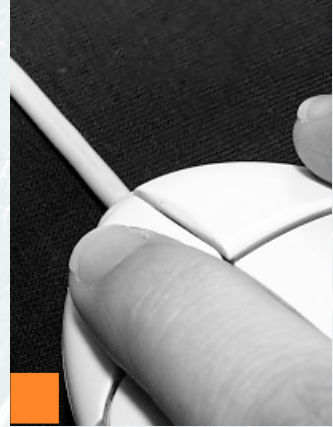


41

Der Sozialstaat des 21. Jahrhunderts

Gerhard Bosch



ARBEITSZEIT

Differenzierung und
Flexibilisierung der
Arbeitszeit

Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die schwierige Suche nach einem
neuen Arbeitszeitparadigma

Gerhard Bosch

Fafo

© **Forskningsstiftelsen Fafo 1999**

ISBN 82-7422-281-4

Umschlagillustration: Jon S. Lahlum

Umschlagdesign: Kåre Haugerud

Druck: Centraltrykkeriet AS

Inhaltsverzeichnis

Tabellen und Schaubilder	4
Vorwort	5
1 Einleitung.....	7
2 Die Entwicklung der Arbeitszeit in verschiedenen Industrieländern	8
2.1 Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeiten	8
2.2 Differenzierung der Arbeitszeit.....	12
2.3 Bezahlte und unbezahlte Arbeit	18
3 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	24
3.1 Die Flexibilität von Stammbeschäftigten in nicht-tayloristischer Arbeitsorganisation	26
3.2 Die Flexibilität von Randbeschäftigten in tayloristischer Arbeitsorganisation	30
3.3 Kein Ende des Taylorismus	32
4 Arbeitszeitverkürzungen als Instrument der Beschäftigungspolitik.....	34
4.1 Die Entwicklung der Arbeitszeiten in den letzten 120 Jahren	34
4.2 Glaubenskriege durch Analyse von Umsetzungsbedingungen entschärfen ...	35
4.3 Wochenarbeitszeitverkürzungen in Europa - Erfolgs- und Mißerfolgsbedingungen	36
4.4 Neue Formen der Arbeitsumverteilung: Teilzeitarbeit und Wahlarbeitszeiten	41
5 Schlußfolgerungen	44
Literatur	47
Reports from The Welfare Society in the 21st Century.....	50

Tabellen und Schaubilder

Tabelle 1 Anteil der Teilzeitarbeit an den Veränderungen der jährlichen Arbeitszeit pro Beschäftigten	9
Tabelle 2 Niveau und Veränderung der Ungleichheit der Einkommen von Männern in OECD Ländern (gemessen am Verhältnis des obersten Zehntels zum untersten Zehntel, 1979 - 1995)	10
Tabelle 3 Bruttosozialprodukt pro Arbeitsstunde, pro Beschäftigten und pro Kopf in ECU (Anteil des Wertes der USA)	11
Tabelle 4 Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (25 - 54 Jahre) in der EU, 1997	13
Schaubild 1a Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Dänemark	14
Schaubild 1b Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland	15
Schaubild 1c Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Frankreich	15
Schaubild 1d Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Großbritannien	16
Schaubild 1e Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in den Niederlanden	16
Tabelle 5 Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (25 - 54 Jahre) nach Bildungspotential in der EU, 1997	17
Schaubild 2 Jahresarbeitszeit pro Person im erwerbsfähigen Alter	19
Tabelle 6 Verteilung der Arbeitszeit auf Erwerbs- und Eigenarbeit nach Geschlecht (6 Länder) Durch- schnittliche Zeit pro Person. Stunden und Minuten pro Tag (S:M)	21
Tabelle 7 Häufigkeit von Doppelverdienern, Alleinverdienern und Erwerbslosen in kinderlosen Haushalten in Prozent, 1996	22
Tabelle 8 Häufigkeit von Doppelverdienern, Alleinverdienern und Erwerbslosen in Haushalten mit Kindern in Prozent, 1996	22
Tabelle 9 Nationale Profile nicht-familialer Erwerbsmuster bei Doppelverdienern in Prozent, 1996	23
Tabelle 10 Nationale Profile familialer Erwerbsmuster bei Doppelverdienern, in Prozent, 1996	24
Schaubild 3 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Beschäftigung - Betriebliche Beispiele für verhandelte Flexibilität	27
Schaubild 4 Betriebsnutzungszeit unterschiedlicher AZ-Modelle	28
Schaubild 5 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation	29
Tabelle 11 Personalstruktur in französischen und deutschen Supermärkten und SB-Warenhäusern (Vollzeit- und Teilzeit-Anteile an den Belegschaften; Frankreich 1989 und 1996, Deutschland 1990 und 1997)*	32
Schaubild 6 Arbeitsorganisation und Flexibilität	33
Tabelle 12 Entwicklung von Arbeitszeit, Produktivität pro Arbeitsstunde und Bruttosozialprodukt pro Einwohner in % (1870 - 1992)	34
Schaubild 7 Beeinträchtigung der Produktionstätigkeit durch Arbeitskräftemangel	39

Vorwort

Die vorliegende Arbeit ist ein Ergebnis des Projekts „Der Sozialstaat des 21. Jahrhunderts“, das vom norwegischen Gewerkschaftsbund LO und der Arbeiterpartei in Verbindung mit dem 100jährigen Jubiläum des LO 1999 finanziert wurde. Die thematisch und fachlich breit angelegte wissenschaftliche Untersuchung befasst sich mit Themen der Wirtschaft und der Arbeitswelt, des Alltags und der bürgerlichen Gesellschaft, der Dienst- und Sozialleistungen des Wohlfahrtsstaates und der Verteilung. Mehrere Artikel erörtern die Entwicklung der norwegischen Gesellschaft im letzten Dezennium, vor welche Herausforderungen sie gestellt ist und welche Möglichkeiten sie an der Schwelle zum nächsten Jahrtausend hat.

Im Zuge des Projekts wurden Beiträge von Forschern aus dem In- und Ausland eingeholt. Manche haben die Form eines Referats, andere sind längere wissenschaftliche Studien. Ein Verzeichnis aller Publikationen - insgesamt 44 Berichte sowie die Hauptveröffentlichung *Mellom frihet og fellesskap [Zwischen Freiheit und Gemeinschaft]* - findet sich am Ende des Reports.

Eine Projektgruppe der Forschungsstiftung Fafo unter der Leitung von Ove Langeland war für die Durchführung des Vorhabens verantwortlich. Die Projektgruppe zählte Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen, Axel West Pedersen sowie Jardar E. Flaa und später Reid J. Stene zu ihren Mitgliedern. Nützliche und konstruktive Anregungen gingen von vielen Kollegen der Fafo und anderen Instituten ein. Jon S. Lahlum ist die Präsentation der Reihe in der vorliegenden Form zu verdanken. Der Dank der Projektgruppe gilt nicht zuletzt den Auftraggebern, die diese Arbeit ermöglicht haben.

Oslo, im April 1999

Ove Langeland

Dr. Gerhard Bosch ist Professor für Soziologie an der Gerhard-Mercator-Universität, Duisburg, Abteilungsleiter der Abteilung Arbeitsmarkt, Institut Arbeit und Technik, Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, Deutschland. Forschungsschwerpunkte sind Arbeitsmarkt, Arbeitszeit, und Beschäftigung. Veröffentlichungen, u. a., Zukunft der Erwerbsarbeit. Strategien für Arbeit und Umwelt (Hrsg.), Frankfurt/New York 1998 Campus Verlag; "Flexibility in the Norwegian Labor Market in a Comparative Perspective, in (Hrsg.) Dølvik og Steen: Making Solidarity Work?. Scandinavian University Press. Oslo. 1997; Building the European Information Society for Us All, European Commission. 1996; Working Pattern and capital utilization: An International Comparative Study, mit D. Anxo et al (Hrsg.) Deventer 1995.

1 Einleitung

Die Arbeitszeit hat sich heute in allen entwickelten Industrieländern erheblich ausdifferenziert. Bis Ende der 60er Jahre dominierte noch der männliche Alleinverdiener. Die betriebliche Arbeitsorganisation beruhte sowohl im sekundären als auch im tertiären Sektor auf dem 8-Studentag. Diese traditionelle Form der Arbeitszeit war selbstverständliche, und zumeist nicht mehr reflektierte Voraussetzung betrieblicher Arbeitsorganisation. Die Normalarbeitszeit der Beschäftigten war also nicht nur ein äußerliches Regulativ, sondern fand ihre Entsprechungen in der Arbeitsorganisation der Betriebe. Das ist der entscheidende Grund, warum traditionelle Formen der Arbeitsorganisationen sowohl den Beschäftigten, als auch den Unternehmen in "Fleisch und Blut" übergehen konnten. Unter einer Politik der Arbeitsumverteilung verstand man weithin nur eine Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Verlängerung des Urlaubs. Die beträchtlichen Arbeitszeitverkürzungen wurden durch die Verlängerung des Wochenendes (freier Samstag) und die Verlängerung der Ferien realisiert und ließen den Kern der Arbeitsorganisation unberührt.

Daran hat sich heute viel geändert. Die Arbeitszeiten zwischen Männern und Frauen, zwischen Jungen, Alten und Beschäftigten im "Prime Age" (25-45 Jahre) haben sich ausdifferenziert. Diese Änderungen kommen von drei Seiten: *Erstens* hat sich die Struktur des Angebots von Arbeitskräften verändert. Ein wachsender Teil der Beschäftigten möchte und kann nur zu Arbeitsverhältnissen arbeiten, die unter heutigen Bedingungen als atypisch bezeichnet werden. Als Triebkräfte sind hier in erster Linie die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen, aber auch der wachsende Teil von Jüngeren, die sich gleichzeitig in Bildung und Arbeit befinden, zu nennen. *Zweitens* werden die starren tayloristischen Formen der Arbeitsorganisation heute flexibilisiert. Dies hat mit der Tertiarisierung der Wirtschaft, neuen Technologien sowie mit veränderten Marktbedingungen infolge der Globalisierung der Wirtschaft zu tun. *Drittens* sind Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten und der Betriebe durch die Politik ausdifferenziert worden, wobei hierunter sowohl die staatliche Politik, als auch die der Sozialpartner verstanden werden soll. Die Politik reagiert hier nicht nur auf veränderte Rahmenbedingungen, indem sie beispielsweise die Erwerbstätigkeit von Frauen oder flexiblere Arbeitszeiten fördert, sondern nimmt selbst gestaltend und von Land zu Land in ganz unterschiedlicher Weise Einfluß, und setzt Rahmenbedingungen, unter denen sich

spezifische Arbeitszeitpräferenzen sowohl der Betrieb als auch der Beschäftigten entwickeln.

Wenn sich sowohl die Arbeitszeitpräferenzen, als auch die betriebliche Arbeitsorganisation ändern, werden die alten Paradigmen der Arbeitszeitpolitik, die um den standardisierten Normalarbeitstag aufgebaut waren infrage gestellt. Die Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma ist gegenwärtig in vollem Gang. Untersuchungen zur Arbeitszeit ähneln heute Momentaufnahmen. Manche heute als typisch geltende Arbeitsmuster, wie etwa die niederländische Teilzeitgesellschaft, sind unter Umständen nur historische Episoden, die in einigen Jahren ganz anders aussehen. Viele der angebotenen neuen Paradigmen, wie etwa "Posttaylorismus" oder "Toyotismus" sind einseitig, da sie nur Veränderungen auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes thematisieren. Arbeitszeit greift aber tief ins private Leben der Beschäftigten ein, so daß jedes nachhaltige Leitbild zur künftigen Arbeitszeit auch den Zusammenhang zwischen Arbeits- und Privatleben berücksichtigen muß.

Es spricht einiges dafür, daß wir uns aufgrund sehr unterschiedlicher Arbeitszeitentwicklungen in den Industrieländern nicht auf "ein" neues Arbeitszeitparadigma, sondern unter Umständen auf mehrere konkurrierende, etwa ein nord-, ein kontinental-, ein südeuropäisches und ein angelsächsisches zusteuern.

In diesem Beitrag sollen zunächst die Entwicklung der Arbeitszeit in verschiedenen Industrieländern beschrieben werden (Abschnitt 2). Anschließend wird nach dem Zusammenhang zwischen Arbeitszeit und Arbeitsorganisation gefragt (Abschnitt 3). Bevor wir einige Schlußfolgerungen ziehen (Abschnitt 5), wird die Frage thematisiert, ob und unter welchen Bedingungen Arbeitszeitverkürzungen ein Instrument der Beschäftigungspolitik sein können (Abschnitt 4).

2 Die Entwicklung der Arbeitszeit in verschiedenen Industrieländern

2.1 Verkürzung und Verlängerung der Arbeitszeiten

In den beiden letzten Jahrzehnten sind die Arbeitszeiten sowohl zwischen den Industrieländern als auch innerhalb der Länder inhomogener geworden. Die Arbeitszeiten der Industrieländer haben sich deutlich auseinanderentwickelt. Deutlichen Verkürzungen der jährlichen Arbeitszeit in Belgien, Deutschland, den Niederlanden, Irland, Portugal und Spanien standen nur geringe Arbeitszeitverkürzungen in

Großbritannien und sogar eine Zunahme der Arbeitszeit in den USA gegenüber (Tabelle 1).

Viel markanter werden die nationalen Unterschiede sichtbar, wenn man die Arbeitszeitentwicklung in drei Komponenten, nämlich die Veränderungen der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten und von Teilzeitbeschäftigten sowie der Zahl der Teilbeschäftigten aufteilt. Es wird erstens erkennbar, daß in mehreren Ländern (Schweden, dem Vereinigten Königreich, den USA und Kanada) die Arbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten vor allem infolge einer Zunahme von Überstunden anstieg, daß zweitens in einer Reihe von Ländern kollektive Arbeitszeitverkürzungen dominierten (Dänemark, Deutschland, Portugal) und daß drittens in einer weiteren Gruppe von Ländern die Arbeitszeit vorrangig durch eine Ausweitung von Teil-

Tabelle 1 Anteil der Teilzeitarbeit an den Veränderungen der jährlichen Arbeitszeit pro Beschäftigten

	Jahr	Veränderung der Jahresarbeitszeit	Veränderung verursacht durch:		
			Veränderungen in der Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	Veränderungen in der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten	Veränderungen des Anteils der Teilzeitbeschäftigten
Belgien	1983-1993	-7,5	-2,5	0,2	-4,9
Dänemark	1985-1993	-6,6	-7,1	-0,9	1,4
Deutschland	1983-1993	-10,9	-6,1	-0,9	-3,9
Frankreich	1983-1993	-4,1	0,4	0,7	-4,4
Griechenland	1983-1993	-1,0	-1,6	-0,4	1,3
Großbritannien	1983-1993	-1,5	3,8	-0,5	-5,0
Irland	1983-1993	-7,4	-1,0	-0,4	-6,0
Italien	1983-1993	-3,7	-3,0	0,4	-0,9
Kanada	1983-1993	-1,1	0,7	0,5	-2,3
Luxemburg	1983-1993	-2,1	-0,9	-0,1	-1,1
Niederlande	1987-1993	-6,6	0,0	3,2	-11,3
Portugal	1986-1993	-6,9	-6,5	0,6	-0,3
Spanien	1987-1993	-6,0	-3,8	-0,4	-1,8
Schweden	1987-1994	7,7	1,8	3,6	2,3
USA	1983-1993	7,3	4,7	1,3	1,2
Ungewichteter Durchschnitt	1983-1993	-3,1	-1,4	0,5	-1,7

Quelle: OECD 1997 © IAT 1998

zeitbeschäftigung reduziert wurde (Niederlande, Belgien, Frankreich, Irland, Großbritannien).

Man gewinnt den Eindruck, daß sich die Arbeitszeiten zwischen den Ländern heute eher auseinanderentwickeln. Der gemeinsame internationale "Geleitzug", der 100 Jahre lang - wenn auch mit unterschiedlichem Tempo - mit dem Ziel des 8-Studentags und dann der 40-Stundenwoche in die gleiche Richtung fuhr, hat sich heute in mehrere nationale Einzelverbände aufgelöst, die unabhängig mit wenig Funkkontakt operieren. In Ländern, in denen die Gewerkschaften schwach geworden sind und die Arbeitsmärkte dereguliert wurden - dies trifft vor allem die

Tabelle 2 Niveau und Veränderung der Ungleichheit der Einkommen von Männern in OECD Ländern (gemessen am Verhältnis des obersten Zehntels zum untersten Zehntel, 1979 - 1995)

	1979 oder ein anderes Ausgangsjahr	1995 oder ein anderes Endjahr	Jährliche Veränderung
Große Zunahme der Ungleichheit			
Neu Seeland	2,72 ('84)	3,16 ('94)	0,044
USA	3,18	4,35	0,027
Italien	2,29	2,64 ('93)	0,025
Kanada	3,46 ('81)	3,74 ('94)	0,021
Großbritannien	2,45	3,31	0,020
Geringe Zunahme der Ungleichheit			
Australien	2,74	2,94	0,013
Japan	2,59	2,77 ('94)	0,012
Österreich	2,61 ('80)	2,77 ('94)	0,009
Niederlande	2,51 ('85)	2,59 ('94)	0,009
Schweden	2,11	2,20 ('93)	0,008
Finnland	2,44 ('80)	2,53 ('94)	0,006
Dänemark	2,14 ('80)	2,17 ('90)	0,003
Frankreich	3,39	3,43	0,002
Abnahme der Ungleichheit			
Belgien	2,29 ('85)	2,25 ('94)	-0,004
Norwegen	2,05 ('80)	1,98 ('91)	-0,006
Deutschland	2,38 ('83)	2,25	-0,013

Quelle: Freeman 1997 © IAT 1998

angelsächsischen Ländern - verlängern sich die Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten und teilweise kommt auch die Expansion von Teilzeitarbeit zum Stillstand (wie in den USA). Durch die Deregulierung der Arbeitsmärkte hat die Einkommensungleichheit stark zugenommen (Tabelle 2).

In den USA verringerte sich zum Beispiel der mittlere wöchentliche Reallohn der Männer zwischen 1973 und 1995 um 13%. Ein deutscher Beschäftigter im untersten Einkommensehntel verdient in Kaufkraft gerechnet etwa 2,2mal (ein britischer Beschäftigter nur 1,3mal) soviel wie ein US-amerikanischer (Freeman 1997). Wenn die Realeinkommen sinken, rückt die Einkommensfrage in den Vordergrund. Die Beschäftigten versuchen, die Einkommensverluste durch eine Ausweitung ihrer Arbeitsstunden zu kompensieren. Die skandinavische, deutsche oder niederländische Arbeitszeitpolitik hatten zur Voraussetzung eine halbwegs stabile Einkommensverteilung. Dies trifft im übrigen sowohl auf kollektive als auch auf individuelle Arbeitszeitverkürzungen zu. Wenn man in Teilzeitjobs pro Stunde weniger als in Vollzeittätigkeiten verdient und unter Umständen sogar noch seine soziale Sicherung verliert, ist eine freiwillige Verkürzung der Arbeitszeit kaum attraktiv.

Kurze Arbeitszeiten, die auch von den Beschäftigten gewünscht sind, sind ein Indikator für die Wohlstandsentwicklung eines Landes. Voraussetzung für die Akzeptanz kurzer Arbeitszeiten ist ein ausreichendes Einkommen, also die Tatsache, daß sich die Beschäftigten und ihre Familien solche Arbeitszeiten "leisten" können. Mit wachsendem Einkommen wird "Zeit" relativ knapper und es wächst das Interesse, den Produktivitätsfortschritt eher in Form von Arbeitszeitverkürzungen als in Lohnerhöhungen zu verteilen. Für die Arbeitszeitentwicklung ist sowohl das absolute Niveau der Einkommen, als auch die Einkommensverteilung wichtig.

Tabelle 3 Bruttosozialprodukt pro Arbeitsstunde, pro Beschäftigten und pro Kopf in ECU (Anteil des Wertes der USA)

	Bruttosozialprodukt pro Arbeitsstunde		Bruttosozialprodukt pro Beschäftigten		Bruttosozialprodukt pro Kopf	
Deutschland	31,40	(135)	49 472	(109)	21 185	(97)
Dänemark	38,65	(166)	49 437	(109)	23 768	(109)
Schweden	27,06	(116)	41 505	(91)	18 866	(87)
Großbritannien	19,82	(85)	34 223	(94)	14 709	(68)
EU	26,28	(113)	42 228	(75)	16 644	(77)
US	23,35	(100)	45 419	(100)	21 751	(100)

Quelle: Cichon 1997 © IAT 1998 bosepA14.vjj

Als Indikator für das Einkommensniveau nehmen wir das Bruttosozialprodukt (BSP) pro Stunde, Beschäftigten und Kopf¹. Tabelle 3 zeigt, daß Dänemark, Deutschland und Schweden im BSP pro Kopf über dem EU-Niveau liegen. Es ist nachzuvollziehen, daß in diesen Ländern Arbeitszeitverkürzungen Lohnerhöhungen stärker vorgezogen werden, als in Großbritannien, das im Einkommensniveau unter dem EU-Schnitt liegt. Aus der Tabelle wird auch sichtbar, daß Deutschland und Dänemark ein hohes BSP pro Kopf aus der Kombination von hoher Stundenproduktivität mit kurzen Arbeitszeiten erwirtschaften. Für die Lebensqualität ist dies sicherlich eine wesentlich bessere Kombination als ein gleich hohes BSP pro Kopf mit einer viel längeren Arbeitszeit wie in den USA zu erzielen. So liegt das BSP pro Arbeitsstunde in Dänemark um 66% über dem us-amerikanischen Niveau, das BSP pro Beschäftigten etwa gleichauf, da die Beschäftigten deutlich kürzer als die US-Amerikaner arbeiten und das BSP pro Kopf etwas höher als in den USA, da die Erwerbsquote in Dänemark höher als in den USA ist. Vermutlich ist die Lebensqualität der dänischen Kombination von "Hoher Stundenproduktivität mit kurzen Arbeitszeiten" günstiger als die us-amerikanische "Niedrige Stundenproduktivität und lange Arbeitszeit".

2.2 Differenzierung der Arbeitszeit

Auch innerhalb der einzelnen Länder differenzieren sich die Arbeitszeiten aus, allerdings mit deutlichen Länderunterschieden. Frauen arbeiten in allen EU-Ländern weniger und kürzer als Männer. Dies kann man an den Unterschieden in der Erwerbsquote zwischen Frauen und Männern sowie diesem Unterschied in Vollzeitäquivalenten, der die höheren Anteile von Teilzeitarbeit von Frauen sichtbar macht, erkennen (Tabelle 4). Der Unterschied der Erwerbsquoten von Frauen und Männern ist in den skandinavischen Ländern weniger ausgeprägt als in Kontinental- und vor allem in Südeuropa. In den Niederlanden ist der "Gender Gap" in Vollzeitäquivalenten wegen des hohen Anteils an Teilzeitbeschäftigung besonders ausgeprägt.

Schauen wir uns jetzt die Verteilung der Arbeitszeiten innerhalb der Gruppen der Männer und der Frauen am Beispiel einiger Länder an (DK, D, F, UK, NL) (Schaubilder 1a-e). Bei den Männern sind in drei der beobachteten Länder

¹ Günstiger wäre es noch, diese Größen in Kaufkraftparitäten umzurechnen, da die Größen durch die Wechselkurse "verzerrt" werden.

deutliche peaks bei der Verteilung der durchschnittlich gearbeiteten Arbeitszeit festzustellen. In DK, D und NL haben sich infolge der Arbeitszeitverkürzungen die "peaks" nach links verlagert. Die Verlauf der französischen Kurve zeigt den Stillstand in der Arbeitszeitpolitik. Großbritannien ist die europäische Ausnahme. Es läßt sich bei den Männern keine praktizierte Normalarbeitszeit mehr feststellen. Eine kleine Häufung ist - wenn überhaupt - bei den überlangen Arbeitszeiten festzustellen.

Bei den Frauen sind die Binnendifferenzen in der Arbeitszeit und zwischen den Ländern viel ausgeprägter als bei den Männern. Diese Binnendifferenzierung ist Folge sehr unterschiedlicher Arbeitszeiten von Frauen mit und ohne Kindern und der verschiedenen Alterskohorten (Rubery et al. 1998). In Dänemark und in Frankreich hat sich am ehesten eine prägende Normalarbeitszeit für Frauen herausgebildet. Bei den niederländischen und britischen Frauen hingegen ist die gewöhnliche Arbeitszeit ohne erkennbaren Schwerpunkte über 0 bis 45 Stunden verteilt.

Insgesamt wäre es voreilig von einem Ende der Normalarbeitszeit und einer wachsenden Differenzierung der Arbeitszeiten zu sprechen. Die Zahlen zeigen zwar, daß in Großbritannien es weder für Männer noch für Frauen eine solche Normalarbeitszeit gibt. In Dänemark sieht die Situation und vor allem die Entwicklung aber ganz anders aus. Die Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt hat zugenommen. Diese Integration wurde auch durch den Ausbau von öffentlicher Kinderversorgung verbessert. Die Arbeitszeiten der Frauen bewegen sich in Richtung längerer Teil- und Vollzeitarbeit mit klar erkennbaren gesellschaftlichen Mustern. Die Arbeitszeit der Männer wird durch die tarifliche Arbeitszeit

Tabelle 4 Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (25 - 54 Jahre) in der EU, 1997

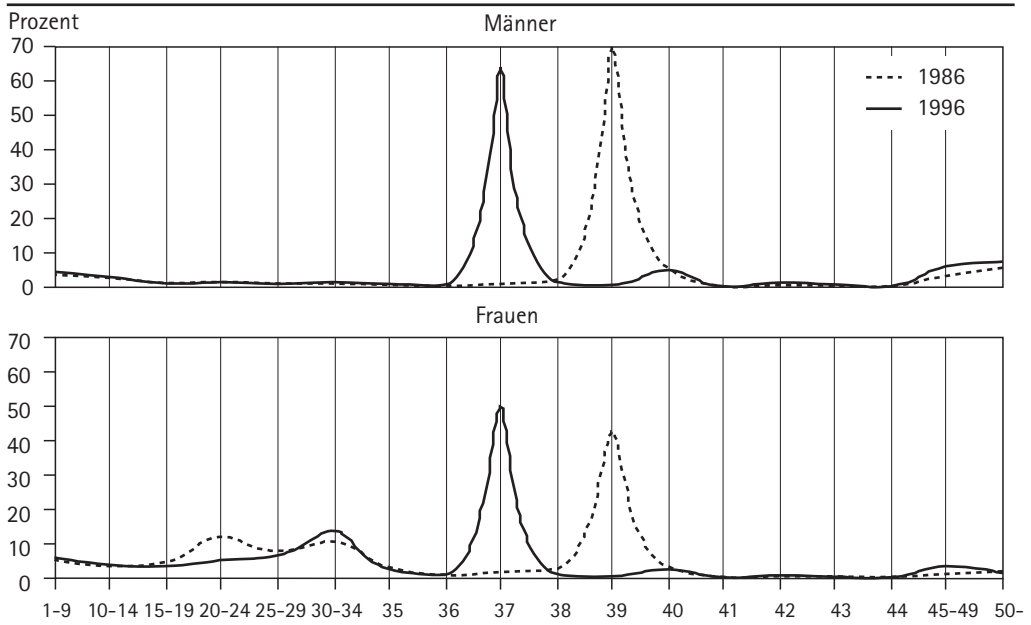
	Männer	Frauen	Differenz	Differenz nach Vollzeitäquivalenten
Dänemark	90,5	78,5	-12,0	-16,7
Deutschland	82,4	64,6	-17,8	-25,9
Frankreich	86,5	67,9	-18,6	-23,7
Niederlande	89,5	62,6	-26,9	-40,3
Schweden	81,8	79,6	-2,2	-10,0
Großbritannien	85,5	71,3	-14,2	-26,4
Spanien	80,1	43,6	-33,5	-35,5
EU	84,5	61,9	-22,6	-28,6

Quelle: Europäische Kommission, 1998 © IAT 1998 bodec1.vjj

strukturiert und hat sich weder durch die Zunahme von Teilzeitarbeit noch sehr lange Arbeitszeiten ausgefrant. Die Teilzeitarbeit der Männer konzentriert sich zudem auf eine besondere Lebensphase, nämlich die Jahre zwischen 15 und 25, in der Bildung und Arbeit miteinander verknüpft werden. An diesem Gegensatzpaar DK und UK läßt sich erkennen, daß die Herausbildung einer neuen "Normalarbeitszeit" an institutionelle Voraussetzungen geknüpft ist, die in deregulierten Arbeitsmärkten nicht gegeben sind. Die wichtigsten institutionellen Voraussetzungen liegen in der Begrenzungen von Überstundenkulturen bei den Männer, sowie des Ausbau von Elternurlaubs- oder Teilzeitregelungen und der Bereitstellung öffentlicher Kinderversorgung zur Erleichterung einer vollwertigen Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt.

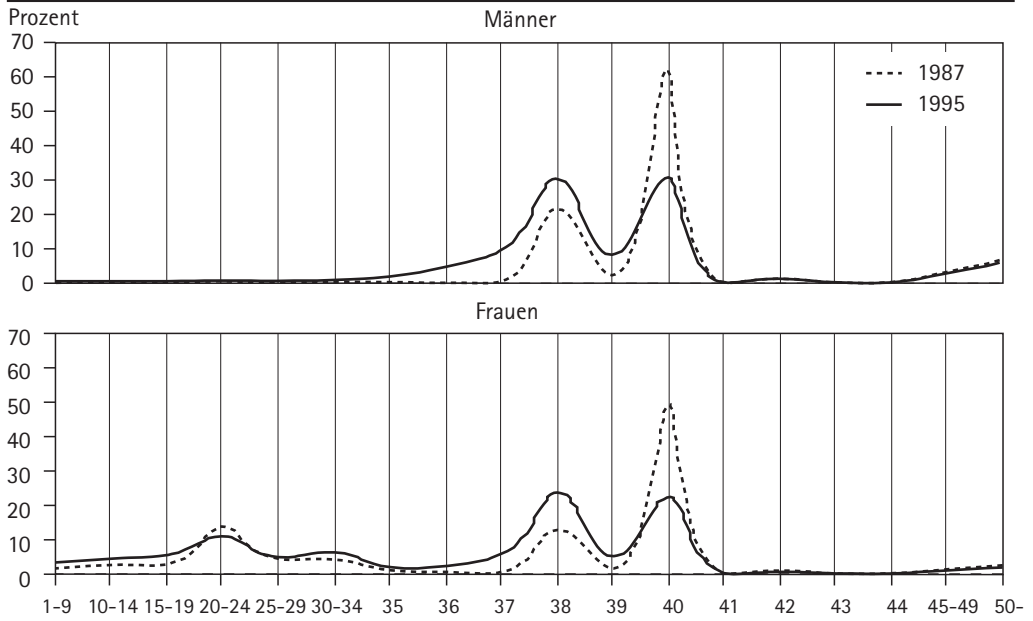
Immer wichtiger wird der Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbstätigkeit. Besonders ausgeprägt sind die Unterschiede der Erwerbsquote nach Bildungsstand bei Frauen. Während 81,1 Prozent der Frauen in der EU zwischen 25 und 54 Jahren mit einem höheren Bildungsabschluß erwerbstätig waren, lag die Erwerbsquote der Frauen mit einem niedrigerem Bildungsabschluß bei 48,0 Prozent (Tabelle 5). Auch bei den Männern finden wir diese Unterschiede, wenn auch bei

Schaubild 1a Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Dänemark



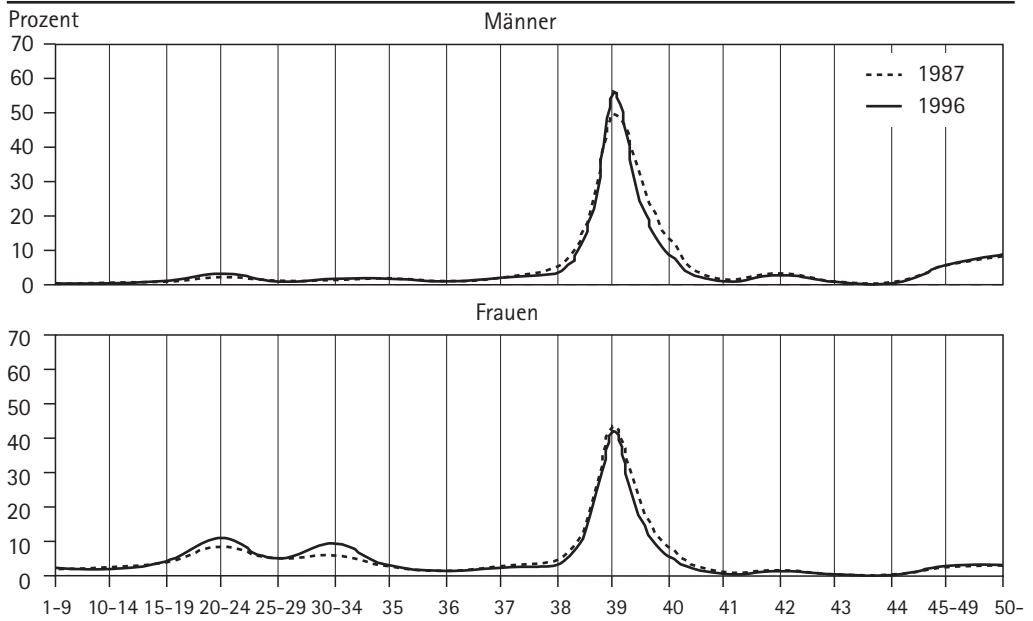
Gerhard Bosch © IAT 1998

Schaubild 1b Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Deutschland



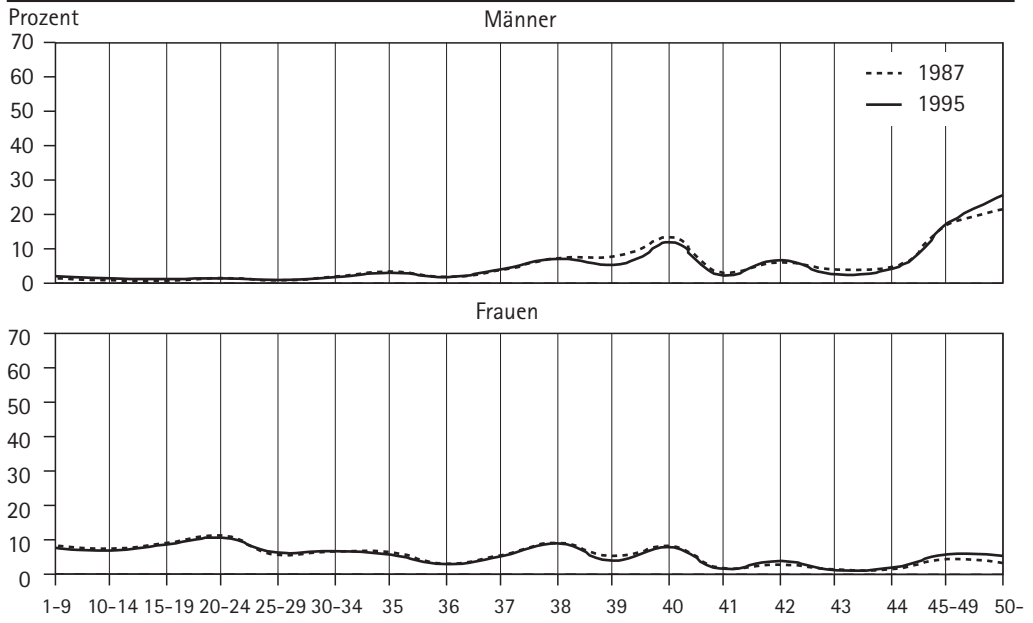
Gerhard Bosch © IAT 1998

Schaubild 1c Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Frankreich



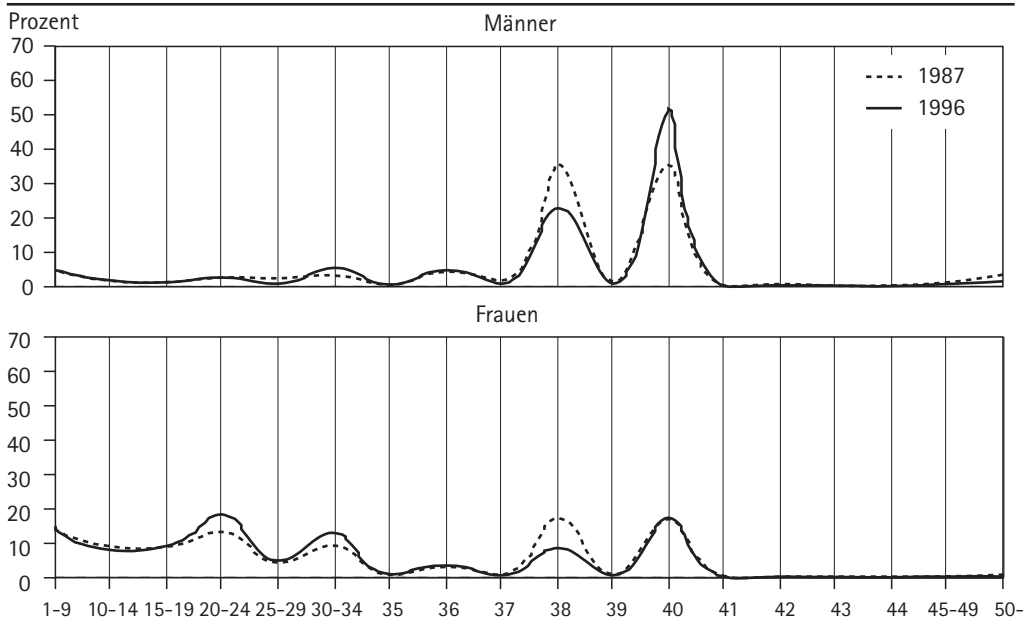
Gerhard Bosch © IAT 1998

Schaubild 1d Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in Großbritannien



Gerhard Bosch © IAT 1998

Schaubild 1e Verteilung der gewöhnlichen wöchentlichen Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten in den Niederlanden



Gerhard Bosch © IAT 1998

Tabelle 5 Beschäftigungsquoten von Männern und Frauen (25 - 54 Jahre) nach Bildungspotential in der EU, 1997

	Niedrig		Mittel		Hoch	
	M	F	M	F	M	F
Dänemark	78,9	62,5	89,3	77,0	93,0	87,9
Deutschland	73,3	49,8	84,8	68,7	92,4	80,7
Frankreich	78,9	56,0	88,4	71,1	90,2	80,9
Schweden	76,0	65,5	81,8	78,8	86,3	87,1
Großbritannien	78,3	63,0	86,7	74,0	93,1	85,9
EU 15	79,0	48,0	86,3	68,3	91,2	81,1

Quelle: Europäische Kommission, 1998 © IAT 1998 bodec2.vjj

weitem nicht so ausgeprägt, da wegen ihrer traditionellen Ernährerrolle die Erwerbsorientierung viel dominanter ist. Allerdings ist heute in den meisten europäischen Ländern die Erwerbsquote der Männer mit einer geringen Bildung bereits niedriger als die von Frauen mit höherer Bildung. Hier haben sich Männer- und Frauenrollen bereits sichtbar verändert. Es wird erkennbar, daß sich in der künftigen Wissensgesellschaft die Erwerbschancen zunehmend nach dem Bildungsniveau differenzieren und Bildung zum Eintrittsbillet in den Arbeitsmarkt wird.

Der hier festgestellte Zusammenhang zwischen Bildung und Erwerbsquote hat mehrere Gründe, die auf der Mikro- und Makroebene liegen:

- Personen mit höherem Bildungsniveau haben Zugang zu interessanteren und besser bezahlten Tätigkeiten, so daß ihre durch hohe Bildungsinvestitionen ohnehin schon hohe Arbeitsmotivation durch ihre Berufserfahrungen noch gestärkt wird.
- Der Verbleib auf diesen höherqualifizierten Tätigkeiten, die zumeist in beruflichen oder betriebsinternen Arbeitsmärkten eingeordnet sind, erfordert kontinuierliche Erwerbsbiografien und kontinuierliches Lernen. Anders als bei unqualifizierten Tätigkeiten, aus denen man jederzeit ohne Verluste aus- und wiedereinsteigen kann, büßt man hier Karrierechancen ein.
- Höherqualifizierte Beschäftigte haben im Strukturwandel mehr Chancen sich erfolgreich neu zu orientieren. Besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist die Fähigkeit, sich weiterbilden zu können. Dieser Zusammenhang zwischen Bildung und Strukturwandel ist schon in der Frühpensionierungspolitik

deutlich geworden. Vor allem ältere unqualifizierte Beschäftigte schieden vorzeitig aus dem Erwerbsleben aus².

- Bei hoher Arbeitslosigkeit steigen die Auswahlchancen der Unternehmen, die sich die bestqualifizierten Arbeitskräfte auswählen, so daß sich Arbeitslosigkeit immer auf die geringer Qualifizierten konzentriert.
- Ein hohes Bildungsniveau ist auch die Voraussetzung einer Umverteilung der Arbeit. Nur wenn genügend qualifizierte Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt verfügbar sind, können durch individuelle oder kollektive Arbeitszeitverkürzungen «unbesetzte» Arbeitsstunden auch auf mehr Köpfe verteilt werden. Daß etwa die niederländische Teilzeitstrategie und die durch Elternschaftsurlaub und Teilzeitansprüche verursachte hohe Fluktuation in Dänemark nicht zu Engpässen auf dem jeweiligen Arbeitsmarkt geführt hat, ist nur mit dem hohen Qualifikationsniveau in beiden Ländern erklärbar³.
- Eine Bildungsexpansion kann also einen positiven Zirkel zwischen steigendem Arbeitskräfteangebot und steigender Arbeitskräftenachfrage bewirken. Dafür spricht der enge Zusammenhang zwischen der Höhe des Bruttosozialprodukts und den Humankapitalbestand. Der Humankapitalbestand mißt abzüglich Abschreibungen die Bildungsinvestitionen. (DIW 1997).

2.3 Bezahlte und unbezahlte Arbeit

Die Belastung der Haushalte durch Erwerbsarbeit ist etwa in den USA und Großbritannien beträchtlich höher als in Deutschland oder den Niederlanden. Die durchschnittliche Jahresarbeitszeit aller Personen im Erwerbsalter - also alle Nichterwerbstätigen und Teilzeitbeschäftigte eingeschlossen - liegt in den USA 465 Stunden höher als in Deutschland und 558 Stunden über der der Niederlanden (Schaubild 2). Trotz der wesentlich höheren Arbeitsbelastung ist in den Ländern mit deregulierten Arbeitsmärkten die Umverteilung der Arbeitszeit weitgehend

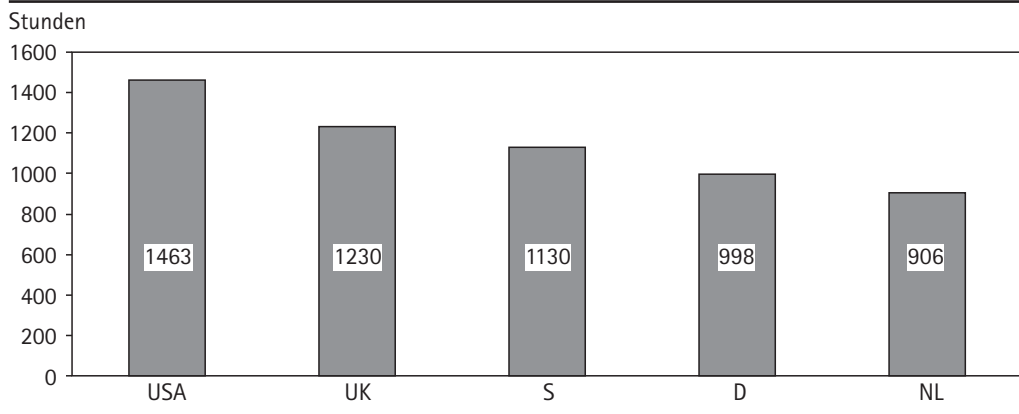
² So liegt die Erwerbsquote der Männer zwischen 55 und 64 Jahren mit niedriger Qualifikation bei nur 41,6% gegenüber einer Erwerbsquote von 63,1 der höher qualifizierten (EU 1998).

³ Auf den Zusammenhang zwischen Arbeitsumverteilung und Qualifikation gehe ich näher in Abschnitt 4,2 ein

von der Tagesordnung verschwunden und die Einkommensfrage in den Vordergrund getreten.

Die unterschiedliche Verteilung der individuellen Arbeitszeit auf Männer und Frauen ist Folge von Arbeitszeitentscheidungen auf der Ebene von Haushalten. Frauen sind traditionell für die Reproduktionsarbeit und Männer für die Erwerbsarbeit zuständig. Diese Aufteilung kann man nur analysieren, wenn man die Zeitbudgets für beide Typen von Arbeit untersucht. Goldschmidt-Clermont und Pagnossin-Aligisakis (1995) haben in einem Bericht an die Vereinten Nationen die bisherigen Ansätze zur statistischen Erfassung von Erwerbs- und Eigenarbeit aus 14 Industrieländern zusammengefaßt. Sie unterscheiden zwischen non economic (personal) activities wie persönliche Pflege, Bildung, sozialen Aktivitäten, Hobbies etc. und economic activities. Die ökonomischen Aktivitäten unterteilen sie in Erwerbsarbeit und nicht bezahlte ökonomische Tätigkeit wie Produktion und Zubereitung von Lebensmitteln, Kindererziehung, Pflege von Erwachsenen, Bürger-, Bau-, Reparatur- und Haushaltsarbeiten. Der Unterschied zwischen den persönlichen und den beiden Gruppen ökonomischer Tätigkeiten liegt im Kriterium der "Dritten Person": Eine ökonomische Tätigkeit kann im Unterschied zu einer persönlichen Aktivität an eine andere Person delegiert werden. Dies gilt etwa für die Zubereitung einer Mahlzeit, nicht aber für das Hören von Musik oder Schlafen. Dieses Kriterium der "Dritten Person" macht Sinn, da damit die potentielle Substitutionalität von monetarisierter und nicht monetarisierter Tätigkeit sichtbar wird. Unbezahlte Arbeit kann eben in bezahlte Arbeit umgewandelt werden und umgekehrt.

Schaubild 2 Jahresarbeitszeit pro Person im erwerbsfähigen Alter



Gerhard Bosch © IAT 1998

Die wichtigsten Ergebnisse der Zeitstudien von 14 verschiedenen Industrieländern sind⁴:

- Die Gesamtzeit für ökonomische Aktivitäten für Personen über 15 Jahre beträgt zwischen 6 Stunden und 16 Minuten und 7 Stunden und 34 Minuten, wobei der Durchschnitt über alle Tage - also einschließlich Wochenenden, Feiertagen und Urlaub - ermittelt wurde.
- Der gesamte Zeitaufwand für Eigenarbeit ist in allen Ländern etwa so hoch wie der für Erwerbsarbeit.
- Männer wenden mehr Zeit für Erwerbsarbeit auf als Frauen. Ihr Anteil der Erwerbsarbeit am Zeitaufwand für ökonomische Aktivitäten liegt zwischen 52 und 79%, bei den Frauen hingegen zwischen 19 und 58% (Tabelle 6).
- Der Wert der Eigenarbeit entspricht - gemessen am zeitlichen Input - 43% (+/- 10) des Bruttosozialprodukts⁵.
- In den letzten 30 Jahren verminderte sich sowohl der Zeitaufwand für Erwerbs- als auch für Eigenarbeit.
- Der Zeitaufwand von Männern und Frauen für Erwerbs- und für Eigenarbeit verringert sich sehr langsam, wobei Frauen allerdings relativ immer noch erheblich mehr Zeit in Eigenarbeit investieren.
- Bei der Eigenarbeit nimmt der Zeitaufwand für Nahrung, Kleidung und Wohnung ab und der für Einkauf und Organisation (Papierarbeit, Organisation von Dienstleistungen etc.) zu.

Diese Zeitstudien bestätigen die große Bedeutung von Eigenarbeit für den ökonomischen Wohlstand von Gesellschaften. Sie zeigen weiterhin, daß Eigenarbeit vor-

⁴ Als Methode werden Befragungen oder Selbstaufzeichnungen verwendet; zum Teil wird Pendelzeit zur Arbeitszeit gerechnet, zum Teil nicht. Diese und andere Unterschiede veranlassen die Autorinnen zu der strikten Aufforderung, mit den vorhandenen Daten keinerlei transnationalen Vergleich anzustellen, es sei denn, es würden koordinierte Erhebungen, die inzwischen für die EU geplant sind, durchgeführt.

⁵ In Westdeutschland lag der Anteil 1992 je nach Berechnungsmethode zwischen 33 und 55%. Dabei wurde allerdings der Arbeitsinput ohne Bewertung seiner ökonomischen Effizienz erfaßt. Man kann also aus diesen Zahlen nicht schließen, daß das Bruttosozialprodukt sich durch die Umwandlung von nicht monetarisierter Arbeit in monetarisierte verdoppeln würde. Sobald Eigenarbeit in Erwerbsarbeit umgewandelt wird, wird sie rationalisiert und schrumpft im Volumen.

wiegend eine Domäne von Frauen ist - wenngleich die Männer ihren Anteil leicht erhöht haben. Da die Erhebungen in jedem Land differieren, können die genannten Ergebnisse leider nicht zu internationalen Vergleichen herangezogen werden. Trotz dieser Einschränkung sei darauf hingewiesen, daß der enorme Unterschied in der Dauer der bezahlten (4:19) und unbezahlten (1:53) ökonomischen Aktivitäten zwischen niederländischen und dänischen Frauen den 1987 noch ausgeprägteren Unterschied⁶ in der Erwerbsquote der Frauen deutlich widerspiegelt.

Wenn nun - wie wir das in allen untersuchten Ländern beobachten können - die Erwerbstätigkeit der Frauen rasch ansteigt, ergibt sich die Frage, wie Reproduktions- und Erwerbsarbeit miteinander verbunden werden. Um dies festzustellen

Tabelle 6 Verteilung der Arbeitszeit auf Erwerbs- und Eigenarbeit nach Geschlecht (6 Länder) Durchschnittliche Zeit pro Person. Stunden und Minuten pro Tag (S:M)

Alter	Dänemark		Frankreich		Deutschland		Großbritannien		Niederlande		USA	
	1987 (16-74)		1985/86 (15 +)		1991/92 (16 +)		1985* (15 +)		1987 (12 +)		1985 (15 +)	
Geschlecht	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Zeit für Erwerbsarbeit												
S:M	6:00	4:19	4:00	2:10	4:28a	2:12a	4:39	2:34	2:58a	1:13a	4:31	2:47
%	79	58	62	30	61	30	68	37	52	19	63	37
Zeit für Eigenarbeit												
S:M	1:38	3:10	2:28a	4:59a	2:53	5:08	2:12	4:19	2:47b	5:03b	2:37	4:46
%	21	42	38	70	39	70	32	63	48	81	37	63
Arbeitszeit insgesamt												
S:M	7:38	7:29	6:28	7:09	7:21	7:20	6:51	6:53	5:45	6:17	7:08	7:33
%	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Goldschmitt-Clermont/ Pagnossin-Aligisakis 1995 © IAT 1998

Anmerkungen:

Wegen Rundungen ergeben die Prozente nicht immer 100.

Frankreich: (a) ohne Pendelzeiten.

Deutschland: Zeit für Erwerbsarbeit: einschließlich Pendelzeit zur Arbeit und anderer arbeitsgebundener Zeit, ohne Mittagspause.

Großbritannien: "1985" bedeutet zwischen 1983 und 1987.

Niederlande: (a) ohne Pendelzeiten. (b) mit Pendelzeiten zur Arbeit, ohne Reden, Lesen, (b) und Spielen mit Kindern.

⁶ 1987 lag die Erwerbsquote der niederländischen Frauen um 28% unter der der dänischen Frauen (OECD 1997a).

len, schauen wir uns die Erwerbsmuster von Männern und Frauen im Erwerbsalter (20-59 Jahre) aus Haushalten mit und ohne Kinder (jünger als 15 Jahre) an.

Tabellen 7 und 8 zeigen die Erwerbsmuster von Paaren mit und ohne Kinder unter 15 Jahre. Das klassische Modell des männlichen Alleinverdieners ist in

Tabelle 7 Häufigkeit von Doppelverdienern, Alleinverdienern und Erwerbslosen in kinderlosen Haushalten in Prozent, 1996

	Doppelverdiener	Alleinverdiener	Alleinverdienerin	Erwerbslose
Großbritannien	72,9	13,5	6,3	7,4
Frankreich	59,9	23,5	8,3	8,4
Deutschland , West	59,7	24,2	7,7	8,4
Niederlande	59,5	26,7	5,7	8,1
Österreich	58,5	24,9	7,4	9,4
Deutschland , Ost	57,0	20,7	10,7	11,4
Portugal	54,5	29,8	7,0	8,5
Belgien	50,8	33,4	4,8	11,1
Irland	45,2	37,8	5,2	12,0
Spanien	29,2	50,6	5,7	14,4
EUR 13	54,9	27,9	7,1	10,1

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA5.vjj

Tabelle 8 Häufigkeit von Doppelverdienern, Alleinverdienern und Erwerbslosen in Haushalten mit Kindern in Prozent, 1996

	Doppelverdiener	Alleinverdiener	Alleinverdienerin	Erwerbslose
Portugal	67,1	27,3	3,8	2,0
Deutschland, Ost	64,0	26,8	5,5	3,8
Belgien	61,6	30,3	2,5	5,6
Großbritannien	61,0	26,3	3,3	9,3
Österreich	60,6	32,0	4,8	2,7
Frankreich	57,3	33,3	4,1	5,4
Niederlande	52,4	39,8	2,6	5,2
Deutschland, West	50,8	40,5	3,5	5,1
Irland	39,0	45,4	4,1	11,6
Spanien	32,7	53,5	4,1	9,6
EUR 13	51,4	38,6	3,4	6,5

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA6.vjj

Europa mittlerweile zur Ausnahme geworden und dominiert nur noch in Spanien. Haushalte mit einem männlichen Alleinverdiener machen nur noch zwischen 13,5% (UK) und 37,8% in Irland aus. In 7,1% der EU-Haushalte sind Frauen die Alleinverdiener. Vermutlich ist dieser Anteil in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegen und eines der wesentlichen Merkmale der Diversifizierung von Familienstrukturen.

Überraschen ist, daß der Anteil der Haushalte mit zwei Verdienern in der EU nur von 54,9% auf nur 51,4% sinkt, wenn Kinder unter 15 Jahren im Haushalt leben. In einzelnen Länder, wie etwa Österreich, steigt der Anteil der Doppelverdiener sogar, wenn Kinder im Haushalt leben. Dies kann mehrere Gründe haben. In Haushalten mit Kindern ist der ökonomische Zwang, Geld zu verdienen größer als in Haushalten ohne Kinder, und in Haushalten mit Kinder leben jüngere und besser ausgebildete Frauen, deren Erwerbsmuster sich gegenüber den älteren Kohorten verändert hat.

Deutlicher noch als die Erwerbstätigkeit an sich weichen die Formen der Erwerbstätigkeit in Europa voneinander ab, wenn man Haushalte mit und ohne Kinder miteinander vergleicht (Tabellen 9 und 10). In den Niederlanden arbeiten nur in 20,6% der Haushalte mit zwei Verdienern beide Partner Vollzeit. Es dominiert die Kombination von männlicher Vollzeit und weiblicher Teilzeit. Wenn Kinder im

Tabelle 9 Nationale Profile nicht-familialer Erwerbsmuster bei Doppelverdienern in Prozent, 1996

	Beide Vollzeit	Mann VZ / Frau TZ	Mann TZ / Frau VZ	Mann TZ / Frau TZ
Portugal	47,7	5,3	1,1	0,4
Großbritannien	46,1	24,6	1,1	1,1
Deutschland, Ost	44,8	11,4	0,4	0,4
Frankreich	42,2	15,5	1,4	0,8
Österreich	40,7	15,9	1,1	0,8
Deutschland	37,6	20,5	0,9	0,7
Belgien	36,2	13,3	0,9	0,4
Irland	35,7	8,3	0,8	0,4
Spanien	24,0	4,6	0,4	0,2
Niederlande	20,6	33,2	1,7	4,0
EUR 13	37,4	15,7	1,0	0,8

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA/.vjj

Haushalt leben, sinkt der Anteil der Doppelverdiener – beide Vollzeit – gar auf 3,9%. In Portugal steigt sogar der Anteil der Doppelverdiener in Haushalten mit Kindern, was wohl vor allem Folge der dort sehr niedrigen Einkommen ist.

Tabelle 10 Nationale Profile familialer Erwerbsmuster bei Doppelverdienern, in Prozent, 1996

	Beide Vollzeit	Mann VZ / Frau TZ	Mann TZ / Frau VZ	Mann TZ / Frau TZ
Portugal	59,7	6,3	0,9	0,2
Deutschland, Ost	45,8	27,6	0,3	0,3
Belgien	36,3	24,4	0,6	0,3
Frankreich	35,7	20,2	0,8	0,6
Österreich	33,0	25,7	1,1	0,8
Spanien	26,5	5,5	0,5	0,2
Irland	25,9	12,1	0,6	0,4
Großbritannien	20,5	39,3	0,5	0,7
Deutschland	20,8	28,8	0,6	0,6
Niederlande	3,9	43,5	0,8	4,2
EUR 13	28,7	21,5	0,6	0,6

Quelle: Eurostat, Labour Force Survey, 1996 © IAT 1998 bosepA8.vjj

3 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

Den Zusammenhang von Arbeitszeit und Arbeitsorganisation kann man aus ganz unterschiedlichen Blickwinkeln, nämlich dem der Unternehmen oder dem der Beschäftigten analysieren. Für die Unternehmen wird es heute immer wichtiger, die Arbeitszeiten schnell an die Auftragslage anzupassen und teure Anlagen länger auszulasten. Aber auch die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten haben sich verändert. Eine ganz zentrale Rolle spielt hier die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen, sowie auch Interessen an Freistellungen für Weiterbildung oder einen gleitenden Ein- oder Ausstieg ins Erwerbsleben.

Die Arbeitszeitbedürfnisse der Unternehmen und der Beschäftigten stimmen nicht notwendigerweise überein. Um zu nachhaltigen (sustainable) Arbeitszeitstrukturen zu kommen, müssen Arbeitszeitmodelle entwickelt werden, die die Bedürfnisse der Beschäftigten und die der Unternehmen so weit wie möglich

miteinander versöhnen. Hier können wir gegenwärtig in Europa einen Prozeß des Experimentierens in vielen Unternehmen beobachten. Zum Beispiel sind in der europäischen Automobilindustrie nach 40 Jahren Stillstand die Arbeitszeiten in den letzten 10 Jahren dauernd in Bewegung und alle Übersichten, die älter als 2 Jahre sind, sind schon veraltet. Ähnliches gilt für viele andere Branchen.

Die Unternehmen sind auf der Suche nach neuen Formen der Arbeitsorganisation, deren Konditionen mit den Beschäftigten neu ausgehandelt werden. Ein entscheidender Auslöser, über neue Strukturen der Arbeitsorganisation nachzudenken, sind auch Arbeitszeitverkürzungen, und zwar sowohl über eine individuelle Verkürzung durch Teilzeitarbeit als auch über eine kollektive Arbeitszeitverkürzung durch eine Reduzierung der Wochen- oder Jahresarbeitszeit. Für die Unternehmen ist es eben nicht gleichgültig, in welcher Form der Produktivitätsspielraum verteilt wird. Wird er über Löhne verteilt, wächst die Nachfrage und die Arbeitsorganisation in den Betrieben bleibt zunächst unberührt. Verkürzungen der Arbeitszeit sind hingegen immer Eingriffe in die Arbeitsorganisation eines Unternehmens, daß sich dann beispielsweise Gedanken über die Einführung neuer Schichtsysteme zur Aufrechterhaltung seiner Kapitalnutzungszeiten machen muß.

Gegenwärtig lassen sich zwei unterschiedliche Entwicklungen der Arbeitsorganisation in Europa beobachten: Ein Teil der Unternehmen, die auf Fachwissen und Kompetenz setzen, versuchen, die Arbeitszeitflexibilität ihrer Stammbeschäftigten zu entwickeln und dabei die Interessen der Beschäftigten soweit wie möglich zu berücksichtigen. Diese Unternehmen setzen auf flache Hierarchien, Selbstverantwortung, Beteiligung, Teamarbeit und stabile Beschäftigung und brechen mit der Tradition des Taylorismus. Daneben gibt es aber vor allem in personalintensiven Bereichen des Dienstleistungsgewerbes, in denen der Kostenwettbewerb dominiert, ein Wiedererstarken des Taylorismus. Die Kompetenz wird auf wenige Beschäftigte konzentriert und die Flexibilität über den Aufbau von Randbelegschaften erreicht. Die Interessen der Beschäftigten kommen wenig zur Geltung.

Mit diesen Vorbemerkungen wollte ich deutlich machen, daß es einerseits mehrere sehr unterschiedliche Ursachen für Veränderungen der Arbeitszeit und der Arbeitsorganisation gibt und daß andererseits gegenwärtig mehrere unterschiedliche Formen der Arbeitsorganisation miteinander konkurrieren und nebeneinander existieren. Angesichts der Vielfalt der zu beobachtenden Formen der Arbeitsorganisation ist es voreilig, vom Ende des Taylorismus zu reden.

3.1 Die Flexibilität von Stammbeschäftigten in nicht-tayloristischer Arbeitsorganisation

Unternehmen, die sich im Qualitätswettbewerb befinden, müssen die Kompetenz ihrer Beschäftigten entwickeln. Ihre kundenspezifischen Produkte oder Dienstleistung können nicht mit ständig wechselndem Personal erstellt werden. Zur Sicherung der Qualität der Produktion aber auch der Erhöhung der Motivation der Beschäftigten wird die tayloristische Arbeitsteilung reduziert und Aufgaben werden integriert. Die wachsende Variantenvielfalt infolge des Eingehens auf besondere Kundenwünsche kann nicht mehr mit zentralistischen Führungsstrukturen bewältigt werden. Aus diesem Grund werden Aufgaben zunehmend an Teams oder Arbeitsgruppen delegiert.

Die Bildung von Teams ist auch ein Instrument, die Arbeitszeitsouveränität einzelner Beschäftigter wieder zu erhöhen. Denn wenn Arbeitszeit zunehmend zum Puffer bei schwankenden Aufträgen wird, verliert der Einzelne in sehr arbeitsteiligen Produktion seine Zeitsouveränität. In Gruppen hingegen können diese Zeitwänge flexibel verteilt werden. Vor allem wenn die Gruppen heterogen (zum Beispiel nach Alter, Lebenslage und Geschlecht) zusammengesetzt sind, erhöhen sich die Chancen des Einzelnen, seine Arbeitszeitpräferenzen durchzusetzen.

Die Arbeitszeitmodelle wären aber unvollständig beschrieben, wenn nur die dezentralen Kompetenzen von Teams analysiert werden. Diese Teams sind in größere betriebliche Zusammenhänge eingebunden und arbeiten mit Zielvorgaben, wie etwa die Servicezeit, in der die Kunden Dienstleistungen in Anspruch nehmen können, die Ausdehnung der Betriebsnutzungszeiten oder die Variation der Produktion im konjunkturellen und saisonalen Verlauf.

Neu ist, daß die Unternehmen ihre Kapazitäten nicht mehr in großen Sprüngen, also etwa in Form einer zusätzlichen Schicht pro Woche, ausdehnen oder anpassen wollen. Mit der Einführung einer zweiten Schicht verdoppelt ein Betrieb seine Betriebszeit und seine Kapazität. Die Nachfrageexpansion muß schon beträchtlich sein, um eine solche Expansion zu rechtfertigen. Zudem sind oft Betriebszeitausweitungen nur in Engpaßbereichen, aber nicht im ganzen Betrieb nötig. Die Unternehmen haben im Zuge eines größerern Kostenbewußtseins neue Methoden des fine-tuning von Betriebszeiten entwickelt. Mit Hilfe von durchlaufenden Pausen, versetzten Arbeitszeiten oder der Variation der täglichen Schichtdauer wurden Menüs der Betriebszeitengestaltung entwickelt, aus denen die Unternehmen je nach ihrem spezifischen Bedarf wählen können. Mercedes hat auf der Basis eines

solchen mit den Betriebsräten ausgehandelten Menüs begonnen, seine Betriebszeiten, je nach Kapitalintensität der einzelnen Bereiche und je nach Nachfragesituation die Betriebszeiten zu differenzieren (Schaubild 4).

Die Unternehmen in der Produktion können heute jahreszeitliche Schwankungen immer weniger als bisher über Lagerhaltung ausgleichen. Die Variantenvielfalt der Produkte hat so zugenommen, daß eine umfassende Lagerhaltung zu

Schaubild 3 Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Beschäftigung – Betriebliche Beispiele für verhandelte Flexibilität

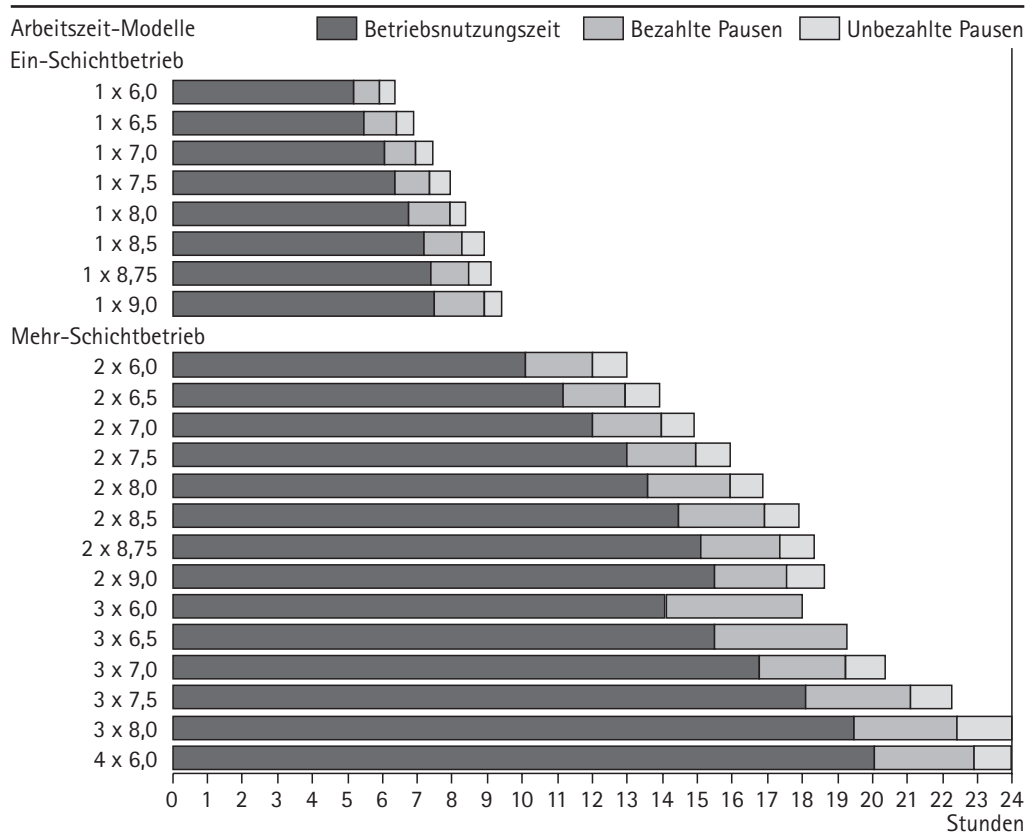
Unternehmen	Kompetenzen der Gruppen	Arbeitszeit-Souveränität der Beschäftigten	Bandbreite der Arbeitszeit-konten (Std.)*	Maßnahmen beim Erreichen des Limits	Arbeitszeitkonto und Personalbemessung	Rechte des Betriebsrats
Automobilhersteller	Arbeitseinteilung Urlaubsplanung	informelle Absprachen	+/-200	Gespräch mit Beschäftigter/m	bei begrenztem Abbau der Plusstunden: Neueinstellungen	Einsichtsrecht in Arbeitszeitkonto
Medizintechnikhersteller	Planung Steuerung Qualitätsmanagement	eigenverantwortliche Gestaltung; Einigung in Gruppen	+/-150	bei 120 Std.: Gespräch zwischen Betriebsrat, Geschäftsleitung und Beschäftigter/m	bei 2/3 der Kostenstellenkapazität: Beratung über Personalmaßnahmen	Einsichtsrecht in Arbeitszeitkonto
Druckmaschinenhersteller	-	Vorrang Gleitzeit (individuell) vor Bandbreitenmodell (kollektiv); Regelung Arbeitszeit durch Beschäftigte	Gleitzeit: +/- 40 h Bandbreitenmodell: +/- 100 h zusätzlich	Plus verfällt, Minus wird abgezogen (Theorie; Praxis aber Auszahlung von Plus)	bei Erreichen von Limit (140 h): Diskussion über Personalanpassungsmaßnahmen	Einsichtsrecht rote und gelbe Konten werden automatisch gemeldet
Lehrmittelhersteller	Disposition Lagerhaltung Qualität Liefertermine	variable Arbeitszeit Teams regeln	unbegrenzt	Plusstunden verfallen, Minusstunden vom Entgelt abgezogen	Beantragen von Aushilfen Initiative des Betriebsrats	Einsichtsrecht in Arbeitszeitkonto Diskussion des Kostostands
Versicherung	Fallbearbeitung	variable Arbeitszeit Vorgabe: Servicezeit Teams regeln	„Ampelmodell“; rot: > +/- 25 nur ausnahmsweise und vorübergehend	s. Ampelmodell	bei roter Zone: Beratungen über Maßnahmen zur Arbeitsorganisation und Personalplanung	Recht, die Arbeitszeitkonten einzusehen. automatische Information bei „rotem Bereich“
Automobilzulieferer	Arbeitsvorbereitung Planung Qualitätsentwicklung Qualifizierung Arbeitszeit und Urlaub	Gruppen regeln Arbeitszeit variable Arbeitszeit	+ / - 50 Stunden, nicht mehr als 20 Stunden pro Monat	Plus verfällt; Minus muß eingearbeitet werden	Neueinstellungen sobald mehr als 6 Monate mehr als tarifliche Arbeitszeit anfällt	Einsichtsrechte

* Die Dauer der tariflichen Arbeitszeit beträgt in den industriellen Betrieben 35 Wochenstunden, in der Versicherung 38 Wochenstunden

Quelle: Lindecke 1998 © IAT 1998 bosepAbb11.vjj

teuer geworden ist. Damit schlagen sowohl die Auftragslage als auch Störungen in der Produktions- und Zulieferkette unmittelbar auf die Arbeitszeit durch. Arbeitszeit ersetzt also die zuvor übliche Lagerhaltung, und der Mensch wird der eigentliche Puffer in der Wirtschaft. Ein großes europäisches Automobilwerk hielt beispielsweise noch vor zwei Jahren Lager für sechs Tage Produktion vor. Dies entsprach einer Kapitalbindung von 150 Mill. DM. Heute ist die Lagerhaltung auf weniger als zwei Tagesproduktionen reduziert worden, und man strebt in wenigen Jahren einen Wert von sechs Stunden an. Die Arbeitszeiten in der Produktion werden also kundenorientierter und nähern sich also teilweise denen im Dienstleistungssektor an. Im Dienstleistungssektor sind in vielen europäischen Ländern die Begrenzungen der Öffnungszeiten des Einzelhandels und anderer Sektoren reduziert worden oder ganz weggefallen, so daß sich die Arbeitszeit der Beschäftigten sich ein größere Zeitspanne der Woche verteilt. Die Auftragsschwankungen lassen

Schaubild 4 Betriebsnutzungszeit unterschiedlicher AZ-Modelle



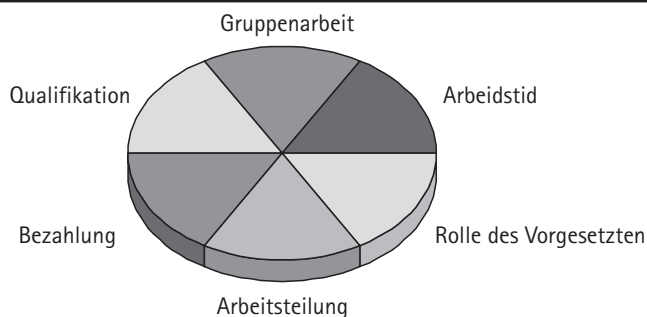
Gerhard Bosch © IAT 1998

sich mit einer flexiblen Verteilung der Arbeitszeit übers Jahr kostengünstiger als mit Wechselbädern von Überstunden und Kurzarbeit bewältigen. Deshalb werden zunehmend das Jahr oder bei größeren Auftragszyklen auch mehrere Jahre und nicht mehr die Woche zum Bezugspunkt der Arbeitszeitplanung der Unternehmen. Unternehmensbefragungen zeigen, daß bislang nur ein geringer Teil von Unternehmen in den EU-Ländern Jahresarbeitszeiten eingeführt haben. Solche Befragungen sind jedoch irreführend, da es funktionale Äquivalente zu Jahresarbeitszeiten gibt. Viele Unternehmen haben über die geschickte Verteilung freier Tage, die Urlaubsplanung, den Ausbau ihrer Gleitzeitsysteme oder die Delegation von Arbeitszeitentscheidungen an Teams mit Output- und nicht mehr mit Input (Arbeitszeit)- Vorgaben längst Jahresarbeitszeiten eingeführt, ohne daß sie diesen in manchen Länder sehr konfliktbeladenen Begriff verwenden (Bosch 1997).

Die Beispiele im Schaubild 3 zeigen, daß in Unternehmen ganz unterschiedlicher Sektoren Gruppenarbeit eingeführt wird und eine der wesentlichen Aufgaben der Gruppen, die Regelungen von Arbeitszeitproblemen ist. Die umfangreiche Managementliteratur der letzten Jahre hat die Bedeutung von Arbeitszeitfragen fast völlig ignoriert und sich nur auf andere Themen, wie die Vorteile einer verringerten Arbeitsteilung etwa bei der Reintegration von Fertigung und Qualitätskontrolle, konzentriert.

Zwischenzeitlich wird immer deutlicher, daß die Arbeitsorganisation sich aus verschiedenen Bausteinen zusammensetzt. Wenn man einen Stein verschiebt, hat das weitreichende Folgen für das gesamte Gefüge (Schaubild 5). Voraussetzung für flexible Arbeitszeiten in einer Gruppe ist die Fähigkeit der Beschäftigten, sich gegenseitig vertreten zu können. Dies setzt in der Regel die Verringerung der Arbeitsteilung in der Gruppe und die Beherrschung mehrerer Tätigkeiten

Schaubild 5 Arbeitszeit und Arbeitsorganisation



Gerhard Bosch © IAT 1998

(Multiskilling) voraus und erfordert Qualifikationsmaßnahmen. Die Rolle des Vorgesetzten ändert sich. Sie geben weniger direkte Anweisungen und werden zu Moderatoren und Koordinatoren. Häufig müssen die Gehaltssysteme verändert werden: Die Lohnhöhe richtet sich etwa nicht nach den Anforderungen eines einzelnen Arbeitsplatzes, sondern nach der eines Arbeitssystems. Oder: Prämien werden für Gruppen- und nicht mehr für Einzelleistungen bezahlt.

Wenn die Unternehmen die Flexibilität der Stammbeschäftigten entwickeln, sind sie zunehmend an deren aktive Beteiligung und Motivation angewiesen. Deshalb wird in solchen Formen der Arbeitsorganisation den Interessen der Beschäftigten besondere Aufmerksamkeit geschenkt. Zusätzlich zu den Dispositionsmöglichkeiten in den Gruppen, erhalten die Beschäftigten etwa die Möglichkeiten ihre Arbeitszeitguthaben durch freie Tage abzubauen. Arbeitszeiten zu unsozialen Stunden (am Wochenende, Samstags und Nachts) sind zuschlagspflichtig und in den Schichtplänen sind attraktive Freizeitblöcke - wie lange Wochenende - eingeplant.

3.2 Die Flexibilität von Randbeschäftigten in tayloristischer Arbeitsorganisation

Trotz gegenteiliger Thesen in der Managementliteratur ist das Zeitalter des Taylorismus keineswegs beendet. In Teilen des Dienstleistungssektors, der sich in starkem Kostenwettbewerb befindet, breitet er sich gegenwärtig wieder aus. Beispiele für eine Re-Taylorisierung der Arbeitsorganisation lassen sich aber auch in anderen Sektoren, wie etwa der Bauindustrie, finden. Triebkraft der Re-Taylorisierung sind Lohndifferenzen zwischen qualifizierter und weniger qualifizierter Arbeit sowie die Verfügbarkeit eines Pools von weniger qualifizierten Arbeitskräften. In der deutschen Bauindustrie sind in den letzten Jahren vor allem durch transnationalen Wanderungen solche Pools entstanden. Ich denke hier nur an die Tätigkeit portugiesischer oder osteuropäischer Bauarbeiter in Deutschland. Im Dienstleistungssektor bilden - wie bereits erwähnt - Frauen und Studenten diese Pools. In der Bauindustrie sind tayloristische Arbeitsformen mit sehr langen Arbeitszeiten gekoppelt; in vielen Dienstleistungsbereichen wird auf differenzierte Arbeitszeiten gesetzt.

Ein typischer Bereich tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation ist der Lebensmitteleinzelhandel. Eine Untersuchung in vier Ländern (NL, D, UK, F) zeigt,

daß der Arbeitseinsatz zunehmend stärker nach unterschiedlichen Qualifikationsansprüchen differenziert wird.

“In den drei Arbeitssektoren von Selbstbedienungs-Lebensmittelgeschäften (Bedienung, Regale, Kasse) werden jeweils unterschiedliche (und unterschiedlich hohe) Qualifikationen nachgefragt. Die Tätigkeit an den Kassen erfordert mit zunehmendem Einsatz von Scanning in der Regel weniger Vorkenntnisse als die Arbeit an den Bedienungstheken. Qualifiziertes, und damit meist auch besser bezahltes, Personal wird bei einer Arbeitsorganisation nach diesem Prinzip der funktionalen Differenzierung daher grundsätzlich nicht an der Kasse - und damit muß dann nicht unter seinem Qualifikationsniveau - eingesetzt; Ziel ist es vielmehr, die spezifischen Warenkenntnisse und Qualifikationen dieses Teils der Beschäftigten durch einen ausschließlichen Einsatz in Beratung und Verkauf (an den Servicetheken) ständig abzurufen. Im Warennachschub schließlich sind die Qualifikationsvoraussetzungen noch geringer als an Scanningkassen, hier bietet eine tayloristische Organisation Effizienzvorteile. Alle Tätigkeiten, die an den Rhythmus der Logistik gekoppelt sind, können in hohem Maße routinisiert werden.”(Kirsch u.a. 1998)

Die Anreize zu einer solchen Differenzierung sind in den Ländern unterschiedlich. In Deutschland werden zum Beispiel Fachkräfte im Lebensmitteleinzelhandel erheblich besser bezahlt als geringer qualifizierte; in Frankreich sind die Unterschiede geringer, so daß dort von der Lohnseite weniger Druck in Richtung einer Taylorisierung ausgeht.

Eine zweite Rationalisierungsquelle im Lebensmitteleinzelhandel ist der paßgenaue Einsatz von Arbeitsstunden, der sich mit Teilzeitbeschäftigten leichter regeln läßt als mit Vollzeitkräften. Der Personalleiter eines französischen Hypermarkts formulierte das so:

„Wenn ich einmal von 350 Arbeitsstunden am Tag ausgehe, ist es klar, daß es einen Unterschied macht, ob ich bei der Aufteilung dieser Stunden auf 200 oder 300 Personen zurückgreifen kann. Im letzteren Falle habe ich viel mehr Möglichkeiten, Anpassungen an schwankende Kundenfrequenzen vorzunehmen. Denn es gibt Stunden am Tag, zu denen alle Kassen geöffnet sein müssen, zu anderen Zeiten hingegen nur einige wenige.“ (Kirsch u.a. 1998)

Tabelle 11 Personalstruktur in französischen und deutschen Supermärkten und SB-Warenhäusern (Vollzeit- und Teilzeit-Anteile an den Belegschaften; Frankreich 1989 und 1996, Deutschland 1990 und 1997)*

	Supermärkte		SB-Warenhäuser / Hypermärkte	
	Frankreich	Deutschland	Frankreich	Deutschland
Vollzeit (1989/1990)	76,8	2,2	67,8	47,3
Vollzeit (1996/1997)	ca. 67	29,2	ca. 67	38,4
Teilzeit (1989/1990)	23,2	47,8	32,2	52,7
anteilig: unter 15 Std./Woche	k.A.	13,1	k.A.	10,9
Teilzeit (1996/1997)	ca. 33	70,8	ca.33	61,6
anteilig: unter 15 Std./Woche	k.A.	29,2	k.A.	24,4

* Durchschnittswerte; Frankreich ohne Befristete, Deutschland mit Aushilfen. Die Grundmengen der Angaben zu Deutschland in 1990 und 1997 sind nicht identisch

Quellen: Kirsch et al. , 1998 © IAT 1998

Allerdings sind die Arbeitsmärkte in den verschiedenen Ländern für solche Strategien unterschiedlich ergiebig. In Deutschland, Großbritannien und den Niederlanden stehen mehr Teilzeitkräfte zur Verfügung, als in Frankreich. Zumindest für Deutschland gilt diese auch für qualifizierte Arbeitskräfte. Dies spiegelt sich deutlich in den Personalstrukturen des Lebensmitteleinzelhandels wieder. In Frankreich fällt die Zunahme des Anteils von Teilzeitbeschäftigten in den letzten Jahren geringer als in Deutschland aus (Tabelle 11).

Mit der zunehmenden Arbeitsteilung und der paßgenauen Planung von Arbeitsstunden werden die Beschäftigten in solchen tayloristischen Arbeitssystemen immer abhängiger von der Fluktuation der Nachfrage. Die Unzufriedenheit der Beschäftigten vor allem über nicht vorsehbare kurzfristige Einsätze ohne ein zusätzliches Entgelt ist unübersehbar.

3.3 Kein Ende des Taylorismus

Zwar entwickeln viele europäische Betriebe in Richtung weniger arbeitsteilige und dezentrale Organisationsformen. Diese Betriebe bewegen sich von der Massenproduktion hin zur Einzelfertigung und zu Qualitätsprodukten. Vom generellen Ende des Taylorismus oder Fordismus kann jedoch keine Rede sein, da sich in neuen Dienstleistungs- aber auch traditionellen Facharbeiterbranchen, wie der Bauindustrie, eine Re-Taylorisierung beobachten läßt. Diese Sektoren sind sehr arbeitsintensiv, es herrscht Preiswettbewerb und die Nachfrage ist sehr kostenelastisch.

Die beiden Muster der Arbeitsorganisation sind in Schaubild 6 dargestellt. Es wird sichtbar, daß in den posttayloristischen Organisationsformen numerische Flexibilität (über schwankende Arbeitszeiten) und funktionale Flexibilität (über Multifunktionalität) miteinander verknüpft ist. In den tayloristischen Formen werden Auftragsschwankungen über Randbelegschaften abgefangen und die für die funktionale Flexibilität notwendige Kompetenz auf einen kleinen Kern von Stammbeschäftigten konzentriert.

Schaubild 6 Arbeitsorganisation und Flexibilität

		Flexibilität	
		Numerisch	Funktional
Arbeitsorganisation	Tayloristisch	Randbelegschaft	Stammbesellschaft
	Post-tayloristisch	Stammbesellschaft	

Gerhard Bosch © IAT 1998

Die Neo-Taylorisierung ist anders als der Taylorismus in der verarbeitenden Industrie vor 90 Jahren nicht produktionsgetrieben, sondern wird durch den Arbeitsmarkt gesteuert. Er wird erst möglich durch Lohndifferenzierung und die Verfügbarkeit eines großen Potentials flexibel einsetzbarer Beschäftigter auf dem Arbeitsmarkt. Dieses Potential ist den verschiedenen Ländern unterschiedlich groß. Es ist umso größer je größer die Einkommensspreizung, umso weniger der Arbeitsmarkt reguliert, desto geringer der Anteil an beruflichen qualifizierten Arbeitskräften, desto höher die Arbeitslosigkeit, desto höher die Wanderung unqualifizierter Arbeitskräfte in Europa ist und desto weniger die Frauen voll in den Arbeitsmarkt integriert sind. Diese Bedingungen sprechen für eine größere Verbreitung posttayloristischer Formen der Arbeitsorganisation in den skandinavischen Ländern als in den angelsächsischen Ländern (vgl. Bosch, 1996).

Wenn man davon ausgeht, daß die Frauen künftig stärker in den Arbeitsmarkt integriert sein werden, mit der Angleichung der wirtschaftlichen Entwicklung in Europa in Europa auch die Migration gering qualifizierter Arbeitskräfte abnehmen wird, mehr in Qualifikationen investiert wird und neue Regulierung auf dem Arbeitsmarkt wie Mindestlöhne zu erwarten sind, dann sind einige der tayloristischen Organisationsformen, die sich heute ausbreiten, nicht überlebensfähig

4 Arbeitszeitverkürzungen als Instrument der Beschäftigungspolitik

4.1 Die Entwicklung der Arbeitszeiten in den letzten 120 Jahren

Vor 120 Jahren arbeiteten die Beschäftigten in den meisten Industrieländern rund 3000 Stunden im Jahr. Seitdem ist die durchschnittliche Arbeitszeit um fast 50% zurückgegangen (Tabelle 12). Die Produktivität stieg um das 10 bis 43fache und die Löhne - wenn wir das Brutto sozialprodukt pro Einwohner, mangels anderer Daten als Näherungsgröße für die Lohnentwicklung nehmen - um das 5 bis 6fache. Aus der Sicht unserer Urgroßväter arbeiten wir heute also Teilzeit bei vielfachem Lohnausgleich.

Heute wird aber nicht nur kürzer, sondern auch anders gearbeitet. Der hohe Zuwachs der Produktivität, aus dem der 10fache Lohnausgleich finanziert wurde, konnte nur durch völlig neue Formen der Arbeitsorganisation und der Maschinennutzung erreicht werden. Durch die wissenschaftliche Organisation der Arbeit, wie etwa den Taylorismus, wurde Arbeit intensiviert. Maschinen wurden durch den Abbau von Stillstandzeiten und die Ausweitung von Betriebszeiten länger genutzt. Die Automobilindustrie geht heute weltweit von effektiven Laufzeiten der Fließbänder in Höhe von etwa 98% der vorgegebenen Betriebszeiten - also einem fast fehlerfreien Produktionsablauf - aus. Kürzere Arbeitszeiten erwiesen sich nicht als Hindernis für eine lange Nutzung des Kapitalstocks; erforderlich war nur eine andere Schichtorganisation. In Betrieben mit kontinuierlicher (7-Tage) Produktion - wie in der Stahl-, der Textil- und der chemischen Industrie - wurde im letzten Jahrhundert mit zwei Schichten produziert; anfangs des Jahrhunderts ging man zu drei, nach dem zweiten Weltkrieg zu vier und in den letzten Jahren zu fünf Schichten über.

Tabelle 12 Entwicklung von Arbeitszeit, Produktivität pro Arbeitsstunde und Brutto sozialprodukt pro Einwohner in % (1870 - 1992)

	USA	Deutschland	Japan	Frankreich	Großbritannien
Arbeitszeit	-46,3	-46,9	-36,3	-47,6	-50,0
Produktivität pro Arbeitsstunde	+1287,6	+1734,7	+4352,2	+2127,9	+918,8
Bruttoinlandsprodukt pro Einwohner	+918,6	+998,3	+2632,0	+967,1	+501,7

Quelle: Maddison, 1995 © IAT 1998

Die Verkürzung der Arbeitszeit in den letzten 100 Jahren war also nicht nur Verteilungspolitik, sondern über ihre Auswirkungen auf Arbeitsorganisation und Betriebszeiten auch eine wichtige Quelle der Modernisierung der Arbeitsorganisation und damit von Produktivität und wirtschaftlichem Wachstum. Die Arbeitszeitverkürzungen sind der Wirtschaft zwar weitgehend von außen durch Gesetzgebung und Tarifvereinbarungen aufgezwungen worden; sie haben die Unternehmen aber zu neuen und produktiveren Formen der Arbeitsorganisation veranlaßt. Kürzere Arbeitszeiten sind somit vom Fremdkörper zum Bestandteil effektiver Arbeitsorganisation geworden.

4.2 Glaubenskriege durch Analyse von Umsetzungsbedingungen entschärfen

Kaum jemand bestreitet, daß es aufgrund der Produktivitätsgewinne in den letzten 150 Jahren ohne Arbeitszeitverkürzungen zu einer dauerhaften Massenarbeitslosigkeit gekommen wäre (Drèze 1986: 36, Hicks 1946: 301). Was langfristig als selbstverständlich angesehen wird, ist allerdings kurzfristig strittig. Wie aber soll die Arbeitszeit langfristig verringert werden, wenn dafür niemals der rechte Zeitpunkt ist?

Die hohe und steigende Arbeitslosigkeit in vielen Ländern zeigt jedoch, daß man auf Dauer allein durch Wachstum Vollbeschäftigung nicht erreichen kann und Arbeitszeitverkürzung neben Wachstums- und Innovationspolitik ein wichtiges Element der Beschäftigungspolitik bleiben muß. Es lassen sich auch keinerlei theoretische Argumente finden, warum in Zukunft Produktivitätszuwächse nur in Form von Löhnen und nicht auch in Form von Arbeitszeitverkürzung verteilt werden sollen.

Arbeitszeitverkürzungen können jedoch - wie jedes andere beschäftigungspolitische Instrument auch - erfolgreich oder erfolglos eingesetzt werden. Aus der Tatsache, daß eine Verkürzung der Arbeitszeit in einem Land nicht zu mehr Beschäftigung führte, kann nicht geschlossen werden, daß sie als beschäftigungspolitisches Instrument nicht taugt. Es können besondere Rahmenbedingungen, wie überhöhte Lohnsteigerungen, traditionelles Management oder Engpässe auf dem Arbeitsmarkt vorgelegen haben, die diesen Effekt bewirkt haben. Unter anderen Rahmenbedingungen kann Arbeitszeitpolitik jedoch sehr erfolgreich sein.

Allzu häufig werden nur Glaubensbekenntnisse zwischen Gegnern und Befürwortern einer Verkürzung der Arbeitszeit ausgetauscht. Diese Glaubenskriege

kann man nur entschärfen, wenn man nicht nur über das «Ob», sondern auch über das «Wie» einer Arbeitszeitverkürzung spricht. Das gilt für die kollektive Verkürzung der Wochenarbeitszeit genauso wie für die individuelle durch Teilzeitarbeit. Im folgenden sollen einige Erkenntnisse zum «Wie» von Arbeitszeitverkürzungen beigesteuert werden.

4.3 Wochenarbeitszeitverkürzungen in Europa - Erfolgs- und Mißerfolgsbedingungen

Seit Ende der 70er Jahre wurde in vielen europäischen Ländern die Wochenarbeitszeit verkürzt, die ihre Spuren in der Arbeitszeit der Beschäftigten hinterlassen haben (vgl. Abschnitt 2.1). Zu den Auswirkungen dieser Arbeitszeitverkürzungen auf die Beschäftigung gibt es zahlreiche Untersuchungen in den verschiedenen Ländern. Das große Problem all dieser Untersuchungen besteht darin, den Einfluß der drei Faktoren Wachstum, Produktivität und Arbeitszeit auf die Beschäftigung voneinander zu isolieren. Eine saubere Trennung ist weder auf gesamtwirtschaftlicher noch auf betrieblicher Ebene erreichbar. Durch möglichst gut theoretisch und empirisch fundierte Annahmen kann allerdings ein Korridor der Beschäftigungseffekte eingegrenzt werden. Die meisten Studien gelangen mit unterschiedlichen Methoden (Regressionsanalysen, Betriebsbefragungen und Fallstudien, makroökonomische Simulationen, Komponentenrechnungen) zu positiven Beschäftigungswirkungen, die zwischen 25 und 70% des rechnerischen Effekts liegen (Bosch/Lehndorff 1998). Nur wenige Untersuchungen schätzen die Effekte gleich Null (Hunt 1996) oder sogar negativ ein (König/Pohlmeier 1987). Die Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitverkürzungen sind also besser als ihr Ruf.

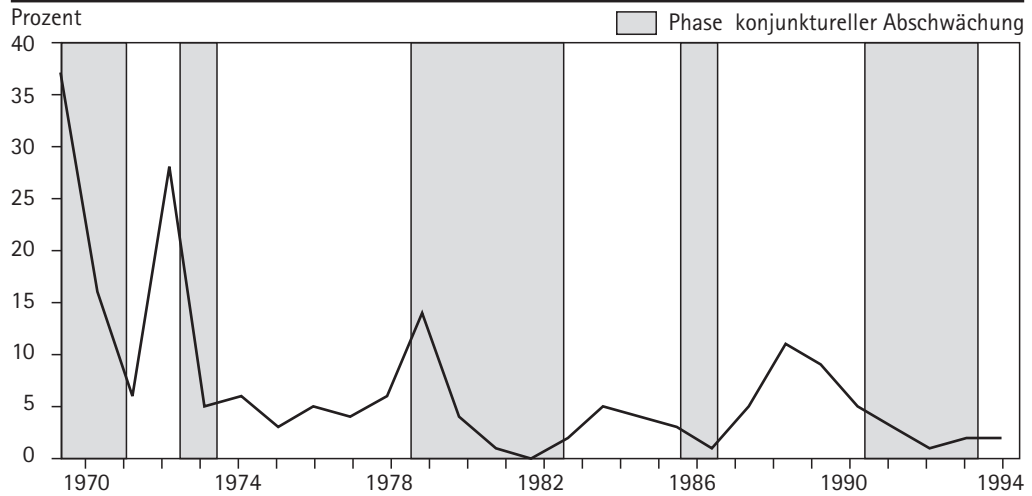
Während in Evaluationen der Beschäftigungswirkungen von fiskal-, geld- oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen inzwischen davon ausgegangen wird, daß sich beschäftigungspolitische Erfolge nur unter besonderen Bedingungen, wie dem richtigen Timing oder einer geschickten Implementation, einstellen, dominieren in der Arbeitszeitforschungen immer noch undifferenzierte Pauschalaussagen. Arbeitszeitverkürzungen werden als Instrument «an sich» thematisiert und nicht als eines, das immer unter konkreten und sehr variablen historischen Bedingungen angewendet wird. Genau diese Bedingungen, die entscheidend für den beschäftigungspolitischen Erfolg oder Mißerfolg von Arbeitszeitverkürzungen sind, sollen im folgenden aus den bisherigen Untersuchungen herausgefiltert werden. Dabei erscheinen folgende sechs Bedingungen von besonderer Wichtigkeit:

- 1) Der Lohnausgleich: Sowohl in der Alltags- als auch in der wissenschaftlichen Debatte dominiert die Vorstellung, daß bei Arbeitszeitverkürzungen mit Lohnausgleich (also konstanter Monatslohn bei kürzerer monatlicher Arbeitszeit) der Kuchen zweimal verteilt wird, also der Lohnausgleich auf die üblichen Lohnerhöhungen draufgesattelt wird. Wäre dieses der Fall, käme es tatsächlich zu besonderen Kostensteigerungen infolge von Arbeitszeitverkürzungen. Wenn aber Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen als Gesamtpaket verhandelt werden, kann der Lohnausgleich für die Arbeitszeitverkürzung durch geringere Lohnerhöhungen aufgewogen werden. Bewegen sich die Kostensteigerungen durch dieses Gesamtpaket im Rahmen der Produktivitätssteigerung, bleiben die Lohnstückkosten konstant. Wollte man kurzfristig die Arbeitszeit in größeren Schritten verkürzen, als es die Produktivitätszunahme kostenneutral erlauben würde, ginge dies nur ohne Lohnausgleich (wie zum Beispiel beim VW Modell). Bei längerfristigen Verhandlungspaketen können gleichzeitig größere Schritte der Arbeitszeitverkürzung sowie Lohnerhöhungen vereinbart und dennoch Kostenneutralität gewahrt werden. Genau solche längerfristigen Gesamtpakete wurden in der deutschen Metallindustrie oder bei den Arbeitszeitverkürzungen in den Niederlanden geschnürt. Die Beschäftigten haben dort die Arbeitszeitverkürzungen mit niedrigeren Lohnerhöhungen selbst finanziert. In Norwegen wurde 1986 die Arbeitszeit erst in der Metallindustrie und dann in der gesamten Wirtschaft von 40 auf 37,5 Wochenstunden verkürzt. Diese Arbeitszeitverkürzung wurde aber weder von darauf abgestimmten Lohnverhandlungen, noch von Vereinbarungen über flexiblere Formen der Arbeitszeitorganisation begleitet. Dieses Mißverhältnis dürfte wesentlich zum dortigen Anstieg von Überstunden und inflationärem Druck beigetragen haben (Bosch, 1996)
- 2) Änderungen der Arbeitsorganisation: Größere Verkürzungen der Arbeitszeit erfordern in der Regel auch Veränderung der Arbeitsorganisation. In Deutschland wurden die in den 80er Jahren vereinbarten Flexibilisierungsregelungen in den 90er Jahren in vielfältiger Weise genutzt. Wir beobachten einen Übergang vom starren 8-Studentag zu flexiblen Jahresarbeitszeiten. In Reaktion auf die starken Verkürzungen der Arbeitszeit hat in den deutschen Betrieben fast unbemerkt von der Öffentlichkeit eine Revolution der Arbeitszeitrealität stattgefunden. So haben sich etwa die Betriebszeiten in Deutschland von 60,6 Wochenstunden 1984 auf 71,8 Wochenstunden 1996 ausgedehnt (Bauer, Bosch

u.a 1998). Bei Volkswagen sind heute mit der 28,8 Stundenwoche die Betriebszeiten teilweise länger als im früheren Zwei-Schicht-Betrieb mit der 40-Stundenwoche. Autos können bei Bedarf in vier Kurz-Schichten gebaut werden, wodurch die Betriebszeit für einzelne Modelle von früher 3.700 auf bis zu 4.600 Stunden im Jahr verlängert werden kann. In vielen Betrieben wird mittlerweile Gruppen von Beschäftigten die Verantwortung für die Steuerung der Produktion oder Verwaltungstätigkeiten übertragen (vgl. Schaubild 3). Die Reorganisation der Unternehmen wird durch mittelfristige Stufenpläne erleichtert, die den Unternehmen Zeit geben, organisatorische Änderungen zu planen.

- 3) Engpässe auf dem Arbeitsmarkt: In den 60er Jahren haben die Sozialpartner in der deutschen Metallindustrie eine Arbeitszeitverkürzung zurückgestellt, da es angesichts der damaligen Vollbeschäftigung keine Arbeitsmarktreserven mehr gab. Entgegen allen Befürchtungen waren in Deutschland zwischen 1982 und 1992 solche Qualifikationsengpässe nicht zu beobachten, obgleich in diesem Zeitraum gleichzeitig die Konjunktur anzog und die Arbeitszeit beträchtlich verkürzt wurde. Die Zahl der Überstunden ging sogar von 80,2 Stunden pro Beschäftigten im Jahre 1980 auf 65 Stunden im Jahre 1992 zurück. Die wichtigste Ursache für diese Entwicklung ist die Expansion der beruflichen Erstausbildung und Weiterbildung in den 80er Jahren. Damals haben sich aufgrund des politischen Drucks viele Unternehmen zu besonderen Ausbildungsanstrebungen bereit erklärt, um die Integration der geburtenstarken Jahrgänge ins Erwerbsleben zu fördern. Es erwies sich weiterhin als ein Glücksfall, daß in diesem Zeitraum vermehrt Arbeitslose durch Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik weitergebildet wurden. Die Unternehmen klagten während der Arbeitszeitverkürzungen weniger über Facharbeitermangel als Anfang der 80er Jahre (Schaubild 7). Ganz anders ist die Situation in Großbritannien. 64% der Beschäftigten sind dort ohne eine formelle Berufsausbildung, in Deutschland sind es nur 26% (OECD 1995: 53). Ein Grund für die eindrucksvolle Überstundenbilanz in Großbritannien liegt sicherlich in der Unterversorgung der britischen Wirtschaft mit Facharbeitern. Ein britischer Gewerkschafter sagte dem Autor in einem Gespräch: «We don't have skill shortages, we call it overtime» ("Wir haben keine Qualifikationsengpässe, wir nennen dies Überstunden"). Eine aktive Qualifizierungspolitik ist also eine unumgängliche Ergänzung der Arbeitszeitpolitik.

Schaubild 7 Beeinträchtigung der Produktionstätigkeit durch Arbeitskräftemangel



Gerhard Bosch © IAT 1998

- 4) Fixe Kosten pro Beschäftigten: Wenn hohe Lohnkostenanteile pro Kopf und nicht mehr pro Stunde gezahlt werden, entwickeln die Unternehmen natürlich ein großes Interesse, die Arbeitskraft dieser Beschäftigten sehr lange zu nutzen. Dieses Fixkostenproblem beobachten wir beispielsweise in den USA, wo Kranken- und Altersversicherungen auf betrieblicher Ebene vereinbart werden und pro Kopf, nicht aber pro Arbeitsstunde bezahlt werden. Für die USA ist belegt, daß die Arbeitszeit in Betrieben länger ist, die Sozialversicherungen für ihre Beschäftigte abgeschlossen haben, als in Betrieben ohne solche Versicherungen (Cutler/Madrian 1996). In West-Europa dominieren gesetzliche Sozialversicherungen. Die Beiträge werden zumeist proportional zum Lohn gezahlt oder die Systeme werden über Steuern finanziert, so daß für Vollzeitbeschäftigte dieses Fixkostenproblem gering ist. Mit der Privatisierung der Sozialversicherungssysteme, die in vielen europäischen Ländern diskutiert wird, könnten aber neue Barrieren für eine Politik der Arbeitsumverteilung aufgebaut werden. Ein ähnliches Fixkostenproblem besteht bei Investitionen der Unternehmen in die Qualifikation von Beschäftigten. Je höher diese Investitionen, desto größer ist das Interesse an einer längeren Nutzung der "Gehirnlaufzeiten", um so mehr, wenn dieses Wissen angesichts des raschen technischen Fortschritts schnell veraltet. Die Arbeitszeit hochqualifizierter Beschäftigter hat in den meisten europäischen Ländern in den letzten Jahren entgegen dem allgemeinen Trend zugenommen. Hochqualifizierte Angestellte arbeiten zum Beispiel in Deutschland

1996 im Durchschnitt mit 46,3 Wochenstunden 1 Stunde länger als 1984, obgleich ihre vertragliche Arbeitszeit um 2,5 Wochenstunden verkürzt wurde (Wagner 1998). Es besteht die Gefahr, daß bei einer solchen Überlastung qualifizierter Arbeitskräfte viele «Gehirne» nur 10 bis 20 Jahre, aber nicht mehr ein Erwerbsleben lang genutzt werden können. Wenn die Gehirne allerdings zu lange laufen, «ticken» sie oft nicht mehr richtig.

- 5) Die Einkommensentwicklung: Bei geringeren Verteilungsspielräumen sinken die Möglichkeiten, gleichzeitig Arbeitszeitverkürzungen und Lohnerhöhungen durchzusetzen. Die Beschäftigten entscheiden sich eher für Lohnerhöhungen und es wird für die Gewerkschaften schwieriger, Akzeptanz für Arbeitszeitverkürzungen zu erreichen. Wichtiger noch als die durchschnittlichen Reallohnveränderungen ist die Entwicklung der Einkommensverteilung. In den letzten 20 Jahren hat die Ungleichverteilung der Einkommen in vielen Ländern infolge einer Deregulierung der Arbeitsmärkte und einer Schwächung der Gewerkschaften zugenommen (vgl. Abschnitt 2.1 und Tabelle 2). Da die Gewerkschaften vor allem Beschäftigte in den unteren und mittleren Einkommensgruppen organisieren, wird es für sie bei einer zunehmenden Ungleichverteilung der Einkommen schwieriger, eine Politik kollektiver Arbeitszeitverkürzungen durchzusetzen. Die skandinavische, deutsche oder niederländische Arbeitszeitpolitik hatten zur Voraussetzung eine halbwegs stabile Einkommensverteilung. Durch eine neoliberale Politik der Einkommensdifferenzierung wird einer Politik der Umverteilung der Arbeitszeit der Boden entzogen, weil sie bei den Beschäftigten nicht mehr gewünscht wird.
- 6) Die Registrierung der effektiven Arbeitszeit: Die Umverteilung von Arbeit setzt voraus, daß die effektiv geleistete Arbeit registriert und bezahlt wird. Zunehmend gehen die Unternehmen - vor allem im Bereich der höher qualifizierten Beschäftigten - dazu über, entweder im Arbeitsvertrag keine Arbeitszeit mehr vorzugeben und nur noch eine Gesamtleistung zu bezahlen oder die tatsächliche Arbeitszeit nicht mehr voll zu registrieren. Man denke hier nur an das Abschneiden von Gleitzeitguthaben. Nicht mehr registrierte und bezahlte Arbeitszeit läßt sich aber nicht umverteilen. Die unterschiedlichen Methoden der Erfassung von Arbeitszeiten sind ein Erklärungsfaktor, warum die Beschäftigungseffekte von Arbeitszeitverkürzungen im Arbeiterbereich höher als im Angestelltenbereich sind. Ein Problem vieler Modelle der Flexibilisierung der

Arbeitszeit ist das Verschwinden der registrierten Überstunden, obgleich die Beschäftigten über die tarifliche Arbeitszeit hinaus arbeiten. Bislang arbeitet nur eine Minderheit der Beschäftigten in solch informellen Arbeitszeitstrukturen; das kann sich in Zukunft aber ändern.

Bei der differenzierten Analyse von Einzelbedingungen einer beschäftigungspolitisch erfolgreichen Arbeitszeitpolitik sollte man allerdings nicht die übergreifende politischen Voraussetzungen vergessen, die ich vor allem in der Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzungen bei den Beschäftigten, den Betriebsräten und Gewerkschaftern, dem Staat und den Unternehmern sehe. Mit Akzeptanz meine ich nicht unbedingt, daß jeder dieser Akteure Arbeitszeitverkürzungen mit Hurra begrüßt, sondern sie als Herausforderung oder als unumgängliche Rahmenbedingung sieht, die man nicht zuletzt aufgrund gewerkschaftlicher Stärke nicht ändern kann. BMW hat etwa in München bei der Umsetzung der 37-Stundenwoche ein neues Schichtmodell eingeführt und dabei gleichzeitig auch schon die beiden nächsten Schritte der Arbeitszeitverkürzung in dieses Modell mit klaren Umsetzungsvorgaben fest eingeplant. Für die Beschäftigten war langfristig erkennbar, daß es auch dem Unternehmen mit der Arbeitszeitverkürzung ernst war. Wenn alle Unternehmen in Deutschland davon ausgehen können, daß sie um die Umsetzung von Arbeitszeitverkürzungen herumkommen werden, werden sie sich nicht mit neuen Arbeitszeitmodellen befassen. Zu einer solchen Einschätzung können sie gelangen, wenn die Beschäftigten lieber länger arbeiten wollen und die Betriebsräte und Gewerkschaftler schwächer werden.

4.4 Neue Formen der Arbeitsumverteilung: Teilzeitarbeit und Wahlarbeitszeiten

Vor 30 Jahren verstand man unter Arbeitszeitverkürzungen nur die Verkürzung der Standardarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten durch kürzere Wochenarbeitszeiten oder längeren Urlaub. Heute haben individuelle Arbeitszeitverkürzungen durch Teilzeit oder vorübergehende Beurlaubung an Bedeutung gewonnen. Die wichtigste Ursache für solche individuellen Arbeitszeitreduzierungen ist die steigende Frauenerwerbstätigkeit, vor allem der verheirateten Frauen. Die Frauen sind oft auch nicht mehr nur Hinzuverdiener, sondern wichtige bzw. gleichwertige Mit- oder sogar - bislang allerdings nur in der Minderheit der Haushalte - Hauptverdiener. Wenn es aber mehrere Verdienere in einer Familie gibt, trifft das wichtig-

ste Argumente gegen Teilzeitarbeit, nämlich, daß man von einem Teilzeiteinkommen nicht leben könne, für viele Beschäftigte nicht mehr zu. Damit kommen ganz neue gesellschaftliche Leitbilder und Arbeitszeitmodelle auf die Tagesordnung. Dabei geht es nicht zuletzt um die Umverteilung von Arbeitszeit zwischen Männern und Frauen, da durch die zunehmende Erwerbstätigkeit der Frauen das klassische Alleinverdienermodell zunehmend in Frage gestellt wird.

Individuelle Wahlarbeitszeiten werden in den verschiedenen Ländern weder von den Beschäftigten noch von den Gewerkschaften gleichermaßen als wünschbare Instrumente der Arbeitsumverteilung angesehen. So geht zum Beispiel die Politik der amerikanischen und der niederländischen Gewerkschaften hier in entgegengesetzte Richtung. In den USA stritten die Teamsters im Streik beim privaten Postzusteller United Parcels Service (UPS) für mehr Vollzeitstellen, während sich die niederländischen Gewerkschaften für mehr Teilzeitarbeit stark machen. In den USA stagniert der Anteil der Teilzeitbeschäftigten seit 1983, in den Niederlanden nahm er hingegen von 21% 1993 auf 36,5% 1996 zu. Der Beschäftigungszuwachs in den Niederlanden betrug zwischen 1980 und 1995 34% und lag sogar höher als in den USA (+25,9%). In den Niederlanden wurde dieser Beschäftigungszuwachs durch eine Umverteilung eines konstanten Arbeitsvolumens erzielt, in den USA wurde hingegen die Arbeitszeit verlängert und das Volumen bezahlter Arbeit wuchs. In den USA ist der Anteil unfreiwillig Teilzeitbeschäftigter, die länger arbeiten wollen, größer als in den Niederlanden. Diese Beispiele weisen darauf hin, daß Teilzeitarbeit nicht generell als Mittel zur Schaffung von Arbeitsplätzen eingesetzt werden kann, und daß hinter Meinungsverschiedenheiten von Gewerkschaften völlig unterschiedliche Bedingungskonstellationen stehen. Folgende Bedingungen sind für eine freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich wichtig:

- Die Lohndifferenzen zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten pro Stunde müssen gering sein. Wenn die Lohnunterschiede zwischen Vollzeit- und Teilzeitkräften wie bei UPS mehr als 100% betragen (20\$ pro Stunde zu 8-9\$) und man als Teilzeitbeschäftigter zudem noch aus der Kranken- und Rentenversicherung herausfällt, wird kaum jemand freiwillig seine Arbeitszeit reduzieren. In den Niederlanden verdient ein Teilzeitbeschäftigter pro Stunde genauso viel wie ein Vollzeitbeschäftigter.

- Die Verteilung der Haushaltseinkommen muß ausgeglichen sein; bei wachsender Einkommensungleichheit sinkt der Anteil der Haushalte, der sich eine Reduzierung der Arbeitszeit auch nur einzelner Verdiener leisten kann. Entscheidungen für Teilzeitarbeit werden zumeist im Kontext des verfügbaren Haushaltseinkommens getroffen. Die Haushaltseinkommen sind in den Niederlanden mit seinem hohen Teilzeitanteil deutlich gleichverteilt als in anderen Ländern. Das oberste Zehntel in der Einkommenshierarchie der Haushalte verdiente in den USA ungefähr sechsmal soviel, wie das unterste Zehntel; in den Niederlanden waren es nur 2,9 mal soviel, was die hohe Akzeptanz der niederländischen Teilzeitpolitik verständlich macht (Atkinson, Rainwater, Smeding 1994)
- Eine der wichtigsten Barrieren gegen eine freiwillige Reduzierung der Arbeitszeit sind die damit verbundenen Karrierebrüche. Wer seine Arbeitszeit reduzieren will, gilt in vielen Ländern und Betrieben als wenig ambitioniert und kann seine Karriere abschreiben. So ist es auch nicht überraschend, daß bislang nur wenige Beschäftigte der deutschen Niederlassungen von Bayer und BMW von den dort in Betriebsvereinbarungen ermöglichten Wahlarbeitszeiten Gebrauch machen, obgleich diese beiden Unternehmen ihren Beschäftigten ein vorbildliches Menü für Wahlarbeitszeiten anbieten.

Niederländern und Skandinaviern ist es mittlerweile gelungen, einen Kulturwandel anzustoßen. Formell gibt es kaum noch Diskriminierungen von Teilzeitarbeit. Die Rechte der Beschäftigten, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, sind gestärkt worden. In den skandinavischen Ländern gibt es Rechtsansprüche auf Teilzeit für Väter und Mütter von kleinen Kindern mit der Möglichkeit einer Rückkehr auf einen Vollzeit Arbeitsplatz. Schließlich wird die Inanspruchnahme von Teilzeitarbeit von fast allen gesellschaftlichen Kräften unterstützt. In den angelsächsischen Ländern hingegen wird man als Teilzeitbeschäftigter immer noch vielfältig diskriminiert.

Da die Bedingungen, unter denen Teilzeitarbeit eingeführt werden kann, so unterschiedlich sind, ist es schwer generelle Aussagen über die Beschäftigungseffekte von Teilzeitarbeit zu machen. Folgende Aussagen scheinen plausibel:

- Wenn die Frauenerwerbstätigkeit eines Landes sehr niedrig ist, wird durch den Ausbau von Teilzeitarbeit zunächst das Arbeitsangebot erhöht. Die Beschäftigung nimmt zu, ohne daß die Arbeitslosigkeit notwendigerweise in gleichem Tempo abnimmt.

- Wenn Teilzeitarbeit nur von den Unternehmen eingeführt wird und sich vorwiegend in Sektoren des Dienstleistungssektors ausbreitet, in denen große Schwankungen der Nachfrage bestehen, die mit kleineren Zeiteinheiten besser als mit den großen Zeitblöcken von Vollzeitbeschäftigten abgedeckt werden können, wird durch Teilzeitarbeit Vollzeitbeschäftigung vernichtet. Die Zahl der Beschäftigten mag gleich bleiben, das Volumen an bezahlter Arbeit sinkt jedoch.
- Wenn auch den Beschäftigten Rechte gegeben werden, vorübergehend oder dauerhaft Teilzeit zu arbeiten, und sich Teilzeitbeschäftigung auf ganz unterschiedliche Typen von Arbeitsplätzen verteilt, wird es zu positiven Beschäftigungseffekten kommen, da die Rationalisierungspotentiale dann begrenzt sind.
- Mit zunehmender Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt nehmen die Möglichkeiten ab, Teilzeit auszudehnen. Die Arbeitszeit dehnt sich eher wieder aus. Eine solche "Teilzeitfalle" (Lehndorff 1998) mit einer Ausdehnung des Arbeitsangebots und eventuell steigenden Arbeitslosigkeit, kann nur vermieden werden, wenn dann auch die Arbeitszeit der Männer verkürzt wird.

5 Schlußfolgerungen

Unsere Analyse zeigte, daß in allen Industrieländern einerseits die Erwerbstätigkeit der Frauen zunimmt und das klassische Alleinverdienermodell an Bedeutung verloren hat und andererseits die Unternehmen ihre Arbeitsorganisation infolge der Globalisierung der Märkte, kundenorientierter Fertigung und Dienstleistungen sowie neuer Technologien flexibilisieren. Trotz dieser gemeinsamen, universellen Trends entwickelt sich die Arbeitszeitgestaltung in den verschiedenen Industrieländern gegenwärtig auseinander. In einigen Industrieländern verlängerte sich in den letzten 15 Jahren die Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigtem (z.B. USA, UK), in anderen geht sie deutlich zurück (z.B. DK, D, N). In einigen Ländern wurde der Unterschied der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern vermindert (z.B. S, DK), in anderen blieb er hoch (NL, UK, Südeuropa).

Es wurde erkennbar, daß diese unterschiedlichen Entwicklungen vor allem Folge unterschiedlicher Organisation der Arbeitsmärkte sowie unterschiedlicher sozialstaatlicher Arrangements sind. Hinsichtlich der Organisation der Arbeitsmärkte ist der Zusammenhang zwischen Einkommen und Arbeitszeit zentral. Bei einer

Deregulierung des Arbeitsmarktes differenzieren sich die Einkommen aus und die geringer bezahlten Beschäftigten versuchen, durch eine Verlängerung der Arbeitszeiten ihre Einkommen aufzubessern. Einkommensdifferenzierung fördert also eine Differenzierung der Arbeitszeiten und stabilisiert zumeist auch die Einkommensunterschiede zwischen den Geschlechtern. Das Thema der Arbeitsumverteilung - sei es über einen Ausbau von Teilzeitarbeit oder kollektive Arbeitszeitverkürzungen - verschwindet in deregulierten Arbeitsmärkten von der politischen Tagesordnung. Die Politik der Arbeitsumverteilung in Deutschland, den Niederlanden und Skandinavien hat als wesentliche Voraussetzung eine Begrenzung der Einkommensungleichheit.

Die Struktur der Arbeitsmärkte hat zudem unmittelbare Auswirkungen auf die Arbeitsorganisation von Betrieben. Bei einem großen Niedriglohnsektor lohnt sich für die Unternehmen eine starke Differenzierung der Aufgabenteilung in der betrieblichen Arbeitsorganisation, also eine Neo-Taylorisierung. Eine geringe Einkommensdifferenzierung ist eine günstige Voraussetzung für die Einführung weniger arbeitsteiliger Formen der Arbeitsorganisation, keinesfalls aber eine Garantie dafür. Neue Formen der Arbeitsorganisation benötigen zusätzliche Impulse wie die Förderung der Aus- und Weiterbildung sowie eines kollektiven Lernens der Unternehmen⁷. Eine Schlüsselrolle spielt weiterhin des Bildungsniveau der Beschäftigten. Beschäftigte mit hohem Bildungsniveau streben eher als Personen mit geringerem Bildungsniveau eine kontinuierliche Vollzeitbeschäftigung an. Betriebe wiederum können ihre Arbeitsorganisation viel leichter dezentralisieren und neue Beschäftigten (bei einer Arbeitszeitverkürzung, aber auch bei einer Rückkehr aus einem Sabbatical oder Elternschaftsurlaub) integrieren, wenn sie auf ein breites Reservoir qualifizierter Arbeitskräfte zurückgreifen können. Arbeitsmarktengpässe führen unweigerlich zu langen Arbeitszeiten bei bestimmten Arbeitskräften.

Sichtbar geworden ist auch die zentrale Bedeutung sozialstaatlicher Arrangements für die Gestaltung der Arbeitszeit. Wenn etwa Teilzeitarbeit eine gleichberechtigte, sozial abgesicherte Form der Arbeit ist, wird sie eher akzeptiert, als wenn sie nur in marginalisierten Nischen des Arbeitsmarktes konzentriert ist. Dieser Zusammenhang wäre noch deutlicher geworden, wenn wir die Absicherung flexibler Erwerbsverläufe von Eltern mit Kindern durch Elternschaftsurlaubsregelungen oder den Ausbau öffentlicher Kinderversorgung mituntersucht hätten. In

⁷ Die Rolle öffentlicher Programme und der Sozialpartner zur Förderung und Weiterentwicklung neuer Formen der Arbeitsorganisation habe ich am Beispiel Norwegens an anderer Stelle analysiert (Bosch, 1996).

den angelsächsischen oder südeuropäischen Ländern bleibt es den Eltern kleiner Kinder weitgehend selbst überlassen, Lösungen der Kinderbetreuung zu finden. In den skandinavischen Ländern hingegen sind die Möglichkeiten, Beruf und Familie miteinander zu verbinden am weitesten entwickelt.

Die Arbeitszeitgestaltung der einzelnen Länder ist heute so unterschiedlich und so durch "Politik" geformt, daß jedes Arbeitszeitparadigma zwangsläufig normativ geprägt ist. Ein zukunftsweisendes Paradigma für die nordeuropäischen und eine Reihe kontinentaleuropäischer Länder (F, B, A, NL, D) scheint mir die Synthese aus sozial abgesicherten flexiblen Lebensarbeitszeiten auf der Seite der Individuen und der Entwicklung post-tayloristischer Formen der Arbeitsorganisation auf der Seite der Unternehmen. Man könnte auch von der Synthese zwischen betriebswirtschaftlicher Effizienz und Erhöhungen der individuellen Arbeitszeitsouveränität sprechen. In fast allen Ländern ist der Weg zu einer solchen Synthese noch weit. In den skandinavischen Ländern ist es bereits gelungen, durch den Ausbau von Elternurlaubsregelungen und Anrechten auf Teilzeit die Lebensarbeitszeit mehr als in anderen Ländern zu flexibilisieren. Die betriebliche Arbeitszeitorganisation ist häufig aber noch sehr traditionell und das Problem, das lebenslange Lernens in der Wissensgesellschaft zu fördern, ist noch nicht gelöst. In einigen kontinentaleuropäischen Ländern (D und NL) haben die Unternehmen in den letzten Jahren infolge der deutlichen Arbeitszeitverkürzungen ihre Arbeitszeit beträchtlich flexibilisiert. Es fehlt aber noch an zukunftsweisenden Lösungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Berufs sowie des lebenslangen Lernens .

Literatur

- Atkinson, J., Rainwater, L., Smeeding, T. (1994); Income Distribution in OECD Countries: The Evidence from the Luxembourg Income Study (LIS)». Vortrag auf dem "American Economic Association Meeting", Boston
- Bauer, F. / Bosch, G. / Bundesmann-Jansen, J. / Groß, H. / Stille, F. / Wagner, A. (1998): Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe. Ministerium für Arbeit Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen
- Bosch, G. (1996): Flexibility in the Norwegian labour market in a comparative perspective. In: eds. Jon Erik Dolvik and Arild H. Steen, Making solidarity work? Oslo(u.a.), 211-247
- Bosch, G. (1997): Gegen den Trend: Flexibilität und Gleichheit im norwegischen Arbeitsmarkt. In: Arbeit 1: 7-32
- Cichon, M. (1997): Can Europe afford the future financing of the welfare states?, in: Bosco A., Hutsebaut M. (eds.): Social Protection in Europe. Facing up to changes and challenges, European Trade Union Institute, Brussels
- Bosch, G., Lehndorff, S. (1998), Arbeitszeitverkürzung und Beschäftigung. In: DIW-Vierteljahres-hefte zur Wirtschaftsforschung, Heft 4, erscheint Ende 1998
- Cutler, D. M., Madrian, B. C. (1996): Labor market response to rising health insurance costs: Evidence on hours worked. National Bureau of Economic Research, Working Paper 5525. Cambridge Mass.
- DIW (1997): Die Niederlande: Beschäftigungspolitisches Vorbild?, in: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung Wochenbericht 16/97
- Drèze, J. H. (1986): Work-Sharing: Why? How? How not.... In: Centre for European Policy Studies, CEPS Papers No. 27, Brussels
- Eurostat (1995): Work organisation and working hours 1983-1992, Luxembourg
- Europäische Kommission (1998), Employment rates report 1998. Employment performance in the member States, Manuskript, Brüssel

- Freeman, R. B. (1997): When Earnings diverge. Causes, Consequences, and Cures for the New Inequality in the U.S., Commissioned by the Committee on New American Realities of the National Association, Washington
- Goldschmitt-Clermont, L. / Pagnossin-Aligisakis, E. (1995): Measures of unrecorded Economic Activities in fourteen Countries, Human Development Report Office, New York
- Hicks, J. (1946): Value and Capital. 2nd ed. Oxford
- Hunt, J. (1996): Has Work-Sharing Worked in Germany? Yale university (Ms.)
- Kirsch, J. u.a. (1998): Arbeitszeitarrangements und Beschäftigung im Dienstleistungssektor am Beispiel des Einzelhandels - ein europäischer Vergleich -, Institut Arbeit und Technik, Juni 1998.
- König, H. , Pohlmeier, W. (1987): Arbeitszeit und Beschäftigung: eine ökonometrische Studie. In: Bombach, G. (Hrsg.): Arbeitsmärkte und Beschäftigungs - Fakten, Analysen, Perspektiven. Tübingen
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1997a), Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen, Teil II Ursachen steigender Arbeitslosigkeit in Deutschland und anderen frühindustrialisierten Ländern, Bonn
- Lehndorff, S. (1998): Von der "kollektiven " zur "individuellen" Arbeitszeitverkürzung? Arbeitszeitrends und -erfahrungen in der Europäischen Union, in: WSI-Mitteilungen Heft 9
- Lindecke, C. (1998): Flexible Arbeitszeitorganisation - sechs Unternehmensfallstudien. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (Projektbericht)
- Maddison, A. (1995): L'Économie Mondiale 1820-1992, Analyse et Statistiques OECD, Paris
- OECD (1995): Economic Surveys - United Kingdom, Paris
- OECD (1996): Employment Outlook, Paris
- OECD (1997): Employment Outlook, Paris

- Rubery, L. (1998): Equal opportunities and employment policy, ILO country employment policy reviews, Geneva
- Stille, F. / Zwiener, R. (1997): Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland: Analysen zu Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung. Berlin: DIW-Sonderheft
- Wagner, A. (1998). Working time of high-level white collar workers in Germany. An evaluation of the SOEP, International Working Party on Segmentation Theory, 20. Jahrestagung in Trento Italien, Juli

Reports from The Welfare Society in the 21st Century

All Publications may be ordered from Fafo, P. O. box 2947 Tøyen N-0608 Oslo.
Telephone 22 08 86 00, Fax 22 08 87 00. E-mail publication@fafo.no

Ove Langeland (ed.), Torkel Bjørnskau, Hilde Lorentzen and
Axel West Pedersen

Mellom frihet og fellesskap. Det 21. århundrets velferdssamfunn

Fafo-rapport 270. Fafo/Tiden. Kr. 348,-

- 1 Jon Erik Dølvik: Farvel solidaritet?. Internasjonale utfordringer for den norske arbeidslivsmodellen. Fafo-rapport 271. 60 sider. Kr 91,-
- 2 Victor D. Norman: Globalisering Betingelser for lønnsom næringsdrift og sysselsetting i Norge. Fafo-rapport 272. 26 sider. Kr 74,-
- 3 Steinar Holden: Frie kapitalkrefter. Noen konsekvenser for nasjonal økonomisk-politisk styring. Fafo-rapport 273. 30 sider. Kr 79,-
- 4 Alexander Wright Cappelen: Globalisering Utfordringer for norsk skatte- og fordelingspolitikk. Fafo-rapport 274. 30 sider. Kr 77,-
- 5 Morten Bøås: Norsk miljø- og ressurspolitikk mot tusenårsskiftet. Fafo-rapport 275. 48 sider. Kr 86,-
- 6 Keith Smith: Økonomisk vekst og «lavteknologi». Aktuelle spørsmålsstillinger for Norge. Fafo-rapport 276. 28 sider. Kr 75,-
- 7 Knut Arild Larsen: Utdanningsbasert kompetanse i dagens og morgendagens arbeidsmarked. Fafo-rapport 277. 40 sider. Kr 83,-
- 8 Lars-Henrik Johansen: Bak de store ord. Sammenlikninger av etter- og videreutdanning mellom bransjer og internasjonalt. Fafo-rapport 278. 132 sider. Kr 135,-
- 9 Per Kleppe: Solidaritetsalternativet - fortid og framtid. Fafo-rapport 279. 40 sider. Kr 82,-
- 10 Per Kleppe: Arbeidslinjen og de svake gruppene på arbeidsmarkedet. Fafo-rapport 280. 74 sider. Kr 107,-
- 11 Trond Petersen: Kjønnsspørsmålet. Hvor står vi i arbeidslivet. Fafo-rapport 281. 47 sider. Kr 83,-
- 12 Gunn Birkelund: Deltidsarbeid. Fafo-rapport 282. 36 sider. Kr 79,-
- 13 Jean Louis Laville: Arbeidets framtid. Den franske debatten. Fafo-rapport 283. 70 sider. Kr 91,-
- 14 Gerhard Bosch: Differensiering og fleksibilisering av arbeidstiden. På leting etter et nytt arbeidstidsparadigme. Fafo-rapport 284. 48 sider. Kr 83,-
- 15 Ove Langeland og Reid J. Stene: Holdninger til arbeid, lønn og fagbevegelse. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 285. 48 sider. Kr 83,-
- 16 Eli Feiring: Er noen fordelingsprinsipper mer rettferdige enn andre?. Fafo-rapport 286. 36 sider. Kr 77,-
- 17 Eli Feiring: Beskrive for å vurdere?. Om evaluering av fordelingsordningers verdigrunnlag. Fafo-rapport 287. 32 sider. Kr 75,-
- 18 Lars Fjell Hansson: Man skal ikke plage andre.... Om grenser for offentlig maktutøvelse for å redusere skader og død. Fafo-rapport 288. 70 sider. Kr 100,-

- 19 Kristin Hoff: Rettferdig skattlegging. En analyse av det normative grunnlaget for rettferdig fordeling av skattebyrden. Fafo-rapport 289. 112 sider. Kr 126,-
- 20 Kristin Hoff: Rettferdighet og effektivitet i det norske skattesystemet. Fafo-rapport 290. 44 sider. Kr 85,-
- 21 Hilde Lorentzen og Reid J. Stene: Holdninger og deltakelse i nærmiljø og organisasjonsliv. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 291. 47 sider. Kr 83,-
- 22 Espen Dahl: Solidaritet og velferd. Grunnlaget for oppslutning om velferdsstaten. Fafo-rapport 292. 62 sider. Kr 96,-
- 23 Espen Dahl: Hvor går helsevesenet?. Om likhet og effektivitet i norsk helsetjeneste. Fafo-rapport 293. 44 sider. Kr 82,-
- 24 Espen Dahl og Gunn Birkelund: Sysselsetting, klasse og helse 1980–1995. En analyse av fem norske levekårsundersøkelser. Fafo-rapport 294. 44 sider. Kr 79,-
- 25 Kåre Hagen: Den nordiske velferdsstaten. Museumsgjenstand eller bærekraftig samfunnsmodell?. Fafo-rapport 295. 47 sider. Kr 83,-
- 26 Kåre Hagen: Utviklingen i de skandinaviske velferdsstater. Fra krise til konsolidering?. Fafo-rapport 296. 47 sider. Kr 83,-
- 27 Per Kleppe: Bedre tjenesteyting i kommunene?. Fafo-rapport 297. 72 sider. Kr 100,-
- 28 Heidi Gautun: Endringer i familieomsorgen til eldre?. Fafo-rapport 298. 82 sider. Kr 103,-
- 29 Neil Gilbert: Selvhjelpsstaten. Et nytt paradigme for sosial trygghet. Fafo-rapport 299. 36 sider. Kr 75,-
- 30 Torkel Bjørnskau og Reid J. Stene: Holdninger til helse- og omsorgstjenester. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 300. 41 sider. Kr 79,-
- 31 Gunn Birkelund: Marginalisering i en velferdsstat. Fafo-rapport 301. 30 sider. Kr 75,-
- 32 Aksel Hatland: Nordisk alderspensjon under ombygging. Fafo-rapport 302. 32 sider. Kr 74,-
- 33 Tone Fløtten: Fattigdom i Norge. Problem eller bagatell?. Fafo-rapport 303. 114 sider. Kr 125,-
- 34 Anne Britt Djuve: Etniske minoriteter og de nordiske velferdsstatene. Fafo-rapport 304. 46 sider. Kr 86,-
- 35 Jardar E. Flaa og Axel W Pedersen: Holdninger til ulikhet, pensjon og trygd. Resultater fra en spørreundersøkelse. Fafo-rapport 305. 60 sider. Kr 91,-
- 36 Jon Erik Dølvik og Torgeir Stokke: Den norske forhandlingsmodellen. Et tilbakeblikk. Fafo-rapport 306. 46 sider. Kr 88,-
- 37 Keith Smith: Economic growth and "low-tech" industries. Issues for Norway. Fafo-rapport 307. 37 sider. Kr 77,- (Norsk utg. nr. 6)
- 38 Gunn Birkelund: Part-time work in a welfare state. Fafo-rapport 308. 30 sider. Kr 73,- (Norsk utg. nr. 12)
- 39 Jean Louis Laville: The future of work. The debate in France. Fafo-rapport 309. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 40 Jean Louis Laville: Le futur du travail. Le debat Francais. Fafo-rapport 310. 80 sider. Kr 103,- (Norsk utg. nr. 13)
- 41 Gerhard Bosch: Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit. Die schwierige Suche nach einem neuen Arbeitszeitparadigma. Fafo-rapport 311. 67 sider. Kr 95,- (Norsk utg. nr. 14)
- 42 Neil Gilbert: The Enabling State. An Emerging Paradigm for Social Protection. Fafo-rapport 312. 35 sider. Kr 76,- (Norsk utg. nr. 29)
- 43 Bernard Enjolras: Labour-market regulation and economic performance. A review. Fafo-rapport 313. 44 sider. Kr 82,-
- 44 Bernard Enjolras: Welfare state and disincentives effects. Theoretical perspectives. Fafo-rapport 314. 51 sider. Kr 86,-

Gerhard Bosch

Differenzierung und Flexibilisierung der Arbeitszeit

Die schwierige Suche nach einem neuen
Arbeitszeitparadigma

ist ein Beitrag in der Veröffentlichungsreihe des Projekts „Der Sozialstaat des 21. Jahrhunderts“. Es handelt sich dabei um eine Artikelsammlung von großer inhaltlicher Spannweite mit mehreren Beiträgen von Forschern aus dem In- und Ausland. Folgende Kernthemen und Akzente werden behandelt:

Arbeitswelt: Globalisierung, Wirtschaftsentwicklung und Beschäftigung;
Stand des Humankapitals, Fort- und Weiterbildung; Tarifverhandlungen und
Tarifautonomie;

Alltag: Familie, lokale Netzwerke und Vereinstätigkeit; Normen,
Einstellungen und Werte;

Soziale Dienstleistungen: Gesundheit, Sozialhilfe und soziale Sicherungen;
Lebensbedingungen; Wohlfahrtsstaat und Privatisierung;

Soziale Geldleistungen: Renten und Pensionen, Einkommenssicherung und -
verteilung; soziale Ungleichheit und Armut.



Fafo

Institute for Applied Social Research
Borggata 2B/P.O. box 2947 Tøyen
N-0608 Oslo
<http://www.fafo.no>

Der Sozialstaat des 21. