

Kapitel 2

Die Erosion des Normalarbeitstags

Volker H. Schmidt

Die nach den heftigsten Arbeitskämpfen in der Bundesrepublik im Frühjahr 1984 für den Metallbereich abgeschlossenen Tarifvereinbarungen markieren nach weithin geteilter Auffassung einen Kontinuitätsbruch in der Arbeitszeitpolitik. Erstmals gelang es einer Gewerkschaft, eine primär mit beschäftigungspolitischer Zielsetzung angestrebte Verkürzung der tariflichen Arbeitszeit durchzusetzen. Ebenfalls zum ersten Mal sah sie sich hingegen einem Arbeitgeberverband konfrontiert, der sich nicht mehr, wie in der Vergangenheit üblich, lediglich darauf beschränkte, den Status quo zu verteidigen, sondern der gewerkschaftlichen Forderung nach Arbeitszeitverkürzung mit einer großangelegten Offensive für die Flexibilisierung der Arbeitszeiten begegnete. Das schließlich erreichte Ergebnis war ein Kompromiß von aus gewerkschaftlicher Sicht mindestens ambivalentem Zuschnitt. Denn neben der Herabsetzung des tariflichen Arbeitszeitstandards von 40 auf 38,5 Wochenstunden enthielt es weitgehende Flexibilisierungszugeständnisse an die Arbeitgeberseite, die geeignet erschienen, den tendenziell beschäftigungssteigernden Effekt der Arbeitszeitverkürzung wenn nicht wettzumachen, so doch zu minimieren (Hinrichs/Wiesenthal 1986). Folgende Flexibilisierungskomponenten wurden bekanntlich vereinbart:

Erstens wurde ausdrücklich festgelegt, daß "aus Anlaß der Neufestlegung der Arbeitszeiten (...) die Auslastung der betrieblichen Anlagen und Einrichtungen nicht verringert" wird.

Zweitens wurde der betriebliche Variationsspielraum bei der Festlegung der Arbeitszeitlage beträchtlich erweitert, so daß die tarifliche Arbeitszeit fortan nur noch im zweimonatlichen Durchschnitt erreicht werden mußte.

Drittens wurde den Betrieben die Möglichkeit eingeräumt, eine soziale Differenzierung der Wochenarbeitszeit (von 37 - 40 Stunden) vorzunehmen. Die tarifliche Normalarbeitszeit galt nur noch für den Durchschnitt aller Vollzeitbeschäftigten.

Insbesondere diese letzte, in anderen Tarifbereichen dann allerdings nicht mehr übernommene Flexibilisierungskomponente, veranlaßte die Arbeitgeberverbände, von einer "historischen Weichenstellung" zu sprechen, mit der ein Durchbruch für flexible Arbeitszeiten gelungen sei. Eine genauere Betrachtung der Arbeitszeitproblematik zeigt indes, daß davon wohl allenfalls in bezug auf die Arbeitszeitpolitik die Rede sein kann. Faktisch folgt die Entwicklung der Arbeitszeitmuster nämlich schon lange einem Trend zunehmender Differenzierung. Er wird durch den 1984er Manteltarifvertrag in der Metallindustrie im Grunde nur 'auf höchster Ebene' ratifiziert, zum Gegenstand tarifpolitischer Regelung erhoben und damit ein Stück weit 'normalisiert'. Zu diesem Schluß wird man jedenfalls gedrängt, wenn man sich die groben Entwicklungslinien der Arbeitszeit, wie sie sich seit 1945 abzeichnen, vergegenwärtigt (dazu 2.1).

Nun wären die Härte des Arbeitskonflikts und die Intensität der um ihn geführten politischen Auseinandersetzungen freilich kaum verständlich, wenn sich im Bereich der Arbeitszeitpolitik überhaupt keine Änderungen von Belang ergeben hätten. Daß Arbeitszeitpolitik zu einem zentralen Gegenstand strategischer Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden geworden ist und daß gerade auch letztere sie als ein wichtiges Feld zur Verwirklichung eigener Zielsetzungen 'entdeckt' haben, hängt u.a. mit Wandlungstendenzen in der Marktumwelt von Unternehmen zusammen, die den wichtigsten Anstoß für deren Flexibilisierungsinitiative gaben und weiterhin geben. Der Frage, inwieweit Neue Technologien auf diesen Prozeß einwirken, wird im Abschnitt 2.2 nachgegangen.

Der dritte Abschnitt dient der Überprüfung des vor allem von Unternehmerseite immer wieder vermittelten Eindrucks, ihre Flexibilisierungswünsche ließen sich eigentlich problemlos mit ähnlich gelagerten Interessen großer Beschäftigtengruppen harmonisieren, stünde dem nicht die 'unbewegliche' Haltung der Gewerkschaften entgegen. Eine unvoreingenommene Bilanzierung der Nutzenverteilung bei vorhandenen Formen flexibler Arbeitszeit stimmt hier freilich skeptisch (2.3.1). Verstärkt wird der Eindruck, daß es sich bei derartigen Einschätzungen um 'interessierte' Deutungen handeln könnte, noch aufgrund der Entwicklungstendenzen, die sich bei der Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche offenbaren (2.3.2). Und auch die in einer Reihe von empirischen Untersuchungen zutage getretenen Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmern tragen wenig zu ihrer Bestätigung bei (2.3.3).

Das Bild zur Arbeitszeitsituation und Interessenlage abhängig Beschäftigter, das man auf diese Weise gewinnt, gibt, wenngleich es an vielen Stellen fragmentarisch bleibt, zugleich Aufschluß über einige derjenigen Hinsichten, in denen gegenwärtig aus der Perspektive einer an Kriterien der Sozialverträglichkeit sich orientierenden Arbeitszeitpolitik noch Regelungsdefizite bestehen (2.4).

2.1 Die Arbeitszeitentwicklung nach 1945

Gemessen an den Merkmalen, die gemeinhin mit Normal- oder Regelarbeitszeit verbunden werden (das sind typischerweise: 40-stündige Wochenarbeitszeit, Verteilung der Arbeitszeit auf 8 Stunden täglich an den Werktagen Montag bis Freitag, feststehende Zeitpunkte von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit, Gleichverteilung der Arbeitszeit im Jahresrhythmus) war das Spektrum praktizierter Abweichungen (und in diesem Sinne: flexibler Arbeitszeitmuster) schon vor dem Abschluß der 1984er Manteltarifverträge außerordentlich breit; so breit in der Tat, daß zusammengenommen eher 'subnormale' Arbeitszeiten den empirischen Normalfall darstellten als jene, die der tariflichen Norm entsprachen. Zu den quantitativ bedeutsamsten Abweichungen in der chronometrischen Dimension zählten einerseits Teilzeitarbeit für Beschäftigungsverhältnisse

unterhalb der 40-Stunden-Grenze, andererseits solche Vollzeitbeschäftigungen, die dauerhaft und regelmäßig eine effektive Wochenarbeitszeit von 45 und mehr Stunden aufwiesen. Letzterer Kategorie rechneten sich in einer 1981 durchgeführten Bielefelder Untersuchung 15,7 % der Befragten zu; weniger als 35 Stunden regelmäßig arbeiteten nach eigenen Angaben sogar 16,2 % (vgl. Engfer et al. 1984: 171). Aber nicht nur im Hinblick auf die Dauer der Arbeitszeit, auch was deren Lage betrifft, gab es ein erhebliches Maß an Varianz. Die wichtigsten chronologischen Sonderformen der Arbeitszeit waren ihrer Verbreitung nach: Wochenendarbeit (Samstags 19,7 % der Befragten, Sonn- und Feiertags 9,2 %; a.a.O.: 176ff.), Schichtarbeit (mehr als 18 % aller abhängig Beschäftigten; dazu Hinrichs 1988: 109) und Nachtarbeit (13 % zumindest gelegentlich; vgl. Hegner 1985: 19). Sie traten noch dazu nicht selten in Kombination miteinander auf, so daß in vielen Fällen (etwa bei Wechselschichtgängern) zusätzlich Arbeitsbeginn und -ende variierten. Das gilt schließlich auch für jenen auf ca. 14-20 % bezifferten Anteil der Arbeitnehmer, der in Gleitzeit arbeitete (Schudlich 1987: 79).

Diese Zahlen belegen, unabhängig von der Verteilung der beschriebenen 'abweichenden' Arbeitszeitmuster auf Wirtschaftssektoren, Betriebsbereiche und -abteilungen, auf nach Beruf und Geschlecht differenzierte Beschäftigtengruppen, die hier zunächst außer Betracht gestellt werden soll, eindrucksvoll die große Bandbreite und Verbreitung 'flexibler', jedenfalls nicht der gängigen Vorstellung von Normalität entsprechender Arbeitszeitformen bereits vor 1984. Sie sind das Ergebnis einer ungefähr gegen Ende der 50er Jahre einsetzenden Entwicklungsdynamik, die, obgleich zu verschiedenen Zeitpunkten von unterschiedlichen Faktoren angestoßen, einen bis heute andauernden Trend der Differenzierung von Arbeitszeiten in Gang gebracht hat.

Nach 1945 war zunächst auf Geheiß der alliierten Besatzungsmächte die aus dem Jahre 1938 stammende Arbeitszeitordnung beibehalten worden, die eine 48-stündige Wochenarbeitszeit als Normalarbeitszeit vorsah. Außerdem wurde die Wiedereinführung des Achtstundentages, der in Deutschland seit 1918 gegolten hatte, verfügt. Beide wurden in der unmittelbaren Nachkriegszeit vielfach unterschritten, aber schon ab 1950 mußten im Zuge des rasanten Wiederaufbaus erstmals wieder Überstunden geleistet werden.

Parallel zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeitdauer fand eine allmähliche Verkürzung der Arbeitswoche von 6 auf 5 Tage statt. Teils aus Gründen der Kostenersparnis, teils weil Reparatur- und Wartungsarbeiten sich so besser erledigen ließen, gingen viele Betriebe dazu über, den arbeitsfreien Samstag einzuführen. 1954 wurde in mehr als einem Drittel der Betriebe und für knapp 30 % der Industriearbeiter die Fünftageweche wenigstens im zweiwöchentlichen Rhythmus praktiziert. Bei gleichzeitiger Ausdehnung des individuellen Arbeitszeitvolumens bedeutete dies, "daß eine 10-stündige Tagesarbeitszeit keine Seltenheit war" (Schudlich 1987: 24).

Mitte der fünfziger Jahre hatte die Wochenarbeitszeit ihren Höhepunkt erreicht. Seither bemühten

sich die Gewerkschaften intensiv um die Einführung der 40-Stunden-Woche. Dieses Ansinnen traf aufgrund äußerst günstiger ökonomischer Rahmenbedingungen und eines sich ausbreitenden Klimas kooperativer Arbeitsbeziehungen auf keinen grundsätzlichen Widerstand bei den Arbeitgeberverbänden, die sich von einer Tarifierung der Arbeitszeitverkürzung und der dadurch bedingten Verallgemeinerung einzelbetrieblicher Arbeitszeitvariationsspielräume überdies eine gewisse "Kanalisation der betrieblichen Überbietungskonkurrenz" (Hinrichs 1988: 128) sowie eine Zentralisierung der Tarifpolitik versprochen. So gelang es, die Arbeitszeit seit 1956 in mehreren großen Schüben stufenweise zu verkürzen, bis schließlich 1967 die 40-Stunden-Woche im Metallbereich in Kraft trat. Die anderen Tarifbereiche folgten nach und nach. 1984 galt sie für 99 % aller tariflich erfaßten Arbeitnehmer (Hinrichs 1988: 104).

Das trug, zusammen mit der etwa gleichzeitigen Verdoppelung des Urlaubsanspruchs von ursprünglich knapp drei Wochen pro Jahr auf durchschnittlich fast sechs Wochen bis 1985, zu einer Reduzierung der tariflichen Jahresarbeitszeit um insgesamt etwa ein Viertel (bezogen auf das Vergleichsjahr 1950) bei. Im selben Zeitraum nahm auch die Lebensarbeitszeit infolge der Verschiebung des durchschnittlichen Erwerbseintrittsalters nach oben und der allmählichen Senkung des Renteneintrittsalters auf unter 60 Jahre (für mittlerweile die Hälfte aller Arbeiter und knapp 30 % der Angestellten) kontinuierlich ab (Hinrichs 1988).

Dieser Entwicklung einer linearen Verkürzung der durchschnittlichen individuellen (insbesondere Wochen-)Arbeitszeit korrespondierte freilich von Anbeginn ein gegenläufiger Trend mit dem paradoxen Effekt, daß die graduelle Vereinheitlichung tarifvertraglicher Arbeitszeitstandards (Wochenarbeitszeitnorm, Urlaubsansprüche etc.) sich unter der Hand auflöste in einen Zustand der faktischen Heterogenisierung von Arbeitszeitmustern; und zwar in chronologischer wie chronometrischer Hinsicht. Der Hauptgrund dafür war, daß viele Unternehmen die durch Arbeitszeitverkürzungen virtuell bedingte Verringerung der Betriebsnutzungs- und Maschinenlaufzeiten mit Lagevariationen, die die Verteilung der Arbeitszeit auf den Tag und die Woche betrafen, auszugleichen versuchten. So nahm der Anteil derer, die Schichtarbeit leisteten, in der Zeit von 1959 bis 1975 um die Hälfte auf 18 % aller abhängig Erwerbstätigen zu (Tendenz: weiter steigend), erfuhr die Nachtarbeit eine Steigerung um 12 % und die Sonn- und Feiertagsarbeit sogar um 66 % (vgl. Schudlich 1987: 75f.). Ein weiteres Mittel zur Ausdehnung von Betriebsnutzungszeiten waren Gleitzeitregelungen, die sich nach ihrer erstmaligen Einführung bei Messerschmitt-Bölkow-Blohm im Jahre 1967 ebenfalls rasch ausbreiteten und 1978 bereits für 14 % der Beschäftigten galten.

Aber nicht nur lageflexible Arbeitszeiten gewannen zunehmend an Bedeutung, auch die Dauer der Arbeitszeit wich vielfach von der tariflichen Norm ab; nach oben durch die Ausweitung von Überstunden, nach unten durch die Bereitstellung von Beschäftigungsgelegenheiten unterhalb der Normalarbeitszeit. Der Mehrarbeitseffekt steigerte sich von 6,4 % im Jahre 1960 auf 11,8 % in 1970 (ist seither allerdings rückläufig). Im selben Zeitraum wuchs die Rate der

Teilzeitbeschäftigung von 2,9 auf 6,6 %, lag seit Mitte der 70er Jahre kontinuierlich über 10 % und hat sich mittlerweile bei etwa 14-16 % eingependelt (vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 10; Groß et al. 1987: 63; Schudlich 1987: 81).

Soviel mag zur Illustration des behaupteten Differenzierungstrends genügen. Die Vergleichszahlen machen deutlich, daß er in der Phase der Einführung der 40-Stunden-Woche einsetzt oder jedenfalls verstärkt wird. Sie belegen zudem, daß lange vor der arbeitgeberseitigen Flexibilisierungsoffensive variable Arbeitszeiten durchaus keine Seltenheit waren, sondern für einen Großteil der Arbeitnehmer längst 'Normalität'. Dennoch wurde die Klage der Arbeitgeber über das angeblich starre Arbeitszeitsystem in der Bundesrepublik seit Anfang der achtziger Jahre immer lauter. Das hatte nicht nur ideologische Gründe.

2.2 Bestimmungsgrößen des Arbeitszeitwandels

Zwei Faktoren trafen in den achtziger Jahren aufeinander, die das Streben der Unternehmen nach mehr arbeitszeitbezogener Flexibilität im wesentlichen motiviert haben dürften: Das waren zum einen eine veränderte Marktumwelt, die den externen Anstoß zur weiteren Flexibilisierung gab und zum anderen ein verändertes Technologieangebot, das die internen organisatorischen Voraussetzungen für deren Realisierung verbesserte.

International verschärfter Konkurrenzdruck und das Gebot der Anpassung an eine differenziertere, qualitativ anspruchsvollere und zugleich rascher sich wandelnde Marktnachfrage veranlaß(t)en die Betriebe zu einer Verbreiterung ihres Produktangebots. Kurzfristige, kundenorientierte Auftragsfertigung in kleinen Losgrößen ersetzt tendenziell die Produktion von Massengütern und bewirkt auf diese Weise eine "flexible Entstetigung des Produktionsrhythmus" (Wiesenthal 1987: 138). Die für Großserienfertigung typische Strategie der Bewältigung exogener Schwankungen auf Absatz- oder Beschaffungsmärkten durch Lagerhaltung scheint weitgehend ausgedient zu haben. Statt dessen bemüht man sich in jüngster Zeit verstärkt, "über die Zahl der Beschäftigten und/oder die Dauer der individuellen Arbeitszeit" (Seifert 1987: 728) eine endogene Anpassung der Produktion an das jeweilige Nachfrageniveau vorzunehmen. Teure und wegen der mit ihnen einhergehenden langen Kapitalbindung zusätzlich unattraktive Vorratspuffer werden abgebaut, arbeits(zeit)bezogene Flexibilitätspuffer einzuziehen versucht.

Neue Technologien wirken auf diesen Prozeß in zweierlei Weise ein: Erstens ermöglichen in kürzester Zeit umrüstbare, mikroelektronisch gesteuerte 'Flexible Fertigungssysteme' eine verbesserte Reaktion auf rasch wechselnde Marktanforderungen und computergestützte 'Just-in-Time'-Organisation eine Optimierung des Produktionsflusses durch datentechnische Vernetzung einzelner Bearbeitungsstationen sowie des Betriebs als ganzem mit externen Zulieferfirmen. Letztere können und müssen innerhalb weniger Stunden jede gewünschte Variante eines

benötigten Werkstücks bereitstellen. Das macht Lagerhaltung von Produktkomponenten zum Teil überflüssig. Es erleichtert zudem den Abbau von Stillstandszeiten (und wirkt sich also potentiell arbeitsintensivierend aus) sowie, in Verbindung mit raffinierten Zeiterfassungssystemen, eine genauere zeitliche Anpassung (bzw. Vorausplanung) des Personalbedarfs an 'betriebliche Belange'.

Zweitens 'erzwingen' Neue Technologien eine bessere Auslastung der Produktionsanlagen. Der Grund dafür ist allerdings nicht technologischer sondern ökonomischer Art. Wachsende Kapitalintensität, steigende Kosten für technische Aggregate und Hilfsmittel und die Verkürzung von Technikinnovationszyklen erhöhen den Druck, Neuanschaffungen möglichst schnell zu amortisieren. Das gilt offenbar besonders dann, wenn Neue Technologien anstatt zur 'starrten Automatisierung' für die 'flexible Spezialisierung' von Unternehmen genutzt werden. Denn eine solche Strategie der langfristigen Verbesserung betrieblicher Möglichkeiten zur Absorption marktinduzierter 'Ungewißheit' kann kurzfristig die Investitionskosten beträchtlich ansteigen lassen. So errechnete etwa das Vorstandsmitglied des VW-Konzerns, Hartwich, daß sich die Kosten für das neue Werk seines Unternehmens in Emden um 30 % erhöht hätten, weil man statt herkömmlicher Fertigungstechnik flexible einsetzbare Technologie installiert habe (vgl. Frankfurter Rundschau v. 30.5.1988). Das veranlaßt viele Unternehmen, auf die Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten, vorzugsweise auf die ganze Woche und, soweit die Nachfrage es zuläßt, 'rund um die Uhr', zu drängen. Zugleich sind sie bemüht, durch einen (quantitativ und qualitativ) unmittelbar am aktuellen Arbeitsanfall orientierten Einsatz der Arbeitskräfte, wenigstens die Personalkosten zu reduzieren. Es ist daher nicht auszuschließen, daß manche Produktionsarbeiter den mit arbeitsorganisatorischer Entrigidisierung und dem Übergang zu selbstregulativen Fertigungsteams erweiterten tätigkeitsbezogenen Dispositionsspielraum mit erhöhter zeitlicher Disponibilität 'bezahlen' müssen.

Eine durch intensivierte Konkurrenzkampf und Nachfragedifferenzierung bedingte Veränderung der Marktumwelt, die erhöhte Anforderungen an die Reagibilität von Unternehmen stellt, ein neues Technologieangebot, das die Voraussetzungen zu deren Bewältigung verbessert, sowie die mit dessen Implementation verbundene deutliche Erhöhung der Kapitalintensität waren also die wichtigsten Anstöße für die Flexibilisierungsoffensive der Arbeitgeber. Ein zusätzliches, aber eher zweitrangiges Motiv mag gewesen sein, daß sie überproportionale verteilungspolitische 'Geländegewinne', die Gewerkschaften zu Zeiten der Vollbeschäftigung teilweise hatten erstritten können, 'korrigieren' und ihre angesichts dauerhafter Massenarbeitslosigkeit verbesserte relative Verhandlungsposition gezielt stabilisieren wollten. Denn es ging ihnen ja nicht zuletzt auch darum, die beschäftigungspolitischen Intentionen, welche die Gewerkschaften mit der Forderung nach Einführung der 35-Stunden-Woche verbanden, ins Leere laufen zu lassen.

Das Hauptziel der arbeitgeberseitigen (Gegen-)Forderung aber bestand in der Ausweitung ihrer arbeitszeitlichen Gestaltungsmöglichkeiten auf einzelbetrieblicher Ebene. Dem sollten die

verstärkte Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten, die Einbeziehung des Samstags als normalem Arbeitstag sowie die innerbetriebliche Differenzierung und chronologische Variabilisierung der Arbeitszeiten sie näherbringen. Die Tarifabschlüsse von 1984ff. haben die formalen Voraussetzungen zur Realisierung dieser Zielsetzung zweifelsohne verbessert. Mit ihnen wurden zwar zum Teil nur ohnehin längst praktizierte Instrumente des flexiblen Personaleinsatzes "normalisiert" (Hinrichs/Wiesenthal 1986), sie eröffnen aber auch neue Variationsspielräume. Unabhängig davon, wie die Vertragsbestimmungen auf betrieblicher Ebene im einzelnen umgesetzt wurden, haben sie den Trend zur Differenzierung der Arbeitszeitmuster auf jeden Fall verstärkt.

2.3 Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitinteresse

Nun ist von seiten der Arbeitgeber und Teilen der fachwissenschaftlichen Öffentlichkeit immer wieder behauptet oder jedenfalls der Eindruck erweckt worden, die Flexibilisierungswünsche der Unternehmen ließen sich mit ähnlich gerichteten Zeitpräferenzen großer Teile der Arbeitnehmererschaft, wie sie in Umfragen ermittelt worden seien, durchaus in Einklang bringen (vgl. z.B. Teriet 1977; Hoff 1982; Beyer 1986). Demgegenüber ist aus Gewerkschaftskreisen eingewendet worden, daß individuelle Arbeitszeitflexibilisierung nicht nur die gewerkschaftliche Solidarität (und damit die Chancen zur Verbesserung der Lage aller Arbeitnehmer) zu untergraben drohe, sondern anstatt wirklich, wie von den Befürwortern entsprechender Regelungen behauptet, die individuelle Zeitsouveränität der einzelnen Arbeitnehmer zu erhöhen, tendenziell das genaue Gegenteil bewirke: "Die Durchsetzung individueller Zeitwünsche und -optionen wird zwar einigen wenigen Beschäftigten mit starker Verhandlungsposition im Ansatz möglich sein, für die Masse der Beschäftigten ist ihre Individualisierung gleichbedeutend mit Abhängigkeit, Machtlosigkeit und letztlich Unfreiheit" (Bäcker/Seifert 1982: 248).

Begründet werden diese Befürchtungen sowohl systematisch als auch mit dem Verweis auf die Empirie schon praktizierter Formen variabler Arbeitszeit (vgl. dazu auch Kurz-Scherf 1987). Letztere stehen im Mittelpunkt dieses Abschnitts. Eine Disaggregation des vorhandenen arbeitszeitlichen Instrumentariums nach Wirtschaftszweigen und Betriebsbereichen, nach Beschäftigten- bzw. Berufsgruppen und nach dem Geschlecht der Arbeitnehmer soll Aufschluß über die soziale Verteilung von Arbeitszeitmustern und die typischerweise mit ihnen verbundenen, nicht nur zeitbezogenen Vor- und Nachteile geben. Im Anschluß daran wird nach den Auswirkungen gefragt, die die Umsetzung der 1984er Tarifabschlüsse für die bis dahin bestehende Nutzenverteilung hat. Schließlich sollen die in verschiedenen Studien erhobenen Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmern auf ihre Kompatibilität mit den vorgefundenen Regelungen hin untersucht werden.

