familiäre Kontext ein nachweisbar deutlich unterscheidendes Kriterium für die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit oder die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit.

4. Resümee

In Deutschland ist die Debatte um Arbeitszeitgestaltung in den letzten Jahren intensiv geführt worden. Die Kritik an dem sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ als beschäftigungspolitischem Maßstab und als Bezugspunkt sozialstaatlicher Absicherungen ist dabei immer lauter geworden. Untersuchungen über Arbeitszeitpräferenzen belegen, daß die dem Normalarbeitsverhältnis zugrundeliegenden Normalitätsannahmen häufig nicht mit den subjektiven Interessenlagen und den Erwerbspräferenzen der Arbeitnehmer in Einklang stehen. Die Streuung von Arbeitszeitpräferenzen spiegelt die heterogenen Interessen und Bedürfnisse der Arbeitnehmer wider, die Arbeitszeiten entsprechend individueller Lebensumstände zu variieren.

Die Diskussion um Arbeitszeitgestaltung bezieht sich zumeist auf westdeutsche Verhältnisse. Sie fällt jedoch in die Zeit der Wiedervereinigung Deutschlands, ohne dem Umstand grundsätzlich verschiedener Erwerbsarbeitswelten in beiden Landesteilen allzuviel Aufmerksamkeit geschenkt zu haben. Die deutsche Wiedervereinigung hat zwei Gesellschaften mit unterschiedlichen Erwerbsmustern, speziell bei den Frauen, einem unterschiedlichen Verständnis von der Rolle der Frauen in Beruf und Familie sowie nicht zuletzt anderen Arbeitszeitmustern zusammengeführt. Die empirischen Ergebnisse zeigen, daß die im Vergleich zu Westdeutschland andersartigen Voraussetzungen auch heute noch mit anderen Arbeitszeitvorstellungen der ostdeutschen Arbeitnehmer und vor allem der Arbeitnehmerinnen korrespondieren. Will man bedürfnisgerechtere Arbeitszeitregelungen entwickeln, so muß den möglichen Ost-West-Unterschieden Rechnung getragen werden.

Die Arbeitszeitpräferenzen belegen auch, daß in Ost- und Westdeutschland ein deutlicher Bedarf an einer Verkürzung der faktischen Wochenarbeitszeit besteht. Ein Bedarf – und damit ein Potential für Maßnahmen der Arbeitszeitverkürzung als Mittel der Beschäftigungssicherung – besteht vor allem bei Vollzeitbeschäftigten mit „überlangen“ Arbeitszeiten. Aber auch ein Bedarf an einer Verlängerung der Arbeitszeiten läßt sich ausfindig machen: Ein Großteil der seit Anfang der neunziger Jahre zunehmenden Zahl der geringfügig Beschäftigten ist mit der Arbeitszeit unzufrieden und wünscht sich eine Ausdehnung der Arbeitszeiten. Insgesamt besteht damit ein erhebliches Potential für eine Umverteilung der Arbeitszeiten.

Die in der wissenschaftlichen Diskussion in den siebziger und achtziger Jahren aufgezeigten Trends der „Deregulierung der Erwerbsarbeit“ und der „Krise des Normalarbeitsverhältnisses“ setzen sich, empirisch nachweisbar, in der Bundesrepublik auch in der Zeit nach der Wiedervereinigung fort. Das heißt auch, daß sich die Verbreitung atypischer, d. h. vom Normalarbeitsverhältnis abweichender Arbeitszeitformen unumkehrbar auch weiterhin fortsetzen wird. Auf längere Sicht bedeutet die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“, daß sich der Bereich gut bezahlter, gesicherter und langfristiger Erwerbsarbeit immer mehr einengen wird, während sich im Gegenzug der Bereich schlecht bezahlter, ungesicherter und unbeständiger Erwerbsarbeit aus-

