

WSI Report

19 | November 2014

Arbeitszeiten in Deutschland

Entwicklungstendenzen und Herausforderungen für eine moderne Arbeitszeitpolitik

*Nadine Absenger, Elke Ahlers, Reinhard Bispinck, Alfred Kleinknecht,
Christina Klenner, Yvonne Lott, Toralf Pusch und Hartmut Seifert*

Die Arbeitszeit ist in den beiden letzten Jahrzehnten kürzer, heterogener und flexibler geworden. Von einem einheitlichen Arbeitszeitmuster kann längst nicht mehr die Rede sein. Die Entwicklung zeigt sich auch in der tariflichen Arbeitszeitpolitik: Die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeiten seit den 1980er-Jahren wurde begleitet von einer starken Flexibilisierung der Arbeitszeiten; in begrenztem Umfang wurden individuelle Zeitoptionen vereinbart. Eine Reihe von Problemen fordert eine neue Arbeitszeitpolitik heraus: so führen Flexi-Konzepte zu sozialen und gesundheitlichen Belastungen bei den Beschäftigten; die Arbeitszeiten polarisieren sich, zwischen Frauen und Männern besteht eine große Arbeitszeitlücke (Gender Time Gap), die eng mit der beruflichen und sozialen Ungleichheit der Geschlechter verknüpft ist; Arbeitszeiten sind immer schwerer messbar und spielen bei ergebnisorientierter Leistungssteuerung in den Betrieben kaum noch die Rolle einer effektiven Begrenzung der Leistungsverausgabung. Die hier vorliegende komprimierte Bestandsaufnahme auf Basis eigener Forschungsarbeiten und einschlägiger Quellen fasst Trends und Herausforderungen zu ausgewählten Themen der Arbeitszeitentwicklung zusammen und weist auf Reformbedarfe und Gestaltungsansätze hin. Eine moderne Arbeitszeitpolitik muss darauf gerichtet sein, die Zeitsouveränität von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu erhöhen, geschlechtergerechte und lebenslauforientierte Arbeitszeiten zu fördern und Arbeitszeitregelungen durchzusetzen, die von der betrieblichen Leistungs politik nicht unterlaufen werden. Ohne weitere Arbeitszeitverkürzungen in differenzierten Formen wird nicht nur der Gender Time Gap nicht zu schließen sein; auch die positive Funktion von Arbeitszeitverkürzungen für die Beschäftigungssicherung würde angesichts künftiger Produktivitätssteigerungen verschenkt werden.

Inhalt

Einleitung	3
1. Entwicklung der Arbeitszeiten in Deutschland	5
Dauer	5
Arbeitsvolumen	8
Lage	8
Verteilung	8
Treibende Faktoren für die Veränderung der Arbeitszeitmuster	10
Zeitwünsche	12
2. Tarifliche und betriebliche Regulierung der Arbeitszeit	13
Entwicklung der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit	13
Umsetzung zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen	21
3. Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsproduktivität und Beschäftigung	23
Warum Arbeitszeitverkürzung wieder zum Thema wird	24
Optionen für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit	25
Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten	28
4. Arbeitszeit vor dem Hintergrund betrieblicher Leistungs politik	29
Arbeitsintensivierung	30
Vorteile und Chancen einer ergebnisorientierten Arbeitsorganisation	32
5. Arbeit auf Abruf – Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten	36
Verbreitung von Arbeit auf Abruf	36
Arbeit auf Abruf aus Sicht der Beschäftigten	37
Arbeit auf Abruf – Beispiele aus der betrieblichen Praxis	38
§ 12 TzBfG – eine höchst umstrittene Regelung	39
Bewertung von Arbeit auf Abruf – Begrenzung notwendig	40

6. Arbeitszeiten von Frauen und Männern - der „Gender Time Gap“ als

Ausdruck beruflicher und sozialer Ungleichheit..... 42

Der Gender Time Gap – Ausdruck beruflicher und sozialer Ungleichheit
von Frauen und Männern 45

Treibende Kräfte für den Gender Time Gap 48

Wie lässt sich die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und
Männern schließen? 52

7. Arbeitszeiten im Lebensverlauf..... 54

Erwerbsverläufe und Arbeitszeitarrangements: Die Rolle von Vollzeit,
Teilzeit und Minijobs 56

Die Notwendigkeit einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik..... 59

Fazit 62

Trends: Flexibilisierung, Polarisierung, Entstandardisierung 62

Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigungsentwicklung 62

Arbeitszeit und Leistung 63

Gender Time Gap..... 63

Arbeitszeit im Lebensverlauf 63

Arbeitszeitregulierung..... 63

Gestaltungsanforderungen..... 64

Bündnis der Arbeitszeitakteure 66

Literatur 67

Einleitung

Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitfragen erleben derzeit eine Renaissance. In der aktuellen Arbeitszeitdebatte bündeln sich Umbrüche auf dem Arbeitsmarkt, unterschiedliche Interessen von Beschäftigten und Betrieben und Gestaltungswünsche der Tarifparteien und der Politik. Hintergrund sind gravierende Veränderungen der Arbeitszeit selbst: "Normalarbeitszeit" verliert immer stärker an Bedeutung. Arbeit auf Abruf, an Wochenenden sowie in Spät- und Nachtschichten ist inzwischen für viele Beschäftigte zur neuen Normalität geworden. Eine der gravierendsten Veränderungen der Arbeitszeiten ist ihre Flexibilisierung mit dem Janusgesicht, Chancen für mehr Zeitsouveränität einerseits zu bieten, andererseits aber auch die zeitliche Abhängigkeit von betrieblichen Erfordernissen zu steigern. Dazu kommt eine Entgrenzung von Arbeitszeiten, die Arbeitszeiten teilweise als nicht mehr erfassbar und messbar erscheinen lässt. Wachsender Arbeitsdruck und Leistungsintensivierung sind die Folge. Mit zunehmend variablen Arbeitszeiten wird es außerdem schwieriger, gemeinsame Zeiten für soziale Zusammenhänge zu finden.

Auf der anderen Seite wachsen die Ansprüche der Beschäftigten an eine selbstbestimmte, den eigenen Arbeits- und Lebensinteressen entsprechende Gestaltung der Arbeitszeit. Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, mehr Zeit für Qualifizierung und Bildung, mehr Freiräume für gesellschaftliches Engagement und flexiblere Übergänge in den Ruhestand sind wichtige Facetten, die häufig unter dem Stichwort Work-Life Balance zusammengefasst werden. Arbeitszeitpolitik muss sich auf die unterschiedlichen Bedürfnisse im Lebensverlauf ausrichten, so lautet eine Erkenntnis der Diskussion.

Die Betriebe und Unternehmen können über diese Arbeitszeitwünsche häufig nicht mehr mit Hinweis auf die betrieblichen Erfordernisse und die Marktanforderungen hinwegsehen. Je stärker etwa Betriebe um hochqualifizierte Arbeitskräfte konkurrieren, umso besser die Durchsetzungschancen für präferenzgerechte Arbeitszeitmodelle.

Die nach wie vor bestehende Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung führt überdies zu einer Diskussion auch über die Notwendigkeit einer weiteren kollektiven Verkürzung insbesondere der Wochenarbeitszeit, nachdem sich die tariflichen Arbeitszeitstandards über lange Zeit nicht substantiell geändert haben.

Mit Blick auf die aktuellen Debatten um die Arbeitszeit und Arbeitszeitpolitik legt das WSI hiermit einen Arbeitszeitreport vor. Er soll auf der Grundlage eigener empirischer Forschung und der Aufarbeitung vorliegender wissenschaftlicher Literatur einen empirisch fundierten Beitrag zur aktuellen Arbeitszeitdebatte sowie zur problemgemäßen Fortentwicklung von Arbeitszeitpolitik und Arbeitszeitrecht leisten. Dabei können und sollen nicht alle arbeitszeitpolitisch relevanten Bereiche aufgegriffen werden.

Der vorliegende Report zeichnet zunächst aktuelle Entwicklungen der Arbeitszeiten nach und benennt die wichtigsten Treiber für die Veränderungen. In Kapitel 2 analysieren wir die zentralen Muster der tariflichen und betrieblichen Regulierung der Arbeitszeit und die dadurch gegebenen Flexibilitätsspielräume. In Kapitel 3 wird

Arbeitszeitverkürzung diskutiert, die in Deutschland in den letzten Jahrzehnten eine wichtige Rolle für die Beschäftigungssicherung spielte. Die Auswirkung der betrieblichen Leistungs politik, die gleichermaßen auf eine Intensivierung der Arbeit und Extensivierung der Arbeitszeiten zielt, wird in Kapitel 4 aufgezeigt. In Kapitel 5 gehen wir auf ein wesentliches, allein im Arbeitgeberinteresse stehendes Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung ein: Arbeit auf Abruf. Die unterschiedlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern, die wir in Kapitel 6 analysieren, dokumentieren den Gender Time Gap und stecken den Rahmen auch für Arbeitszeiten im Lebensverlauf in Kapitel 7 ab. Zu diesen Themen bieten wir einen differenzierten Problemaufriss, aber keine abschließenden Befunde. Viele arbeitszeitpolitisch relevante Themen, wie etwa Zeit für Bildung oder neue Formen des Altersübergangs, können hier nur gestreift werden oder müssen völlig außen vor bleiben. Es handelt sich also bei diesem Report – das sei ausdrücklich gesagt – um „work in progress“. Wir hoffen, dass er gleichwohl einen produktiven Beitrag zu weiteren Diskussionen um die „Arbeitszeiten der Zukunft“ leistet.¹

¹ Zu diesem Thema findet am 27. und 28.11.2014 das internationale WSI-Herbstforum 2014 in Berlin statt.

1. Entwicklung der Arbeitszeiten in Deutschland

Die Arbeitszeit unterliegt ständigem Wandel. Betriebe stellen ihre Zeitregime um, passen sich der Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen sowie Veränderungen auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes an, scheiden vom Markt aus oder kommen neu hinzu. Der wirtschaftliche Strukturwandel hinterlässt Spuren in den Arbeitszeiten. Impulse gehen auch von den Beschäftigten aus. Einem Teil gelingt es, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit an veränderte Präferenzen, Lebenslagen und Arbeitsbedingungen anzupassen. Entscheidende Weichenstellungen für die Gestaltung der Arbeitszeit durch Betriebe und Beschäftigte gehen von veränderten gesetzlichen, tariflichen und betrieblichen Regelungen aus, so beispielsweise vom Flexi II-Gesetz, den Demografietarifverträgen in der Stahl- und in der chemischen Industrie sowie zahlreichen betrieblichen Vereinbarungen zu Arbeitszeitkonten. Dieser Wandel lässt sich aus der Vogelperspektive, gestützt auf hochaggregierte Daten, nur in groben Linien und Mustern nachzeichnen. Für die Feinstrukturen fehlen systematische Daten vor allem über die Nutzung von flexiblen Arbeitszeitmodellen, von Wahlarbeitszeiten, Sabbaticalzeiten oder Vertrauensarbeitszeiten.

Gleichwohl lassen sich Tendenzen und Strukturen in den drei Dimensionen der Arbeitszeit ausmachen: Dauer, Lage und Verteilung.² Ihre Kombination bildet das Profil der Arbeitszeit, das im umgekehrten Sinn das Profil der komplementären Zeit, also nichterwerbsgebundenen Zeit konfiguriert, die für private oder gesellschaftliche Aktivitäten zur Verfügung steht und den Nutzen dieser Zeiten bestimmt. Diese Dimensionen der Arbeitszeit werden separat betrachtet. Nicht erfassen lässt sich dabei, dass die frühere klare Abgrenzung von Arbeitszeit und Komplementärzeit in Teilbereichen der Wirtschaft schwindet und die Arbeitszeit in den Bereich der Nichterwerbszeit eindringt, der umgekehrte Fall ist nicht bekannt. Man bezeichnet diesen Prozess als Entgrenzung der Arbeitszeit (Jurczyk 2010).

Dauer

Die Dauer der Arbeitszeit entwickelt sich in unterschiedliche, teilweise gegenläufige Richtungen und zeigt ein fragmentiertes und in mehrfacher Weise polarisiertes Muster:

- Langfristig nimmt die durchschnittlich normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit je Beschäftigten ab. Zwischen 1992 und 2012 sank sie um gut 2,5 Stunden oder 6,8 Prozent von 38,1 auf 35,5 Stunden (Statistisches Bundesamt 2014).³

² Für die Auswertungen des Sozioökonomischen Panels (SOEP) danken wir Susanne Schulz, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

³ Dieser Wert liegt leicht unter dem europäischen Durchschnitt von 37,3 Stunden. Am kürzesten in der EU wird in Dänemark mit 33,6 Stunden gearbeitet und am anderen Ende der Skala rangieren die Beschäftigten in Griechenland mit 42,0 Stunden.

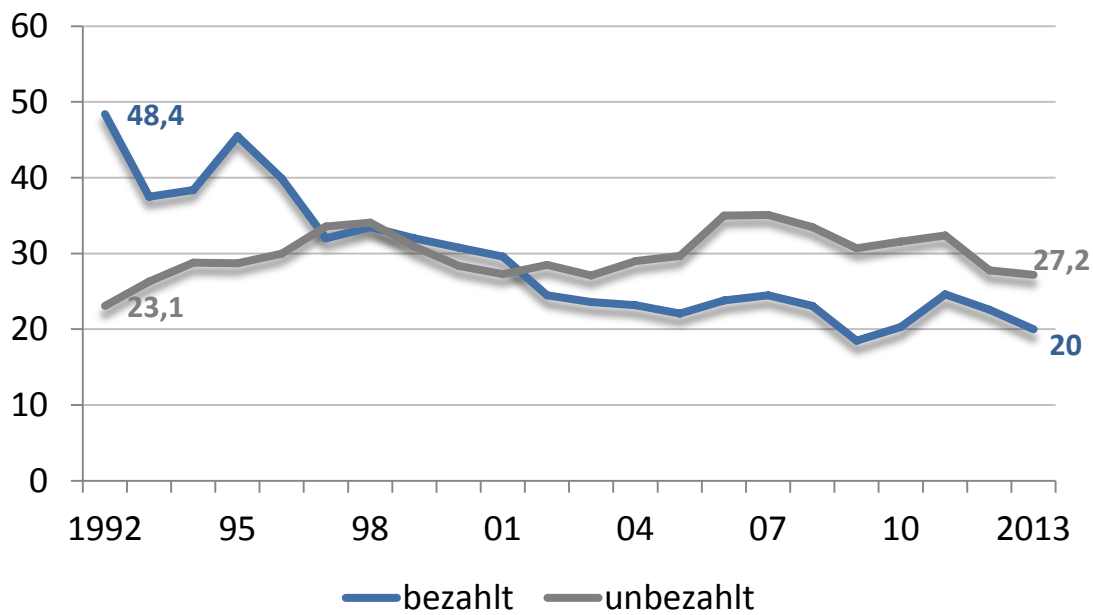
- Gleichzeitig ging die Arbeitszeit der weiblichen Beschäftigten um 10,3 Prozent von 34 auf 30,5 und der männlichen Beschäftigten um 2,9 Prozent von 41 auf 39,8 Stunden zurück.⁴ Die Arbeitszeitkluft zwischen Frauen und Männern vergrößerte sich von 7,8 auf 9,3 Stunden. Die Entwicklung tendiert nicht zu Konvergenz.
- Der Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit ist wesentlich auf die annähernd verdoppelte Teilzeitquote (Anstieg von 14,3 auf 27 Prozent) zurückzuführen; zudem sank die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten von 20 auf 18,2 Stunden.⁵
- Die durchschnittlich geleistete Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten blieb dagegen in etwa konstant und lag 2012 bei 41,9 Stunden und damit um gut vier Stunden über der durchschnittlichen tariflichen Arbeitszeit (37,7 Std.).
- In etwa konstant blieb auch die tarifliche Wochenarbeitszeit mit 37,7 Stunden in Westdeutschland, insofern gingen hiervon keine Impulse mehr für einen Rückgang der geleisteten Arbeitszeit aus (siehe Kapitel 2).
- Die Zahl der Überstunden sinkt. Verkehrt hat sich das Verhältnis zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden. 1992 leisten die Beschäftigten durchschnittlich 48,8 bezahlte und 23,1 unbezahlte Überstunden pro Jahr. 20 Jahre später lagen die Vergleichswerte bei 20 bzw. 27,2 Überstunden (Abbildung 1). Diese inverse Entwicklung könnte mit dem wachsenden Bereich hochqualifizierter Beschäftigter einerseits (mehr unbezahlte Überstunden) und der Expansion betriebsratsfreier Zonen (ebenfalls mehr unbezahlte Überstunden) andererseits zu tun haben.
- Etwa 14 Prozent der Männer und knapp 5 Prozent der Frauen leisten überlange Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr (Abbildung 2), die Anteile sind seit 2001 leicht gestiegen.
- Hoch qualifizierte Beschäftigte (Hochschulabschluss) arbeiten mit 41 Stunden durchschnittlich etwa sechs Stunden pro Woche länger als Geringqualifizierte (35 Stunden).⁶
- In Paargemeinschaften mit Kindern, in denen beide Partner erwerbstätig sind, kommt 2011 mit 70 Prozent am häufigsten die Eineinhalb-Erwerbs-Variante vor, bestehend aus Vollzeittätigkeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau (Keller & Haustein 2013). 1996 entschieden sich lediglich 53 Prozent für dieses Modell. Dagegen hat das Modell der doppelten Vollzeittätigkeit an Bedeutung verloren und ging zwischen 1996 und 2012 von 45 auf nur noch 25 Prozent zurück (zu den Entwicklungen in Ost- und Westdeutschland siehe Kapitel 6). Gleichzeitig stieg die Erwerbstätigenquote der Mütter von 55,0 auf 60,3 Prozent und die der Väter sank leicht von 89,8 auf 84,1 Prozent.

⁴ Die Daten wurden freundlicherweise durch das Statistische Bundesamt zur Verfügung gestellt und basieren auf einer Sonderauswertung des Mikrozensus.

⁵ Diese Daten enthalten einen nicht genau quantifizierten Anteil von Minijobbern.

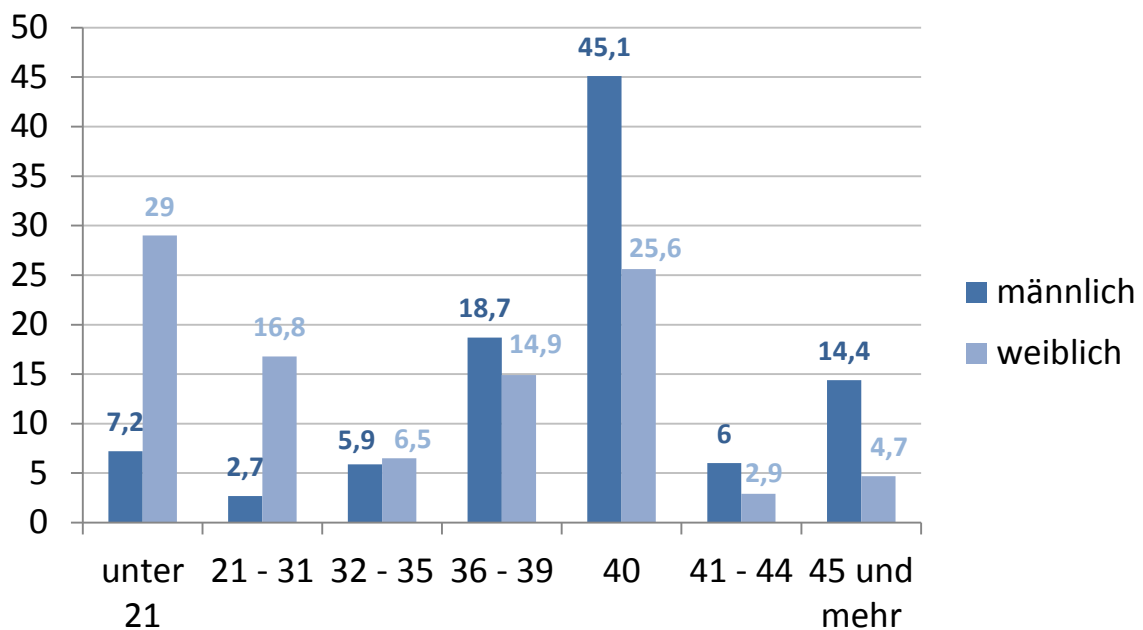
⁶ Die Daten basieren auf einer Auswertung des SOEP für 2012.

Abbildung 1 Überstunden: Bezahlte und unbezahlte 1992- 2013, in Stunden



Quelle: IAB (2014)

Abbildung 2 Normalerweise je Woche geleistete Arbeitsstunden 2012, Anteile Beschäftigte, in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2013a)

Arbeitsvolumen

Trotz der beschriebenen trendmäßigen Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeitdauer je Beschäftigten liegt das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen 2012 in etwa auf dem Niveau von 1995, da im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen von 37,73 Mio. um gut 10 Prozent auf 41,55 Mio. gestiegen ist (Abbildung 3). Dieser Anstieg der Erwerbstätigkeit steht im Zusammenhang mit der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit, insbesondere in Teilzeit (siehe Kapitel 6).

Lage

Bei der Lage der Arbeitszeit setzt sich der Trend zu atypischen Arbeitszeiten fort (Abbildung 4).⁷ Über die Hälfte (57 Prozent) aller Beschäftigten arbeitet mittlerweile zumindest hin und wieder entweder nachts, im Schichtsystem oder am Wochenende. Die einschichtige Normalarbeitszeit an den Tagen Montag bis Freitag erodiert, die Arbeitszeit dringt immer häufiger in das Wochenende hinein. Der den gewerkschaftlichen Kampf um die Fünftagewoche begleitende Slogan aus den 1950er Jahren „Samstag gehört Vati mir“ kehrt sich allmählich um, immer mehr Väter und Mütter müssen auch am Samstag die Familie allein lassen.

Verteilung

Die zweifelsohne bedeutsamste Veränderung der Arbeitszeit stellt der Wechsel von der gleichförmig zur variabel verteilten Arbeitszeit dar. Er basiert vor allem auf der Einführung von Arbeitszeitkonten. Sie ermöglichen, die Arbeitszeitdauer von Tag zu Tag oder Woche zu Woche zu variieren und entweder nach den Vorgaben der Betriebe an eine schwankende Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen oder an wechselnde Zeitanforderungen der Beschäftigten anzupassen. Den Extremfall variabler Arbeitszeiten bilden Vertrauensarbeitszeiten, bei denen Ergebnissteuerung die Steuerung der Arbeit durch die Zeit ersetzt. Mehr als die Hälfte der über die WSI Betriebsrätebefragung⁸ erfassten Beschäftigten organisiert mittlerweile die Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkonten (Abbildung 5⁹).¹⁰ Neben Gleitzeitkonten findet man vor allem Überstundenkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Lernzeitkonten (für Weiterbildungszwecke), Flexi-Konten (zum Ausgleich von vor allem konjunkturellen Auftragschwankungen), Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten.

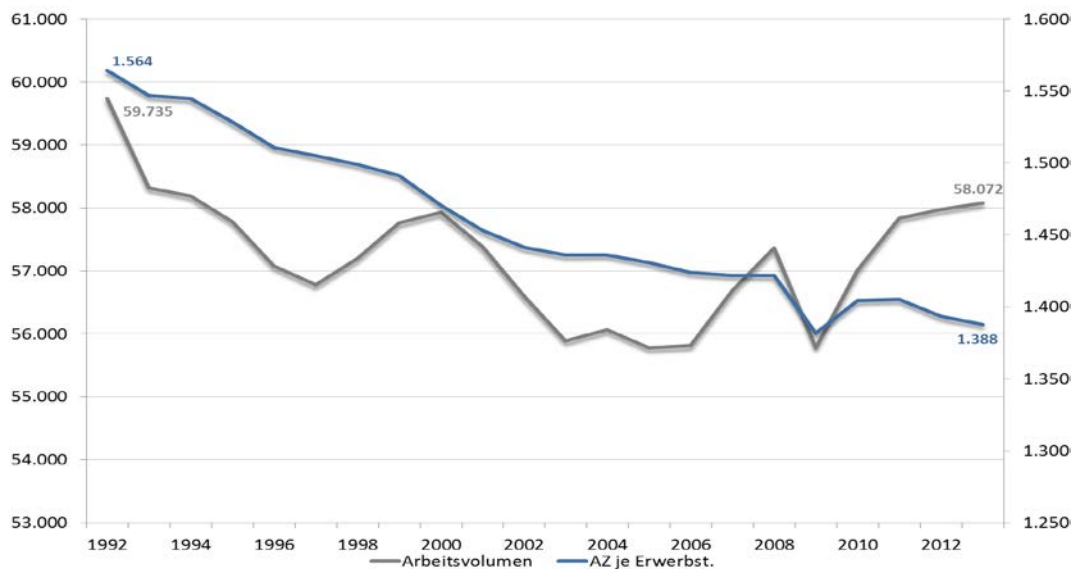
⁷ Die Daten beinhalten ständige, regelmäßige und gelegentlich geleistete Arbeitszeiten.

⁸ In der WSI Betriebsrätebefragungen sind ausschließlich Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten und Betriebsrat erfasst.

⁹ Mehrere Konten parallel mit unterschiedlichen Ausgleichszeiträumen sind möglich.

¹⁰ Das Statistische Bundesamt beziffert für 2010 den Anteil der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten auf 36 Prozent, etwa ein Viertel arbeitet auf Basis von Zeitkonten und gut 10 Prozent mit Gleitzeitregelungen (Statistisches Bundesamt 2012). Gleitzeit wird hier nicht als Zeitkonto kategorisiert. Deutlich höhere Werte weisen dagegen andere Untersuchungen auf. Groß und Schwarz (2010) beziffern für 2007 den Anteil der Beschäftigten auf 47 Prozent und Zapf und Brehmer (2010) für 2009 auf 51 Prozent.

Abbildung 3 Arbeitsvolumen (in Mrd. Stunden) und Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen (in Stunden) 1992 - 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt (2013b); eigene Berechnungen

„Echte“ Langzeitkonten und Wertguthaben, auf denen größere Arbeitszeitguthaben explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen¹¹ angespart werden können, praktizieren nur 2 Prozent der Betriebe in Deutschland. Für die Beschäftigten ist die Frage zentral, inwieweit variable Arbeitszeiten mehr Selbstbestimmung bei der Zeitgestaltung bieten als die regelmäßige Standardarbeitszeit oder eher das Gegenteil bewirken. Der Erkenntnisstand hierzu ist noch rudimentär. Wie die Alltagspraxis im Umgang mit Zeitkonten zeigt, verfügen Beschäftigte nur bedingt über Zeitautonomie und können die zentralen Parameter (Beginn und Ende der Arbeit, Umfang und Zeitpunkte für An- und Entsparen) nur mit Abstrichen selbstbestimmt steuern (Seifert 2001; Bauer et al. 2004). Ein ähnliches Bild zeichnet die Arbeitskräfteerhebung 2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2011). Gut 24 Prozent aller Beschäftigten organisieren ihre Arbeitszeit weitgehend flexibel über ein Arbeitszeitkonto. Sie müssen dabei lediglich eine vorgegebene Gesamtstundenzahl erreichen und eventuell während der Kernzeiten präsent sein. Weitere 10,2 Prozent der Beschäftigten können über eine Gleitzeitregelung bei vorgegebener täglicher Arbeitsdauer zumindest Beginn beziehungsweise Ende ihrer Arbeitszeit flexibel bestimmen. Völlig flexibel bei ihrer Arbeitszeitgestaltung sind 2 Prozent der Beschäftigten. Unbekannt ist, in welchem Ausmaß umgekehrt allein die Arbeitgeber über die Verteilung der Arbeitszeit verfügen und von kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeitverteilung (KAPOVAZ, siehe Kapitel 5) gesprochen werden kann.

¹¹ Ausschließlich auf Langzeitkonten und Wertguthaben angesparte Zeitguthaben können für Freistellungen von mehr als drei Monaten verwendet werden, ohne dass der Sozialversicherungsschutz erlischt.

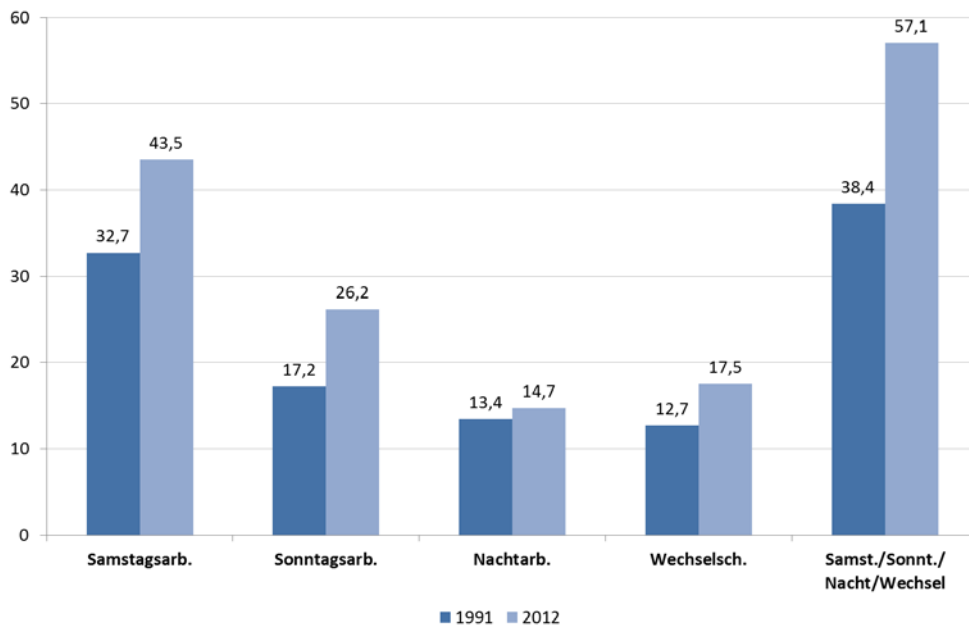
Treibende Faktoren für die Veränderung der Arbeitszeitmuster

Die aufgezeigten Veränderungen der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit können zu einem großen Teil mit der Expansion atypischer Formen der Arbeitszeit erklärt werden. Letztere ist zurückzuführen auf die Ausbreitung von Dienstleistungen, vor allem in der Pflege, in den Sicherungsdiensten, in der Gastronomie, im Nachrichtenwesen sowie im Verkehrswesen. Hierin spiegeln sich die wachsende Nachfrage nach einer Rund-um-die-Uhr-Versorgung und nicht zuletzt der durch die globale Vernetzung der Wirtschaft angestoßene Strukturwandel wieder. Es ist davon auszugehen, dass beide Impulsgeber für eine weitere Expansion von Nacht- und Wochenendarbeit sorgen werden. Vor allem die alternde Gesellschaft steigert die Nachfrage nach Pflege- und Gesundheitsdiensten rund um die Uhr.