Zuvor einige Bemerkungen zu den systematischen Einwänden gegen ein 'harmonistisches' Verständnis der Interessenlage von Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Sie werden aus der

strukturellen Machtasymmetrie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern am Arbeitsmarkt und aus der Besonderheit der 'Ware' Arbeitskraft abgeleitet. Diese Besonderheit besteht bekanntlich darin, daß der Käufer mit ihr keine hinsichtlich Qualität und Quantität genau spezifizierte Leistung erwirbt, sondern nur Leistungsvermögen, das untrennbar an die Person des Verkäufers gekoppelt ist. Dieser hat aber als abhängig Beschäftigter ein Interesse an der Erhaltung seiner Reproduktionsfähigkeit, das dem betrieblichen "Interesse an einer maximalen Nutzung der 'gekauften' Arbeitskraft" (Offe/Hinrichs 1984: 58) im Prinzip entgegengesetzt ist. Bezogen auf die Arbeitszeitproblematik bedeutet dies, daß während Betriebe daran interessiert sein müssen, Menge und Zusammensetzung des Personals dem jeweils aktuellen Arbeitsanfall bedarfsgerecht anzupassen, die Beschäftigten das gegenläufige Interesse haben, ihre Zeiteinteilung, wo immer möglich, gemäß eigenen, 'betriebsfremd' konstituierten Lebensinteressen vorzunehmen. Kollisionen sind hier gewissermaßen vorprogrammiert, zumal wenn einheitliche und wohl starre, dafür aber wenigstens kalkulierbare, weil dem ad-hoc Zugriff beider Seiten entzogene Regelungen (vgl. Seifert 1987) außer Kraft gesetzt sind. Kommt es bei der dann notwendig werdenden Neufestlegung der Arbeitszeiten zum Konflikt, droht, so das theoretisch einleuchtende Argument, bei individualisierten Verfahren das arbeitgeberseitige Interesse sich in der Mehrzahl der Fälle durchzusetzen. Denn dem strukturellen Machtvorsprung der Unternehmen, der aus dem 'zwanglosen' Zwang der Arbeitnehmer resultiert, mangels alternativer Optionen der Existenzsicherung die eigene Arbeitskraft verkaufen zu müssen und ihr Arbeitsangebot nicht über einen längeren Zeitraum zurückhalten zu können (d.h. nicht auf bessere Vermarktungsgelegenheiten 'warten' zu können), haben diese als einzelne nichts Gleichwertiges entgegenzusetzen.

Damit ist freilich über die Praxis der Zeitallokation im allgemeinen noch gar nichts ausgesagt und über die Nutzenverteilung bei variablen Arbeitszeiten nicht mehr als eine begründete Vermutung ausgesprochen. Wie sie sich tatsächlich gestalten, zeigt der Blick auf die Empirie.

2.3.1 Die soziale Verteilung (variabler) Arbeitszeitmuster

Aus Gründen der Übersichtlichkeit empfiehlt es sich, die Gesamtheit aller individuell oder seitens der betrieblichen Interessenvertretungsorgane vereinbarten, chronometrisch und/oder chronologisch von der tariflichen Normalarbeitszeit abweichenden Formen der Arbeitszeit danach zu unterscheiden, ob sie (a) einem eher 'konventionellen' Muster folgen und schon eine lange Tradition besitzen oder (b) vergleichsweise neueren Datums sind und (zumindest partiell) genuin 'innovative' Züge aufweisen. Nach diesem Gliederungsprinzip ergeben sich als wichtigste Varianten ersterer Kategorie Mehrarbeit, Kurzarbeit sowie Nacht- und Schichtarbeit. Zu den verbreitetsten Beispielen letzterer zählen Teilzeitarbeit, Gleitzeit, ferner kapazitätsorientierte variable Arbeitszeiten. An Bedeutung gewinnen in jüngster Zeit auch Modelle eines gleitenden Ruhestands. Nicht durchsetzen konnte sich in der Bundesrepublik hingegen das Modell des Job sharing.

(a) Traditionelle Formen flexibler Arbeitszeit

Mehrarbeit meint Überstunden, die den Arbeitstag über das tarifliche Normalarbeitszeitniveau hinaus verlängern. Mit ihnen läßt sich im Bedarfsfalle das vorhandene Arbeitszeitvolumen per betrieblicher Anordnung relativ unproblematisch ausdehnen. Sie dienen u.a. dazu, saisonale oder auftragsbedingte Arbeitsspitzen ohne zusätzlichen Personalaufwand zu bewältigen und sind, trotz ihres zahlenmäßigen Rückgangs seit etwa Mitte der 70er Jahre, wegen ihrer einfachen organisatorischen Handhabbarkeit noch immer eines der am weitesten verbreiteten Instrumente zur Variabilisierung der Arbeitszeit. Branchenspezifische Differenzen bei der Verteilung der Überstundenhäufigkeit sind zwar eher gering, aber mit dem produzierenden Gewerbe und dem privaten Dienstleistungsbereich lassen sich doch zwei Anwendungsschwerpunkte ausmachen. Interessanter ist die Verteilung auf Berufsgruppen und nach dem Geschlecht der Arbeitnehmer: Im Durchschnitt der Jahre 1955 bis 1981 leisteten Männer ungefähr viermal soviel Überstunden wie Frauen (vgl. Schudlich 1987: 73). Entsprechend konzentrieren sie sich auch eindeutig auf die vorwiegend 'männlichen' Berufsgruppen "mit Hochschulausbildung und/oder in Managementtätigkeiten (75,3 % Männeranteil) sowie in manuellen Industrie- und Handwerksberufen (91,4 % Männeranteil)" (Engfer et al. 1984: 173). Zur Interpretation einer geschlechtlichen Benachteiligung der Männer eignet sich dieser Befund allerdings nicht. Im Gegenteil: Weil Überstunden mehrheitlich in Geld vergütet (bzw. bei Nichtbezahlung im Falle außertariflicher Arbeitskräfte mit besonderen, statusbezogenen Privilegien belohnt) werden, besitzen sie auch auf seiten eines Teils der Beschäftigten eine gewisse Attraktivität, und zwar insbesondere bei verheirateten Männern mittleren Alters. Da sie in dieser Lebensphase vielfach besonders kostspielige Interessen verfolgen (z.B. ein Eigenheim erwerben wollen), wissen sie die Möglichkeit eines Zuverdienstes durchaus zu schätzen. Speziell für diese Gruppe ist Mehrarbeit daher kaum weniger 'interessant' als für die Betriebe selbst.

Kurzarbeit ist eine Art komplementäres Pendant zur Mehrarbeit, das auf Antrag bei den zuständigen Behörden eine temporär begrenzte Unterschreitung der Normalarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten erlaubt. Typische Anlässe dafür sind konjunkturelle Nachfrageausfälle, wie sie in Rezessionszeiten innerhalb der gesamten Wirtschaft auftreten können, aber auch sektorale Strukturkrisen, von denen nur einzelne Branchen betroffen sind. So war Kurzarbeit in der ersten Hälfte der 80er Jahre vor allem in Wirtschaftszweigen verbreitet, die, wie etwa Stahl- und Werftenindustrie, neben kurzfristigen Engpässen in der Auftragslage einen generellen massiven Schrumpfungsprozeß zu bewältigen hatten. Daneben fand sie vereinzelt Anwendung als vorübergehende Notmaßnahme in Betrieben der Investitionsgüterindustrie, die insgesamt eher prosperierte. Männer sind von Kurzarbeit weitaus häufiger betroffen als Frauen. Das hängt zum Teil mit der Komposition der Beschäftigungsstruktur in den Branchen zusammen, in denen überdurchschnittlich häufig kurzgearbeitet werden muß, der Hauptgrund aber ist, daß "männliche Arbeitskräfte (...) viel eher zu den Kernbelegschaften zählen als weibliche und deshalb in der Regel eher durchgehalten werden" (Flehsenhar 1979: 366). Während gering qualifizierte Arbeitskräfte ggf. entlassen würden, versucht man sie so lange wie möglich zu halten, um unnötig

hohe Kosten zu vermeiden, die sonst im Falle einer konjunkturellen Wiederbelebung für die Investition in Humankapital und die Einarbeitung neuen Personals aufgewendet werden müßten. So ist Kurzarbeit, aus der Sicht der Betroffenen, paradoxerweise trotz unvermeidlicher 'Härten' auch ein Mittel zur Erhöhung ihrer Beschäftigungssicherheit.

Schicht- und Nachtarbeit nehmen, wie eingangs erwähnt, seit Jahren kontinuierlich zu. Mit ihnen wird die Lage der Arbeitszeit verändert. Unterscheiden lassen sich gegenwärtig im wesentlichen Zweischichtsysteme mit einer Früh- und Spätschicht, Dreischichtsysteme unter Einschluß einer Nachtschicht und vollkontinuierliche Schichtsysteme, die im Drei- oder Mehrschichtbetrieb auch das Wochenende einbeziehen. Letztere sind auf Wirtschaftszweige konzentriert, in denen entweder aus prozeßtechnischen Gründen eine durchlaufende Produktion erforderlich ist (wie etwa in Teilbereichen von Eisen- und Stahlindustrie, Chemieindustrie und anderen), oder zur Gewährleistung von Versorgungsansprüchen bestimmte (insbesondere soziale) Dienstleistungen jederzeit verfügbar sein müssen bzw. sollen (vgl. Beyer 1986, Engfer et al. 1984). Arbeit im Zweischichtbetrieb ohne Nacht- und Wochenendarbeit wird in der Bundesrepublik zur Zeit von ca. fünf Millionen Beschäftigten geleistet (Beyer 1986: 87), vorwiegend im verarbeitenden Gewerbe. Hier treten neuerdings auch vermehrt Kombinationen mit sog. 'Hausfrauenschichten' auf, die eine um vier bis fünf Stunden verlängerte Nutzung der Betriebszeit durch Anfügung einer meist in den frühen Abendstunden gelegenen Teilzeitschicht ermöglichen. Über Dreischichtsysteme lagen uns keine gesonderten Daten vor.

Die geschlechtsspezifische Disaggregation ist für diesen Typus von arbeitszeitlicher Sonderform weniger aussagekräftig. Zwar sind Männer bei Schichtarbeit ebenso überrepräsentiert wie bei Nachtarbeit, aber "auch ein beträchtlicher Teil der Frauen ist betroffen" (Engfer et al. 1984: 177) und die Anteile von Männern und Frauen haben sich in den letzten Jahren "auf erhöhtem Niveau" angenähert (Schudlich 1987: 76). Signifikanter ist hier die Verteilung auf Berufsgruppen: Denn Schichtarbeit ist typisch vor allem für manuelle Industrie- und Handwerksberufe, un- oder geringqualifizierte Hilfstätigkeiten und soziale Dienstleistungsberufe (jeweils um oder über 20 %); bei Bürokräften sowie in akademischen und Managerberufen kommt sie mit Werten von 0,6 bzw. 3,3 % hingegen praktisch nicht vor. Ähnliches gilt, mit wenigen Ausnahmen, auch für Nachtarbeit (vgl. zu allen Angaben Engfer et al. 1984: 176). Aufschlußreich ist diese Verteilung insofern, als Schicht- (vor allem Wechselschicht-) und Nachtarbeit bekanntermaßen mit besonderen gesundheitlichen und sozialen Belastungen verbunden und, trotz zum Teil hoher Entgeltzuschläge, außerordentlich unpopulär sind. Man kann daher vermuten, daß sie in erster Linie von Arbeitskräftegruppen geleistet werden, die entweder in Bereichen arbeiten, wo dieses bis zu einem gewissen Grad unabdingbar ist, oder deren Arbeitsmarktposition eine Weigerung praktisch nicht zuläßt. Die Vorteile, die aus ihnen in der Privatwirtschaft erwachsen können, dürften, soweit davon sinnvoll die Rede sein kann, infolgedessen eher bei den Unternehmen liegen, die auf diese Weise eine bessere Auslastung ihrer Produktionsanlagen erreichen.

(b) Neue Formen flexibler Arbeitszeit

Teilzeitarbeit liegt vor, wenn Beschäftigungsverhältnisse eine regelmäßige Unterschreitung der tariflichen Normalarbeitszeit vorsehen. Die Stundenzahl Teilzeitbeschäftigter bewegt sich mehrheitlich in einer Bandbreite von 15 bis 35 Stunden; weniger als 15 Stunden pro Woche arbeiten nur ca. 2 % aller abhängig Erwerbstätigen (vgl. Hegner 1986: 19). Die Motive für den Einsatz von Teilzeitkräften sind vielfältig: Dazu gehört z.B. die Möglichkeit, das Beschäftigungsvolumen einfacher an Schwankungen des Arbeitsanfalls anzupassen, als wenn nur Vollzeitkräfte mit 'starrten' Arbeitszeiten beschäftigt würden. Des weiteren können Maschinenlaufzeiten selbst bei verminderter individueller Arbeitszeit durch Kombination von Voll- und Teilzeitschichten oder von mehreren Teilzeitschichten mindestens aufrechterhalten, bei Bedarf aber auch ausgedehnt werden. Bei gleichzeitiger Einsparung (eines Teils) der sonst anfallenden Mehrarbeitszuschläge wird es möglich, die Kapitalproduktivität beträchtlich zu erhöhen. Außerdem läßt sich die Arbeitsproduktivität, nach Auffassung einzelner Autoren "ohne subjektive Mehrbelastung", steigern, wenn "bei stark ermüdenden oder monotonen Tätigkeiten Teilzeitmodelle mit verkürzter täglicher Arbeitszeit eingeführt werden, weil die durchschnittliche Leistungsfähigkeit und -bereitschaft in diesen Fällen nicht so schnell absinkt" (Hagemann/Sommerfeld 1986: 76). Derselbe Effekt wird - indirekt - durch den im allgemeinen mit Teilzeitarbeit verbundenen Rückgang von Fehlzeiten erreicht. Der organisatorische Mehraufwand für die Personalverwaltung und die zum Teil zusätzlich anfallenden Personalnebenkosten werden durch solche Vorteile in der Regel überkompensiert.

