

Hielscher, Volker

**Working Paper**

## Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie

WZB Discussion Paper, No. FS II 00-201

**Provided in Cooperation with:**

WZB Berlin Social Science Center

*Suggested Citation:* Hielscher, Volker (2000) : Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie, WZB Discussion Paper, No. FS II 00-201, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/50740>

**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.*

Veröffentlichungsreihe der Abteilung **Regulierung von Arbeit**  
des Forschungsschwerpunkts Technik-Arbeit-Umwelt des  
Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung

FS II 00-201

## **Entgrenzung von Arbeit und Leben?**

Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und  
ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten

Eine Literaturstudie\*

Volker Hielscher

\* gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung

Berlin, im März 2000

Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung gGmbH (WZB)  
Reichpietschufer 50, 10785 Berlin  
Telefon: (030) 254 91-0



## **Zusammenfassung**

Die Arbeitszeitflexibilisierung ist in der jüngeren Zeit zunehmend in den Mittelpunkt der öffentlichen Debatte gerückt und bildet einen Schwerpunkt für das Handeln der betrieblichen Akteure. Mit der vorliegenden Arbeit wird der Forschungsstand zu den Formen und der Verbreitung flexibler Arbeitszeiten zusammengetragen und systematisiert. Anknüpfend daran werden die Befunde zu den Folgewirkungen auf die Lebensführung und Alltagsgestaltung der Beschäftigten dokumentiert und resümiert. Die Forschungsergebnisse zur Flexibilisierung und ihren Folgewirkungen werden in einen Rahmen der längerfristigen Entwicklung gesellschaftlicher Zeitarrangements gestellt und insbesondere auf die Frage hin diskutiert, ob in der gegenwärtigen Phase die Schnittstellen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben durch die Flexibilisierung neu konturiert werden.

## **Abstract**

Since the 1990s, flexibilisation of working times has become a central topic in the public debate and has formed a core element for the actors of labour-policy. This paper collects the results of research on the forms and the varieties of working-time flexibilisation and their effects on everyday life of workers. In a main focus the paper discusses the long-term development of the borders between industrial work and daily life that had been built by working-time standardisation, and the actual changes of this bounds and their new perforations, caused by flexibilisation of work.



# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	1
<b>1. Arbeitszeit als gesellschaftliches Zeitarrangement</b> .....	3
1.1 Die Durchsetzung von Arbeitszeitstandards als historischer Prozeß .....	3
1.2 Fakt, Fiktion und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses .....	7
1.3 Von der Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitszeitflexibilisierung .....	11
1.4 Zwischenresümee .....	14
<b>2. Formen und Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung</b> .....	16
2.1 Der Diskurs zur Arbeitszeitflexibilisierung in den neunziger Jahren .....	16
2.2 Zum Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung .....	18
2.3 Überstunden und Kurzarbeit .....	19
2.4 Schicht- und Wochenendarbeit .....	22
2.5 Die individuelle Variation der Arbeitszeit durch Teilzeitarbeit .....	26
2.6 Die Variabilisierung der Arbeitszeit durch Zeitkontenmodelle .....	28
2.7 Zwischenresümee: Aktuelle Grundtendenzen der Flexibilisierung .....	36
<b>3. Die Folgewirkungen flexibler Arbeitszeiten</b> .....	38
3.1 Flexible Arbeit, Sozialzeiten und Familienleben .....	40
3.2 Arbeitszeiten, familiäre Arbeitsteilung und Geschlechterverhältnisse .....	42
3.3 Entgrenzung der Arbeit und Alltagspraxis der Lebensführung .....	46
3.4 Die Individualisierung zeitlicher Regulierung .....	53
<b>4. Am Ende der industriellen Zeitordnung</b> .....	55
<b>Literatur</b> .....	58



# Einleitung

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat in den vergangenen Jahren zunehmend an Bedeutung gewonnen und stellt mittlerweile einen neuen Schwerpunkt für das Handeln der betrieblichen Interessenvertretungen dar. Seit den 80er Jahren werden die Formen und Entwicklungstrends der Arbeitszeitflexibilisierung in der Arbeitszeitforschung thematisiert und die Flexibilisierung ist zum Gegenstand eines breiten Spektrums von Managementliteratur und betrieblichen Gestaltungsvorschlägen geworden.

Die hier vorliegende, von der Hans-Böckler-Stiftung im Schwerpunkt „Perspektiven der Arbeitsgesellschaft“ geförderte Literaturstudie knüpft an die wissenschaftliche Debatte der Arbeitszeitflexibilisierung an. Zielstellung ist dabei, anhand der vorliegenden empirischen Erhebungen die Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung und deren Entwicklungstrends abzuschätzen wie auch den Forschungsstand zu den Folgewirkungen der Flexibilisierung auf den Lebenszusammenhang der Beschäftigten zu dokumentieren.

Die Arbeit folgt einem dreischrittigen Verlauf: Einleitend wird zunächst die Entwicklung der Arbeitszeiten in eine historische Perspektive eingeordnet, um zu zeigen, daß die Prägung der gesellschaftlichen Zeitstrukturen und der individuellen Alltagsarrangements in der Moderne keineswegs schon „immer so“ gegeben waren, sondern Ausdruck eines spezifischen, im historischen Prozeß durchgesetzten „industriellen Zeitarrangements“ sind. Dieses Arrangement erst war die Grundlage für die heute im Alltag so selbstverständliche Trennung von Erwerbsarbeit und Freizeit, oder emphatischer: von „Arbeit und Leben“. Gegenüber der Arbeitszeitverkürzung hat die Flexibilisierung in den 1990er Jahren offensichtlich an Bedeutung gewonnen und es stellt sich die Frage, inwiefern durch diese Entwicklung die Grundlagen des industriellen Zeitarrangements berührt werden.

Im zweiten Schritt folgt ein Überblick zu den aktuellen Formen und Entwicklungstendenzen der Arbeitszeitflexibilisierung. Während die Verbreitung von eher „traditionellen“ Instrumenten der Flexibilisierung (z. B. Schichtarbeit, Wochenendarbeit) auf einem bedeutsamen Niveau stagnieren, nehmen „neuere“ Formen wie Teilzeitarbeit und Arbeitszeitkonten seit den 80er Jahren in erheblichem Maße zu. Es zeichnet sich dabei ein Trend zu Arbeitszeitmustern ab, die eine flexible Variabilisierung der Arbeitszeiten für jeden einzelnen Beschäftigten erlauben. Die Regelungsebene wird von der tariflichen hin zur betrieblichen Ebene und häufig darüber hinausgehend auf die Ebene von Arbeitsgruppen und einzelnen Beschäftigten verlagert.

Die Perspektive der häufig betriebswirtschaftlich oder beschäftigungspolitisch geführten Diskussion zur Arbeitszeitflexibilisierung wird im dritten Teil der Arbeit dadurch erweitert, daß die außerbetrieblichen Folgewirkungen der Flexibilisierung auf den Lebenszusammenhang der Beschäftigten in den Blick genommen werden. Nicht nur neue zeitliche Koordinationsanforderungen im privaten Leben sind die Folge, sondern die Notwendigkeit eines umfassenden individuellen Zeitmanagements, das



sich sowohl auf die Alltagsgestaltung wie auch auf den gesamten Lebenslauf bezieht. Als „Unternehmer ihres Arbeitsvermögens“ müssen die Beschäftigten zunehmend individuell die betrieblichen Vorgaben mit den lebensweltlichen Anforderungen und ihren privaten Bedürfnissen abgleichen und in einen riskanten und permanent zu leistenden Abwägungsprozeß bringen. Insofern werden auf der objektiven Ebene die zeitlichen und räumlichen Grenzen der traditionell-modernen Erwerbsarbeit durchbrochen, während zugleich auch auf der subjektiven Ebene von Motivation und Handlungslogiken die Erwerbsarbeit immer stärker in das private Leben hineingreift. Im historisch vergleichenden Kontext stellen sich Fragen nach der künftigen Entwicklung der Sphären von „Arbeit und Leben“ und ihren Schnittstellen. Mit dem Begriff der „Entgrenzung“ wird hier auf einen aktuell stattfindenden Umbruch verwiesen, der weitere Forschungsbedarfe indiziert.

Die Grundlage dieser Arbeit bildet eine Sekundäranalyse der Forschungsliteratur und der verfügbaren Dokumentationen im Forschungsfeld. Eine Reihe von inhaltlichen Punkten und von Material mußte aus systematischen und kapazitätsbedingten Gründen ausgeblendet bleiben: So findet die explizit auf Beratung und Managementpraxis angelegte Literatur keinen Eingang, ebenso bleiben Fragen der Beschäftigungswirkung und des internationalen Vergleiches weitgehend ausgeklammert. Dies gilt auch für die Arbeiten zur „externen Flexibilisierung“ des *Arbeitsmarktes*, obwohl durchaus Verknüpfungen zur „internen Flexibilisierung“ der *Arbeitszeiten* bestehen. Zudem existiert eine Fülle von Dokumentationen einzelbetrieblicher Beispiele, die nur im Einzelfall zu illustrativen Zwecken herangezogen werden können.

# 1. Arbeitszeit als gesellschaftliches Zeitarrangement

„Arbeitszeit“ im modernen Sinne, als ein in seiner zeitlichen Abgrenzung regulierter wie auch in seinen Handlungsvorgaben klar strukturierter Bereich des sozialen Lebens ist im historischen Rückblick ein vergleichsweise neues gesellschaftliches Phänomen. Im folgenden wird die Entwicklung von ‘Arbeitszeit’ als ein den Arbeitsprozeß und den individuellen Lebenszusammenhang wesentlich strukturierender Mechanismus skizziert.

## 1.1 Die Durchsetzung von Arbeitszeitstandards als historischer Prozeß

Der „Lichttag“ galt bis in das 19. Jahrhundert als der natürlich gegebene Arbeitstag;<sup>1</sup> der reguläre „Zeitlohn“ war der Tagelohn, und die Arbeit wurde aufgabenbezogen nach dem zu erbringenden Tagewerk vergolten. Deutschmann (1985) unterscheidet die zeitliche Strukturierung der vorkapitalistischen Arbeit von der im frühindustriellen und im industriellen „Zeitarrangement“.

- Der *vorkapitalistischen Arbeit* lag ein organischer Zeitbegriff zugrunde: Prägend für die Zeitwahrnehmung waren die natürlichen Zyklen, also der alltägliche Tag-Nacht-Rhythmus und der Wechsel der Jahreszeiten. Die Arbeit war eingebettet in diesen „natürlichen“ Rhythmus, und die Bauern und Handwerker der Vormoderne folgten einer aufgabenbezogenen Zeitorientierung: Es wurden also jeweils diejenigen Aufgaben zu dem Zeitpunkt erfüllt, an dem sie sich als unmittelbar notwendig ergaben (vgl. auch Thompson 1973). Die Verrichtung der Arbeit war für die Landbevölkerung und die niedergelassenen Handwerker an den häuslichen Zusammenhang gebunden, insofern war sowohl in der zeitlichen wie auch in der räumlichen Dimension eine Trennung von „Arbeit und Leben“ unbekannt.
- Für breite Bevölkerungsschichten änderten sich Zeitstrukturen und Zeitbewußtsein im Alltag erst durchgreifend mit der Durchsetzung des Industriekapitalismus im 19. Jahrhundert. Die Zentralisierung der Arbeit in der Fabrikproduktion erforderte komplexe zeitliche Koordinations- und Synchronisationsleistungen, die auf der Festsetzung und Planung von klar definierten „Arbeitszeiten“ fußen mußten. Voraussetzung – und Folge – des Industrialisierungsprozesses war eine immense zeitliche Disziplinierungsleistung der Individuen (Thompson 1973): Die

---

1 Diese Tatsache bleibt davon unberührt, daß erste vereinzelte Ansätze zur Regulierung der Arbeitszeiten bereits ab dem 13. Jahrhundert im Bergbau (Maurer 1992) und in den Städten durchgesetzt wurden, erst zur Begrenzung der Konkurrenz zwischen den Handwerkszünften, später zur Kontrolle von Pausen und Schlechtwetterzeiten (Dohrn-van Rossum 1988).

Verfügbarkeit von Uhren und die Ausrichtung des Alltagslebens auf abstrakte „Uhr“-Zeiten; sowie die Durchsetzung der „protestantischen“ Ethik als Leitbild für eine rationale, unter anderem auf die Vermeidung von „Zeitverschwendung“ gerichtete Lebensführung. Die Herstellung von Zeit- und Arbeitsdisziplin – als subjektive Kompatibilität zur Zeitordnung industrieller Arbeitszeiten – vollzog sich allerdings in einem längeren historischen Prozeß.

Im *frühindustriellen Zeitarrangement* war bis in die zweite Hälfte des 19. Jahrhunderts eine „synchron gespaltene Zeitstruktur“ dominant (Deutschmann 1985): Die extensiven Arbeitszeiten in den Fabriken wurden durch einen „zweiten“, vorindustriellen Arbeitsrhythmus unterlegt, welcher von den LohnarbeiterInnen der ersten Generation in die industrielle Arbeit hineingetragen wurde. Es bestand eine Gleichzeitigkeit von Arbeitszeit und Lebenszeit, das heißt, am Arbeitsplatz wurde vielfältigen lebensweltlichen Tätigkeiten nachgegangen: soziale Kommunikation, Essen, Trinken und Schlafen, aber auch Verwandtenbesuch und das „Essenbringen“ durch Familienangehörige. Im Mittelpunkt der innerbetrieblichen Auseinandersetzungen standen zumeist die Pünktlichkeit von Arbeitsbeginn und Arbeitsende, die Länge und Kontrolle der formellen Pausen und die informellen Arbeitsunterbrechungen (Lüdtke 1980). Entsprechend bezogen sich die Lamentos der Unternehmer in dieser Phase vielfach auf Unpünktlichkeit, Absentismus und „Schlendrian“ der Beschäftigten. Trotz eines bereits existierenden formalen Arbeitszeitrahmens bestand für die ArbeiterInnen keine strikte zeitliche und räumliche Trennung von Arbeit und Leben – der vorindustrielle Lebensrhythmus wurde innerhalb der betrieblichen Anwesenheitszeit gegen den maschinellen Zeittakt verteidigt.

- Dies änderte sich mit der Durchsetzung des *industriellen Zeitarrangements* zum Ende des 19. Jahrhunderts mit einer bis heute (weitgehend) gültigen „diachron gespaltene Zeitstruktur“, also der sequentiellen Teilung der Lebenszeit in Arbeitszeit und „Freizeit“ (Deutschmann 1985). Die Arbeitszeiten wurden insbesondere auf Druck der Arbeiterbewegung zunehmend verbindlich geregelt, standardisiert und verkürzt. Aus diesem historischen Prozeß der wachsenden gesellschaftlichen Aushandlung und Regulierung von Arbeitszeiten resultierten zwei folgenreiche Entwicklungen, die bis in die Gegenwart in einem komplementären Verhältnis zueinander stehen: Zum einen schuf die Eingrenzung und Verkürzung der Arbeitszeiten das zeitliche Potential für „Freizeit“ als Gegenpol zur Arbeitszeit – darin wurzelt die „moderne“ Auftrennung des Lebenszusammenhanges in die Sphären von Arbeit und „privatem“ Leben. Mit der kollektiven Regulierung der Arbeitszeiten verband sich aber auch das prinzipielle Zugeständnis an die Unternehmer, die entlohnte Arbeitszeit möglichst vollständig als mehrwertproduzierende Zeit zu nutzen: Zeit als „Arbeitszeit“ wurde zu einem quantitativen Wertmaßstab der Ware Arbeitskraft und damit zu einem geldwerten Mittel (Maurer 1992, 1994). Bis in die 1920er Jahre wurde ein Arrangement etabliert, das auf einem sozialen Kompromiß zwischen den Sozialparteien beruht: „In dem Maße, in dem Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit sowie eine begrenzte Arbeitszeit und Aufstiegschancen gewährleistet erscheinen, sind die Beschäftigten bereit, dem betrieblichen Management relativ freie Hand in bezug auf

die Produktivitätsstrategie selbst, also die technische Entwicklung, die Lohnformen und die Art der Arbeitsorganisation sowie die Konzeption der Leistungs politik zu lassen“ (Deutschmann et al. 1987).

Im Resultat wurde, beflügelt u.a. durch neue Formen der Produktionsorganisation (Taylorismus und später Fordismus), die Arbeit zeitökonomisch durchrationalisiert: die sprichwörtlichen „Poren des Arbeitstages“, also die Spielräume für lebensweltliche Tätigkeiten und eigene Rhythmen der LohnarbeiterInnen wurden zunehmend verschlossen. Während der Arbeitszeit hatten die Beschäftigten fortan sich als Arbeitskraft dem Maschinentakt zu unterwerfen – das „eigentliche“ Leben mußte seinen Platz in der Freizeit außerhalb der Erwerbsarbeit finden (Deutschmann 1985, Maurer 1992).

### **Standardisierung und Verkürzung der Arbeitszeiten**

Für die Organisationen der Arbeiterbewegung war die Regulierung, das heißt die Standardisierung, Begrenzung und Verkürzung der Arbeitszeiten, von Anbeginn ein zentrales Politikziel. Die Forderung nach einem Acht-Stunden-Arbeitstag beispielsweise wurde erstmals auf der Internationale im Jahre 1889 auf breiter Basis erhoben und konnte schließlich nach zahllosen Arbeitskämpfen schrittweise bis nach dem ersten Weltkrieg durchgesetzt werden (Hinrichs 1988, S. 68ff.). Die klassische Begründung für eine Politik der Arbeitszeitverkürzung bezog sich auf die drei „elementaren Interessen“ der Lohnarbeiter: erstens die Entlastungswirkung und der Schutz der Arbeitskraft, zweitens der Aspekt der Umverteilung von Arbeit zur Verkleinerung der industriellen Reservearmee, um drittens langfristig die Machtposition zur Durchsetzung gewerkschaftlicher Forderungen zu verbessern. Zudem ging es ganz wesentlich auch um die Rückaneignung von Zeit für menschliche Bedürfnisse, für das Mensch-Sein außerhalb der Arbeit (Scharf 1988).

Durch die Standardisierung und die weitere Verkürzung der Arbeitszeiten wurde allerdings die Trennung der Sphären von „Arbeit und Leben“ forciert:

„So war die Arbeitszeitverkürzung, gern als ‚der Siegeszug‘ der Arbeiterbewegung gefeiert, entsprechend nur durch die Abgabe der Zeitmacht an die Arbeitgeber realisierbar. Damit ist die Entstehung und Ausbildung einer privaten Freizeit denn auch nicht nur als Gewinn für die arbeitenden Menschen zu begreifen, sondern als ein Faktor, der die Entfremdung von und in der Arbeit bedingt, sowie der Aufspaltung des gesellschaftlichen Lebens in zwei Teile.“ (Maurer 1992, S. 193)

Auf diesem Arrangement – den äußeren Rahmen der Verwertung von Arbeitskraft durch Arbeitszeitvereinbarungen zu regulieren, aber die intensive Dimension der Arbeitskraftnutzung weitgehend der Disposition der Unternehmen zu überlassen – beruht das System von *Normalarbeitszeitstandards*, das im Laufe der letzten hundert Jahre sukzessive etabliert wurde. Nach Maurer (ebenda) fußen diese Standards auf drei wesentlichen Arbeitszeitinstitutionen, denen jeweils komplementäre Freizeitblöcke entgegenstehen: Arbeitstag und Feierabend, Arbeitswoche und Wochenende, Arbeitsjahr und Urlaub; hinzufügen ließe sich noch die biographische Erwerbsarbeitsphase und der Ruhestand. Mit anderen Worten: Das Gegenstück zur Normalarbeitszeit ist gewissermaßen die „Normalfreizeit“ (Gross 1990), deren Entwicklung quasi die spiegelverkehrte Geschichte der Arbeitszeit darstellt. Bis Ende der 1970er

Jahre hatte sich in vielen Branchen in Deutschland ein 8-5-30-Standard durchgesetzt, also der Acht-Stunden-Arbeitstag an fünf Tagen in der Woche bei dreißig Tagen Urlaub im Jahr. Entlang der Arbeitszeitinstitutionen wurden kulturelle Zeitverwendungsmuster und soziale Abstimmungsleistungen strukturiert. Die Arbeitszeiten wurden zwar einer kollektiven Regulierung unterworfen und in ihren Proportionen stark zurückgedrängt – sie bewahrten allerdings in den Industriegesellschaften bis heute eine strukturelle Dominanz vor anderen gesellschaftlichen Zeitstrukturen und -inhalten.

Doch nicht nur hinsichtlich ihrer zeitlichen Strukturierungsleistung sind die Standards der Normalarbeitszeit hochgradig relevant. Hinrichs (1988) hebt vier zentrale Schutz- und Arbeitsmarktfunktionen hervor:

1. *Konkurrenzbeschränkungsfunktion*: Durch verbindliche, gesetzlich oder tarifvertraglich geregelte Standards der Normalarbeitszeit wird vermieden, daß die Arbeitskräfte individuell ihre Arbeitszeiten ausweiten und damit am Arbeitsmarkt in einen Unterbietungswettkampf von Arbeitszeitverlängerung bzw. Lohnsenkung eintreten. Zudem sind allgemeine Standards der Normalarbeitszeit als zentrale Bezugsgröße erst die Voraussetzung für die prinzipielle Möglichkeit zur Arbeitsumverteilung durch eine Arbeitszeitverkürzung, denn durch geregelte Arbeitszeiten erst kann das Arbeitsangebot beschränkt werden.
2. *Sperrklirnenfunktion*: Die Normalarbeitszeit sichert das erreichte Niveau der Löhne und Arbeitsbedingungen ab. Einkommensverbesserungen etwa können erst dann durchgesetzt werden, wenn durch geregelte Arbeitszeitstandards die Unternehmen etwaige Einkommensverbesserungen nicht ohne weiteres durch eine Verlängerung der individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten „kompensieren“ können.
3. *Garantiefunktion*: Die Normalarbeitszeitstandards verhindern die unregelte und unbegrenzte Ausweitung der Arbeitszeit für alle Beschäftigtengruppen. Daraus resultiert ein prinzipieller Druck, bei „normaler“ Vollzeitarbeit ein existenzsicheres Einkommen auch in den unteren Lohngruppen zu garantieren.
4. *Freizeiterschutzfunktion*: Die Standards der Normalarbeitszeit sichern eine hinreichende Verlässlichkeit der Länge und Lage von Arbeitszeit und Freizeit und eröffnen so erst die Möglichkeit zu einer selbstbestimmten Gestaltung der Freizeit. Abweichende und schwankende Arbeitszeiten bedürfen einer besonderen Regelung.

Im Hinblick auf die arbeitszeitpolitische Debatte läßt sich mit dem historischen Rückblick eine Perspektiverweiterung gewinnen: Es zeigt sich, daß in der vorindustriellen Entwicklung eine Vorstellung von „Arbeitszeiten“, die eine subjektive und objektive Trennung von Arbeit und privatem Leben zugrunde liegt, weitgehend unbekannt war. Arbeitszeiten als definierte zeitliche Areale, die allein der Verausgabung von Arbeitskraft dienen, sind der Ausdruck eines spezifischen Zeitarrangements industrieller Gesellschaften. Im historischen Prozeß und als Resultat zahlreicher konfliktärer Auseinandersetzungen zwischen gewerkschaftlichen Organisationen, Unternehmen und Staat wurden Standards einer „Normalarbeitszeit“ durchgesetzt. Diese

Standards erfüllen eine Schutzfunktion gegenüber der Arbeitskraft der lohnabhängig Beschäftigten. Sie sind zugleich die Bemessungsgrundlage und Voraussetzung für die Rückaneignung von Zeitpotentialen durch kollektiv gültige Arbeitszeitverkürzungen und für die Verbesserung der Einkommen – insofern war die Normalarbeitszeit eine Basis für den sozialen Fortschritt. Zugleich aber wurde durch diese Normierungen die Aufspaltung des gesellschaftlichen Lebens in Arbeitszeit und „Freizeit“ mit der Entfremdung in der Arbeit de facto akzeptiert.

## 1.2 Fakt, Fiktion und Erosion des Normalarbeitsverhältnisses

Die Standards der Normalarbeitszeit gelten auch heute noch als das gesellschaftlich dominante Arbeitszeitmuster, und zwar sowohl in empirischer Hinsicht (statistische Häufigkeit), in normativer Hinsicht (als Leitbild für „vollwertige“ Erwerbsarbeit) und auch hinsichtlich seiner institutionellen, sozialen und rechtlichen Absicherung (Kurz-Scherf 1993). In der wissenschaftlichen Debatte allerdings werden die Standards der Normalarbeitszeit keineswegs einheitlich operationalisiert (Zühlke-Robinet 1997, S. 10f.): Zwar besteht weitgehend Konsens darüber, daß der Begriff der Normalarbeitszeit sich auf eine Vollzeit-Erwerbsarbeit bezieht. Es differieren allerdings die Kriterien, die zwischen Normalarbeitszeiten und „Nicht-Normalarbeitszeiten“ unterscheiden: In den Arbeitszeiterhebungen des ISO-Instituts (Köln) zum Beispiel werden Schichtarbeit, Samstags- und Sonntagsarbeit und flexible Arbeitszeiten von der Normalnorm ausgeschlossen: „Normalarbeitszeit [ist] eine der Vollzeitbeschäftigung entsprechende Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf fünf Wochentage verteilt, in der Lage nicht variiert und von montags bis freitags ausgeübt wird [...] Alle Arbeitszeitformen, die davon abweichen, gelten als flexibel“ (Bauer et al. 1996, S. 52). Nach diesen Kriterien waren im Jahre 1995 nur noch 19% der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Normalarbeitszeiten beschäftigt (ebenda, S. 52ff.).

In der Kritik dieses „engen“ Konzepts von Normalarbeitszeit wird hervorgehoben, daß Gleitzeit, Schichtarbeit und Wochenendarbeit im Handel oder im Gesundheitswesen weder im landläufigen Verständnis noch im Regelungsgefüge von Tarifverträgen als „nicht-normal“ ausgegrenzt werden. Auch werde mit einem solch rigorosen Konzept prinzipiell ausgeschlossen, daß flexible Arbeitszeiten in den Bereich der Normalität fallen (können) (Kurz-Scherf 1995, S. 82ff.). Ausgehend von dieser Kritik versucht Kurz-Scherf, mit einem Ansatz der *normgeprägten Arbeitszeit* den Begriff von Normalarbeitszeit an „geltende Normalitätskriterien“ dadurch anzupassen, daß Gleitzeit, Schichtarbeit, gelegentliche Wochenendarbeit und ein geringer Anteil von Überstunden als Komponenten auch von normaler Arbeitszeit aufgenommen werden – eine begrenzte Flexibilisierung der Dauer und der Lage der Arbeitszeiten fällt so durchaus in den Geltungsbereich von Normalarbeitszeit. Danach waren zum Beispiel in Berlin im Jahre 1994 knapp die Hälfte der Beschäftigten in „normgeprägten Arbeitszeiten“ tätig (ebenda).

Die Normalarbeitszeit ist ein Kernelement des „Normalarbeitsverhältnisses“. Das Normalarbeitsverhältnis bezieht sich nicht nur auf die Standards der täglichen, wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeit – vielmehr ist es ein Maßstab für die Ausge-

staltung von Erwerbsarbeitsverhältnissen, deren institutionelle Absicherung und die Verankerung der Erwerbsarbeit im gesamten Lebensverlauf. Mückenberger, dessen Beitrag einen wesentlichen Anstoß für die kritische Debatte des Normalarbeitsverhältnisses gegeben hat, definiert dieses als

„ein sich in der individuellen Lebensgestaltung konkretisierendes gesamtgesellschaftliches Arrangement, das vorsieht, daß die Existenzsicherung der Individuen, ihre private und gesellschaftliche Lebenssituation sich aus ihrer Rolle im Erwerbsleben herleitet und speist“ (1985, S. 420).

Der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bewegt sich in einem Spannungsverhältnis von empirischer Evidenz und normativem Leitbild. Als „herrschende Fiktion“ (ebenda, S. 422) stellt es ein normatives Leitbild für staatliche (und gewerkschaftliche) Arbeitspolitik dar; es ist dasjenige Arbeitsverhältnis, das nach der geltenden Arbeits- und Sozialverfassung den optimalen Schutz genießt. Damit ist das Normalarbeitsverhältnis von gesellschaftskonstituierendem Charakter, es begründet die an Vollerwerbsarbeit gebundenen Systeme der sozialen Sicherung und es wirkt in weite Bereiche des Bürgerlichen Rechts, des Sozial- und Familienrechts hinein.

Im Kern wird eine unbefristete, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherte Vollzeitbeschäftigung als Normalarbeitsverhältnis definiert, darüber hinausgehend werden in der Operationalisierung des Begriffes allerdings differierende Akzentuierungen vorgenommen: etwa die Existenz eines definierten Arbeitsortes, von gegenüber der Lebenszeit abgegrenzten Normalarbeitszeiten, die Zahlung eines existenzsichernden Familienlohns (Mückenberger 1985, Kress 1998). Dies ist eine Reihe von Schutzkriterien, die allerdings nur für einen Teil der Beschäftigten zutrifft: Befristet Beschäftigte, Teilzeitbeschäftigte, befristet AFG-geförderte Beschäftigungsverhältnisse, Leiharbeiter, geringfügig Beschäftigte, abhängig Selbständige fallen nicht unter die Normalitätskriterien (vgl. Bartelheimer 1998). Durch diese wachsenden Gruppen wird, trotz seiner immer noch vorhandenen normativen und institutionellen Prägekraft des Normalarbeitsverhältnisses, seine empirische Evidenz in Frage gestellt.

