

Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung

Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen

Karl Hinrichs in: Soziale Welt 43, 1992

Die Zukunft der Arbeitszeitflexibilität

1. Ausgangslage

Bereits 1978 versuchte in Deutschland die Industriegewerkschaft Metall erstmals, die 35-Stundenwoche für die Stahlindustrie durchzusetzen. Der Streit erreichte seinen Höhepunkt 1984, als ein sechswöchiger Streik der Metall- und Druckerindustrie endlich zum **Durchbruch verhalf:38,5 Stunden Wochenarbeitszeit**.

In andern europäischen Ländern wurde das Ziel von weniger als 40 Wochenarbeitsstunden recht bald aufgegeben: Gründe:

- Geringe Beschäftigungseffekte
- 1983-1991 beachtliche Arbeitsplatzzuwächse in den alten Bundesländern. (2,7%)
- Jedoch absolut kaum sinkende Arbeitslosenzahlen

An die Stelle der Arbeitszeitverkürzung trat die Arbeitszeitflexibilität. Der Arbeitnehmer sollte seine Wohlfahrt durch **Zeitsouveränität** steigern können, d. h. angepasst an seine **individuellen Bedürfnisse** Dauer und Lage der Arbeit bestimmen können. Dadurch würden **Arbeitsvolumina frei**, welche durch **zusätzliche Beschäftigte** kompensiert werden könnten und somit den **Arbeitsmarkt entlasten** würden.

Die Arbeitgeber forderten nun eine **Entkoppelung von individueller Arbeitszeit und verlängerter Betriebsnutzungszeit** um auf **Schwankungen der Marktnachfrage** bzw. der Produktion reagieren zu können. Die **Anpassung der Arbeitskräftenutzung** sollte zur **Produktivitätssteigerung** führen.

Trotz immer mehr getroffener Vereinbarungen über eine **durchschnittliche Wochenarbeitszeit von unter 40 Stunden** führte die konkrete Umsetzung dieser Regelungen zu verschiedensten Konflikten zwischen Betriebsräten und Geschäftsleitungen.

Ganz besonders zu reden gab die **Wochenendarbeit** welche die Arbeitgeber zur bessern **Auslastung ihrer Produktionsanlagen** im Gegensatz zu den arbeitnehmern **als zuschlagsfreie gewöhnliche Arbeitstage** führen wollten.. Die öffentliche Diskussion um die Arbeitszeitflexibilität im Zusammenhang mit der Neuplanung des Ladenschlussgesetzes durch die Bundesregierung fand ihre Lösung mit **einem Dienstleistungsabend pro Woche**.

Aus dieser Entwicklung: ergeben sich folgende Schlüsse:

1. Die Repolitisierung der Arbeitszeit entwickelte sich **von der Arbeitszeitverkürzung zur Arbeitszeitflexibilisierung**.
2. Hinrichs stellt fest, dass eine Beruhigung der arbeitszeitpolitisch aktiven Phase eingetreten ist, jedoch die **betrieblichen Interessen** an einer **Neugestaltung der Arbeitszeit** sowie die **Präferenzen der Beschäftigten** für situativ angepasste Arbeitszeiten noch **bei weitem nicht befriedigt sind**.

Hinrichs charakterisiert den Prozess der **tendenziellen Auflösung des Normalarbeitszeitverhältnisses als Bestandteil eines grösseren sozialen Wandels**..

Aspekte sind z. B.

- Zunahme der befristeten Arbeitsverhältnisse
- Zunahme der Scheinselbständigen
- Zunahme der unterbrochenen Erwerbskarriern (freiwillig oder arbeitslos)
- Zunahme des vorzeitigen nicht medizinisch begründeten Ausscheidens aus dem Erwerbsleben
- Gewachsene Heterogenität der faktischen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten

2. Ziel der Studie

Hinrichs sucht Antworten **für die Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung**.

Vermag sie die an sie gestellten Erwartungen zu erfüllen?

- Erhöhung der Wohlfahrt der Beschäftigten
- Entgegenkommen an die betrieblichen Arbeitskräftenutzungsstrategien
- Beitrag zur Entlastung des Arbeitsmarktes

sollen **umstandslos miteinander kompatibel** sein.

Auf Grund der Ergebnisse der Präferenzen der Beschäftigten für verkürzte Arbeitszeiten geht er zuerst der Frage nach, **ob und wie weit durch die Realisierung dieser Präferenzen eine Entlastung des Arbeitsmarktes möglich wäre.** (Beziehung I).

Zielsetzungen der Arbeitszeitflexibilisierung

Bedürfnisgerechte Arbeitszeiten für Beschäftigte

I

II

Steigerung des Beschäftigtenstandes
Zur Entlastung des Arbeitsmarktes

III

Steigerung der Produktivität
des Arbeitskräfteeinsatzes
und der Wettbewerbsfähigkeit
der Unternehmen

Frage 2: **Präferenzen der Arbeitnehmer** mit den **betrieblichen Interessen an flexiblen Arbeitszeiten**, Ueberschneidungen und Konflikte. (Beziehung II)

Analysen (3) erlauben Hinrichs **Aussagen** über die Möglichkeit dass durch **Realisierung der betrieblichen Interessen an flexiblerer Arbeitszeit eine Beschäftigungssteigerung möglich ist**. (Beziehung III).

InAbschnitt (4) Untersuchung **ob** die **Abkehr von der traditionellen Arbeitszeitpolitik** für den Arbeitnehmer **mehr Zeitwohlstand** oder **mehr Zeitnot** bedeutet.

Zum Schluss stellt Hinrichs ein **Lösungsmodell** vor, welches den Beschäftigten zu mehr Zeitwohlstand verhelfen könnte.

2.1. Realisierung der Arbeitszeitpräferenzen und Entlastung des Arbeitsmarkts

Individuelle Arbeitszeiten sind **schon länger bekannt**. **Anteil** der Teilzeitbeschäftigten **stieg** von 3.9% 1960 **sprunghaft** auf 9.9% 1970 und danach bis 1988 etwas langsamer auf 14%, vor allem als **Domäne der Frauen**. Männeranteil kleiner als 10

- Vollzeitarbeit durch Teilzeitarbeit ersetzt wurde,
- keine Vollzeitstelle zu finden war und ob
- das Potential der teilzeitbeschäftigten damit ausgeschöpft war.

Heftige Diskussionen entbrannten darüber, ob und wie man allenfalls die durch Verzicht gewonnen **Arbeitsvolumen**, auf welche Beschäftigte freiwillig verzichten wollten zu neuen Voll- oder Teilzeitpensen zusammenfassen könnte, und auch die Echtheit der Verkürzungspräferenzen wurde angezweifelt. Weitere Befragungen welche die individuelle Arbeitszeitverkürzung klar mit entsprechender Einkommenseinbusse in Zusammenhang stellten zeigten, dass fast 15% der Vollzeitbeschäftigten (Männer 12,3%, Frauen 21,1%) bereit waren, weniger zu arbeiten (Hinrichs 1988). Acht Jahre später waren es noch 6% (Männer 3%, Frauen 11%).

Eindeutig zeigt sich, dass **potentiell die Umverteilung der Arbeitsvolumen durch Berücksichtigung der Arbeitszeitverkürzungspräferenzen wesentlich zur Lösung des Beschäftigungsproblems beitragen** könnte.

In mehreren Paneluntersuchungen konnte eine **tatsächlich erhebliche Arbeitszeitmobilität** festgestellt werden. Teilzeitbeschäftigung stellte meistens **keine „Sackgasse“**, sondern mehrheitlich eine **„Brücke“** dar. trotz Instabilität Jedoch hat die Zunahme der Teilzeitbeschäftigten nicht zu einer Abnahme der Frauenarbeitslosigkeit geführt.

Grosse Nachteile sind

- Lebenseinkommens- und Rentenverlust
- Ausschluss der Karrierechancen,
- Stagnation bei der Qualifikationsentwicklung
- Befürchtung, ungenügende Loyalität zu zeigen
- Angst, auf einen uninteressanten Posten versetzt zu werden
- oder weniger Beschäftigungssicherheit zu geniessen

Sie lassen weitaus mehr Männer als Frauen das traditionelle **„Familienernährermodell“** befürworten. Frauen bevorzugen eher das Modell **„einer arbeitet voll, der andere Teilzeit“** oder auch **unkonventionellere Teilzeitvarianten**. **Die innerfamiliäre Aufteilung der Arbeit bleibt dadurch blockiert, ja wird sogar noch zementiert.**

2.2. Individuelle Präferenzen und betriebliche Interessen an flexiblen Arbeitszeiten

Der **Leistungszuwachs der Beschäftigten pro Stunde** dürfte spätestens seit dem Übergang zur 40 Stundenwoche **gegen Null tendieren**.

Die **Arbeitgeberseite** brachte dadurch in den Achtzigerjahren das Thema Arbeitszeitflexibilisierung ebenfalls in die Diskussion ein und stellte die Normalarbeitszeit in Frage. Hinrichs fand in seiner

2.3. Analyse

vier Aspekte:

1. Chronologische Denormalisierung

- Gestiegene Kapitalintensität
- Kürzere Innovationszyklen
- Benötigen für die Stückkostensenkung flexiblere Arbeitszeiten.

2. Chronologische Diskontinuität oder Entstetigung

- Standardisierte Massenproduktion für wachsende Absatzmärkte
- Anpassung an die Absatzschwankungen
- Flexible Fertigungssysteme
- Neue Möglichkeiten der Logistik
- Kürzere Durchlaufzeiten

fordern eine flexiblere Verteilung der Arbeitszeit

3. Chronometrische Destandardisierung oder Differenzierung.

- Gewachsene Differenzierung von Belegschaften und Arbeitsaufgaben
- Zunahme der Managementfunktionen auf allen Ebenen
- „Unteilbarkeit“ von Führungsaufgaben und Verantwortlichkeiten

2.4. Die Zukunft Zeitwohlstand vs Zeitnot

Betriebliche Zeithegemonie oder garantierte Optionen für Beschäftigte?

Unter „**Zeitwohlstand**“ wird hauptsächlich ein quantitatives Verhältnis von kurzer **Erwerbsarbeitszeit und reichlicher „freier“ Zeit** verstanden. Ebenso wichtig ist es, in der Lage zu sein, seine verschiedenen **Zeitabschnitte sinnvoll zu verwenden** und in einer **Abfolge zu strukturieren** so dass unnütze Restzeiten (Leerlauf, Warteschlange etc) möglichst entfallen. Damit gewinnt die Zeit an Qualität, deren Besitzer verfügt über **Zeitsouveränität**.

Hinrichs schlägt für deren Sicherung **Garantierte Optionalität** als Begriff kollektive Regelungen der Arbeitszeitflexibilität vor. Den Beschäftigten würden Optionen zugesichert, **entsprechend ihrer Lebenslage und ihren aktuellen Bedürfnissen** von der Normalarbeitszeit abzuweichen. Solche garantierten Optionen würden insbesondere ein **Recht auf weniger Arbeit einschliessen** und die Beschäftigten vor negativen Konsequenzen schützen. Die solchermassen von den Betrieben respektierten **ausserberuflichen Zeitverwendungserfordernisse der Arbeitnehmer** könnten durchaus auch ein **positiver Produktivitätsfaktor** sein..