Teilzeitarbeit befindet sich auf dem Vormarsch. Die absolute Zahl der in der Bundesrepublik teilzeitig Beschäftigten erhöhte sich zwischen 1960 und 1982 um mehr als das Fünffache und lag 1983 bei über 3,2 Millionen. Das entspricht einem Anteil an der Gesamtbeschäftigung von ungefähr 16 % (vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 10). Interessanter noch als diese Zahlen sind die Daten zur relativen Entwicklung von Voll- und Teilzeitbeschäftigung: Letztere wies für den Zeitraum von 1978 bis 1981 jährliche durchschnittliche Steigerungsraten von 4,2 % auf, Vollzeitbeschäftigungen nahmen dagegen nur um 1,2 % pro Jahr zu. Zwischen 1981 und 1983 waren sie mit durchschnittlichen Werten von jährlich -1,5 % sogar rückläufig, während der Trend zu Teilzeit sich mit einem Anstieg von immerhin noch +1,4 % pro Jahr weiter fortsetzte (vgl. Stark 1987: 67). Verantwortlich für das anhaltende Wachstum von Teilzeitarbeitsverhältnissen ist u.a. die seit langem steigende Erwerbsneigung von Frauen (für einen aktuellen Überblick über das Erwerbsverhalten von Frauen vgl. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung 1987).

Teilzeitarbeit ist mit einem Anteil von etwa 94 % nahezu ausschließlich Frauenarbeit. Während nur 2 % aller abhängig erwerbstätigen Männer einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, sind das bei den Frauen deutlich mehr als ein Drittel (38,9 %; vgl. Büchtemann/Schupp 1986: 10). Teilzeitarbeit ist daher vor allem in Bereichen und Berufen mit hohem Frauenanteil verbreitet. Das sind in erster Linie der (expandierende) Dienstleistungssektor, in dem typische Teilzeittätigkeiten den Verkaufs-, Körper- und Gesundheitspflegebereich sowie das Feld der Sozial- und

Erziehungsberufe umfassen und die Verwaltungsbereiche öffentlicher Bürokratien und privater Unternehmen (auch des produzierenden Gewerbes), wo sie für Sekretär(innen) und Sachbearbeiter(innen) angeboten werden.

Die Tätigkeitsprofile Teilzeitbeschäftigter sind im allgemeinen durch stark eingeschränkte Dispositionsspielräume, ein hohes Maß an Routine und/oder rigide Arbeitsteilung charakterisiert; unabhängig davon, ob sie in der Produktion (soweit überhaupt vorwiegend als Montage- und Verpackungskräfte) oder in Dienstleistungsfunktionen eingesetzt werden (vgl. Held-Gemeinhardt/Kroker 1985). Das spiegelt sich auch im Ausbildungsniveau wider: Mehr als zwei Drittel der teilzeitbeschäftigten Frauen haben nur die Volks- bzw. Hauptschule besucht; Abitur haben dagegen lediglich 12 %. Nur 6 % haben einen Hochschulabschluß, aber 35 % überhaupt keine Berufsausbildung. Demgegenüber sind die Vergleichszahlen vollzeitbeschäftigter Frauen wesentlich günstiger (vgl. die Angaben in Büchtemann/Schupp 1986: 17f.).

Dem niedrigen Qualifikationsniveau korrespondieren geringe Aufstiegschancen und Stundenlöhne. Daneben sind Teilzeitbeschäftigte nicht selten besonderen Nachteilen und Risiken der sozialen Sicherung ausgesetzt, weil Versicherungspflichtgrenzen unterschritten werden. Diese liegen gegenwärtig (i.J. 1989) bei 15 Wochenstunden und einem Arbeitsentgelt von 450 DM monatlich (sog. 'geringfügige' Beschäftigungen). Beträgt die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit nicht mehr als 10 Stunden, entfällt auch der Anspruch auf Lohnfortzahlung im Krankheitsfalle. Hinzu kommen noch verminderter Kündigungs- und Abgruppierungsschutz (vgl. Bertelsmann/Rust 1985) sowie eine ganze Reihe von zwar arbeitsrechtlich umstrittenen, teilweise sogar unzulässigen, praktisch aber weit verbreiteten Benachteiligungen bei der Gewährung betrieblicher Zusatz- und Sozialleistungen, von denen Teilzeitbeschäftigte oftmals (und mit fadenscheinigen Argumenten) völlig ausgeschlossen werden (vgl. dazu Degen 1987).

Nun gibt es Anzeichen dafür, daß insbesondere 'prekäre' Beschäftigungsverhältnisse der oben beschriebenen Art im Ansteigen begriffen sind. Mit ihnen versuchen offensichtlich "gerade Kleinstbetriebe", denen andere Variabilisierungsoptionen weniger offenstehen, "ihren Personalbestand zu flexibilisieren und zugleich ihre Personalkosten niedrig zu halten" (Büchtemann/Schupp 1986: 25). Nicht alle Teilzeitkräfte sind indes so eklatant benachteiligt. Die Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen (ungefähr 2 Millionen, das entspricht einem Anteil von rd. 65 %) arbeitet 20 und mehr Wochenstunden und liegt damit oberhalb der Sozialversicherungspflichtgrenze (Büchtemann/Schupp 1986: 11). Es bleibt aber in jedem Fall ein Problem, daß das Angebot von Teilzeitarbeitsplätzen sich weitgehend auf Tätigkeitsbereiche beschränkt, die nur geringe Qualifikationen erfordern und auch sonst eher ungünstige Arbeitsbedingungen aufweisen. Bisher jedenfalls weigern sich die meisten Arbeitgeber - unter Verweis auf besondere Kooperationserfordernisse etc. - beharrlich, Arbeitsplätze mit reduziertem Stundenvolumen in nennenswertem Umfang auch für höherqualifizierte Fachkräfte bereitzustellen. Dabei zeigen verschiedene Fallbeispiele, daß sich prinzipiell die anfallenden

Probleme durchaus lösen lassen (vgl. Hoff/Scholz 1985). Wenn dann allerdings auf Initiative und zum Teil unter versteckten Abwanderungsdrohungen einzelner Arbeitnehmer, auf deren Qualifikationen Unternehmen nur sehr ungern verzichten, Voll- in Teilzeitstellen umgewandelt werden, müssen die solchermaßen 'Begünstigten' mit innerbetrieblichen Statusverschlechterungen (z. B. Einbuße von Führungspositionen; Hoff/Scholz 1985: 88) oder damit rechnen, daß ihr einmal vollzogener Schritt irreversibel ist (Wiesenthal 1987: 263). Dadurch werden diejenigen, die nur vorübergehend teilzeitig arbeiten möchten, abgeschreckt. Gerade Frauen, die phasenweise vielfach großen Schwierigkeiten bei der Vereinbarung beruflicher Ziele und außerberuflicher 'Verpflichtungen' und Bedürfnisse konfrontiert sind, sehen sich so vor die schlechte Alternative gestellt, entweder der 'Karriere' oder der 'Familie' den Vorrang zu geben. Auch hierfür sind keineswegs primär sachliche 'constraints' verantwortlich. Denn in Frankreich etwa haben sich längst Regelungen finden lassen, die zumindest professionellen Frauen die Chance eröffnen, beide Optionen zu realisieren (vgl. dazu Hantrais 1988). Das Beispiel Frankreich zeigt freilich ebenso, daß günstige Teilzeitkonditionen (die die Möglichkeiten zur Wahl der Arbeitszeitlage und zur Rückkehr auf einen Vollzeitarbeitsplatz beinhalten), wenn sie denn erstritten werden können, in der Regel auf durchsetzungsstarke Arbeitskräftegruppen beschränkt bleiben. Geringqualifizierte Frauen müssen hier dieselben Nachteile in Kauf nehmen, wie anderswo (vgl. Gregory 1988). Und sie stellen nun einmal die überwiegende Mehrheit der Teilzeitbeschäftigten. Über deren Lage können die wenigen bekannten Ausnahmefälle (z.B. Teilzeit 'à la carte' im Münchener Kaufhaus Beck; vgl. Gerzer/Jaeckel/Sass 1985) kaum hinwegtäuschen.

Gleitzeit ist wahrscheinlich die am weitesten verbreitete 'neue' flexible Arbeitszeitform. Sie erlaubt den Beschäftigten, die Lage ihrer 'normalen' oder verkürzten Arbeitszeit innerhalb bestimmter Bandbreiten (sog. Gleitzeitspanne) nach eigenen Wünschen selbst zu bestimmen, soweit sie die Präsenzpflicht einer im Umfang von Betrieb zu Betrieb variierenden täglichen Kernarbeitszeit respektieren. Die Einrichtung von Zeitkonten ermöglicht es den einzelnen Arbeitnehmern, die vereinbarte monatliche Soll-Arbeitszeit um normalerweise maximal 10 Stunden zu unter- und bis zu 20 Stunden zu überschreiten. Der Ausgleich von Zeitguthaben oder -defiziten erfolgt in der Regel innerhalb eines Monats.

Einschätzungen zum Verbreitungsgrad von Gleitzeitregelungen weisen eine große Spannbreite auf. Die meisten Untersuchungen beziffern ihn auf etwa 12 bis 17 % aller abhängig Beschäftigten, aber vereinzelt werden auch Zahlen von über 30 % genannt (vgl. die Angaben bei Schudlich 1987: 79). Unstrittig ist, daß Gleitzeitregelungen die größten Zuwachsraten unter allen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung aufweisen. Innerhalb von nur 20 Jahren seit ihrer erstmaligen Einführung haben sie sich zu einem allgemein akzeptierten Regelungsinstrument entwickelt. Relativ eindeutig ist auch die Verteilung auf Wirtschaftszweige, Betriebsabteilungen und Berufsgruppen. Bei etwa gleichen Anteilen von Frauen und Männern zeigte sich in der bereits mehrfach zitierten Bielefelder Untersuchung eine klare Vorrangstellung von Angestellten in Führungspositionen oder sonstigen

Büroberufen gegenüber gewerblichen Arbeitskräften in der Produktion (vgl. Engfer et al. 1984: 175). Entsprechend konzentrieren Gleitzeitsysteme sich auf Wirtschaftszweige des öffentlichen und privaten Dienstleistungssektors und auf die Entwicklungs-, Konstruktions- und Verwaltungsbereiche industrieller Produktionsunternehmen. Eingerichtet werden sie erfahrungsgemäß zumeist auf Initiative von Arbeitnehmern. Dabei deutet die Verteilung auf Arbeitskräftegruppen darauf hin, daß “der mit Gleitzeit eingeräumte Dispositionsspielraum mit dem betrieblichen Status von Arbeitnehmern zusammenhängt” (Bosch et al. 1988: 10; Hervorhebung VS). Vereinzelt wird denn auch von Arbeitgeberseite ausdrücklich darauf hingewiesen, daß Gleitzeit “als Gratifikation für die Angestellten konzipiert” sei (Wiesenthal 1987: 265).

Den Vorteilen, derentwegen Gleitzeitregelungen bei Arbeitnehmern sehr geschätzt werden, stehen nur wenige Nachteile gegenüber, die sich im Vergleich zu 'starrten' Anwesenheitszeiten ergeben. Dazu zählen Probleme der Anrechnung von Überstunden, des gelegentlich auftretenden informellen Drucks auf und von Mitarbeiter(n), die Arbeitszeit dem jeweiligen Arbeitsanfall anzupassen und der Intensivierung der Arbeit, die aus dem Abbau von Leerzeiten resultiert. Gerade letzteres wird aber in vielen Fällen keineswegs als “unzumutbare Belastung” empfunden, sondern im Gegenteil als “Befreiung von der 'peinlichen' Situation, untätig herumzusitzen oder zu -stehen” (Burian/Hegner 1985: 445). Außerdem begrüßen Mitarbeiter die Möglichkeit, begonnene Tätigkeiten 'in einem Zug' beenden zu können, anstatt sie bei festgelegtem Arbeitsende liegenlassen zu müssen.

Die darin zum Ausdruck kommende Arbeitsmotivation gehört auch zu den erhofften Wirkungen, die Arbeitgeber sich von der Einführung solcher Systeme versprechen. Obwohl sie selbst nur selten den Anstoß dazu geben, kann davon ausgegangen werden, daß eventuell entstehende Zusatzkosten per Saldo mehr als ausgeglichen werden. Vorteilhaft kann Gleitzeit nämlich ebenso für Unternehmen sein. Dafür gibt es mehrere Gründe: Betriebsnutzungs- oder Ansprechzeiten können unter Einsparung bzw. Verminderung von Überstundenzuschlägen ausgedehnt, die Arbeitsproduktivität auf einfache und konfliktlose Weise erhöht und Schwankungen des Arbeitsanfalls organisatorisch besser bewältigt werden. Zudem nehmen in Betrieben, die Gleitzeit praktizieren, die Fluktuationsraten regelmäßig ab. Das verstärkt den Anreiz, sie neuerdings vermehrt auch in Teilen des Produktionsbereichs einzuführen.

Kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit (Kapovaz) ist eine vorwiegend im Verkaufsbereich des Einzelhandels anzutreffende Extremform der Arbeitszeitflexibilität, die es Arbeitgebern erlaubt, durch sehr kurzfristige Festlegung der Arbeitszeittlage (die gesetzliche Mindestankündigungsfrist beträgt nur vier Tage im voraus und kann sogar per Tarifvertrag noch weiter zuungunsten des Arbeitnehmers verändert werden) den Personaleinsatz genau dem Arbeitsanfall (d.h. hier vor allem: der kurzzyklisch schwankenden Kundenfrequenz) anzupassen. Meistens wird per individueller oder betrieblicher Vereinbarung ein bestimmtes durchschnittliches wöchentliches,

monatliches oder jährliches Arbeitszeitvolumen pro Arbeitskraft festgelegt, das innerhalb des jeweiligen Ausgleichszeitraums beliebig abgerufen werden kann. Es gibt auch Fälle, in denen Lage und Dauer der Arbeitszeit offen bleiben und “wie auf einem Spot- bzw. Auktionsmarkt stets von Neuem zwischen Abteilungsleiter und den Beschäftigten ausgehandelt” werden (Bosch et al. 1988: 184). Zwar schreibt das Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 vor, daß bei Nichtvorliegen von Festlegungen über Arbeits- bzw. Bereitschaftsdauer eine Mindestdauer von 10 Wochenstunden als vereinbart gilt. Die effektive Schutzfunktion dieser Bestimmung ist wegen der niedrigen Stundenzahl, auf die der Arbeitnehmer einen Anspruch reklamieren kann, allerdings fragwürdig. Außerdem ist mit diesem Passus auch die Möglichkeit nicht ausgeschlossen, daß vertraglich eine Arbeitszeit unterhalb 10 Stunden vereinbart wird. Ohnedies kann laut § 6 BeschFG durch Tarifvertrag von allen Sollbestimmungen über die Teilzeit zuungunsten (!) des Arbeitnehmers abgewichen werden.

Über den Verbreitungsgrad von Kapovaz liegen genaue Zahlen nicht vor. Im Einzelhandel wird sie primär für Teilzeitkräfte praktiziert, die hier mit dem Ziel eingesetzt werden, Arbeitsspitzen im Tages-, Wochen- und Saisonverlauf abzudecken. Da von den insgesamt etwa 1,9 Millionen im Einzelhandel beschäftigten Arbeitnehmern über 70 % Frauen sind (vgl. Lemm/Skolnik 1986) und da bekannt ist, daß die Mehrzahl der teilzeitbeschäftigten Frauen nur gering oder gar nicht qualifiziert ist, kann davon ausgegangen werden, daß die von dieser Arbeitszeitform 'Betroffenen' in der Regel auch in anderen Beschäftigungsdimensionen stark benachteiligt sind. Die Rede von 'Betroffenheit' ist in diesem Fall durchaus angebracht, weil die Vorteilsverteilung eindeutig zugunsten der Arbeitgeber ausfällt. Sie setzen Kapovaz als gezieltes Rationalisierungsinstrument ein, mit dem die Personalkosten auf das absolute Minimum reduziert werden (sollen). Die Berücksichtigung von Arbeitnehmerwünschen, insbesondere hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit, die bei anderen Formen der Teilzeitarbeit immerhin noch eine gewisse Rolle spielt, wird hier unumwunden “betriebswirtschaftlichen Überlegungen” untergeordnet (Bielenski/Pohlmann 1985: 181). Das wird nicht einmal beschönigt. 'Variable Arbeitszeit', wie sie gelegentlich auch genannt wird, benötigt, nach Auffassung eines Unternehmensberaters, der seine Dienste anpreist, “als oberstes Denkprinzip die Verfügbarkeit zur rechten Zeit, nicht Lust und Laune des Mitarbeiters. Ideal ist z.B. eine Mitarbeiterin, die - je nach Saison - ein paar Wochen voll, ein paar Wochen nur während der Stoßzeiten und den Rest des Jahres vielleicht gar nicht arbeitet” (zitiert nach Teske/Wiedemann 1986: 353). Das klingt ökonomisch attraktiv, läßt sich so doch ein Teil des unternehmerischen Risikos 'ohne Friktionen' auf den Arbeitnehmer abwälzen. Dessen Zeitverfügung (und Verdiensthöhe) wird dann ganz der Willkür (oder jedenfalls dem Kalkül) des Arbeitgebers anheimgestellt. Auch das kann 'Flexibilisierung' bedeuten.

Gleitender Ruhestand ist eine Form von Teilzeitarbeit, die gegenüber Frühverrentungsmodellen für ältere Arbeitnehmer den Vorteil hat, daß sie einen allmählichen Übergang ins Rentenalter ermöglicht und damit den bei abrupter Beendigung des Erwerbslebens vielfach auftretenden 'Pensionsschock' vermeiden hilft. Von anderen Formen der Teilzeitarbeit unterscheidet sie sich da-

durch, „daß sie mit einem partiellen oder vollständigen finanziellen Ausgleich für die entfallende Arbeitszeit verbunden“ ist (Langkau-Herrmann/Scholten 1986: 231).

Angeboten wird ein gleitender Ruhestand vornehmlich in Branchen und Betrieben, die unter Vermeidung von Entlassungen ihre Personalbestände verringern wollen. Das bekannteste und als mustergültig angesehene Beispiel in der Bundesrepublik ist das für die Zigarettenindustrie ausgehandelte Modell aus dem Jahre 1981. Es sieht vor, daß Arbeitnehmer sich unter bestimmten Voraussetzungen (mindestens 15-jährige Betriebszugehörigkeit, Einwilligung des Arbeitgebers und des Betriebsrats) zwei Jahre vor Erreichen des Rentenalters entweder bei einer 25 %igen Reduzierung der Bruttobezüge ganz, oder bei vollen Bezügen zur Hälfte freistellen lassen können (vgl. Glaubrecht 1986). Dabei deuten hohe Inanspruchnahmeraten auf eine große Popularität solcher Regelungen bei den Arbeitnehmern hin. Sie führen allerdings seit einiger Zeit vermehrt dazu, daß Unternehmen über zu hohe Kosten klagen.

Job sharing meint die freiwillige und in Eigenabsprache vorgenommene Verteilung des Stundenvolumens von Vollzeitarbeitsplätzen auf zwei oder mehrere Teilzeitkräfte unter der Maßgabe, daß die Besetzung der Arbeitsplätze während der gesamten Präsenzpflichtzeit gewährleistet wird. Sie hat sich in der Bundesrepublik bisher nicht durchsetzen können. Insbesondere wegen der in einigen Modellen enthaltenen wechselseitigen Vertretungspflicht der Arbeitnehmer, entsponnen sich um diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung Anfang der 80er Jahre heftige Kontroversen. Von Befürwortern wird ihr nachgesagt, daß sie gerade auch qualifizierten Arbeitskräften, die dazu bislang kaum Gelegenheit fanden, Chancen eröffne, bei entsprechendem Lohnverzicht „mehr Zeitsouveränität für die private Lebensgestaltung zu gewinnen“ (Gorges 1984: 143). Kritiker haben sie dagegen immer wieder in die Nähe von Kapovaz gerückt.

Damit soll der Überblick über Regelungen variabler bzw. flexibler Arbeitszeitgestaltung abgeschlossen werden. Bei anderen, teils zur Diskussion gestellten, teils auch schon realisierten Modellen, wie Jahresarbeitszeitverträgen, Sabbaticals (nicht-zweckgebundene Langzeiturlaube) usw. handelt es sich im Grunde um Varianten der Kerntypen 'neuer Arbeitszeitpolitik', Teilzeit und Gleitzeit, von denen sie sich nur durch andere Grade chronometrischer und/oder chronologischer Schwankung unterscheiden. Gesonderte Daten liegen über sie kaum vor. Ohnedies zeichnen sich die Konturen der sozialen Verteilung vorteilhafter und weniger günstiger Arbeitszeitmuster mit dem vorstehend Beschriebenen bereits deutlich ab. Darauf wird weiter unten noch zurückzukommen sein. Zuvor soll das Bild komplettiert werden.

2.3.2 Zur Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche

Die Tarifaueinandersetzungen des Jahres 1984 endeten mit einem Kompromiß: Einstieg in die

35-Stunden-Woche gegen erweiterte Flexibilisierungsmöglichkeiten. Daß es den Arbeitgeberverbänden gelang, die Aufrechterhaltung der Betriebsnutzungszeiten abzusichern und den Ausgleichszeitraum für die Einhaltung der tariflichen Wochenarbeitszeitnorm auszudehnen, überraschte kaum jemanden. Einige 'Irritationen' löste demgegenüber in Gewerkschaftskreisen die Differenzierungsklausel aus, die als Einfallstor für eine weitere Heterogenisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen der Arbeitnehmerschaft und die Auflösung eines einheitlichen Arbeitszeitstandards angesehen wurde (Bosch et al. 1988). Wenngleich sie auf den Metallbereich beschränkt blieb, galt ihr in den Analysen zur Umsetzung der Tarifergebnisse, neben dem Umstand, daß zugleich eine Kompetenzverschiebung von der Tarif- zur Betriebsebene hin stattgefunden hatte, das Hauptaugenmerk politischer und sozialwissenschaftlicher Beobachter.

Konzentriert man sich bei der Einschätzung ihrer Relevanz auf die Anzahl derer, für die als Folge des 1984er Tarifabschlusses differenzierte Arbeitszeiten tatsächlich gelten, so fällt der Befund, wie gewerkschaftliche Analytiker zu recht hervorheben, eher bescheiden aus: Nur für etwa 6 % aller in der Metallindustrie tariflich erfaßten Arbeitnehmer wurden regelmäßige Arbeitszeiten ober- oder unterhalb der 38,5-Stundenmarke vereinbart (so gleichlautend Schmidt/Trinczek 1986 und Bosch et al. 1988). In 77,7 % der Betriebe wurden nicht einmal Differenzierungsvereinbarungen abgeschlossen und von dem auf etwa 13 bis 14 % geschätzten Anteil derjenigen Betriebe, die überhaupt eine Arbeitszeitdifferenzierung vorgenommen haben, beschränkt die Mehrzahl sie auf lediglich einen Teil ihrer Belegschaften. Dennoch gibt es keinen Anlaß, aus der niedrigen Rate der Inanspruchnahme zu folgern, dieser Möglichkeit komme praktisch kaum Bedeutung zu. Dagegen sprechen mindestens drei Gründe:

Erstens handelt es sich bei den Betrieben, die keinen Gebrauch von ihr gemacht haben, überwiegend um solche von kleiner und mittlerer Größe, wie sie vor allem in der Investitionsgüterindustrie dominieren und für die von vornherein bekannt war, daß die metallspezifische Flexibilisierungskomponente für sie nicht praktikabel sein würde. Sie stieß deswegen hier auch nur auf wenig Gegenliebe. Statt dessen hatten gerade die mittelständischen Unternehmen darauf gedrungen, die 40-Stunden-Woche auf jeden Fall zu verteidigen. Denn für sie war, auch das war vorauszusehen, die Verkürzung der Wochenarbeitszeitnorm faktisch nicht selten mit einer entsprechenden Reduzierung der Betriebsnutzungszeiten verbunden. Dem korrespondiert hier ein hoher Prozentsatz an wochennahen Umsetzungsformen (nach dem Muster: 1,5 Stunden jeden Freitag; 3 Stunden jeden zweiten Freitag; eine Stunde freitags, eine halbe am Donnerstag usw.) der Arbeitszeitverkürzung. Insgesamt waren sie laut Bosch et al. (1988: 257) "in 56 vH der Metall-, 80 vH der Holzverarbeitenden und 82 vH der Druckbetriebe zu beobachten" (für die Druckindustrie vgl. auch Frerichs et al. 1987). Der indirekt durch Arbeitszeitverkürzung bewirkte Konkurrenznachteil kleinerer und mittlerer gegenüber größeren Unternehmen hat speziell unter den Mitgliedern des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall viel Unmut ausgelöst.

Denn, und das ist der zweite Grund, die großen Betriebe in dessen Organisationsbereich haben nicht nur die chronometrische Verringerung des Arbeitsvolumens durch Lagevariationen der Arbeitszeit weitgehend auszugleichen vermocht. Für sie (und nur für sie) ergaben sich durchaus auch Chancen, Extra-Nutzen aus der Differenzierungsmöglichkeit zu generieren, weil sie zumeist schon vorher relativ anspruchsvolle Arbeitszeitmodelle praktiziert hatten und demzufolge vor keine neuartigen Organisationsprobleme gestellt wurden. Entsprechend höher ist bei ihnen die Inanspruchnahmerate. D.h.: Soweit die objektiven Voraussetzungen in den Betrieben wirklich gegeben waren, wurde meist auch 'differenziert'.

Drittens schließlich würde bei einer Bagatellisierung der neuen Differenzierungspraxis übersehen, daß mit dem Manteltarifvertrag für die Metallindustrie die größte Teilmenge jener Beschäftigtengruppe erfaßt wird, deren Arbeitszeiten bislang noch das größte Maß an Einheitlichkeit aufgewiesen hatte: die traditionelle Industriearbeiterschaft. Von den "insgesamt nur 27 % aller abhängig Beschäftigten" (Groß et al. 1987: 7), die gegenwärtig in einem nicht von der 'Regelarbeitszeit' abweichenden Arbeitsverhältnis beschäftigt sind, haben die meisten Arbeiterberufe (vgl. Engfer et al 1984: 173), die wiederum gerade in der Metallindustrie stark vertreten sind. Insofern könnte dem hier erzielten 'Durchbruch' eine qualitative Bedeutung zukommen, die sich in Mengenkategorien allein gar nicht ermessen läßt.

Dieser Eindruck wird noch verstärkt, wenn man sich das Profil der Betriebe vor Augen führt, die am ehesten von der Differenzierungsmöglichkeit Gebrauch gemacht haben: Es handelt sich typischerweise um große und/oder konzerngebundene Betriebe, die sich schwerpunktmäßig auf die elektrotechnische und die Automobilindustrie verteilen (vgl. Bosch et al. 1988: 94), also auf Industriezweige, in denen der Prozeß der Einführung Neuer Technologien schon relativ weit vorangeschritten ist und infolgedessen die Kapitalintensität nochmals beträchtlich erhöht wurde. Sie haben die Umsetzung der Tarifvertragsbestimmungen in nicht wenigen Fällen zum Anlaß genommen, die Betriebsnutzungszeiten sogar über das zuvor praktizierte Ausmaß hinaus auszuweiten, indem sie etwa eine dritte Schicht einzogen, Samstagsarbeit für einzelne Arbeitskräftegruppen oder die Gesamtbelegschaft vereinbarten oder auf Regelungen zum flexiblen Pausendurchlauf drängten (vgl. dazu auch Schaible 1986). Und was die Arbeitszeitverkürzung für '38,5-Stunden-Arbeitnehmer' anbelangt, so überwiegen bei ihnen eindeutig solche Varianten, die wie Freie-Tage-Regelungen mindestens eine Aufrechterhaltung der Betriebsmittelnutzung im bisherigen Umfang gewährleisten.

Soviel zur generellen Bedeutung der Differenzierungspraxis. Aufschlußreicher noch und in bezug auf unsere Fragestellung von größerem Belang ist indes die Verteilung der von 38,5 Stunden abweichenden Arbeitszeiten auf Gruppen von Vollzeitbeschäftigten. Ausgangspunkt war dabei in der Regel "die Festlegung jener Bereiche und Arbeitsplätze, bei denen eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit vermieden werden" sollte (Tarifkommentator Ziepke, zitiert nach Bosch et al. 1988: 95). Das waren vor allem Arbeitskräfte mit hoher Qualifikation, in Führungspositionen

und/oder an teuren Anlagen bzw. in marktnahen Bereichen mit termingebundenen Aufgaben. Im Falle des Siemenskonzerns beispielsweise handelte es sich nach Aussage von dessen Personaldirektor "fast ausschließlich (um) Gruppenführer, Meister, Laborleiter, Konstruktionsbüroleiter, Betriebsingenieure, Mitarbeiter in Entwicklungs- und Organisationsabteilungen, Vertriebsabteilungen, qualifizierte Facharbeiter in Montage- und Wartungsabteilungen sowie Inbetriebsetzer" (Schusser 1986: 72). Für sie wurde die 40-Stunden-Woche bei entsprechender Erhöhung der Bezüge beibehalten. Kürzere Arbeitszeiten wurden dagegen für diejenigen vereinbart, bei denen es aus qualifikatorischen Gründen am leichtesten fiel, auf einen Teil ihrer Arbeitsleistung zu verzichten bzw. bei denen aus gesundheitlichen Gründen eine Verkürzung geboten erschien: Weibliche Beschäftigte unterer Lohngruppen (vgl. Schmidt/Trinczek 1986), geringqualifizierte Arbeitskräfte fortgeschrittenen Alters, körperlich Behinderte und Schichtarbeiter (Bosch et al. 1988). Fanden sich nicht genügend Freiwillige zur Kompensation der 40-Stündler, so wurden Angehörigen dieser Gruppen regelmäßige Arbeitszeiten von 37 Wochenstunden durch die Geschäftsleitungen zugewiesen. Das ging nicht immer ohne jeden Widerstand der Betroffenen ab, die sich von solchen Maßnahmen sozial dequalifiziert fühlen mußten (Schusser 1986) und deren ohnehin schon niedriger innerbetrieblicher Status dadurch noch zusätzlich geschmälert wurde. Außerdem war klar, daß sie - als Gruppe - langfristig einen Lohnabbau würden hinnehmen müssen, weil ein Besitzstandsschutz nur für zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des Tarifvertrags Beschäftigte vereinbart worden war. In diesem Zusammenhang spielt sicherlich auch eine Rolle, daß die Arbeitszeitverkürzung von den Beschäftigten ja ursprünglich ohnedies kaum gewünscht worden war. So überrascht es nicht, wenn Betriebsräte 'lockere' Handhabungen der tariflichen Normen (z.B. Vereinbarung von weniger 37-Stunden-Arbeitsverhältnissen als formell notwendig) manchmal stillschweigend billigten (vgl. Schmidt/Trinczek 1986: 645).

Die Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung für 38,5-Stunden-Kräfte geschah hingegen in der Mehrzahl der Fälle relativ einvernehmlich. Auf Seiten der Unternehmen bestand offenbar wenig Interesse, die Tarifkonflikte in gleicher Härte auf betrieblicher Ebene fortzusetzen. Umgekehrt zeichneten sich auch die Umsetzungsvorstellungen der betrieblichen Interessenvertretungen durch Kooperationsbereitschaft aus, indem sie "sowohl die Erfordernisse eines reibungslosen Produktionsablaufs als auch die Arbeitszeitverkürzungspräferenzen der Beschäftigten berücksichtigten" (Frerichs et al. 1987: 162). Letztere fanden jedoch immer dann ihre Grenze, wenn mangels Koordination oder aufgrund frei gewählter Freizeitnahme durch die Beschäftigten der Produktionsfluß ins Stocken geriet oder zu geraten drohte. Probleme dieser Art traten hauptsächlich in Betrieben auf, die den Freizeitausgleich über zusätzliche Freischichten regelten und in denen nicht alle der den Arbeitnehmern zustehenden freien Tage vorab festgelegt waren. Sie schlugen sich auch in entsprechenden Betriebsvereinbarungen nieder: So stellten Bosch et al. etwa für die Metallindustrie fest, daß während in 10 % der Betriebe "das volle Verfügungsrecht über dispoible freie Tage beim Arbeitgeber" lag, dieses nur in einem Prozent für die Arbeitnehmer galt (1988: 99). Ansonsten überwogen Vereinbarungen, die Regelungen im

beiderseitigen Einverständnis vorsahen.

2.3.3 Arbeitszeitpräferenzen abhängig Beschäftigter

Arbeitszeitbezogene Präferenzen bilden für sich genommen keine hinreichend valide Grundlage zur Bestimmung der Interessenlage abhängig Beschäftigter. Arbeitszeit ist nur ein Aspekt von Beschäftigungsverhältnissen und auch nur eine für die Arbeits- und Lebenssituation wichtige Dimension. In ihrer subjektiven Bedeutsamkeit rangiert sie bei Befragungen regelmäßig hinter anderen Dimensionen des Berufslebens, wie der Sicherheit des Arbeitsplatzes (die durch komfortablere, aber ggf. rentabilitätsgefährdende Arbeitszeitregelungen beeinträchtigt werden könnte), dem Arbeitsinhalt, dem Betriebsklima bzw. dem Verhältnis zu Kollegen usw. (vgl. Landenberger 1983; Stück 1988). Daneben spielen Lohninteressen und Aufstiegschancen eine Rolle. Arbeitszufriedenheit stellt sich niemals allein aufgrund angenehmer Zeitregelungen ein, und wer Zeitwünsche nicht (vollständig) realisieren können, muß deshalb keineswegs unzufrieden mit seiner Beschäftigungssituation sein. Andererseits indiziert ein hohes Maß an Zustimmung zur Arbeitszeitsituation nicht notwendigerweise die Abwesenheit von Änderungswünschen. Es kann, wie etwa bei vielen teilzeitbeschäftigten Frauen der Fall, lediglich Ausdruck der Befriedigung darüber sein, überhaupt eine Möglichkeit gefunden zu haben, vergleichsweise eher nachrangige Erwerbsinteressen mit Verpflichtungen aus den "für sie dominanten Lebensbereichen" zu koordinieren (Engfer et al. 1984: 179). Es gibt 'trade-offs', und zwar nicht nur zwischen einzelnen Beschäftigungsdimensionen, sondern ebenso zwischen verschiedenen Lebensinteressen. Präferenzbildung erfolgt unter nicht-optimalen Kontextbedingungen und ihre Artikulation geschieht unter Abwägung von zumindest Teilen des gesamten Interessenspektrums. Das bleibt unreflektiert, wenn z.B. in Umfragen erhobene Wünsche nach einem erweiterten Angebot an Teilzeitarbeitsgelegenheiten schon als Beleg für die Übereinstimmung von Flexibilisierungsinteressen der Arbeitgeber mit denjenigen der Arbeitnehmer gewertet werden. Denn die Gemeinsamkeit einer Präferenz für Zustandsänderungen sagt in dieser Allgemeinheit noch nichts über die Kompatibilität der gemeinten Richtungssinne aus. In welche Richtung(en) weisen die Präferenzen abhängig Beschäftigter?

In einem Befund sind sich alle neueren Studien einig: Es gibt keinen positiven Fluchtpunkt, in dem die Vielfalt der zeitbezogenen Präferenzen von Arbeitnehmern konvergieren würden (vgl. Landenberger 1983; Engfer et al. 1984; Groß et al. 1987). Das ist schon angesichts der oben beschriebenen Heterogenität praktizierter Arbeitszeitregelungen wenig verwunderlich und wird erst recht verständlich, wenn man sich das heute erreichte Differenzierungsniveau von Lebenslagen und -weisen vergegenwärtigt (vgl. Beck 1986 sowie unten, Kap. 3). Anzeichen für Änderungsbedarfe finden sich gleichwohl, denn irgendeinen Änderungswunsch nennen die meisten Arbeitnehmer. Das sind unter anderem:

Mindestens 7 % der Vollzeitbeschäftigten würden es nach einer repräsentativen Erhebung von Groß et al. (1987: 87) vorziehen, in Teilzeit zu arbeiten. Davon sind zwei Drittel Frauen. Ähnlich

allerdings, wie bei der Mehrzahl der bereits jetzt in Teilzeit Beschäftigten, konzentrieren sich ihre Wünsche auf Arbeitszeiten zwischen 25 und 30 Wochenstunden. Dem steht eine Nachfrage nach Teilzeitbeschäftigten entgegen, die sich überwiegend im oder nahe am nicht-sozialversicherungspflichtigen 'Geringfügigkeits'-Bereich bewegt. Wer einen Wunsch nach Teilzeit bekundet, will deshalb auch nicht unbedingt halbtags arbeiten. Fast die Hälfte der im Handel beschäftigten Frauen etwa meint damit eine "ganztägige Beschäftigung von einigen Tagen in der Woche" (Mehrtens/Moll 1988: 110). Und von denen, die eine Verkürzung ihrer täglichen Arbeitszeit vorziehen würden, möchte der allergrößte Teil lieber vormittags arbeiten (Groß et al. 1987: 89). Beides verträgt sich nur schwer mit dem arbeitgeberseitigen Interesse, gerade Teilzeitkräfte 'kapazitätsorientiert' einzusetzen. Wenn trotzdem das Ausmaß der Zufriedenheit mit der momentanen Arbeitszeitregelung nirgends größer ist, als bei ihnen (Engfer et al. 1984), so liegt das in der typischen Lebenslage teilzeitbeschäftigter Frauen begründet. Denn diese müssen, zumal soweit sie sich aus unteren Gesellschaftsschichten rekrutieren (was mehrheitlich der Fall ist), in denen traditionelle Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung noch am stärksten verankert sind, in aller Regel neben ihrer Berufstätigkeit einen Haushalt versorgen. Mit diesem besonderen Interessenbezug können Arbeitszeitsysteme, die einen effizienten und kostengünstigen Personaleinsatz ermöglichen, kalkulieren, weil sie für viele Frauen mangels alternativer Beschäftigungsoptionen die einzige Gelegenheit darstellen, Beruf und Familie miteinander zu verbinden. Umgekehrt 'arrangieren' sich die Frauen bei wenigstens partiellen Interessenüberschneidungen mit auch für sie nur 'zweitbesten' Arbeitszeitregelungen. Dabei treten die besonderen Benachteiligungen, die sie in anderen Beschäftigungsdimensionen zu gewärtigen haben, vermutlich in den Hintergrund. So mag der Eindruck einer scheinbaren Interessenkongruenz entstehen, die sich bei Licht besehen als einseitige Adaption an das unter gegebenen Umständen Realisierbare entpuppt. Immerhin erlaubt sie den 'betroffenen' Frauen, den wichtigsten Teil ihres Interessenspektrums zu verwirklichen. Die Präferenzen jener wachsenden Minderheit von Beschäftigten, die, wie beispielsweise manche jüngere Angestellte, neue, 'post-traditionale' Arbeitszeitmuster im Rahmen "egalitärer Partnerschaftsmodelle" (30-Stunden-Woche für beide Partner) anstreben (vgl. Stück 1988) und/oder höhere Ansprüche an ihre Arbeit stellen, lassen sich mit dem gegenwärtigen Angebot an Teilzeitbeschäftigungen aber nur selten befriedigen.

Einen ähnlichen Hintergrund könnte auch die im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen generell weitaus geringere Zufriedenheit der Frauen mit ihrer Arbeitszeitsituation haben. Überhaupt messen sie der Arbeitszeitproblematik einen wesentlich größeren Stellenwert bei als jene (Stück, a.a.O.).

Unter den 'wichtigsten' Änderungswünschen rangiert bei Frauen und Männern die Erweiterung der Spielräume zur Bestimmung von Arbeitsanfang und -ende an zweiter Stelle (nach einer Anhebung des Jahresurlaubs), und zwar unabhängig davon, ob sie bereits in Gleitzeit arbeiten, oder (noch) starren Regelungen unterliegen (vgl. Engfer et al. 1984: 184). Hier bestehen offenbar

Bedarfe an einer Form von Flexibilität, die durch das bisherige Ausmaß ihrer Gewährung nicht oder nur unzureichend gedeckt sind. Daß selbst die in dieser Hinsicht schon 'privilegierten' Arbeitskräfte diesen Wunsch häufig artikulieren, könnte u.a. damit zusammenhängen, daß deren nominell erweiterte Spielräume an kapitalintensiven Arbeitsplätzen gelegentlich durch extensive Überstundenpraxis fast vollständig aufgezehrt werden.

Nicht mit derselben Dringlichkeit, aber doch deutlich genug, werden Wünsche nach Reduzierungen von Schicht- und Wochenendarbeit geäußert. Dabei ist zu bedenken, daß hier als Änderungspräferenten ohnehin nur 'Betroffene' in Frage kommen und daß diese sich größtenteils darüber im klaren sind, daß ihre Änderungswünsche sehr rasch an Grenzen stoßen, die zu überschreiten sich aus sachlichen (nicht nur: ökonomischen) Gründen verbietet. Trotzdem würden 49 % der regelmäßig in Schicht, 53 % der regelmäßig nachts und über 60 % der regelmäßig an Wochenenden Arbeitenden es vorziehen, dieses nicht oder zumindest seltener tun zu müssen (vgl. Groß et al. 1987: 86f.). Dem entsprechen jeweils besonders niedrige Werte der Arbeitszeitzufriedenheit (dazu Hinrichs 1988: 246). Weniger eindeutig ist die Lage bei Überstunden. Zwar würden über 50 % derer, die regelmäßig Mehrarbeit leisten, gern seltener oder überhaupt keine Überstunden mehr machen, aber ihnen steht mit fast 40 % auch eine große Gruppe von Beschäftigten gegenüber, die das mindestens im gewohnten Umfang tun möchte (Groß et al. 1987: 83).

Der unmittelbare Änderungsdruck, der von solcher Unzufriedenheit mit konventionellen Sonderformen der Arbeitszeit ausgeht, mag angesichts der betrieblichen Schwierigkeiten, ihm nachzugeben, eher gering sein, aber er könnte zumindest eine Bereitschaft von Teilen der betroffenen Belegschaften signalisieren, bei passender Gelegenheit von der 'exit'-Option Gebrauch zu machen, d.h. abzuwandern.

2.3.4 Eine Zwischenbilanz

Die Durchsicht der neueren Literatur zu Arbeitszeitpräferenzen abhängig Beschäftigter bestätigt einen Eindruck, der sich schon bei der Beschreibung des arbeitszeitlichen Regelungsinstrumentariums und der Folgen der 1984er Tarifabschlüsse aufdrängte: Von einer Interessensharmonie zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern kann keine Rede sein. Angebot und Nachfrage flexibler Formen der Arbeitszeit befinden sich qualitativ und quantitativ in einem beträchtlichen Ungleichgewicht, das sich zu Lasten derer auswirkt, die Arbeitszeiten anstreben, welche weder chronometrisch noch chronologisch mit anderen, subjektiv 'wichtigeren' Lebensbereichen interferieren. Es gibt zu wenig attraktive Gelegenheiten, einer Beschäftigung unterhalb der Regelarbeitszeit und/oder mit der Möglichkeit zur partiellen Selbstbestimmung der Arbeitszeitalage nachzugehen, und es besteht ein Übergewicht an 'abweichenden' Beschäftigungsverhältnissen, die mit übermäßigen (insbesondere nicht-arbeitszeitbezogenen) Nachteilen oder starken

biorhythmischen und sozialen Belastungen verbunden sind.

So unredlich allerdings, wie es ist, bestehende Interessenunterschiede aus politisch oder sonstwie motivierten Gründen zu leugnen, so wenig macht es andererseits Sinn, sie zu reifizieren, gleichsam zu ontologischen Fundamentalkategorien zu erheben (wozu die Vertreter der 'emphatischen' Gewerkschaftstheorie neigen. Vgl. als Beispiel etwa Negt 1984, zur Kritik Wiesenthal 1989). Denn der Blick auf die Empirie zeigt ja auch, daß Spielräume für beide Seiten einigermaßen befriedigende (Kompromiß)Regelungen vielfach durchaus vorhanden sind. Indikatoren dafür sind etwa die insgesamt doch recht hohe Arbeitszeitzufriedenheit (gemessen an Antworten auf die Frage nach Änderungswünschen, die 42,7 % aller anlässlich der Bielefelder Untersuchung Befragten verneinten, weil sie "rundum zufrieden" waren; vgl. Engfer et al. 1984: 180) oder die für einige Arbeitskräftegruppen erweiterten Möglichkeiten zur chronologischen Arbeitszeitvariation. Und es ist auch kein Geheimnis, daß manche Personalchefs das erhöhte Verständnis zu schätzen wissen, das 'betrieblichen Erfordernissen' gemeinhin von Beschäftigten entgegengebracht wird, deren eigene Wünsche in der betrieblichen Arbeitszeitorganisation berücksichtigt werden (vgl. z.B. Desiderato 1985).

Bei entsprechender Organisation böten Neue Technologien nach Auffassung einiger Autoren prinzipiell die Chance, den von derartigen Regelungen begünstigten Personenkreis auszuweiten. Sie wird aber gegenwärtig kaum genutzt, im Gegenteil. Faktisch wird ihre Implementation eher zum Anlaß genommen, bestehende Segmentationslinien innerhalb der Belegschaften (bzw. am Arbeitsmarkt) zu stabilisieren oder sogar noch zu vertiefen. Die Zuteilung günstiger und die Zuweisung ungünstiger Arbeits(zeit)konditionen geschieht offenbar nach Maßgabe der 'Wichtigkeit' der Beschäftigten: nicht danach, was möglich ist, sondern was als unerlässlich erachtet wird. Der Prozeß der sachlichen Differenzierung von Arbeitszeitmustern schlägt um in eine soziale Differenzierung von Lebenschancen und Beschäftigungsrisiken; und zwar entlang folgender Linien:

Wer zu den in anderen Dimensionen 'Privilegierten' zählt, kann auch im Bereich der Arbeitszeit mit vergleichsweise günstigen Regelungen rechnen. Zwar müssen besserqualifizierte Angestellte, Führungskräfte usw. in der Regel viel arbeiten, dafür aber so gut wie nie in Schicht, nachts oder an Wochenenden. Und wenn sie darauf drängen, haben sie qua qualifikationsbedingter Verhandlungsmacht die (relativ gesehen) besten Aussichten, ohne Inkaufnahme sonstiger unzumutbarer Nachteile eigene Änderungsbegehren durchzusetzen. Es hat allerdings den Anschein, als würden sie davon nur wenig Gebrauch machen. Die erweiterten Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit (und von Beschäftigungsverhältnissen) haben auf ihre betriebliche Stellung und Situation kaum Einfluß.

Zunehmend prekär wird dagegen die Lage un- oder geringqualifizierter Arbeitskräfte. Sie sind die Leidtragenden einer (Teil-)Strategie der externen Flexibilisierung, mit der Betriebe im Wege einer

selektiven Verkoppelung von mindestens vier an sich unabhängigen Flexibilisierungskomponenten ihre numerische Flexibilität erhöhen. Deren Ineingreifen hat Konsequenzen, die, über die hier behandelte Arbeitszeitproblematik (die sie umfaßt) hinaus, die gesamte Struktur von Beschäftigungsverhältnissen betreffen und sich als nachhaltige Statusverschlechterung geltend machen. Es handelt sich im einzelnen um (1) eine Rationalisierung von Arbeit an Arbeitsplätzen minderer Qualität, die in Verbindung mit (2) der Externalisierung von Produktionsaufgaben und -funktionen eine Reduzierung der festen Personalbestände erlaubt, die ihrerseits mittels (3) chronometrischer und chronologischer Variabilisierung der Arbeitszeiten und den durch (4) staatliche Deregulationsmaßnahmen erweiterten Instrumenten des flexiblen Personaleinsatzes besser auf aktuelle Bedarfe abgestimmt werden können.

Soweit Neue Technologien zum Abbau von Arbeitsplätzen genutzt werden, sei es durch Rationalisierung oder durch Senkung der Eigenanteile an der Fertigung, wie sie gerade bei größeren Firmen zu beobachten ist, sind davon in erster Linie Beschäftigte unterer Lohn- und Qualifikationsgruppen betroffen (siehe oben, Kap. 1). Bei ihnen liegt auch der Schwerpunkt der seit Anfang der 80er Jahre 'sprunghaft' angestiegenen Zeitvertragspraxis (vgl. Linne/Vosswinkel 1986), die durch die per Beschäftigungsförderungsgesetz von 1985 ermöglichte Ausdehnung befristeter Arbeitsverhältnisse noch einmal einen kräftigen Schub erhalten hat (vgl. Zachert 1986; Poppe-Bahr 1987). Dasselbe gilt für Leiharbeit, die mit o.g. Gesetz ebenfalls 'gefördert' wird, weil es die bis dahin auf drei Monate befristete Überlassungshöchstdauer pro 'Fall' auf sechs Monate verlängert (vgl. Landenberger 1985). Allein in der Zeit von Sommer 1984 bis Herbst 1986 hat sich die absolute Zahl der Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen um etwa 800.000 bis 900.000 erhöht und damit ihren Anteil an der Gesamtbeschäftigung von vorher 4,1 % auf nunmehr rd. 8 % nahezu verdoppelt (vgl. Adamy 1987: 164). Gleichzeitig erfuhren Leiharbeitsverhältnisse mit Zuwachsraten von über 60 % einen enormen Aufschwung. Die Zahl der legal über das ganze Jahr verteilten Leiharbeitskräfte betrug 1985 zwischen 222.000 und 600.000; Schätzungen über die Zahl illegaler Leiharbeitsverhältnisse bewegen sich in Größenordnungen zwischen 100.000 und 600.000 (Adamy 1987: 165). In aller Regel gewährleiten auch sie keine dauerhafte Beschäftigung, denn mehr als zwei Drittel der Leiharbeiter sind kürzer als drei Monate bei ein und demselben Verleihunternehmen beschäftigt (Borgaes 1985: 129). Natürlich handelt es sich weder bei ihnen noch bei Arbeitnehmern mit befristeten Arbeitsverträgen ausschließlich um un- oder geringqualifizierte Arbeitskräfte. Aber nach vorliegenden Informationen stellen sie in beiden Kategorien die Mehrheit und ihre Situation gewinnt noch dadurch zusätzlich an Brisanz, daß sie im Vergleich zu anderen 'überrepräsentierten' Gruppen, wie etwa Hochschulabsolventen oder sonstigen Berufsanfängern wesentlich schlechtere Aussichten haben, irgendwann einmal in ein dauerhaftes Beschäftigungsverhältnis übernommen zu werden. Statt dessen weist man ihnen die Funktion von Konjunktur- und Flexibilitätspuffern zu (vgl. Wotschak 1987), mit denen der Personalbestand der jeweiligen Auftragslage angepaßt wird. So erfahren sie eine Kumulation von Beschäftigungsrisiken, wie sie in dieser Konzentration sonst nirgends vorkommt. Das hat schließlich auch einen arbeitszeitlichen Aspekt: Soweit sie nicht

aus den Betrieben 'ausgelagert' werden, müssen sie sich als an den Rand gedrängte Belegschaftsgruppen mit 'unsocial hours' oder kürzer als gewünschten Arbeitszeiten zufrieden geben, haben sie 'kapazitätsorientiert' verfügbar zu sein oder Schichtarbeit zu leisten, wenn die betriebliche Situation danach verlangt. Sie sind zu leicht ersetzbar, als daß sie sich dem erfolgreich entziehen könnten.

In einer 'mittleren' Arbeitszeitposition befinden sich qualifizierte Facharbeiter. Nach innen gerichtete Strategien der Reorganisation des Arbeitsprozesses, mit denen die funktionale Flexibilität erhöht werden soll, können zu einer relativen Statusverbesserung dieser Beschäftigtengruppe führen. Aber zwischen Arbeitsorganisation und Arbeitszeit bestehen offenbar 'trade-offs', die gleichzeitige Positionsgewinne in beiden Dimensionen unwahrscheinlich machen. Es hat nämlich den Anschein, als ob zwar eine "Automation (...) von der Bindung der Produktion an die starren Arbeitszeitregelungen von Tarifverträgen, Arbeitszeitordnungen und Geschäftszeiten" befreien (Handelsblatt v. 9.4.1984) und damit im Prinzip auch die Berücksichtigung von Zeitpräferenzen der Arbeitnehmer erleichtern könnte (Wiesenthal 1987: 139); ob das ebenso für 'flexible Spezialisierung' gilt, ist jedoch fraglich. Denn sie ist nicht nur kurzfristig teurer und verstärkt damit tendenziell den Druck zur Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten (z.B. in die Nacht und ins Wochenende hinein), sie verlangt zudem nach mehr zeitlicher Abstimmung mit den (Team-)Kollegen und Anpassung an die Auftragslage, d.h. der Bereitschaft, 'betrieblichen Erfordernissen' (auch kurzfristig) Rechnung zu tragen. Es würde daher nicht verwundern, wenn die ansonsten durchsetzungsstarken Facharbeiter in Arbeitszeitfragen eher Konzessionen an die Unternehmerseite machen müßten, jedenfalls dann, wenn ihre Präferenzen mit den Interessen jener kollidieren. Soweit es möglich erscheint (und keine zusätzlichen Kosten verursacht), wird man ihre Wünsche dennoch respektieren. Das zeigt im übrigen auch die eher konfliktlose Umsetzung der 38,5-Stunden-Woche. Außerdem ist zu bedenken, daß arbeitszeitbezogene Nachteile bei ihnen meist durch günstige Bedingungen in anderen, zudem subjektiv höher bewerteten Beschäftigungsdimensionen, ausgeglichen werden.

2.4 Regelungsüberschuß oder Regelungsbedarfe?

Welche Konsequenzen haben die im Vorangegangenen referierten Befunde für eine an Kriterien der Sozialverträglichkeit sich orientierende Arbeitszeitpolitik? Es scheint, als seien sie nicht geeignet, die arbeitgeberseitigen Behauptungen einer übertriebenen Starrheit und Rigidität des deutschen Arbeitszeitsystems ohne weiteres zu bestätigen. Sie liefern auch keine Anhaltspunkte für Regelungsüberschüsse, die (wie manche, insbesondere wirtschaftsliberale Politiker folgern) einzelbetrieblichen Vereinbarungen im beiderseitigen Interesse von Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Wege stünden. Vielmehr zeigen die Rekonstruktion der Arbeitszeitentwicklung nach 1945 und die Analyse der sozialen Verteilung von Arbeits(zeit)bedingungen, daß, obwohl die gegenwärtig praktizierten Regelungen schon jetzt ein relativ hohes Maß an Differenziertheit (also:

Flexibilität) von Arbeitszeitmustern faktisch zulassen, dieses keineswegs zu allseits befriedigenden Lösungen der Arbeitszeitorganisation führen muß. Im Gegenteil. Die bislang gleichsam 'naturwüchsig' von statten gegangene und mit der teilweisen Zurücknahme gesetzlicher Schutzbestimmungen in Grenzen 'deregulierte' Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsverhältnissen bewirkt(e), neben unbestrittenen Gewinnen an Zeitautonomie für einzelne Belegschaftsteile und Beschäftigtengruppen, auch eine Verschärfung qualifikationsbedingter Segmentationslinien am Arbeitsmarkt mit der Folge einer weiteren Diskriminierung durchsetzungsschwacher Arbeitskräfte. Unregulierte Flexibilisierung birgt die Gefahr ihrer völligen Marginalisierung. Das ist, zumal langfristig gesehen, sozial abträglich. Insofern finden sich eher Hinweise auf Regelungslücken und -mängel.

Arbeits(zeit)politischen Regelungsbedarf zeigt noch ein weiteres, damit eng verbundenes Problem an: In dem Maße, wie die Pluralisierung der Arbeitszeiten die (absolute wie relative) Bedeutung von Beschäftigungsverhältnissen erhöht, die von allgemeinen Normalarbeitszeitstandards abweichen, büßen diese ihre soziale Geltungskraft ein. Es wird zunehmend unplausibel, warum ausgerechnet ein Typus von Arbeitsverhältnis zum normativen Bezugspunkt arbeits-, rechts- und sozialpolitischen Handelns genommen werden soll, der empirisch in immer weniger Fällen gilt. Der Erosionsprozeß des Normalarbeitsverhältnisses droht zugleich, dessen Schutz- und Garantiefunktion zu untergraben.

Sie wird in der arbeitszeitpolitischen Diskussion, unabhängig von einzelnen Differenzen ihrer Definition und Bewertung, übereinstimmend und in erster Linie darin gesehen, einen nicht weiter begründungspflichtigen Anspruch jedes Arbeitnehmers auf ein existenzsicherndes Einkommen zu gewährleisten (vgl. Wiesenthal et al. 1984; Mückenberger 1985; Bosch 1986). Daneben fungiert das Normalarbeitsverhältnis als Maßstab für gewisse Mindestanforderungen, denen Arbeitsverhältnisse genügen sollen und als 'Sperrklinke' gegen sozialen Rückschritt (Wiesenthal et al., a.a.O.). Wiewohl empirisch nie für alle Beschäftigten wirklich durchgesetzt, gilt es als kontrafaktische Bezugsgröße des Arbeitsrechts, dergegenüber Ausnahmen begründungs- und bewilligungspflichtig sind, als normative Fiktion, die "juristische Ge- und Verbote sowie Rechtsinterpretationen" anleitet (Mückenberger 1985: 422). Diese Funktion läßt sich bei einer weiteren Variabilisierung von Tages-, Wochen- und Jahresarbeitszeiten auf die Dauer nicht aufrechterhalten.

Es ist allerdings auch mehrfach darauf hingewiesen worden, daß die Wirkungsweise des vom Normalarbeitsverhältnis ausgehenden Interessenschutzes immer schon hochgradig selektiv war. Nicht nur grenzt sie nicht-erwerbliche Arbeit von vornherein aus, auch innerhalb der Erwerbsarbeit richten sich Ausmaß und Intensität des Schutzes nach 'Senioritätsprinzipien', denen nur ein Teil der Beschäftigten zu genügen vermag. Ausschlaggebend für dessen Gewährung nach dem Modell des Normalarbeitsverhältnisses ist nicht das Kriterium der Bedürftigkeit, sondern das Durchsetzungsvermögen derer, die ihn genießen. Dabei handelt es sich wiederum vor allem um

die betrieblichen Kernbelegschaften: “Die Arbeits- und Sozialordnung konzentriert ihre schützenden und gewährenden Interventionen ins Erwerbsleben auf solche Arbeitsverhältnisse, die idealiter dauerhaft und kontinuierlich, im (möglichst) großbetrieblichen Zusammenhang auf Vollzeitbasis erfolgen und Qualifikationen voraussetzen” (Mückenberger 1985: 429). Insbesondere Frauen, aber auch andere benachteiligte Beschäftigtengruppen, fallen wie selbstverständlich aus ihrem Schutzbereich heraus (vgl. dazu v.a. Kurz-Scherf 1986).

Betrachtet man beides zusammen: empirische Tendenzen der Entwicklung und Nutzenverteilung im Bereich der Arbeitszeit und normative Folgen der Erosion von Arbeitszeitstandards, so liegen für die Frage nach etwaigen Handlungsbedarfen mindestens folgende zwei Schlußfolgerungen nahe:

(1) Flexible Arbeitszeiten werden weiter an Bedeutung gewinnen. Man muß aus der beschriebenen Ungleichverteilung von Arbeitsbedingungen bei variabler Arbeitszeitgestaltung aber nicht den Schluß ziehen, Flexibilisierung sei an sich problematisch und die Überwindung der angedeuteten Regelungsdefizite nur durch eine Restandardisierung der Arbeitszeiten zu erreichen. Die empirische Bestandsaufnahme dessen, was der Fall ist, eignet sich nicht zur Bestimmung dessen, was möglich wäre und kann daher nicht umstandslos in die Zukunft extrapoliert werden. Selbst in Gewerkschaftskreisen werden neuerdings Zweifel laut, ob “eine weitgehend und auf Zwangskollektiven beruhende Arbeitszeitregelung (...) variablen Arbeitszeitmodellen prinzipiell überlegen ist” (Seifert 1986: 219). Andererseits stellt sich der durch jene ermöglichte Nutzen auch nicht 'von selbst' ein. Obwohl nicht ausgeschlossen ist, daß Arbeitgeber und Arbeitnehmer von einer stärkeren Flexibilisierung der Arbeitszeiten profitieren könnten und befriedigende Kompromisse daher keineswegs generell unwahrscheinlich (vielmehr in begrenztem Umfang längst realisierte Praxis) sind, beschränkt sich die Konzessionsbereitschaft ersterer momentan noch zumeist auf Arbeitskräfte, deren Kooperation für einen optimalen Produktionsablauf unverzichtbar ist. Daraus ergibt sich ein Bedarf an Regelungen, die Interessenschutz für benachteiligte Beschäftigtengruppen leisten.

(2) Das Normalarbeitsverhältnis kann diese Funktion in seiner überkommenen Gestalt nicht bzw. immer weniger wahrnehmen. Dagegen sprechen sowohl das schon erreichte (und wohl irreversible) Niveau der Differenzierung von Arbeitszeiten, das ihm die empirische Grundlage entzieht, als auch seine Selektivität. Es müssen daher Überlegungen über ergänzende arbeitspolitische Institutionen angestellt werden, die einerseits gewachsenen Flexibilisierungsanforderungen und -wünschen Rechnung tragen, ohne andererseits die damit verbundenen Risiken weiterhin einseitig zu verteilen, die also beide Voraussetzungen erfüllen: zeitgemäß zu sein und alle potentiell Bedürftigen einzuschließen (d.h. 'voll-inklusiv' zu wirken). Aus Gründen, deren systematische Entwicklung in den nächsten beiden Kapiteln erfolgen soll, ist dabei weniger an positiv bestimmte, inhaltliche Normen für konkrete Arbeitszeiten zu denken, als an prozedurale Normen der Konfliktaustragung: an allgemeinverbindliche Regelungsmodi, die den individuellen

Schutz bei der Realisierung kontingenter Zeitinteressen verbessern (vgl. fürerste Überlegungen in diese Richtung bereits Hinrichs/Wiesenthal 1984).