Für die Expansion der Teilzeitarbeit sorgen nachfrage- und angebotsseitige Einflüsse. Vor allem in Dienstleistungssektoren nutzen Betriebe Teilzeitarbeit und speziell geringfügige Beschäftigung, um temporale Flexibilität zu steigern. Mit diesen Arbeitszeitformen lässt sich der Arbeitseinsatz flexibel mit einer ungleichmäßigen und volatilen Nachfrage synchronisieren. Leerzeiten lassen sich minimieren und Arbeitskosten reduzieren. Bei Minijobs kommen geringe Löhne und häufig nicht geleistete Ansprüche auf bezahlten Urlaub oder Lohnfortzahlung bei Krankheit hinzu (RWI 2012). Arbeitszeiten auf Basis von Zeitkonten bieten Betrieben Kostenvorteile, indem sie die Arbeitszeit mit dem Arbeitsanfall enger synchronisieren, dadurch Leerzeiten, Lagerkosten und Überstundenzuschläge verringern sowie bei zyklischen Schwankungen Transaktionskosten vermeiden und Humankapital sichern.

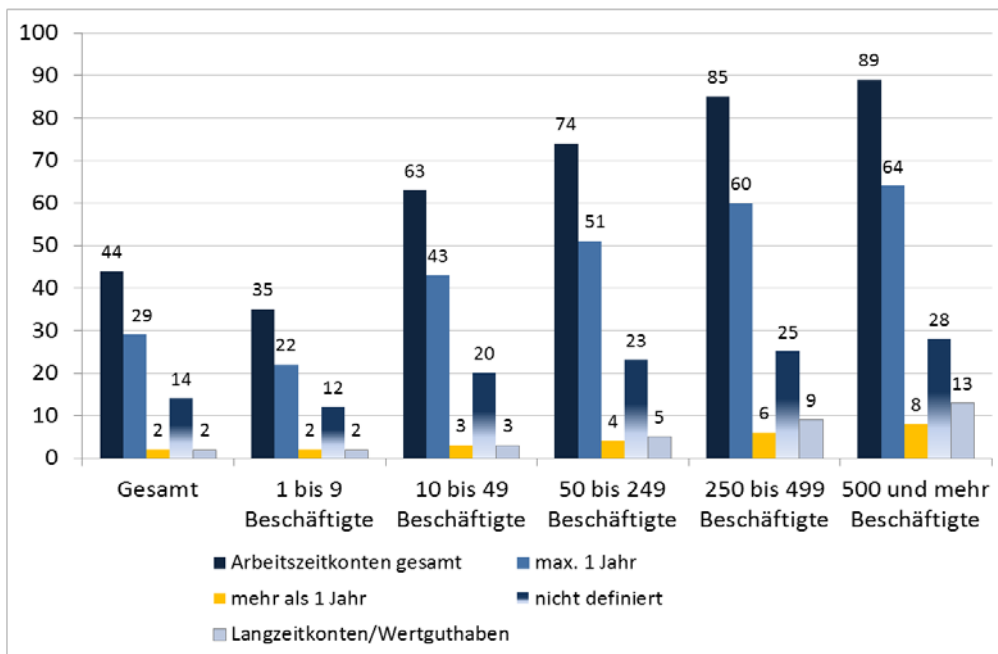
Die Ausbreitung von variablen Arbeitszeiten auf Basis von Zeitkonten liegt aber auch im Interesse der Beschäftigten. Für Beschäftigte bieten Zeitkonten Chancen auf ein Mehr an selbstbestimmten Zeiten und bei Konjunkturabschwüngen die Möglichkeit, drohenden Entlassungen zu entgehen. Beschäftigte entscheiden sich auch häufig für Teilzeit oder Minijobs, da sie unter den gegebenen gesellschaftlichen und sozialinfrastrukturellen Bedingungen nur so, Beruf und Familie vereinbaren können. In nicht seltenen Fällen fehlt auch der Zugang zu Vollzeitarbeitsplätzen, was zu unerfüllten Vollzeitwünschen von Beschäftigten führt. Umgekehrt gibt es aber auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in (überlanger) Vollzeit, die sich kürzere Arbeitszeiten wünschen.

Abbildung 4 Atypische Arbeitszeiten 1991 – 2012¹²



Quelle: Statistisches Bundesamt (2013b)

Abbildung 5 Anteil der Betriebe (in Prozent) mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Ausgleichszeiträumen 2010¹³



Quelle: Riedmann et al. (2012)

¹² In die Daten sind ständig, regelmäßig, und gelegentlich geleistete Arbeitszeiten einbezogen.

¹³ Mehrere Konten parallel mit unterschiedlichen Ausgleichszeiträumen sind möglich.

Zeitwünsche

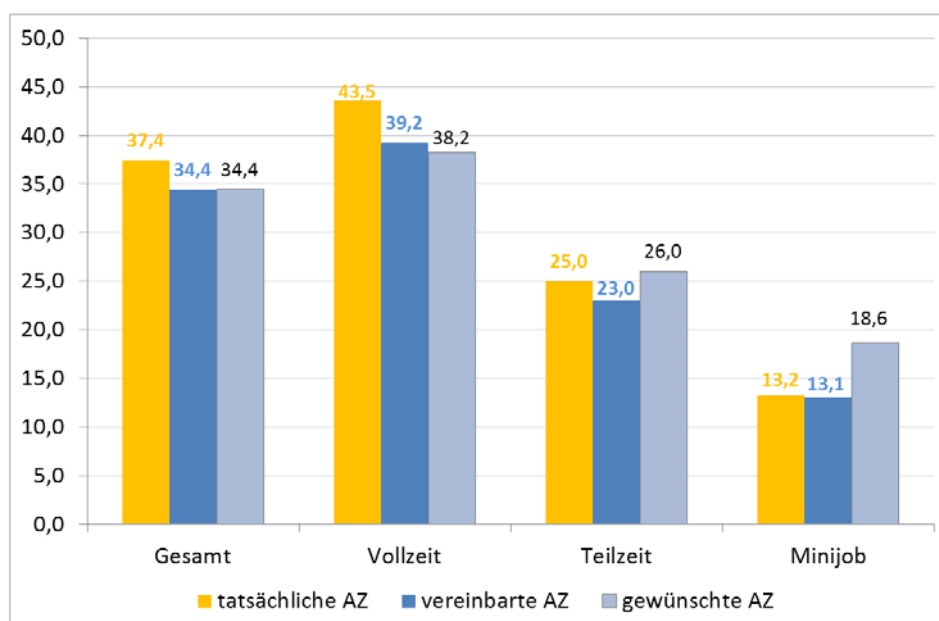
Ginge es nach der Modellwelt ökonomischer Lehrbücher, dann wäre es den Beschäftigten freigestellt, Dauer und Lage der Arbeitszeit nach ihren individuellen Zeit-Geld-Präferenzen zu bestimmen. Von diesen Grundannahmen der neoklassischen Angebotstheorie ist die Wirklichkeit jedoch weit entfernt. Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten hat aufgrund betrieblicher Inflexibilität, nach Effizienzkriterien organisierten Arbeitsprozessen und Machtasymmetrien bei gegebenem Stundenlohn keine oder kaum Möglichkeiten, die für ihn oder sie optimale Arbeitszeit zu realisieren und durch die gewünschte Kombination von Geld- und Zeitnutzen den Gesamtnutzen zu optimieren.

Vollzeitbeschäftigte wünschen eher kürzer und Teilzeitbeschäftigte sowie Minijobber eher länger zu arbeiten bei proportionalen Änderungen der Einkommen (Abbildung 6). Vollzeitbeschäftigte Männer favorisieren Arbeitszeiten um die 40 Stunden pro Woche, Frauen bevorzugen um die 30 Stunden. Überlange Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr sind wenig beliebt. Der weit überwiegende Teil der Beschäftigten mit derartig langen Arbeitszeiten präferiert deutlich kürzere Arbeitszeiten.

Würden Vollzeitbeschäftigte ihre präferierten Arbeitszeiten realisieren (können), würde sich die Kluft zwischen den tatsächlichen Arbeitszeiten von Frauen und Männern ausweiten. Die Einführung von Wahlarbeitszeiten führt nicht automatisch zur Konvergenz. Annähern würden sich lediglich die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten.

Besonders starke Verkürzungen der Arbeitszeiten streben Frauen mit Kindern im Alter bis 6 Jahre an. Auch Beschäftigte, die Nachtarbeit leisten, würden gerne deutlich kürzer arbeiten.

Abbildung 6 Arbeitszeiten und Zeitwünsche 2012, in Stunden



Quelle: SOEP 2012; eigene Berechnungen

2. Tarifliche und betriebliche Regulierung der Arbeitszeit

Die gesetzlichen Vorschriften, insbesondere das Arbeitszeitgesetz, fixieren die Mindestbedingungen, die bei der Gestaltung der Arbeitszeit zwingend einzuhalten sind. Sie beziehen sich auf die werktägliche Arbeitszeit, die Ruhepausen, Sonderbestimmungen für gefährliche Arbeiten, Sonn- und Feiertagsarbeit. Zugleich regeln sie auch die zulässigen Ausnahmen. Die Tarifvertragsparteien können auf Grund der ihnen zustehenden Gestaltungsfreiheit (Tarifautonomie) den vorgegebenen gesetzlichen Rahmen günstiger gestalten.¹⁴ Dies haben sie insbesondere in Bezug auf die Dauer der Arbeitszeit getan. Auch was die Lage und Verteilung der Arbeitszeit angeht, enthalten nahezu alle Tarifverträge Bestimmungen, die den vom ArbZG vorgegebenen Rahmen weiter begrenzen bzw. konkretisieren. Doch weder mit den gesetzlichen noch mit den tariflichen Regelungen ist ein erschöpfendes, alle betrieblichen Einzelfälle erfassendes Regelwerk geschaffen. Es besteht in erheblichem Umfang betrieblicher Konkretisierungs- und Umsetzungsbedarf. In vielen Fällen enthält der Tarifvertrag auch den ausdrücklichen Hinweis, dass nähere Einzelheiten der Umsetzung tariflicher Arbeitszeitbestimmungen in Betriebsvereinbarungen zu regeln sind. Die Reichweite der Tarifverträge und ihrer Arbeitszeitbestimmungen ist allerdings begrenzt, denn nur noch 30 Prozent der Betriebe mit rund 58 Prozent der Beschäftigten waren 2013 an Tarifverträge gebunden.

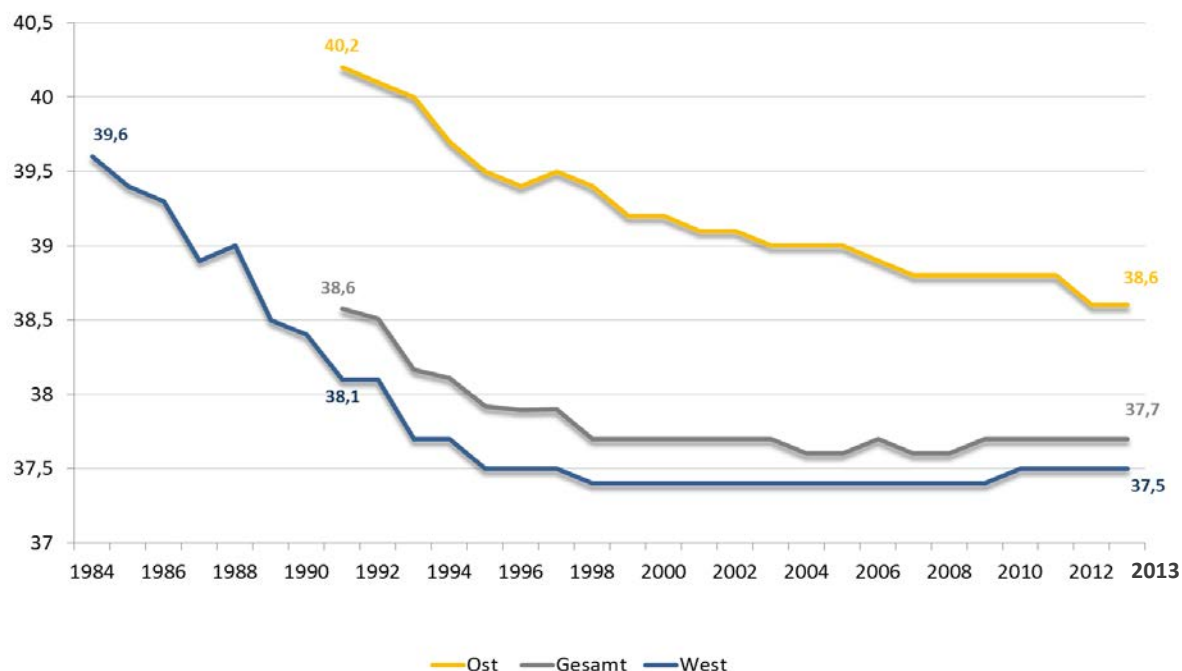
Entwicklung der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit

Die tarifvertraglich vereinbarte Arbeitszeit hat sich in den vergangenen Jahrzehnten schubweise entwickelt. Die letzte große Welle der Verkürzung der Wochenarbeitszeit setzte Mitte der 1980er-Jahre ein, als die DGB-Gewerkschaften mit dem Ziel antraten, die 35-Stundenwoche als tarifliche Regelarbeitszeit durchzusetzen. Dies gelang zwar vollständig nur in wenigen Branchen, insgesamt aber konnte die tarifliche Wochenarbeitszeit in Westdeutschland bis Mitte der 1990er-Jahre um rund zweieinhalb Stunden auf 37,5 Stunden verringert werden (Abbildung 7). In Ostdeutschland fiel der Prozess vergleichsweise schwächer aus und reduzierte die Arbeitszeit um rund eineinhalb Stunden auf durchschnittlich 38,5 Stunden. Die gesamtdeutsche tarifliche Wochenarbeitszeit stagniert seit rund 15 Jahren bei etwa 37,7 Stunden.

Einzelne Versuche, die Wochenarbeitszeit weiter zu senken, scheiterten, wie z. B. 2003 in der ostdeutschen Metallindustrie. In einigen Branchen wurde in den 2000er-Jahren die tarifliche Wochenarbeitszeit sogar erhöht, etwa im Bauhauptgewerbe, im öffentlichen Dienst in Westdeutschland und bei der Deutschen Bahn AG (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014).

¹⁴ Allerdings stellt das ArbZG ein Beispiel für tarifdispositives Recht dar, von dem die Tarifparteien also auch nach unten abweichen können.

Abbildung 7 Tarifliche Wochenarbeitszeit 1984 - 2013



Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: 2014

Die Variation der tariflichen Wochenarbeitszeit über die Branchen und Tarifbereiche hinweg ist groß. Sie reicht von 34 Stunden bei der Deutschen Telekom AG bis zu 40,1 Stunden im öffentlichen Dienst in Bayern. Bezogen auf alle von Tarifverträgen erfassten Beschäftigten lässt sich sagen: Ein knappes Viertel der Beschäftigten hat eine tarifliche regelmäßige Arbeitszeit von 35 Stunden, 30 Prozent bewegen sich zwischen 36 und 38 Stunden, ein weiteres Drittel arbeitet tariflich zwischen 38,5 und 39,5 Stunden und knapp 14 Prozent haben eine tarifliche Wochenarbeitszeit von 40 Stunden und mehr. In Ostdeutschland beträgt die tarifliche Wochenarbeitszeit für 38 Prozent der Beschäftigten immer noch 40 Stunden und mehr.

Tabelle 1 Beschäftigte nach tarifvertraglicher Wochenarbeitszeit, in Prozent

	bis zu 35 Std.	36 – 38 Std.	38,5– 39,5 Std.	40 u. mehr Std.
Gesamt	22,6	30,6	32,8	13,5
West	25,2	30,2	35,3	8,7
Ost	9,3	32,3	19,9	38,0

Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: 31.12.2013

Bereits Ende der 1970-er Jahre wurde der tarifliche Jahresurlaub in vielen Branchen schrittweise auf sechs Wochen im Jahr verlängert. Seitdem hat sich diese tarifliche Arbeitszeitkomponente nicht mehr grundlegend verändert. Die tarifliche Jahresarbeitszeit, die im Wesentlichen aus den beiden Komponenten der wöchentlichen Arbeitszeit und dem Urlaub resultiert, ging demzufolge seit Mitte der 1980er Jahre erkennbar zurück und stagniert seit Ende der 1990er-Jahre bei knapp 1.660 Stunden.

Flexibilisierungspotenzial tarifvertraglicher Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung

Der Prozess der tariflichen Arbeitszeitverkürzung seit Mitte der 1980er-Jahre ging einher mit einer schrittweisen Flexibilisierung (siehe auch Kapitel 1). Die Erhöhung des betrieblichen Flexibilitätspotenzials bei der Arbeitszeitgestaltung war gewissermaßen der Preis, den die Gewerkschaften zur Durchsetzung ihres arbeitszeitpolitischen Ziels zahlen mussten. Bei allen Unterschieden im Detail und je nach Wirtschaftszweig und Branche lassen sich folgende gemeinsame Dimensionen der tariflichen Arbeitszeit zur Flexibilisierung festhalten (Bispinck/WSI-Tarifarchiv 2014): Die bestehenden tariflichen Regelungen erlauben eine Reihe von Grundmustern und eine Fülle von Detailvarianten der flexiblen Arbeitszeitgestaltung. Es handelt sich um:

- dauerhafte Verlängerung der regelmäßigen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen
- befristete Verkürzung der regelmäßigen Arbeitszeit
- dauerhafte Festlegung der regelmäßigen Arbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen oder ganze Belegschaften im Rahmen eines vorgegebenen tariflichen Arbeitszeitkorridors oberhalb und unterhalb der tariflichen regelmäßigen Arbeitszeit
- tariflich festgelegte saisonal unterschiedliche Arbeitszeiten
- unregelmäßige Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit, die in einem bestimmten Zeitraum durchschnittlich erreicht werden muss

Zum Teil lassen sich diese Grundmodelle miteinander kombinieren. So besteht nahezu in allen Tarifbereichen, unabhängig von weiteren Flexi-Bestimmungen, die Möglichkeit der unregelmäßigen Verteilung der tariflichen Regelarbeitszeit. Hinzu kommt als wichtigste weitere Möglichkeit der Flexibilisierung das (zulässige) Überschreiten der Regelarbeitszeit durch Mehrarbeit. In der Metallindustrie ergeben sich aus wenigen Komponenten beispielsweise verschiedene tariflich erlaubte Arbeitszeitspielräume (Übersicht 1).

Übersicht 1 Tarifliche Arbeitszeitspielräume in der Metallindustrie*

regelmäßige Wochenarbeitszeit:	35 Std.
dauerhafte Verlängerung für max. 50 % der AN bis:	40 Std.
befristete Verkürzung bis auf:	30 Std.
ungleichmäßige Verteilung über:	12 Mon.
zulässige Mehrarbeit:	10 Std./W. 20 Std./Mon.
max. zulässige Wochenarbeitszeit:	50 Std.

* Nordwürttemberg-Nordbaden; Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: 2014

In den meisten Tarifbereichen kann die **regelmäßige Arbeitszeit** ungleichmäßig verteilt werden. Die dafür vorgesehenen Ausgleichszeiträume und zulässigen Bandbreiten wurden mit der Flexibilisierung teilweise erheblich ausgeweitet. In einer Reihe von Branchen bestehen tarifliche Arbeitszeitkorridore, innerhalb derer die Arbeitszeit *dauerhaft verlängert* oder *verkürzt* werden kann. Diese Instrumente zur Veränderung bzw. Flexibilisierung der regelmäßigen Arbeitszeit können ggf. auch kombiniert werden. Zwei typische Beispiele für diese Möglichkeiten seien genannt:

- In der chemischen Industrie besteht ein Arbeitszeitkorridor mit einer Schwankungsbreite von +/- 2,5 Stunden, der für einzelne Gruppen, Betriebsteile oder ganze Betriebe genutzt werden kann.
- In der Metallindustrie (Nordwürttemberg-Nordbaden) kann die regelmäßige Arbeitszeit für bis zu 18 Prozent der Beschäftigten auf maximal 40 Stunden heraufgesetzt werden, in Ausnahmefällen gilt dies sogar für 50 Prozent der Beschäftigten.

Neben der dauerhaften Variation der Arbeitszeit spielt insbesondere in konjunkturellen Krisenzeiten die Möglichkeit der **befristeten Verkürzung** tariflicher Arbeitszeiten und die Kurzarbeit eine wichtige Rolle (siehe Kapitel 3). Sie zielen vor allem auf die Möglichkeit der Beschäftigungssicherung für Beschäftigtengruppen oder ganze Betriebe. Erstmals vereinbart wurden entsprechende Regelungen in den 1990er-Jahren, als mit der Einführung der 4-Tage-Woche bei Volkswagen der Abbau von bis zu 30.000 Arbeitsplätzen vermieden werden konnte. Inzwischen bestehen in nahezu allen größeren Branchen tarifliche Regelungen, die eine befristete Herabsetzung der tariflichen Arbeitszeit ermöglichen (Übersicht 2). In aller Regel wird das Tarifentgelt entsprechend abgesenkt, allenfalls ist ein Teillohnausgleich geregelt.

Übersicht 2 Befristete Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit, in Stunden

Branche	Wochenarbeitszeit	Absenkung auf
Bankgewerbe	39	31
Chemie West	37,5	35 – 40 (Korridor)
Druck West/Ost	35/38	30/33
Eisen- und Stahl Niedersachsen, Bremen, NRW	35	35-30
Metall West/Ost	35/38	30/33
Papierverarbeitung West/Ost	35/37	29/31
Textil/Bekleidung West/Textil Ost	37/40	um 130 Std. pro Jahr /6,75 % der Jahresarbeitszeit
Versicherungen	38	30

Quelle: WSI-Tarifarchiv - Stand: Oktober 2014

Die meisten Tarifverträge enthalten in irgendeiner Form **Unter- und Obergrenzen** für die Verteilung der regelmäßigen Arbeitszeit, oftmals auf den Tag und die Woche bezogen:

- Im bayerischen Hotel- und Gaststättengewerbe kann die individuelle Wochenarbeitszeit zwischen 30 und 48 Stunden betragen, im Versicherungsgewerbe besteht eine Schwankungsbreite von +/- 25 Prozent.
- Im Baugewerbe gibt es jahreszeitliche Variationen (Sommer- und Winterarbeitszeit).

Der Ausgleichszeitraum gibt vor, in welcher Zeit die vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit durchschnittlich erreicht werden muss. Er reicht je nach Branche von 6 Monaten (Bankgewerbe), über 12 Monate (z. B. Metall, Textil, Groß- und Außenhandel) bis zu 36 Monaten (chemische Industrie).

Über die unregelmäßige Verteilung der regelmäßigen tariflichen Arbeitszeit hinaus ist das Instrument der **Mehrarbeit** ein wichtiger Hebel zur Arbeitszeitflexibilisierung. Mehrarbeit ist in manchen Branchen tarifvertraglich nicht begrenzt (z. B. Druckindustrie), in anderen sind maximale Mehrarbeitsstunden festgelegt (z. B. Metall Nordwürttemberg-Nordbaden: 10 Std./Woche bzw. 20 Std./Monat). Oder es besteht eine indirekte Begrenzung durch tägliche bzw. wöchentliche Höchstarbeitszeit. Die Ausgleichsregelungen für Mehrarbeit fallen ebenfalls unterschiedlich aus. Freizeit- ausgleichsregelungen bestehen oftmals gar nicht oder sind als Kann-/Soll-Regelungen ausgelegt. Manchmal ist der Zeitraum für diesen Ausgleich großzügig bemessen (z. B. Landwirtschaft Bayern: 12 Monate).

Die meisten Tarifverträge lassen in irgendeiner Form **Samstagsarbeit** zu. Manchmal fehlen unmittelbare Regelungen zur Samstagsarbeit (Bauhauptgewerbe), gelegentlich finden sich allgemeine Begrenzungen, die Ausnahme sind präzise Beschränkungen (z. B. Druckindustrie: nur zur Produktion von Zeitungen/Zeitschriften zulässig). **Sonntagsarbeit** wird vielfach nicht gesondert geregelt. Ausdrücklich zugelassen ist die Einbeziehung des Sonntags in die Regelarbeitszeit in der Landwirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Das vielseitigste Instrument zur kurz- und auch mittelfristigen Flexibilisierung der individuellen Arbeitszeit sind die **Arbeitszeitkonten** (siehe auch Kapitel 1). Abweichungen von der vereinbarten individuellen Arbeitszeit werden auf den Konten festgehalten, wobei die Flexibilitätsspielräume je nach konkreter Ausgestaltung aus Sicht des Betriebes, aber auch der Beschäftigten erheblich sein können. Die tariflichen Regelungen zu Arbeitszeitkonten wurden in den vergangenen 15 Jahren erheblich ausgeweitet. Regelungsgegenstände sind die konkreten Inhalte, die auf Konten gebucht werden dürfen (u.a. Arbeitszeitabweichungen, arbeitszeitbezogene Zulagen und Zuschläge), Obergrenzen und Regelungen zum Abbau des Guthabens. Neben Kurzzeitkonten gibt es in einigen Branchen auch Regelungen zu Langzeitkonten:

- In der Druckindustrie können Arbeitszeitkonten durch Betriebsvereinbarung eingerichtet werden. Erfasst wird der Ausgleich zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit. Die Grenzwerte liegen zwischen -70 und +200 Stunden. Regelungen zum Auf- und Abbau sowie zum Ausgleichszeitraum bestehen nicht.
- In der chemischen Industrie können Langzeitkonten eingerichtet werden bei Festlegung der Nutzungszwecke (z. B. Qualifizierung, vorgezogene Rente, Teilzeit, Pflege-/Elternzeit). Gebucht werden können neben Zeitguthaben auch Altersfreizeiten, Zulagen/Zuschläge, Urlaubsansprüche u.a. bis zu 10 Prozent des jährlichen Tarifentgelts. Es bestehen Regelungen zum Auf- und Abbau des Kontos und zu seiner Insolvenzversicherung.

Die **Nacht- und Schichtarbeit** erweitert in vielen Wirtschaftszweigen das betriebliche Arbeitszeitrepertoire und ist ebenfalls Gegenstand tariflicher Regelungen. Diese betreffen beispielsweise die maximale Schichtdauer, den Verteilzeitraum für die regelmäßige Arbeitszeit oder die Freischichtregelungen.

Die Binnenstruktur der Arbeitszeit, die mit den beschriebenen Instrumenten geregelt werden kann, legt zugleich den Rahmen und die äußeren Grenzen für die betriebliche Leistungs politik fest (siehe Kapitel 4). Die Tarifpolitik kann allerdings mit weiteren Instrumenten die Leistungsabforderung und die Arbeitsintensität beeinflussen. Ein arbeitszeitpolitisches Instrument sind die tariflichen **Pausenregelungen**. Auch hier gibt das Arbeitszeitgesetz mit einem Anspruch auf mindestens 30 bzw. 45 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von 6 – 9 bzw. von mehr als 9 Stunden den Rahmen vor. Die Tarifverträge bekräftigen zumeist die gesetzlichen Bestimmungen. Nur in wenigen Tarifverträgen gibt es zusätzliche Pausen. In der Metallindustrie Baden-Württembergs haben beispielsweise Beschäftigte im Leistungslohn mit überwiegend manuellen Tätigkeiten mit kurzen Arbeitszyklen oder Prüfaufgaben mit kurzen Arbeitszyklen bei permanenter Aufmerksamkeit und hoher Konzentration Anspruch auf 5 Minuten Erholungszeit pro Stunde („Steinkühlerpause“).

Die **Teilzeitarbeit** ist seit vielen Jahren Gegenstand von tariflichen Regelungen. Dabei spielen mit unterschiedlicher Regelungstiefe folgende Themen eine Rolle: Einen tariflichen *Anspruch* der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Teilzeitarbeit haben die Gewerkschaften nur in Einzelfällen, und auch dort nicht zwingend durchgesetzt. In den meisten Fällen sind die vor 2001 getroffenen Regelungen heute von der Gesetzeslage eingeholt worden (Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG 2001). In einigen Fällen bekräftigen die Tarifvertragsparteien damit, das Gesetz aktiv umzusetzen und Teilzeitarbeit zu fördern. So heißt es beispielsweise in der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden, dass Teilzeitarbeit auf Wunsch der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer vereinbart werden kann, wenn dies betrieblich möglich ist. Im Bankgewerbe soll der Wunsch nach Wechsel zu Teilzeit mindestens 3 Monate vorher angemeldet werden.

Ein weiterer wichtiger Regelungspunkt im Zusammenhang mit Teilzeitarbeit ist die Verteilung des Stundenvolumens auf die Arbeitstage bzw. -woche. Die tarifvertraglichen Schutzvorschriften umfassen vor allem Mindest- und Höchst-vorschriften: Eine Mindeststundenzahl pro Tag soll verhindern, dass Teilzeitbeschäftigte lediglich für 1 oder 2 Stunden täglich in den Betrieb müssen. Die tägliche Arbeitszeit soll in einigen Fällen zusammenhängend erbracht werden, damit ein zeitraubendes Aufspalten der täglichen Arbeitszeit ausgeschlossen wird. Die Festlegung einer Höchstzahl von Arbeitstagen pro Woche dient demselben Schutzziel. Hintergrund dieser Regelungen ist die viel genutzte Arbeit auf Abruf, die in der Praxis zu gestückelten Arbeitszeiten führt (siehe Kapitel 5):

- Im Einzelhandel Nordrhein-Westfalens soll die Arbeitszeit mindestens 4 Std./Tag bzw. mindestens 20 Std./Woche bei einer Verteilung auf max. 5 Tage/Woche betragen. Abweichungen aus betrieblichen Gründen oder Arbeitnehmer-Wünschen sind jedoch möglich.
- Im Bankgewerbe gilt die Mindeststundenzahl von 3 Std. täglich; Ausnahmen sind einvernehmlich zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern möglich; der Betriebsrat ist darüber zu informieren.

Schließlich ist die Möglichkeit, von einer Teilzeit- in eine Vollzeitbeschäftigung und umgekehrt zu wechseln, für viele Beschäftigte von großer Bedeutung, weil sie dadurch die verschiedenen Anforderungen von Beruf, Familie und sonstigen Lebensverhältnissen zumindest teilweise in Übereinstimmung bringen können. Die Tarifverträge, die einen solchen Wechsel regeln, stehen zumeist unter dem Vorbehalt, dass die betrieblichen Verhältnisse dies zulassen. In der chemischen Industrie muss der Arbeitgeber Beschäftigte, die einen Vollzeit- bzw. Teilzeitarbeitsplatz wünschen und dies rechtzeitig mitgeteilt haben, bei oder vor der Ausschreibung einer geeigneten freien Stelle unterrichten. In der Metallindustrie Nordwürttemberg-Nordbaden *soll* dem Wunsch von Teilzeitbeschäftigten auf Übergang in Vollzeitarbeit oder eine andere Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitarbeit Rechnung getragen werden, wenn dies betrieblich möglich ist.

Unmittelbar an den (Arbeits-)Zeitinteressen der Beschäftigten orientiert sind tarifliche **Freistellungsregelungen**. Neben den traditionellen Freistellungen für in der Regel 1 bis 2 Tage bei besonderen familiären Anlässen (z. B. Eheschließung, Geburt, Umzug oder Todesfall) gibt es auch Regelungen, die darüber hinausgehen. Sie betreffen beispielsweise Bildungsmaßnahmen, Pflege, Kinderbetreuung oder Elternzeit und sind keineswegs flächendeckend verbreitet. Einige Beispiele zeigen das mögliche Spektrum:

- Im Einzelhandel (NRW) gibt es die Möglichkeit zu unbezahlter Freistellung für max. 4 Wochen/Jahr zur Betreuung pflegebedürftiger Kinder, Ehe- und Lebenspartner.
- Im Bankgewerbe haben Beschäftigte mit mindestens 5 Jahren Betriebszugehörigkeit die Möglichkeit, die Elternzeit um bis zu 6 Monate zu verlängern.
- In der Metall- und Elektroindustrie (Nordwürttemberg-Nordbaden) besteht ein Anspruch auf bis zu 5-jährige Freistellung zur persönlichen beruflichen Qualifizierung. Auch ein Wechsel zu Teilzeit ist möglich.