Die Krise bzw. die Erosionserscheinungen der empirischen und normativen Grundlagen des Normalarbeitsverhältnisses sind seit etwa anderthalb Jahrzehnten Gegenstand der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion. Die Debatte speist sich dabei aus unterschiedlichen, teils komplementären Argumentationssträngen.

- Durch die *Ausweitung von atypischer Beschäftigung* werden die empirischen Grundlagen des Normalarbeitsverhältnisses in Frage gestellt. Die atypischen Beschäftigungsverhältnisse sind in ihrem Anteil gegenüber dem Normalarbeitsverhältnis seit den 80er Jahren deutlich ausgeweitet worden – je nach empirischem Zugriff der Untersuchungen waren Mitte der 90er Jahre zwischen rund einem Drittel und knapp der Hälfte der ArbeitnehmerInnen nicht mehr im Rahmen des Normalarbeitsverhältnisses beschäftigt (Bartelheimer 1998; Hoffmann, Walwei 1998). Dieser Befund bezieht sich nicht nur auf die Situation in Deutschland – international vergleichende Studien verweisen auf die Zunahme „flexibler Arbeitsverhältnisse“ zum Beispiel in den Ländern der europäischen Union (Konle-Seidl et al. 1990; Zachert 1990).

Zudem läßt sich die Frage aufwerfen, wie tragfähig die „Normalitätsfiktion“ des

Normalarbeitsverhältnisses je gewesen ist (Voswinkel, Lücking 1996): Das Normalarbeitsverhältnis galt zwar gemeinhin als üblich und als anzustrebende Regulierungsform von Arbeit, hat sich aber bei weitem nicht in allen Wirtschaftsbereichen (z. B. Handwerk, Bau- und Gastgewerbe) durchsetzen können.

Zwar scheint das Normalarbeitsverhältnis als die noch vorherrschende Form abhängiger Erwerbsarbeit, dennoch beginnt das empirische Fundament, auf dem das normative Leitbild von Normalarbeit steht (und auf das sich staatliche und tarifliche Politik noch immer beziehen), allmählich zu bröckeln.

- Mit den Institutionen von Normalarbeitszeit und Normalarbeitsverhältnis war die Intention verbunden, die Arbeits- und Lebenschancen der lohnabhängig Beschäftigten zu vereinheitlichen und abzusichern. Der Standardisierung von „Normalarbeit“ entspricht eine *Diskriminierung von abweichenden, atypischen Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen* in vielerlei Hinsicht: Die mit den Erwerbsformen außerhalb des Normalarbeitsverhältnisses verbundenen Nachteile in bezug auf soziale Sicherung, Karrierechancen, Flexibilitätsanforderungen, Kündigungsschutz etc. haben in erster Linie Frauen getroffen, die aufgrund familiärer Belastungen nicht zur „normalen“ Vollzeitarbeit zur Verfügung stehen konnten. Mit dem Anwachsen der atypischen und prekären Beschäftigungsformen und Arbeitszeitmuster verkehrt sich die Vereinheitlichungs- und Schutzfunktion des Normalarbeitsverhältnisses de facto ins Gegenteil: Die Bindung der sozialen Absicherungen und Schutzmechanismen an die Normalarbeit verstärkt die soziale Ungleichheit (Kurz-Scherf 1993, S. 37).
- In der aktuellen politischen Debatte wird die Forderung nach einer *Flexibilisierung* des Arbeitsmarktes, der Einkommen und der Arbeitszeit als ein wesentlicher Beitrag für Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung erhoben (vgl. kritisch dazu: Büchtemann, Neumann 1990; Pollert 1991; Semlinger 1991; Walwei 1996, Kress 1998). Flexibilität wird dabei als ein Gegenpol zu den Standardisierungen des Normalarbeitsverhältnisses aufgebaut. In der historischen Perspektive ist die Flexibilität am Arbeitsmarkt und in den Betrieben allerdings nicht neu: Bis in die Mitte des 19. Jahrhunderts sicherten Arbeitsvertragsfreiheit und Direktionsrecht der Unternehmer ein „total flexibles arbeitsrechtliches Grundverhältnis“, dem erst nach und nach die „Korsettstangen“ des Normalarbeitsverhältnisses gegen die Unsicherheiten der frühen Lohnarbeiterexistenz eingezogen wurden (Mückenberger 1985, S. 431). Insofern kann die Flexibilisierung, der heute vielfach Eigenschaften von Modernisierung und Innovation zugesprochen werden, durchaus ein Platz als historischer Vorläufer des Normalarbeitsstandards zugewiesen werden. Die Forderungen zur Flexibilisierung werden vor allem durch die angespannte Arbeitsmarktlage beflügelt und verfolgen dabei zwei Stoßrichtungen (Walwei 1996): Sie beziehen sich einerseits auf Forderungen zur „externen“ *Flexibilisierung* des Arbeitsmarktes. Dies sind Maßnahmen zur Deregulierung der arbeitsrechtlichen Standards und zur Ausweitung von bislang als atypisch geltender Beschäftigung. Damit wird der Regelungsrahmen der Arbeitsverhältnisse selbst tangiert. Mückenberger (1985) sieht dementsprechend die Flexibilitätsforderungen als einen generellen Angriff auf das Normalarbeitsverhältnis und auf die etablierte Sozialverfassung abhängiger Arbeit. Bei der „internen“ *Flexibilisierung* hingegen geht



es um eine Variabilisierung der Normalarbeitsstandards im Arbeitsprozeß: also die innerbetriebliche Flexibilisierung von Arbeitszeiten, Einkommen und Aufgaben. In funktionalistischer Perspektive wird differenziert zwischen *numerischer Flexibilität*, also dem variablen Abbau und Zuwachs der Belegschaften je nach Auslastungslage, und der *funktionalen Flexibilität*, also der Erhöhung der Variabilität des Arbeitseinsatzes durch arbeitsorganisatorische Innovationen, Höherqualifizierung und IuK-Technologien (Flecker, Schienstock 1991; Walwei 1996).

Walwei (ebenda) kommt nach einer kritischen Auseinandersetzung mit den Flexibilisierungsargumenten zu dem Schluß, daß Flexibilität in einem Bereich (z. B. Arbeitszeit, Arbeitsanforderungen) wiederum Stabilität in anderen Bereichen (z. B. Kündigungsschutz) zur Voraussetzung hat. Ähnlich argumentiert Mückenberger (1985) mit der Forderung nach einem antizyklischen Verhältnis von Arbeits- und Sozialpolitik, das heißt, die Flexibilität des Erwerbsarbeitssektors durch einen Ausbau der sozialen Sicherung (Mindesteinkommen) abzusichern.

- Einen weiteren Impuls bezieht die Debatte um das Normalarbeitsverhältnis durch die Kritik am „starren“ Zeitkorsett der Standardarbeitszeiten, welches den zunehmend differenzierten Bedürfnissen und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten entgegenstehen würde. Dies betrifft insbesondere die mangelnden Möglichkeiten, die Arbeitszeiten nach situativen oder lebensphasenbezogenen Bedürfnissen zu variieren, etwa durch eine phasenweise Teilzeitarbeit, aber auch durch die alltägliche Beeinflussung der Länge und Lage der Arbeitszeit. Aus dieser Kritik heraus wurde Mitte der 70er Jahre zuerst von Teriet die Forderung nach „*Zeitsouveränität*“ durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erhoben, dabei gilt „*Zeitsouveränität*“ als das individuelle Recht und Vermögen zu mehr Disposition über die quantitative und qualitative Seite von Zeitallokationen während eines jeden Lebens und in den verschiedenen Lebensbereichen“ (1976, S. 9). Zeitsouveränität bedeute einen Zugewinn an Freiheitsgraden in Richtung auf eine „free-choice-society“ und sei zugleich ein Beitrag zur Humanisierung des Arbeitslebens. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit in allen Dimensionen (also der Tages-, Wochen-, Jahres- und Lebensarbeitszeit) und die Möglichkeit individueller Optionalitäten im Rahmen betrieblicher und tariflicher Regelungen wird mit einem Gewinn von Zeitsouveränität gleichgesetzt (Teriet 1976, 1980).

In den späten 80er Jahren ist das Argument der Zeitsouveränität vor allem im Unternehmerlager starkgemacht worden, um bei den Beschäftigten Akzeptanz für eine weitgehende Deregulierung der Arbeitszeiten zu schaffen. In der „gewerkschaftsnahen“ Forschung wurde der Begriff der Zeitsouveränität von Bosch (1986) aufgegriffen als Ansatz zur Erweiterung der Selbstbestimmungschancen der Beschäftigten und zur Formulierung von umfassenden Arbeitszeitinteressen, die über die unmittelbaren *Zeitwünsche* der Beschäftigten hinausgreifen (z. B. in bezug auf Förderung der Gleichberechtigung, Bildung, gleitenden Übergang in Ruhestand). Ebenso knüpft Kurz-Scherf (1993) an den Ansatz der Zeitsouveränität an und verbindet dessen Intention der Erweiterung individueller Freiheit mit dem Anspruch der gesellschaftlichen Umverteilung von Arbeit. Kritisch verweist sie darauf, daß die „individualistische“ Konzeption von Zeitwohlstand Gefahr laufe, gegen jede Regulierung der Arbeitszeit instrumentalisiert zu werden. Auch sei die

Dauer der Arbeitszeit natürlich begrenzt nach unten durch das gerade noch existenzsichernde Minimaleinkommen und nach oben durch physische Regenerationserfordernisse und außerberufliche Anforderungen. Zudem behielten die betrieblichen Vorgaben und „Sachzwänge“ eine faktische Dominanz gegenüber den Beschäftigteninteressen. Insofern sei eine auf Deregulierung bauende formale individuelle Zeitsouveränität keine Alternative zur starren Normalarbeitszeit. Als alternatives Strategieangebot wird eine *optionale Arbeitszeitpolitik* favorisiert, die verschiedene, regulierte Arbeitszeitmuster gleichrangig nebeneinander stellt. Durch einen Instrumentenmix sollen das Recht auf eine individuelle Arbeitszeitverkürzung, differentielle Arbeitszeitverkürzungen für bestimmte Beschäftigtengruppen oder einzelne Betriebe (Beschäftigungssicherung) und die Fortschreibung einer allgemeinen Arbeitszeitverkürzung (mit der Optionalität bei der Form der Umsetzung) miteinander verknüpft werden.

Doch nicht nur in der individuellen Perspektive von Zeitsouveränität, sondern auch als Kriterium von gesellschaftlicher Wohlstandsentwicklung hat die Verfügbarkeit über Zeit an Gewicht gewonnen. Zeitliche Disponibilität ist das Kernelement von „*Zeitwohlstand*“ – mit diesem Ansatz wird nicht nur der traditionelle, auf Güterproduktion und -verteilung bezogene Wohlstandsbegriff kritisch kontrastiert, sondern es werden ebenso auch die zeitlichen Standards von Normalarbeit in Frage gestellt (Scherhorn 1995; Rinderspacher 2000).

Die Normalarbeitszeitstandards sind also ein wesentliches Element im historisch gewachsenen Arrangement von arbeitspolitischen Regulierungen und Mechanismen sozialer Absicherung, die den institutionellen Rahmen für das Normalarbeitsverhältnis geben. Die normativen und empirischen Grundlagen dieser Institution sind in den letzten beiden Dekaden zunehmend unter Druck geraten: durch die Ausdifferenzierung der Erwerbsformen, durch den staatlich und von den Unternehmen forcierten Druck zur Flexibilisierung, und durch Ansprüche der Beschäftigten an bedürfnisgerechtere Arbeitszeiten. Mit den Erosionserscheinungen des Normalarbeitsverhältnisses stehen auch die Standards der Normalarbeitszeit zur Disposition. Insofern kann die „interne“ Flexibilisierung der Arbeitszeiten nicht losgelöst betrachtet werden von der „externen“ Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse. Letztere markiert eine wichtige Schnittstelle zur Arbeitszeitpolitik, kann aber hier nur als Kontextzusammenhang benannt werden. Im folgenden rückt die auf die Arbeitszeitentwicklung gerichtete Perspektive wieder stärker in den Vordergrund.

### **1.3 Von der Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitszeitflexibilisierung**

Die Themenstellungen, Dynamiken und Konfliktlinien der Arbeitszeitpolitik der letzten 20 Jahre sind durch unterschiedliche Phasen geprägt gewesen. Angesichts der erkennbaren Probleme auf dem Arbeitsmarkt und den aufkeimenden Diskussionen um das „Ende der Arbeitsgesellschaft“ wurde zu Beginn der 80er Jahre von seiten der Gewerkschaften die Verkürzung der Arbeitszeit als ein wesentlicher Schlüssel zur Bekämpfung der wachsenden Massenarbeitslosigkeit gesehen und in den Mittelpunkt der Tarifpolitik gerückt. An die Arbeitszeitverkürzung wurden zugleich weiterge-

hende emanzipatorische Ansprüche geknüpft, zum Beispiel die Gleichverteilung von Erwerbsarbeit und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern. Die Politik der Arbeitszeitverkürzung hat in den vergangenen beiden Dekaden unterschiedliche Phasen durchlaufen:

- Im Zentrum der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik der 80er Jahre stand die Forderung nach einer kollektiven Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf 35 Stunden mit „vollem“ Lohnausgleich. Mit dem Abschluß des Metalltarifvertrages von 1984 wurde erstmals der tarifliche Arbeitszeitstandard der 40-Stunden-Woche unterschritten. Der Aufbruch zur 35-Stunden-Woche hat sich, ausgehend von der Metallindustrie, bis Anfang der 90er Jahre in nahezu alle Branchen verbreitert und in der Gesamtwirtschaft zu einer deutlichen Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 39,8 auf 37,6 Stunden zwischen den Jahren 1985 und 1996 geführt (Dichmann 1998, S. 25).
- Die Dynamik der kollektiven Arbeitszeitverkürzung hatte sich jedoch Anfang der 90er Jahre abgeschwächt und war bis Mitte der 90er weitgehend zum Erliegen gekommen: Angesichts der Massenarbeitslosigkeit und durch die politische Offensive des Unternehmerlagers und der Bundesregierung gegen weitere Arbeitszeitverkürzungen geriet die gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik zunehmend in die Defensive – die Abwehr von Versuchen der Arbeitszeitverlängerung und des Abbaus tariflicher und sozialpolitischer Standards rückte zeitweilig in den Mittelpunkt der gewerkschaftlichen Aktionen. Es galt, den erreichten Stand der Arbeitszeitverkürzung zu konsolidieren; die Durchsetzung der 35-Stunden-Woche schien das auf absehbare Zeit bestenfalls zu erreichende Ziel und das vorläufige „Ende der Fahnenstange“ der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik (Hinrichs 1992).
- Seit Mitte der 90er Jahre ist wieder neue Bewegung in die Politik der Arbeitszeitverkürzung gekommen. Unter dem Stichwort der *Beschäftigungssicherung* hat der 28,8-Stunden-Tarifvertrag bei Volkswagen seit 1994 einen Markstein für die Umverteilung von Arbeit und Einkommen unter den Beschäftigten gesetzt (Peters 1994; Promberger et al. 1996) – ein Ansatz, der in einer Reihe von Betrieben und in einigen Branchen Nachahmung gefunden hat (Zühlke-Robinet 1997, S. 91f.).

In der jüngeren Zeit zeichnet sich eine zweifache Erweiterung des Themenkatalogs in der Debatte um die Arbeitszeitverkürzung ab: Als Krisenbewältigungsstrategie rückt der Aspekt der Arbeitsumverteilung durch Arbeitszeitverkürzungen ohne „vollen“ Lohnausgleich in den Vordergrund. Zweitens schwächt sich in Deutschland und Europa die Geltung kollektiver, branchentariflicher Standards zugunsten von einzelbetrieblichen Regelungen und „individueller“ Arbeitszeitverkürzung ab (Lehndorff 1998). Zudem gewinnen die intervenierenden Einflußgrößen für erfolgreiche Arbeitszeitverkürzungen an Gewicht, etwa die Einkommensentwicklung, die Arbeitszeitflexibilisierung, Qualifizierungspolitik oder individuelle Arbeitszeitoptionen (Bosch 1998a, 1998b).

In den 90er Jahren hat gegenüber der Arbeitszeitverkürzung die *Flexibilisierung* erheblich an Bedeutung gewonnen: Gemeint ist damit die Variation der Dauer, der Lage und der Verlässlichkeit der Arbeitszeiten gegenüber der Normalarbeitszeit. Zwar

war eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeiten auch innerhalb der Normalarbeitszeitstandards gegeben: Schichtarbeit, Überstunden und Kurzarbeit waren die klassischen Instrumente für die Unternehmen, die Betriebszeiten auszuweiten und das Arbeitsvolumen zu variieren. Für die Beschäftigten erweiterten sich durch Gleitzeitregelungen oder Teilzeitbeschäftigung sukzessive und in engem Rahmen die Möglichkeiten zur Gestaltung der Arbeitszeit (Smentek 1991; Zühlke-Robinet 1997). Die Forderung nach einer Ausweitung der Flexibilisierung wurde von den Unternehmen in die tarifpolitische Auseinandersetzung um die 35-Stunden-Woche eingebracht, und im Metalltarifabschluß von 1984 wurden mit dem Einstieg in die 35-Stunden-Woche weitreichende Flexibilisierungsmaßnahmen verknüpft.<sup>2</sup> In den Folgejahren wurde das Flexibilitätspotential von tariflichen Arbeitszeitregelungen schrittweise über die klassischen Instrumente hinausgehend ausgeweitet (Bispinck 1996, S. 415ff.), und insbesondere seit Anfang der 90er Jahre wird eine zunehmende Realdynamik der Flexibilisierung konstatiert (Hinrichs 1992). Der Druck zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten geht mit Kosten-, Standort- und Beschäftigungsargumenten eindeutig von den Unternehmen aus, und zwar nicht selten mit der Stoßrichtung einer „Gegenoffensive“ gegen weitere kollektive Arbeitszeitverkürzungen (Bispinck 1996). Das Interesse der Arbeitgeber an der Arbeitszeitflexibilisierung beruht auf drei wesentlichen Punkten (Hinrichs 1992; Bosch 1996; Bispinck 1996; Lindecke, Lehndorff 1997):

- Die Verlängerung der Betriebsnutzungszeiten (durch die Einführung von Wochenend- und Nachtarbeit).
- Die Variation des Arbeitsvolumens entsprechend der Auslastung und Marktnachfrage (Leitbild der „atmenden Fabrik“, Hartz 1996).
- Die Senkung von Flexibilitätskosten (durch die De-facto-Abschaffung von Zuschlägen für phasenweise Mehrarbeit und für ungünstige Arbeitszeitlagen in „un-social hours“).

Eine Auflösung von Zeitstrukturen wird zudem durch technische Entwicklungen vorangetrieben (Kommunikationstechnologie, Datenverarbeitung), die mit neuen Dienstleistungsangeboten und Formen der Arbeitsorganisation (z. B. 24-Stunden-Call-Center) verknüpft werden. Mit anderen Worten: Der Umbruch der zeitlichen Organisation von Arbeit ergibt sich aus der Aufteilung der unbegrenzten Betriebszeiten auf individuelle Arbeitszeiten (Böhle 1999).

Innerhalb der Gewerkschaften dominierte in den 80er Jahren eine Abwehrhaltung gegen die Flexibilisierungsforderungen der Unternehmen; Zugeständnisse in Richtung Flexibilisierung schienen lediglich zur weiteren Durchsetzung der 35-Stunden-Woche akzeptabel. Eine Blockierung oder Verzögerung der Flexibilisierung steht den Gewerkschaften als „Verhandlungsmasse“ heute kaum noch zur Verfügung, denn in den 90er Jahren haben sich flexible Arbeitszeitformen weitgehend ohne weitere Ar-

---

2 In dem nach dem Schlichter benannten „Leber-Kompromiß“ konnten die Arbeitgeber Flexibilisierungsoptionen durchsetzen, die auf die Möglichkeiten zur ungleichmäßigen Verteilung der individuellen Arbeitszeiten und zu längeren Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigtengruppen hinausliefen. Die tarifliche Arbeitszeit mußte lediglich in einem betriebsdurchschnittlichen Wert eingehalten werden.

beitszeitverkürzungen verbreitet (Seifert 1998, S. 585). Dementsprechend stehen die Gewerkschaften und die betrieblichen Interessenvertretungen in einer strukturellen Defensivposition: Sie sind keine Impulsgeber der Entwicklung, die Flexibilisierung der Arbeitszeiten als solche wird von den Interessenvertretungen akzeptiert und von Versuchen begleitet, im Betrieb frühzeitig Einfluß auf die Einführung und Ausgestaltung flexibler Arbeitszeitmodelle zu nehmen (Bispinck 1998, S. 85ff.). Auf der Verbandsebene scheint die einst skeptische Haltung gegenüber der Flexibilisierung positiven Bekenntnissen zu weichen: So etwa sieht der DGB-Vorstand in der Arbeitszeitflexibilisierung sowohl positive beschäftigungspolitische Wirkungen wie auch neue Spielräume für eine Humanisierung der Arbeit und für die Schaffung von Zeitsouveränität der Beschäftigten (DGB-Bundesvorstand 1995).

#### 1.4 Zwischenresümee

Der Blick auf die arbeitszeitpolitische Entwicklung der letzten beiden Dekaden zeigt, daß zwischen den 80er und 90er Jahren ein klarer Wechsel der Themen und der Impulsgeber für die Dynamik stattgefunden hat. In den 80er Jahren hatte die von den Gewerkschaften getragene (konfliktträchtige) Offensive zur Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung in Richtung 35-Stunden-Woche unangefochten die arbeitszeitpolitische Agenda dominiert. Demgegenüber ist bei Stillstand der Arbeitszeitverkürzung in den 90er Jahren die Flexibilisierung in den Unternehmen vorangetrieben worden. Verknüpft mit diesem Themenwechsel hat der Betrieb als arbeitszeitpolitische Regelungsebene erheblich an Bedeutung gewonnen (Klein-Schneider 1999). Zugleich ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten eingebettet in einen umfassenderen Prozeß der Entnormierung des Normalarbeitsverhältnisses: Sie verbindet sich mit der sukzessiven Auflösung arbeitsrechtlicher und tariflicher Standards und der Erosion der Mechanismen sozialer Sicherung, für die die lebenslange stabile Vollzeitbeschäftigung (noch immer) Voraussetzung ist.

In der historischen Perspektive erscheinen die gegenwärtigen Entwicklungen zur Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Erwerbsarbeitsverhältnissen in einem neuen Licht: Den heute von Flexibilisierungsverfechtern vielfach kritisierten Standardisierungen des industriellen Zeitarrangements ging eine kaum regulierte weitgehende Flexibilität von Arbeitszeiten und Lohnarbeitsverhältnissen voraus. Die Standardisierung und Eingrenzung der Arbeitszeiten galt seit mehr als einhundert Jahren als Basis für den sozialen Fortschritt und war die Voraussetzung für die Entstehung von „Freizeit“ als eine dem Anspruch nach selbstbestimmte Lebenssphäre – neben der Notwendigkeit der Lohnarbeit. Zugleich war die Arbeitszeitstandardisierung und -verkürzung der Ausgangspunkt für die durchgreifende ökonomische Rationalisierung der Arbeitszeit selbst. Vor diesem Hintergrund wirft die aktuelle Auflösung der Standards des industriellen Zeitarrangements eine Reihe von Fragen auf:

- Wie lassen sich die Konturen eines neuen Typus von flexibler Arbeit beschreiben?
- Zeichnen sich möglicherweise Analogien zu den Konfliktlinien des vorindustriellen Zeitarrangements ab, etwa durch neue Formen „aufgabenorientierter Zeitor-

ganisation“, deren Strukturen allerdings durch die Rhythmen von Konjunktur und Markt definiert werden?

- Inwiefern werden die Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privatem Leben in bezug auf Raum, Zeit und Handlungsorientierung durchbrochen – droht auch eine „Erosion des Normalfreizeitverhältnisses“ (Gross 1990)?
- Vor welche neuen Anforderungen wird die alltägliche Lebensführung der Individuen durch die Arbeitszeitflexibilisierung gestellt, inwieweit ergeben sich Gestaltungschancen und Problemlagen für individuelle Bedürfnisse und für die Vereinbarkeit von Beruf und lebensweltlichen Anforderungen (z. B. Familie)?

Durch diese Fragen wird der Blick der Arbeitszeitforschung über die Entwicklung der Arbeitszeiten, Arbeitsverhältnisse und Arbeitsformen hinausgehend auf die lebensweltlichen Folgen der „Entgrenzungen“ von Arbeit und Leben gerichtet. Dabei wird Differenzierungen Rechnung zu tragen sein: So gibt es Hinweise darauf, daß sowohl die Folgewirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung als auch die individuellen Kapazitäten zur Bewältigung dieser Anforderungen in unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (wie z. B. hochqualifizierte Angestellte, Schichtarbeiter oder Teilzeitbeschäftigte) variieren (Hielscher, Hildebrandt 1999). Zu erwarten ist nicht eine einfache hierarchische Ungleichverteilung von Gestaltungschancen hier und Belastungssituationen dort, sondern eine Ausdifferenzierung der Flexibilisierungsfolgen für die Lebensführung des „flexiblen Menschen“ (Senett 1998). Anzunehmen ist ein jeweils komplexes Nebeneinander von Optionen und Restriktionen in den verschiedenen Arbeitnehmergruppen. Die aktuelle arbeitssoziologische Debatte bezieht sich allerdings auf meist punktuell gewonnene empirische Befunde – die bislang vorliegenden, die Neukonturierung der Schnittstelle von Arbeit und Leben thematisierenden Beiträge sind entweder auf einer konzeptualisierenden Ebene angelegt (z. B. Brose 1997, Voß/Pongratz 1998), sie nehmen einzelne Beschäftigtengruppen in den Blick (z. B. Jurczyk 1993, Raehlmann et al. 1993) oder sie konzentrieren sich auf Folgewirkungen bestimmter Arbeitszeitmodelle, wie etwa das Beispiel des 28,8 Stunden-Tarifvertrages bei der Volkswagen AG (z. B. Hielscher, Hildebrandt 1999; Jürgens, Reinecke 1998; Promberger et al. 1997).

Bislang stehen die Resultate der einzelnen empirischen Untersuchungen für sich, eine Systematisierung der neueren Forschungsergebnisse zur Flexibilisierung und deren Folgewirkungen liegt bislang nicht vor. An diesem Punkt setzt die vorliegende Arbeit an: Sie liefert im folgenden einen Überblick zu den in den 1990er Jahren wichtigsten Formen der Arbeitszeitflexibilisierung und deren Verbreitung in verschiedenen Branchen. Im daran anschließenden Abschnitt der Arbeit wird, ausgehend von den oben formulierten Fragestellungen, eine Sichtung der Arbeiten vorgenommen, die den Zusammenhang von Arbeitszeitflexibilisierung und Lebensführung zum Gegenstandsreich gemacht haben.

## **2. Formen und Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung**

Im folgenden wird ein Überblick zum Stand der Arbeitszeitflexibilisierung am Ende der 90er Jahre gegeben. Ausgehend von einer kurzen Skizze wichtiger Linien in der Flexibilisierungsdebatte in den 80er und 90er Jahren schließt sich die Darstellung der verschiedenen traditionellen und neueren Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung und deren Verbreitung an.

### **2.1 Der Diskurs zur Arbeitszeitflexibilisierung in den neunziger Jahren**

Seit Mitte der 80er Jahre ist die Flexibilisierung der Arbeitszeiten in zunehmendem Maße zum Gegenstand der politischen Diskussion geworden. In erster Linie wurde der Ruf nach Arbeitszeitflexibilisierung von den Unternehmen als Gegenforderung gegen die Offensive der IG Metall und der IG Druck zur 35-Stunden-Woche aufgebaut. Allerdings waren seit Ende der 70er Jahre auch die sich ausdifferenzierenden Bedürfnisse und Ansprüche der Beschäftigten an Zeitgestaltung thematisiert worden, aus denen der Vorschlag zu einer Flexibilisierung der rigiden Arbeitszeitregime abgeleitet wurde (Teriet 1976, 1980). In der gewerkschaftsnahen Debatte fanden diese Forderungen nur eine schwache und vereinzelt artikulierte Resonanz. Der Gedanke einer offensiv angelegten Verknüpfung von Arbeitszeitverkürzungen mit solchen Flexibilisierungsformen, die die Optionalitäten für die Beschäftigten ausweiten, wurde zwar artikuliert (Vobruba 1985, Bosch 1986), konnte sich aber in der gewerkschaftlichen Strategiefindung nicht durchsetzen. Für die Gewerkschaften stand in den 80er Jahren das beschäftigungspolitisch motivierte Ziel einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung ganz klar im Vordergrund. Gegenüber der Flexibilisierung (als Forderung der Gegenseite) bestand weitgehende Skepsis, entsprechende Gestaltungsvorstellungen konzentrierten sich eher auf die Eingrenzung der Flexibilisierung durch die Rückdrängung von Überstunden und Nachtarbeit; lediglich in einem vorsichtigen Ausbau von Gleitzeitsystemen wurden positive Ansätze gesehen (Seifert 1986). Die Unternehmen forderten im Gegenzug zur Arbeitszeitverkürzung die Entkoppelung der Arbeits- und Betriebszeiten sowie die Möglichkeit, die Arbeitszeiten für einzelne Beschäftigte (bzw. Beschäftigtengruppen) zu variieren; also z. B. für hochqualifizierte Arbeitskräfte längere Arbeitszeiten beizubehalten. Diese Flexibilisierungsforderungen gingen in den Metalltarifvertrag zur 38,5-Stunden-Woche von 1984 ein.

Zu Beginn der 90er Jahre wurde der politische Druck zu einer Ausweitung der Flexibilisierungsmöglichkeiten seitens des Unternehmerlagers und durch die Bundesregie-

nung<sup>3</sup> verschärft: Beklagt wurde vor allem, daß die Arbeitszeiten in Deutschland zu den nationalen „Standortschwächen“ gehörten (Adenauer, Schultetus 1994) und in ihrem Umfang zu kurz und zu unflexibel ausgestaltet seien (Schoenaich-Carolath 1990; Kroker 1996). Zentrale Argumente dafür waren insbesondere die durch die „Globalisierung“ sich verschärfende internationale Konkurrenzsituation, die im europäischen Vergleich angeblich zu kurzen Arbeitszeiten und die geringen Maschinenlaufzeiten aufgrund von nur unterdurchschnittlich ausgeprägten Schicht-; Nacht- und Wochenendarbeitszeiten. Auch sei die Bereitschaft der Beschäftigten in Deutschland zu schwach entwickelt, flexiblere Arbeitszeiten zu akzeptieren (Kroker 1996). Hintergrund und Begleitmusik dieser Forderungen waren die politischen Auseinandersetzungen um den „Standort Deutschland“, auch die Polemiken des damaligen Bundeskanzlers gegen Arbeitszeitverkürzungen („kollektiver Freizeitpark Deutschland“) und die mit diesen Schlagworten verknüpfte Deregulierungspolitik der Bundesregierung in der ersten Hälfte der 90er Jahre.

Auf der anderen Seite wurde in Bestandsaufnahmen der Arbeitszeitforschung darauf hingewiesen, daß die bereits existierenden Regelungen zur Arbeitszeitflexibilisierung in den Unternehmen kaum zur Anwendung gekommen sind (Promberger, Trinczek 1993). Dies gelte in der Metallindustrie etwa für die im Tarifabschluß von 1984 geschaffene Möglichkeit, die Arbeitszeiten innerhalb der Belegschaft in einem Betrieb zu differenzieren und die Arbeitszeit der einzelnen Beschäftigten variabel zu verteilen. Auch die seit 1990 tariflich bestehende Möglichkeit, für einen Teil der Belegschaften die Arbeitszeit einzelvertraglich zu verlängern, sei kaum in Anspruch genommen worden. Dies sei keineswegs das Ergebnis harter Widerstände von Beschäftigten und den betrieblichen Interessenvertretungen, sondern vor allem ein Hinweis auf das nur begrenzte Interesse des betrieblichen Managements an neuen Flexibilisierungsmaßnahmen, die über bewährte Instrumente wie Mehrarbeit, Kurzarbeit, Gleitzeit etc. hinausgehen. Zudem bestand den Autoren zu Folge im Management vielfach die Befürchtung von negativen innerbetrieblichen Folgeeffekten der Flexibilisierung (Motivationsverlust bei den „wenigerarbeitenden“ Beschäftigten, hoher personalwirtschaftlicher Steuerungsaufwand etc.).

In der zweiten Hälfte der 90er Jahre scheint die Flexibilisierungsdebatte an Polarisierung verloren zu haben. In der wirtschaftsnahen Forschung und seitens der Arbeitgeberverbände wird konzidiert, daß ein „Aufbruch“ zur Arbeitszeitflexibilisierung stattgefunden habe und die ehemaligen gesetzlichen „*Maximalgrenzen*“ der Flexibilität nun tarifvertraglichen „*Mindestregelungen*“ gewichen seien, die auf der betrieblichen oder individuellen Ebene ausgestaltet werden könnten (Göbel 1995; Zagelmeyer 1998). Während die aggressiven Forderungen nach einer Ausweitung der Flexibilisierung also teilweise zurückgenommen wurden, wird dieselbe von den Gewerkschaften mittlerweile nicht mehr generell in Frage gestellt und teilweise als Element von Produktivitätspolitik und Standortsicherung aktiv mit vorangetrieben, wie z. B. bei der Volkswagen AG (Promberger et al. 1996; Hielscher, Hildebrandt 2000).

---

3 Für die Debatte im parlamentarischen Raum vgl. die Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Rudolf Dreßler u.a. und deren Debatte im Deutschen Bundestag am 12. Oktober 1995 (Deutscher Bundestag 1995a, 1995b, 1995c).



## 2.2 Zum Begriff der Arbeitszeitflexibilisierung

Weder in der politischen Debatte noch in der Arbeitszeitforschung existiert eine allgemeinverbindliche Definition der Arbeitszeitflexibilisierung. Die Definitionsangebote variieren sehr: An dem einen Pol steht z. B. das Konzept des ISO-Instituts (Köln), mit dem als flexibel alle Arbeitszeiten definiert werden, die außerhalb eines eng umrissenen Konzepts der Normalarbeitszeit stehen – also diejenige Arbeit, die *nicht* an 35-40 Stunden in der Woche tagsüber von Montags bis Freitags in feststehenden Arbeitszeiten erbracht wird (Bauer et al. 1996, S. 52). Danach arbeiten rund 81% der Beschäftigten, unter Einschluß der Teilzeitbeschäftigten, in flexiblen Arbeitsverhältnissen. Hörning et al. (1990), quasi einen Gegenpol bildend, beschränken den Begriff der flexiblen Arbeitszeit auf eine variable Dauer und Lage der Arbeitszeit, die *mit* einer deutlichen *Arbeitszeitverkürzung* und einer weitreichenden *Arbeitszeitoptionalität* für die Beschäftigten verknüpft ist. Unter diesem Bedingungsgefüge bleibt der Flexibilisierungsbegriff notwendigerweise unscharf, zugleich wird er normativ positiv besetzt. Im empirischen Zugriff allerdings dürfte ein solches Konzept kaum breitere Segmente als die von den Forschern untersuchte Vorreitergruppe der „Zeitpioniere“ erfassen können.

Ein vergleichsweise breiter Konsens besteht in der Arbeitszeitforschung darüber, die *Arbeitszeitflexibilisierung als eine Variabilisierung der Dauer, der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit* zu verstehen (Zühlke-Robinet 1997, S. 93; Stille, Zwiener 1997, S. 34ff.). Bezugspunkt für die Variabilisierung ist die tariflich bzw. arbeitsvertraglich festgelegte Arbeitszeit und das Einkommen pro Periode.

Teilzeitarbeit als solche wird entweder formalistisch von der Flexibilisierungsdefinition ausgeschlossen, sofern sie sich in einem festen, arbeitsvertraglich festgelegten Arbeitszeitrahmen bewegt, der nicht variabel ist (so z. B. in der Analyse des DIW, Stille, Zwiener 1997). Anderen wiederum gilt Teilzeitarbeit als Abweichung vom Normalarbeitsstandard und wird deshalb unter den Flexibilisierungsbegriff gefaßt<sup>4</sup> (Bauer et al. 1996).

Als weitere Elemente der Arbeitszeitflexibilisierung werden die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten durch individuelle arbeitsvertragliche Vereinbarungen sowie durch die Pluralisierung von Arbeitszeitregelungen und Schichtsystemen innerhalb der einzelnen Unternehmen hervorgehoben (Stille, Zwiener 1997; Bauer et al. 1998; Hiel-scher, Hildebrandt 1999).

Die verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente können in funktionalistischer Perspektive hinsichtlich ihrer „Flexibilisierungsqualität“ differenziert werden (Smentek 1991, S. 114f.):

1. Die „klassischen“ Instrumente werden im „Ausnahmefall“ von sonst klar definierten täglichen und wöchentlichen Regelarbeitszeiten eingesetzt: Dazu gehören

---

4 Für die vorliegende Arbeit, die auf das Verhältnis von Erwerbsarbeit und außerbetrieblicher Lebenswelt abhebt, ist es naheliegend, die Teilzeitarbeit als eine spezifische Abweichung von Normalarbeitszeitstandards mit aufzunehmen (vgl. Abschnitt 2.5).

Mehrarbeit und Kurzarbeit, Sonderschichten und außerordentliche Schicht- und Wochenendarbeit.

2. Ein zweiter Typus sind variable Arbeitszeiten, denen eine vertraglich bzw. tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit zu Grunde liegt, die jedoch nur noch innerhalb eines bestimmten zeitlichen Bezugsrahmens (Woche, Monat, Jahr) im Durchschnitt eingehalten werden muß. Das Einkommen ist in der Regel verstetigt und wird monatlich ausgezahlt. Zu diesem Typus gehören z. B. Zeitkontenmodelle, Arbeitszeitkorridore und Jahresarbeitszeitvereinbarungen.
3. Eine weitere Variante sind Modelle mit permanent unregelmäßigen Arbeitszeiten, die an keine definierte Regelarbeitszeit mehr gebunden sind. In diesen Bereich fallen z. B. Arbeit auf Abruf, Ergebnisvereinbarungen ohne Arbeitszeitvorgaben, sowie Arbeitsleistungen außerhalb regulärer Beschäftigungsverhältnisse, wie z. B. Werkverträge.

Die ersten beiden Typologien von Flexibilisierungsinstrumenten umfassen Maßnahmen, die auf die interne Flexibilisierung, also die Steuerung des Arbeitsvolumens innerhalb des Betriebes abheben. Das Beschäftigungsverhältnis wie auch die Geltung tariflicher Arbeitszeitregelungen haben prinzipiell weiterhin Bestand. Demgegenüber lösen sich die Flexibilisierungsinstrumente der dritten Typologie vom Bezug auf die Arbeitszeitgestaltung und konzentrieren sich auf die faktische Neugestaltung der Vertragsbeziehungen und Leistungsbemessung im Beschäftigungsverhältnis selbst. Sie greifen damit wesentlich weiter und zielen auf die externe Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und der Arbeitsbeziehungen. Dies ist – jenseits der Arbeitsbedingungen für außertarifliche Angestellte – ein vergleichsweise neuer und wachsender Sektor, der bislang empirisch noch wenig erforscht ist.

Die nachfolgende Übersicht referiert Ergebnisse der Arbeitszeitforschung, die sich notwendigerweise auf bestehende Regelungswerke und die Arbeitszeitpraxis der abhängig Beschäftigten stützt. Für die Beschreibung der Arbeitszeitflexibilisierung bleibt die „Normalarbeitszeit“ ein abzugleichender Standard; dies setzt ein Minimum an Regulierungen voraus, die die Arbeitszeit auch als solche definieren. Die vorgestellten Instrumente und ihre Verbreitung fallen deshalb primär in den Bereich der beiden erstgenannten Typen von Flexibilisierungsmaßnahmen – auch wenn in der Praxis die Reichweite der „Flexibilisierungsqualität“ im Einzelfall nicht immer klar abzugrenzen ist.

## 2.3 Überstunden und Kurzarbeit

Überstunden (bzw. deren Abbau) sind als Beitrag zur Umverteilung von Arbeit in den vergangenen Jahren wiederholt Gegenstand der öffentlichen Debatte geworden, insbesondere im Kontext der Beratungen des von der Bundesregierung Ende 1998 neu aufgelegten „Bündnisses für Arbeit“.

Überstunden oder Mehrarbeit sind Arbeitsstunden, die über die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit hinausgehend geleistet werden. Durch Mehrarbeit wird die Dauer

der Arbeitszeit nach oben variiert, um Auftragsspitzen und kurzfristige Personalengpässe bei einer gleichbleibenden Beschäftigtenzahl im Unternehmen zu überbrücken. Ein Ausgleich von Mehrarbeit kann prinzipiell über Freizeit oder Bezahlung erfolgen.

Die Ableistung von Mehrarbeit ist in den rechtlichen Rahmen des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) von 1994 eingebunden. Das ArbZG hat die seit 1938 bestehende Arbeitszeitordnung (AZO) abgelöst und die Möglichkeiten für eine flexible Verteilung der Arbeitszeit im allgemeinen und für Mehrarbeit im besonderen erheblich ausgeweitet. An sechs Tagen in der Woche darf bis zu zehn Stunden gearbeitet werden, ein Ausgleich auf eine durchschnittliche Tagesarbeitszeit von acht Stunden muß lediglich innerhalb eines halben Jahres erfolgen. Somit wird eine zeitweise 60-Stunden-Arbeitswoche und auf Dauer eine 48-Stunden-Woche möglich. Auf der gesetzlichen Regelungsebene besteht weder ein Schutz vor Überstunden, noch eine Verpflichtung zur Ableistung von Mehrarbeit (Matthies et al. 1994, S. 151). Allerdings ist dem Umfang von Mehrarbeit in einer Reihe von Tarifverträgen Grenzen gezogen. Zudem sind Überstunden in vielen Branchen dadurch verteuert, daß diese zusätzliche, über das vereinbarte Maß hinausgehende Verfügbarkeit von Arbeitskraft mit tariflich vereinbarten Mehrarbeitszuschlägen vergolten werden muß. Die Ableistung von Überstunden unterliegt darüber hinaus der Mitbestimmungspflicht nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die formelle Genehmigungspflicht von Mehrarbeit durch den Betriebsrat war bisher ein wesentlicher Bestandteil der Verhandlungsmacht von Interessenvertretungen in betrieblichen Auseinandersetzungen.

In analytischer Perspektive wird zwischen definitiven und den transitorischen Überstunden unterschieden: Definitive Überstunden werden entweder finanziell vergolten oder aber informell und unvergütet abgeleistet. Sie ziehen eindeutig negative Beschäftigungseffekte nach sich. Dagegen erfolgt für transitive Überstunden ein Freizeitausgleich – der Beschäftigungseffekt ist also neutral. Zu erwarten ist, daß der Anteil transitiver Überstunden an der insgesamt geleisteten Mehrarbeit durch flexible Arbeitszeitsysteme gewachsen ist und definitive Überstunden möglicherweise an Bedeutung verlieren (Stille, Zwiener 1997, S. 50).

## **Verbreitung von Überstunden**

Die Ableistung von Mehrarbeit gehört offensichtlich zum Alltag der Erwerbsarbeit in Deutschland. Die Arbeitszeitberichterstattung des ILO kommt zu dem Ergebnis, daß der Anteil der regelmäßig (d. h. mindestens ein bis zweimal pro Monat) Überstunden leistenden Beschäftigten von 35% im Jahre 1989 auf 45% in 1995 zugenommen hat (Bauer et al. 1996, S. 27). Die Autoren verschiedener Untersuchungen kommen für die Zahl der von jedem Beschäftigten im Durchschnitt jährlich geleisteten Überstunden zu leicht differierenden Ergebnissen: Die Spannweite reicht von 41,8 Stunden im Jahre 1996, eine Zahl, die von den Autoren (Bauer et al. 1998) als eine „Untergrenze“ gerechnet wird, bis hin zu 50,9 bzw. 65,4 Stunden Mehrarbeit (Stille, Zwiener 1997, S. 51 bzw. Dahte 1998, S. 17). In allen drei Studien wird die transitive, in Freizeit vergoltene Mehrarbeit nicht berücksichtigt. Zählt man die auf Zeitkonten verbuchten Arbeitsstunden hinzu, dürfte ein weit höheres Niveau an Mehrarbeit

wahrscheinlich sein. Die Anzahl der pro Jahr und Beschäftigten durchschnittlich geleisteten Mehrarbeitsstunden erreichte einen Spitzenwert Anfang der 70er Jahre, also zu Zeiten der Vollbeschäftigung, nahm bis Anfang der 80er Jahre um rund die Hälfte ab und liegt seitdem auf einem nahezu stabilen, nur langfristig leicht sinkendem Niveau (Dahte 1998, S. 17; Zühlke-Robinet 1997, S. 78).

Von Überstundenarbeit sind Beamte und Angestellte verhältnismäßig häufiger betroffen als ArbeiterInnen, zugleich steigt die Überstundenhäufigkeit mit dem beruflichen Qualifikationsniveau (Bauer et al. 1996, S. 57ff.). Die Abgeltung von Überstunden ist geschlechtsspezifisch differenziert: Bei Männern dominiert der finanzielle Abgeltung, bei Frauen der Freizeitausgleich – ein Viertel der 1995 geleisteten Überstundenarbeit wurde überhaupt nicht abgegolten (ebenda). Mehr als die Hälfte (52%) der regelmäßig von Mehrarbeit Betroffenen leistet täglich Überstunden, als häufigste Gründe dafür werden der permanent hohe Arbeitsanfall und ein innerbetrieblicher Druck zur Ableistung von Mehrarbeit genannt (ebenda, S. 68ff.). Die Betrachtung nach Wirtschaftsbranchen ergibt eine deutliche Schwerpunktsetzung: Knapp die Hälfte aller vergüteten Überstunden fallen im produzierenden Gewerbe an, rund ein Fünftel im Bereich Handel und Verkehr (Dahte 1998, S. 18f.).

*Kurzarbeit* ist ein Instrument, die Dauer der Arbeitszeit aufgrund mangelnder Produktionsauslastung befristet abzusenken, um Entlassungen zu vermeiden. Die von dem Arbeitsausfall betroffenen Beschäftigten bekommen einen Einkommensausgleich in Höhe des Arbeitslosengeldes (Kurzarbeitergeld) von der Bundesanstalt für Arbeit. Kurzarbeit war ursprünglich als Instrument zur Krisenintervention entwickelt worden, um kurzfristige, konjunkturell bedingte Einbrüche von Unternehmen zu vermeiden. Seit 1988 wurde der Anwendungsrahmen erweitert, um strukturbedingte Schwächen in bestimmten Branchen abzufedern (Zühlke-Robinet 1997 S. 82ff.). Diese Erweiterung kam zunächst in der westdeutschen Montanindustrie, Anfang der 90er Jahre vor allem in den neuen Bundesländern zum Tragen. In der ehemaligen DDR waren nach dem Zusammenbruch ganzer Branchen im Jahre 1991 rund 1,6 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit, zumeist auf „Kurzarbeit Null“. In der Regel erfüllten hier die Kurzarbeitsregelungen weniger eine Sicherungsfunktion für die Arbeitsplätze, sondern gaben durch ihre kurzfristige Verfügbarkeit eher eine Pufferfunktion zwischen der faktischen Schließung der Betriebe und dem Übergang der Beschäftigten in andere Maßnahmen der Arbeitsförderung.

„Kurzarbeit wirkt präventiv und zudem rasch, während andere bedeutende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen wie Arbeitsbeschaffungs- und Qualifizierungsmaßnahmen häufig erst zeitverzögert und erst dann greifen, wenn Arbeitslosigkeit bereits eingetreten ist“ (ebenda, S. 83).

Seit 1995 wurde die Kostenentlastung für die Unternehmen insofern gemindert, als daß sie die Sozialversicherungsbeiträge für die ausgefallene Arbeitszeit entrichten müssen. Kurzarbeit bedarf der Zustimmung durch die Beschäftigten, bzw. der betrieblichen Interessenvertretung; sie kann auch durch den Betriebsrat selbst initiiert werden.

## **Verbreitung von Kurzarbeit**

Die Inanspruchnahme von Kurzarbeit verläuft antizyklisch zum Konjunkturverlauf. So zeigte sich in Westdeutschland nach vergleichswisen Tiefstständen in den Jahren von 1989 bis 1991 ein sprunghafter Anstieg der Kurzarbeit im Rezessionsjahr 1993 – sowohl hinsichtlich der betroffenen Beschäftigten (ebenda, S. 85), als auch in bezug auf die durch Kurzarbeit durchschnittlich ausgefallenen Arbeitsstunden (Stille, Zwiener 1997, S. 51). In der weiteren Entwicklungsperspektive könnte sich die Bedeutung von Kurzarbeit tendenziell relativieren: Die betrieblichen Kosteneinsparungen sind begrenzt und sie erfordern einen vergleichsweise hohen Verwaltungs- und Abstimmungsaufwand. Zugleich wurden in der jüngeren Zeit zunehmend Regelungen zu temporären beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen (ohne Lohnausgleich) und Zeitkontenmodelle durchgesetzt, die für die Unternehmen eine kostengünstige und flexible Anpassung des Arbeitsvolumens an die Kapazitätsauslastung erlauben.

## **2.4 Schicht- und Wochenendarbeit**

Die Ausweitung der Betriebsnutzungs- bzw. Dienstleistungszeiten wird von den Unternehmen vielfach als ein wesentlicher Faktor von Wirtschaftlichkeit und Wettbewerbsfähigkeit in den Vordergrund gestellt. Schicht- und Wochenendarbeit gelten als klassische Instrumente, um die Betriebsnutzungszeit von den individuellen Arbeitszeiten zu entkoppeln. Sie bedeuten zugleich für die Beschäftigten eine durch den schichtmäßigen Wechsel von Arbeitsbeginn und -ende vorgegebene Variation der Lage der Arbeitszeit.

Durch die Einführung von Schichtarbeitszeitsystemen wird die Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen ermöglicht; dabei erfüllen zwei oder mehr Beschäftigte in der Regel dieselbe Arbeitsaufgabe am selben Arbeitsplatz.

## **Verbreitung von Schichtarbeit**

Zeigt sich nun, anhand der von den Unternehmen vielfach ins Feld geführten Klagen von zu kurzen Maschinenlauf- und Dienstleistungszeiten, eine Tendenz zur Ausweitung von Schichtarbeit? Anhand der Auswertungen von Mikrozensus-Daten am DIW (Stille, Zwiener 1997), des IAB-Betriebspanels (Düll, Ellguth 1997) und der Arbeitszeitberichterstattung des ISO-Instituts (Bauer et al. 1996) läßt sich die Ausbreitung von Schichtarbeit im Zeitverlauf verfolgen.

Die verschiedenen Untersuchungen kommen nur zu leicht differierenden Zahlenwerten für die Verbreitung von Schichtarbeit. Über den Zeitverlauf hinweg ist der Anteil der in Schichtarbeit beschäftigten Erwerbstätigen insgesamt auf einem vergleichsweise stabilen Niveau geblieben.

Eine nach Branchen differenzierende Betrachtung zeigt allerdings, daß Schichtarbeit eine herausgehobene Bedeutung im verarbeitenden Gewerbe hat – hier sind rund 40% der im Produktionsbereich Beschäftigten von Schichtarbeit betroffen (Bauer et al., S. 86ff.). Insbesondere in den Großbetrieben in diesem Sektor nimmt die Bedeutung

**Abb. 1: Anteil der in Schichtarbeit Beschäftigten in der Gesamtwirtschaft in Prozent**

	1960	1989	1993	1995	1996
DIW	12,0	12,1	11,2		
ISO		14	12	13	
IAB*			14,6		14,9

\* Ausschließlich Westdeutschland

von Schichtarbeit langfristig noch zu (ebenda; Stille, Zwiener 1997, S. 68ff.; Düll, Ellguth S. 749f.). Schwerpunkte von Schichtarbeit sind vor allem die Chemie- und Textilindustrie, der Maschinen- und Fahrzeugbau und im Dienstleistungssektor vor allem Verkehr und Nachrichtenübermittlung sowie das Hotel- und Gaststättengewerbe (Bauer et al. 1996, S. 82). Die Beschäftigten sind je nach betrieblicher Statusgruppe unterschiedlich von Schichtarbeit betroffen: Knapp ein Fünftel der ArbeiterInnen, aber nur neun Prozent der Angestellten leisten Schicht- und Nachtarbeit (ebenda, S. 79). Bei der Ausgestaltung der Arbeitszeitsysteme rangieren Zwei-Schichtmodelle an erster Stelle (ebenda, S. 83; Düll, Ellguth, S. 750f.).

In der Frage der Wochenendarbeit gelten für den Samstag und den Sonntag sehr unterschiedliche Voraussetzungen – insofern sind sie gesondert zu betrachten.

Der *Samstag* als arbeitsfreier Tag wurde in Deutschland in vielen Branchen erst in den 50er und 60er Jahren durchgesetzt (Herrmann-Stojanov 1999). Grundlage für den arbeitsfreien Samstag sind in der Regel tarifliche Vereinbarungen über eine Verteilung der regelmäßigen Arbeitstage von Montag bis Freitag innerhalb der „Normalarbeitswoche“. Regelmäßige Samstagsarbeit wurde auf wenige Branchen wie das Gesundheitswesen, Gastronomie und Einzelhandel eingeschränkt. Zudem wurde in den meisten Tarifverträgen die am Samstag erbrachte Erwerbsarbeit durch ein System von Zuschlägen besonders gratifiziert. Einen besonderen gesetzlichen Schutz genießt der Samstag, der rechtlich ein *Werktag* geblieben ist, trotz seiner herausgehobenen kulturellen und sozialen Bedeutung nicht (Fürstenberg et al. 1999). Der fehlende gesetzliche Schutz und das Interesse an der Ausweitung von Betriebsnutzungszeiten sind wichtige Ansatzpunkte für die in den vergangenen Jahren lauter werdenden Forderungen aus dem Unternehmerlager, den Samstag (wieder) zum Regelarbeitstag zu machen.

*Sonn- und Feiertage* waren bis zum Jahre 1994 durch die Arbeitszeitordnung mit dem Gebot zur allgemeinen Arbeitsruhe belegt. Ausnahmen galten im Prinzip nur für bestimmte notwendige Dienstleistungen (Gesundheitswesen, Gastronomie, Kultur und Medien) und bei bestimmten technischen Voraussetzungen, z. B. in der Energieversorgung und in der Grundstoffgüterindustrie.

Mit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes zum 1.7.1994 wurde allerdings die Möglichkeit geschaffen, auch aus ökonomischen Gründen Sonn- und Feiertagsarbeit im verarbeitenden Gewerbe durchzuführen. Nach § 13 Abs. 5 ArbZG kann Sonntagsarbeit zugelassen werden, wenn trotz einer maximalen Ausnutzung der wöchentlich mögli-

chen Betriebszeiten „und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unmittelbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann“. Die Durchführung von Sonntagsarbeit muß nach wie vor von den Gewerbeämtern genehmigt werden – sie bleibt also trotz der erweiterten Möglichkeiten in besonderem Maße begründungspflichtig. Im Vorfeld dieser Neuregelung standen sich kontroverse Positionen gegenüber, die einerseits einen „Durchbruch“ forderten zur Sicherung der internationalen Konkurrenzfähigkeit oder andererseits einen „Dambruch“ befürchteten zur Aufhebung kollektiver Ruhezeiten und damit verbundener Einschränkungen an sozialer und kultureller Teilhabe für viele Beschäftigte. In den ersten zweieinhalb Jahren nach Inkrafttreten der Regelung, also bis Januar 1997, sind 273 Ausnahmegenehmigungen nach § 13 Abs. 5 erteilt worden, von denen rund 20 000 Beschäftigte betroffen waren (Klenner et al. 1997). Dies ist eine zwar nicht unbeträchtliche Zahl, allerdings kann erst ein Blick auf die Gesamtentwicklung der Sonntagsarbeit zeigen, ob wirklich ein befürchteter „Dambruch“ eingetreten ist.

## Verbreitung von Samstags- und Sonntagsarbeit

Neben den bereits in der Betrachtung der Schichtarbeit herangezogenen Arbeitszeituntersuchungen wird zur Verbreitung der Wochenendarbeit zusätzlich auf eine Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) (Klenner et al. 1997, 1998) zurückgegriffen, die auf einer Analyse der Mikrozensus-Daten basiert.

**Abb. 2: Anteil der am Samstag Beschäftigten in Prozent**

	1989	1991	1993	1995	1996
DIW <sup>1</sup>	36,5 (20)	33,9 (19,5)	31,9 (17,8)		
ISO <sup>2</sup>	30		30	32	
IAB <sup>3</sup>			19,2		19,5
WSI <sup>4</sup>		32,7		35,4	

<sup>1</sup> Stille, Zwiener (1997, S. 70ff.). Datengrundlage: Mikrozensus. Die Angaben umfassen „gelegentliche“, „regelmäßige“ und „ständige“ Samstagsarbeit; Werte in Klammern: „regelmäßige“ und „ständige“ Samstagsarbeit.

<sup>2</sup> Bauer et al. (1996, S. 27 und S. 92ff.). Datengrundlage: Repräsentative Bevölkerungsumfrage unter abhängig Beschäftigten. Die Angaben beziehen sich auf „regelmäßige“ Samstagsarbeit (mind. ein- bis zweimal pro Monat).

<sup>3</sup> Düll/Ellguth (1997, S. 752ff.). Datengrundlage: Befragung betrieblicher Entscheidungsträger im IAB-Betriebspanel. Die Angaben beziehen sich auf „normalerweise“ und „regelmäßige“ Samstagsarbeit in Betrieben Westdeutschlands (Kategorisierung analog zum Mikrozensus).

<sup>4</sup> Klenner et al. (1998, S. 131ff.). Datengrundlage: Mikrozensus. Die Angaben beziehen sich auf alle Personen, die von Samstagsarbeit betroffen sind.

Samstagsarbeit ist ein weit verbreitetes Phänomen: Die Ergebnisse der verschiedenen Arbeits- und Betriebszeitenstudien zeigen, daß ein stabiler Anteil von mindestens

einem Drittel<sup>5</sup> aller Beschäftigten von Samstagsarbeit betroffen ist. Differenzen ergeben sich hinsichtlich der Definition von „regelmäßiger“ Mehrarbeit und den daraus resultierenden Zahlenwerten. In der Erhebung des Mikrozensus werden die Kategorien „gelegentlich“ und „regelmäßig“ nicht quantifiziert; insofern kommen die Studien des DIW und des IAB zu erheblich geringeren Werten an regelmäßiger und ständiger Samstagsarbeit als die Untersuchung des ISO, die bereits einmal monatlich auftretende Samstagsarbeit als „regelmäßige“ klassifiziert. Rund ein Fünftel aller Beschäftigten ist von regelmäßiger Samstagsarbeit betroffen.

Samstagsarbeit fällt schwerpunktmäßig im Handel, im Nahrungs- und Genußmittelgewerbe, im Bereich Verkehr und Nachrichtenübermittlung, im Bergbau und in sonstigen Dienstleistungen an. In kleineren Betrieben sind Beschäftigte häufiger von Samstagsarbeit betroffen als in Großunternehmen (Bauer et al. 1996, S. 100f.; Düll, Ellguth 1997, S. 753f.). Während vor allem im Handel und in zahlreichen Dienstleistungsberufen Samstagsarbeit zur branchenüblichen „Normalarbeitszeit“ dazugehört, dient sie in vielen Bereichen des verarbeitenden Gewerbes, insbesondere im Stahl-, Maschinen und Fahrzeugbau, als Puffer für Mehrarbeit. Dabei gewinnt Samstagsarbeit als Überstundenarbeit eine wachsende Bedeutung. Samstagsarbeit korrespondiert für viele Beschäftigte mit einer ohnehin hohen Arbeitszeitbelastung: Je höher die reale Arbeitszeit, desto größer ist der Anteil der Samstagsbeschäftigten (Bauer et al. S. 95f.).

**Abb. 3: Anteil der sonntags Beschäftigten in Prozent**

	1989	1991	1993	1995	1996
DIW <sup>1</sup>	17,8 (8,8)	16,6 (8,2)	16,7 (8,4)		
ISO <sup>2</sup>	10		12	15	
IAB <sup>3</sup>			7,9		8,8
WSI <sup>4</sup>		17		18	

<sup>1</sup> Stille, Zwiener (1997, S. 72ff.). Datengrundlage: Mikrozensus. Die Angaben umfassen „gelegentliche“, „regelmäßige“ und „ständige“ Sonntagsarbeit; Werte in Klammern: „regelmäßige“ und „ständige“ Sonntagsarbeit.

<sup>2</sup> Bauer et al. (1996, S. 27 und S. 108ff.). Datengrundlage: Repräsentative Bevölkerungsumfrage unter abhängig Beschäftigten. Die Angaben beziehen sich auf „regelmäßige“ Sonntagsarbeit (mind. ein- bis zweimal pro Monat).

<sup>3</sup> Düll/Ellguth (1997, S. 755ff.). Datengrundlage: Befragung betrieblicher Entscheidungsträger im IAB-Betriebspanel. Die Angaben beziehen sich auf „normalerweise“ und „regelmäßige“ Sonntagsarbeit in Betrieben Westdeutschlands (Kategorisierung analog zum Mikrozensus).

<sup>4</sup> Klenner et al. (1998, S. 132f.). Datengrundlage: Mikrozensus. Die Angaben beziehen sich auf alle Personen, die von Sonntagsarbeit betroffen sind.

5 Hier weisen die zugrunde gelegten Untersuchungen eine deutliche Konvergenz auf. Es gibt allerdings vereinzelte Hinweise, daß die Betroffenheit von Samstagsarbeit punktuell wesentlich höher liegen könnte. So kommt eine Befragung zu Erwerbstätigkeit an zufällig ausgewählten Wochenenden zu erheblich höheren Werten für Samstagsarbeit (ca. 78% der Befragten waren an den Stichtagen außer Haus berufstätig) (Garhammer 1992, S. 300).



In einer wachsenden Zahl von Betrieben werden Regelungen zur Durchführung von Samstagsarbeit getroffen, von denen allerdings jeweils nur bestimmte Teile der Belegschaften betroffen sind (Düll, Ellguth 1997, S. 754). Insofern kann von einer *Normalisierung* von Samstagsarbeit innerhalb der betrieblichen Arbeitszeitregime gesprochen werden, bei einer *Differenzierung* ihrer Nutzung auf die jeweilig spezifischen und wechselnden Auslastungssituationen und Personalbedarfe.

Dem herausgehobenen soziokulturellen Status des Sonntags und seines gesetzlichen Schutzes als Feiertag entsprechend ist Sonntagsarbeit wesentlich geringer verbreitet als die Erwerbstätigkeit am Samstag. Weniger als ein Fünftel der abhängig Erwerbstätigen ist von Sonntagsarbeit betroffen; rund ein Zwölftel ist regelmäßig sonntags berufstätig. Allerdings zeigen die Untersuchungen, daß seit Anfang der 90er Jahre die Verbreitung von Sonntagsarbeit leicht zunimmt.

Sonntagsarbeit wird schwerpunktmäßig im Dienstleistungssektor erbracht (Hotel- und Gaststättengewerbe, private Organisationen ohne Erwerbscharakter, öffentlicher Dienst), sowie in der Land- und Forstwirtschaft. Beamte und Beamtinnen sind häufiger von regelmäßiger Sonntagsarbeit betroffen als Angestellte und ArbeiterInnen (Bauer et al. 1996 110ff.). Für die „traditionell“ von Sonntagsarbeit betroffenen Berufsgruppen z. B. in der Gastronomie, im Gesundheitswesen oder bei der Polizei sind Sonn- und Feiertage häufig in den Rahmen der branchenüblichen regelmäßigen Arbeitszeiten einbezogen.

Im verarbeitenden Gewerbe wird im Vergleich zur Gesamtwirtschaft nur unterdurchschnittlich häufig am Sonntag gearbeitet. Klenner et al. (1998, S. 133) konstatieren allerdings einen signifikanten Anstieg von Sonntagsarbeit in diesem Bereich von 8,8 auf 11,4 Prozentpunkte zwischen 1991 und 1995. Dies sei allerdings nur teilweise auf die Ausnahmeregelungen des §13, Abs. 5 des Arbeitszeitgesetzes zurückzuführen. Als weitere Faktoren für diesen Befund werden Wartungsarbeiten genannt, die aufgrund von Sonderschichten von Samstag auf den Sonntag verschoben wurden, sowie vorgezogene „Anfahrtschichten“, die teilweise in den Sonntag hineinragen, aber nicht nach § 13 des Arbeitszeitgesetzes genehmigungspflichtig sind.

## **2.5 Die individuelle Variation der Arbeitszeit durch Teilzeitarbeit**

Teilzeitbeschäftigung ist ebenfalls eine weitere Abweichung der Arbeitszeit vom existenzsichernden Normalarbeitszeitstandard. Teilzeitarbeit kann definiert werden als eine „fakultative, individuelle Form der Arbeitszeitverkürzung unterhalb der jeweiligen betriebs- oder branchendurchschnittlichen Vollzeitnorm“ (Stille, Zwiener 1997, S. 50). Teilzeitarbeit ist also in erster Linie eine Variation der Dauer der Arbeitszeit nach unten, sie bietet allerdings (z. B. durch kürzere Tagesarbeitszeiten) ein großes Potential auch für eine stärkere Entkoppelung der Arbeits- und Betriebszeiten und damit für eine Variabilisierung der Lage der individuellen Arbeitszeit. Bezugspunkt für die Arbeitszeit- und Einkommensvereinbarungen der Teilzeitbeschäftigung bleiben die Standards des Normalarbeitsverhältnisses, d. h. es erfolgt eine Bruttoeinkommensabsenkung analog zur Reduzierung des Arbeitszeitvolumens. Entsprechend

verringern sich auch die Ansprüche an Leistungen der Sozialversicherung (Arbeitslosenunterstützung, Rente). Allerdings ist Teilzeitarbeit für viele Beschäftigte die einzige Möglichkeit, individuell ihre Arbeitszeit phasenweise oder auf Dauer deutlich zu reduzieren.

Unter den nur wenig präzisen Begriff der Teilzeitarbeit fallen die verschiedensten Tätigkeiten: In der Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit werden lediglich die Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse erfaßt, die von den Unternehmen als solche gemeldet werden – dies waren bis Mitte 1999 ausschließlich die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Geringfügige Beschäftigung wurde somit systematisch aus der Statistik ausgeblendet. Anders verhält es sich mit Erhebungen, die eine Selbsteinstufung der Befragten erlauben, etwa im Mikrozensus oder in der Repräsentativbefragung des ISO. In den Analysen, die auf diesen Daten basieren, wird davon ausgegangen, daß auch geringfügige Beschäftigung weitgehend erfaßt wurde (Bauer et al. 1996; Kohler, Spitznagel 1995; Stille, Zwiener 1997). Des weiteren ergeben sich Abgrenzungsprobleme zu den Standards der Normalarbeitszeit, die als solche zunehmend ausdifferenziert werden. So ist zum Beispiel die Grenze zwischen Vollzeit und Teilzeit im Falle der 28,8-Stunden-Woche bei Volkswagen oder der tariflich möglichen 30-Stunden-Woche in der Metallindustrie nur noch schwer zu definieren.

### Verbreitung von Teilzeitarbeit

Die folgende Übersicht stützt sich auf Untersuchungen, die die Selbsteinstufungen der Beschäftigten zu ihrer Arbeitszeit als Grundlage haben. Insofern sind für die genannten Zeitpunkte sowohl die sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse wie auch geringfügige Beschäftigung eingeschlossen. Daraus ergibt sich eine große Variationsbreite der erfaßten Teilzeitarbeit; dies gilt sowohl für deren Dauer, die im Prinzip von einer bis über dreißig Stunden pro Woche variieren kann (Bauer et al. 1996, S. 121), als auch für die unterschiedliche Arbeitsqualität der verschiedenen Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse.

**Abb. 4: Anteil der Beschäftigten in Teilzeitarbeit**

	1960	1970	1980	1990	1994
Gesamt	2,6	6,5	11,2	15,1	17,6
Männer	0,6	0,6	1,0	2,2	2,4
Frauen	6,4	18,1	27,6	33,8	36,2

Nach Kohler, Spitznagel (1995, S. 354); Datenbasis: Mikrozensus.

Zwischen 1960 und 1994 hat es einen Zuwachs von rund 5,5 Millionen Beschäftigten gegeben, von denen ca. 4 Millionen in Teilzeitarbeit beschäftigt sind (Kohler, Spitznagel 1995, S. 340).

Teilzeitarbeit ist nahezu ausschließlich eine Angelegenheit von Frauen. Dies wird nicht selten als Resultat der „Arbeitszeitpräferenzen“ von Frauen interpretiert – angesichts der traditionellen familialen Arbeitsteilung können die Frauen offensichtlich nur über Teilzeitbeschäftigung eine akzeptable Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Haushalt herstellen (Schulze Buschoff 1994). Durch die ungleiche Verteilung der Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen gewinnt diese einen ambivalenten Charakter: Sie ermöglicht die gleichzeitige Teilhabe am Erwerbsleben und die Erfüllung familialer Pflichten. Zugleich wird durch Teilzeitbeschäftigung die geschlechtshierarchische Teilung von Erwerbs- und Familienarbeit deshalb zementiert, weil der Verbleib in der „Normalarbeitszeit“ nahezu ausschließlich den Männern vorbehalten bleibt, während die Frauen den Anforderungen von Familien- und Erwerbstätigkeit gleichermaßen genügen müssen. Entsprechend verzichten sie in der Teilzeitarbeit auf Einkommen, auf Leistungen der sozialen Sicherung und auf Karrierechancen.

Teilzeitarbeit ist im Dienstleistungsbereich, vor allem im öffentlichen Dienst, bei „sonstigen Dienstleistungen“ (z. B. Gastronomie, Kulturbetrieb etc.) und im Handel besonders ausgeprägt (Bauer et al. 1996, S. 129f.). Die Verbreitung von Teilzeitbeschäftigung differiert deutlich zwischen Ost- und Westdeutschland: Die Tatsache, daß die Teilzeitquote in den neuen Ländern deutlich unter der in Westdeutschland liegt, wird auf die nachwirkende „Arbeitskultur“ und den nahezu vollständigen Einbezug der Frauen in ein System von Vollzeitbeschäftigung in der ehemaligen DDR zurückgeführt. Entsprechend weniger stark sei die Orientierung auf Teilzeitarbeit ausgeprägt: „Teilzeitbeschäftigung ist demnach in Ostdeutschland weitaus stärker als in Westdeutschland unfreiwillig“ (ebenda, S. 124).

Die Verbreitung von Teilzeitarbeit variiert darüber hinaus nach den Qualifikationsanforderungen der Arbeitsplätze. Insbesondere un- und angelernte ArbeiterInnen sowie einfache Angestellte sind überproportional in Teilzeit beschäftigt. Positionen mit hohen Fachqualifikationen oder Führungspositionen werden kaum in Form von Teilzeitarbeit organisiert – positiven Erfahrungen mit Teilzeitführungspositionen zum Trotz (Domsch, Kleiminger 1995). Insbesondere betriebliche Barrieren – Führung gilt als unteilbar – und das an lange Anwesenheitszeiten gebundene Karriereverhalten der Beschäftigten stehen einer Ausweitung der Teilzeitbeschäftigung in diesem Bereich entgegen. Überstunden, quasi der Gegenpol zur Teilzeitarbeit, gelten noch immer als Statussymbol und als Qualifikationsmerkmal für die Karriereentwicklung (ebenda; Born 1995).

## **2.6 Die Variabilisierung der Arbeitszeit durch Zeitkontenmodelle**

Seit Beginn der 90er Jahre finden Arbeitszeitmodelle mit Zeitkontenregelungen zunehmende Verbreitung, die stärker noch als die oben diskutierten „traditionellen“ Flexibilisierungsinstrumente die Auflösung von täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitstandards vorantreiben.

Zeitkonten sind Instrumente, mit denen die Abweichung der tatsächlichen von der tariflichen oder betrieblichen wöchentlichen Regelarbeitszeit festgehalten wird. Über

Zeitkonten kann nicht nur die Dauer der realen Arbeitszeit, sondern (in Verbindung mit Gleitzeit) auch deren Lage variiert werden. Die tarifliche, bzw. einzelvertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist lediglich noch als Durchschnittswert innerhalb eines bestimmten Bemessungszeitraumes einzuhalten.

Für die Unternehmen besteht in dreifacher Hinsicht ein Interesse daran, die Flexibilisierung der Arbeitszeit insbesondere über Zeitkontenregelungen auszuweiten (Bosch 1996):

- Durch die mögliche Ausweitung der Betriebszeiten können die Kapitalstückkosten gesenkt werden.
- Durch eine ungleiche Verteilung der Arbeitszeit über das Jahr kann das Arbeitsvolumen eng an die Auftragslage und die Produktionsauslastung angebunden werden – die Arbeitszeit wird zu einem Puffer, durch den z. B. kostspielige Lagerhaltung ersetzt werden kann.
- Relativ teure Arbeitszeit kann durch billigere kompensiert werden, weil zuschlagpflichtige Mehrarbeit oder Kurzarbeit durch den Aufbau und die Entnahme von Zeitguthaben häufig entfallen kann.

Den Beschäftigten wird in der Regel ein Zugewinn an Zeitsouveränität und eine bessere Vereinbarkeit von Berufsarbeit und privaten Bedürfnissen versprochen – als eine Quasi-Win-win-Konstellation für Betriebe und Beschäftigte (Gutmann 1999).

Eine Analyse von betrieblichen Vereinbarungen zur Arbeitszeit zeigt, daß in den Zielbestimmungen die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit und der Auslastung des Unternehmens an erster Stelle steht, an zweiter Stelle steht häufig –nicht immer – auch die Verbesserung der Zeitsouveränität für die Beschäftigten. Als weitere Zielstellung der flexiblen Arbeitszeiten gilt die Reduzierung von Überstunden, bzw. die Förderung von Beschäftigung (Lindecke, Lehndorff 1997).

Nicht selten ist die Variabilisierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit über die Gleitzeit-/Zeitkontenregelungen verknüpft mit einem Verzicht auf eine betriebliche Arbeitszeitkontrolle: Die maschinelle Zeiterfassung wird abgeschafft und die Dokumentation der Arbeitszeit und die Führung des Zeitkontos werden auf die Beschäftigten abgewälzt (Klein-Schneider, S. 78ff.). Hier besteht ein zum Teil fließender Übergang in Modelle von „*Vertrauensarbeitszeit*“, die in der jüngeren Zeit eine zunehmende Bedeutung in den Betrieben finden. Bei der Vertrauensarbeitszeit zählt faktisch nicht mehr die Anwesenheit im Betrieb, sondern die Erbringung einer vereinbarten Leistung. Die betriebliche Kontrolle der Arbeitszeit und Anwesenheit wird dabei zugunsten von Leistungsvorgaben aufgegeben, letztere sind unabhängig vom benötigten Zeiteinsatz zu erbringen. Dies scheint eine konsequente Fortsetzung der Arbeitszeitflexibilisierung, durch die allerdings nicht nur tarifvertragliche Standards ausgehebelt werden, sondern

„Kernelemente des Beschäftigungsverhältnisses wie die Abhängigkeit, das Direktionsrecht, die Risikoverteilung und die Ergebnisverteilung berührt sind (...) Und nicht zuletzt wird die Frage aufgeworfen, ob nicht mit ergebnisorientierter Arbeitszeit notwendigerweise eine am Ergebnis orientierte Bezahlung, sprich Gewinnbeteiligung verbunden ist“ (ebenda).

Zwar zeigen Arbeitszeiterhebungen, daß Mitte der neunziger Jahre von rund einem Drittel aller Beschäftigten die Arbeitszeit selbst erfaßt wurde, in Kleinbetrieben beträgt dieser Anteil 70%. (Bauer et al. 1996, S. 146f.). Dies wird allerdings primär als eine informelle Form gesehen, die Standards der jeweiligen Betriebszeiten (etwa im Handwerk) zu definieren. Die Verbreitung und die Praxis von Modellen der Vertrauensarbeitszeit sind bisher noch wenig untersucht worden, die bislang dokumentierten betrieblichen Auseinandersetzungen indizieren allerdings, daß hier ein strategisch wichtiges Feld für künftige (Arbeits-)Zeitkonflikte in den Betrieben liegen könnte.<sup>6</sup>

Das Flexibilisierungspotential von Arbeitszeitkonten wird durch mehrere Faktoren bestimmt:

1. Durch die Unter- und Obergrenzen der Arbeitsdauer pro Tag und pro Woche ist der Rahmen vorgegeben, wie schnell Zeitguthaben auflaufen und wieder abgebaut werden können. Eine gesetzliche Maximalgrenze für die Arbeitszeit wird durch das Arbeitszeitgesetz vorgegeben, das eine tägliche Maximalarbeitszeit von vorübergehend 10 Stunden erlaubt<sup>7</sup>; auf Dauer ist eine Wochenarbeitszeit von maximal 48 Stunden gesetzlich möglich. Mindestarbeitszeiten werden nicht selten in Form von Kernarbeitszeiten vorgegeben, in denen Anwesenheitspflicht im Betrieb besteht.
2. Durch die Definition von maximalen Plus- und Minussalden auf einem Arbeitszeitkonto wird der Umfang der kumulierten Arbeitszeit begrenzt.
3. Durch einen fixierten Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen die vertragliche Arbeitszeit erreicht werden muß, wird eine Rückbindung der realen Arbeitszeit an die tarifliche Arbeitszeit hergestellt.

Die verschiedenen Modelle von Arbeitszeitkonten unterscheiden sich in der Ausgestaltung dieser einzelnen Flexibilisierungselemente (Klenner 1998, Seifert 1998). In einer groben Typologie lassen sich drei Grundvarianten von Zeitkonten unterscheiden:

- *Gleitzeitregelungen* sind seit Anfang der 70er Jahre bekannt. Gleitzeitvereinbarungen ermöglichen die kurzfristige Variation von Arbeitsbeginn und Arbeitsende. Während in manchen Modellen lediglich die Arbeitszeitlage beeinflußt werden kann (wer also später in den Betrieb kommt, muß entsprechend länger bleiben), erlauben Gleitzeitkonten auch eine unregelmäßige Dauer der täglichen Arbeitszeit. Innerhalb von häufig weit gefaßten Rahmenzeiten kann die tägliche Arbeitszeit um eine bestimmte Mindestarbeitszeit (Kernarbeitszeit) herum schwanken. Die Obergrenzen für Zeitguthaben sind in der Regel eng gefaßt und es ist ein rela-

---

6 Beispiele dafür sind die IG Metall-Aktion „Meine Zeit ist mein Leben“ bei IBM (IG Metall 1999) und der Widerstand von Belegschaft und Interessenvertretung gegen die Einführung der Vertrauensarbeitszeit bei FAG Kugelfischer (vgl. Metall, Mitglieiderschrift der IG Metall, Nr. 9/1999, S. 14).

7 Innerhalb von sechs Monaten muß eine durchschnittliche Arbeitszeit von täglich acht Arbeitsstunden erreicht sein. Dieser Ausgleichszeitraum kann verlängert werden, wenn die Tarifparteien dies vereinbaren.

tiv kurzfristiger Ausgleich des Kontos innerhalb weniger Wochen oder Monate vorgesehen.

- Auf *allgemeinen Arbeitszeitkonten* werden Zeitguthaben aus verschiedenen Elementen kumuliert: Differenzen der täglichen und wöchentlichen realen Arbeitszeit zu der Regelarbeitszeit (quasi Gleitzeitguthaben), in Freizeitausgleich abgeglichene Mehrarbeit und Zuschläge oder auch Teile des Jahresurlaubs. Die Möglichkeiten für die Beschäftigten, den Aufbau des Guthabens und die Freizeitentnahme zu beeinflussen, sind sehr unterschiedlich gestaltet (Klenner 1997; Lindecke, Lehdorff 1997). Im Rahmen von Arbeitszeitkorridoren z. B. wird innerhalb bestimmter Bandbreiten je nach betrieblichem Bedarf eine zeitweise Arbeitszeitverlängerung bzw. Freizeitentnahme angeordnet; die Beschäftigten haben kaum einen individuellen Einfluß auf die Arbeitszeitgestaltung. Nicht immer muß dabei ein Ausgleich auf das tarifliche Niveau von Arbeitszeit und Entgelt erfolgen. Mit der weitgehenden Entscheidungskompetenz des Betriebs sind Arbeitszeitkorridore quasi „das Gegenstück zu Gleitzeit“ (Klein-Schneider 1998, S. 23). In anderen Modellen können die Beschäftigten über ein angesammeltes Zeitguthaben relativ frei, quasi wie über Urlaub verfügen.

Auch sind die Saldenbegrenzungen sehr unterschiedlich geregelt (Bispinck 1998a): Sofern keine Ober- und Untergrenzen vereinbart werden, ist lediglich über das gesetzliche Limit für die reale tägliche und wöchentliche Arbeitszeit eine Begrenzung gegeben. Ein zweites Regelungsmodell ist das „Sparbuch-Prinzip“, mit dem lediglich Obergrenzen für Zeitguthaben definiert werden, ein zeitweises „Überziehen“ des Kontos in ein Minussaldo ist nicht möglich. Die allerdings in der Häufigkeit dominierende Variante ist die Festlegung von Obergrenzen für kumulierte Zeitguthaben (als Quasi-Kredit des Beschäftigten an das Unternehmen) wie auch von Untergrenzen für Minusstunden, die bereits vergütet, aber noch nicht abgearbeitet sind.

Die Ausgleichszeiträume, in denen die vertragliche Arbeitszeit wieder erreicht werden muß, betragen zumeist zwischen 12 und 24 Monaten. Gegenüber den in den 80er Jahren vorherrschenden Gleitzeitregelungen mit Ausgleichszeiträumen von wenigen Wochen oder Monaten ist dies eine erhebliche Ausweitung, die eine sehr viel stärkere Variation der faktischen Arbeitszeit gegenüber den Standards der Normalarbeitszeit erlaubt (ebenda). Die Verlängerung der Ausgleichszeiträume gilt ein wesentliches Merkmal der neueren Entwicklung der Arbeitszeitkonten<sup>8</sup> (Klenner 1997; Lindecke, Lehdorff 1997). Die Entnahme von Zeitguthaben hat überwiegend in Form von mindestens halben oder ganzen Tagen zu erfolgen, die Bildung von längeren Blockfreizeiten ist häufig möglich.

Eine klare Abgrenzung zwischen Gleitzeitkonten und allgemeinen Zeitkonten ist häufig nur noch schwer vorzunehmen: Entweder werden die engen Begrenzungen der Gleitzeitkonten zugunsten weitergehender Regelungen aufgelöst, oder es wird eine Übertragbarkeit der Guthaben des Gleitzeitkontos auf das allgemeine Ar-

---

8 In der betrieblichen Praxis werden die geregelten tariflichen Ausgleichszeiträume häufig noch überschritten: „Am tariflich vorgegebenen Ausgleichszeitraum wird gebaut, gefeilt, gebohrt“ (Lindecke/Lehdorff 1997, S. 474).

beitszeitkonto hergestellt, sofern das Gleitzeitkonto vollgelaufen ist und kurzfristig nicht wieder abgebaut werden kann.

- Ein dritter Typus von Zeitkonten sind *Langzeitkonten*, die an der Lebensarbeitszeit ansetzen. Ein Modell (etwa bei der Volkswagen AG) ist die Umwandlung von Zeitguthaben in Zeitwertpapiere, die verzinst werden und im Prinzip wie ein finanzielles Vermögen handelbar sind. Allerdings fordern die Absicherung der Zeitguthaben (etwa gegen Konkurs des Unternehmens), deren Verzinsung und die Zugriffsrechte der Beschäftigten einen erheblichen Regelungsbedarf (Rinderspacher 1998).

Über Zeitkonten können auch Jahresarbeitszeitmodelle geregelt werden. Zumeist bezeichnet die Jahresarbeitszeit de facto einen Ausgleichszeitraum für das Zeitkonto. Die Jahresarbeitszeit ist dann eine eigenständige Arbeitszeitform, „wenn die arbeitsvertragliche Leistungsanforderung des Arbeitgebers mit der Ableistung des Jahresarbeitsvolumens als erfüllt gilt“ (Klein-Schneider 1999, S. 77). Bei Erreichen der Sollarbeitszeit erhält der Beschäftigte einen Freizeitblock bis zum Ende der Periode bei fortlaufender Bezahlung, oder es muß über eine Vergütung der zusätzlichen Arbeit verhandelt werden, die dann im Prinzip als Mehrarbeit anfällt und von der Zustimmung des Beschäftigten abhängt.

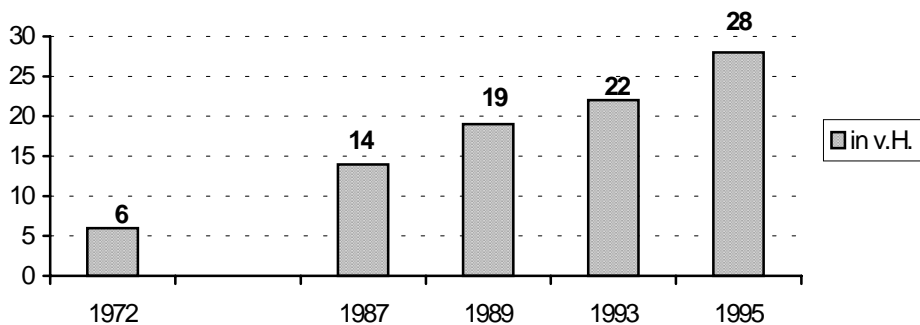
Was die rechtlichen Voraussetzungen angeht, so werden Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten im Rahmen der üblichen arbeitsrechtlichen Regelungsinstrumente getroffen: im Tarifvertrag, als Betriebsvereinbarung oder im Einzelarbeitsvertrag. Das Arbeitszeitgesetz definiert die auf Dauer zulässigen Höchstarbeitszeiten und damit auch das maximale Tempo, mit dem Zeitguthaben aufgebaut werden können. Eine Regelungslücke ergab sich bis 1998 in bezug auf die Sozialversicherungspflicht von Zeitguthaben, bzw. daraus resultierend auf die soziale Absicherung von Blockfreizeiten: Die bisherige sozialrechtliche Definition des Beschäftigungsverhältnisses hatte eine *tatsächliche* Arbeitsleistung gegen Entgelt vorausgesetzt. In der Konsequenz erlosch das Beschäftigungsverhältnis während der Freistellungszeiten, wenn also keine Arbeitsleistung erbracht wurde. Diese Lücke ist mit dem Gesetz zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen zum 1.1.1998 geschlossen worden, durch das die Entgelte in der Freistellungsphase der Sozialversicherungspflicht unterworfen werden. Damit werden allerdings *alle* Bestandteile des Zeitguthabens sozialversicherungspflichtig – also auch solche Elemente, die bisher sozialversicherungsfrei waren: Sonn- und Feiertagszuschläge, Jubiläumszuwendungen, nicht in Anspruch genommene Urlaubstage (Stiefermann 1998; Wonneberger 1999). Der Insolvenzschutz für Zeitkontenguthaben wurde gesetzlich nur schwach verankert und soll von den Tarifparteien ausgehandelt werden. Ein weiterer Regelungsbedarf besteht bislang bei der Übertragbarkeit von Zeitguthaben im Falle eines Wechsels des Arbeitgebers.

## **Verbreitung von Arbeitszeitkonten**

Die Analysen von Bauer et al. (1996) zeigen die zunehmende Verbreitung von Gleitzeitarbeit seit Anfang der 70er Jahre.

Da in der Untersuchung von Bauer et al. nicht näher zwischen Gleitzeitregelungen und anderen Arbeitszeitkonten differenziert wird, kann davon ausgegangen werden, daß diese Zahlenwerte nicht nur die Gleitzeitregelungen im engeren Sinne, sondern alle Formen von Zeitkonten einschließen, über die eine kurzfristige Variabilität der täglichen Arbeitszeit hergestellt werden kann.

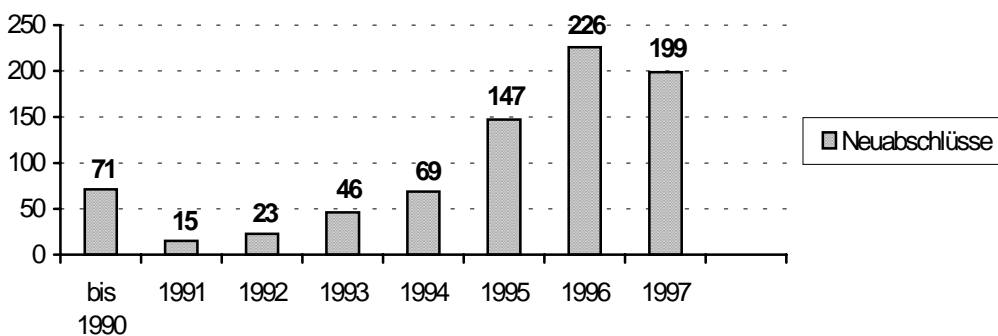
**Abb. 5: Anteil der Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen**



Nach Bauer et al. (1996), S. 140.

Obgleich Gleitzeitarbeit seit knapp drei Jahrzehnten praktiziert wird, hat deren Verbreitung besonders deutlich in den letzten zehn Jahren zugenommen.

**Abb. 6: Inkrafttreten von Betriebsvereinbarungen zu flexiblen Arbeitszeiten (Anzahl der untersuchten Vereinbarungen: N=903)**



Nach Klein-Schneider (1998, S. 12)

Auch die Untersuchung der betrieblichen Vereinbarungen zeigt einen deutlichen Anstieg der Neuabschlüsse zu flexiblen Arbeitszeiten seit Mitte der 90er Jahre (Klein-Schneider 1999). Es kann also davon ausgegangen werden, daß die Dynamik zur Ausweitung der Arbeitszeitflexibilisierung aktuell große Impulse durch die Ausbreitung von Gleitzeit und Arbeitszeitkonten erfährt. In diesem Prozeß wächst zugleich die Bedeutung der betrieblichen Aushandlungs- und Regelungsebene (Lindecke, Lehn-dorff 1997, Klenner, Seifert 1998).

Die Möglichkeiten zur kurzfristigen Flexibilisierung der Arbeitszeit über Gleitzeitregelungen waren im Jahre 1995 in Westdeutschland (28% der Beschäftigten) weiter verbreitet als in Ostdeutschland (17%). Es ist allerdings davon auszugehen, daß in



vielen Kleinbetrieben eine variable Gestaltung der Arbeitszeiten auf informellem Wege praktiziert wird, ohne daß formelle Gleitzeitrahmen und Kernarbeitszeiten vereinbart sind. Rund drei Viertel der Beschäftigten mit Gleitzeitregelungen können täglich nicht nur die Lage ihrer Arbeitszeit variieren, sondern auch die Dauer (Bauer et al. 1996, S. 140ff.).

Die Verbreitung von Gleitzeitarbeit differiert zwischen den verschiedenen Statusgruppen: Nur 11% der ArbeiterInnen, aber 31% der Beamten und 34% der Angestellten sind mit Gleitzeitregelungen beschäftigt, zugleich steigt die Verbreitung von Gleitzeitarbeit mit der Stellung in der betrieblichen Hierarchie und erreicht bei mittleren und leitenden Angestellten mit 38% bzw. 42% ein Maximum (ebenda, S. 150).

Ebenso findet Gleitzeitarbeit in den verschiedenen Branchen in unterschiedlichem Maße Verbreitung. Während 34% der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes Gleitzeitregelungen in Anspruch nehmen können, sind dies nur 27% der ArbeitnehmerInnen der privaten Dienstleistungen und nur 25% der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe (ebenda, S. 151). Gleichwohl sind, wie die Auswertung von Tarifverträgen und aktuelle Erhebungen in der Metallindustrie zeigen, Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten auch im industriellen Sektor und unter den gewerblichen Beschäftigten auf dem Vormarsch (Bispinck 1998a; Herrmann et al. 1999).

Gleitzeit- und Zeitkontenregelungen sind also in den vergangenen Jahren für die betriebliche Arbeitszeitpraxis zunehmend relevant geworden. Ihre Einführung und Nutzung ist eingebettet in spezifische ökonomische und gesellschaftliche Rahmenbedingungen, wie z. B. die verschärfte Konkurrenz der Unternehmen auf globalisierten Märkten und die anhaltend hohe Arbeitslosigkeit, die die Konkurrenz unter den lohnabhängig Beschäftigten am Arbeitsmarkt verschärft. Diese „Randbedingungen“ dürfen bei der Betrachtung der Folgewirkungen, der möglichen Benefits und Risiken flexibler Arbeitszeiten nicht außer acht gelassen werden. Im resümierenden Blick auf die Flexibilisierung über Zeitkontenregelungen lassen sich folgende Aspekte hervorheben:

1. Offensichtlich schwindet der Einfluß der Beschäftigtenseite auf Bestrebungen der Unternehmensseite, die Dauer der Arbeitszeit zeitweise nach oben zu variieren. Zwar erweitert sich die individuelle Verantwortlichkeit für die Arbeitszeitgestaltung und damit auch der Einfluß auf die eigenen Anwesenheitszeiten im Betrieb. Jedoch haben die einzelnen ArbeitnehmerInnen faktisch kaum die Möglichkeit, eine phasenweise Verlängerung der vertraglichen täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit individuell zurückzuweisen; in den betrieblichen Arbeitszeitvereinbarungen haben die „betrieblichen Belange“, bzw. die Sicherung von „Wettbewerbsfähigkeit“ häufig expliziten Vorrang vor den individuellen Ansprüchen an die Arbeitszeitgestaltung.

Das Zugriffsrecht der Beschäftigten auf angesparte Zeitguthaben differiert je nach betrieblicher Regelung. In der Regel ist die Abstimmung der Freizeitentnahme mit den KollegInnen oder Vorgesetzten erforderlich. Eine Anordnung von Freizeitentnahme kommt einer rein betrieblich definierten kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit (KAPOVAZ) nahe, auch wenn die Freizeitblöcke längerfristig feststehen. Der Aufbau von Zeitguthaben bedeutet für die Beschäftigten einen

zeitweisen Verzicht auf die Auszahlung von Einkommensbestandteilen – faktisch sind also Zeitguthaben (zinslose) Darlehen an die Unternehmen; insofern ist die Herstellung einer gleichrangigen Verfügbarkeit über das Zeitguthaben wie über das Geld auf einem Bankkonto eine naheliegende Forderung (Klenner 1998).

2. Durch die über Zeitkonten hergestellten Variationsmöglichkeiten von täglicher und wöchentlicher Arbeitszeit entsteht eine Unschärfe im Verhältnis von unregelmäßiger Arbeitszeitverteilung, Gleitzeit und Mehrarbeit. Insbesondere wird die Grenze zwischen Mehrarbeit und einer kurz- oder mittelfristigen Arbeitszeitvariation verwischt, in vielen Fällen entfällt durch die Zeitkontenregelungen die Notwendigkeit zur formellen Anordnung von Mehrarbeit. Das „langsame Verschwinden“ bezahlter und mitbestimmungspflichtiger Mehrarbeit (Bispinck 1998a S. 14) hat nicht nur negative Einkommenswirkungen für die Beschäftigten, sondern bedeutet auch eine Schwächung der Verhandlungsmacht betrieblicher Interessenvertretungen: Bisher war die Möglichkeit, Überstunden nicht zu genehmigen, eines der wenigen und zugleich das stärkste Druckmittel, auf das die Betriebsräte in Konfliktfällen zurückgreifen konnten. Insofern droht hier ein wichtiges, im Betriebsverfassungsgesetz verankertes Mitbestimmungsrecht der betrieblichen Interessenvertretung von Mehrarbeit ausgehöhlt zu werden.
3. Ein neues Spannungsverhältnis entsteht zwischen der Arbeitszeitflexibilisierung, der Leistungsabforderung und Personalbemessung (ebenda). Die zunehmende Ergebnissteuerung führt in Verknüpfung mit der Flexibilisierung vielfach in eine Intensivierung der Arbeit – es wird quasi nur noch unter Vollast gearbeitet. Dies betrifft nicht allein qualifizierte, eigenverantwortlich tätige Angestellte. Auch im Produktionsbereich der „atmenden Fabrik“ (Hartz 1996) erlauben die Zeitkontenregelungen, auf Schwankungen der Auslastung unmittelbar und flexibel zu reagieren, so daß die Zeitpuffer im Arbeitsprozeß (etwa durch Warte- und Leerlaufzeiten) weitgehend eliminiert werden. Bisher ist die Frage nach einem Schutz der Beschäftigten vor Überforderung ebenso ungelöst wie die nach einer Verankerung der Mitbestimmung bei Leistungsabforderungen und für weitere Bedingungen des Arbeitsprozesses (Auftragsannahmen, Lieferfristen etc.). Das Verhältnis von Arbeitszeitflexibilisierung, zunehmender Selbststeuerung und Leistungsabforderungen ist eine neue und zentrale Schnittstelle zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsprozeßgestaltung.
4. Gleitzeitregelungen und Zeitkontenmodelle ermöglichen und erfordern eine Selbststeuerung der Arbeitszeitgestaltung, die einerseits unter Umständen verbesserte Spielräume für die ArbeitnehmerInnen eröffnet, um die Erwerbsarbeit mit den Bedürfnissen von Familien- und Privatleben abzustimmen. Andererseits erfolgt damit eine Risikoverlagerung auf die Beschäftigten: Dies betrifft etwa das Risiko für Produktionsunterbrechungen, das bisher eindeutig auf der Unternehmensseite gelegen hat. Dieses Risiko wird dann auf die Beschäftigten abgewälzt, wenn Leerlaufzeiten oder sonstige Stockungen im Produktionsprozeß über den Abbau von Zeitguthaben aufgefangen werden. Die im Arbeitsförderungsreformgesetz festgeschriebene Praxis, Kurzarbeitergeld nur dann zu gewähren, wenn Zeitguthaben vorher aufgelöst worden sind, zementiert diese Risikoverlagerung. Ähn-

liches gilt im Prinzip auch für das Krankheitsrisiko, das heißt, es steigt der Druck zur Entnahme von Freizeit bei einer – insbesondere kurzfristigen – Beeinträchtigung des Arbeitsvermögens. Zugleich werden bezahlte Freistellungen für definierte Zwecke (z. B. Hochzeit, Todesfall naher Angehöriger, Wohnungswechsel), abgebaut. Im Resultat läuft die Nutzung der Zeitkonten unter den gegebenen Bedingungen des Arbeitsmarktes darauf hinaus, eine Bezahlung nur noch für die intensiv genutzte Arbeitszeit zu gewähren, zudem sind die ArbeitnehmerInnen in ihrer betrieblichen Position geschwächt worden: „Mit der Tendenz zur Risikoverlagerung verstärkt sich die Asymmetrie des Beschäftigungsverhältnisses“ (Klenner 1997, S. 264).

## 2.7 Zwischenresümee: Aktuelle Grundtendenzen der Flexibilisierung

Der Blick auf die verschiedenen Flexibilisierungsinstrumente und ihre Verbreitung zeigt eine unterschiedliche Entwicklung in den einzelnen Maßnahmenbereichen. Einerseits verbleiben Schichtarbeit, Kurzarbeit und formelle Mehrarbeit auf einem bedeutsamen, insgesamt stabilen Niveau. Die Arbeit am Wochenende ist zwar für bestimmte Beschäftigtengruppen, die insgesamt eine starke Minderheit bilden, alltägliche Realität. In Haushalten mit einem berufstätigen Paar ist in neun von zehn Fällen einer der Partner am Wochenende erwerbstätig (Garhammer 1992, S. 301). Bei einer Aggregation auf Haushalts- oder Familienebene ist also von einer hohen Betroffenheit durch Wochenendarbeit auszugehen, obwohl sie sich generell in nur mäßigem Tempo ausbreitet hat – ein „Dammbruch“ hat in diesem Bereich (noch) nicht stattgefunden, allerdings lassen die fortdauernden Debatten um eine weitere Ausdehnung der Ladenöffnungszeiten erneute Impulse zur Ausdehnung der Wochenendarbeit erwarten. Die aktuelle Dynamik zur Flexibilisierung der Arbeitszeiten speist sich vor allem aus der raschen Ausbreitung von Gleitzeitsystemen und Arbeitszeitkonten – daß „die Stechuhr ausgedient hat“ (Büssing, Seifert 1999), ist eines der wesentlichen Merkmale der Entwicklung.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten läuft generell über zwei zentrale Mechanismen:

1. Die *Ausdifferenzierung* der Arbeitszeitmuster in eine Vielzahl unterschiedlicher Regelungen und Schichtmodelle, zunehmend auch innerhalb eines Unternehmens. Die Ausgestaltung der Modelle richtet sich in erster Linie nach den Bedürfnissen des Betriebs bzw. der einzelnen Betriebsteile; eine Entstandardisierung der Arbeitszeitmuster wird zudem durch die technische Entwicklung (z. B. Informations- und Kommunikationstechnologie) ermöglicht und zusätzlich unterstützt (ebenda).
2. Die *Variabilisierung* der Arbeitszeiten für die einzelnen Beschäftigten. Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten bieten den Unternehmen gegenüber den traditionellen Maßnahmen (Mehrarbeit und Kurzarbeit) einen vereinfachten und kostenminimierten Zugriff auf die Arbeitskraft der Beschäftigten: Die Mitbestimmung der Interessenvertretung reduziert sich von der Zustimmungspflicht zu jeder einzelnen Mehrarbeitsmaßnahme auf die einmalige Zustimmung zur Einführung der

Arbeitszeitkontenregelung. Mehrarbeitszuschläge (als Kompensation für eine Überschreitung der Wochenarbeitszeit) entfallen, sofern die Ausgleichszeiträume weit genug ausgelegt sind. Auf diesem Wege streben die Betriebe zunehmend eine nach Dauer und Zeitpunkt beliebig abrufbare Nutzung der Arbeitskraft „wie aus dem Wasserhahn“ an (Hinrichs 1982, S. 322).

Des Weiteren läßt sich ein Trend ausmachen zur Verschiebung der Regelungsebene von der Tarif- zur Betriebsebene, also hin zu einer „Verbetrieblichung“ der Arbeitszeitpolitik (Klein-Schneider 1998; Singer et al. 1999). Vor dem Hintergrund der zunehmenden internationalen Konkurrenz und der anhaltenden Massenarbeitslosigkeit befinden sich viele betriebliche Interessenvertretungen in einer geschwächten strategischen Position, in der sie unter Druck gesetzt werden können, sich an einer defensiven Standortsicherungspolitik zu beteiligen und weitgehende Zugeständnisse auch in der betrieblichen Arbeitszeitpolitik zu machen (ebenda, S. 204).

Im Zuge der Ausbreitung von Gleitzeitsystemen und Arbeitszeitkontenregelungen ist im Ergebnis nicht nur von einer Verbetrieblichung, sondern von einer „Individualisierung des Arbeitszeitkonfliktes“ auszugehen (ebenda). Das bedeutet, daß im Zuge der Deregulierung der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit die Beschäftigten bei der Aushandlung ihrer Arbeitszeiten, der Leistungsvorgaben und der Freizeinentnahme zunehmend auf sich gestellt sind. Zugleich haben die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zu den zeitlichen Anforderungen und Vorgaben des Unternehmens ihre familiären Anforderungen und privaten Verpflichtungen in Beziehung zu setzen. Dies ist ein fortwährender Abwägungsprozeß, der die Kompetenz und die Durchsetzungskraft eines individuellen Zeitmanagements erfordert, mit dem die Beschäftigten die Flexibilitätsanforderungen des Betriebs, die Koordination des Privatlebens und die familiären Zeitvorgaben integrieren müssen (Hielscher, Hildebrandt 2000).

### 3. Die Folgewirkungen flexibler Arbeitszeiten

Die Übersicht zu den verschiedenen Formen und der Verbreitung der Arbeitszeitflexibilisierung hat gezeigt, daß bereits durch die „traditionellen“ Flexibilisierungsformen (Schicht- und Wochenendarbeit, Teilzeitarbeit, Kurzarbeit und Überstunden) die Normalarbeitszeitstandards für einen Teil der abhängig Beschäftigten nur bedingt zutreffen. In der jüngeren Zeit aber werden die noch bestehenden Arbeitszeitnormierungen zusätzlich geschwächt durch eine schubartige Ausbreitung von Maßnahmen, die eine kurzfristige flexible Variation der Arbeitszeit ermöglichen und erfordern. Zugleich wird die Verantwortlichkeit für die Arbeitszeitgestaltung dezentralisiert und als neue Anforderung auf die Ebene von Arbeitsgruppen oder auf die einzelne Arbeitskraft verlagert.

Die Entwicklung hin zu einer Ausdifferenzierung und Variabilisierung der Arbeitszeitstrukturen wirft die Frage auf, ob am Ende des 20. Jahrhunderts nicht eine historische Phase eingetreten ist, in der sich ein „fundamentaler Umbruch in der zeitlichen Organisation von Arbeit“ (Böhle 1999) abzeichnet. Durch die in der Praxis schwindende Prägekraft derjenigen Regelungen, die einen „Normalarbeitsstandard“ begründet haben, wird das „industrielle Zeitarrangement“ moderner Gesellschaften als solches in Frage gestellt. Dies betrifft nicht nur die Zeitökonomie und Leistungsabforderungen im Arbeitsprozeß, sondern das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu Nichterwerbsarbeit, von „Arbeit“ und „Freizeit“ insgesamt.

Die Flexibilisierung trägt einerseits dazu bei, die bisher bekannte Verfaßtheit von Erwerbsarbeit in Frage zu stellen, und zugleich greifen die Folgewirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf verschiedenen Ebenen in die außerbetrieblichen Lebenszusammenhänge der Beschäftigten ein:

- In Frage gestellt wird die Trennung des Lebenszusammenhanges in berufliche Arbeit und private Freizeit, die ihre Basis hatte im „industriellen Zeitarrangement“ und die ein wesentliches Grundmuster für die Differenzierung moderner Gesellschaften vorgegeben hat. Die Wechselwirkungen zwischen Berufsarbeit und Nichterwerbsarbeits-sphäre waren zwar in den ersten Jahrzehnten des 20. Jahrhunderts bereits Gegenstand klassischer soziologischer Untersuchungen (Raehlmann 1992); sie wurden seit den 80er Jahren sowohl aus arbeitspsychologischer Perspektive (Hoff 1986, 1989) wie auch aus feministischer Sicht erneut und verstärkt thematisiert. In der aktuellen Debatte wird mit Bezug auf den Wandel von Erwerbsarbeit und die Flexibilisierung eine neue Dynamik zur „Entgrenzung“ von Arbeit in den Mittelpunkt gestellt, die zu einer zunehmenden Verschränkung von Erwerbsarbeit und der gesamten Lebensführung führt. Noch in den 80er Jahren wurde im Unterschied dazu angenommen, die Arbeitszeitflexibilisierung könnte von den Beschäftigten zu einer stärkeren Trennung von Arbeit und Freizeit genutzt werden (Deutschmann et al. 1987).

- Auf einer zweiten Ebene wird das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Formen von Arbeit angesprochen. Mit dem industriellen Zeitarrangement war eine klare zeitliche Differenzierung von Erwerbsarbeit, Haus- und Familienarbeit und Eigenarbeit verbunden; dabei wurde im sogenannten „Breadwinner-Modell“ die Verantwortlichkeit für die Reproduktionsarbeit primär den Frauen zugewiesen, während die Sphäre der Erwerbsarbeit den Männern vorbehalten blieb. Es stellt sich die Frage, ob durch die Flexibilisierung des rigiden Arbeitszeitkorsetts und durch kürzere Arbeitszeiten eine Neugewichtung zwischen den verschiedenen Formen von Arbeit eine Chance hat. Gesellschaftspolitisch ist von Bedeutung, ob sich aus der Flexibilisierung Ansätze für eine Umverteilung von Erwerbs- und Familienarbeit zwischen den Geschlechtern gewinnen lassen, oder ob im Gegenteil bestimmte Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung noch gestärkt werden.
- Eine weitere Problemperspektive nimmt die alltagspraktischen Arrangements der Beschäftigten auf. Dies betrifft die Anforderung, im Rahmen eines „Zeitmanagements des Alltags“ die Anforderungen flexibler Erwerbsarbeit mit anderen Zeitstrukturen (wie die von Familienmitgliedern und von anderen Personen im privaten sozialen Netzwerk, mit Freizeitangeboten und Dienstleistungen und mit den Bedürfnissen an frei verfügbarer eigener Zeit) zu synchronisieren. Zugleich führt die Flexibilisierung auch im Hinblick auf die diachronen, auf den Lebenslauf und die Erwerbsbiographie bezogenen Elemente von Zeitgestaltung zu neuen Entscheidungssituationen, etwa hinsichtlich der Nutzen- und Risikoabwägung von Teilzeitbeschäftigung während der Familienphase oder der Nutzung von Zeitkonten für Freistellungen, Qualifizierung etc.
- Zunehmend wird darüber diskutiert, ob über die Veränderungen der zeitlichen Organisation von Arbeit sich ein neuer Typ der Nutzung von Arbeitskraft abzeichnet. Nimmt die Verfügbarkeit der Arbeitskraft schlicht dadurch zu, daß die zeitliche Dimension ihrer Verwertung zunehmend nach betriebsökonomischen Kalkülen gesteuert werden kann (Deutschmann et al. 1987)? Oder erweitern sich in der flexiblen, „posttayloristischen“ Arbeitsorganisation zugleich die individuellen Spielräume und Gestaltungsnotwendigkeiten, die nicht nur die individuellen Ansprüche an Berufstätigkeiten im Sinne einer „normativen Subjektivierung“ von Arbeit (Baethge 1990) wachsen lassen, sondern in Verbindung mit der De-Institutionalisierung des Berufsverlaufes eine Transformation des ehemaligen „Arbeitnehmers“ in einen „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß, Pongratz 1998) vorantreiben?  
Es liegt damit mindestens die Frage nach dem Fortbestand der Schutzfunktionen auf der Hand, die bisher über die Standards der Normalarbeitszeit gewährleistet wurden. Dazu gehört an erster Stelle die Sicherung des „Sperrklinkeneffekts“, also die Verhinderung eines ruinösen Wettbewerbs der ArbeitnehmerInnen durch eine maßlose individuelle Ausweitung der Arbeitszeiten.

Die hier nur angedeuteten Problemdimensionen, die durch die Arbeitszeitflexibilisierung aufgeworfen werden, sind bis heute in sehr unterschiedlichem Ausmaß wissenschaftlich bearbeitet worden. So ist etwa die Frage nach der Vereinbarkeit von Nor-

malarbeitszeit und Familienarbeit bereits seit längerem in der feministischen Debatte thematisiert worden, dagegen wurden die Folgewirkungen von Flexibilisierung unter der Perspektive der individuellen Lebensführung erst in den 90er Jahren näher untersucht.

Im folgenden wird der Forschungsstand in diesem Bereich von vier Zugängen aus vorgestellt, die im wesentlichen den jeweils eingeschlagenen wissenschaftlichen Perspektiven und Schwerpunktsetzungen folgen: Im ersten Abschnitt stehen die Folgewirkungen flexibilisierter Arbeitszeiten auf Familienleben und Sozialzusammenhänge im Mittelpunkt. Daran knüpft sich die Frage nach möglichen Veränderungen der familialen Arbeitsteilung an, die insbesondere für die Lebenszusammenhänge von Frauen relevant sind. Im dritten Abschnitt geht es um Arbeiten aus der Arbeitspsychologie und der subjektorientierten Soziologie, die die Veränderungen der individuellen Lebensführung und ihrer Anforderungsstruktur analysieren. Zuletzt wird der Blick auf diejenigen Diskussionen erweitert, die die Veränderungen der Erwerbsarbeit und deren Einbettung in die Arrangements der Lebensführung als einen neuen Typus von Arbeit zu begreifen versuchen.

### 3.1 Flexible Arbeit, Sozialzeiten und Familienleben

Eine häufig gestellte Frage bezieht sich auf die Folgewirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung auf die Familie, bzw. auf das familiale Zusammenleben. Neben der Erwerbsarbeit gilt die Kleinfamilie als eine der zentralen Institutionen moderner Gesellschaften. Die Familie als soziale Einheit und ihre Integrations- und Sozialisationsleistungen sind wesentlich gebunden an den räumlichen Zusammenhang des gemeinsamen Haushaltes und an ein Minimum an Zeit, das die Familienmitglieder miteinander verbringen: „In der räumlichen Einheit des Zusammenwohnens und in der *Synchronität* und *Kontinuität* gemeinsamen Handelns bildet sich eine familiale Identität heraus“ (Garhammer, Gross 1991, S. 92, Hervorhebung im Original). Garhammer hebt vor allem die individuelle und gesellschaftliche Bedeutung von Sozialzeiten als gemeinsam verbrachte Zeit (in Abgrenzung zu „solitärer Zeit“) hervor: für die Familie als alltäglicher Kontakt in den Wohnräumen, insbesondere bei den Mahlzeiten, oder als familiale Freizeit am Wochenende; für das individuelle Wohlbefinden darüber hinaus als Zeit für Freunde, für Veranstaltungsbesuche und Hobbys.

Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten (vor allem Wochenendarbeit und Schichtarbeit) auf Sozialzeiten und Freizeitoptionen wurden anhand von Zeitbudgeterhebungen in Westdeutschland untersucht (ebenda; Garhammer 1992, 1994, 1995). Die Ergebnisse lassen sich in folgenden Punkten zusammenfassen:

- Die Chancen zu sozialen Kontakten und zur gesellschaftlichen Teilhabe werden durch Wochenendarbeit erheblich beschränkt. So führt regelmäßige Samstagsarbeit zu einem Verlust an Sozialzeit insbesondere für außerhäusliche Kontakte, der durch zusätzliche Freizeit innerhalb der Woche nicht kompensiert werden kann. Zwar können bestimmte Freizeitaktivitäten und Versorgungsarbeiten unproblematisch in andere Freizeitblöcke verlagert werden, nicht aber Sozialzeiten. Zu ei-

nem analogen Befund kommen Lawugger et al. (1991), in deren Befragung von Einzelhandelsbeschäftigten gezeigt wurde, daß Arbeitszeiten am Samstagsnachmittag die als Freizeit zur Verfügung stehende Sozialzeit vor allem in der Familie beeinträchtigen<sup>9</sup>. Dies unterstreicht die nach wie vor ungebrochene besondere kulturelle und soziale Bedeutung des Samstags, obgleich dieser Tag im Gegensatz zum Sonntag nicht gesetzlich geschützt ist und der tarifvertragliche Schutz zunehmend ausgehöhlt wird (Fürstenberg et al. 1999). Zwar ist ein wachsender Teil der ArbeitnehmerInnen auch Samstags beschäftigt, dennoch scheint dieser Tag noch keineswegs ein „normaler“ Arbeitstag geworden zu sein.

- Die „Desynchronisationswirkung“ wird durch Schichtarbeit durchgängig verschärft. So ist die arbeitsfreie Zeit am Vormittag und frühen Nachmittag nur eingeschränkt als Sozialzeit nutzbar: Gerade die Stunden zwischen 18 und 22 Uhr in der Woche, also am „Normalfeierabend“, sind die „social hours“ des Tages (Garhammer 1994, S. 142ff.). Die Beschäftigten sehen eine deutlich negative Wirkung für die Pflege freundschaftlicher Kontakte, für Veranstaltungsbesuche und Weiterbildungsmöglichkeiten – also vor allem auf die außerhäuslichen Aktivitäten und Sozialkontakte. Nicht selten folgt daraus ein Rückzug in den engsten Familienkreis.
- Die engeren Sozialkreise, also PartnerIn, Familie und nahe Freunde, sind gezwungen, sich weitgehend an den Rhythmus der Schichtarbeit anzupassen. Dies gilt für die Planung von Freizeitaktivitäten, für die Synchronisation der Schichtarbeitszeiten mit anderen Zeitvorgaben bis hin zur Entscheidung über die Aufnahme einer etwaigen Erwerbstätigkeit des Partners (bzw. in der Regel: der Partnerin). Die Situation der „unsichtbaren“ Schichtarbeiterfrauen wurde erst seit Ende der 80er Jahre verstärkt thematisiert (Meiners 1989; Jurczyk 1991, 1993), und es hat sich gezeigt, daß deren Anpassungsleistungen und der partielle Rückzug aus außerhäuslichen Zusammenhängen erst die Voraussetzungen dafür schaffen, daß die Anforderungen der Schichtarbeit an Partnerschaft und Familie von den Schichtarbeitern als eine erträgliche Belastung wahrgenommen werden. Die Schwierigkeiten der sozialen Koordination können zugleich auch bewirken, daß die Arbeitszeitalage selbst zu einem Auswahlkriterium für soziale Kontakte wird, kurz: Außerhäusliche gemeinsame Aktivitäten werden mit Personen verbracht, deren Lebensrhythmus sich nach einem analogen Arbeitszeitmuster richtet (z. B. KollegInnen aus derselben Schicht) (Garhammer 1994, S. 142ff.).
- Die Folgewirkungen von Arbeitszeitregelungen wandeln sich im Lebensverlauf der Beschäftigten je nach Lebensphase und Familienzyklus. So ist z. B. die Zeitnot von Eltern *mit Schulkindern* deshalb am größten, weil in dieser Phase einerseits die zeitlichen Belastungen von Beruf und Karriere am größten sind und andererseits die Freizeit von Heranwachsenden wesentlich stärker auf das Wochenende

---

9 Hingegen erschweren Arbeitszeitalagen in den wochentäglichen Abendstunden, die durch die Verlängerung der Ladenöffnungszeiten bedingt werden, für viele Beschäftigte die Organisation von familiärem Alltag, v. a. was die Zubereitung und gemeinsame Einnahme von Mahlzeiten und die Kinderbetreuung angeht (Lawugger et al. 1991).



orientiert ist als die von kleineren Kindern – also auch die Kinder selbst sich nicht mehr so flexibel auf die Arbeitszeiten der Eltern einstellen können.

- Bei der Untersuchung von „good practice“-Modellen für familienfreundliche Lösungen zeichnen sich zwei unterschiedliche Entwicklungspfade ab: Auf der einen Seite stehen die Modelle, die eine günstige Verknüpfung von Beruf und Familie, bzw. von Beruf und Sozialzeiten erlauben (angeführt wird etwa qualifizierte und abgesicherte Teleheimarbeit oder Normalarbeitszeit mit Gleitzeit). Andere Varianten eröffnen den Beschäftigten weitgehende, flexibel auszunutzende Spielräume für eine autonome Zeitgestaltung, die die Freizeitoptionen erweitern können, aber auch einen Arbeitseinsatz zu atypischen Arbeitszeiten abfordern. Die Präferenzen der Beschäftigten für diese Modelle variieren dabei je nach Lebensphase und Lebensstil.

Die Befunde zu den Folgewirkungen der Schichtarbeit wurden in qualitativ angelegten Forschungsarbeiten bestätigt und in einigen Akzenten noch weiter zugespitzt: Die Ehepartnerinnen müßten ihren Lebensrhythmus, die zeitliche Verteilung von Freizeit und Hausarbeit voll auf die Schichtarbeit des Mannes abstellen (Lawugger et al. 1991; Jurczyk 1998; Jürgens, Reinecke 1998) – bis dahin, daß das Funktionieren der Lebensführung faktisch nur durch einen Verzicht der Frauen auf eine Erwerbstätigkeit sichergestellt werden kann. In Bezug auf die Aufrechterhaltung der außerhäuslichen Kontakte sei eine Vereinsamung und Isolierung der Schichtarbeiter und ihrer Partnerinnen häufig nicht zu vermeiden (Lawugger et al. 1991).

### **3.2 Arbeitszeiten, familiäre Arbeitsteilung und Geschlechterverhältnisse**

Aus zwei Gründen scheint es angemessen, in diesem Abschnitt die Arbeitszeitentwicklung speziell unter dem Fokus der familialen Arbeitsteilung und der Entwicklung von Geschlechterverhältnissen zu betrachten: Zum einen sind es insbesondere Frauen, die in Branchen mit hochflexiblen und von Normalarbeitszeitstandards abweichenden Arbeitszeiten beschäftigt sind. Insofern sind Frauen als Beschäftigte besonders von Arbeitszeitflexibilisierung betroffen. Zum anderen sind aufgrund des nach wie vor durch eine traditionelle familiäre Arbeitsteilung geprägten Geschlechterarrangements die Frauen primär immer noch für Haus- und Familienarbeit zuständig. Das bedeutet, daß die Anforderungen zur Koordination und Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Erwerbsarbeit des Partners und weiterer außerhäuslicher Zeitstrukturen sich nicht nur nach Berufstätigkeit und Arbeitszeitmodellen, sondern auch geschlechtsspezifisch differenziert darstellen.

Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf den Lebenszusammenhang von Frauen ist in verschiedenen Forschungsarbeiten untersucht worden. Den konzeptuellen Bezugsrahmen für die Studie von Raehlmann et al. (1993; Funder et al. 1993), die die Situation von weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel untersucht haben, bildet ein Konzept, das an den Belastungen und Beanspruchungen durch Zeit ansetzt. Gegen die Vorstellung von zwei getrennten „Welten“ von Erwerbsarbeit und Nicht-Erwerbs-

arbeit wird die Arbeitssituation und die außerbetriebliche Lebenswelt explizit als ein Wirkungszusammenhang begriffen, aus dem heraus ein zeitliches Belastungsprofil für die Beschäftigten resultiert.<sup>10</sup>

Die Ergebnisse zeigen, daß die befragten weiblichen Beschäftigten besonderen zeitlichen Belastungen ausgesetzt sind:

1. Die innerfamiliäre Arbeitsteilung geht immer noch zu Lasten der Frauen. Teilzeitbeschäftigte erfahren keine Entlastung von der Hausarbeit, sondern im Gegenteil dient die im Vergleich zur Normalarbeitszeit verminderte Arbeitszeit vielfach als Legitimation zur Beibehaltung einer traditionellen Arbeitsteilung: „Dies führt sogar soweit, daß Teilzeitbeschäftigte mit hohen außerbetrieblichen Anforderungen aufgrund der vergleichsweise geringen Unterstützung zeitlich mehr belastet sind als Vollzeitbeschäftigte ohne derartige Anforderungen“ (Funder 1993, S. 35). Die Daten aus der Arbeitszeitberichterstattung zeigen ebenfalls, daß bei einer gemeinsamen Betrachtung der formellen und der informellen Arbeit Frauen deutlich längere Gesamtarbeitszeiten haben als Männer, diese Differenz vergrößert sich noch in Haushalten mit Kindern im betreuungsintensiven Alter (Bauer et al. 1996a). Teilzeitarbeit allein ist also keineswegs ein wirksamer Hebel zur zeitlichen Entlastung von berufstätigen Müttern. Diese Gruppe leidet häufig unter chronischer Zeitknappheit und insbesondere unter der fehlenden Eigenzeit, also freier Zeit nur für sich.
2. Die für die moderne Erwerbsarbeit charakteristische Durchökonomisierung von Zeit, also die Zeit als knappes und geldäquivalentes Gut zu betrachten, läßt sich auf viele Aufgaben im reproduktiven Bereich nicht übertragen. Fürsorge, Kindererziehung und die Pflege der Partnerschaft und von Freundschaften erfordern einen aufgabenorientierten Umgang mit der Zeit, der sich einer Rationalisierung entzieht (Eckart 1993). Für berufstätige Mütter resultiert daraus die Anforderung, die konfligierenden Zeitstrukturen miteinander in Einklang zu bringen: z. B. die effiziente Erledigung von Hausarbeit und die gleichzeitige geduldige Betreuung von Kindern, aber auch die Abstimmung von familialen Zeiten mit externen Zeitvorgaben (Betriebszeiten, Schule, etc.). In den Dienstleistungsberufen stellen sich zugleich paradoxe Anforderungen an den Umgang mit Zeit: etwa effiziente Umsatzerzielung einerseits und die geduldige Beratung von Kunden andererseits (Funder 1993, S. 28f.). Ebenso wird der Wechsel zwischen den unterschiedlichen Zeitanforderungen als Belastung gesehen. Durch die zeitliche Knappheit existieren für die Frauen vielfach keine zeitlichen Puffer zwischen Berufsarbeit und Familienarbeit, in denen ein rekreatives „Abschalten“ und ein gleitender Übergang zwischen diesen Bereichen möglich ist.

---

10 Das Konzept der „integrierten Belastung“ knüpft an arbeitswissenschaftliche Belastungsbeanspruchungskonzepte an, setzt sich aber zugleich als „sozialwissenschaftliches Konzept“ mit dem Anspruch davon ab, über die Analyse der Arbeitssituation hinausgehend unter Einbezug der außerbetrieblichen Lebenswelt ein umfassenderes Belastungsbild liefern zu können (Raehlmann et al. 1993, S. 15ff.).

In einer breiter angelegten Untersuchung zu den Mustern „alltäglicher Lebensführung“<sup>11</sup> hat Jurczyk die geschlechtsspezifischen Folgewirkungen flexibler Arbeitszeiten in verschiedenen Beschäftigtengruppen analysiert (Jurczyk 1993a, 1998a, 1998b). Auch hier wird auf die Unterschiede der Zeitstrukturen verwiesen: Der linearen, zweckrationalen Zeitlogik der Berufsarbeit stehen die lebendigen, unvorhersehbaren und unregelmäßigen Prozesse familialer Zeit gegenüber, und es bleibt in erster Linie den Frauen überlassen, die Anforderungen dieser unterschiedlichen Zeitlogiken zu synchronisieren. Vor diesem Hintergrund läßt sich ein eigener Umgang der Frauen mit Zeit beobachten, der von einer Gleichzeitigkeit („Synchronie“) verschiedener Tätigkeiten geprägt ist – im Gegensatz zu den Zeitmustern von Männern, die sich durch Linearität und die Sequentialität von Tätigkeiten auszeichnen (ders. 1998b, S. 176ff.). Da berufstätige Frauen sowohl in die berufliche als auch in die familiale Zeitlogik eingebunden sind, entsteht für sie häufig das Problem der Verfügbarkeitsanforderung von allen Seiten:

„In der Öffentlichkeit und im Erwerbsleben wird auf die zeitliche Einbindung der Frauen durch ihre konkrete Lebensform und –situation keine Rücksicht genommen: sie gilt als Privatsache. Absurderweise wird im familiären Umfeld die Berufstätigkeit der Frau gleichfalls zu ihrer Privatsache gemacht“ (ebenda, S. 179).

Für berufstätige Mütter sind unterstützende private Netzwerke von besonderer Bedeutung, die die Betreuung der Kinder im Anschluß an Schule und Kindergarten leisten und damit erst die Voraussetzung für die Aufnahme einer beruflichen Tätigkeit schaffen. Diese Netzwerke, die wiederum vor allem durch die *weiblichen* Familienangehörigen getragen werden, sind zuerst von den Abstimmungsanforderungen tangiert, die durch eine nur kurzfristig erfolgende Festlegung oder die Variation der flexiblen Arbeitszeiten im Betrieb notwendig werden.

Nach wie vor zeigen sich erhebliche Barrieren, die einer zeitlichen Entlastung von Frauen durch eine partnerschaftliche Arbeitsteilung entgegenstehen. Die Institutionen des Normalarbeitsverhältnisses und die Standards der Normalarbeitszeit gelten als wesentliche Mechanismen für die geschlechtsspezifische Zuweisung von Berufsarbeit und Hausarbeit. Deshalb werden die Verkürzung der Arbeitszeit und die Flexibilisierung in Richtung einer zeitsouveränen individuellen Arbeitszeitgestaltung vielfach als wesentliche Schritte gesehen, um eine Umverteilung der Haus- und Familienarbeit auf die Männer voranzutreiben und damit die zeitlichen Freiräume für eine Erwerbsbeteiligung der Frauen zu erweitern.

Allerdings weisen verschiedene Forschungsergebnisse darauf hin, daß die Arbeitszeitmuster einen nur sekundären Einfluß auf die familiale Arbeitsteilung ausüben. Jürgens und Reineke (1998) haben am Beispiel des VW-Tarifvertrages zur 28,8-Stunden-Woche die Lebensführung von Schichtarbeiterfamilien unter der Frage untersucht, inwieweit einschneidende Verkürzungen der Erwerbsarbeitszeit Veränderungen der familialen Arbeitsteilung bewirken könnten. Die Ergebnisse zeigen, daß die dazugewonnenen Zeitpotentiale nur dann zu einer egalitären Teilung der Familienarbeit

---

11 Zum Konzept der alltäglichen Lebensführung: Voß (1991), Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (1995), siehe auch Abschnitt 3.3.

genutzt wurden, wenn die Paare bereits vorher ganz bewußt starken Wert auf eine partnerschaftliche Arbeitsteilung Wert gelegt haben. Für eine egalitäre Aufteilung der Haus- und Familienarbeit sind grundlegende Wertorientierungen und Leitbilder von Familie und Partnerschaft wesentlich stärker ausschlaggebend als die konkrete Arbeitszeitsituation. Eine Verkürzung der Erwerbsarbeitszeiten (der Männer) erweist sich als eine zwar notwendige, aber bei weitem noch nicht hinreichende Bedingung für eine Umverteilung von Haus- und Familienarbeit auf beide Geschlechter.

Besonders hervorzuheben ist zudem die Bedeutung der Stabilität von Arbeitszeitstrukturen, auf der die Alltagsorganisation (und die Verteilung der Familienarbeit) beruht. Eine kurzfristige, betrieblich induzierte Flexibilisierung, insbesondere die häufige Verlängerung der Arbeitswoche durch „Sonderschichten“ am Samstag, führen zu einer Einschränkung der Handlungsoptionen – die AutorInnen konstatieren eine „Retraditionalisierung“ der Partnerschaft durch Mehrarbeit in denjenigen Familien, in denen die Haus- und Familienarbeit egalitär verteilt war (ebenda, S. 203ff.).

Als eine Kontrastgruppe zu den Schichtarbeiterfamilien kann in bezug auf das soziale Milieu, Bildungsstand und die Rigidität von Arbeitszeitvorgaben die Berufsgruppe der JournalistInnen gesehen werden, die von Jurczyk (1993a, 1998a) untersucht worden ist. Doch auch hier zeigt sich, daß trotz einer weitgehenden Zeitsouveränität eine gerechtere Verteilung der Familienarbeit „nur in Ansätzen“ vorgenommen wurde. Auch hier obliegt es in erster Linie den Frauen, ihre berufliche Tätigkeit mit den Anforderungen der Familie zu koordinieren. Die selbstbestimmte Arbeitszeit und die Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, ist zwar die Voraussetzung für die Berufstätigkeit, allerdings sehen sich diese Frauen angesichts fehlender fester Arbeitszeiten mit permanenten Ansprüchen der Familie an allzeitige Verfügbarkeit konfrontiert. Von dieser Belastungssituation werden die männlichen Berufskollegen offensichtlich kaum berührt: „Die Priorität ihrer Berufsarbeit bleibt auch unter flexibleren zeitlichen Bedingungen von ihnen selbst, ihren Frauen und Kindern unangetastet“ (ebenda 1998, S. 312). Im Ergebnis kann wie schon für die Arbeitszeitverkürzung auch hier festgehalten werden, daß die Möglichkeit zur zeitsouveränen Arbeitszeitgestaltung eine vielleicht notwendige, aber kaum hinreichende Bedingung ist für eine egalitäre Aufteilung der familialen Arbeit zwischen den Geschlechtern.

Über die alltagspraktischen und familialen Arrangements hinausgehend hat allerdings das Verhältnis von Erwerbsarbeit und Lebensform tiefgreifende Folgewirkungen für den Lebenslauf und die Erwerbsbiographie von Männern und Frauen. Während die männliche „Normalbiographie“ auf lebenslange Erwerbsarbeit im Rahmen des „Normalarbeitsverhältnisses“ abgestellt wurde, war der biographische Zeithorizont von Frauen wesentlich stärker auch auf familiäre Lebensphasen abgestellt. Entsprechend war die weibliche „Normalbiographie“ zunächst durch ein Drei-Phasen-Modell charakterisiert mit der Unterbrechung der Erwerbsarbeit bei Familiengründung und einem späteren Wiedereinstieg in den Beruf. Dieses Leitbild wird heute dadurch aufgebrochen, daß die jungen Mütter die Unterbrechungsphasen verkürzen und über Teilzeitarbeit versuchen, auch in der Familienphase weiter an der Erwerbsarbeit teilzuhaben.

Die Erwerbsverläufe von Männern und Frauen haben zwar in den letzten Jahrzehnten eine Angleichung vollzogen – aber nur bis zum Eintritt in die Familienphase. Für Frauen ist die Geburt eines Kindes der wesentliche Faktor für Diskontinuitäten und Differenzierungen in der Erwerbsbiographie (Schulze Buschoff 1999). Zwar sind durch den Wandel der Erwerbsarbeit auch Männer zunehmend von Erwerbsrisiken, beruflichen Wechseln und diskontinuierlichen Berufsverläufen betroffen. Allerdings weisen die Beschäftigungsverläufe von Frauen wesentlich mehr Mobilität, Variationen und Brüche auf. Für viele Frauen ist Teilzeitarbeit mit ihren häufig nicht existenzsichernden Einkommen und den Negativfolgen für die soziale Absicherung (Arbeitslosigkeit, Rente) die einzige Möglichkeit, in Kinderbetreuungsphasen einer Erwerbsarbeit nachzugehen: „Eine Einschränkung der Lebensgestaltung und -optionen ist bei den Männern mit Familienbindung nicht in gleichem Umfang zu erkennen wie bei Frauen mit Familienbindung“ (ebenda, S. 19).

Die geschlechtsspezifisch differenzierende Betrachtung von Arbeitszeitarrangements zeigt, daß Frauen sowohl in bezug auf die Alltagsgestaltung und die Bewältigung familialer Arbeit als auch im Hinblick auf den Verlauf der Berufsbiographie besonders belastet sind: Erstens durch die „männlichen“ Vollzeitstandards von Normalarbeitszeit, die wesentlich die Verteilung von und den Zugang in die Erwerbsarbeit steuern und vielen Frauen den Zugang in eine existenzsichernde Erwerbsarbeit immer noch versperren, solange sie nicht von der Familienarbeit entlastet werden. Zweitens durch die Folgen flexibler Arbeitszeiten, die im familiären Kontext aufgefangen werden müssen und Synchronisationsanforderungen stellen, die insbesondere von den Frauen zu bewältigen sind.

### **3.3 Entgrenzung der Arbeit und Alltagspraxis der Lebensführung**

Die Standardisierung und Verkürzung der Arbeitszeiten im Zuge der Durchsetzung des industriellen Zeitarrangements waren, wie oben bereits ausgeführt, ein wesentlicher Motor für die Durchökonomisierung der Zeit im Arbeitsprozeß einerseits und für die Entstehung von nichterwerbsgebundener Zeit mit einem wachsenden Freizeitanteil andererseits. Die Bereiche von Erwerbsarbeit und privatem Leben galten sowohl subjektiv aus Sicht der überwiegenden Zahl der Beschäftigten, wie auch in bezug auf soziale Handlungsanforderungen und gesellschaftliche Praktiken und Institutionen als weitgehend getrennte Sphären des Lebenszusammenhanges: zeitlich abgetrennt durch die achtstündige tägliche Normalarbeitszeit und räumlich abgetrennt durch die gewöhnlich gut gesicherte Ummauerung des Betriebsgeländes.

#### **Interdependenzen zwischen Arbeit und Freizeit**

Die möglichen Wechselbeziehungen zwischen den Sphären der Erwerbsarbeit und des privaten Lebens wurden erst in den letzten zwanzig Jahren stärker in den Vordergrund der wissenschaftlichen Debatte gerückt. In den 80er Jahren wurde vor allem in arbeitspsychologischen Beiträgen die Frage der Trennung und der Wechselwirkungen zwischen Arbeit und Freizeit diskutiert (Hoff 1986; Hoff 1989; Femers, Hörr-

mann 1989; Ulich 1991, S. 418ff.). Die dabei entwickelten Modellvorstellungen über die Beziehungen zwischen Arbeit und Freizeit lassen sich in vier Grundhypothesen zusammenfassen:

1. Erlebens- und Verhaltensweisen in Arbeit und Freizeit hängen nicht miteinander zusammen. Diese Annahme wird als Neutralitäts-, Autonomie- oder Segmentierungshypothese bezeichnet.
2. Erlebens- und Verhaltensweisen in der Arbeitstätigkeit beeinflussen Erleben und Verhalten in der Freizeit oder umgekehrt. Je nachdem, ob dabei verstärkende oder ausgleichende Wirkungen angenommen werden, ist hier von einer Generalisierungshypothese oder von einer Kompensationshypothese die Rede.
3. Erlebens- und Verhaltensweisen in der Arbeitstätigkeit beeinflussen Erleben und Verhalten in der Freizeit und umgekehrt. Diese Annahme kann als Interaktions-Hypothese bezeichnet werden.
4. Erlebens- und Verhaltensweisen in Arbeit und Freizeit weisen zwar Übereinstimmungen auf, diese sind aber auf Drittvariable zurückzuführen. Diese Annahme kann als Kongruenzhypothese bezeichnet werden. (Ulich 1991, S. 421)

In vielen Befragungen haben sich insbesondere IndustriearbeiterInnen entsprechend der Segmentationsthese geäußert (im Sinne eines: „am Werktor fällt die Klappe“), was die persönliche Einschätzung zum Verhältnis von Erwerbsarbeit und privatem Leben angeht (zuletzt: Hielscher, Hildebrandt 1999, S. 146ff.). Obwohl diese Entkopplungsthese von den Beschäftigten selbst immer wieder formuliert wird, steht die Annahme einer völligen kognitiven und handlungsbezogenen Auftrennung des Lebenszusammenhangs in einen „Erwerbsmenschen und einen „Freizeitmenschen“ zentralen, ganzheitlich angelegten psychologischen Begriffen wie Identität und Persönlichkeit entgegen – insofern spielt diese Hypothese in der wissenschaftlichen Debatte keine Rolle von nennenswerter Bedeutung (Hoff 1986; Ulich 1991, S. 421f.). Die subjektive Trennung von Arbeit und Leben wird als „kompensatorische Strategie“ erklärt, um die „Freizeit“ nicht mit negativen Gedanken, Anspannungs- und Streßgefühlen aus der Erwerbsarbeit zu belasten (ebenda).

Für die weiteren Hypothesen (Generalisierung/Kompensation, Interaktion, Kongruenz) gibt es jeweils eine Reihe von empirischen Belegen, ohne daß sich eindeutig eine klare Wirkungsrichtung in den Beziehungen zwischen Erwerbsarbeit und außerbetrieblicher Lebenswelt identifizieren ließe. So könnte die Freizeitbetätigung eines Metall-Facharbeiters bei der Reparatur seines Autos sowohl als eine Generalisierung im Sinne der inhaltlichen Fortsetzung seiner Arbeitstätigkeit wie auch als Kompensation durch die selbstbestimmte Tätigkeit begriffen werden (ebenda). Auch wird die Bedeutung von „Drittvariablen“ (z. B. Bildung, Einkommen, soziales Milieu) als wichtige Determinanten für die Lebens- und Freizeitgestaltung nicht ernsthaft bestritten. Ein in diesem Kontext wichtiger arbeitspsychologischer Befund läuft darauf hinaus, daß räumlich, zeitlich und inhaltlich restriktive Arbeitsbedingungen Einfluß nehmen auf die Lebensgestaltung außerhalb des Betriebs:

„Wenn die Möglichkeit der Wahl von Handlungsalternativen durch die räumlichen, zeitlichen und funktionalen Zwänge von Arbeitsprozessen eingeschränkt

oder unterdrückt wird, so wird damit gleichzeitig die Fähigkeit – oder: die Bereitschaft – reduziert, Anforderungen solcher Freizeitaktivitäten zu erfüllen, die ‚Handlungskompetenz‘ erfordern“ (Ulich 1991, S. 426).

Die Frage ist, ob die Arbeitszeitflexibilisierung in diesem Sinne eine Einschränkung oder eine Ausweitung der angesprochenen Handlungsalternativen darstellt. Die Folgewirkungen der einzelnen Flexibilisierungsmaßnahmen für die Beschäftigten sind sehr unterschiedlich und in ihren Gestaltungsmöglichkeiten und Risiken zum Teil sehr ambivalent – sie werden geprägt von der konkreten Arbeitszeitregelung im Betrieb, den Arbeitsbedingungen und von der Umsetzung von Flexibilisierungsanforderungen in alltagspraktische Arrangements, die von den Individuen selbst zu leisten ist.

### **Flexible Arbeitszeiten und Alltagspraxis**

Die alltagspraktischen Arrangements der Individuen sind der Ansatzpunkt für die Forschungsarbeiten, die sich auf das Konzept der alltäglichen Lebensführung abstützen. Lebensführung wird dabei verstanden als ein auf Routinen beruhendes Handlungssystem, mit dem die Handlungen einer Person in verschiedenen Sozialzusammenhängen koordiniert werden. Diese unterschiedlichen Tätigkeiten des alltäglichen Lebens müssen im Hinblick auf die Organisation des Alltags zueinander koordiniert, vermittelt und in einen sinnvollen Zusammenhang gebracht werden. Die alltagspraktischen Arrangements, mit denen die Individuen ihr Leben einrichten, bzw. immer wieder „auf die Reihe kriegen“, sind nicht qua Sozialisation oder soziale Strukturen fest determiniert, sondern sie müssen von den Individuen in Auseinandersetzung mit den sozialen Rahmenbedingungen aktiv hergestellt und erhalten werden (Voß 1991; Jurczyk, Rerrich 1993; Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995). In diesem Konzept steht also die (synchrone) Perspektive des Alltags im Mittelpunkt, im Unterschied etwa zur Biographieforschung, die den (diachronen) Lebenslauf zum Gegenstand nimmt.

Die Anforderungen der Erwerbsarbeit, und insbesondere die zeitlichen Vorgaben durch Arbeitszeitstandards definieren maßgeblich die Rahmenbedingungen, unter denen die Beschäftigten bestimmte Muster von Lebensführung etablieren. Die Folgewirkungen flexibler Arbeitszeiten sind in den Arbeiten der Münchener Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Jurczyk, Kudera 1991; Jurczyk 1993; Kudera 1993; Dunkel 1993) am Beispiel von unterschiedlichen Berufsgruppen in flexiblen und abweichenden Arbeitszeiten empirisch untersucht worden; in Anlehnung an das Konzept der alltäglichen Lebensführung haben Hielscher und Hildebrandt (1999) eine Studie zu den Auswirkungen des 28,8-Stunden-Tarifvertrages bei Volkswagen auf die Lebensführung und Lebensqualität der Beschäftigten durchgeführt.

Die Ergebnisse dieser Arbeiten zeigen, daß die Arbeitszeitmuster und die Einzelinstrumente, auf denen die Arbeitszeitflexibilisierung basiert, über verschiedene Ansatzpunkte auf die Arbeitszeit einwirken und sehr unterschiedliche Spielräume für die Beschäftigten enthalten, die Länge und Lage ihrer Arbeitszeit mitzugestalten. Entsprechend stark variieren auch die Anforderungen, die die jeweiligen Arbeitszeitmuster an die Lebensführung stellen – der Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Lebensführung ist komplex und läßt sich nicht in ein systematisiertes Set von klar

gerichteten Wirkungseffekten überführen. Zudem zeigen die Erhebungen, daß bestimmte Arbeitszeitmuster nicht direkt zu entsprechenden Lebensführungsmustern führen, sondern daß die Bedeutung der Arbeitszeit nur im Gesamtkontext der Lebensführung, also der Lebensform, dem Milieu, der Ressourcenlage und den individuellen Lebensorientierungen, angemessen interpretierbar ist (Jurczyk 1993).

So zeichnet sich *Schichtarbeit* dadurch aus, daß sie sehr wechselhafte und zugleich rigide Arbeitszeitvorgaben stellt, die individuell kaum zu beeinflussen sind. Zugleich werden wertvolle Sozialzeiten, wie der Feierabend und – etwa im Falle von Konti-Schichtsystemen – das Wochenende für die Beschäftigten und ihre Familien außer Kraft gesetzt. Erstaunlicherweise werden die Vorgaben und Rigiditäten dieser Arbeitszeitmuster von den ArbeitnehmerInnen kaum problematisiert, sondern sie werden als fraglos gegeben hingenommen, bzw. äußern sich die Beschäftigten zum Teil durchaus zufrieden damit. Diese Akzeptanz beruht einerseits darauf, daß im „industriellen Zeitarrangement“ die Definitionsmacht über die Vorgabe der Arbeitszeiten – begrenzt durch den gesetzlich definierten und tariflich ausgehandelten Rahmen – faktisch an den Betrieb abgegeben und von den IndustriearbeiterInnen bis heute kaum in Frage gestellt wurde. Zudem sind etwaige Arbeitsplatzalternativen in der Region entweder nicht vorhanden oder in anderen Betrieben oder Branchen weitaus schlechter vergütet (Jurczyk 1993; Hielscher, Hildebrandt 1999). Vor allem aber können die Arrangements der Lebensführung unter den Bedingungen der Schichtarbeit deshalb stabilisiert und „funktionstüchtig“ gehalten werden, weil im Rahmen einer „Normalfamilie“ die Haus- und Familienarbeit und die Koordinierung des familialen Lebens (und zum Teil auch der außerhäuslichen Kontakte) voll an die Ehefrau delegiert wird:

„Konti-Schicht [führt] zwar nicht automatisch zu einer bestimmten Lebensführung [...], dennoch aber [ist] ein aktives Familienleben mit Kindern, ohne daß die PartnerIn eindeutig für die häusliche Arbeit zuständig ist, unter den Bedingungen dieser bestimmten Arbeitsform fast nicht möglich“ (Jurczyk 1993, S. 249).

Der Alltag dieser Familien beruht auf ausgeprägten Routinen, die an den zeitlichen Anforderungen der Schichtarbeit ausgerichtet sind. Über ein solch festes System von Routinen, von klaren Regeln und festen Gewohnheiten wird ein zu den flexiblen, bzw. abweichenden Arbeitszeiten komplementäres „Gegenprogramm“ aufgebaut, damit der Alltag funktionieren kann. Die flexiblen Arbeitszeiten der Schichtarbeit führen also keineswegs in eine Flexibilisierung der Lebensführung, sondern erfordern im Gegenteil eine besondere, gegengelagerte Stabilität im Alltag.

Die biographischen Planungshorizonte sind eher kurz und auf die Absicherung und die sukzessive Erweiterung des einmal erreichten Wohlstandsniveaus ausgerichtet – zumal die beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten sehr begrenzt sind. Im Hinblick auf die Freizeitplanung wird kurzfristig (auf die nächste Freischicht hin) und situativ reagiert, um Freizeitblöcke auszufüllen, dabei bleibt die Familie (gezwungenermaßen) der zentrale Bezugspunkt der lebensweltlichen Aktivitäten: „Das alltägliche Leben schrumpft zusammen und nimmt häufig Züge einer atomisierten Existenz an“ (Jurczyk, Kudera 1991, S. 66).

Die außerhäuslichen Kontakte werden dann noch zusätzlich destabilisiert, wenn die Arbeitszeiten im Betrieb, bzw. in der Region nicht einem überschaubaren Muster



folgen (wie dies etwa im Zwei-Schicht-Betrieb der Fall ist), sondern in hohem Maße ausdifferenziert sind. Die Folgen der Pluralisierung von Arbeitszeitmustern ließ sich am Beispiel des VW-Werks in Wolfsburg betrachten, wo in Folge der Umsetzung des 28,8-Stunden-Tarifvertrages von 1994 bis Anfang 1999 rund 150 verschiedene Schichtmodelle zum Tragen gekommen sind. Für die SchichtarbeiterInnen resultierten daraus erhebliche Koordinationsprobleme der privaten Beziehungen, das heißt, es mußten im Dickicht der unterschiedlichen Arbeitszeiten unter hohem Aufwand erst einmal gemeinsame „Zeitfenster“ identifiziert werden, in denen einst etablierte kollektive Aktivitäten, regelmäßige Treffen im Familien- und Freundeskreis, Skatrunden etc. einen neuen Platz finden konnten. Ebenso wurde die Teilhabe am organisierten sozialen, kulturellen oder sportlichen Leben, die unter den Bedingungen eines kollektiv gültigen Zweischichtsystems teilweise gegeben war, durch die Vielzahl der Arbeitszeitmuster eingeschränkt, weil sich die öffentlichen Freizeitangebote nun nicht mehr schichtgerecht organisieren ließen (Hielscher, Hildebrandt 1999, S. 122ff.). In der Folge fand eine Verlagerung von Freizeit- und Familienaktivitäten auf das Wochenende statt, mit der Konsequenz, daß auch das Wochenende häufig von Überfrachtung, Freizeitstress und Zeitnot geprägt war.

Der Blick auf die alltagspraktischen Folgewirkungen von Schichtarbeit verweist auch darauf, daß soziale Zeiten einen wichtigen Mechanismus der gesellschaftlichen Integration darstellen. Die Integrationspotentiale oder Desintegrationswirkungen von Arbeitszeitregelungen sind bisher nur wenig erforscht und haben kaum einen Eingang in die Debatte um Arbeitszeitflexibilisierung gefunden.

Anders stellt sich die Situation von Beschäftigten mit weitgehend „normalen“ Arbeitszeiten, denen die Nutzung von *Gleitzeit*regelungen zur Verfügung steht. Sofern der Arbeitsanfall kalkulierbar und die betrieblichen Flexibilisierungsvorgaben begrenzt bleiben, kann eine Gleitzeitregelung ein wichtiges Potential darstellen, um Erwerbsarbeit und privates Leben besser aufeinander abzustimmen. Die Praxis der Gleitzeitnutzung durch die Beschäftigten zeigt allerdings, daß keineswegs die Arbeitszeit tagtäglich individuell variiert wird, sondern einem vergleichsweise stabilen Rhythmus folgt. Dieser Rhythmus wird nicht nur durch individuelle Präferenzen, sondern häufig durch andere zeitliche Vorgaben geprägt: Öffnungszeiten von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen, Taktzeiten öffentlicher Verkehrsmittel oder durch betriebsinterne Absprachen mit KollegInnen über Fahrgemeinschaften oder die Anwesenheit am Arbeitsplatz. Die Gleitzeit wird als Potential betrachtet, die Arbeitszeitlage und -länge fallweise bei besonderen Bedarfen zu verändern. Auch wenn die Nutzung von Gleitzeitregelungen eher auf Ausnahmesituationen abstellt, bringt doch die Möglichkeit zur spontanen Arbeitszeitvariation einen zwar kleinen, aber in der Entlastungswirkung im Alltag wertvollen Zugewinn an Zeitsouveränität – dies gilt insbesondere für berufstätige Mütter, die die teils unvorhersehbaren Zeitanforderungen der Kinderbetreuung mit den Erwerbsarbeitszeiten in Einklang bringen müssen (Jurczyk 1993, S. 238f.).

Vor welche Anforderungen an die alltäglichen Arrangements werden nun Beschäftigte gestellt, die nicht an rigide Arbeitszeitsysteme gebunden sind, z. B. *höherqualifizierte Angestellte und freiberuflich Tätige*? Mündet eine formale Zeitsouveränität der Ar-

beitszeitgestaltung auch in verbesserte Möglichkeiten zur sozialen Koordination und in einen Zugewinn an individueller Autonomie?

Für höherqualifizierte Beschäftigte in dispositiven Bereichen, in Forschung und Entwicklung gehört die eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung in der Regel zur Motivation und zum Selbstverständnis der Arbeit, eine nicht regulierte „Vertrauensarbeitszeit“ ist gängige Praxis. Die prinzipiell eingeräumte Zeitsouveränität für diese Beschäftigtengruppen geht einher mit einer meist erheblichen Arbeitsbelastung, überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten und der Erwartung an eine hohe, kurzfristig verfügbare Flexibilität im Arbeitseinsatz. Die Arbeitszeit dieser Personen wird in der Regel nicht betrieblich dokumentiert und die vertraglich vereinbarte tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit ist häufig nur noch eine rechnerische Größe. Für diese Personen ist es häufig schwierig, die aus der Logik von Aufgabenfeldern und Ergebnisvereinbarungen erwachsenden zeitlichen Anforderungen mit Verweis auf Arbeitszeitnormierungen zurückzuweisen.

Befragungen dieser Beschäftigten in der Industrie haben gezeigt, daß die zum Teil sehr kurzfristigen Veränderungen der Arbeitszeit, z. B. die tägliche Variation der Arbeitszeitdauer, in eine Flexibilisierung der Lebensführung und in eine aufgezwungene Individualisierung führen können (Hielscher, Hildebrandt 1999). Dies ist etwa dann der Fall, wenn in der Arbeitswoche aufgrund der am Arbeitsanfall ausgerichteten „unzuverlässigen“ Arbeitszeiten keine verbindlichen privaten Verabredungen mehr getroffen werden können oder Freizeitplanungen unter einen permanenten Vorbehalt arbeitsbedingter Verpflichtungen gestellt werden müssen. Es steigt also auch in dieser Beschäftigtengruppe der Koordinationsaufwand und die Gefahr mißglückter Koordination; es folgt daraus ein erhöhter sozialer Streß, den Ansprüchen der Familie nachzukommen, aber auch Schwierigkeiten für die Teilnahme an kollektiven Aktivitäten, sozialen und kulturellen Veranstaltungen: „Vergleichbar mit den Auswirkungen der Wechselschichtarbeit droht die Gefahr sozialer Isolierung und der ausschließlichen Konzentration auf die Familie, die die Flexibilisierung allein auffangen muß“ (ebenda, S. 241).

Die Arbeitssituation von freiberuflich Tätigen ist dadurch gekennzeichnet, daß lediglich Leistungen oder Aufträge vereinbart werden, während die Modalitäten der Auftrags Erfüllung und damit die Arbeitszeiten frei bleiben. Die Lebensführung von Freiberuflern ist am Beispiel von freien festen JournalistInnen untersucht worden (Jurczyk 1991, 1993), also einer Berufsgruppe, die hoch qualifiziert ist, in der Regel überdurchschnittlich verdient und zugleich in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen arbeitet. Eine Besonderheit liegt darin, daß die freie Einteilung der Arbeitszeit damit verbunden ist, daß die Beschäftigten zu Hause arbeiten.

Für diese Gruppe wird die Organisation des Alltags zu einer besonderen, eigenständigen Aufgabe, nämlich die, ohne die externen Vorgaben eines betrieblichen Zusammenhanges, nur auf Basis von Selbstdisziplin und Selbstorganisation einen eigenen Rhythmus zwischen Arbeit, Familie und Freizeit zu finden. Bedingt durch die spezifische Tätigkeit und durch die fehlende Absicherung in einem „normalen“ Beschäftigungsverhältnis sind die JournalistInnen zugleich gezwungen, längerfristige Planungshorizonte zu berücksichtigen, was die Ablieferung von Aufträgen und die Ein-

kommensstabilität angeht ebenso wie die längerfristige, an die Positionierung am Markt gebundene Entwicklung der Berufskarriere.

Für den Umgang mit Zeit im Alltag ließen sich zwei unterschiedliche Strategien identifizieren:

- Über eine disziplinierte, rigide Segmentierung der Zeit für Beruf, Familie und Erholung wird das Prinzip der festen Arbeitszeiten beibehalten. Die Segmentierung wird auf der Grundlage einer Zeitökonomie des Alltags vorgenommen, die die Zeit als ein knappes Gut begreift und einen strategischen Umgang mit Zeit erfordert (Jurczyk 1993, S. 251f.). Damit zieht in den Alltag ein rechenhafter Umgang mit Zeit ein, der bisher ausschließlich Maßstab war für die Effizienzkriterien der Produktionssphäre.

Voraussetzung für eine gelingende Segmentierung der Zeit ist, daß die für den Beruf reservierten Zeitblöcke von den Verfügbarkeitsanforderungen durch Dritte (etwa Kinder mit ihren „chaotischen Zeitstrukturen“) freigehalten werden können: Ein Privileg, das in der Praxis eher den Männern vorbehalten ist als berufstätigen Müttern – für die Journalistinnen war eine Segmentierung der Zeit mit klaren Arbeitsblöcken vielfach deshalb nicht zu leisten, weil es ihnen nicht gelungen ist, die traditionelle familiäre Arbeitsteilung aufzubrechen (ebenda, S. 254f.).

- Eine andere Variante im Umgang mit Zeit ist die Verschachtelung der verschiedenen Aktivitäten. Dies kann sowohl eine aufgezwungene Zerstückelung der Zeitblöcke durch nicht planbare familiäre Anforderungen oder durch externe Zeitvorgaben sein wie auch eine bewußte Integration von Arbeit und Leben. Dieser letztere, „situativ-reflexive“ Umgang mit Zeit zeichnet sich durch ein flexibles, situationsgemäßes, bewußtes Agieren und Reagieren aus, unter einem kalkulierten Verzicht auf Planung und dem bewußten Offenhalten von Zeithorizonten (ebenda, S. 252f.). Allerdings erhöht Situativität in bezug etwa auf Arbeits- und Familienzeiten wiederum den Koordinations- und Planungsaufwand in anderen Bereichen, zum Beispiel für kollektive Aktivitäten und außerhäusliche Kontakte, ebenso muß auch in diesem Arrangement eine gewisse Arbeitsfähigkeit sichergestellt werden, um die beruflichen Leistungsanforderungen erfüllen zu können.

Im Ergebnis zeigt sich, daß auch Beschäftigte ohne (rigide) Arbeitszeitvorgaben einen realen Zugewinn an Zeitsouveränität nur sehr bedingt und vor allem nur in Abhängigkeit von wichtigen Kontexten realisieren können: Die Aspekte von Beschäftigungssicherheit, von Einkommen, Arbeitsbelastung und Lebensform geben ein eigenes Bedingungsgefüge, in das der Umgang mit Arbeitszeitvorgaben und die Nutzung von Optionalitäten integriert wird.

### **Grenzen der Flexibilisierung ?**

Die Frage nach den Folgewirkungen flexibler Arbeitszeiten für die Lebensführung läßt sich zudem umdrehen: Danach haben Arbeitszeiten nicht nur Folgen, sondern sind bereits Folge privater Lebenspläne und bestimmter Lebensformen (Jurczyk 1993, S. 250f.). Das heißt, es werden einerseits bestimmte, den zu den Mustern der individuellen Lebensführung „paßfähige“ Arbeitszeitarrangements gesucht. Andererseits ist

es keineswegs so, daß die Lebensführung der Individuen einlinig auf die Anforderungen der Erwerbsarbeit ausgerichtet wird, bzw. ausgerichtet werden kann. Insofern existieren Grenzen auch für die Flexibilisierung der Arbeitszeit (Kudera 1993):

1. Flexible Arbeitszeiten müssen vereinbar sein mit bestimmten Aktivitäten, Lebensplänen, Lebensphasen und Lebensformen von Individuen, die selbst wiederum eine spezifische Zeitstruktur erfordern und die zeitliche Verfügbarkeit der Arbeitskräfte begrenzen.
2. Frei verfügbare Zeit ist heute das wesentliche Problem der alltäglichen Lebensführung. Das heißt, daß der Geldanreiz schwächer wird, individuell verfügbare Zeit für die betrieblichen Arbeitszeitanforderungen abzutreten.<sup>12</sup>
3. Die Muster der alltäglichen Lebensführung beruhen auf eingespielten Routinen, die Stabilität und Kontinuität im Alltag sicherstellen: „Die Wiederholung von Handlungsabläufen [...] repräsentiert zugleich ein Grundmuster der Berechenbarkeit und sozialen Anschlußfähigkeit individueller Handlungen“ ebenda, S. 80). Der Strukturkonservatismus alltäglicher Routinen ist von den Individuen nicht ohne weiteres zu durchbrechen und setzt der Flexibilisierung der Arbeitszeit eine weitere Grenze.

### 3.4 Die Individualisierung zeitlicher Regulierung

In den Analysen zur Lebensführung der hochflexibel arbeitenden Berufsgruppen wurde besonders hervorgehoben, daß sich die Anforderung stellt, angesichts der fehlenden Vorgaben durch externe Zeitstrukturen eine Stabilität in der Lebensführung herzustellen *und zugleich* eine Flexibilität für die wechselnden Anforderungen offenzuhalten:

„Entscheidungen müssen getroffen werden. Um so weniger äußere stabilisierende Rahmenbedingungen der Lebensführung vorhanden sind, um so mehr müssen die Menschen die Stabilität aktiv selbst herstellen. Unter diesen Bedingungen wird die Organisation des Alltags zu einer Leistung eigener Art“ (Jurczyk 1993, S. 255).

Zweifelsohne sind Berufsgruppen wie JournalistInnen oder WissenschaftlerInnen Prototypen für Arbeitsformen, in denen die Grenzen zwischen Arbeit und Nichtarbeit unscharf werden und individuell permanent neu ausbalanciert werden müssen. In der Tendenz werden aber durch die zunehmende Ausbreitung von Zeitkontenmodellen, von Jahres- und Lebensarbeitszeitmodellen und durch die Abschaffung der Arbeitszeitdokumentation in „Vertrauensarbeitszeit“-Modellen diese Anforderungen für einen zunehmenden Teil der Beschäftigten relevant.

---

12 Die Zahl der Beschäftigten mit Mehrarbeit und das Mehrarbeitsvolumen pro Beschäftigtem nimmt zu, obwohl gleichzeitig der Anteil der Beschäftigten steigt, die weniger oder gar keine Überstunden leisten wollen (DGB (Hg.): Einblick, Nr. 21/1999, S. 12). Es liegt die Annahme nahe, daß der Druck des Arbeitsmarktes die Beschäftigten veranlaßt, entgegen anderer Präferenzen dem Wunsch der Unternehmen nach Mehrarbeit nachzugeben.

Der Arbeitszeitwandel zeichnet sich dabei durch das grundlegende Charakteristikum aus, daß *von kollektiven Zeitregimen zu einer individuellen Regulierung* übergegangen wird. Die Anforderungen der zeitlichen Regulation wiederum sind geprägt durch die zunehmende Erwartung an eine Selbststeuerung und Selbstrationalisierung im Arbeitsprozeß. Die flexiblen Arbeitszeiten stellen dabei einen Modus, in dessen Rahmen die beruflichen Leistungsanforderungen mit den individuellen Interessen und den sozialen Anforderungen verknüpft, bzw. in einen Abwägungsprozeß gebracht werden (Hielscher, Hildebrand 2000). Für die Beschäftigten resultiert daraus die nicht selten paradoxe Situation, daß durch die flexiblen Arbeitszeiten die individuelle Optionalität ausgeweitet wird, während zugleich die zeitlichen Verfügbarkeitsanforderungen der Unternehmen zunehmen. Es wächst also die Zahl der Situationen, in denen der Einzelne über die Dauer und Lage seiner Arbeitszeit mitbestimmt, bzw. mitbestimmen *muß*. Daraus resultiert die Anforderung an ein individuelles Zeitmanagement, das zwischen den verschiedenen Alltagsanforderungen permanent abzuwägen hat und diese mit den wechselnden betrieblichen Leistungsanforderungen in Einklang bringen muß.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ist mit Blick auf die dadurch wachsenden Anforderungen an Selbstregulierung und Selbstorganisation der Arbeitskräfte ein Kernelement der aktuellen Veränderungen der betrieblichen Organisation von Arbeit:

„Leitlinie der Gestaltung von Arbeit ist immer weniger die möglichst dichte strukturierende Vorgabe von Handlungsoptionen, um Tätigkeiten auf disponierte Abläufe und Ziele auszurichten, sondern immer mehr das Gegenteil: die Vorgabe von eher diffusen Handlungsrahmen mit deutlich reduzierter Strukturierungswirkung, die nun von den Arbeitenden mit eigenverantwortlichen Strukturierungsleistungen zur Erreichung von oft erst zu präzisierenden, aber verschärft beurteilten Ergebnissen genutzt werden müssen“ (Voß 1998, S. 477).

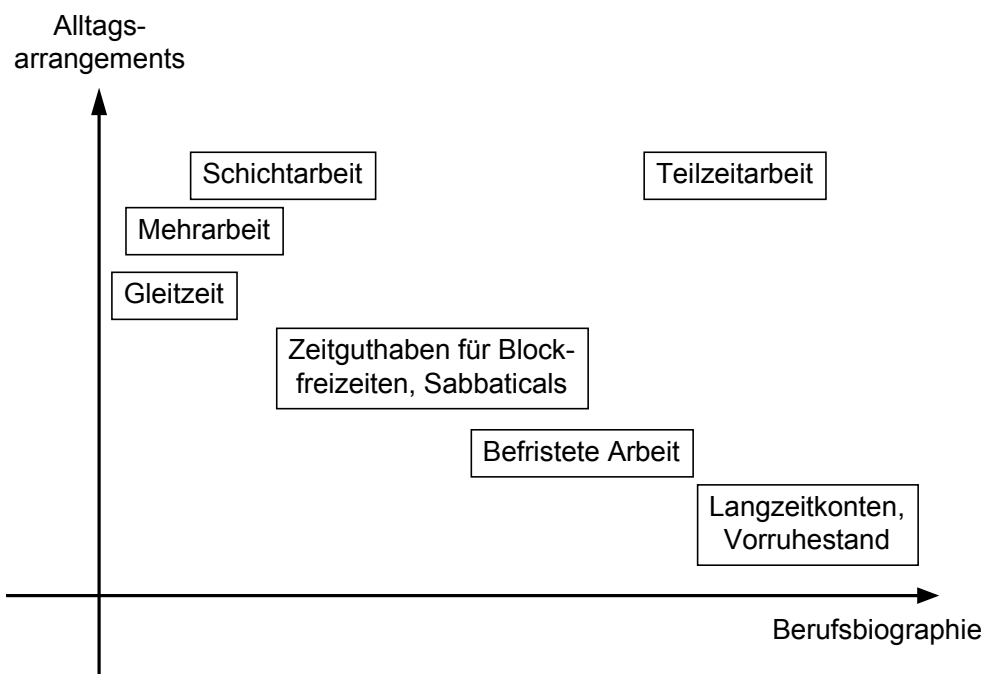
Eine wesentliche Anforderung an die Beschäftigten ist in diesem Kontext die eigene zeitliche Regulierungsleistung im Rahmen von Ergebnissteuerung und flexibilisierten Arbeitszeitsystemen. Es zeichnet sich eine Entwicklung ab, in der sich der Modus grundlegend verändert, nach dem die Arbeitsleistung abgefordert wird: Die Beschäftigten bieten ihre Arbeitskraft nicht mehr als latente Leistung im Rahmen einer definierten und bezahlten Arbeitszeit an, sondern handeln zunehmend als Auftragnehmer für Arbeitsleistung – ihre Rolle wandelt sich gewissermaßen vom Arbeitnehmer zum Unternehmer ihrer Arbeitskraft (ebenda; Pongratz, Voß 1997; Voß, Pongratz 1998). Dieser neue Typus von Leistungsabforderung stellt freilich nicht nur zeitliche Anforderungen: Dazu gehören ebenso die Übertragung der Verantwortlichkeit für die termin- und qualitätsgerechte Ablieferung der vereinbarten Arbeitsergebnisse wie auch die Individualisierung der Verantwortung für den Erhalt des Arbeitsvermögens. Insofern bleibt die „Freizeit“ als eine von der Erwerbsarbeit zeitlich, räumlich und motivational abgegrenzte Sphäre nicht mehr frei, sondern der gesamte Lebenszusammenhang muß „verbetrieblicht“ und auf die Verwertung der Ware Arbeitskraft hin systematisch organisiert werden (Voß, Pongratz 1998, S. 143ff.).

## 4. Am Ende der industriellen Zeitordnung

Die Übersicht zu den verschiedenen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung und ihren Folgen für die Lebensführung und Alltagsgestaltung der Beschäftigten hat eine Reihe von unterschiedlichen Wirkungsmechanismen aufzeigen können. Zwischen den verschiedenen Flexibilisierungsinstrumenten bestehen erhebliche Differenzen, sowohl was ihre Anforderungen an die Lebensführung betrifft also auch hinsichtlich der Dynamik zu ihrer weiteren Ausbreitung. Während die Verbreitung der „klassischen“ Flexibilisierungsinstrumente Überstunden, Kurzarbeit und Schichtarbeit auf einem stabilen Niveau verbleibt oder nur langsam zunimmt, haben sich sowohl Teilzeitarbeit wie auch Gleitzeitregelungen und Arbeitszeitkonten in den 80er und vor allem 90er Jahren in rasanter Geschwindigkeit ausgebreitet. Letztere sind vor allem solche Regelungen, die eine kurzfristige Variation der Arbeitszeit erlauben, eine individuelle (Mit-)Gestaltung der Arbeitszeit erfordern und einer kollektiven Regulierung durch die verfaßte Mitbestimmung weitgehend entzogen sind.

Die Folgewirkungen verschiedener Arbeitszeitmuster und Flexibilisierungsinstrumente für die Lebensführung der Beschäftigten lassen sich in ihrer Bedeutung für die Alltagsgestaltung und für die Erwerbsbiographie unterscheiden.

**Abb. 7: Die Wirkungstiefe verschiedener Flexibilisierungsinstrumente auf die Alltagsgestaltung und die Berufsbiographie**



Die Abbildung zeigt, daß die verschiedenen Arbeitszeitregelungen und Flexibilisierungsinstrumente in ihren synchronen (alltagsbezogenen) und diachronen (biogra-

phiebezogenen) Wirkungseffekten unterschiedlich lokalisiert werden können. Die Sonderstellung von Teilzeitarbeit zeichnet sich zum Beispiel dadurch aus, daß Teilzeitarbeit die privaten und familiären Gestaltungsmöglichkeiten erheblich erweitert, zugleich aber biographisch hochrelevante Konsequenzen nach sich zieht (Einkommen, soziale Absicherung, Karriereentwicklung).

In der gegenwärtigen Debatte wird die Dynamik der Arbeitszeitflexibilisierung nur selten in eine weiter gefaßte historische Perspektive gestellt. Dabei zeigt sich zum einen, daß das „industrielle Zeitarrangement“, das die soziale (Zeit-)Ordnung moderner Gesellschaften so nachhaltig geprägt hat, durch die Entstandardisierung und die Flexibilisierung der Arbeitszeiten aufgelöst wird und die Arbeitszeit als solche heute einem Erosionsprozeß ausgesetzt ist. Zum anderen verbindet sich mit dem Rückblick auf den historischen Prozeß der Durchsetzung von Arbeitszeitstandards eine Erweiterung der Fragen, die an die aktuelle Arbeitszeitentwicklung zu stellen sind:

- Der vorindustrielle „Schlendrian“ wurde durch die Zeitdisziplin und Leistungsbereitschaft der Beschäftigten deshalb abgelöst, weil im Gegenzug der Zugriff der Unternehmen auf die Arbeitskräfte durch Normalarbeitszeitstandards begrenzt wurde und die Unsicherheit der Lohnarbeiterexistenz durch die Etablierung des Normalarbeitsverhältnisses überwunden werden konnte. Genau diese Institutionen, die die Leistungsbereitschaft erst sichern konnten, werden durch die Flexibilisierung zunehmend untergraben. Es bleibt bislang Frage unbeantwortet, auf welchen materiellen und normativen Grundlagen eine Moral von Leistungsbereitschaft, Eigenmotivation und individueller Verantwortung aufbauen soll, die die Flexibilisierung von den Beschäftigten einfordert (Kudera 1993, 85f.).
- Für die politische Regulierung von Arbeit stellt sich die Frage nach den Regulatorfeldern, in denen wirksame Standards von Leistungsbemessung und Schutz vor Überforderung gesetzt werden können, wenn die Arbeitszeit dafür in der Praxis nicht mehr zur Verfügung steht. Eine besondere Schwierigkeit liegt darin, daß die Bedingungen für eine politische (Re-)Regulierung in den verschiedenen Branchen und je nach Betriebsgröße sehr unterschiedlich sind.  
Wo eine kollektive Regulierung heute in der Praxis versagt, müssen die Individuen häufig erst in die Lage versetzt werden, die Abwägungs-, Aushandlungs- und Regulierungsleistungen übernehmen und dabei ihre individuellen Bedürfnisse und Interessen angemessen einbringen zu können. Dies ist nicht nur eine Anforderung an arbeitsrechtliche Standards und an Verfahrensregeln, sondern ebenso an notwendige „Schlüsselqualifikationen“ der Beschäftigten.
- Die materielle Produktion und die Mühsal der Arbeit von den jahreszeitlichen Rhythmen und den natürlichen Gewalten abzulösen und zu verstetigen war eine der wesentlichen emanzipatorischen Leistungen der Industrialisierung. Heute werden über die Flexibilisierung werden Arbeit und Produktion wieder an externe Steuerungsimpulse rückgekoppelt, die nun nicht mehr durch Jahreszeiten und Witterungsbedingungen vorgegeben werden, sondern durch die Willkür von Konjunkturverläufen, Marktentwicklungen und der betrieblichen Auslastung (Rinderspacher 1998). Es stellt sich die Frage, ob durch die stärkere Ankoppelung des Lebensrhythmus der Menschen an die Ökonomie ein historisch einmal erreichtes

Niveau an Zeitsouveränität und Zeitwohlstand langfristig aufs Spiel gesetzt wird und ob dies eine wünschenswerte gesellschaftspolitische Entwicklung ist.

Die gesellschaftliche Zeitordnung befindet sich gegenwärtig in einem historischen Umbruch, der durch die Flexibilisierung der Arbeitszeiten ganz wesentlich vorangetrieben wird. Bisher sind die Folgen für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit, für soziale Zusammenhänge und die Alltagspraxis der Individuen empirisch nur punktuell untersucht worden; sie werden bisher kaum mit Blick auf die längerfristige gesellschaftliche Entwicklung diskutiert. Es bleibt eine Aufgabe von Arbeitssoziologie und Arbeitszeitforschung, hier weitere Beiträge zu liefern. Ebenso sind die arbeits- und gesellschaftspolitischen Akteure gefordert, diesen Umbruch in seiner Tragweite zu reflektieren und zu einem Gegenstand von Gestaltungsstrategien zu machen.



# Literatur

- Adenauer, Sybille; Schultetus, Wolfgang (1994): Arbeitszeiten im internationalen Vergleich. In: *Ange wandte Arbeitswissenschaft*, Nr. 139, S. 14-33 und Nr. 140, S. 67-87.
- Baethge, Martin (1990): Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – zur zunehmenden normativen Subjektivierung von Arbeit. In: *SOFI-Mitteilungen*, Nr. 18/1990, S. 1-11.
- Bartelheimer, Peter (1998): Nichts ist mehr normal – „Atypische“ Arbeitsverhältnisse und „entstandardisierte“ Berufsverläufe. In: *ISF et al. (Hg.)*, S. 165-207.
- Bauer, Frank; Groß, Hermann; Schilling, Sabine (1996): Arbeitszeit '95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West- und Ostdeutschland. Düsseldorf.
- Bauer, Frank, Groß, Herrmann; Schilling, Sabine (1996a): Zur Geschlechtsspezifität der Arbeitszeitformen, der Arbeitszeitwünsche und der Zeitverwendung bei abhängig Beschäftigten. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 3/1996, S. 409-427.
- Bauer, Frank; Bosch, Gerhard; Bundesmann-Jansen, Jörg; Groß, Hermann; Stille, Frank; Wagner, Alexandra (1998): Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe. Köln, Gelsenkirchen, Berlin.
- Beckenbach, Nils; Treeck, Werner von (Hg.) (1994): Umbrüche gesellschaftlicher Arbeit. *Soziale Welt*, Sonderband 9. Göttingen.
- Biervert, Bernd; Held, Martin (Hg.) (1995): *Zeit in der Ökonomik. Perspektiven für die Theoriebildung*. Frankfurt/New York.
- Bispinck, Reinhard (1996): Zeitfragen – Streitfragen. Zur Entwicklung der kollektiven Regulierung von Arbeitszeit. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 7/1996, S. 414-422.
- Bispinck, Reinhard (1998): Zwischen betrieblicher Flexibilität und Zeitsouveränität. Tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten. In: *Klenner, Seifert (Hg.)*: S. 72-87.
- Bispinck, Reinhard (1998a): Zwischen Plus und Minus: Zeitkonten in Tarifverträgen. Eine Analyse ausgewählter tariflicher Regelungen in 70 Tarifbereichen. *WSI-Tarifarchiv: Elemente qualitativer Tarifpolitik* Nr. 35. Düsseldorf.
- Böhle, Fritz (1999): Entwicklungen industrieller Arbeit und Arbeitszeit. Umbrüche in der zeitlichen Organisation von Arbeit und neue Anforderungen an den Umgang mit Zeit. In: *Büssing, Seifert (Hg.)*, S. 13-26.
- Born, Jens (1995): Teilzeit oder Übervollzeit? In: *Personalwirtschaft*, Nr. 10/1995, S. 41 – 42.
- Bosch, Gerhard (1986): Hat das Normalarbeitsverhältnis eine Zukunft? In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 3/1986, S. 163-176.
- Bosch, Gerhard (1996): Flexibilisierung der Arbeitszeit und Umverteilung von Arbeit. In: *WSI-Mitteilungen* Nr. 7/1996, S. 423-432.
- Bosch, Gerhard (1998a): Das Ende von Arbeitszeitverkürzungen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeit, Einkommen und Beschäftigung. In: *WSI-Mitteilungen*, Nr. 6/1998, S. 345-359.
- Bosch, Gerhard (1998b): Arbeitszeitverkürzungen. Nicht nur auf das „Ob“, sondern auch auf das „Wie“ kommt es an. In: *Gewerkschaftliche Monatshefte*, Nr. 9/1998, S. 574-587.
- Braun, Rudolf; Fischer, Wolfram; Großkreutz, Helmut; Volkmann, Heinrich (Hg.) (1973): *Gesellschaft in der industriellen Revolution*. Köln.
- Brose, Hanns-Georg (1997): Arbeitszeit und Lebensführung. In: *Kahsnitz et al. (Hg.)*, S. 81-101.
- Büchtemann, Christoph F.; Neumann, Helmut (Hg.) (1990): *Mehr Arbeit durch weniger Recht? Chancen und Risiken der Arbeitsmarktflexibilisierung*. Berlin.

- Büssing, Andre; Seifert, Hartmut (Hg.) (1999): Die „Stechuhr“ hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Berlin.
- Dahte, Dietmar (1998): Wechselwirkungen zwischen Arbeitszeitpolitik und Arbeitsangebotsverhalten. Eine Untersuchung zur Bedeutung von Arbeitszeitpräferenzen für eine Politik der Arbeitsumverteilung. WZB-discussion paper, FS I 98-201.
- Deutscher Bundestag (1995a): Große Anfrage der Abgeordneten Rudolf Dreßler u. a.: Entwicklung und Stand der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland. Drucksache 13/1334 vom 10.5.1995.
- Deutscher Bundestag (1995b): Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage der Abgeordneten Rudolf Dreßler u. a.: Drucksache 13/2581 vom 11.10.1995.
- Deutscher Bundestag (1995c): Stenographischer Bericht. Plenarprotokoll Nr. 13/61 vom 12.10.1995.
- Deutschmann, Christoph (1985): Der Weg zum Normalarbeitstag. Die Entwicklung der Arbeitszeiten in der deutschen Industrie 1918. Frankfurt/Main, New York.
- Deutschmann, Christoph; Schmiede, Rudi; Schudlich, Edwin (1987): Die langfristige Entwicklung der Arbeitszeit. Versuch einer sozialwissenschaftlichen Interpretation. In: Schudlich, S. 113-145.
- DGB-Bundesvorstand (1995): Perspektiven für eine neue Arbeitszeitpolitik. Unveröffentlichtes Arbeitspapier. Düsseldorf.
- Dichmann, Werner (1998): Arbeitszeitpolitik als Instrument der Beschäftigungs- und Qualifizierungspolitik im Strukturwandel. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Dohrn-van Rossum, Gerhard (1988): Zeit der Kirche – Zeit der Händler – Zeit der Städte. Die mechanische Uhr und der Wandel des Zeitbewußtseins im Spätmittelalter. In: Zoll (Hg.), S. 89-119.
- Domsch, Michel, Kleiminger, Klemens (1995): Teilzeitarbeit für Führungskräfte. Ergebnisse einer Studie der F.G.H. Forschungsgruppe Hamburg. In: Personalführung, Nr. 1/1995, S. 32-37.
- Düll, Herbert; Ellguth, Peter (1997): Schicht- und Wochenendarbeit im Fokus des betrieblichen Arbeitszeitmanagements. Quer- und Längsschnittanalysen aus dem IAB-Betriebspanel 1993-1996 unter besonderer Berücksichtigung des Verarbeitenden Gewerbes. In: MittAB Nr. 4/1997, S. 746-765.
- Dunkel, Wolfgang (1993): Kontrolle und Vertrauen: Die Herstellung von Stabilität in der alltäglichen Lebensführung. In: Jurczyk, Rerrich (Hg.), S. 195-209.
- Eckart, Christel (1993): Die verleugneten Voraussetzungen des „Normalarbeitsverhältnisses“ und ihre Wiederkehr in weiblichen Berufsbiographien. In: Mitteilungen des Instituts für Sozialforschung, Nr. 3/1993, S. 40-57.
- Femers, Susanne; Hörrmann, Ulrike (1989): Zur Wechselwirkung von Arbeit und Freizeit. Vorstellungsmuster und biographische Konstellationen dargestellt am Beispiel von Krankenpflegern. In: Hoff (Hg.), S. 74-96.
- Flecker, Jörg; Schienstock, Gerd (1991): Flexibilisierung, Deregulierung und Globalisierung. Interne und externe Restrukturierung betrieblicher Organisation. München.
- Friedrich, Peter; Gross, Peter (Hg.) (1990): Arbeitszeitveränderungen in wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und ethischer Sicht. Baden-Baden.
- Funder, Maria (1993): Die Flexibilisierung der Arbeitszeit – Eine Chance für Frauen zwischen Beruf, Familie und Partnerschaft? Das Beispiel Einzelhandel. In: Klein (Hg.), S. 26-38.
- Funder, Maria; Meiners, Birgit; Raehlmann, Irene (1993): Flexible Arbeitszeiten im Einzelhandel. Auswirkungen auf die Arbeits- und Lebenswelt von Frauen. In: Klein, Treibel (Hg.), S. 57-73.
- Furmaniak, Karl; Weihe, Ulrich (Hg.) (1986): Flexibilisierung der Arbeitszeit. Werkstattbericht der Gesellschaft für Programmforschung in der öffentlichen Verwaltung e.V. München.
- Fürstenberg, Friedrich; Herrmann-Stojanov, Irmgard; Rinderspacher, Jürgen P. (1999): Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution. Berlin.
- Garhammer, Manfred (1992): Verlust an Sozialzeit durch Wochenendarbeit? Ergebnisse einer Wochenablaufstudie. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 5/1992.

- Garhammer, Manfred (1994): Balanceakt Zeit – Auswirkungen von flexiblen Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin.
- Garhammer, Manfred (1995): Flexible Arbeitszeiten – familienfreundliche Arbeitszeiten? In: Habisch (Hg.), S. 67-88.
- Garhammer, Manfred; Gross, Peter (1991): Synchronisation von Sozialzeit: eine moderne Gestaltungsaufgabe der Familie. In: Forschungsforum Bamberg, Nr. 3/1991, S. 92-98.
- Göbel, Johannes (1995): Aufbruch zu neuen Arbeitszeiten. Arbeitszeitkorridore und Vereinbarungen von Jahresarbeitszeiten auf dem Vormarsch. In: BAG Handelsmagazin 2/1995, S. 14 -17.
- Gross, Peter (1990): Die Entwicklung der Arbeitszeiten in den letzten Jahrzehnten. In: Friedrich, Gross (Hg.), S. 11-28.
- Gutmann, Joachim (1999): Individualisierung der Arbeitszeit (Kienbaum und Partner GmbH). In: ders. (Hg.), S. 37-54.
- Gutmann, Joachim (Hg.) (1999): Arbeitszeitmodelle. Die neue Zeit der Arbeit: Erfahrungen mit Konzepten der Flexibilisierung. Stuttgart.
- Habisch, Andre (Hg.) (1995): Familienorientierte Unternehmensstrategie. Beiträge zu einem zukunftsorientierten Programm. München/Mehring.
- Hartz, Peter (1996): Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden. Frankfurt/Main.
- Herrmann, Christa; Promberger, Markus; Singer, Susanne; Trinczek, Rainer (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis. Berlin.
- Herrmann-Stojanov, Irmgard (1999): Auf dem Weg in die Fünf-Tage-Woche. In: Fürstenberg et al., S. 69-100.
- Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (1999): Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung. Berlin.
- Hielscher, Volker; Hildebrandt, Eckart (2000): Die Ambivalenz flexibler Arbeitszeiten. Neue Abhängigkeiten vom Betrieb oder Zugewinn an Lebensqualität? In: Hildebrandt (Hg.).
- Hildebrandt, Eckart (Hg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Berlin (im Erscheinen).
- Hinrichs, Karl (1988): Motive und Interessen im Arbeitszeitkonflikt. Eine Analyse der Entstehung des Normalarbeitszeitstandards. Frankfurt/Main, New York.
- Hinrichs, Karl (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: Soziale Welt, Nr. 3/1992, S. 313-330.
- Hoff, Ernst H. (1986): Arbeit, Freizeit und Persönlichkeit. Wissenschaftliche und alltägliche Vorstellungsmuster. Bern.
- Hoff, Ernst H. (1989): Einleitung: Zur Entwicklung dieses Bandes und zum Begriff der doppelten Sozialisation. In: ders. (Hg.), S. 5-15.
- Hoff, Ernst H. (Hg.) (1989): Die doppelte Sozialisation Erwachsener. Zum Verhältnis von beruflichem und privatem Lebensstrang. Weinheim/München.
- Hoffmann, Edeltraut; Walwei, Ulrich (1998): Normalarbeitsverhältnis: Ein Auslaufmodell? In: Mitt-AB, Nr. 3/1998, S. 409-425.
- Hörning, Karl; Gerhard, Anette; Michailow, Matthias (1990): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten – Neuer Lebensstil. Frankfurt/Main.
- Huck, Gerhard (Hg.) (1980): Sozialgeschichte der Freizeit. Untersuchungen zum Wandel der Alltagskultur in Deutschland. Wuppertal.
- IG Metall (1999): Meine Zeit ist mein Leben. Neue betriebspolitische Erfahrungen zur Arbeitszeit. Dokumentation. Frankfurt/Main.
- ISF; INIFES, IfS; SOFI (Hg.) (1998): Beobachtungsfeld Arbeit. Sonderband des Jahrbuches sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung. Berlin.

- Jürgens, Kerstin; Reinecke, Karsten (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8 Stunden-Wochen auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin.
- Jurczyk, Karin (1993): Bewegliche Balancen – Lebensführungsmuster bei „flexiblen“ Arbeitszeiten. In: dies., Rerrich (Hg.), S. 235-259.
- Jurczyk, Karin (1993a): Flexibilisierung für wen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und Geschlechterverhältnissen. In: dies., Rerrich (Hg.), S. 346-374.
- Jurczyk, Karin (1998a): Arbeitszeit, Familie und Geschlechterverhältnisse. In: Zeitschrift für Personalforschung. Nr. 3/1998, S. 302-318.
- Jurczyk, Karin (1998b): Zeitordnungen als Ordnung der Geschlechter. Zeit als Machtfaktor. Stabilität und Erosion der unterschiedlichen Zeitmuster von Männern und Frauen im Alltag. In: Weis (Hg.), S. 159-192.
- Jurczyk, Karin; Kudera, Werner (1991): Verfügung über Zeit? Die ganz unterschiedlichen Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Lebensführung. In: Flecker, Schienstock (Hg.), S. 53-70.
- Jurczyk, Karin; Rerrich, Maria (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg.
- Kahsnitz, Dietmar; Ropohl, Günther; Schmid, Alfons (Hg.) (1997): Handbuch zur Arbeitslehre. München.
- Klein, Martina (Hg.) (1993) Nicht immer, aber immer öfter. Flexible Beschäftigung und ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Marburg.
- Klein, Gabriele; Treibel, Annette (Hg.) (1993): Begehren und Entbehren. Bochumer Beiträge zur Geschlechterforschung. Pfaffenweiler.
- Klein-Schneider, Hartmut (1999): Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf.
- Klenner, Christina (1997): Lässt sich mit Zeitkontenmodellen mehr Zeitsouveränität verwirklichen? In: WSI-Mitteilungen, Nr. 4/1997, S. 254-265.
- Klenner, Christina (1998): Diktat der Ökonomie oder mehr Selbstbestimmung? Eine Analyse neuer betrieblicher Regelungen und Ansatzpunkte für eine sozialverträgliche Gestaltung von Zeitkontenmodellen. In: dies., Seifert (Hg.), S. 111-139.
- Klenner, Christina; Seifert, Hartmut (1998): Zeitkonten – Arbeit a la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung. Hamburg.
- Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Seifert, Hartmut (1997): Deregulierung im Arbeitszeitrecht: Lockerung des Sonntagsarbeitsverbots. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 8/1997, S. 582-594.
- Klenner, Christina; Ochs, Christiane; Seifert, Hartmut (1998): Arbeitszeit und Strukturwandel. Herausgegeben vom Ministerium für Arbeit, Soziales, und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf.
- Kohler, Hans; Spitznagel, Eugen (1995): Teilzeitarbeit in der Gesamtwirtschaft und aus der Sicht von Arbeitnehmern und Betrieben in der Bundesrepublik Deutschland. In: MittAB, Nr. 3/1995, S. 339-382.
- Konle-Seidl, Regina; Ullmann, Hans-Peter; Walwei, Ulrich (1990): Sozialraum Europa: Atypische Beschäftigungsformen und Arbeitszeiten in der Europäischen Gemeinschaft. In: Internationale Revue für soziale Sicherheit, Nr. 2/1990; S. 151-187.
- Kress, Ulrike (1998): Vom Normalarbeitsverhältnis zur Flexibilisierung des Arbeitsmarktes – ein Literaturbericht. In: MittAB Nr. 3/1998, S. 488-505.
- Kroker, Rolf (1996): Arbeitszeiten, Betriebszeiten und Flexibilisierungspotential im EU-Vergleich. Dokumentation. In: IW-Trends Nr. 3/1996, S. 60-71.
- Kudera, Werner (1993): Grenzen der Flexibilisierung. Zum Verhältnis von individueller und betrieblicher Zeitökonomie. In: Mitteilungen des SFB 333, Nr. 7/1993, S. 67-87.
- Kurz-Scherf, Ingrid (1993): Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität: Auf der Suche nach Leitbildern für eine neue Arbeitszeitpolitik. In: Seifert (Hg.), S. 9-79.

- Kurz-Scherf, Ingrid (1995): Zeit der Vielfalt – Vielfalt der Zeiten. Individuelle und betriebliche Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen in Berlin. Berlin.
- Lawugger, Claudia; Rubchich, Andreas; Simsa, Ruth (1991): Flexible Arbeitszeiten – flexible Familien? Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Freizeit, Familienleben, Alltagsorganisation und Gesundheit von männlichen und weiblichen Arbeitnehmern und deren Familien. Österreichischer Arbeiterkammertag, Wien.
- Lehndorff, Steffen (1998): Von der „kollektiven“ zur „individuellen“ Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeittrends und -erfahrungen in der europäischen Union. WSI-Mitteilungen, Nr. 9/1998, S. 569-579.
- Lindecke, Christiane; Lehndorff, Steffen (1997): Aktuelle Tendenzen flexibler Arbeitszeitorganisation. Ein Überblick über neuere Betriebsvereinbarungen. In: WSI-Mitteilungen Nr. 7/1997, S. 471-480.
- Lüdtke, Alf (1980): Arbeitsbeginn, Arbeitspausen, Arbeitsende. Skizzen zu Bedürfnisbefriedigung und Industriearbeit im 19. und frühen 20. Jahrhundert. In: Huck (Hg.), S. 95-122.
- Matthies, Hildegard; Mückenberger, Ulrich; Offe, Claus; Peter, Edgar; Raasch, Sybille (1994): Arbeit 2000. Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitswelt. Reinbek.
- Maurer, Andrea (1992): Alles eine Frage der Zeit? Die Zweckrationalisierung von Arbeitszeit und Lebenszeit. Berlin.
- Maurer, Andrea (1994): Arbeitszeit im Wandel. Geschichte, Funktionalität und Gestaltbarkeit moderner Arbeitszeiten. Sozialwissenschaftliche Informationen Sowi, Nr. 3/1994, S. 200-206.
- Meiners, Birgit (1989): Gesellschaftlich unsichtbar: Frauen von Schichtarbeitern. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 11/1989, S. 681-689.
- Mückenberger, Ulrich (1985): Die Krise des Normalarbeitsverhältnisses. Hat das Arbeitsrecht noch Zukunft? In: Zeitschrift für Sozialreform, Nr. 7 und 8/1985, S. 415-434 und S. 457-474.
- Peters, Jürgen (Hg.) (1994): Modellwechsel. Die IG Metall und die Viertagewoche bei VW. Göttingen.
- Pollert, Anna (1991): Flexibilisierung – eine fixe Idee? In: Flecker, Schienstock (Hg.), S. 11-35.
- Pongratz, Voß (1997): Fremdbestimmte Selbstorganisation. Eine soziologische Diskussion aktueller Managementkonzepte. In: Zeitschrift für Personalforschung, Nr. 7/1997, S. 30-53.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen.
- Promberger, Markus (1993). „Stell' Dir vor, es gibt Möglichkeiten zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit, und sie werden kaum genutzt!“ Erfahrungen aus der betrieblichen Umsetzung von Tarifverträgen. In: Seifert (Hg.), S. 104-129.
- Promberger, Markus; Rosdächer, Jörg; Seifert, Hartmut; Trinczek, Rainer (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele. Berlin.
- Promberger, Markus; Rosdächer, Jörg; Seifert, Hartmut; Trinczek, Rainer (1997): Weniger Geld, kürzere Arbeitszeit, sichere Jobs? Soziale und ökonomische Folgen beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Berlin.
- Raehlmann, Irene (1992): Wirkungszusammenhänge zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. Eine neue Perspektive in der Arbeitsforschung? In: dies. et al. (Hg.), S. 9-22.
- Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria (Hg.) (1992): Alles unter einen Hut? Arbeits- und Lebenszeit von Frauen in der „Dienstleistungsgesellschaft“. Hamburg.
- Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria (1993): Flexible Arbeitszeiten. Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. Opladen.
- Rinderspacher, Jürgen (1998): Das Zeitkonto als Zeitproblem. Überlegungen zur Haltbarkeit von Langzeitkonten. In: Klenner, Seifert (Hg.), S. 27-52.
- Rinderspacher, Jürgen P. (2000): Zeitwohlstand in der Moderne. WZB-discussion paper P 00-502. Berlin.

- Sennett, Richard (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Scharf, Günter (1988): Wiederaneignung von Arbeitszeit als Lebenszeit. In: Zoll (Hg.): S. 509-530.
- Scherhorn, Gerhard (1995): Güterwohlstand versus Zeitwohlstand – Über die Unvereinbarkeit des materiellen und immateriellen Produktivitätsbegriffs. In: Biervert, Held (Hg.), S. 147-168.
- Schoenaich-Carolath, Alexandra-Friederike Prinzessin zu (1990): Nach wie vor zu kurz und unflexibel. In: Der Arbeitgeber, Nr. 8/1992, S. 337-341.
- Schmid, Thomas (Hg.) (1985): Das Ende der starren Zeit. Vorschläge zur flexiblen Arbeitszeit. Berlin.
- Schudlich, Edwin (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945. Frankfurt/Main, New York.
- Schulze Buschoff, Karin (1994): Arbeitszeitpräferenzen. Basisdaten für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung. WZB-discussion paper, P 94-102. Berlin.
- Schulze Buschoff, Karin (1999): Flexibilisierung, Individualisierung und neue Lebensformen: Wechselwirkungen zwischen Familien- und Erwerbsleben im Zeitvergleich. WZB-discussion-paper, Berlin (Entwurf).
- Seifert, Hartmut (1986): Arbeitszeitgestaltung im Widerstreit der Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmen. In: Furmaniak, Weihe (Hg.), S. 141-165.
- Seifert, Hartmut (Hg.) (1993): Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechtere Arbeitszeitgestaltung. Köln.
- Seifert, Hartmut (1998): Arbeitszeitpolitik in Deutschland: Auf der Suche nach neuen Wegen. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 9/1998, S. 579-588.
- Seifert, Hartmut (1998a): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten. In: Klenner, ders. (Hg.), S. 9-26.
- Semlinger, Klaus (1991): Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Interessen, Wirkungen, Perspektiven. Frankfurt/Main.
- Smentek, Martin (1991): Arbeitszeitflexibilisierung. Zwischen „kapitalistischer Zeitökonomie“ und „sozialer Zeitstruktur“. Hamburg.
- Stieffermann, Klaus (1998): Arbeitszeitflexibilisierung wird erleichtert. In: Der Arbeitgeber, Nr. 7/1998, S. 207-210.
- Stille, Frank; Zwiener, Rudolf (1997): Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Berlin.
- Teriet, Bernhard (1976): „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Nr. 31/1976, S. 3-16.
- Teriet, Bernhard (1980): Mit mehr Zeitsouveränität zu einer neuen Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen, Nr. 12/1980, S. 712-722.
- Thompson, E. P. (1973): Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. In: Braun, Rudolf; Fischer, Wolfram; Großkreutz, Helmut; Volkmann, Heinrich (Hg.), S. 81-112.
- Ulich, Eberhard (1991): Arbeitspsychologie. Zürich und Stuttgart.
- Voswinkel, Stephan; Lücking, Stefan (1996): Normalitäts-Management. Industrielle Beziehungen in der Bauwirtschaft und im Gastgewerbe Deutschlands und Frankreichs. In: Soziale Welt 47/1996, S. 450-479.
- Vobruba, Georg (1985): Wege aus der Flexibilisierungsfalle. Plädoyer für eine Verbindung von Arbeitszeitverkürzung, Flexibilisierung und garantiertem Grundeinkommen. In: Schmid (Hg.), S. 25-39.
- Voß, Gerd-Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft. Stuttgart.
- Voß, Gerd-Günter (1994): Das Ende der Teilung von Arbeit und Leben. In: Beckenbach, Treeck (Hg.), S. 269-294.
- Voß, Gerd-Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: MittAB, Nr. 3/1998, S. 473-487.

- Voß, Gerd-Günter; Pongratz, Hans-G. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Nr. 1/1998, S. 131-158.
- Weis, Kurt (Hg.) (1998): Was treibt die Zeit? Entwicklung und Herrschaft der Zeit in Wissenschaft, Technik und Religion. München.
- Wonneberger, Wolfgang (1999): Der rechtliche Rahmen für flexible Arbeitszeitregelungen mit Arbeitszeitkonten. In: Gutmann (Hg.), S. 79-93.
- Zachert, Ulrich (1990): „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ in Europa. In: Der Betriebs-Berater, Nr. 9/1990, S. 565-568.
- Zagelmeyer, Stefan (1998): Arbeitszeitflexibilität in Deutschland und Europa. In: IW- Gewerkschaftsreport Nr. 2/1998, S. 75-82.
- Zoll, Rainer (Hg.) (1988): Zerstörung und Wiederaneignung von Zeit. Frankfurt/Main.
- Zühlke-Robinet, Klaus (1997): Arbeitszeitverkürzung und betriebliche Arbeitszeitflexibilisierung seit 1985. Eine Literaturstudie. Graue Reihe des Instituts für Arbeit und Technik, Nr. 1997-01. Gelsenkirchen.

Veröffentlichungsreihe der Abteilung **Regulierung von Arbeit**  
des Forschungsschwerpunkts Technik-Arbeit-Umwelt des  
Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung

**1997**

- FS II 97-201 **Frieder Naschold**: Die Siemens AG: Inkrementale Anpassung oder Unternehmenstransformation? Eine Fallstudie über Kontinuität und Wandel eines Konzerns, 46 S.
- FS II 97-202 **Alexander Wegener**: Dienstleistungskonzern Großstadt: „Best run city in the world“? Fallstudie City of Phoenix, Arizona, U.S.A., 70 S.
- FS II 97-203 **Jan Priewe**: Die technologische Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft – Stärken, Schwächen, Innovationsdefizite, 105 S.
- FS II 97-204 **Christoph Dörrenbächer, Karin Hirschfeld, Heinz-Rudolf Meißner, Frieder Naschold, Leo Renneke**: Globalisierung von Produktionsstrukturen. Eine arbeits- und industriepolitische Analyse globaler Entwicklungsverbände, 96 S.
- FS II 97-205 **Frieder Naschold**: The dialectics of modernising local government – An assessment for the mid-90s and an agenda for the 21st century (Agenda 21), 78 S.
- FS II 97-206 **Frieder Naschold, Robert Arnkil**: Modernization of the Labour Market Organization – Scandinavian and Anglo-Saxon Experiences in an International Benchmarking Perspective, 49 S.
- FS II 97-207 **Christoph Dörrenbächer, Rudi Meißner, Frieder Naschold, Leo Renneke**: Regimewandel und Prozeßketten-Reengineering in der globalen Telekommunikationsindustrie, 80 S.
- FS II 97-208 **Eckart Hildebrandt, Andrea Oates (eds.)**: Work, Employment and Environment. Quality and Quantity of Work in the Environmental Labour Market and Its Regulation, 177 S.

**1998**

- FS II 98-201 **Frieder Naschold**: Ökonomische Leistungsfähigkeit und institutionelle Innovation – Das deutsche Produktionsregime im internationalen Regimewettbewerb, 56 S.



- FS II 98-202 **Jochen Lang, Frieder Naschold, Bernd Reisert:** Reforming the implementation of European Structural Funds. A next development step, 60 S.
- FS II 98-203 **Karin Hirschfeld:** Auf verschlungenen Pfaden zum High-Tech-Produkt: Das Digitalfunkkonsortium – eine strategische Allianz und ihre Folgen. 56 S.
- FS II 98-204 **Gerd Bender:** Entstandardisierte Formen der Entgeltbestimmung - Neuere Entwicklungen bei der Leistungsvergütung und der Personalbeurteilung. 41 S.
- FS II 98-205 **Frieder Naschold, Christoph Reichard, Manfred Röber, Alexander Wegener (Hg.):** „Verwaltungsreform auf Ministerialebene“ – Dokumentation zur Fachtagung am 9. Juni 1998 am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. 90 S.
- FS II 98-206 **Maria Oppen, Alexander Wegener:** Restrukturierung der kommunalen Dienstleistungsproduktion – Innovationsfähigkeit deutscher Kommunen in internationaler Perspektive. 36 S.
- FS II 98-207 **Maria Oppen, Elke Wiechmann:** Frauenförderpläne unter Reformdruck – Effektivität und Innovationsanfordernisse am Beispiel der niedersächsischen Stufenpläne. 70 S.
- FS II 98-208 **Hermann Hibbeler:** „Markttest“ öffentlicher Dienstleistungen. Einführung von Wettbewerb durch flächendeckende Angebotsbeziehung – Konzept des Personalrates Stadt Detmold. 35 S.
- FS II 98-209 **Stephan Seip:** Netzwetkbildung im globalen Wettbewerb. Transnationalisierung und Standardisierung im Telekommunikationssektor. 76 S.

## 1999

- FS II 99-201 **Gerlinde Dörr, Tanja Kessel:** Restructuring via Internationalization. The Auto Industry's Direct Investment Projects in Eastern Central Europe. 24 S.
- FS II 99-202 **Helmut Drücke:** Regulierungssysteme in der internationalen Telekommunikation, 55 S.
- FS II 99-203 **Gerlinde Dörr, Tanja Kessel:** Mehr als ein Nullsummenspiel? Die neue Standortkonkurrenz zwischen Ost und West. More Than a Zero Sum Game? The New Locational Competition Between East and West. Zweisprachig, 19 S.
- FS II 99-204 **Frieder Naschold, Ulrich Jürgens, Inge Lippert, Leo Rennecke:** Vom chandlerianischen Unternehmensmodell zum Wintelismus, 26 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):*

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