dehnen wird und für immer mehr Menschen die Alternative zur völligen Erwerbslosigkeit sein wird. Eine Fortsetzung des Heterogenisierungsprozesses am Arbeitsmarkt und einer Differenzierung der Beschäftigten hinsichtlich der Entlohnung und der sozialen Sicherung ist also zu erwarten. Die durch hohe Instabilität, Fluktuation und Diskontinuität erschwerte Arbeitsmarktintegration atypisch Beschäftigter betrifft vor allem rein betriebsorientierte bzw. kapazitätsorientierte variable Beschäftigungen (KAPOVAZ) und geringfügige Beschäftigungen. Investitionen der Unternehmen in ihre Beschäftigten z. B. in Form von Weiterqualifikationen und betrieblichen Sozialleistungen kommen eher Vollzeit- und dauerhaft Beschäftigten zu. Für viele atypisch Beschäftigte hingegen, wiederum vor allem für Beschäftigte in den oben genannten Formen, stellt sich das Problem mangelnder oder gar fehlender sozialer Sicherung im Alter, bei Krankheit und bei Arbeitslosigkeit. Von diesen Problemlagen sind vor allem Frauen betroffen, die den Großteil der Beschäftigten in Formen der „Arbeitszeitflexibilisierung nach unten“ stellen. Auch die Teilzeitbeschäftigung ist vor diesem Hintergrund ambivalent zu betrachten: Einerseits bedeutet sie oftmals erhebliche Einbußen in bezug auf materielle und soziale Sicherheiten, andererseits ermöglicht sie vielen Frauen vor dem Hintergrund rigider (zeitlicher) Gebundenheit durch Familien-, Erziehungs- und Hausarbeit überhaupt erst die Teilnahme am Erwerbsleben.

Nichtsdestotrotz könnten aber durchaus bestimmte Gruppen von Arbeitnehmern von der tendenziellen Auflösung des Normalarbeitsverhältnisses profitieren. Flexible Arbeitszeiten bergen auch die Chance, zu mehr Zeitwohlstand bzw. mehr Zeitsouveränität für die Arbeitnehmer beizutragen. Der Begriff der Zeitsouveränität umschreibt das im Zusammenhang mit der Individualisierung an Bedeutung gewonnene Bedürfnis nach einer individuellen und selbstbestimmten Gestaltung der Zeit. Der Begriff erfaßt den Autonomiegrad, mit dem abhängig Beschäftigte die Dauer, Lage und Verteilung ihrer Arbeitszeit ihren individuellen Präferenzen entsprechend gestalten können (Klenner 1997: 254). Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sollte die Zielsetzung verfolgen, den Menschen ein möglichst hohes Maß an „Zeitsouveränität“ einzuräumen. Zeit sollte als immaterieller Indikator zur Wohlstandsmessung anerkannt und „der Sozialstaatsgedanke um die Dimension der Zeit erweitert werden“ (Zöpel 1987: 27).

Mehr Zeitsouveränität und Lebensqualität geht mit einer Flexibilisierung der Erwerbsarbeit dann einher, wenn die Arbeitszeiten in Einklang mit lebensphasenspezifischen Bedürfnissen der Arbeitnehmer stehen. Als Richtschnur zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten sollten stärker als bisher neben ökonomischen Kriterien soziale Kriterien dienen. Wohlfahrtsgewinnen und einer Erhöhung der Lebensqualität durch neue, atypische Beschäftigungsformen steht bislang im Wege, daß Schutzfunktionen in Form von materiellen und sozialrechtlichen Absicherungen ein Spezifikum des Normalarbeitsverhältnisses bleiben und nicht annähernd in gleichem Umfang für neue, atypische Arbeitszeitformen gelten.

Daß Zeitsouveränität seitens der Beschäftigten auch im betrieblichen Interesse sein kann, wird von vielen Arbeitgebern noch unterschätzt. Mit flexibleren Arbeitszeitmodellen, die auch den Arbeitnehmern Optionsmöglichkeiten hinsichtlich der Dauer und der Lage der Arbeitszeit einräumen, können, wie Beispiele aus der Praxis zeigen,

erhebliche Wettbewerbsvorteile und Produktivitätsgewinne erzielt werden und gleichzeitig den individuellen Interessen der Beschäftigten entsprochen werden. Positive Beispiele in diesem Sinne sind Altersteilzeitmodelle, Gleitzeitmodelle und unter bestimmten Voraussetzungen Modelle des Job Sharing und amorpher Arbeitszeiten bzw. Zeitkonten. Wenn wirtschaftlicher Nutzen und individuelle Interessen in Einklang stehen, können Modelle flexibler Arbeitszeitgestaltung einen Beitrag zur Lösung arbeitsmarktpolitischer und gesellschaftlicher Herausforderungen leisten. Im Sinne des von der Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998) entwickelten und vieldiskutierten zukunftsorientierten Reformprojekts könnte so eine Annäherung an zwei von drei postulierten Zielgrößen, nämlich an die „wirtschaftliche Leistungsfähigkeit“ und an den „sozialen Zusammenhalt“, stattfinden. Weitere Aspekte der Bedeutung atypischer Arbeitsverhältnisse für den sozialen Zusammenhalt und auch für die dritte Zielgröße, der „ökologischen Nachhaltigkeit“, werden im folgenden genannt:

- Erwerbsarbeitszeiten sind seit der Industrialisierung Taktgeber sozialer Aktivitätsrhythmen. Die Deregulierung der Erwerbsarbeit und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten führt dazu, daß soziale Aktivitätsrhythmen diffuser und zufälliger werden. Differenziertere Arbeitszeitlagen bedeuten auch eine zunehmende Individualisierung von erwerbsungebundenen Zeiten bzw. von als „Freizeit“ erlebten Zeiten. Dadurch wird es tendenziell schwieriger, gemeinsame Zeiten von Gruppen sicherzustellen. Dies betrifft vor allem Familien, aber auch Freundeskreise und Vereine. Insgesamt entsteht ein erhöhter Koordinationsaufwand für Zeitregelungen kultureller, sozialer und sonstiger Institutionen (Schulze Buschoff 1992: 92). Eine zunehmende Diffusität der sozialen Aktivitätsrhythmen mündet in der „kontinuierlich, rund um die Uhr aktiven Gesellschaft“. Die Individualisierung der Zeitverwendungsmuster ist nicht gleichbedeutend mit einer Zunahme an Zeitsouveränität, da Zeitverwendungsmöglichkeit in Abhängigkeit von biologischen Voraussetzungen (Biorhythmus) und von sozialen, kulturellen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen unter Umständen eingeschränkt werden. „Zeit zur falschen Zeit ist wertlos“ (Müller-Wichmann 1984: 164).
- Die Stadt- und Infrastrukturpolitik steht vor der Aufgabe, die langsame Auflösung der Trennung von Erwerbsarbeits- und Freizeitbereichen zu berücksichtigen und Möglichkeiten zur Realisierung der dadurch entstehenden Ansprüche zu bieten.
- Flexiblere Arbeitszeiten engen Planungshorizonte ein, führen zu größerer Unberechenbarkeit und sind häufig mit vergleichsweise niedrigem Einkommen und mangelnder sozialer Sicherheit verbunden. Da Regelmäßigkeit und Planbarkeit aber Voraussetzungen für umweltbewußtes Verhalten sind, verringert sich mit der Zunahme flexibler Arbeitszeiten der Spielraum für ökologische Verhaltensweisen (Hildebrandt 1999: 10).
- Mit der Verkürzung der Wochenarbeitszeit läßt sich nicht umstandslos auf eine entsprechende Verlängerung der Freizeit schließen. Freizeit nimmt nicht im proportionalen Verhältnis zur Arbeitszeitverkürzung zu. Einem Zuwachs an Freizeit steht die faktische Verdichtung von Anforderungen, die zur Alltagsbewältigung

zu leisten sind und die sogenannte „Halbfreizeit“ prägen, gegenüber (Müller-Wichmann 1984). Steigende Anforderungen entstehen durch den allgemein höheren Technisierungs- und Bürokratisierungsgrad aller Lebensbezüge und durch eine Verlagerung einer Vielzahl produktiver Tätigkeiten und Dienstleistungen in den erwerbsfreien Bereich.

- Nichtsdestotrotz haben die Arbeitszeitverkürzungen der letzten Jahrzehnte zu einer quantitativen Erweiterung des zeitlichen Rahmens zur Ausübung von Freizeitaktivitäten geführt. Mit steigender Tendenz werden jedoch Freizeitverhaltensmuster zu Umweltproblemen. Die Zunahme erlebnisorientierter, naturnaher Freizeitaktivitäten (Wassersport, Bergwandern, Skifahren, Mountainbiking etc.) und die flächenmäßige Ausbreitung der Freizeitinfrastruktur (z. B. Landschaftsverbrauch durch Sportanlagen, Ferienhäuser und Freizeitparks) gefährdet Naturräume. Die häufige Nutzung des PKW zu Freizeit- und Erholungszwecken stellt eine hohe Umweltbelastung dar. Eine starke Konsumorientierung in der Freizeit führt nicht zuletzt zu einer Abfallproblematik.

Literatur

- Bauer, F., H. Groß, G. Schilling (1996):** Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitwünsche der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Düsseldorf.
- Beck, U. (1986):** Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a. M.
- Buchmann, M. (1989):** Die Dynamik von Standardisierung und Individualisierung des Lebenslaufs. In: A. Weymann (Hg.): Handlungsspielräume. Stuttgart.
- Dierkes, M., P. Pawlowsky, B. Strümpel (1993):** Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik. Eine Einleitung. In: B. Strümpel, M. Dierkes (Hg.): Innovation und Beharrung in der Arbeitsmarktpolitik. Stuttgart, S. 3-11.
- Groß, H., C. Thoben, F. Bauer (1990):** Arbeitszeit '89. Ergebnisse einer aktuellen Repräsentativbefragung zu den Arbeitszeitstrukturen und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland. Düsseldorf.
- Haak, C., G. Schmid (1999):** Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt? WZB-Discussion Paper P 99-506.
- Hielscher, V., E. Hildebrandt (1999):** Weniger Arbeit – mehr Lebensqualität? Neue Arbeitszeitmuster bei der Volkswagen AG und ihre Auswirkungen auf die Lebensführung und Lebensqualität der Beschäftigten. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Forschungsbericht, April 1999.
- Hildebrandt, E. (1999):** Arbeit und Nachhaltigkeit. WZB-Discussion Paper P 99-502.
- Hoff, A., M. Weidinger (1997):** Das optimale Arbeitszeitbudget. In: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Bundesanstalt für Arbeit (Hg.): Mobilzeit. Ein Leitfaden für Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Bonn, S. 61-91.
- Klenner, C. (1997):** Lässt sich mit Zeitkontenmodellen wirklich mehr Zeitsouveränität verwirklichen? In: WSI-Mitteilungen 4/1997, S. 254-265.
- Kurz-Scherf, I. (1995):** Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Frauen und Arbeit, Bd. 11. Berlin.
- Linnenkohl, K., H.-J. Rauschenberg, (1996):** Arbeitszeitflexibilisierung. 140 Unternehmen und ihre Modelle (3. Aufl.). Heidelberg.
- Mückenberger, U. (1989):** Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses unter Bedingungen einer „Krise der Normalität“. In: Gewerkschaftliche Monatshefte Nr. 4/1989, S. 211-223.
- Müller-Wichmann, C. (1984):** Zeitnot. Weinheim/Basel.
- O'Reilly, J., S. Bothfeld (1998):** For Better or Worse? Part-time work in Britain and West Germany. A comparison of the German Socio-Economic Panel and the British Household Panel. Forthcoming.
- Osterland, M. (1990):** „Normalbiographie“ und „Normalarbeitsverhältnis“. In: P.A. Berger, S. Hradil (Hg.): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. Göttingen, S. 351-363.
- Promberger, M., J. Rosdücher, H. Seifert, R. Trinczek (1996):** Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Vier-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele. Berlin.
- Schnabel, C. (1997):** Arbeitszeit und Arbeitszeitverkürzung: Wünsche, Erfahrungen und Auswirkungen im Spiegel einer Arbeitnehmerbefragung. In: iw-trends 3/97, S. 1-13.
- Schulze Buschoff, K. (1992):** Chancen und Risiken des Freizeitbereichs in der „rund um die Uhr aktiven Gesellschaft“. Studien zur Politikwissenschaft Band 73, Münster.

- Schulze Buschoff, K. (1997):** Arbeitszeiten – Wunsch und Wirklichkeit in Ost- und Westdeutschland. WZB-Discussion Paper FS III 97-410.
- Seifert, H. (1998):** Arbeitszeitpolitik in Deutschland. Auf der Suche nach neuen Wegen. In: WSI Mitteilungen 9/1999, S. 579-589.
- Trinczek, R. (1998):** Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie. In: H.G. Zilian, J. Flecker (Hg): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, S. 67-89.
- Zachert, U. (1988):** Die Zerstörung des Normalarbeitsverhältnisses. In: Deutscher Gewerkschaftsbund (Hg.): Arbeit und Recht. Zeitschrift für Arbeitsrechtpraxis, S. 129-137.
- Zilian, H.G. (1998):** Flexibilierung: eine Lösung, die zum Problem wird? In: H.G. Zilian, J. Flecker (Hg.): Flexibilisierung – Problem oder Lösung? Berlin, S. 9-29.
- Zöpel, C. (1987):** Die Zeit – ein Politikfeld der Zukunft. In: J.J. Hesse, C. Zöpel (Hg.): Neuorganisation der Zeit. Baden-Baden, S. 11-31.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998):** Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn.

Papers der Querschnittsgruppe „Arbeit & Ökologie“

- P98-501 Jürgen Blazejczak, Eckart Hildebrandt, Joachim H. Spangenberg, Helmut Weidner: Arbeit und Ökologie – Ein neues Forschungsprogramm, 85 S.
- P99-501 IG Metall/WZB: Gewerkschaften und Ökologie. Forschungs- und Betriebsprojekte zu nachhaltiger Entwicklung (Dokumentation). Redaktion: Joachim Beerhorst/Anneli Rüling, 58 S.
- P99-502 Eckart Hildebrandt: Arbeit und Nachhaltigkeit, 39 S.
- P99-503 Felix Beutler, Jörg Brackmann: Neue Mobilitätskonzepte in Deutschland – Ökologische, soziale und wirtschaftliche Perspektiven, 80 S.
- P99-504 Volker Hielscher: Gewerkschaftsarbeit im Wohngebiet: Eine Antwort auf neue Herausforderungen der Gewerkschaften?, 29 S.
- P99-505 Sebastian Brandl, Ulli Lawatsch: Vernetzung von betrieblichen Interessenvertretungen entlang der Stoffströme – Alternativen zu dezentralisierten, den einzelnen Betrieb betreffenden Formen der Interessenvertretung, 46 S.
- P99-506 Carroll Haak, Günther Schmid: Arbeitsmärkte für Künstler und Publizisten – Modelle einer zukünftigen Arbeitswelt?, 44 S.
- P99-507 Eckart Hildebrandt: Flexible Arbeit und nachhaltige Lebensführung, 38 S.
- P99-508 Weert Canzler, Andreas Knie: Neue Mobilitätskonzepte: Rahmenbedingungen, Chancen und Grenzen, 33 S.
- P99-509 Elisabeth Redler: Eigenarbeits- und Reparaturzentren – ökologische Qualität der Eigenarbeit, 36 S.
- P99-510 Ulrike Schumacher: Zwischen Ausgrenzung und neuen Potentialen – Die Modernisierung ehrenamtlicher Arbeit und der individuelle Mix von Tätigkeiten am Beispiel des Engagements in Berliner Umweltschutzorganisationen, 59 S.
- P99-511 Thomas Ritt: Die Beschäftigungsfelder im Umweltschutz und deren Veränderung, 41 S.
- P99-512 Frank Kleemann, Ingo Matuschek, G. Günter Voß: Zur Subjektivierung von Arbeit, 50 S.
- P00-501 Frank H. Witt, Christoph Zydorek: Informations- und Kommunikationstechnologien – Beschäftigung, Arbeitsformen und Umweltschutz, 59 S.
- P00-502 Jürgen P. Rinderspacher: Zeitwohlstand in der Moderne, 76 S.
- P00-503 Klaus Fichter: Beteiligung im betrieblichen Umweltmanagement, 38 S.
- P00-504 Adelheid Biesecker: Kooperative Vielfalt und das „Ganze der Arbeit“ – Überlegungen zu einem erweiterten Arbeitsbegriff, 23 S.

- P00-505 Heinz-Herbert Noll: Konzepte der Wohlfahrtsentwicklung: Lebensqualität und „neue“ Wohlfahrtskonzepte, 29 S.
- P00-506 Carsten Schneider: Veränderungen von Arbeits- und Umwelteinstellungen im internationalen Vergleich, 40 S.
- P00-507 Wolfgang Hien: Betrieblicher Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz unter Mitarbeiterbeteiligung: Konflikt- und Synergiepotentiale, 39 S.
- P00-508 Hermann Schäfer: Ökologische Betriebsinitiativen und Beteiligung von Arbeitnehmern an Umweltmanagementsystemen, 31 S.
- P00-509 Josef Hilbert: Vom Kostenfaktor zur Beschäftigungslokomotive – Zur Zukunft der Arbeit in der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, 43 S.
- P00-510 Max Geray: Verbindung der Ökologisierung von Produktionsstrukturen und Produktionsverfahren mit aktiver Gesundheitspolitik im Betrieb, 39 S.
- P00-511 Karin Schulze Buschhoff: Über den Wandel der Normalität im Erwerbs- und Familienleben: Vom Normalarbeitsverhältnis und der Normalfamilie zur Flexibilisierung und zu neuen Lebensformen?, 31 S.
- P00-512 Sabine Krüger: Arbeit und Umwelt verbinden – Probleme der Interaktion zwischen Gewerkschaften und Nicht-Regierungsorganisationen, 57 S.
- P00-513 Uta Cupok: Lokales Handwerk: Dienstleistungen und Unternehmensnetzwerke, 50 S.
- P00-514 Martin Prange, Günter Warsewa: Arbeit und nachhaltige Stadtentwicklung – das Handlungsfeld lokale Ökonomie, 37 S.
- P00-515 Eckhard Priller, Jana Rückert-John: Nonprofit-Organisationen im Umweltbereich – Strukturen, Tätigkeitsfelder und Beschäftigungspotentiale, 43 S.
- P00-516 Peter Bleses: Auf zu neuen Ufern? Arbeit und Einkommen in der gewerkschaftlichen Zukunftsdebatte, 43 S.
- P00-517 Antje Vetterlein: Verhandelbarkeit von Arbeitszeitverkürzung. Zum Versuch neokorporatistischer Beschäftigungssteuerung im „Bündnis für Arbeit“ 93 S.

Bei Ihren Bestellungen von WZB-Papers schicken Sie bitte unbedingt einen an Sie adressierten **Aufkleber** mit, sowie **je Paper** eine **Briefmarke im Wert von DM 1,00** oder einen "**Coupon Réponse International**" (für Besteller aus dem Ausland).

Please send a **self-addressed label** and **postage stamps in the amount of 1 DM** or a "**Coupon-Réponse International**" (if you are ordering from outside Germany) for **each** WZB-Paper requested.

Bestellschein

Order Form

Absender • Return Address:

An das
Wissenschaftszentrum Berlin
für Sozialforschung
PRESSE- UND INFORMATIONSREFERAT
Reichpietschufer 50
D-10785 Berlin

*Hiermit bestelle ich folgende(s)
Discussion Paper(s):*

*Please send me the following
Discussion Paper(s):*

Autor(en) / Kurztitel • Author(s) / Title(s) in brief	Bestellnummer • Order no.