Die flexible Arbeitszeitgestaltung ist auch Gegenstand der sog. **Demografietarifverträge** (Bispinck 2014). Vor allem der absehbare Austritt der geburtenstarken Alterskohorten im rentennahen Erwerbsalter verbunden mit der drohenden Verknappung des Fachkräftepotenzials weckte auch bei Unternehmen und Arbeitgeberverbänden ein Interesse an Regelungen, die ein längeres Verbleiben älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Erwerbsprozess und eine Bindung der Fachkräfte an den eigenen Betrieb unterstützten. Im September 2006 vereinbarten die Tarifparteien der Eisen- und Stahlindustrie erstmals in dieser Form für eine gesamte Branche einen *Tarifvertrag zur Gestaltung des demographischen Wandels*. Im Jahr 2008 folgten die Tarifparteien der chemischen Industrie mit einem Tarifvertrag *Lebensarbeitszeit und Demografie*. In den vergangenen Jahren wurden eine Reihe weiterer Demografie-Tarifverträge abgeschlossen (u.a. Kautschukindustrie, Kunststoffverarbeitung, öffentlicher Nahverkehr, Deutsche Bahn AG und Volkswagen AG).

Die Rolle der flexiblen Arbeitszeitgestaltung wird am Beispiel der chemischen Industrie besonders deutlich: Der finanzielle Kern des Vertrages besteht in der Einführung von (betrieblichen) Demografiefonds, die zunächst mit einem jährlichen Demografiebetrag des Arbeitgebers von 300 € je Tarifbeschäftigten des Betriebs gespeist wurden. Die Mittel können im Rahmen einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nur für fest definierte Zwecke verwendet werden. Dazu gehören u.a. Langzeitkonten (Wertguthaben), Altersteilzeit, Teilrente, tarifliche Altersvorsorge und eine lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. Für letzteres sieht der Tarifvertrag ein sogenanntes Modell RV 80 (reduzierte Vollzeit mit 80 Prozent Arbeitszeit) vor, das z. B. für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie genutzt werden kann. Als Instrument einer flexiblen Arbeitszeitpolitik ist schließlich ein Demografie-Korridor vorgesehen, der befristet eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden zulässt, die individuell, für Arbeitnehmergruppen oder auch größere Betriebsteile oder ganze Betriebe vereinbart werden kann.

Während also die Demografietarifverträge in der vorgestellten Form ein breites Spektrum auch arbeitszeitbezogener Regelungen enthalten, die perspektivisch den gesamten Lebenslauf im Blick haben (können), konzentrieren sich die klassischen **Alters-
teilzeittarifverträge** auf den vorzeitigen Übergang in den Ruhestand. Sie regeln die Anspruchsgrundlagen und die materielle Ausstattung durch die Aufstockung des Entgeltes und der Rentenversicherungsbeiträge. In der Metallindustrie beispielsweise erhalten die Beschäftigten nach Tarifvertrag zum flexiblen Übergang in die Rente (TV FlexÜ) durchschnittlich 87 Prozent des früheren Nettoeinkommens; die Aufstockung der Rentenbeiträge erfolgt auf 95 Prozent der bisherigen Beiträge. Eine Überlastquote begrenzt den Anspruch auf 4 Prozent der Beschäftigten im jeweiligen Betrieb.

Umsetzung zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen

Während der Prozess der tarifvertraglichen Arbeitszeitverkürzung seit Mitte der 1990er-Jahre im Wesentlichen stagniert, haben sich die Flexi-Möglichkeiten seitdem noch erweitert. Bereits im Jahr 2000 formulierte der damalige Präsident der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Dieter Hundt, kurz und prägnant: „Wir sind heute bei der Arbeitszeit so flexibel, dass jede Behauptung, die Tarifverträge behinderten passgenaue betriebliche Lösungen, entweder bösartig ist oder in Unkenntnis der Tarifverträge erfolgt“ (Handelsblatt 20.04.2000). Der obige kursorische Überblick über tarifliche Arbeitszeitbestimmungen belegt quer über alle Wirtschaftszweige hinweg ein kaum noch zu steigerndes Maß an flexiblen Anpassungsmöglichkeiten an betriebliche Produktions- und Arbeitserfordernisse. Die konkrete Ausprägung nimmt je nach Branche und Tarifbereich ganz unterschiedliche Formen an.

Die genannten tariflichen Regelungsfelder sind mit Blick auf die individuellen Handlungs- und Nutzungsmöglichkeiten prinzipiell gestaltbar. Es zeigt sich jedoch, dass es bislang in begrenztem Umfang gelungen ist, die Arbeitszeitinteressen der Beschäftigten tariflich stärker zu verankern. Zu nennen sind hier im Wesentlichen die beschäftigungssichernden Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, verbesserte Teilzeitregelungen, demografiebezogene Vereinbarungen und Freistellungsansprüche in besonderen sozialen Situationen. Allerdings ist festzuhalten, dass die Gestaltungspotenziale insbesondere bei der Teilzeitarbeit und den familienbezogenen Regelungen keineswegs voll ausgeschöpft sind.

Nach wie vor ist das tarifliche Regelungsnetzwerk zur individuellen Arbeitszeitgestaltung in wichtigen Bereichen lückenhaft. Oft handelt es sich lediglich um Kann/Soll-Bestimmungen, vielfältige Ausnahmebestimmungen durchbrechen die Regeln, Arbeitnehmerrechte werden oft durch die Berücksichtigung betrieblicher Belange begrenzt, teilweise werden die Einflussmöglichkeiten der Betriebsräte ausgeschaltet. Hinzu kommt: fortschrittliche Lösungen in einzelnen Gestaltungsfeldern existieren oft nur in wenigen Branchen, ihre Übertragung auf Tarifverträge anderer Branchen geschieht keineswegs im Selbstlauf. Die bestehenden tariflichen Arbeitszeitregelungen beinhalten nicht nur erheblichen betrieblichen Gestaltungsspielraum, die damit

verbundenen Konkretisierungs- und Umsetzungsaufgaben bedeuten auch eine erhebliche Herausforderung für die betrieblichen Interessenvertretungen.

In diesem Zusammenhang darf nicht vergessen werden, dass zwei Faktoren die Wirkung tariflicher Arbeitszeitgestaltung begrenzen: Aufgrund der rückläufigen Tarifbindung arbeiten mittlerweile nur noch knapp 60 Prozent der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben. In den nicht tarifgebundenen Betrieben haben die tariflichen Regelungen günstigstenfalls eine Orientierungsfunktion. Und weniger als die Hälfte der Beschäftigten können in ihrem Betrieb auf die Unterstützung eines Betriebsrates zurückgreifen.

3. Arbeitszeitverkürzung, Arbeitsproduktivität und Beschäftigung

Arbeitszeitverkürzungen haben in Deutschland und Europa eine lange Geschichte, die bis ins 19. Jahrhundert zurückreicht. Wichtige Etappen in der Bundesrepublik waren dabei beispielsweise die gewerkschaftlich erkämpfte Einführung der 5-Tage-Arbeitswoche (40-Stundenwoche) in der Mehrzahl der Branchen in den 1960er und 1970er-Jahren sowie zuletzt die 35-Stundenwoche, die in einigen Tarifbereichen etappenweise ab den 1980er-Jahren umgesetzt wurde. Zu nennen wären in diesem Zusammenhang aber auch die Ausweitungen von Urlaubszeiten sowie Pausenregelungen, die vom Effekt her Arbeitszeitverkürzungen gleichkommen.

Gemeinsam war diesen tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzungen, dass sie ohne eine Reduktion des Nominallohns, also bei (beinahe) „vollem Lohnausgleich“ umgesetzt wurden (Promberger et al. 1996; Hunt 1999). Dies war für die praktische Umsetzbarkeit in Arbeitskämpfen und Tarifverhandlungen bedeutsam. Gleichwohl kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitszeitverkürzungen immer Bestandteil des Verteilungsspielraums aus Produktivitätsentwicklung und Preissteigerungsrate waren und insofern die gleichzeitig möglichen Nominallohnsteigerungen dämpften (siehe etwa Kapteijn et al. 2004). Dies ist nicht zuletzt auch einer der Gründe, warum größere Arbeitszeitverkürzungen wie die Einführung der 35-Stundenwoche im Metallsektor über mehrere Jahre gestreckt wurden. In akuten Krisensituationen wurden jedoch Arbeitszeitverkürzungen zuweilen auch ohne Lohnausgleich oder nur mit Teillohnausgleich umgesetzt. Zu nennen wäre hier beispielsweise die vorübergehende Einführung der 28,8-Stundenwoche bei VW in den 1990er-Jahren, mit der umfangreiche Entlassungen abgewendet werden konnten (Promberger et al. 1996).

Das Ziel der Beschäftigungssicherung oder -ausweitung trat bei den Arbeitszeitverkürzungen erst mit der Massenarbeitslosigkeit der 1980er und 1990er-Jahre in den Vordergrund. Da große Schritte zur Umsetzung der 35-Stundenwoche bei vollem Lohnausgleich nur mit einer deutlichen Ausschöpfung des Verteilungsspielraums erreicht werden konnten, überrascht es nicht, dass deren beschäftigungsfördernde Effekte kontrovers diskutiert wurden (siehe etwa Seifert 2001 versus Hunt 1999; oder Kapteijn et al. 2004). Letztlich konnten die Kritiker von Arbeitszeitverkürzungen allerdings keine beschäftigungsschädigenden Wirkungen von Arbeitszeitverkürzung nachweisen; der Streit drehte sich vielmehr um die Größe (und Dauerhaftigkeit) der Beschäftigungseffekte. Vieles weist darauf hin, dass die Einführung der 35-Stundenwoche nachträglich als beschäftigungspolitischer Erfolg gesehen werden kann.

Eingehender wird der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitszeitverkürzung sowie den in diesem Zusammenhang ebenfalls wichtigen Produktivitätseffekten im folgenden Abschnitt mittels eines Vergleichs der Entwicklungen in Deutschland und den USA beleuchtet. Ferner wird auf temporäre Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung in Deutschland während der Finanzkrise eingegangen.

Zudem hat die Länge der Wochen-, Tages- und Lebensarbeitszeit nicht nur eine Beschäftigungsdimension. Arbeitszeitverkürzung ermöglicht Zeiten für Weiterbildungen und soziales Engagement, fördert Gendergleichheit und beugt Krankheitsausfällen durch Burn-out im Zusammenhang mit der zunehmenden Verbreitung von IT und ständiger Erreichbarkeit vor (siehe Kapitel 4).

Warum Arbeitszeitverkürzung wieder zum Thema wird

Es gibt nach den Entwicklungen der letzten Jahre zumindest zwei Gründe zu erwarten, dass Arbeitszeitverkürzung wieder an Bedeutung gewinnen wird. Zum einen ist nach der Finanzkrise bzw. Eurokrise die Arbeitslosigkeit beinahe überall in Europa und vor allem in Südeuropa auf sozial unverträgliche Höhen gestiegen. Reinhard und Rogoff (2011) zeigen mit umfangreichen historischen Daten, dass nach dem Platzen von großen finanziellen Seifenblasen oft längere Perioden von geringem Wachstum folgten. Ein Beispiel ist die Stagnation der japanischen Wirtschaft seit 1990. Es kann also durchaus sein, dass die heutige Wachstumsschwäche noch Jahre anhält.

Zum anderen beeinflusst die IT-Revolution die Nachfrage nach Arbeit. Zwar schließen sich die Auswirkungen massiver Investitionen in Computer hierzulande kaum in der Produktivitätsstatistik nieder – allerdings könnte sich dies ändern. Brynjolfsson und MacAfee (2014) argumentieren, dass Automatisierung mit intelligenter IT noch sehr viele Stellen in Industrie und Dienstleistung überflüssig machen wird. Hierzu gibt es aber auch Gegentendenzen. So entstehen Arbeitsplätze bei der Produktion der Automatisierungsmittel. Zudem macht IT viele neue Produkte und Dienstleistungen möglich. Sollten Brynjolfsson und MacAfee dennoch (in gewissem Maße) Recht haben, kann ein eintretender Wirtschaftsaufschwung durchaus mit einer geringen Nachfrage nach Arbeit verbunden sein. Weiter unten zeigen wir, dass es in der Vergangenheit ein solches Wachstum über längere Perioden gegeben hat – auch bei hohen Wachstumsraten des Bruttoinlandsprodukts.

In Deutschland zeigte sich der Arbeitsmarkt in den letzten Jahren relativ robust. Dies hat sicher mit der im europäischen Vergleich günstigen wirtschaftlichen Entwicklung nach der Finanzkrise zu tun. Andererseits wird der Arbeitsmarkt seit einigen Jahren spürbar durch den demografischen Wandel entlastet. Allerdings kann sich Deutschland nicht völlig von den Entwicklungen in der europäischen Nachbarschaft abkoppeln. Sollte die wirtschaftliche Stagnation dort weiter andauern bzw. ein schwaches Wachstum mit geringer Arbeitsnachfrage stattfinden, dann werden die Effekte auch hier spürbar werden, sei es über eine schwache Außenhandelsdynamik oder über anhaltende Zuwanderung von jungen Südeuropäern. Insofern ist eine Diskussion über die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen von hohem Interesse auch für die weitere Entwicklung hierzulande.

Eine etwas andere Debattenlage ergibt sich für die wirtschaftlichen Krisenländer in Südeuropa. Hohe und lang anhaltende Arbeitslosigkeit wirkt entsolidarisierend wegen der scharfen Konkurrenz um knappe Stellen und drängt die Gewerkschaften in die Defensive. Wesentliche Akteure, die das europäische Sozialmodell unterstützten, werden so geschwächt, zumindest in Südeuropa. Die „Strukturreformen“ in Südeuropa führen in die andere Richtung eines liberalisierten Arbeitsmarkts. Die Ergebnisse

sind marginalisierte Gewerkschaften, Lohnflexibilität nach unten, mehr Beschäftigte mit niedrigen Einkommen und geringer sozialer Sicherung, und eine ungleichere Einkommensverteilung. Eine schnelle und spürbare Verringerung der Arbeitslosigkeit könnte dem entgegenwirken.

Optionen für die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit

Nachdem die Rettung der Banken die Staatsschulden in die Höhe getrieben hat, ist in vielen europäischen Ländern der Spielraum für finanzpolitische Stimulierung und öffentliche Beschäftigungsprogramme relativ beschränkt. Des Weiteren sind mit Sicht auf den demografischen Wandel hohe Wachstumsraten der Arbeitsproduktivität erwünscht, damit z. B. die Pensionen und der Gesundheitssektor bezahlbar bleiben (Naastepad & Storm 2007). Ein anhaltend hohes Exportwachstum ist ebenfalls unwahrscheinlich. Mit diesen Beschränkungen der alternativen Optionen für deutliche Beschäftigungssteigerungen wird Arbeitszeitverkürzung noch relevanter.

Bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeit gibt es noch ein anderes Problem: Viele europäische Volkswirtschaften waren in der Vergangenheit sehr erfolgreich bei der Erhöhung der Arbeitsproduktivität. Dies hat das Beschäftigungswachstum in Europa beschränkt (Tabelle 2). Die zwei mittleren Spalten von Tabelle 2 zeigen, dass die koordinierten sozialen Marktwirtschaften Europas (hier: die EU-12 ohne Großbritannien) von 1960 bis in die neunziger Jahre ein viel höheres Wachstum der Wertschöpfung (BIP) pro Arbeitsstunde erreicht hatten als die „liberalen“ Marktwirtschaften in den angelsächsischen Ländern. Dies ging allerdings auf Kosten des Beschäftigungswachstums (die zwei rechten Spalten).

Tabelle 2 BIP Wachstum, Arbeitsproduktivität und Arbeitsintensität des BIP Wachstums

	Jährliches Wachstum des BIP (1)		Jährliches Wachstum des BIP pro Arbeitsstunde (2)		Wachstum der Arbeitsstunden pro 1% Wachstum des BIP (3)	
	CME*	LME**	CME*	LME**	CME*	LME**
1950-60	5.5	3.3	4.2	3.6	0.23	-0.09
1960-73	5.1	4.1	5.2	2.7	-0.03	0.34
1973-80	2.7	2.4	3.0	1.1	-0.14	0.55
1981-90	2.6	3.2	2.4	1.4	0.07	0.55
1990-00	2.4	3.1	1.9	1.9	0.21	0.40
2000-04	1.3	2.5	1.1	1.6	0.15	0.35

* CME („Coordinated Market Economies“): Altes Europa (EU-12)

** LME („Liberalized Market Economies“): USA, Großbritannien, Australien, Neuseeland und Canada

Quelle: Groningen Growth und Development Center (www.ggdc.nl)

Der Zusammenhang zwischen Beschäftigungsentwicklung und Arbeitsproduktivität ist wie folgt: Bei einem gegebenen Wachstum des BIP (die zwei linken Spalten in Tabelle 2) bewirkt ein höheres Wachstum des BIP pro Arbeitsstunde (die zwei mittleren Spalten von Tabelle 2) einen verhältnismäßig geringeren Beschäftigungseinsatz. Die zwei rechten Spalten zeigen, wieviel Wachstum der Arbeitsstunden nötig ist, um

1 Prozent Wachstum des BIP zu realisieren. Im Vergleich waren die koordinierten Marktwirtschaften in der EU also erfolgreicher bei der Steigerung der Arbeitsproduktivität. Sie benötigten weniger Arbeitsstunden, um ihr BIP zu steigern – ganz anders als die angelsächsischen Länder.

Die Zahlen von Tabelle 2 deuten darauf hin, dass „Strukturreformen“ des Arbeitsmarktes (Lockerung des Kündigungsschutzes, Sozialabbau oder Lohnflexibilität nach unten) von einem höheren Beschäftigungswachstum begleitet sind. Dies ist aber von einem geringeren Wachstum des BIP pro Arbeitsstunde verursacht. Weniger BIP pro Arbeitsstunde birgt das Potential für eine Verstärkung der Ungleichheit von Einkommen. Zudem muss in den angelsächsischen Ländern mehr gearbeitet werden (die Arbeitsstunden wurden kaum verkürzt, siehe unten). Dies muss für die Beschäftigten nicht vorteilhaft sein. Stellt Freizeit in einer breiten ökonomischen Nutzenfunktion ebenfalls Wohlfahrt dar, dann spricht viel für das europäische Sozialmodell, das durch die Entwicklung höhere Produktivität weniger Arbeit für ein wachsendes BIP erfordert und dies durch Arbeitszeitverkürzung kompensiert.

Arbeitszeitverkürzung als wirksame Option für Beschäftigungssteigerungen

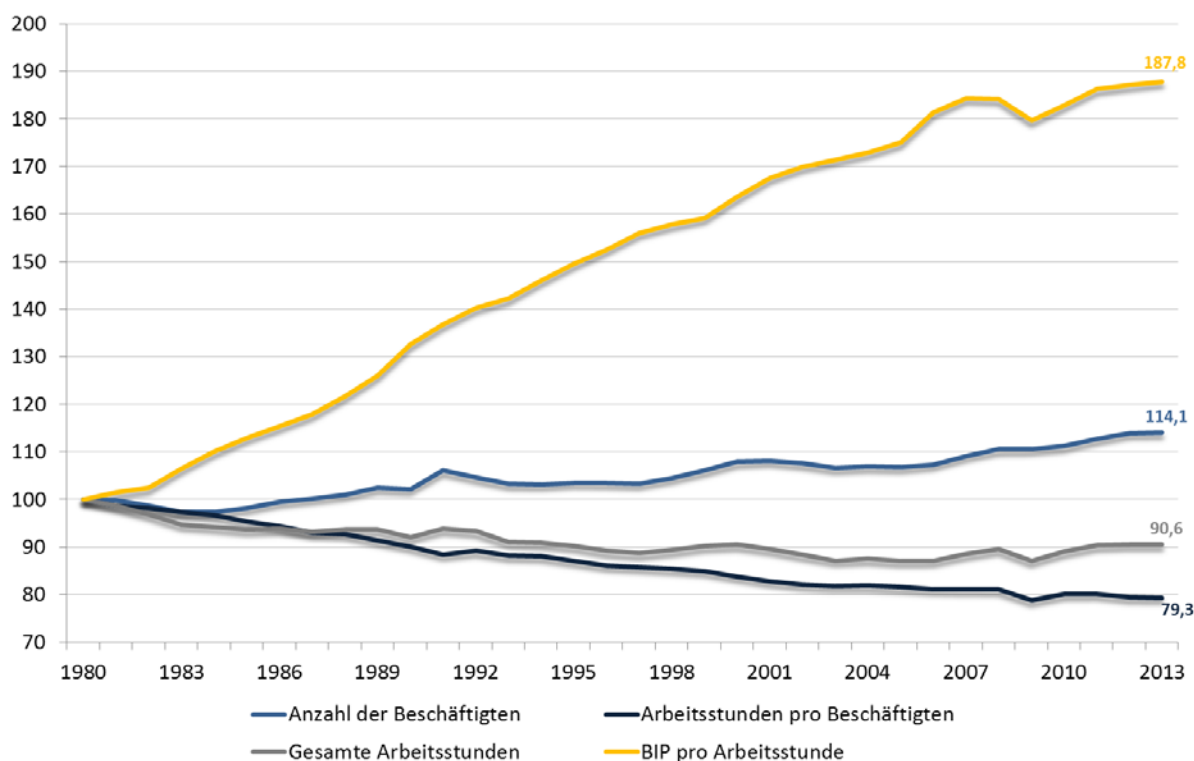
Arbeitszeitverkürzungen haben in der Vergangenheit durchaus positive Effekte auf die Beschäftigung gezeigt. Dies wird besonders deutlich bei einem Ländervergleich von Deutschland und den USA (Abbildungen 8 und 9, alle Startwerte auf 1980=100 normiert). Auffallend ist, dass das BIP pro Arbeitsstunde (= Arbeitsproduktivität) in Deutschland zwischen 1980 und 2012 schneller wuchs als in den USA: Von 100 auf ca. 190 (in den USA von 100 auf 170). Deutschland verzeichnete also trotz der Abschwächung des Produktivitätswachstums durch Lohnzurückhaltung und Hartz-Reformen ein noch höheres Wachstum der Arbeitsproduktivität als die USA. Allerdings machten die Erfolge bei der Erhöhung der Arbeitsproduktivität in Deutschland weniger Arbeitsinput erforderlich als in den USA. Dies zeigt sich bei den Arbeitsstunden: Der gesamte Einsatz von Arbeitsstunden in Deutschland schrumpfte langfristig von 100 auf ca. 90. Ganz anders in den USA: dort stiegen die Arbeitsstunden von 100 auf 140.

Der einzige Grund, warum es in Deutschland überhaupt ein Stellenwachstum gegeben hat (die Stellen stiegen von 100 auf ca. 114) liegt darin, dass die Arbeitsstunden pro Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer viel stärker geschrumpft sind (von 100 auf 80) als das gesamte Arbeitsvolumen (von 100 auf 90). In den USA hingegen blieben die Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer fast unverändert. Dadurch war die Entwicklung der gesamten Arbeitsstunden und der Beschäftigung beinahe identisch. Interessant ist auch, dass beide von 100 auf 140 stiegen, während die Anzahl der Beschäftigten in Deutschland nur von 100 auf ca. 114 stieg.

Die in Abbildung 8 aufgezeigte Beschäftigungsentwicklung in Deutschland ist vor dem Hintergrund der gestiegenen Erwerbsbeteiligung der Frauen und des höheren Arbeitsangebots durch Arbeitsimmigration zu sehen. Dass trotzdem eine positive Beschäftigungsdynamik möglich war, ist allein auf die Verkürzung der durchschnittlichen Arbeitszeit pro Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zurückzuführen. Neben gewerkschaftlich durchgesetzter Arbeitszeitverkürzung (schrittweise Einführung der

35-Stundenwoche) spielte allerdings auch und vor allem die individuelle Arbeitszeitverkürzung bzw. die Teilzeitarbeit (vor allem von Frauen) eine große Rolle (siehe Kapitel 1). Kritisch muss also angemerkt werden, dass das Beschäftigungswachstum in Deutschland auch durch eine Fortschreibung der Ungleichverteilung von Arbeitszeiten zwischen Frauen und Männern erkaufte wurde (siehe Kapitel 6). Positiv kann man jedoch auch sagen, dass Arbeitszeitverkürzung (kollektiv und individuell) den Erhalt und sogar die Erhöhung von Beschäftigung in Deutschland ermöglicht hat.

Abbildung 8 Gesamte Arbeitsstunden, Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer, Beschäftigung und BIP pro Arbeitsstunde in Deutschland (1980 = 100)

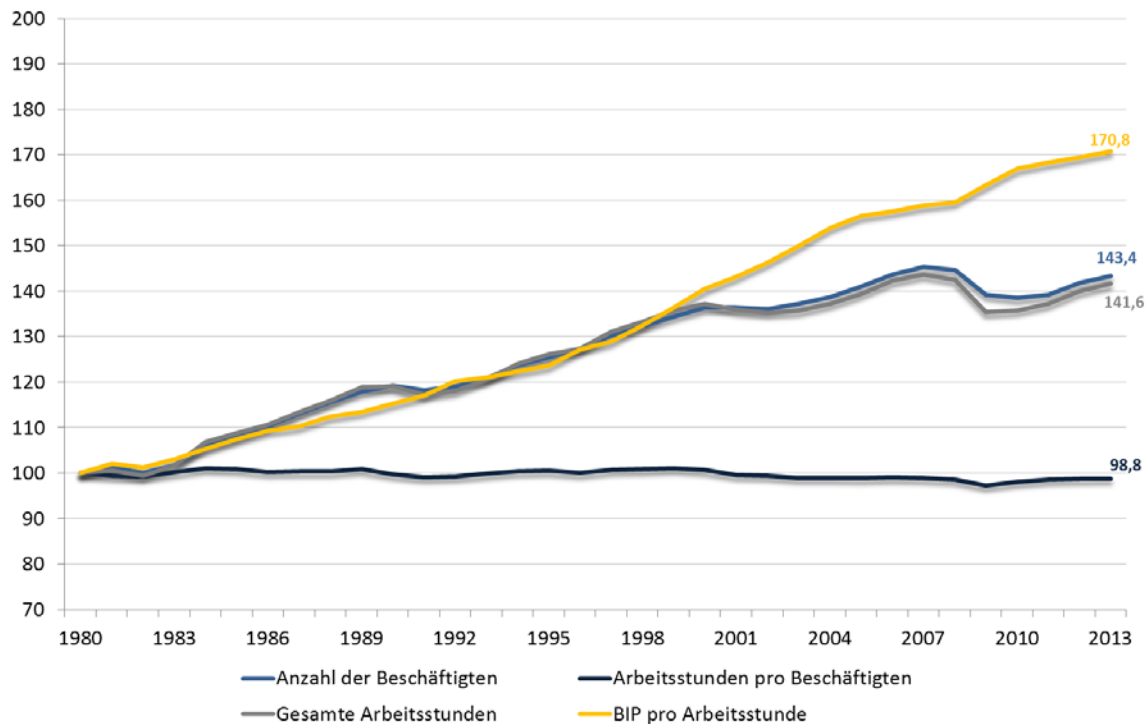


Quelle: Groningen Growth und Development Center (www.ggdc.nl)

Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung in Krisenzeiten

Eine Reihe von Studien kommt zu dem Ergebnis, dass die im internationalen Vergleich relativ günstige Beschäftigungsentwicklung in Deutschland nach der Finanzkrise ab 2008 durch Arbeitszeitverkürzung in Form subventionierter Kurzarbeit und Nutzung von Arbeitszeitkonten zu erklären ist (siehe Möller 2010; Seifert & Herzog-Stein 2010; Zapf & Herzog-Stein 2011). Übrigens kann es für Unternehmen auch ohne die Nutzung öffentlich subventionierter Kurzarbeit sinnvoll sein, in der Krise Arbeitskräfte zu halten (Bentolila & Bertola 1990). Gründe hierfür sind Kosten, die mit Einstellung und Entlassung einhergehen. Subventionen können das Halten von Arbeitskräften zusätzlich unterstützen und wurden zuletzt in der Finanzkrise politisch bereitgestellt und in erheblichem Umfang genutzt (Möller 2010, S. 25).

Abbildung 9 Gesamte Arbeitsstunden, Arbeitsstunden pro Arbeitnehmer, Beschäftigung und BIP pro Arbeitsstunde in den USA (1980 = 100)



Quelle: Groningen Growth und Development Center (www.ggdc.nl)

Ein weiteres arbeitszeitpolitisches Instrument sind Arbeitszeitkonten. In Krisenzeiten können vorher aufgebaute Stundenguthaben abgebaut oder sogar Minusstunden gebucht werden, die dann später wieder ausgeglichen werden. In Deutschland ist dieses Instrument im Zuge der Finanzkrise in erheblichem Umfang vor allem in der Industrie eingesetzt worden, wie Daten aus dem IAB-Betriebspanel zeigen (Zapf & Herzog-Stein 2011, S. 62 f.; Groß 2013).

Allerdings konnten Leiharbeiter davon wenig profitieren. Bei dieser Beschäftigtengruppe gab es im Zuge der Krise die stärksten Beschäftigungseinbrüche (ca. minus 20 Prozent vom 30.9.2008 bis 30.9.2009). Die Nichtweiterbeschäftigung von Leiharbeitern, aber auch von befristet Beschäftigten verursacht geringere Transaktionskosten als bei den Stammbeschäftigten (Möller 2010).

Zusammenfassend kann davon ausgegangen werden, dass Arbeitszeitverkürzung in Wirtschaftskrisen auf jeden Fall kurzfristig Beschäftigung sichern kann. Diese kurzfristige Sicherung kann für die Volkswirtschaft darüber hinaus günstige Konjunkturerfekte haben, da die Einkommen bei Kurzarbeit und Abbau von Arbeitszeitkonten nicht so stark zurückgehen wie bei Entlassungen. Somit wirken Arbeitszeitkonten und Kurzarbeit als ‚eingebaute Stabilisatoren‘, die über Nachfrageeffekte indirekt auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer schützen, die nicht Kurzarbeit leisten oder Arbeitszeitkonten haben. Die genannten Maßnahmen waren jedoch zeitlich begrenzt.

4. Arbeitszeit vor dem Hintergrund betrieblicher Leistungspolitik

Dass sich die Arbeitswelt auf vielfältige Weise verändert, ist hinlänglich bekannt (Sauer 2005). Die Leistungsanforderungen der Unternehmen an einen großen Teil der Beschäftigten steigen in Bezug auf Komplexität, Termingebundenheit, Flexibilität und Kundenorientierung. Ursachen dafür sind neue Kommunikations- und Produktionstechnologien, ein hoher Wettbewerbsdruck in den Unternehmen sowie eine starke Ausbreitung des Dienstleistungssektors. Aber auch viele Beschäftigte treten mit veränderten Erwartungen an ihre Arbeit heran. Arbeit sollte Sinn erfüllend sein. Sie kann auch so gestaltet werden, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ihre privaten Verpflichtungen und Interessen besser koordinieren können (IG Metall 2013).

Zugleich war und bleibt auf Unternehmensseite die Reduzierung der Personalkosten eines der wichtigsten betriebswirtschaftlichen Ziele (Hirsch-Kreinsen 2005). Eine solche Reduzierung wurde in den letzten Jahren vor allem durch das Nicht-Wiederbesetzen von frei werdenden unbefristeten Vollzeitstellen erreicht (Fahimi et al. 2014). Dies hat die steigende Arbeitsintensität verstärkt, die in den Betrieben zu beobachten ist. Zudem nimmt die zu bewältigende Arbeitsmenge der einzelnen Beschäftigten durch komplexer werdende Arbeitsanforderungen eher zu als ab (Pfeiffer 2010). Die hohe Arbeitsmenge wird für immer mehr Beschäftigte und branchenübergreifend zu einer großen Belastung.

Als Problem verstärkend erweisen sich in diesem Zusammenhang einige Methoden der kennzifferorientierten Leistungssteuerung (z. B. management by objectives). Für einen Teil der Beschäftigten stehen die zu erreichenden Arbeitsvorgaben im Vordergrund, wobei die dafür verwendete Arbeitszeit in den Hintergrund rückt. Dies gilt insbesondere bei Umsatzvorgaben, kennzifferorientierte Zielvereinbarungen oder Projektarbeit (Wagner & Zeumer 2010).

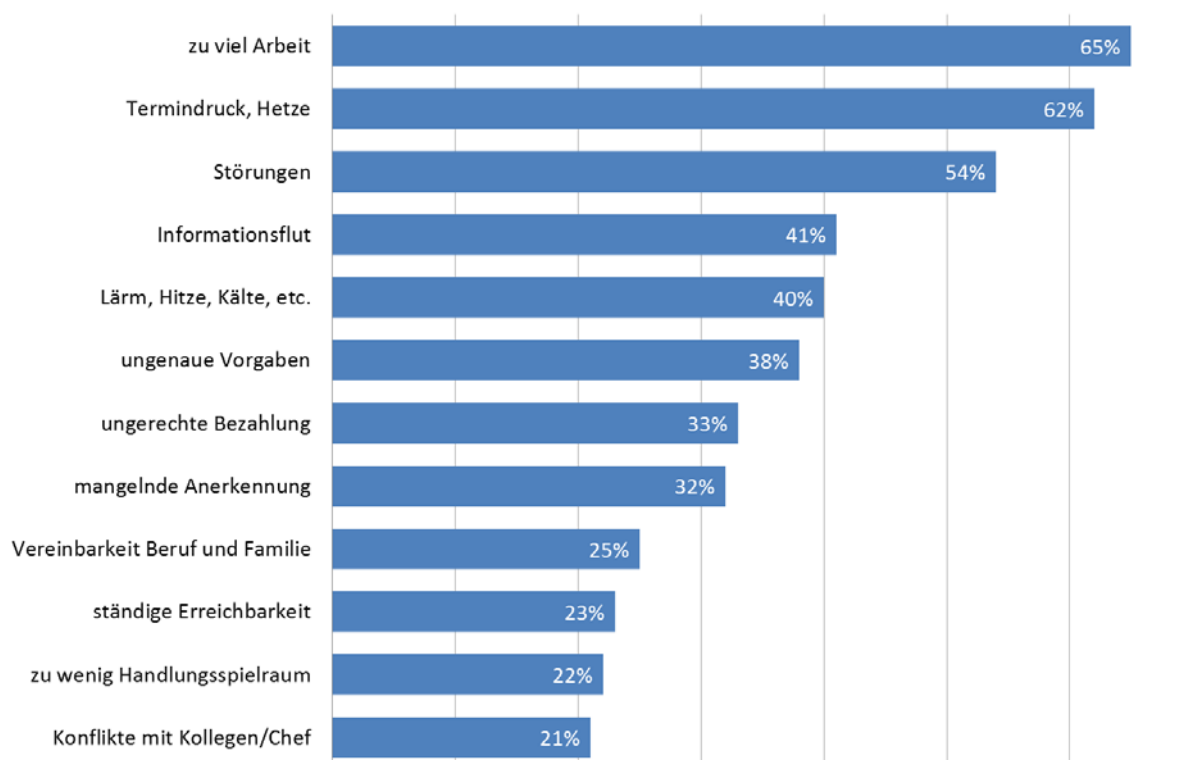
Traditionelle Regelungen zur Arbeitszeit verlieren an Bedeutung, auch weil die intrinsisch motivierten Beschäftigten sich mit den Unternehmenszielen identifizieren und den hohen mehr oder weniger selbstgesteckten Zielen gerecht werden wollen. Damit kann es zu einer Entgrenzung von Arbeitszeit kommen, bei der u.a. ständige Erreichbarkeit oder Einsatz am Wochenende erwartet werden. D. h. die Arbeitszeit von Beschäftigten lässt sich immer weniger dann regulieren, wenn die Erfordernisse des Marktes oder Kundenwünsche im Vordergrund stehen.

Diese Entwicklungen, sowohl die der Intensivierung (die sich in nahezu allen Arbeitsbereichen zeigt) als auch die der Extensivierung von Arbeit(szeit) durch ergebnisgesteuerte Arbeitsanforderungen (u.a. bei Zielvereinbarungen, Projektarbeit) können zu Lasten der Arbeits- und Lebensqualität sowie der Gesundheit der Beschäftigten gehen - und erfordern geeignete Konzepte zur Regulierung von Arbeit und Arbeitszeit.

Arbeitsintensivierung

Seit Jahren wird die hohe Arbeitsintensität der Beschäftigten als eine der wesentlichen gesundheitsgefährdenden psychischen Belastungsfaktoren diskutiert. Leistungsnormen (Taktzeiten in der Fertigung) und Personalvorgaben (z. B. Personalschlüssel in der Pflege) werden zunehmend ökonomisiert. Die Intensivierung der Arbeit lässt sich auch daran ablesen, dass in nahezu allen Statistiken zur Veränderung der Arbeitsbelastungen die hohe Arbeitsmenge am Arbeitsplatz sowie der Termin- und Leistungsdruck von den Beschäftigten als besonders belastend beschrieben werden (Abbildung 10).

Abbildung 9 Belastungsfaktoren bei der Arbeit, in Prozent



Quelle: Technikerkrankenkasse (2013, S. 18)

60 Prozent der Beschäftigten haben laut DGB-Index Gute Arbeit 2013 den Eindruck, dass sie immer mehr Arbeit in der gleichen Zeit schaffen müssen. Damit ist in den letzten 12 Monaten die Arbeitsintensität innerhalb der regulären Arbeitszeit ein weiteres Mal gestiegen, für mehr als ein Drittel sogar in starkem Maße. Auch 47 Prozent der Betriebsräte geben kritisch zu bedenken, dass die Arbeitsintensität auf den Arbeitsplätzen zu hoch ist (WSI-Betriebsrätebefragung 2008/09). Ca. 84 Prozent der Betriebsräte sehen die Ursachen dafür in den knappen Personaldecken der Betriebe (Ahlers 2011).

Der Rationalisierungstrend setzt sich weiter fort und die Personaldecken in den Betrieben werden auf einem Minimum gehalten („Personalpolitik der unteren Linie“, Haipeter 2012). Allerdings kann eine zu knappe Personalbemessung sowohl bewusst als auch unbeabsichtigt erfolgen. Bewusst erfolgt sie dann, wenn beispielsweise für eine Projektausschreibung mit geringen Personalkosten kalkuliert wird, um die Ausschreibung zu gewinnen. Die Arbeitsüberlastung der Beschäftigten wird billigend in Kauf genommen. Zeitdruck der Beschäftigten kann aber auch dann entstehen, wenn die Arbeitsaufgaben, etwa in kundennahen und technikzentrierten Bereichen, komplexer sind und mehr Kooperationsaufwand unter Kollegen und Kunden erfordern, als kalkuliert – und damit zeitaufwendiger sind als eingeplant (Rau 2012). Auch der wirtschaftliche Existenzdruck eines Betriebsteils oder der Wunsch nach Anschlussaufträgen bzw. -projekten kann sich auf die Intensivierung der Arbeit auswirken und die Extensivierung der Arbeitszeiten von Beschäftigten zur Folge haben. Beides kann von Seiten der Beschäftigten Triebkraft für mehr oder weniger ‚freiwillig‘ ausgedehnte Arbeitszeiten oder Selbstausbeutung sein.

Dass eine zu hohe Arbeitsintensität auf Dauer gesundheitsgefährdend sein kann, ist wissenschaftlich belegt. Es gibt deutliche Zusammenhänge zur Beeinträchtigung der Schlafqualität (Akerstedt et al. 2002) und zur Erholungsfähigkeit von Beschäftigten (Sonntag & Zijlstra 2006). Beides kann zu Erschöpfungszuständen bis hin zu Depressionen und weiteren ernsthaften Erkrankungen führen (Rau 2012). Aber auch das Privat- und Familienleben leidet unter hohen Arbeitsbelastungen und entgrenzter Arbeitszeiten.

Die ambivalenten Folgen ergebnisorientierter Formen der Arbeitsorganisation

In zahlreichen Wirtschaftsbereichen zielen die betriebswirtschaftlichen Konzepte der Unternehmen auf Effizienz, Kundenorientierung, zu erreichende Kennziffern und internationale Wettbewerbsfähigkeit. Dies betrifft vor allem Banken und Versicherungen, unternehmensnahe Dienstleistungen und Teile der Industrie. In diesen Wirtschaftsbereichen rücken die Arbeitsergebnisse der einzelnen Beschäftigten in den Fokus. Im Jahr 2011 waren laut Daten des IAB-Betriebspanels 43 Prozent der Beschäftigten in Betrieben tätig, die Zielvereinbarungen für ihre Beschäftigten abschließen.¹⁵ Vor diesem Hintergrund gewinnen flexible und von Marktanforderungen bestimmte Arbeitszeiten an Bedeutung. Charakteristisch für eine ergebnisorientierte Arbeitsgestaltung ist beispielsweise die so genannte Vertrauensarbeitszeit. Eine offizielle Regulierung und Kontrolle der Arbeitszeiten gibt es hier nicht. Personalverantwortliche setzen auf die Eigenverantwortlichkeit, die Selbstorganisation und das hohe intrinsische Interesse der Beschäftigten, die sich im Kontext von Zielvereinbarungen, Ergebnis- und Kundenorientierung ergeben. Nach dem DGB-Index Gute Arbeit 2013 können tatsächlich 22 Prozent der befragten Beschäftigten ihre Arbeit selbst-

¹⁵ Auch wenn nicht die Arbeit aller dieser Beschäftigten über Ziele gesteuert ist, so verweist diese Zahl doch auf die hohe Verbreitung einer ergebnisorientierten Leistungspolitik in den Unternehmen.

ständig planen und einteilen und 15 Prozent können ihre Arbeitszeit nahezu selbst bestimmen.

Vorteile und Chancen einer ergebnisorientierten Arbeitsorganisation

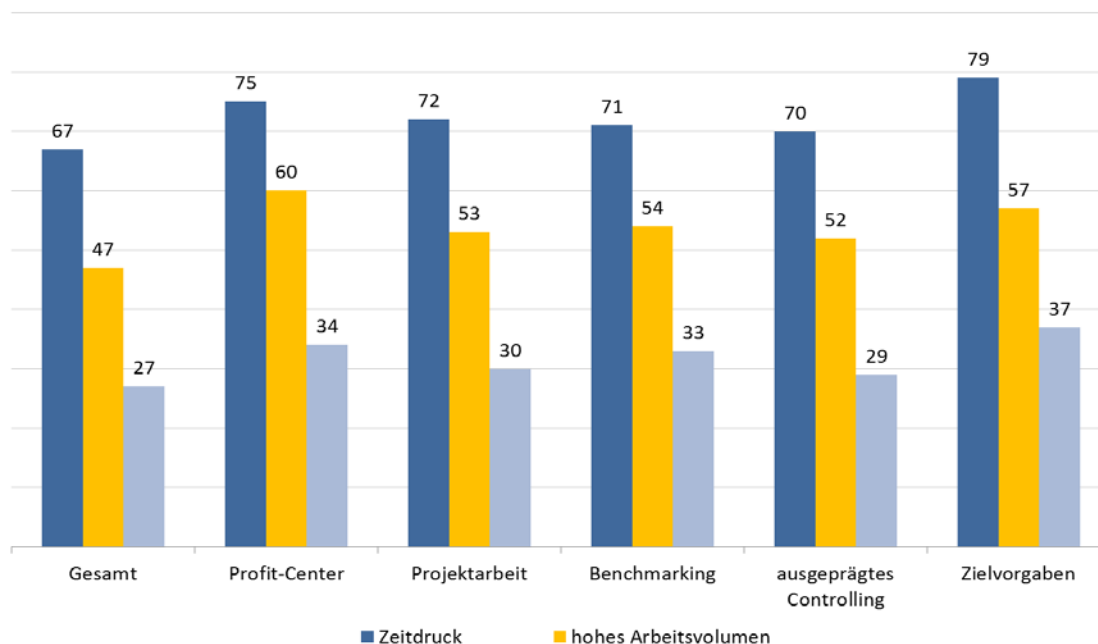
Die ergebnisorientierte Arbeitsorganisation bietet Spielraum für Selbstorganisation und Eigenverantwortlichkeit in der Arbeit. Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten etwa ermöglichen es Beschäftigten, ihre Arbeitszeiten an ihre Zeitbedarfe außerhalb der Arbeit anzupassen (Lott 2014; 2014b). Betriebe, die attraktive Arbeitszeitoptionen anbieten und die Zeitbedarfe der Beschäftigten berücksichtigen, erhöhen zudem die Mitarbeiterbindung und sichern den künftigen Fachkräftebedarf (Botsch et al. 2007) – wichtige Parameter angesichts des zunehmenden Fachkräftemangels. Auch ein großer Teil der Beschäftigten fordert aus Gründen einer besseren Work-Life Balance, aber auch zur Absicherung eigener Qualitätsstandards mehr Zeitsouveränität ein. Letzteres ist besonders im Kontext ergebnisorientierter Arbeitsformen zu beobachten. Dabei betont die Arbeits- und Organisationspsychologie ausdrücklich die gesundheitsförderlichen Potenziale flexibler und selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung. Flexible und selbstbestimmte Arbeitszeiten können einen positiven Einfluss auf die Work-Life Balance von Beschäftigten haben (Dex 2002; Russell et al. 2009). Sie fördern die Arbeitszufriedenheit und tragen zu einer besseren Gesundheit bei (Gregory & Milner 2009). Aktuelle Befunde zeigen, dass selbstbestimmte Arbeitszeiten mit einer guten Work-Life Balance verbunden sind – offenbar jedoch bei Männern seltener als bei Frauen (Lott 2014; 2014b). Studien zeigen zudem auch, dass insbesondere im Zuge einer marktorientierten Flexibilisierung von Arbeitsarrangements Beschäftigte ihre flexible Arbeitszeit häufiger am Interesse des Arbeitgebers ausrichten. Folge davon sind faktisch längere Arbeitszeiten und Arbeitsintensivierung (Klammer 2008).

Nachteile und Gefahren ergebnisorientierter Arbeitssysteme

Die Freiheiten, die eine ergebnisorientierte Arbeitsgestaltung mit sich bringt, werden aber oft mit einer Entgrenzung der Arbeit und der Notwendigkeit ständiger Erreichbarkeit erkaufte. Insgesamt wird im Jahre 2013 von 23 Prozent der Beschäftigten häufig erwartet, dass sie außerhalb der normalen Arbeitszeit, z. B. per E-Mail oder per Telefon, für ihre Arbeit erreichbar sind. Und aufgrund der ständigen Erreichbarkeit kommt es bei 37 Prozent dieser Beschäftigten zu unbezahlter Mehrarbeit (Institut DGB-Index Gute Arbeit 2013). Aktuelle empirische Befunde zeigen auch, dass die positive Wirkung von mehr Autonomie in der Arbeitsgestaltung durch die Beschäftigten konterkariert wird, wenn dabei von den Unternehmen vorgegebene Effizienz- und Profitabilitätskriterien erfüllt werden müssen (Becke 2012). Selbstbestimmte Arbeitszeiten in Verbindung mit Bonuszahlungen etwa sind mit einer schlechteren Work-Life Balance verbunden (Lott 2014a).

Auch die WSI-Betriebsrätebefragung zeigt, dass der Zeitdruck und das Arbeitsvolumen von Beschäftigten mit ergebnisorientierter Leistungssteuerung besonders hoch sind. Die Betriebsräte der „Zielvorgaben-Betriebe“ schätzen die Arbeitsbelastungen ihrer Belegschaften signifikant höher ein als die der Vergleichsbetriebe. So sagen sogar 79 Prozent der Betriebsräte aus den mit Zielvorgaben arbeitenden Betrieben, dass der Zeitdruck die Beschäftigten stark bis sehr stark belastet – in allen Betrieben sind es durchschnittlich 67 Prozent. Auch Belastungen, die sowohl durch das Arbeitsvolumen als auch durch eine damit einhergehende mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeit entstehen, werden häufig als stark bis sehr stark eingeschätzt (Abbildung 11)

Abbildung 10 Arbeitsbelastungen der Beschäftigten beim betrieblichen Einsatz neuer Arbeits- und Steuerungsformen im Vergleich, in Prozent



Quelle: Ahlers (2011)

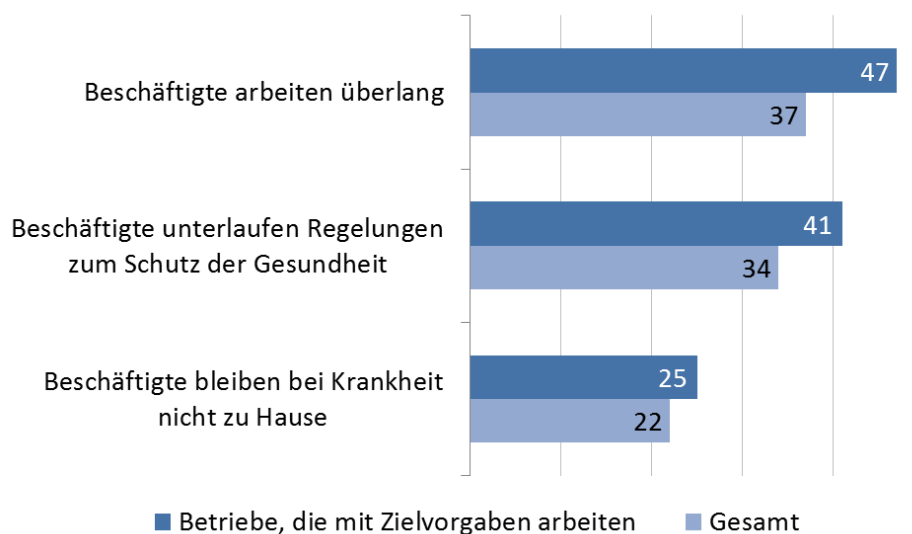
Bei den weiteren Arbeits- und Steuerungsformen, wie Profit-Center oder Projektarbeit sehen die Befunde ähnlich aus. Das hohe Arbeitsvolumen belastet nach Ansicht von 47 Prozent aller befragten Betriebsräte die Belegschaften stark bis sehr stark. In Betrieben, die mit Profit-Centern arbeiten, sagen dies 60 Prozent. Warum der Arbeitsdruck gerade bei Einsatz dieser Steuerungsformen so hoch ausfällt, bleibt zu diskutieren. Brancheneinflüsse – wie sie etwa für die Banken und Kreditinstitute wegen ihres vergleichsweise hohen Einsatzes ergebnisorientierter Arbeitsformen evtl. zu erwarten wären – konnten aber aufgrund multivariater Analysen ausgeschlossen werden (Ahlers 2011).

Wie Befunde der WSI-Betriebsrätebefragung zeigen, verlieren traditionelle Regelungen zur Arbeitszeit (wie fixe Arbeitszeit- und Pausenregelungen oder tägliche Höchstarbeitszeitgrenzen) vor dem Hintergrund einer ergebnisorientierten Leistungs- politik an Bedeutung. Flexiblere und selbstbestimmte Arbeitszeitregelungen liegen zwar u.a. mit Kontenregelungen vor, sind aber ausbaufähig. Dies zeigen u.a. Befunde der Betriebsrätebefragung des WSI (Abbildung 12). Demnach werden (teilweise lang erkämpfte) Regelungen zum Schutze der Arbeitnehmer häufiger unterlaufen, wenn ergebnisorientiert gearbeitet wird:

- Hinsichtlich des Arbeitszeitgesetzes berichten 37 Prozent der befragten Betriebsräte, dass Beschäftigte „ihres“ Betriebs überlange Arbeitszeiten (mehr als 10 Stunden am Tag) arbeiten. Wenn im Betrieb durch Zielvereinbarungen ergebnisorientiert gearbeitet wird, sind es (statistisch signifikant) gar 47 Prozent der Betriebsräte, die überlange Arbeitszeiten der Belegschaften beobachten.
- 34 Prozent der Betriebsräte geben an, dass Beschäftigte Regelungen zum Schutz ihrer Gesundheit (z. B. Pausenregelungen) unterlaufen. Wenn die Belegschaften unter Zielvereinbarungen arbeiten, gibt ein statistisch signifikanter höherer Teil der Betriebsräte (41 Prozent) an, dass Beschäftigte Regelungen zum Schutz der Gesundheit missachten.
- 22 Prozent der Betriebsräte berichten, dass Beschäftigte bei Krankheit nicht zu Hause bleiben. Bei Beschäftigten mit Zielvereinbarungen sind es 25 Prozent.

Diverse Forschungsergebnisse bestätigen den Befund, dass Arbeitsintensivierung und Entgrenzung vor allem in solchen Arbeitszeitregimen eine Rolle spielen, in denen die Arbeitszeitkontrolle entfällt (z. B. in der so genannten Vertrauensarbeitszeit, Haipeter et al. 2002).

Abbildung 11 Beobachtungen aus der Betriebsratsarbeit 2008/09... - "trifft voll zu", Antworten der Betriebsräte in Prozent



Quelle: Ahlers (2011)

Zusammenfassend soll mit diesen Ausführungen verdeutlicht werden, dass es einen grundlegenden und nicht zu vernachlässigenden Zusammenhang gibt zwischen der betrieblichen Leistungs politik und den Herausforderungen der Arbeitszeitgestaltung. Wie unterschiedliche Statistiken aus der Gesundheitsberichterstattung zeigen, kann die Arbeitsintensivierung (auch in der vertraglichen Arbeitszeit) für die Beschäftigten auf Dauer eine große gesundheitsgefährdende Belastung darstellen. Das gleiche gilt für die so genannten ergebnisorientierten Formen der Leistungssteuerung: Auch hier kommt es oft zur „Selbstaussbeutung“ von Beschäftigten, weil Unternehmens- und Umsatzziele verinnerlicht und oft vor das persönliche Wohl gestellt werden. Diese Zusammenhänge sollten bei Fragen zur Arbeitsgestaltung unbedingt mitberücksichtigt werden.

5. Arbeit auf Abruf – Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten

Die Arbeitszeiten der Beschäftigten unterliegen – wie gezeigt – starken Flexibilisierungstendenzen. Treiber dieser Arbeitszeitflexibilität waren in den letzten Jahren vorrangig die betrieblichen Anforderungen. Die Bedürfnisse und Wünsche der Beschäftigten wurden zumeist nachrangig zur Kenntnis genommen und konnten sich in der betrieblichen Realität kaum Geltung verschaffen. Dies gilt insbesondere auch für die sogenannte Arbeit auf Abruf – häufig auch KAPOVAZ (kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit) genannt, eine Arbeitszeitform, die unter Verlagerung des wirtschaftlichen Risikos auf den Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin höchste Flexibilität für Arbeitgeber bietet, für Beschäftigte jedoch eine prekäre Beschäftigungsform darstellt (siehe ausführlich dazu Zeibig 2014).

Arbeit auf Abruf (geregelt in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz) liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen bzw. Arbeitnehmer ihre Arbeitsleistung entsprechend des betrieblichen Arbeitsanfalls, das heißt immer nur bei Bedarf, zu erbringen haben. Ob Arbeitsbedarf vorliegt, entscheidet allein der Arbeitgeber. Er kann kurzfristig die Lage und teilweise auch den Umfang der vom Beschäftigten zu erbringenden wöchentlichen Arbeitsleistung einseitig festlegen. Der Abrufarbeitnehmer bzw. die Abrufarbeitnehmerin ist immer dann zur Arbeitsleistung verpflichtet, wenn der Arbeitgeber ihm/ihr seinen/ihren Arbeitseinsatz und die zeitliche Lage der Arbeitszeit jeweils mindestens vier Tage im Voraus mitteilt, § 12 II TzBfG. Der Zeitraum zwischen den einzelnen Arbeitseinsätzen ist unbezahlte „Rufbereitschaft“; er wird anders als bei Rufbereitschaft und Bereitschaftsdienst nicht bezahlt.

Verbreitung von Arbeit auf Abruf

Mittlerweile nutzen 8 Prozent der Betriebe in Deutschland Arbeit auf Abruf. Sie ist bei Beschäftigten in Kleinbetrieben (unter 20 Mitarbeiter) häufiger zu finden als in größeren Betrieben. Nach Branchen differenziert findet sich Arbeit auf Abruf häufig im verarbeitenden Gewerbe, im Bereich Wasserversorgung, im Handel, Gast- und Baugewerbe sowie im Verkehrsbereich. Bezogen auf alle abhängig Beschäftigten leisten immerhin 5,4 Prozent der Arbeitnehmer/innen Arbeit auf Abruf. Bei den Mini-jobbern sind es sogar 13 Prozent (Schult & Tobsch 2012, S. 18, 21). Arbeitgeberbefragungen ergaben noch höhere Werte: Danach leisten 11 Prozent der Beschäftigten in Deutschland KAPOVAZ; darin sind Beschäftigte, die Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienst leisten, nicht enthalten (Tobsch et al. 2012, S. 26ff.). Der Anteil Rufbereitschaft leistender Beschäftigter beträgt 6,2 Prozent; hinzukommen 8,2 Prozent der Beschäftigten, die Bereitschaftsdienst leisten (Schult & Tobsch 2012).

Tabelle 3 Arbeitszeitformen in Abhängigkeit vom Erwerbsumfang

Erwerbsumfang	Arbeitszeitformen wie Rufbereitschaft, Bereitschaftsdienst bzw. Arbeit auf Abruf				
	Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft	Arbeit auf Abruf	Nichts davon	Summe
Vollzeit	11,9 %	6,2 %	3,7 %	78,2 %	100 %
Teilzeit	0,9 %	6,6 %	7,5 %	84,9 %	100 %
Geringfügig Beschäftigte	0,0 %	4,3 %	13,0 %	82,6 %	100 %
Gesamt	8,1 %	6,2 %	5,4 %	80,4 %	100 %

Quelle: Schult & Tobsch (2012, S. 21)

1,4 Prozent der abhängig Beschäftigten leisten Arbeit auf Abruf mit festgelegter Mindeststundenzahl, 4 Prozent allerdings ohne jegliche Mindeststundenzahlfestlegung (Schult & Tobsch 2012, S. 18, 20, 21), obwohl schon das Nachweisgesetz verlangt, dass wesentliche Arbeitsbedingungen, wozu auch die Arbeitszeit gehört, aus Gründen der Rechtssicherheit und Planbarkeit verbindlich festzulegen sind (§ 2 I Nr. 7 NachwG).

Arbeit auf Abruf aus Sicht der Beschäftigten

Arbeit auf Abruf ermöglicht die flexible Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an sich kurzfristig verändernde betriebliche Arbeitsbedarfe (interne numerische Flexibilität). Durch sie kann im Interesse des Arbeitgebers eine zeitpunktbezogene Anpassung der Verteilung der Arbeitszeit bzw. des Arbeitseinsatzes (temporale Flexibilität) erreicht werden. Aus Sicht der Unternehmer sei Arbeit auf Abruf notwendig, um kundenorientiert handeln und flexibel auf Kundenwünsche reagieren zu können (Tobsch et al. 2012, S. 26ff.).

Für die Beschäftigten, die Arbeit auf Abruf leisten (müssen), ist diese Arbeitszeitform deutlich weniger attraktiv als für Arbeitgeber: KAPOVAZ ist letztendlich häufig eine höchst atypische und prekäre Beschäftigungsform. Sie bleibt in der betrieblichen Praxis deutlich hinter den sozialen und rechtlichen Schutzstandards, die für Normalarbeitsverhältnisse gelten, zurück und gewährleistet in der Regel kein existenzsicherndes Einkommen. Erfolgt sie z. B. in vollzeitferner Teilzeitarbeit wie Minijobs, ist Arbeit auf Abruf zudem schon deshalb prekär, weil aufgrund der geringeren Stundenzahl das Gehalt kein ausreichendes und Altersarmut verhinderndes Einkommen gewährleistet. KAPOVAZ ist in Kombination mit Teilzeit oder Befristung damit häufig in mehrfacher Hinsicht prekär, denn zum geringen Einkommen kommt bei KAPOVAZ in diesen Fällen die zeitliche Unsicherheit, je nach Fallgestaltung auch hinsichtlich der genau zu erbringenden Stundenzahl, hinzu, da bei Arbeit auf Abruf die Arbeitszeitlage und teilweise auch die Dauer der Arbeitsleistung und damit letztendlich die Höhe des sich aus dem Umfang der Arbeitsleistung ergebenden Entgelts einseitig vom Arbeitgeber festgelegt werden können. Studien zeigen, dass 84 Prozent der

befragten Beschäftigten ihre Freizeitaktivitäten dem Abruf anpassen (Vahle-Hinz & Bamberg 2009, S. 327, 333, 336). Die permanent im Raume stehende Möglichkeit eines ungewissen Arbeitseinsatzes und die damit verbundene Anpassung der Freizeit führen zur Einschränkung der Freizeitqualität und belasten das Wohlbefinden und bei Hinzukommen weiterer Belastungsfaktoren, wie ständiger Flexibilität und Überstunden, die Gesundheit.

Arbeit auf Abruf – Beispiele aus der betrieblichen Praxis

Eigentlich setzt Arbeit auf Abruf eine Vereinbarung voraus, die beinhaltet, dass der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin verpflichtet ist, seine/ihre Arbeitsleistung entsprechend des Arbeitsanfalls – das heißt auf Abruf – zu erbringen. Die Vereinbarung muss gemäß § 12 I 2 TzBfG zudem die Festlegung einer bestimmten Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit enthalten; ist KAPOVAZ tariflich geregelt, muss der Tarifvertrag Regelungen über die tägliche und wöchentliche Arbeitszeit sowie die Vorankündigungsfrist treffen (§ 12 III TzBfG).

In der betrieblichen Praxis existiert Arbeit auf Abruf allerdings auch in anderen, teilweise rechtlich unzulässigen Formen. So kann bei einem festgelegten Arbeitszeitumfang die Lage der Arbeitszeit völlig offen oder begrenzt variabel gestaltet sein. Möglich sind auch Bandbreitenregelungen hinsichtlich des Umfangs der Arbeitszeit (Festlegung von Mindest- und/oder Höchstarbeitszeiten), innerhalb derer die Arbeitszeit variiert (BAG 5 AZR 535/04). Negativschlagzeilen machte im April 2012 insoweit die süddeutsche Kaufhauskette Breuninger, weil ein Großteil der Arbeitsverträge der Verkäuferinnen flexible, kapazitätsorientierte Arbeitszeiten zwischen 2 und 40 Std. wöchentlich vorsah; der garantierte Arbeitsumfang betrug lediglich 2 Std., die übrigen 38 Std. hatten sich die Mitarbeiterinnen für einen möglichen Abruf bereitzuhalten (Stuttgarter Tageszeitung, 26.4.2012). Es sind aber auch Fallgestaltungen anzutreffen, die weder Lage noch Dauer der Arbeitszeit festlegen, sondern nur regeln, dass sich die Arbeitszeit z. B. nach den betrieblichen Erfordernissen oder den Kundenanforderungen richtet. Fehlt die Festlegung der Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit, legt § 12 I Satz 3 und 4 TzBfG als Mindestschutz fest, dass eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Std. und täglich von mindestens drei aufeinander folgenden Stunden als vereinbart gilt. Ergibt bei fehlender Festlegung die Betrachtung der Vergangenheit, dass die wöchentliche Arbeitszeit höher lag als der in § 12 I Satz 3 TzBfG vorgesehene Wert, gilt laut BAG im Wege einer ergänzenden Vertragsauslegung die bis dahin gelebte Arbeitszeit als vereinbart (BAG 5 AZR 535/04; LAG Düsseldorf 8 Sa 1334/11; ähnlich BAG 10 AZR 325/12). Die Frage ist nur, welcher Arbeitnehmer bzw. welche Arbeitnehmerin das weiß und vor allem, wie viele von ihnen auch tatsächlich die ihnen nach § 12 TzBfG zustehenden Rechte geltend machen.

§ 12 TzBfG – eine höchst umstrittene Regelung

In Öffentlichkeit und Politik ist Arbeit auf Abruf hoch umstritten. Gesetzgeber und Bundesregierung gingen bei der gesetzlichen Etablierung von Arbeit auf Abruf davon aus, mit § 4 BeschFG (Vorgängerregelung des § 12 TzBfG) und § 12 TzBfG eine sozialverträgliche Ausgestaltung variabler Arbeitsverhältnisse geschaffen zu haben (BT-Drs. 10/6555, S. 10; BT-Drs. 10/2188), was die Bundesregierung schon 1986 im Rahmen der Beantwortung einer Anfrage zu Auswirkungen des BeschFG zu der Aussage veranlasste, dass sie eine Zunahme von Arbeit auf Abruf nicht negativ beurteile. Die Fraktion DIE GRÜNEN hingegen forderte bereits im Oktober 1984 in einem Entwurf für ein Arbeitszeitgesetz das Verbot der Arbeit auf Abruf (BT-Drs. 10/2188). Auch heute wird Arbeit auf Abruf berechtigterweise von vielen Akteuren negativ bewertet, da sie für die von ihr betroffenen Beschäftigten mit erheblichen Nachteilen und Unsicherheiten hinsichtlich der Lage der Arbeitszeit und des letztendlich zu erzielenden Einkommens verbunden ist.

Teilweise wird auch die Europarechtskonformität von Arbeit auf Abruf angezweifelt. Ausgehend von der Definition der mittelbaren Diskriminierung in den RL 2002/73/EG, 2006/54/EG und in § 3 AGG besteht durchaus eine gewisse Wahrscheinlichkeit, dass durch dieses Arbeitsmodell Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte bzw. befristet Beschäftigte in unzulässiger Weise mittelbar diskriminiert werden – denn diese Arbeitnehmergruppen arbeiten überdurchschnittlich oft als Abrufarbeitnehmer/innen und somit zu deutlich schlechteren Arbeitsbedingungen als Beschäftigte in Normalarbeitsverhältnissen (Strasser & Melf 2006, S. 342, 346f.). Zudem führt § 12 TzBfG zu zahlreichen Auslegungstreitigkeiten – der Wortlaut der Vorschrift wird teilweise sogar als missglückt bezeichnet (Buschmann et al. 1997 § 12 TzBfG, Rn. 77; Meinel et al. 2009 § 12 Rn. 27).

Uneinigkeit besteht zum Beispiel dahingehend, ob Arbeit auf Abruf eine Vereinbarung zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern voraussetzt – so der Wortlaut des § 12 I Satz 1 TzBfG – oder ob sie aufgrund der den Tarifvertragsparteien gem. § 12 III TzBfG zugewiesenen Befugnisse auch durch Tarifvertrag angeordnet werden kann (dafür: Buschmann et al. 1997 § 12 TzBfG, Rn. 48; dagegen: Laux & Schlachter 2011 § 12 Rn. 34). Umstritten ist auch, was unter Festlegung einer „bestimmten Dauer“ der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit i.S.d. § 12 I Satz 2 TzBfG zu verstehen ist. Keine Einigkeit besteht darüber, ob „bestimmte Dauer“ ein festes, unabänderliches Stundendeputat meint oder auch die Vereinbarung sog. Bandbreitenregelungen (z. B. 20-30 Std. wöchentlich) zulässig ist. Strittig ist im Rahmen des § 12 I Satz 2 TzBfG zudem die Auslegung der Formulierung „wöchentliche und tägliche Arbeitszeit“. Streit besteht insoweit darüber, ob § 12 I Satz 2 TzBfG mit der Formulierung „wöchentlich“ als Bezugszeitraum eine Woche – d. h. die Vereinbarung eines festen, pro Woche zu erbringenden Stundendeputats – vorschreibt oder ob, wie noch nach § 4 BeschFG zulässig, auch die Vereinbarung durchschnittlicher Wochen-, Monats- oder Jahresarbeitszeiten möglich ist (Zimmer 2012, S. 50, 53). Uneinigkeit besteht letztendlich darüber, ob die vereinbarte tägliche Arbeitszeit an einem Stück zu erbringen ist oder ob gar über den Tag verteilte gestückelte Dienste zulässig sind (dafür: Buschmann et al. 1997 § 12 TzBfG, Rn. 77; dafür, wenn nichts anderes vereinbart ist: ArbG Berlin 63 Ca 8651/05; einschränkend: LAG Köln 5 Sa 179/09).

Bewertung von Arbeit auf Abruf – Begrenzung notwendig

Insgesamt ist KAPOVAZ kritisch zu hinterfragen. In Deutschland sind immerhin mehr als 5 Prozent der abhängig Beschäftigten in dieser Arbeitszeitform tätig; eventuelle Dunkelziffern berücksichtigt, dürfte dieser Wert noch höher liegen. Beschäftigte, die Arbeit auf Abruf leisten, sind hinsichtlich der Planbarkeit ihres Lebensalltags, Einkommenssicherheit, Lebensqualität und Freizeitgestaltung erheblich eingeschränkt. Das eigentliche Ansinnen von Teilzeit, die dadurch gekennzeichnet ist, dass mehr Zeit für Freizeit oder Sorgearbeit zur Verfügung steht, wird durch vereinbarte Arbeit auf Abruf deutlich eingeschränkt, da sich der in KAPOVAZ tätige Beschäftigte faktisch immer für den nächsten Abruf bereithalten muss. Aufgrund der Unsicherheit hinsichtlich des Ob und Wann des nächsten Abrufs besteht für Abrufarbeitnehmer und Abrufarbeitnehmerinnen zudem kaum die Möglichkeit, einer anderen, ggf. notwendigen zusätzlichen Arbeit nachzugehen. Darüber hinaus bestehen für sie Probleme bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und der Feiertagsvergütung, weil Arbeitgeber die Zahlungsverpflichtungen unschwer umgehen können, indem sie die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an diesen Tagen nicht abrufen, jedoch der Beschäftigte dann beweisen muss, dass dies allein wegen des Feiertages oder der Erkrankung geschah (z. B. BAG 5 AZR 245/00; Ostermeier 2008, S. 86ff.). Darüber hinaus ist die Rechtsprechung des BAG zu Arbeit auf Abruf erheblicher Kritik ausgesetzt – denn die vom BAG seit 2005 vorgenommene Interpretation des § 12 TzBfG hat zu einer weiteren Flexibilisierung dieses ohnehin umstrittenen Arbeitszeitmodells zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geführt (siehe dazu im Detail Zeibig 2014).

Da die Abschaffung von Arbeit auf Abruf oder deren Begrenzung aktuell politisch nicht diskutiert wird, sind Gewerkschaften und Betriebsräte aufgerufen, KAPOVAZ soweit möglich, zu begrenzen: Gewerkschaften, indem sie nicht die ihnen durch § 12 III TzBfG gewährten Verschlechterungsmöglichkeiten nutzen, sie also nicht in Tarifverträgen zuungunsten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von den Schutzregelungen des § 12 I, II TzBfG abweichen (siehe dazu z. B. BAG 10 AZR 336/11 TV Fleischkontrolleure). Betriebsräte, indem sie gemäß § 87 I Nr. 2 BetrVG die Zustimmung zur Einführung von KAPOVAZ verweigern oder Teilzeitbetriebsvereinbarungen durchsetzen, die Arbeit auf Abruf ausschließen.

Sollte sich der deutsche Gesetzgeber künftig zu Reformen des Abrufrechts veranlasst sehen, lohnt sich ein Blick ins Ausland, beispielsweise nach Österreich oder in die Schweiz. So ist zum einen die Rechtsprechung des österreichischen Obersten Gerichtshofs (OGH) dahin gehend zu begrüßen, dass sie arbeitsvertraglichen Regelungen, die es dem Arbeitgeber ermöglichen, Lage und Dauer der Arbeitszeit einseitig festzulegen, für sittenwidrig hält. In der Schweiz sind die Bereithaltezeiten im Rahmen von Arbeit auf Abruf vom Arbeitgeber zu entschädigen (Henneberger & Rieder 2011, S. 1067, 1068). In Deutschland wird die Zeit zwischen den Einsätzen hingegen nicht vergütet. Der damalige Entwurf zum Beschäftigungsförderungsgesetz von 1984 sah in Art. 4 (Gesetz über die Teilzeitarbeit) und dort in § 4 I noch die Verpflichtung des Arbeitgeber vor, die Zeiten, in denen der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin sich für den Abruf bereithalten muss, vertraglich festzulegen und mit der Hälfte des üblichen Arbeitsentgelts zu vergüten (Schüren 1985, S. 22, 24; Henneberger & Sud-

jana 2005, S. 125). Dieser Vorschlag konnte sich jedoch im weiteren Gesetzgebungsverfahren nicht durchsetzen. Auch der österreichische Oberste Gerichtshof begrüßt die Vergütungspflicht von Bereithaltezeiten, da der Arbeitgeber von dem flexiblen Einsatz der Beschäftigten profitiere und die Abrufarbeitnehmerinnen und -arbeitnehmer nicht wirklich über die verbleibende Freizeit disponieren können, da sie mit Abruf rechnen müssen und nicht wiederholt nein sagen können, weil sonst das Risiko besteht, dass sie künftig nicht mehr abgerufen werden (OGH 8 ObA 277/01w). Die Vergütung der Bereithaltezeiten wäre ein Schritt zur Ermöglichung eines existenzsichernden Einkommens und würde aufgrund der damit für die Arbeitgeber mit dem Faktor Arbeit verbundenen Kosten gleichzeitig wohl zur Eindämmung von Arbeit auf Abruf führen.

6. Arbeitszeiten von Frauen und Männern - der „Gender Time Gap“ als Ausdruck beruflicher und sozialer Ungleichheit

Die Arbeitszeiten von Frauen und Männern unterscheiden sich in mehrfacher Hinsicht. Besonders gravierend sind die Unterschiede in der *Arbeitszeitdauer*.¹⁶ Während Männer 2012 im Durchschnitt 39,8 Stunden pro Woche arbeiteten, waren es bei Frauen durchschnittlich nur rund 30,5 Stunden (normalerweise geleistete Arbeitszeit, Abbildung 13). Damit arbeiten Männer gegen Entgelt rund 9 Stunden pro Woche länger als Frauen. Diese Differenz ist in Deutschland eine der höchsten in Europa (Kümmerling 2013).

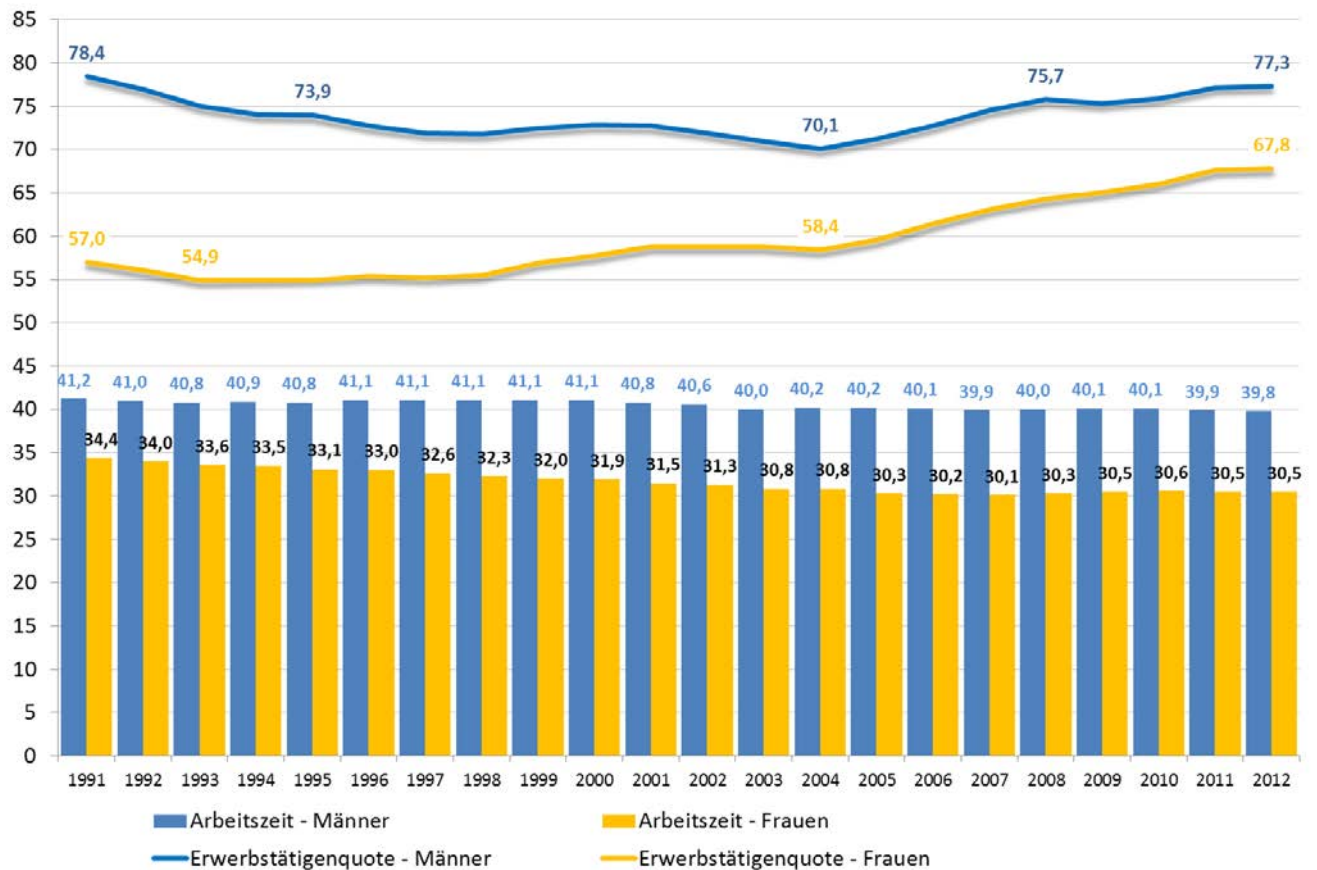
Zudem sind die Arbeitszeiten von Frauen sehr viel heterogener als die von Männern. Die Arbeitszeiten von Frauen verteilen sich relativ gleichmäßig auf die Arbeitszeitgruppen (Abbildung 14). Es gibt kaum eine Arbeitszeitdauer, die für Frauen als normal gelten kann. Fast ein Drittel (29 Prozent) arbeitet nur bis zu 20 Stunden, 22 Prozent der Frauen arbeiten 21-35 Stunden. Im Bereich der Vollzeit von 36 bis 40 Stunden arbeiten nur noch zwei Fünftel (40,5 Prozent). Dagegen liegt bei Männern ein starker Schwerpunkt bei 36 bis 40 Stunden - rund 64 Prozent der abhängig beschäftigten Männer arbeiten in diesem Bereich der „Normalarbeitszeit“ (Abbildung 15).

Teilzeitarbeit ist heute zu einem der wichtigsten Instrumente der Vereinbarkeit von Familie und Beruf geworden – allerdings fast ausschließlich für Frauen. Fast vier Fünftel der westdeutschen Mütter (mit Kind zwischen 3 und 9 Jahren) arbeiten mit reduzierter Stundenzahl, dagegen nur knapp 6 Prozent der Väter (WSI- Gender-DatenPortal AZ18). Mit Teilzeitarbeit sollen Konflikte zwischen den Anforderungen beider Sphären reduziert werden. Konflikte zwischen Beruf und Familie stehen mit der Dauer der Arbeitszeit in engem Zusammenhang (für einen zusammenfassenden Literaturüberblick siehe Kelly et al. 2011, S. 268). Wenn sich Arbeitszeiten für Frauen und Männer so stark unterscheiden, dann sind auch Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Work-Life Balance, auf die Arbeitsmarktposition und die soziale Sicherung von Männern und Frauen zu erwarten. Arbeitszeiten haben nicht nur Einfluss auf die Möglichkeiten, Erwerbsarbeit und andere Lebensbereiche in Einklang zu bringen. Arbeitszeiten sind – vermittelt über das mit ihnen erzielte Entgelt – entscheidend für die Möglichkeit, die eigene Existenz zu sichern sowie bei Krankheit, Arbeitslosigkeit und im Alter ausreichende Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherungssysteme zu haben. Daher sind Arbeitszeiten bedeutsam für die Gleichstellung der Geschlechter. Darum geht es im Folgenden.

¹⁶ Auch bei Lage und Verteilung der Arbeitszeiten gibt es Geschlechterunterschiede: Frauen arbeiten häufiger am Wochenende als Männer. Mehr als ein Viertel der Frauen (26,6 Prozent im Jahre 2011) arbeitet ständig oder regelmäßig am Samstag (Männer 22,2 Prozent), bei Sonntagsarbeit sind die Unterschiede gering. Für Frauen wird etwas häufiger die Arbeitszeit vom Arbeitgeber festgelegt (59,3 gegenüber 57 Prozent bei den Männern), und sie haben seltener ein Arbeitszeitkonto (WSI-GenderDatenPortal AB02 und AZ20).

Dass Frauen im Durchschnitt deutlich kürzere Erwerbsarbeitszeiten haben als Männer, ist in erster Linie auf den hohen, stetig gewachsenen Anteil Teilzeit arbeitender Frauen zurückzuführen (Abbildung 16).¹⁷

Abbildung 12 Durchschnittliche Arbeitszeiten erwerbstätiger Frauen und Männer pro Woche (in Stunden) sowie Erwerbstätigenquoten (in Prozent) in Deutschland 1991-2012



Quelle: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus, Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2014 (AZ14).

¹⁷ Mit der Abgrenzung von 31 Stunden wird allerdings Teilzeitarbeit unterschätzt. Für vollzeitnahe Teilzeit sind Arbeitszeiten im Stundenbereich von 32 bis unter 40 Stunden durchaus üblich.

Abbildung 13 Abhängig beschäftigte Frauen nach Arbeitszeitgruppen* in Deutschland 1991-2012, in Prozent

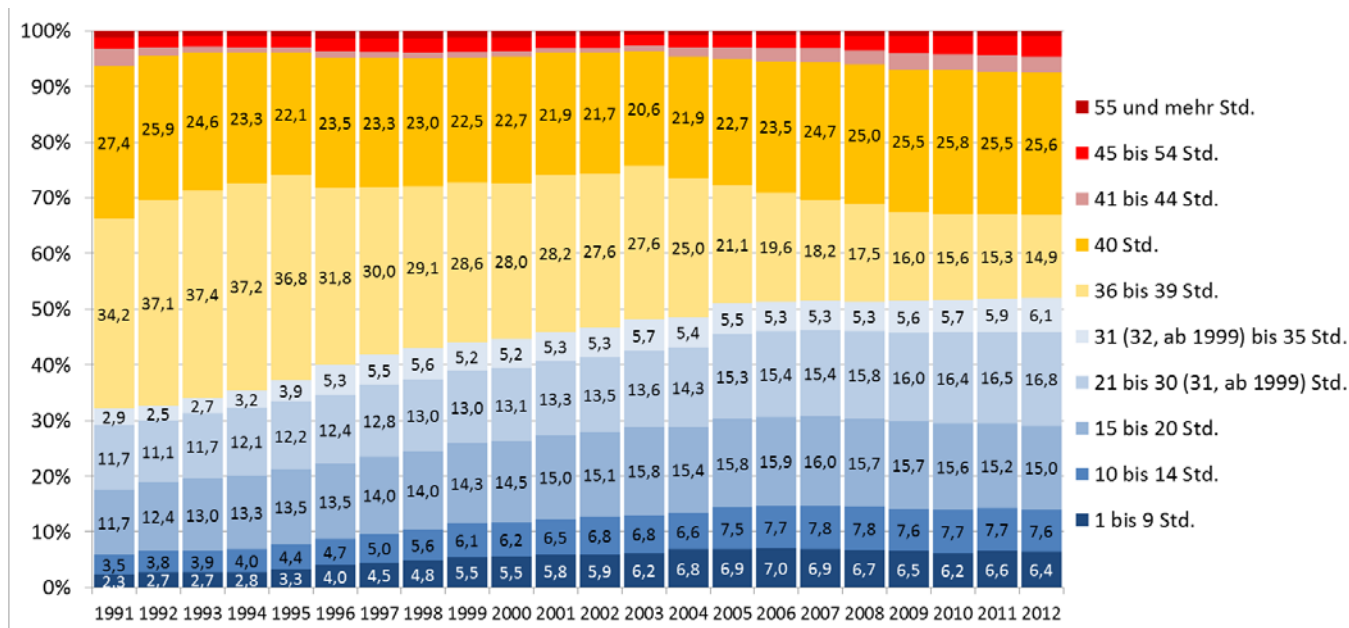
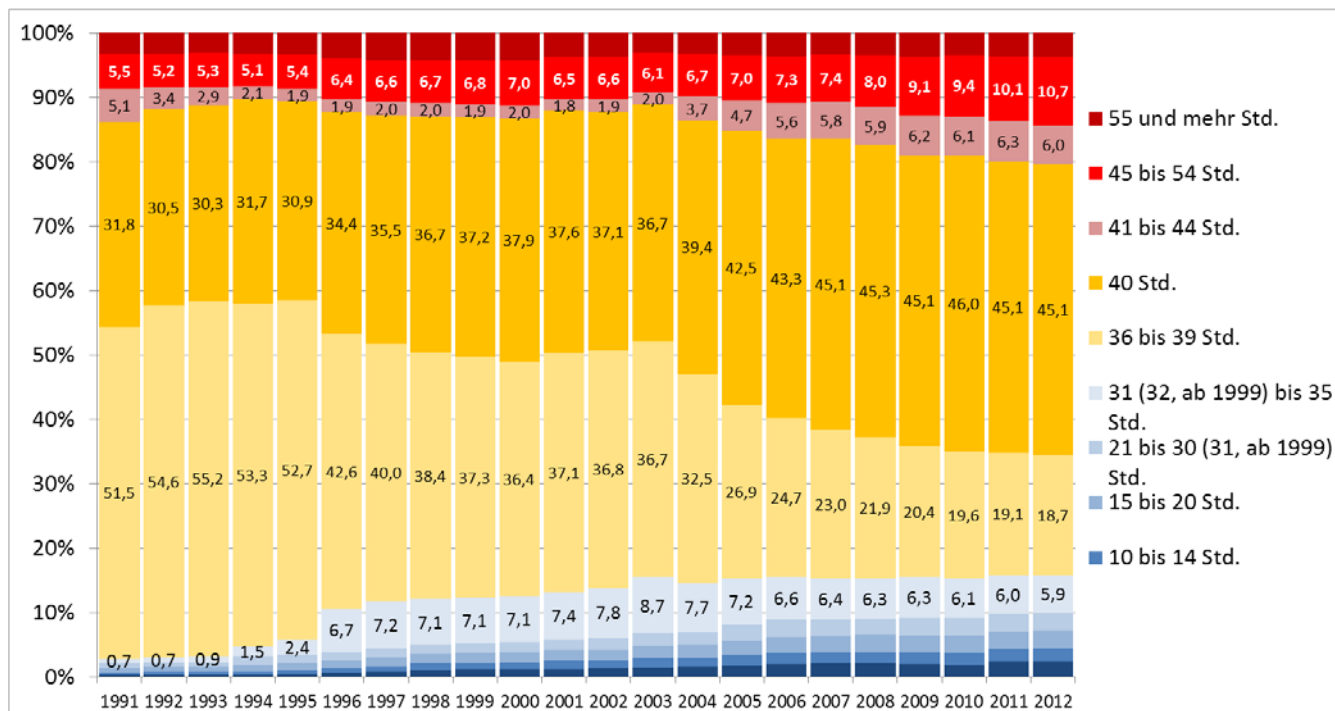


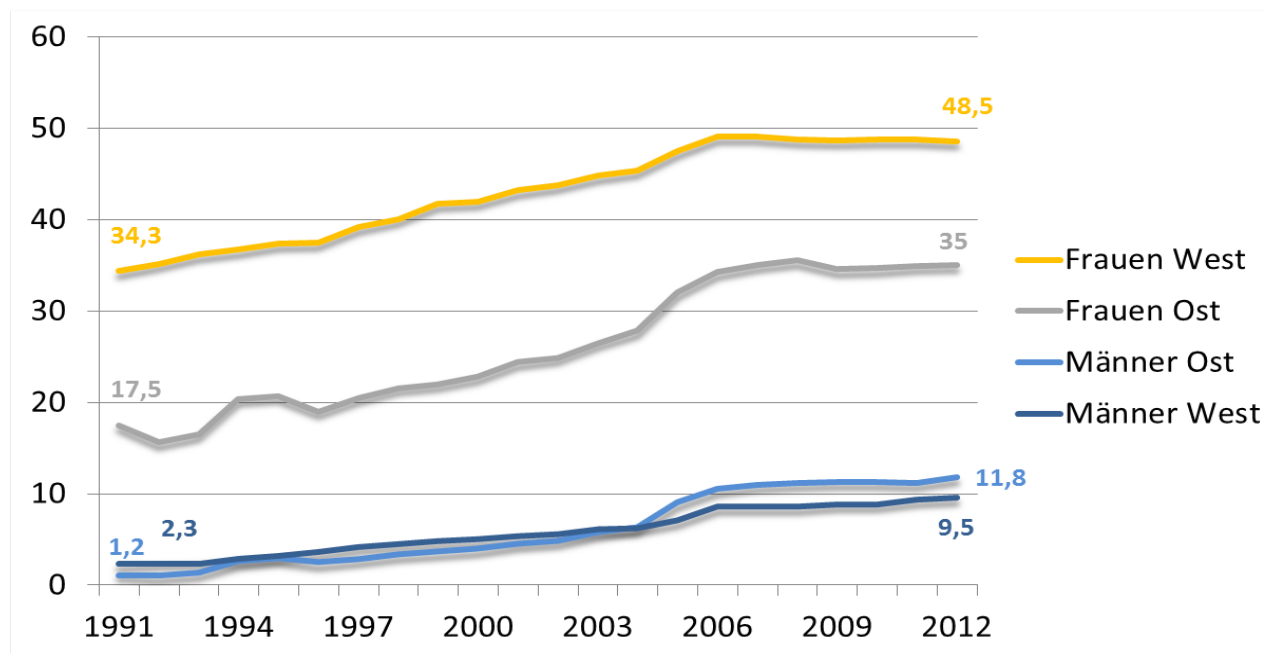
Abbildung 14 Abhängig beschäftigte Männer nach Arbeitszeitgruppen* in Deutschland 1991-2012, in Prozent



*Zu Grunde gelegt wird die normalerweise geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Mikrozensus. Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2014.

Abbildung 15 Entwicklung der Teilzeitquote*) abhängig beschäftigter Frauen und Männer in West- und Ostdeutschland 1991 - 2012, in Prozent



*) Als Teilzeitbeschäftigte werden im Mikrozensus abhängig Beschäftigte mit einer normalerweise geleisteten Arbeitszeit von höchstens 31 Stunden erfasst. Die Teilzeitquoten beziehen sich auf alle abhängig Beschäftigten ab 15 Jahren. Anmerkung: Die Vergleichbarkeit der Daten vor und nach 2005 ist infolge des veränderten Erhebungskonzeptes (unterjährliche Erhebung seit 2005) nur eingeschränkt gegeben.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus Bearbeitung: WSI GenderDatenPortal 2014.

Der Gender Time Gap – Ausdruck beruflicher und sozialer Ungleichheit von Frauen und Männern

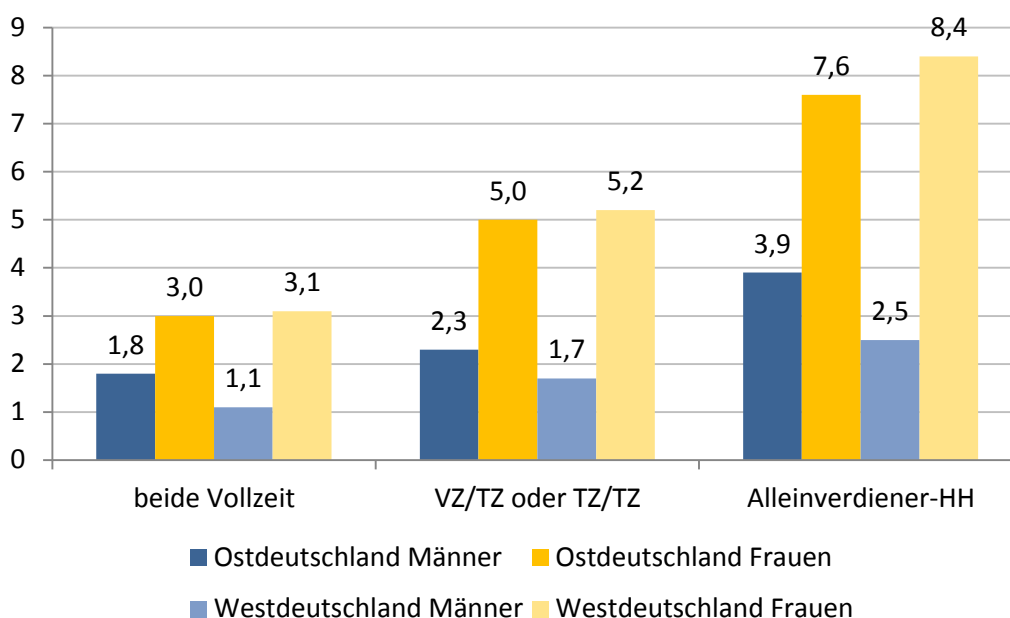
Die ungleiche Verteilung der Teilzeit zwischen den Geschlechtern ist ein wesentlicher Grund für den „Gender Time Gap“, wie die Differenz zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern gelegentlich bezeichnet wird (Kümmerling 2013). Diese zusammengefasste Maßzahl drückt die unterschiedliche Zeitverteilung von Frauen und Männern und damit verbunden ihre Position auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft aus.

Lange Zeit hat der Gender Time Gap zugenommen. Dies hängt auch damit zusammen, dass die wachsenden Erwerbstätigenquoten von Frauen jahrelang mit sinkenden durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen einhergingen. Das heißt, dass Frauen, die nach einer Familienphase in den Arbeitsmarkt neu eintraten, meistens eine Teilzeittätigkeit aufnahmen (Klammer & Tillmann 2001; Kümmerling 2013). In den letzten Jahren stagniert der Gender Time Gap (Abbildung 16).

Häusliche Arbeitsteilung

Während Männer im Durchschnitt mehr als 8 Stunden pro Woche länger gegen Entgelt arbeiten, widmen Frauen sich in weitaus größerem Umfang der unbezahlten Fürsorge- und Hausarbeit (Franz et al. 2012, S. 606; Sojka 2012, S. 640). Am Beispiel der Zeit, die für Kinderbetreuung aufgewendet wird, zeigt Abbildung 17, dass Frauen weitaus stärker mit dieser Form der Sorgearbeit beschäftigt sind als Männer. Das gilt sogar dann, wenn Frauen und Männer in Vollzeitarbeit verglichen werden, ist aber noch bedeutend ausgeprägter, wenn die Frau in Teilzeit arbeitet.

Abbildung 16 Wöchentliche Zeit für Kinderbetreuung* von Frauen und Männern in Paarhaushalten mit Kind unter 18 Jahren, West- und Ostdeutschland 2007, in Stunden



*Anzahl der täglich geleisteten Kinderbetreuungsstunden (im Wochendurchschnitt)

Quelle: Sojka (2012, S. 640 f.); Daten: SOEP

Zentrale Ursache für die ungleiche Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit ist die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, die mit Stereotypen, Geschlechterrollenvorstellungen und dem vorherrschenden Geschlechterregime korrespondiert.

Die häusliche geschlechtsspezifische Arbeitsteilung hat sich als außerordentlich robust erwiesen, trotz der gestiegenen Erwerbstätigkeit von Frauen (Sojka 2012). Frauen leisten nach wie vor mehr als zwei Drittel der häuslichen unbezahlten Arbeit, diese Relation hat sich in den letzten Jahren in Deutschland kaum verschoben. Doch gibt es nicht unbedeutende Unterschiede in der Ausprägung der traditionellen Rollenteilung, wie der Ost-West- und der internationale Vergleich zeigen (Anxo et al. 2012, S. 56; Franz et al. 2012). Veränderungen sind also möglich. Insbesondere mit steigendem

Einkommen und einem wachsenden Anteil am Haushaltseinkommen erhöht sich die Chance einer gleichmäßigeren Hausarbeitsteilung (Wengler et al. 2009).

Der „Gender Time Gap“ als gleichstellungspolitisches Problem

Der „Gender Time Gap“ wird derzeit kaum als gleichstellungspolitisches Problem thematisiert. Die bei Frauen konzentrierte Teilzeitarbeit ist jedoch Vollzeitarbeit nicht immer gleichgestellt. Kriterien sind hierfür der Zugang zu bestimmten Arbeitsplätzen, die Entlohnung und die Arbeitsbedingungen sowie die Aufstiegschancen (Nicolaisen 2011). Forschungen haben ergeben, dass Teilzeitarbeit für den weiteren Erwerbs- und Karriereverlauf nicht folgenlos ist (Aufstiegshemmnisse, teilzeitbedingte Berufswechsel, Einkommenseinbußen). So wurden Einkommensnachteile („pay penalties“) von Teilzeitarbeit (Bardasi & Gornick 2000; 2008; Brehmer & Seifert 2008) und beträchtliche „Vernarbungseffekte“ mit Langzeitwirkung im Lebensverlauf gezeigt (Klammer et al. 2008; Fouarge & Muffels 2009). Zudem führt Teilzeitarbeit und insbesondere Minijobs zu Pfadabhängigkeiten in den Erwerbsverläufen von Frauen (Klenner & Schmidt 2011; 2012) (siehe Kapitel 7).

Nachteile beim Einkommen

Doch hinsichtlich der Folgen von Teilzeitarbeit gibt es für Deutschland noch Forschungsbedarf. Bekannt ist, dass der durchschnittliche Stundenlohn von Teilzeitbeschäftigten um mehr als 4 Euro (StBA 2013) niedriger liegt als der von Vollzeitbeschäftigten. Ob sich hierin auch Diskriminierung verbirgt oder der Unterschied durch Strukturmerkmal der Teilzeitarbeit erklärt werden kann, ist nicht klar. Deutliche Einkommensnachteile hat Wolf (2010) für Arbeitszeiten im Bereich von 10 bis 15 Wochenstunden nachgewiesen, die nicht durch andere Faktoren erklärt werden können. Minijobs werden offenbar pro Stunde schlechter entlohnt als Jobs mit anderen Arbeitszeiten. Laut RWI-Studie verdienen 24 Prozent der Minijobber im Jahr 2012 bis 7 Euro Stundenlohn, 50 Prozent hatten nicht mehr als 8,50 Euro und 80 Prozent erhielten bis 10 Euro (RWI 2012, S. 39).

Selbst in den günstigen Fällen, wo Teilzeitarbeit der Vollzeitarbeit gleichgestellt ist, erfolgt die Bezahlung pro rata temporis, d. h. das Einkommen verringert sich proportional zur Arbeitszeit. In vielen Fällen ist das Einkommen dann nicht mehr existenzsichernd. Gleiches gilt für die – nahezu – proportional niedrigeren Sozialleistungsansprüche. Teilzeitarbeit kann damit dem Ziel der europäischen Gleichstellungsstrategie, gleiche wirtschaftliche Unabhängigkeit von Frauen und Männern auf der Basis eines eigenen Einkommens zu garantieren (Europäische Union 2011), nicht entsprechen. Es stellt daher oft nur einen „Hinzuverdienst“ zum Familieneinkommen dar.

Nachteile bei den Arbeitsbedingungen

Dass Teilzeit kaum in Führungspositionen ausgeübt wird, ist gut belegt (Klenner & Kohaut 2010). Hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sind wiederum vor allem die Minijobs schlechter gestellt. Arbeitsrechte werden hier teils verweigert, teils wagen die Beschäftigten nicht, sie einzufordern. Nur knapp jede fünfte Minijobberin bzw. jeder fünfte Minijobber nimmt bezahlten Urlaub in Anspruch nur. Lediglich 14 Pro-

zent erhalten Lohnfortzahlung an Feiertagen und nur jede bzw. jeder zehnte eine solche im Krankheitsfalle (RWI 2012, S. 47). Während ein relevanter Teil keine Angabe macht oder es nicht weiß, sagen immerhin 42 Prozent der Befragten bei Urlaub, 39 Prozent bei Krankheit, 44 Prozent bei Feiertagen, es sei nicht möglich, diese Rechte in Anspruch zu nehmen (RWI 2012, S. 47).

Nachteile in der Partnerschaft

Schließlich gibt es einen Zusammenhang zwischen Einkommen und Macht in Partnerschaften (Feree 1990, S. 877; Lott 2009). Auch wenn oft argumentiert wird, dass Einkommen im Haushalt gepoolt wird, so hängt doch vom eigenen Einkommen ab, ob sie oder er die Beziehung unter Umständen verlassen kann und damit zusammenhängend, wer wie viel (Aushandlungs-)Macht in der Paarbeziehung hat (Hobson 1990).

Treibende Kräfte für den Gender Time Gap

Im Folgenden werden die wesentlichen Treiber der geschlechtsspezifischen Arbeitszeitunterschiede behandelt. An diesen muss eine Politik ansetzen, die den Gender Time Gap verringern will.

Haushaltskontext: Veränderung der Geschlechterarrangements

Die Arbeitszeiten von Frauen werden stark vom Haushaltskontext beeinflusst. Frauen in Ein-Personen-Haushalten sind meist in Vollzeit beschäftigt, Frauen in Paarhaushalten arbeiten dagegen sehr häufig in Teilzeit – 45 Prozent der Paare mit Kindern unter 18 Jahre leben in dieser Konstellation „Mann Vollzeit – Frau Teilzeit“ (Jurczyk & Klinkhardt 2014). Das korrespondiert mit dem nach wie vor vorherrschenden Geschlechterarrangement des „modernisierten männlichen Familienernährermodells“, bei dem der Mann hauptsächlich die Grundlage der Existenzsicherung für das Paar bzw. die Familie erwirtschaftet, die Frau hingegen wegen der Hauptverantwortung für Haushalt, Kinder und Pflegebedürftige in Teilzeit arbeitet. Aber auch wenn keine Kinder (mehr) zu versorgen sind, kehren Frauen bisher selten zur Vollzeitarbeit zurück, wenn sie älter sind (WSI-GenderDatenPortal AZ07). Teilzeitarbeit stellt oft eine Sackgasse dar.

Arbeitszeiten sind also immer auch im Haushaltskontext zu analysieren. Die Verschiebungen zwischen Erwerbskonstellationen in Paarhaushalten in den letzten 20 Jahren sind den Abbildungen 18 und 19 zu entnehmen.

Abbildung 17 Erwerbsrelation in Paaren in Westdeutschland 1984 bis 2012, in Prozent

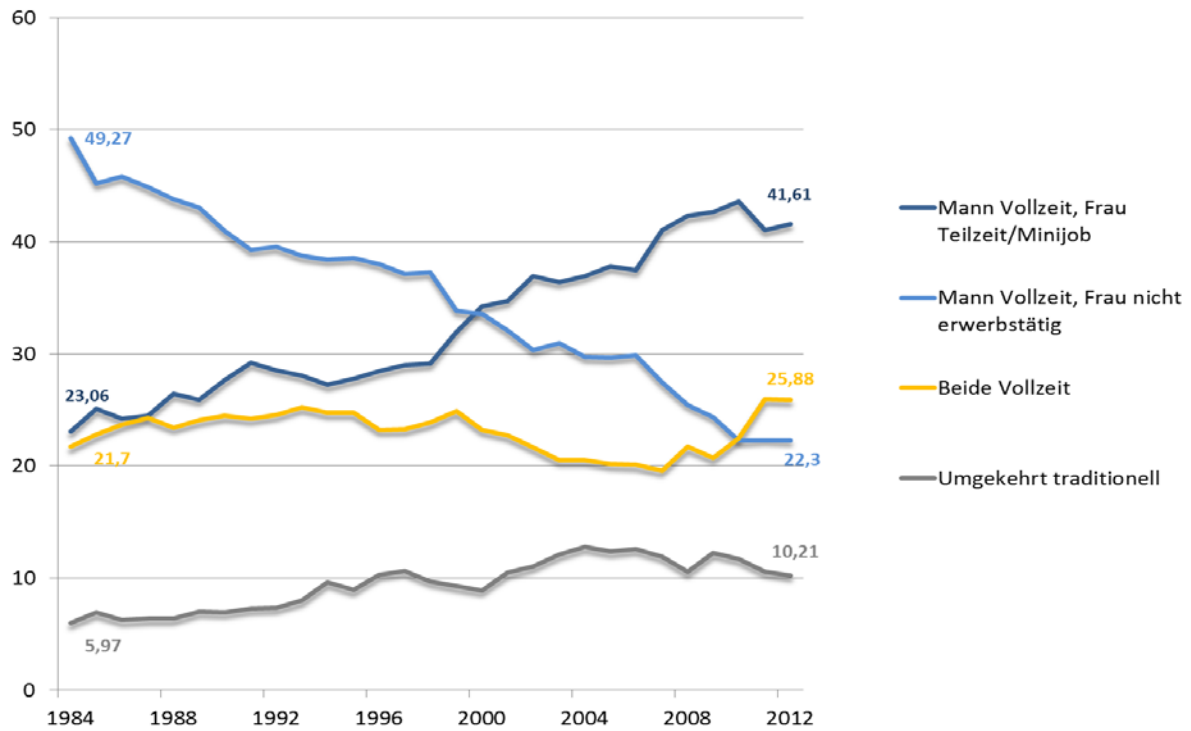
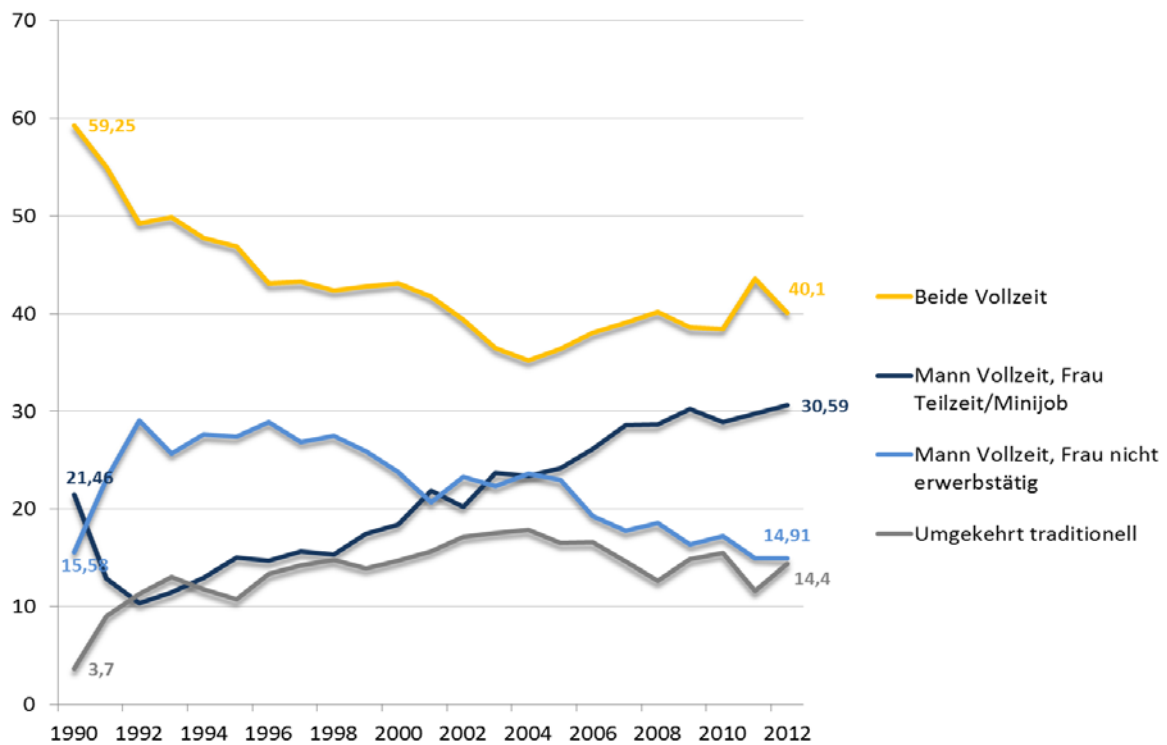


Abbildung 18 Erwerbsrelation in Paaren in Ostdeutschland, in Prozent



Quelle: SOEP verschiedener Jahrgänge; eigene Berechnungen

Deutlich erkennbar ist vor allem in Westdeutschland, dass die Kombination „Mann Vollzeit – Frau Teilzeit“ stark zugenommen hat, die Kombination „Mann Vollzeit – Frau nicht erwerbstätig (Hausfrau)“ dagegen stark zurückgegangen ist. Die gleichmäßige Verteilung der Arbeitszeit – beide Vollzeit - macht im Westen konstant nur etwa ein Fünftel der Paare aus, im Osten liegt sie bei 40 Prozent, ist aber dort deutlich zurückgegangen. Dafür hat dort die früher wenig übliche Vollzeit-Teilzeit-Konstellation zugenommen.

Die Geschlechterrollenvorstellungen haben sich insbesondere unter den jüngeren Frauen und Männern stark modernisiert (WZB, SOEP, Destatis 2011, S. 393). Ginge es nach den gewandelten Einstellungen zu Geschlechterrollen, sowie den Lebensentwürfen vor allem junger Menschen (Allmendinger et al. 2013), wäre die bezahlte Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen gleichmäßiger aufgeteilt, d.h. viele Teilzeit beschäftigte Frauen würden längere, Männer kürzere Arbeitszeiten realisieren. Wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen und betriebliche Praktiken führen aber gegenwärtig dazu, dass eine stärker angenäherte Arbeitszeitdauer für viele Frauen und Männer unerreichbar bleibt. Das wird im Folgenden erläutert.

Wohlfahrtsstaat: Fehlanreize bestehen fort – Vereinbarkeitsbedingungen noch immer unzureichend

Die Ausrichtung der wohlfahrtsstaatlichen Regulierungen auf bestimmte Leitbilder der Teilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit beeinflusst den Gender Time Gap in starkem Maße. Wie das DIW gezeigt hat, zahlen Frauen im Durchschnitt weitaus höhere Steuersätze als Männer (Bach 2014), was einen Negativanreiz für die Ausweitung der Arbeitszeit darstellt. Das liegt daran, dass bei der Steuerklassenkombination III/V das kleinere Einkommen einer besonders hohen Besteuerung unterliegt. Die Besteuerung der „Zweitverdienerin“ in einer Ehe – in der Regel ist es die Frau - verstärkt ihr Verharren in einer Teilzeittätigkeit, da vom erworbenen Bruttolohn relativ wenig übrig bleibt, eine Ausweitung der Arbeitszeit sich also auf den ersten Blick „nicht lohnt“. Dennoch will selbst unter diesen Bedingungen ein Teil der Teilzeit arbeiten Frauen ihre Arbeitszeit gern ausweiten (Wanger 2011).

Noch gravierender ist die Steuerungswirkung der Minijobs, da diese für die Beschäftigten steuerfrei sind. Weiterhin stützen das Betreuungsgeld, der Vorrang der häuslichen Pflege und der fehlende Einkommensausgleich bei der Pflegezeit die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Die noch immer ungenügende öffentliche Kinderbetreuung, fehlende Ganztagschulen und Jugendfreizeiteinrichtungen sowie mangelnde Tagespflegeinfrastruktur entlasten nach wie vor die Eltern und Pflegenden nur zu einem Teil.

Andere wohlfahrtsstaatliche Rahmenbedingungen orientieren zwar im Gegensatz dazu auf eine Modernisierung der Geschlechterrollen und geschlechtergerechte Teilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit: u.a. das einkommensabhängige Elterngeld, die Elterngeldmonate für Väter oder das reformierte Unterhaltsrecht. Frauen werden stärker auf den Arbeitsmarkt, Väter zumindest vorsichtig auf die häusliche Sphäre orientiert. Doch bleiben die Anreizstrukturen widersprüchlich, teils bieten sie

Anreize für Frauen, die Erwerbsarbeit einzuschränken, teils wirken sie in die entgegengesetzte Richtung (BMFSFJ 2011).

Interessen der Arbeitgeber an langen und kurzen Arbeitszeiten

Arbeitgeber haben vor allem dort Interesse an Teilzeitarbeit, wo sie wirtschaftliche Vorteile wie erhöhte Flexibilität und Anpassung der Arbeitszeiten an den Arbeitsanfall erwarten. Deutschland gehört zu den Ländern, in denen die Arbeitgeber Teilzeit vor allem dort einsetzen, wo wirtschaftliche Erwägungen dafür sprechen. Erst an zweiter Stelle folgt der Grund, den Interessen der Beschäftigten entgegenzukommen (European Foundation 2007, S. 32). Obwohl das *Teilzeit- und Befristungsgesetz* ein Meilenstein war, um die Optionalität zur souveränen Gestaltung der Arbeitszeit zu stärken, führen betriebliche Interessen dazu, dass Teilzeit nicht in allen Segmenten des Arbeitsmarktes und auf allen Stufen der betrieblichen Hierarchie vorkommt (Brenzel et al. 2013).

Arbeitgeber sind nach wie vor auch an kleiner Teilzeit in Form der Minijobs interessiert, da diese kostengünstiger sind (geringere Stundenlöhne, weniger bezahlte Ausfallzeiten), noch mehr Flexibilität und eine höhere Arbeitsintensität versprechen.

Vor diesem Hintergrund ist es auch problematisch, dass es keinen gesetzlichen Anspruch darauf gibt, nach einer Reduzierung der Arbeitszeit wieder zur ursprünglichen Arbeitszeit zurückzukehren oder das Stundenvolumen der Teilzeit auszuweiten.

Wandel in der Erwerbsarbeit

Gravierende Veränderungen in der Erwerbsarbeit, die die Belastungen steigern und die Grenzziehung zum privaten Leben erschweren (siehe Kapitel 4 und 5), fördern eher einen großen Gender Time Gap als dass sie dazu beitragen, ihn zu verringern. Sind Kinder oder Pflegebedürftige zu versorgen, ist eine ergebnisorientiert gesteuerte Arbeit mit viel (Zeit-)Druck und Entgrenzung der Arbeitszeiten kaum von beiden Partnern, Mann *und* Frau, zu leisten. Das berufliche Zurücktreten eines Partners, meist der Frau, ist eine häufige Antwort auf diese Entgrenzung und damit verbundene Ausweitung der Arbeitszeit. Ähnlich kann sich auswirken, dass die Balance von Arbeit und Familie infolge der „Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft“, aber auch durch die informationstechnologische Durchdringung der privaten Welt schwieriger geworden ist (Berg et al. 2014). Mitunter geben Frauen dann mit Teilzeitarbeit den privaten „Puffer“ für diese gestiegenen (Arbeitszeit-)Belastungen der Männer ab.

Hinzu kommen eine generelle Machtverschiebung zulasten der Arbeitenden und die teilweise geringen Chancen für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, ihre Rechte und Arbeitszeitwünsche durchzusetzen (z. B. in nicht mitbestimmten Betrieben sowie Kleinbetrieben). Auch dies kann dazu beitragen, dass der Gender Time Gap, nicht kleiner wird: Männer können unerwünschte Überstunden nicht abwehren oder Teilzeitwünsche nicht durchsetzen. Frauen arbeiten oft kürzer als gewünscht.

Wie lässt sich die Schere zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern schließen?

Zunächst gilt es, den Gender Time Gap bewusst zu machen und die gleichstellungspolitischen Folgen zu problematisieren. Bisher wird Teilzeitarbeit in der Betonung der Optionalität der Arbeitszeiten vorwiegend begrüßt, die sehr einseitige geschlechtsspezifische Inanspruchnahme und ihre gleichstellungs- und sozialpolitischen Folgen (Einkommensverluste, Karrierenachteile, Rentenlücke u.a.) dagegen kaum problematisiert.

Handlungsmöglichkeiten liegen auf verschiedenen Ebenen. Der Staat, die Tarifvertragsparteien, aber auch die Betriebe sind gefordert. Der Staat sollte mehr Anreize für eine geschlechtergerechtere Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern geben (z. B. Weiterentwicklung der Elternzeit, wie aktuell mit dem „Elterngeld plus“ geplant, Förderung einer subventionierten „Familienarbeitszeit“, aber auch einer bezahlten Pflegezeit). Dringend geboten ist endlich die Beseitigung aller Fehlanreize für die Frauenerwerbstätigkeit, wie die Abschaffung der Steuerklassenkombination III und V sowie eine Reform des Ehegattensplittings. Hohe Priorität hat die Beseitigung der steuerrechtlichen Privilegierung von Minijobs.

Gesetzliche Veränderungen, die die Zeitsouveränität und -optionalität für die einzelnen Beschäftigten fördern, können zum allmählichen Schließen der Arbeitszeitschere beitragen. Stichworte sind: befristete Teilzeit, Rückkehr zur Vollzeit von Teilzeitbeschäftigten (nach entsprechenden Ankündigungsfristen), Anspruch auf flexible Verteilung der Arbeitszeit (über Wochen, Monate aber auch über den Lebensverlauf hinweg). Generell sind Ansprüche auf lebensphasengerechte, familien- und pflegesensible Arbeitszeiten zu erweitern und mit sozialrechtlichen Ansprüchen auf einen (teilweisen) Einkommensausgleich sowie der rentenrechtlichen Anrechnung solcher Zeiten zu verknüpfen.

Dringlich ist auch die tatsächliche völlige Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit. Das umfasst nicht nur die Beseitigung der (ohnehin verbotenen) Diskriminierung, sondern die Auflösung des Gegensatzes zwischen Vollzeit und Teilzeit. Das hieße, dass es zur Normalität wird, die Dauer der Arbeitszeit selbst zu wählen. Das hieße auch, dass Teilzeitarbeit bei beiden Geschlechtern ähnlich häufig vorkommt, dass sie in allen Branchen sowie auf allen Hierarchiestufen möglich ist. Vielfach geht es auch um mehr Möglichkeiten für eine „kurze Vollzeit“. Hier sind neben dem Gesetzgeber auch die Tarifvertragsparteien und Betriebe gefordert.

Am anderen Ende der Skala, bei der Zurückdrängung der langen Arbeitszeiten, könnte eine Reform des Arbeitszeitgesetzes helfen. Eine Herabsetzung der Arbeitszeithöchstgrenzen unterhalb der 48-Stunden-Grenze wäre ein sichtbares Signal, dass „Arbeiten ohne Ende“ den Menschen schadet.

Eine Regulierung eines neuen Normalarbeitsverhältnisses (Fahimi et al. 2014) steht auf der Tagesordnung. Sie erfordert Veränderungen in vielfältigen gesetzlichen und tariflichen Regulierungen. Hierbei wäre die Regelung von Arbeitszeiten und ihrer Optionalität ein zentraler Baustein. Ob Arbeitszeitoptionen mit einer insgesamt kürzeren Lebensarbeitszeit verknüpft werden sollen, darüber ist eine weitere Verständigung in der Gesellschaft, aber auch innerhalb der Gewerkschaften notwendig. Klar ist, dass

eine Umverteilung von Zeit und Geld im Lebensverlauf, also das Ansparen zeitlicher Puffer und das Abbauen dieser Guthaben für verschiedene Zwecke, dann gut gelingt, wenn nicht schon die normale Arbeitszeit so lang ist, dass kaum ein Guthabenaufbau möglich ist (Wotschak 2012).

Der Gender Time Gap dürfte sich mittelfristig kaum verringern, solange der Vollzeitstandard bei durchschnittlich knapp 40 Stunden liegt. Denn die Kombination mit Fürsorgeaufgaben, nicht nur Kindererziehung, und ein „gutes Leben“ wird durch die Kombination zweier Vollzeittätigkeiten (bisheriger Länge) im Paarhaushalt erschwert und das Zurückstecken der Frau daher in vielen Fällen weiterhin wahrscheinlich. Wenn Frauen auch künftig deutlich kürzere Arbeitszeiten haben, hemmt das ihre berufliche Karriere, festigt ihre finanzielle Abhängigkeit vom Partner und lässt die häusliche Arbeitsteilung weitgehend unberührt. Daher wäre aus dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit die Verkürzung des Vollzeitstandards sinnvoll. Nötig ist zudem auch, die traditionellen Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit zu verändern und zu diversifizieren. Hier können Staat und Zivilgesellschaft viel offensiver gegen Sexismus in den Medien, in der Werbung, in der Schulbildung vorgehen und neue Bilder mit Alternativen zum Traditionellen anbieten.

Auf der betrieblichen Ebene kommt es schließlich darauf an, die bisherige Idealvorstellung vom „Normalarbeiter“ aufzubrechen. Eine Unternehmenskultur und Personalpolitik, die den Beschäftigten mit lebenslanger Vollzeit-Verfügbarkeit im Mittelpunkt sieht, ist implizit auf männliche Lebensverläufe zugeschnitten und vernachlässigt die heutige Vielfalt der Erwerbsverläufe von Männern und Frauen.

7. Arbeitszeiten im Lebensverlauf

In Kapitel 1 haben wir gesehen, dass Arbeitszeitpräferenzen verschiedener Beschäftigtengruppen vielfältig sind. Arbeitszeitwünsche unterscheiden sich allerdings nicht allein zwischen Vollzeitbeschäftigten und Beschäftigten in Teilzeit oder mit Minijobs und damit zwischen Männern und Frauen (siehe Kapitel 6). Arbeitszeitwünsche können auch innerhalb der Erwerbskarrieren variieren. Beschäftigte haben unterschiedliche Arbeitszeitbedarfe im Verlauf ihres Lebens wie etwa beim Berufseinstieg, in der Familienphase oder während Weiterbildungen. Wieso aber besteht diese Diversität von Arbeitszeitwünschen und Zeitbedarfen von Beschäftigten?

Ein wesentlicher Grund ist in den Veränderungen von Lebensverläufen zu finden – genauer in dem Wandel des Normallebenslaufs.¹⁸ Dabei muss zwischen dem männlichen und weiblichen Normallebenslauf unterschieden werden. Im Mittelpunkt des männlichen Normallebenslaufs steht die Erwerbsarbeit, der die Vorbereitung auf die Erwerbsarbeit (Ausbildung) vorangestellt ist und auf die die Erholung von der Erwerbsarbeit (Rente) folgt (Kohli 1985). Der weibliche Normallebenslauf ist hingegen durch die Familienphase bestimmt (Born & Krüger 2001). Hier wird die relativ kurze Erwerbsphase durch die längere Phase der Sorgearbeit und der Nichterwerbstätigkeit abgelöst.

Lebensverläufe sind also keine zufällige und freischwebende Abfolge von Ereignissen, sondern in spezifische, aufeinanderfolgende Lebensphasen unterteilt. Der moderne Wohlfahrtsstaat spielt hierbei eine entscheidende Rolle (Heinz 1993). Mit institutionellen, „insbesondere sozialstaatlich vorgehaltenen Optionen“ strukturiert er die Lebensverläufe von Individuen (Leisering et al. 2001, S. 11). Diese werden ‚belohnt‘, wenn sie sich nach den wohlfahrtsstaatlichen Angeboten und Vorgaben richten. Vor allem bei Statuswechseln (z. B. Heirat, Geburt des Kindes, Erwerbslosigkeit oder Ein- und Austritt in den Arbeitsmarkt) greift der Wohlfahrtsstaat in die Lebensverläufe von Individuen ein (Heinz 1991). Dabei orientieren sich die Optionen und Angebote vorwiegend an dem männlichen Normallebenslauf. Insbesondere die Leistungen der sozialen Sicherungssysteme (Hackett 2012) sind auf kontinuierliche, sozialversicherungspflichtige Erwerbstätigkeit in Vollzeit ausgerichtet. Frauen und Männer, die aufgrund familiärer oder anderer Verpflichtungen oder aufgrund von langfristiger Krankheit eine solche Erwerbskarriere nicht realisieren können oder wollen, haben Nachteile etwa in Hinblick auf Rentenanwartschaften oder die Absicherung von Phasen der Arbeitslosigkeit. Neben dem Wohlfahrtsstaat richten sich aber auch die betriebliche Personalpolitik und Arbeitsorganisation vorwiegend an dem männlichen Normallebenslauf, mit dem die Vorstellung der idealen Arbeitskraft (Williams et al. 2013) einhergeht. Diese arbeitet in Vollzeit, hat keine Verpflichtungen außerhalb der

¹⁸ Die Lebenslaufforschung ist sich uneins, inwiefern ein Wandel des Normallebenslaufs in den letzten Jahrzehnten stattgefunden hat. Die empirischen Ergebnisse deuten hierzu in keine eindeutige Richtung, weisen aber darauf hin, dass der Normallebenslauf für einige Personengruppen nach wie vor Gültigkeit hat, auf andere Gruppen aber nicht mehr zutrifft (Schmidt 2012). Lebensverläufe unterliegen also einem Wandel, aber nicht in dem starken und dramatischen Maße, wie teilweise behauptet wird.

Arbeit und ist für den Arbeitgeber flexibel einsatzbereit. Entsprechen Beschäftigte wie beispielsweise Teilzeitbeschäftigte dieser Norm nicht, müssen sie häufig Karriere Nachteile oder geringere Einkommen in Kauf nehmen.

Obwohl sich der Wohlfahrtsstaat an dem männlichen Normallebenslauf orientiert, war dieser historisch betrachtet eher eine Ausnahme und hatte seinen Höhepunkt in den 60er und frühen 1970er-Jahren (Diewald 2013). Der weibliche Normallebenslauf hatte seine Gültigkeit vor allem in Westdeutschland (Hackett 2012), während in Ostdeutschland die Erwerbsarbeit auch die Lebensverläufe von Frauen prägte. Mit der ansteigenden Frauenerwerbsarbeit seit den 1970er-Jahren in Westdeutschland hat jedoch der weibliche Normallebenslauf (siehe Kapitel 6) an Bedeutung verloren. Die Erwerbstätigkeit in Teilzeit nach der Geburt des ersten Kindes tritt nun häufig an die Stelle der Nichterwerbstätigkeit.¹⁹

Zudem hat die Individualisierung von Lebensverläufen, die in den 1970er-Jahren eingesetzt hat (Kohli 1985), zur Erosion der Normallebenslaufmuster beigetragen. Die Gestaltung des Lebenslaufs unterliegt nicht mehr, wie in prä-industriellen Gesellschaften, dem Schicksal der Klasse oder Familie, sondern liegt nun – mit Unterstützung des Wohlfahrtsstaats – in den Händen der Individuen selbst. Dies hat zu höheren Freiheitsgraden individuellen Handelns geführt und die Auflösung des Normallebenslaufs befördert (Kohli 1985). Letztere zeigt sich vor allem in der Diversifizierung von Familienformen, insbesondere in der Verbreitung unverheirateter Partnerschaften (Diewald 2013). Die Altersnormen, die zuvor den Eintritt in den Arbeitsmarkt, das Heiratsalter oder den Renteneintritt regelten, sind mehr und mehr erodiert (Brückner & Mayer 2005). Darüber hinaus kommt es häufiger zu einer Gleichzeitigkeit von Lebensphasen, die auch in den Veränderungen des Arbeitsmarkts begründet ist. Aufgrund der abnehmenden Bedeutung des „dauerhaften Lebensberufs“ (Diewald 2013) ist die Erwerbsphase stärker durch verschiedene Arten von Arbeitsarrangements und Erwerbsunterbrechungen geprägt. Befristete Beschäftigung, Leiharbeit, ungewohnte Lagen der Arbeitszeit und Phasen der Arbeitslosigkeit nehmen an Bedeutung zu (Schmidt 2012). Weiterbildungen während des Berufs werden für die Beschäftigten immer unerlässlicher. Besonders hervorzuheben ist die Arbeitsmarktsituation in Ostdeutschland, die sehr viel unsicherer als in Westdeutschland ist. Erfahrungen mit Arbeitslosigkeit sind etwa doppelt so häufig in Ost- wie in Westdeutschland (Diewald 2013, S. 561).

Vor allem aufgrund des Wandels des weiblichen (westdeutschen) Normallebenslaufs verlaufen Erwerbs- und Familienphase nun auch häufig parallel. Da Frauen Erwerbskarrieren verfolgen, müssen immer mehr Paare Erwerbsarbeit und Familiengründung vereinbaren. Der Wandel der Lebensverläufe von Frauen hat damit auch Einfluss auf die männlichen Lebensverläufe, in die die Familienphase nun stärker Einzug hält. Im Gegensatz zu Westdeutschland waren in der ehemaligen DDR Zweiverdiener-Familien dominant und die Erwerbstätigkeit von Frauen Normalität (Diewald 2013).

¹⁹ Diese Veränderung bedeutet jedoch nicht, dass sich männliche und weibliche Lebensverläufe vollkommen angeglichen haben. Die Familienphase strukturiert nach wie vor die Lebensverläufe von Frauen sehr viel stärker als diejenigen von Männern (Kapitel 6).

Hier gab es also schon viel länger die Gleichzeitigkeit der Erwerbs- und Familienphase, wobei die hohe Erwerbsbeteiligung von Frauen in der Regel nicht mit einer gleichen Verteilung unbezahlter Arbeit zwischen den Partnern verbunden war. Obwohl Zweiverdiener-Paare nach wie vor das vorherrschende Erwerbsmuster in Ostdeutschland sind, hat sich das Arbeitsmarktverhalten ostdeutscher Frauen in den letzten Jahren an das Teilzeit-Modell Westdeutschlands langsam angenähert (siehe Kapitel 6). Insbesondere Minijobs werden von Frauen in Westdeutschland und in Ostdeutschland häufig aufgrund fehlender Alternativen auf dem Arbeitsmarkt ausgeübt (Klenner & Schmidt 2011). Dabei haben sowohl Teilzeit als auch Minijobs für die Erwerbsverläufe von Beschäftigten negative mittel- und langfristige Konsequenzen (Einkommensnachteile und Karrierenachteile bzw. verringerte Aufstiegschancen). Dies zeigen empirische Ergebnisse der Lebenslaufforschung, die im Folgenden kurz skizziert werden.

Erwerbsverläufe und Arbeitszeitarrangements: Die Rolle von Vollzeit, Teilzeit und Minijobs

Die Lebenslaufforschung konzentriert sich in erster Linie auf spezifische Ereignisse, Übergänge und Phasen im Leben von Individuen. Dabei sind vor allem die Voraussetzungen für bestimmte Lebensereignisse bzw. -phasen, die Dauer dieser Phasen und ihre Folgen für den weiteren Lebensverlauf von Interesse. Eine frühzeitige Arbeitsmarktintegration beispielsweise ist mit Vollzeitarbeit in der Haupterwerbsphase verbunden, während die Elternschaft ohne Erwerbstätigkeit in jungen Jahren seltener zu einer späteren Vollzeittätigkeit führt (Schmidt 2012). Studien haben sich ebenfalls der Entwicklung von typischen Lebenslaufmustern gewidmet. Ebert und Trischler (2012) etwa weisen darauf hin, dass die Gruppe der Personen mit einer Phase der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit bis zum Renteneintritt gewachsen ist, ebenso wie die Gruppe der Vollzeitbeschäftigten mit einem vorzeitigen Renteneintritt. Insbesondere Personen in Ostdeutschland haben aufgrund häufiger Phasen von Arbeitslosigkeit prekäre Übergänge in die Rente (Ebert & Trischler 2012, S. 561). Dabei besteht ein deutlicher Zusammenhang zwischen dem Erwerbsstatus im Alter von 55 Jahren und der Art des Altersübergangs (Ebert & Trischler 2012, S. 548). Vor allem höher qualifizierte Beschäftigte mit stabilen Erwerbsverläufen haben ein geringes Risiko, im Altersübergang erwerbslos zu werden. D. h. frühere Erfahrungen von Arbeitslosigkeit erhöhen das Risiko von Arbeitslosigkeit zum Ende der Erwerbskarriere. Eine lange Betriebszugehörigkeit ist für die Vollzeiterwerbstätigkeit vor dem Ruhestand ebenfalls entscheidend – je länger Beschäftigte im Betrieb arbeiten, desto eher sind sie vor dem Ruhestand in Vollzeit tätig. Anders als bei den Männern sind frühere Beschäftigungsaustritte bei Frauen stärker verbreitet (Ebert & Trischler 2012, S. 552). Für einen frühen Beschäftigungsaustritt von Frauen spielt der Haushaltskontext insbesondere in Westdeutschland eine große Rolle. Westdeutsche Frauen, die das Haupteinkommen ihres Partners häufig nur mit einem Zuverdienst ergänzen, haben weniger Anreize, bis zum gesetzlichen Rentenalter erwerbstätig zu sein.

Für die Haupterwerbsphase zeigt Hackett (2012) Veränderungen der Erwerbsverläufe anhand von fünf Erwerbsclustern auf. Das erste Cluster umfasst Personen, die im Beobachtungszeitraum von 60 Monaten kontinuierlich in Vollzeit beschäftigt waren.

Im zweiten Cluster finden sich Beschäftigte, die vorwiegend in Teilzeit arbeiten und Zuverdiener/in in ihrem Haushalt sind. Die Erwerbsverläufe von Beschäftigten des dritten Clusters verlaufen zwar vor allem in Vollzeit, sind aber von Phasen der Teilzeit und Arbeitslosigkeit geprägt. Erwerbsverläufe des vierten Clusters sind ähnlich diskontinuierlich, haben einen hohen Anteil an Arbeitslosigkeit. Dieses Cluster umfasst daher vor allem prekäre Erwerbsverläufe. Im fünften Cluster spielt Erwerbstätigkeit eine untergeordnete Rolle und ist das typische Familienarbeitscluster. Hackets Vergleich dieser fünf Cluster in den Jahren 1991 bis 1995 und 2001 bis 2005 macht deutlich, dass in Westdeutschland die kontinuierliche Erwerbstätigkeit in Vollzeit (Cluster 1) für die Männer das nach wie vor dominante Verlaufsmuster ist, bei den Frauen aber das Familienarbeitscluster (Cluster 5) zugunsten von Teilzeitmodellen (Cluster 2) abgenommen hat (siehe auch Kapitel 1). Auch in Ostdeutschland hat Teilzeit für Frauen an Bedeutung zugenommen. Die Erwerbsverläufe von ostdeutschen Männern sind hingegen sehr viel stärker von Arbeitslosigkeit geprägt als im Westen (Hackett 2012, S. 512).

In ihrer Analyse von Erwerbsclustern²⁰ zeigen Klenner und Schmidt (2011; 2012), dass Teilzeitarbeit vier von sieben Erwerbsverlaufskluster von Frauen prägt. Vier der sieben Cluster beziehen sich allein auf Frauen mit Kindern (MK). Diese sind der *stabile Teilzeitverlauf* (MK-1), der *diskontinuierlich-prekäre Erwerbsverlauf* (MK-2), das *Hausarbeitscluster* (MK-3) und der *Vollzeiterwerbsverlauf* (MK-4). Drei Cluster beschreiben typische Verläufe von Frauen ohne Kinder (OK): der diskontinuierliche Reduzierungsverlauf (OK-1), der diskontinuierlich prekäre Verlauf (OK-2) und der stabile Vollzeiterwerbstätigkeitsverlauf (OK-3). Im Folgenden werden nur die für uns relevantesten Cluster vorgestellt.

Im *stabilen Teilzeitverlauf der Mütter* ist die Teilzeit dominant (MK-1). Hier wird Teilzeit fast durchgängig ausgeübt und mehr als die Hälfte der beobachteten Frauen wechselten die Arbeitszeit nicht im Beobachtungszeitraum. Dieser Erwerbsverlauf korrespondiert mit einem Geschlechterarrangement, das Frauen in der Hauptverantwortung für die Familie sieht und die finanzielle Versorgung der Familie überwiegend dem Mann zuordnet (siehe Kapitel 6). Haushalte mit Frauen im stabilen Teilzeitverlauf kommen überdurchschnittlich oft in den oberen Haushaltseinkommensgruppen vor. Teilzeitarbeit, darunter auch Minijobs, spielt die Rolle eines Hinzuverdienstes zu einem höheren Einkommen des Lebenspartners.

Unter den Frauen mit Kindern gibt es daneben einen *diskontinuierlich-prekären Erwerbsverlauf* (MK-2), in dem Teilzeitphasen mit Vollzeit, Arbeitslosigkeit sowie in geringerem Umfang auch mit Erziehungszeit und Nichterwerbstätigkeit abwechseln. Diese Verläufe sind durch häufige Wechsel gekennzeichnet. Unter den Müttern waren immerhin 27 Prozent in diesem Cluster. Einen ähnlichen *diskontinuierlich-prekären Erwerbsverlauf* (OK-2) fanden Klenner und Schmidt auch bei den kinderlosen Frauen. Diese arbeiten einen besonders großen Anteil der beobachteten Monate in

²⁰ Diese ließen sich anhand von SOEP-Analysen (für Frauen der Geburtsjahrgänge 1965-1979) identifizieren. Wir haben dazu die Beobachtungen von Jahren (=84 Monaten) von 2001 bis 2007 gepoolt.

Teilzeit, dies aber häufig in zwei und mehr Teilzeitphasen, die sich (seltener) mit Vollzeit und (häufiger) mit Arbeitslosigkeit abwechseln. Im *diskontinuierlichen Reduzierungsverlauf* (OK-1) der Frauen ohne Kind ist die Verringerung der Arbeitszeit im Zeitverlauf typisch: nach anfänglicher Vollzeit folgen Teilzeitphasen.

Der *stabile Teilzeitverlauf der Mütter* (MK-1) trifft insbesondere auf westdeutsche Frauen zu. Ostdeutsche Frauen mit Teilzeitarbeit sind viel stärker in den beiden diskontinuierlich-prekären Erwerbsverläufen zu finden. Hier fehlt die Stabilität des beruflichen Verlaufs. Teilzeitphasen sind Sequenzen zwischen Vollzeit- und Arbeitslosigkeitsphasen. Dies weist darauf hin, dass Teilzeit entweder nicht gewünscht oder nur befristet ausgeübt wird. Dass diese Verläufe nicht nur diskontinuierlich, sondern auch prekär sind, zeigt sich an dem unterdurchschnittlichen Einkommensniveau der Haushalte, in denen Frauen des *diskontinuierlich-prekären Erwerbsverlaufs mit Kindern* (MK-2) leben (Klenner & Schmidt 2012).

Teilzeitarbeit spielt also für die verschiedenen Gruppen von Frauen eine unterschiedliche Rolle. Dennoch spiegelt sich in den meisten Fällen die in Kapitel 6 angesprochene gleichstellungspolitische Problematik wieder.

Die Lebenslaufperspektive hebt nicht allein die gleichstellungspolitischen Probleme hervor, die mit Teilzeit verbunden sind. Besonders Minijobs als Haupttätigkeit (oder als einzige Erwerbstätigkeit) haben einen negativen Einfluss auf die weitere Erwerbskarriere von Frauen. Während vor allem die Befragten im mittleren Alter²¹ stabile Verläufe in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit hatten, spielten Minijobs eine viel größere Rolle für die jüngeren Frauen. Letztere arbeiten zu einem weit überdurchschnittlichen Anteil der Beobachtungszeit in Minijobs. Das kann ihren Lebensumständen geschuldet sein – etwa, weil ihre Kinder noch kleiner sind. Es kann aber auch darauf hindeuten, dass es dieser Gruppe schwerer als den Älteren gelingt, in reguläre Teilzeitverhältnisse einzumünden.

Minijobs kommen einerseits vor allem im Rahmen *stabiler Teilzeitverläufe der Mütter* vor, andererseits sind sie auch Bestandteil *diskontinuierlich prekärer Verläufe* (MK-2, OK-2). *Diskontinuierlich-prekäre Verläufe* in Verbindung mit Minijobs betreffen mehr die jüngeren Frauen, die häufig kinderlos sind und viel seltener mit einem Partner zusammen leben, der die finanzielle Absicherung übernehmen kann. In diesem Fall müssen ihre Einkünfte folglich durch ALG II-Leistungen aufgestockt oder mit Schwarzarbeit kombiniert werden²² (Wippermann 2012). Minijobs stellen für diese Gruppe kaum eine Arbeitszeitform dar, die im Rahmen eines traditionellen Geschlechterarrangements gewollt ist. Vielmehr ist sie arbeitsmarktbedingt und Bestandteil unsteter, tendenziell unsicherer Verläufe (Klenner & Schmidt 2012, S. 26f.). Dies unterstreichen auch die Arbeitszeitwünsche. Während fast alle Frauen des *stabilen Teilzeiterwerbsverlaufs* mit ihrer Arbeitszeit zufrieden sind, auch wenn sie nur maximal 15 Stunden arbeiten, möchte der größere Anteil von Frauen mit *diskontinu-*

²¹ Sie waren im Befragungszeitraum 2001 bis 2007 zwischen bis 34 und 43 Jahre alt.

²² Diese Anreize werden häufig auch als Fehlanreize bezeichnet, da sie Frauen von der Aufnahme einer Erwerbstätigkeit sowie von längeren Arbeitszeiten abhalten, indem sie große Einkommensunterschiede zwischen den Partnern finanziell belohnen.

ierlich-prekären Verläufen gern längere Arbeitszeiten verwirklichen. Letztere sind also eher unfreiwillig in Minijobs mit kurzen Arbeitszeiten tätig. Frauen des *stabilen Teilzeiterwerbsverlaufs* arbeiten hingegen angesichts der gegebenen Anreize, die Minijobs für verheiratete Frauen attraktiv machen (Wippermann 2012) sowie aufgrund der mangelnden Vereinbarkeitsbedingungen eher freiwillig in Minijobs. Auch wenn darüber gestritten werden kann, inwiefern der Begriff der Freiwilligkeit in diesem Zusammenhang zutreffend ist, liegt der Schluss nahe, dass sich ein Teil der Frauen offenbar in diesen nicht existenzsichernden Jobs eingerichtet hat. Diese Gruppe erkennt entweder die hochriskanten Aspekte, die diese Arbeitsform im Lebensverlauf hat. Oder aber die betreffenden Frauen können aufgrund ihres geringeren Einkommens und damit verbundenen Machtnachteils in der Partnerschaft (Lott 2009) keine höheren Arbeitszeiten durchsetzen. Auch können sie sich auf die ungleiche Verteilung von Arbeitszeit in der Partnerschaft eingerichtet haben bzw. sich der Situation angepasst haben. Dies würde auch die Zufriedenheit vieler Minijobbender mit ihren Arbeitszeiten erklären.

Minijobs entfalten also eine „schnell einsetzende und hohe Klebewirkung“. Frauen, die einmal im Minijob gearbeitet haben, finden nur zu einem geringen Teil einen Übergang in reguläre sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (Klenner & Schmidt 2012; Wippermann 2012). Es ist daher eine wesentliche Aufgabe einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik, solchen „Vernarbungseffekten“ von Teilzeit und Minijobs entgegenzuwirken.

Die Notwendigkeit einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik

In Hinblick auf den Wandel von Lebensverläufen von Frauen und Männern, der natürlich noch nicht abgeschlossen ist, ist der moderne Wohlfahrtsstaat aufgefordert, den männlichen Normallebenslauf nicht länger als allumfassende Lebensrealität zu unterstellen und stattdessen die vielfältigen Zeitbedarfe im Verlauf des Lebens von Beschäftigten und ihrer Familien zu unterstützen. Aufgefordert sind auch die Betriebe, deren Personalpolitik und Arbeitsorganisation häufig die Norm der idealen Arbeitskraft zugrunde liegt. Auch sie müssen sich auf die Veränderungen der Lebensverläufe von Beschäftigten einstellen und Abweichungen von der allzeitbereiten Vollzeitkraft ohne Aktivitäten außerhalb der Arbeit nicht nur akzeptieren, sondern auch fördern.

Es bedarf also einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik des Wohlfahrtsstaates und der Betriebe. Den Dulk und van Doorne-Huiskes (2008) formulieren drei zentrale Aufgaben einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik: (1) die Entschärfung des Arbeitsdrucks in der mittleren Lebensphase, der sogenannten „Rush hour of life“, (2) die Berücksichtigung unterforderter, älterer Arbeitnehmer und (3) die Erhaltung des Humankapitals. Beschäftigte sollen auch im höheren Alter motiviert und „fit for the job“ gehalten werden (Dulk und Doorne-Huiskes 2008). Alternsgerechte Arbeitszeiten sind daher wesentlicher Bestandteil einer lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik.

Eine solche Arbeitszeitpolitik muss den negativen Folgen von Optionen wie Teilzeit, insbesondere von Minijobs, begegnen. Beschäftigte dürfen durch die Inanspruchnahme von Arbeitszeitorptionen in einer bestimmten Phase ihres Lebens keine langfristi-

gen Karrierenachteile haben. Sie brauchen zudem Zeit, um ihre Arbeit und ihre verschiedenen Bedürfnisse und Verpflichtungen außerhalb der Arbeit integrieren zu können. Da vor allem die Erwerbsverläufe von Frauen von Karriereknicken und Erwerbsbrüchen geprägt sind, impliziert eine lebenslauforientierte Arbeitszeitpolitik gleichstellungspolitische Maßnahmen. Eine solche Arbeitszeitpolitik unterstützt die Integration von verschiedenen Bereichen in dem Leben von Frauen und Männern, allen voran die Integration von Beruf und Familie. Insbesondere die Leistungen der sozialen Sicherungssysteme müssen stärker die Gleichzeitigkeit von Lebensphasen berücksichtigen und es Männern und Frauen erlauben, im Laufe ihrer Erwerbskarriere den Erwerbsumfang ohne negative Langzeitfolgen verändern zu können. Fehlanreize, die mit Minijobs und dem Ehegattensplitting gesetzt werden, müssen vermieden werden. Eine lebenslauforientierte Arbeitszeitpolitik muss darüber hinaus auf die Alterung der Gesellschaft reagieren. Es bedarf Arbeitszeiten, die der Gesundheit der Beschäftigten zuträglich sind und sowohl flexible Übergänge in die Rente, als auch – je nach Gesundheitszustand der Beschäftigten – kürzere oder längere Lebensarbeitszeiten ermöglichen. In Anbetracht der längeren Lebensspanne aufgrund der höheren Lebenserwartung sind letztlich eine Rollenvielfalt und Abwechslung verschiedener Lebensphasen passender als das Festhalten an der Aufteilung des Lebenslaufs in Bildung, Erwerbsarbeit und Rente (Bertram 2000).

Die Demografietarifverträge der chemischen Industrie oder der Deutschen Post AG sind Beispiele aus der Praxis, die auf einen Teil der Herausforderungen reagieren, die mit dem Wandel von Lebensverläufen verbunden sind. Jedoch zielen sie in erster Linie auf den gleitenden Übergang in den Ruhestand und Weiterqualifizierungsphasen ab und nehmen andere zentrale Lebensphasen wie etwa die Familienphase oder Pflege Angehöriger weniger in den Blick. Ein innovatives Beispiel einer ganzheitlicheren lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik findet sich in Belgien. Die belgische Wohlfahrtsstaatspolitik hat explizit die Gestaltung des Lebensverlaufs zum Ziel und bietet für alle Beschäftigte die Option, die Erwerbsarbeit befristet zu unterbrechen (Hegewisch 2009). Während der Auszeit zahlen die Beschäftigten weiter in die Rente ein und sind sozial abgesichert, erhalten aber keinen Lohn. Innovativ ist vor allem, dass die Auszeit aus verschiedenen Gründen genommen werden kann und die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, einen Grund für die Pause anzugeben. Diese unspezifischen Pausen, die in Belgien ermöglicht werden, werden zudem ergänzt von ereignisgebundenen Auszeiten für Sorgearbeiten (Klammer 2008).

Lebenserwartung sind letztlich eine Rollenvielfalt und Abwechslung verschiedener Lebensphasen passender als das Festhalten an der Aufteilung des Lebenslaufs in Bildung, Erwerbsarbeit und Rente (Bertram 2000).

Die Demografietarifverträge der chemischen Industrie oder der Deutschen Post AG sind Beispiele aus der Praxis, die auf einen Teil der Herausforderungen reagieren, die mit dem Wandel von Lebensläufen verbunden sind. Jedoch zielen sie in erster Linie auf den gleitenden Übergang in den Ruhestand und Weiterqualifizierungsphasen ab und nehmen andere zentrale Lebensphasen wie etwa die Familienphase oder Pflege Angehöriger weniger in den Blick. Ein innovatives Beispiel einer ganzheitlicheren lebenslauforientierten Arbeitszeitpolitik, das den Konzepten der Ziehungsrechte ähnelt (siehe Kapitel 2), findet sich in Belgien. Die belgische Wohlfahrtsstaatspolitik

hat explizit die Gestaltung des Lebensverlaufs zum Ziel und bietet für alle Beschäftigte die Option, die Erwerbsarbeit befristet zu unterbrechen (Hegewisch 2009). Während der Auszeit zahlen die Beschäftigten weiter in die Rente ein und sind sozial abgesichert, erhalten aber keinen Lohn. Innovativ ist vor allem, dass die Auszeit aus verschiedenen Gründen genommen werden kann und die Beschäftigten nicht verpflichtet sind, einen Grund für die Pause anzugeben. Diese unspezifischen Pausen, die in Belgien ermöglicht werden, werden zudem ergänzt von ereignisgebundenen Auszeiten für Sorgearbeiten (Klammer 2008).

Fazit

Dieser WSI-Arbeitszeitreport hat auf der Grundlage eigener empirischer Forschung und der Aufarbeitung vorliegender wissenschaftlicher Literatur einige Trends der Arbeitszeitentwicklung und -politik beschrieben, ihre Folgen für die Beschäftigten analysiert und Ansatzpunkte benannt, die zu einer selbstbestimmten, geschlechtergerechten und an den wechselnden Bedürfnissen im Lebensverlauf orientierten Arbeitsgestaltung beitragen können. Dabei konnten und sollten nicht alle arbeitszeitpolitisch relevanten Bereiche aufgegriffen werden.

Trends: Flexibilisierung, Polarisierung, Entstandardisierung

Die Arbeitszeit ist in den beiden letzten Jahrzehnten heterogener und flexibler geworden. Von einem einheitlichen Arbeitszeitmuster kann längst nicht mehr die Rede sein. Die im Report skizzierten Zeitstrukturen und -entwicklungen kollidieren nicht nur mit individuellen Zeitpräferenzen, sondern auch mit arbeits- und gesellschaftspolitischen Zeitzielen. Die Ausbreitung überlanger Arbeitszeiten auf der einen, sehr kurzer Arbeitszeiten auf der anderen Seite des Spektrums, wachsende Zeitdifferenzen zwischen den Geschlechtern und den Paaren mit Kindern sowie verschwimmende Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und privater Zeit führen weg vom Ziel der Familienfreundlichkeit, der Gendergerechtigkeit und der Work-Life Balance. Überlange Arbeitszeiten sowie zunehmende Schicht- und Nachtarbeit erhöhen die gesundheitlichen Risiken, gefährden die Beschäftigungsfähigkeit und widersprechen den Anforderungen an alternsgerechtes Arbeiten.

Arbeitszeitverkürzungen und Beschäftigungsentwicklung

Arbeitszeitpolitik, insbesondere die Verkürzung der Arbeitszeit, hat über die individuelle und betriebliche Ebene hinaus immer auch Auswirkungen auf die Entwicklung der Beschäftigung. Dies galt für die Einführung der 40-Stundenwoche in den 1950er- und 1960er-Jahren und die weitere Verkürzung in Richtung 35-Stundenwoche in den 1980er- und 1990er-Jahren. Die dadurch bewirkte Verknappung des Faktors Arbeit trug zumindest zur Sicherung von Beschäftigung und in vielen Fällen auch zur Schaffung neuer Arbeitsplätze bei. Der Beschäftigungszuwachs der vergangenen 15 Jahre bei gleichem gesamtwirtschaftlichem Arbeitsvolumen ist im Wesentlichen durch Arbeitszeitumverteilung (Anstieg individuell verkürzter Arbeitszeiten in Form von Teilzeitarbeit) zustande gekommen. Auch während der großen Finanzkrise 2008/2009 waren es Arbeitszeitmaßnahmen wie der Abbau von Guthaben auf Arbeitszeitkonten und die Kurzarbeit, die größere Beschäftigungseinbrüche verhinderten. Ein Konfliktpunkt bei jeder Form der kollektiven Arbeitszeitverkürzung ist stets die Frage nach dem Lohnausgleich.

Arbeitszeit und Leistung

Im Zuge einer sich verändernden Arbeitswelt, in der Flexibilisierung, Digitalisierung sowie hohe Markt- und Kundenorientierung eine große Rolle spielen, ändern sich auch die Leistungsanforderungen an die Beschäftigten. Neue Steuerungsformen zielen auf eine selbstorganisierte Leistungssteigerung. Arbeitseinsatz und Leistung werden zunehmend an Markterfordernisse angepasst, auch jenseits bestehender Grenzen der Arbeitszeit. Ein hohes Maß an formaler Zeitsouveränität führt in der Konsequenz häufig zur Intensivierung und Extensivierung der Arbeitszeit. Die Folge sind streß- und überlastungsbedingte Gesundheitsgefährdungen und Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Arbeitszeitregulierungen bisherigen Zuschnitts werden durch die neuen Konzepte betrieblicher Leistungs politik häufig unterlaufen.

Gender Time Gap

Frauen arbeiten durchschnittlich deutlich kürzer als Männer. Der „Gender Time Gap“, die Differenz zwischen der durchschnittlichen Arbeitszeit von Frauen und Männern bedingt durch (häufig kurze) Teilzeitarbeit, ist Ausdruck der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Damit verbunden ist die ungleiche Position von Frauen und Männern auf dem Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft. Frauen sind viel stärker in der häuslichen Fürsorgearbeit engagiert als Männer. Der Gender Time Gap ist ein gravierendes gleichstellungspolitisches Problem, da Arbeitszeiten zusammen mit dem Lohnniveau darüber bestimmen, ob Beschäftigte ihre Existenz sichern können und bei Krankheit, Arbeitslosigkeit oder im Alter ausreichende Ansprüche auf Leistungen der sozialen Sicherungssysteme haben. Hierbei sind Frauen gegenüber Männern im Nachteil.

Arbeitszeit im Lebensverlauf

Die steigende Frauenerwerbsarbeit und die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes prägen die Lebensverläufe von Beschäftigten und ihrer Familien entscheidend. Arbeit und Familie sind zwei Lebensbereiche, die immer mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer miteinander vereinbaren müssen. Im Lebensverlauf wechselnde Anforderungen an Qualifikationen sowie Tätigkeitswechsel erhöhen den Bedarf an beruflichen Weiterbildungen. Arbeitszeiten müssen Beschäftigte darin unterstützen, verschiedenen Anforderungen im Laufe der Erwerbsbiografie nachzukommen. Arbeitszeitoptionen wie etwa Teilzeit, die die Anpassung der Arbeitszeit an familiäre oder andere soziale Verpflichtungen ermöglichen, haben jedoch bisher oft negative Konsequenzen für die Erwerbskarriere.

Arbeitszeitregulierung

Die Arbeitszeiten unterliegen in Deutschland den gesetzlichen Mindest- bzw. Höchststandards wie sie insbesondere im Arbeitszeitgesetz festgelegt sind und werden auf dieser Grundlage durch ein dichtes Netz von tarifvertraglichen und betrieblichen Regelungen ausgestaltet. Die Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit seit den

1980er-Jahren wurde begleitet von einer starken Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen definieren mittlerweile einen sehr ausdifferenzierten Regelungsrahmen für Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, der den Betrieben in der Regel ein großes Maß an flexibler Arbeitszeitgestaltung eröffnet. Die tariflichen Möglichkeiten zu individueller Arbeitszeitgestaltung im Interesse der Beschäftigten sind im Vergleich dazu weniger stark ausgeprägt. Zu nennen sind im Wesentlichen die beschäftigungssichernden Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitkonten, demografiebezogene Vereinbarungen und Freistellungsansprüche in besonderen sozialen Situationen. Die Gestaltungspotenziale, insbesondere bei der Teilzeitarbeit und den familienbezogenen Regelungen, sind keineswegs ausgeschöpft. Die individuellen Ansprüche sind häufig betrieblichen Erfordernissen untergeordnet. Hinzu kommt: Fortschrittliche Lösungen in einzelnen Gestaltungsfeldern existieren oft nur in wenigen Branchen, ihre Übertragung auf Tarifverträge anderer Branchen geschieht keineswegs im Selbstlauf.

Gestaltungsanforderungen

Unsere auf einige zentrale zeitpolitische Handlungsfelder beschränkte Bestandsaufnahme hat viele Gründe zutage gefördert, den Weg zu einem umfassenden Neuarrangement der Arbeitszeit fortzusetzen und dabei u. a. folgende zeitpolitische Ziele zu verfolgen. Es geht darum,

- den Spielraum für Zeitsouveränität zu erweitern und umgekehrt die Zeitabhängigkeit von betrieblichen Vorgaben zu reduzieren,
- den Zusammenhang von Arbeitszeit und Leistung neu zu gestalten,
- die Erwerbsarbeitszeit gerechter auf die Geschlechter zu verteilen,
- im Lebenslauf wechselnde Arbeitszeiten zu ermöglichen sowie
- Beschäftigung zu sichern und zu schaffen.

Zeitsouveränität

Versteht man unter mehr Zeitsouveränität einen für die Beschäftigten erweiterten Spielraum, sowohl die durchschnittliche Dauer der Arbeitszeit als auch deren Verteilung auf die Arbeitstage und -wochen bestimmen zu können, dann werden folgende Regelungsansätze vorgeschlagen, die auf dem Prinzip der garantierten Optionalität basieren. Hierzu gehören Möglichkeiten, Anfang und Ende der täglichen, wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb festgelegter Grenzen variieren zu können und umgekehrt der Schutz vor kurzfristigen Zeitanforderungen durch den Betrieb. Wahlarbeitszeiten würden den Beschäftigten ermöglichen, die beschriebenen Diskrepanzen zwischen bestehenden und gewünschten Arbeitszeiten aufzuheben oder zumindest zu verkleinern.

Arbeitszeit und Leistung

Gefordert sind zum einen Konzepte der Arbeitszeitregulierung, die vor überlangen Arbeitszeiten und Selbstaussbeutung schützen. Um die Besonderheit einer solchen ergebnisorientierten Leistungs politik, vor allem den Hang zur Selbstaussbeutung, zu begrenzen, reichen vereinzelte und einseitige Maßnahmen (wie Pausenregelungen oder Stressbewältigungsseminare) nicht aus. Gefordert sind übergreifende Gestaltungsansätze, die sowohl auf individueller Ebene (Sensibilisierung über die Zusammenhänge zwischen Arbeitsorganisation und Überlastung, Grenzmanagement) als auch auf betrieblicher Ebene wirken. Letzteres könnten u.a. Modelle des zeitnahen Arbeitszeitausgleichs über Arbeitszeitkonten sein, in denen die Beschäftigteninteressen nach Entlastung und Spielräumen im Alltag zur Geltung kommen, sowie betriebliche Regelungen, die die ständige Erreichbarkeit der Beschäftigten eindämmen.

Lebenslauforientierte Arbeitszeitgestaltung

Zentral für die Gestaltung der Arbeitszeit ist, den gesamten Lebenslauf in den Blick zu nehmen. Dieser Ansatz ist umfassend und verknüpft ein breites Spektrum an arbeitszeitpolitischen Zielen: Es reicht von Zeiten für Qualifizierung und Bildung über Zeiten für die Familie und Sorgearbeit bis zum gleitenden Übergang in den Ruhestand. Diese Orientierung ermöglicht, sowohl mittel- als auch langfristige Folgen arbeitszeitlicher Regelungen für Erwerbsverläufe zu erkennen und die verschiedensten Zeitbedarfe von Beschäftigten einzufordern. Stichworte sind: Wahlarbeitszeiten, befristete Teilzeit, Rückkehr zur Vollzeit von Teilzeitbeschäftigten (nach entsprechenden Ankündigungsfristen), Anspruch auf flexible Verteilung der Arbeitszeit. Da vor allem die Erwerbsverläufe von Frauen von Karriereknicken und Brüchen geprägt sind, impliziert eine lebenslauforientierte Arbeitszeitpolitik auch gleichstellungspolitische Maßnahmen.

Geschlechtergerechte Arbeitszeiten

Es gilt, den Gender Time Gap stärker bewusst zu machen, die gleichstellungspolitischen Folgen (Einkommensverluste, Karriere-nachteile, Rentenlücke u.a.) zu problematisieren und Wege zu suchen, um die Schere zu schließen.

Der Staat sollte mehr Anreize für eine geschlechtergerechtere Teilung bezahlter und unbezahlter Arbeit geben. Generell sind Ansprüche auf lebensphasengerechte, familien- und pflegesensible Arbeitszeiten (z. B. kurze Vollzeit) zu erweitern und beiden Geschlechtern tatsächlich zugänglich zu machen. Gesetzliche Veränderungen, die die Zeitsouveränität für die Beschäftigten fördern, können zum allmählichen Schließen der Arbeitszeitschere beitragen. Tarifvertragsparteien und Betriebe sind gefordert, die Gleichstellung von Teilzeit- mit Vollzeitarbeit (gleicher Zugang zu Arbeitsplätzen und Positionen, gleiche Entlohnung und Arbeitsbedingungen) in der betrieblichen Praxis zu gewährleisten. Der Gender Time Gap dürfte sich mittelfristig kaum verringern, solange der Vollzeitstandard bei knapp 40 Stunden liegt. Daher wäre aus dem Blickwinkel der Geschlechtergerechtigkeit die Verkürzung des Vollzeitstandards sinnvoll. Beseitigt werden sollten ferner sämtliche Fehlanreize für die

Frauenenerwerbstätigkeit, die die traditionelle Rollenteilung fördern, darunter besonders die abgaberechtliche Privilegierung von Minijobs.

Beschäftigung sichern und schaffen

Die individuellen und gruppenspezifischen Arbeitszeitinteressen weisen zweifellos eine große Spannweite auf. Neben Arbeitszeitverkürzungswünschen gibt es auch solche nach längeren Arbeitszeiten. Die historischen Erfahrungen und die aktuellen ökonomischen Rahmenbedingungen sprechen dafür, dass im Durchschnitt kürzere Arbeitszeitstandards (z. B. Wochenarbeitszeit) eine wichtige Voraussetzung für die Realisierung der unterschiedlichen Arbeitszeitwünsche sind. Sie ermöglichen mehr Beschäftigung, sie können Interessen unterschiedlicher Beschäftigtengruppen besser zum Ausgleich bringen und schaffen Spielraum für gewünschte Zeitsouveränität. Die Notwendigkeit einer weiteren Verkürzung der Arbeitszeit bleibt auch angesichts der anhaltend unsicheren Konjunktur- und Wachstumsperspektiven, künftiger möglicher Produktivitätsschübe und der Gefahr eines „jobless growth“ bestehen.

Bündnis der Arbeitszeitakteure

Arbeitszeitpolitik ist Gegenstand verschiedener politischer Arenen und politischer Akteure mit teils gegensätzlichen Interessen. Arbeitszeitinteressen manifestieren sich ganz direkt am Arbeitsplatz und (noch überwiegend) im Betrieb. Beschäftigte, betriebliche Interessenvertretungen und Personalleitungen bewegen sich im vorgegebenen Regelungsrahmen, der maßgeblich von den Tarifparteien ausgestaltet wird. Darüber hinaus gibt es öffentliche Zeitinteressen (Kulturangebot, öffentlicher Nahverkehr, Erziehungs- und Bildungsangebote) und gesellschaftliche Akteure der Zeitpolitik, die ihren Einfluss ausüben. Der Gesetzgeber hat hinsichtlich der Reichweite und Verbindlichkeit den größten Gestaltungsspielraum. Arbeitszeitpolitischer Fortschritt in dem von uns skizzierten Sinne wird vor allem dann erreicht, wenn es gelingt, auf allen Regulierungsebenen die dort gegebenen Handlungsspielräume zu nutzen und dabei die Wechselwirkungen zu den anderen Ebenen zu berücksichtigen. Zu diesem Zweck sollte eine kluge Arbeitszeitpolitik darauf zielen, die Akteure mit (zumindest teilweise) gleichen Interessen zu einem Bündnis für selbstbestimmte, geschlechtergerechte und nachhaltige Arbeitszeiten zusammenzubringen.

Literatur

Acharya, V. V., Baghai, R.P. & Subramanian, K.V. (2010): *Labor laws and innovation*. NBER Working Paper 16484. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.

Ahlers, E. (2011): Wachsender Arbeitsdruck in den Betrieben. In: N. Kratz, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hg.): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: edition sigma, S. 35-60.

Akerstedt, T., Freedlund, P., Gillberg, M. & Jansson, B. (2002): Work load and work hours in relation to disturbed sleep and fatigue in a large representative sample. *Journal of Psychosomatic Research* 53, 585-588.

Allmendinger, J., Haarbrücker, J. & Fliegner, F. (2013): *Lebensentwürfe heute: Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen. Kommentierte Ergebnisse der Befragung 2012-002*. Discussion Paper. Berlin: WZB Berlin Social Science Center.

Anxo, D., Franz, C. & Kümmerling, A. (2012): *Working time and work-life balance in a life course perspective*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Bach, S. (2014): Frauen erzielen im Durchschnitt nur halb so hohe Einkommen wie Männer. *DIW Wochenbericht* 35, S. 803-813.

Badura, B., Ducki, A., Schröder, H., Klose, J. & Meyer, M. (Hg.) (2012): *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*. Berlin Heidelberg: Springer.

Bardasi, E. & Gornick, J. (2000): *Women and part-time employment: workers' 'choices' and wage penalties in five industrialized countries*. Discussion Paper 2000-11. University of Essex: Institute for Social and Economic Research (ISER).

Bardasi, E. & Gornick, J. (2008): Working for less? Women's part-time wage penalties across countries. *Feminist Economics* 14 (1), S. 37-72.

Bauer, F., Groß, H., Lehmann, K. & Munz, E. (2004): *Arbeitszeit 2003*. Berichte des ISO 66, Köln.

Becke, G. (2012): Flexibilisierung in der Arbeitswelt: Perspektiven arbeitsbezogener Gesundheitsförderung. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M. Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*. Berlin Heidelberg: Springer, S. 279-286.

Bentolila, S. & Bertola, G. (1990): Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Eurosclerosis? *The Review of Economic Studies* 57(3), S. 381-402.

Berg, P., Bosch, G. & Charest, J. (2014): Working Time Configurations: A Framework for Analyzing Diversity Across Countries. *Industrial & Labor Relations Review* 67 (3), S. 805-837.

Bertram, H. (2000): Arbeit, Familie und Bindungen. In: J. Kocka, C. Offe & B. Redslob (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a./Main, New York: Campus, S. 308-342.

Bispinck, R. (2014): Qualitative Tarifpolitik – Themen, Trends und Perspektiven. In: L. Schröder & H.-J. Urban (Hg.): *Das neue Jahrbuch Gute Arbeit 2015: Qualitative Tarifpolitik – Arbeitsgestaltung – Qualifizierung*, Frankfurt a./Main: Bund Verlag.

Bispinck, R./WSI-Tarifarchiv (2014): Tarifliche Arbeitszeitregelungen – zwischen betrieblichen Flexi-Ansprüchen und individuellen Arbeitszeitoptionen, *Elemente qualitativer Tarifpolitik* 79.

BMFSFJ (2011): *Neue Wege – gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht*. Deutscher Bundestag, 17. Wahlperiode, Drucksache 17/ 6240.

Böhle, F., Voß, G.G. & Wachtler, G. (Hg.) (2010): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Born, C. & Krüger, H. (2001): Das Lebenslaufregime der Verflechtung: Orte, Ebenen und Thematisierung. In: C. Born & H. Krüger (Hg.): *Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime*. Weinheim and München: Juventa, S. 11-26.

Botsch, E., Lindecke, C. & Wagner, A (2007): *Familienfreundlicher Betrieb. Einführung, Akzeptanz und Nutzung von familienfreundlichen Maßnahmen. Eine empirische Untersuchung*. Düsseldorf: Edition der Hans-Böckler-Stiftung 193.

Brehmer, W. & Seifert, H. (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung (ZAF)* 4, S. 501-531.

Brenzel, H., Eglmaier, A., Kubis, A., Moczall, A., Wanger, S. & Woitschi, Ch. (2013): *Neueinstellungen in Teilzeit: Betriebe wie Beschäftigte können profitieren*. IAB-Kurzbericht 19/2013.

Breschi, S., Malerba, F. & Orsenigo, L. (2000): Technological regimes and Schumpeterian patterns of innovation. *Economic Journal* 110, S. 288-410.

Brückner, H. & Mayer, K.U. (2005): De-Standardization of the Life-Course: What it might mean? And if it means anything, whether it actually took place? *Advances in Life Course Research* 9, S. 27-53.

Brynjolfsson, E. & McAfee, A. (2014): *The second machine age*. New York: Norton.

Buschmann, R., Dieball, H. & Stevens-Bartol, E. (1997): *TZA, Das Recht der Teilzeitarbeit*. Frankfurt a./Main: Bund Verlag.

Dex, S. (2002): *The nature and pattern of family-friendly employment policies in Britain*. Bristol: Policy Press (Family & work series).

Diewald, M. (2013): Lebensverlauf. In: S. Mau (Hg.): *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*. Band 1. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 552-564.

Dulk, L. den & Doorne-Huiskes, A. van (2008): Life course policies in the Netherlands: an answer to work/care dilemmas and an ageing society? In: S. Brandl, E. Hildebrandt & P. Wotschack (Hg.): *Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, S. 147-164.

Ebert, A & Trischler, F. (2012): Altersübergänge. In: P. Bartelheimer (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 533-561.

Europäische Union (2011): *Strategy for Equality between women and men 2010-2015*. Luxemburg.

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007): *Part-time work in European companies*. Dublin.

Fahimi, Y., Nahles, A., Smolenski, T., Fuchs, T. & Weinkopf, C. (2014): Ein neues Normalarbeitsverhältnis. *Werkbericht Nr. 5*. Düsseldorf: denkwerk demokratie und Hans-Böckler-Stiftung.

Feree, M.M. (1990): Beyond Separate Spheres: Feminism and Family Research. *Journal of Marriage and the Family* 52, S. 866-884.

Fouarge, D. & Muffels, R (2009): Working Part-Time in the British, German and Dutch Labour Market. Scarring for the Wage Career? *Schmollers Jahrbuch* 129, S. 217-226.

Franz, C., Kümmerling, A., Lehdorff, S. & Anxo, D. (2012): Arbeitszeiten von Frauen: Lebenslaufperspektive und europäische Trends. *WSI Mitteilungen* 65 (8), S. 601-608.

Gregory, A. & Milner, S. (2009): Editorial: Work-life Balance: A Matter of Choice? *Gender, Work and Organization* 16, S. 1-13.

Groß, H. & Schwarz, M. (Hg.) (2010): *Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility*, Wiesbaden: VS Verlag.

Groß, H. (2013): *Krisenreaktionen. Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise in der Bundesrepublik Deutschland*. Köln: Ministerium für Arbeit NRW.

Hackett, A. (2012): Erwerbsverläufe in der Haupterwerbsphase. Pluralisierung und Prekarisierung der Erwerbsverläufe? In: P. Bartelheimer (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 507-532.

Haipeter, T., Lehndorff, S., Schilling, G., Voss-Dahm, D. & Wagner, A. (2002): Vertrauensarbeitszeit – Analyse eines Rationalisierungskonzepts. *Leviathan* 30, S. 360-383.

Haipeter, T. (2012): Sozialpartnerschaft in und nach der Krise: Entwicklungen und Perspektiven. *Industrielle Beziehungen* 19 (4), S. 387-411.

Hegewisch, A. (2009): *Flexible working policies. A comparative review*. Manchester: Equality and Human Rights Commission.

Heinz, W. (1991): *Theoretical Advances in Life Course Research*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag.

Heinz, W. (1993): Widersprüche in der Modernisierung von Lebensläufen. Individuelle Optionen und institutionelle Rahmungen. In: L. Leisering, B. Geissler, U. Mergner & U. Rabe-Kleberg (Hg.): *Moderne Lebensläufe im Wandel*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 11-19.

Henneberger, F. & Sudjana, S. (2005): Zur Regelung von Arbeit auf Abruf-Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland und der Schweiz. *Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeits- und Sozialrecht (ZIAS)* 19(2), S. 117-143.

Henneberger, F. & Rieder, S. (2011): Die Bemessung der Entschädigung der Wartezeiten bei echter Arbeit auf Abruf. *AJP/PJA* 8, S. 1057-1068.

Hirsch-Kreinsen, H. (Hg.) (2005): *Wirtschafts- und Industriosociologie. Grundlagen, Fragestellungen, Themenbereiche*. Weinheim und München: Juventa.

Hobson, B. (1990): No exit, not voice: Womens's Economic Dependency and the Welfare State. *Acta Sociologica* 33 (3), S. 235-250.

Hunt, J. (1999): Has worksharing worked in Germany? *Quarterly Journal of Economics*, 114(1), S. 117-148.

IAB (2014): <http://www.iab.de/de/daten/arbeitsmarktentwicklung.aspx>.

IG Metall (2013): *Arbeit - sicher und fair! Die Befragung. Ergebnisse, Zahlen und Fakten*. Frankfurt a./Main: IG Metall.

(http://www.igmetall.de/internet/docs_13_6_18_Ergebnis_Befragung_final_51c49e134f92b4922b442d7ee4a00465d8c15626.pdf).

Institut DGB-Index Gute Arbeit (Hg.): *DGB-Index Gute Arbeit Der Report 2013. Wie die Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Deutschland beurteilen Mit dem Themenschwerpunkt: Unbezahlte Arbeit*. Berlin: DGB.

Jurczyk, K. (2010): Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie. In: H. Seifert (Hg.): *Zeitkonflikte*. Berlin: edition sigma, S. 240-261.

Jurczyk, K. & Klinkhardt, J. (2014): *Vater, Mutter, Kind? Acht Trends in Familien, die Politik heute kennen sollte*. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

Kalina, T. & Weinkopf, C. (2014): *Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte*. IAQ-Report, 2/2014. Insti-

tut für Arbeit und Qualifikation. (<http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2014/report2014-02.pdf>).

Kapteijn, A., Kalweij, A. & Zaidi, A. (2004): The myth of worksharing. *Labour Economics* 11, S. 293-313.

Keller, M. & Haustein, T. (2012): Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011. *Wirtschaft und Statistik* 12, S. 1079-1099.

Keller, B. & Seifert, H. (2013): *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick*. Berlin: edition sigma.

Kelly, E. L., Moen, P. & Tranby, E. (2011): Changing Workplaces to Reduce Work-Family Conflict: Schedule Control in a White-Collar Organization. *American Sociological Review* 76 (2), S. 265-290.

Klammer, U. & Tillmann, K. (2001): *Flexicurity: Soziale Sicherung und Flexibilisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse*. Düsseldorf: Ministeriums für Arbeit, Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes NRW.

Klammer, U. (2008): Business cycle and life cycle - conflicting or complementary? Towards a life course policy integrating different interests and actors. In: S. Brandl, E. Hildebrandt & P. Wotschack (Hg.): *Arbeitszeitpolitik im Lebensverlauf. Ambivalenzen und Gestaltungsoptionen in deutscher und europäischer Perspektive*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.

Klammer, U., Muffels, R. & Wilthagen, T. (2008): *Flexibility and security over the life course: Key findings and policy messages*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Kleinknecht, A., Oostendorp, R.M., Pradhan, M.P. & Naastepad, C.W.M. (2006): Flexible labour, firm performance and the Dutch job creation miracle. *International Review of Applied Economics* 20, S. 171-187.

Kleinknecht, A., van Schaik, F.N. & Zhou, H. (2014): Is flexible labour good for innovation? Evidence from firm-level data. *Cambridge Journal of Economics* 38(5), S. 1207-1219.

Klenner, C. & Kohaut, S. (2010): Vollzeit, Teilzeit, Minijobs. In: Projektgruppe GiB (Hg.): *Geschlechterungleichheiten im Betrieb. Arbeit, Entlohnung und Gleichstellung in der Privatwirtschaft*. 1. Aufl. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 110), S. 191-270.

Klenner, C. & Schmidt, T. (2011): Teilzeitarbeit im Lebensverlauf von abhängig beschäftigten Frauen. In: U. Klammer (Hg.): *Neue Wege - Gleiche Chancen. Expertisen zum Ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 253-311.

Klenner, C. & Schmidt, T. (2012): Minijobs - Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum "Adult-Worker-Model". *WSI Mitteilungen* 65 (1), S. 22-31.

Kohli, M. (1985): Die Institutionalisierung des Lebenslaufs. Historische Befunde und theoretische Argumente. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 37, S. 1-29.

Kratzer, N., Dunkel, W., Becker, K. & Hinrichs, S. (Hg.) (2011): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: edition sigma.

Kümmerling, A. (2013): *Arbeiten und Leben in Europa. Arbeitszeit und Work-Life-Balance aus einer Lebensphasenperspektive*. Duisburg: IAQ-Report Nr. 02.

Laux, H. & Schlachter, M. (2011): *Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG*. München: C.H. Beck.

Leisering, L., Müller, R. & Schumann, K.F. (Hg.) (2001): *Institutionen und Lebensläufe im Wandel*. Weinheim und München: Juventa.

Lott, Y. (2009): Verwaltung und Entscheidung - Bestimmt das individuelle Einkommen die Machtverteilung in Paarbeziehungen? *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 61, S. 327-353.

Lott, Y. (2014): *Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeit: Gut für die Work-Life Balance? Analysen zum Zusammenhang von Arbeitszeitarrangements und Work-Life Balance in Europa*. Düsseldorf: WSI Diskussionspapier, 190. .

Lott, Y. (2014a): *Working Time Autonomy and Time Adequacy. What if performance is all that counts?* Düsseldorf: WSI Diskussionspapier 188.

Lott, Yvonne (2014b): Working-time flexibility and autonomy: A European perspective on time adequacy. *European Journal of Industrial Relations*, online erschienen 01. August 2014.

Lucidi, F. & A. Kleinknecht (2010): Little innovation, many jobs: An econometric analysis of the Italian labour productivity crisis. *Cambridge Journal of Economics* 34(3), S. 525-546.

Meinel, G., Heyn, J. & Herms, S. (2009): *TzBfG*. München: C.H. Beck.

Menz, W., Dunkel, W. & Kratzer, N. (2011): Leistung und Leiden. Neue Steuerungsformen von Leistung und ihre Belastungswirkungen. In: N. Kratzer, W. Dunkel, K. Becker & S. Hinrichs (Hg.): *Arbeit und Gesundheit im Konflikt. Analysen und Ansätze für ein partizipatives Gesundheitsmanagement*. Berlin: edition sigma, S. 143–198.

Möller, J. (2010): Germany's job miracle in the World recession - shock-absorbing institutions in the manufacturing sector. K. F. Zimmermann & C. Wey (Hg.): *The economy, crises, and the labor market: can institutions serve as a protective shield for employment?* Berlin: Duncker und Humblot, S. 9-27.

Naastepad, C.W.M. & Kleinknecht, A. (2004): The Dutch productivity slowdown: The culprit at last? *Structural Change and Economic Dynamics* 15, S. 137-163.

Naastepad, C.W.M. & Storm, S. (2006): The innovating firm in a societal context: Labour-management relations and labour productivity. In: R.M. Verburg, J.R. Ortt & W.M. Dicke (Hg.): *Managing technology and innovation*. London: Routledge.

Naastepad, C.W.M. & Storm, S. (2007): Was die Kommission Bakker wissen muss. (auf Niederländisch). *Economisch Statistische Berichten* 93 (4534), S. 260-263.

Nicolaisen, H. (2011): Increasingly equalized? A Study of Part-Time Work in 'Old' and 'New' Part-Time Work Regimes. *Nordic Journal of working life studies I (August)*, S. 95-115.

Ostermeier, P. (2008): Die Lohnvereinbarung in Abrufarbeitsverhältnissen mit unterschiedlichen Stundenlöhnen. *Recht der Arbeit* 61(2), S. 86-91.

Pfeiffer, S. (2010): Technisierung von Arbeit. In: F. Böhle, G.G. Voss und G. Wachtler (Hg.): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 213–262.

Promberger, M., Rosdächer, J., Seifert, H. & Trinczek, R. (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. 4-Tage-Woche bei VW und Freischichten im Bergbau: Mehr als zwei Beispiele. Berlin: edition sigma.

Rau, R. (2012): Erholung als Indikator für gesundheitsförderlich gestaltete Arbeit. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & M.Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*. Berlin Heidelberg: Springer, S. 181–189.

Reinhart, C.M. & Rogoff, K.S. (2011): *This time is different. Eight centuries of financial folly*. Princeton: Princeton University Press.

RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung) (2012): *Studie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigung. Projektbericht*. Düsseldorf: Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW.

Román, A. A., Fouarge, D.J.A.G. & Luijckx, A.R.C.M. (2004): *Career consequences of part-time work: results from Dutch panel data 1990-2001*. *Organisation for Strategic Labour Market Research (OSA)*, Tilburg: University of Tilburg.

Russell, H., O'Connell, P. J. & McGinnity, F. (2009): The Impact of Flexible Working Arrangements on Work–life Conflict and Work Pressure in Ireland. *Gender, Work and Organization* 16, S. 73–97.

Sauer, D. (2005): *Arbeit im Übergang*: Hamburg: VSA.

Schmidt, T. (2012): Struktur, Vielfalt und Ungleichheit in Lebensverläufen. In: P. Bartelheimer (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 451-467.

Schult, M. & Tobsch, V. (2012): Freizeitstress – wenn die Arbeit ständig ruft. *SOEPPapers* 485/2012, S. 1-36.

Schüren, P. (1985): Neue rechtliche Rahmenbedingungen der Arbeitszeitflexibilisierung. *Recht der Arbeit* 5(1), S. 22-29.

Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. *WSI-Mitteilungen* 54 (2), 84-91

Seifert, H. & Herzog-Stein, A. (2010): Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen. *WSI-Mitteilungen* 11, S. 551-559.

Sojka, E. (2012): Haushaltsnahe Dienstleistungen. In: P. Bartelheimer, S. Fromm & J. Kädtler, (Hg.): *Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. Teilhabe im Umbruch Zweiter Bericht*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 633-658.

Sonntag, S. & Krueh, U. (2006): Psychosocial detachment from work during off-job time: The role of job stressors, job involvement, and recovery-related self-efficacy. *European Journal of Work and Organisational Psychology* 91 330-350.

Statistisches Bundesamt (2011): *Starre Arbeitszeiten für fast 60 % der Beschäftigten*. Pressemitteilung Nr. 439.

Statistisches Bundesamt (2012): *Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt*. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013a): *Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland*. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2013b): *Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland*. Fachserie 1, Reihe 4.1.2. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2014):

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html

Strasser, K. & Melf, A. (2006): Studierende als Tagelöhner? *Arbeit und Recht* 10, 342-347.

Technikerkrankenkasse (2013): *Bleib locker, Deutschland! - TK-Studie zur Stresslage der Nation*. Technikerkrankenkasse, (https://www.tk.de/centaurus/servlet/contentblob/590188/Datei/115474/TK_Studienband_zur_Stressumfrage.pdf)

Tobsch, V., Matiaske, W. & Fietze, S. (2012): Abrufarbeit: Die ständige Verfügbarkeit. *PERSONALquarterly* 01/12, S. 26-29.

Vahle-Hinz, T. & Bamberg, E. (2009): Flexibilität und Verfügbarkeit durch Rufbereitschaft – die Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden. *Arbeit* 18 (4), 327-340.

Verhaeghe, P. (2013): *Und Ich? Identität in der durchökonomisierten Gesellschaft*. München: Antje Kunstmann Verlag.

- Vergeer, R. & Kleinknecht, A. (2011): The impact of labor market deregulation on productivity: A panel data analysis of 19 OECD countries (1960-2004). *Journal of Post-Keynesian Economics* 33(2), S. 369-404.
- Vergeer, R. & A. Kleinknecht (2014): Does labor market deregulation reduce labor productivity growth? A panel data analysis of 20 OECD countries (1960-2004). *International Labour Review* 153(3), S. 365-393.
- Wagner, H. & Zeumer, H. (2010): Leistungspolitik unter den Bedingungen neuer Steuerung – in und nach der Krise. In: H. Schwitzer, K. Ohl, R. Rohnert & H. Wagner (Hg.): *Zeit, dass wir was drehen! Perspektiven der Arbeitszeit- und Leistungspolitik*. Hamburg : VSA-Verlag, 167-172.
- Wanger, S. (2011): *Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten*. IAB-Kurzbericht 9/2011.
- Wengler, A., Trappe, H. & Schmitt, C. (2009): Alles wie gehabt? Zur Aufteilung von Hausarbeit und Elternaufgaben in Partnerschaften. *Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 34 (1-2), S. 57–78.
- Williams, J. C., Blair-Loy, M. & Berdahl, J. L. (2013): Cultural Schemas, Social Class, and the Flexibility Stigma. *Journal of Social Issues* 69 (2), S. 209–234.
- Wippermann, C. (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin: BMFSFJ..
- Wolf, E. (2010): *Lohndifferenziale zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten in Ost- und Westdeutschland*. WSI-Diskussionspapier 174.
- Wotschack, P. (2012): Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit. *Soziale Welt* 63, S. 25-44.
- WSI-GenderDatenPortal AZ07, AZ14, AZ18, AZ20 und AB02 (http://www.boeckler.de/wsi_38957.htm).
- WSI-Tarifarchiv (2014): WSI-Arbeitszeitkalender 2014. Tarifdaten aus 25 Wirtschaftszweigen. *Elemente qualitativer Tarifpolitik* 78, 36 S.
- WSI-Tarifarchiv (2014): Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik. Düsseldorf.
- WZB, SOEP, Destatis (2011): *Datenreport 2011. Ein Sozialbericht für die Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Zapf, I. & Brehmer, W. (2010): *Arbeitszeitkonten haben sich bewährt*. IAB-Kurzbericht 22/2010, Nürnberg.
- Zapf, I. & Herzog-Stein, A. (2011): Betriebliche Einsatzmuster von Arbeitszeitkonten während der Großen Rezession. *WSI-Mitteilungen* 2, S. 60-68.
- Zeibig, N. (2014): KAPOVAZ – eine flexible Arbeitszeitform mit erheblichen Nachteilen für Beschäftigte. In: R. Buschmann, B. Frauenhoffer, K. Schierle & R.-U. Vorbau (Hg.): *Unsichere Arbeits- und Lebensbedingungen in Deutschland und Europa*. Baden-Baden: Nomos, S. 178-203.

Zhou, H., Dekker, R. & Kleinknecht, A. (2011): Flexible labor and innovation performance: evidence from longitudinal firm-level data. *Industrial and Corporate Change* 20 (3), S. 941-968.

Zimmer, R. (2012): Entgeltgleichheit und Begrenzung der Flexibilisierung geringfügiger Beschäftigung durch kollektivrechtliche Regelungen. *WSI-Mitteilungen* 1, S. 50-57.

Zok, K. & Dammasch, H. (2012): Flexible Arbeitswelt: Ergebnisse einer Beschäftigtenbefragung. In: B. Badura, A. Ducki, H. Schröder, J. Klose & Markus Meyer (Hg.): *Fehlzeiten-Report 2012. Gesundheit in der flexiblen Arbeitswelt: Chancen nutzen - Risiken minimieren*. Berlin Heidelberg: Springer, S. 39–52.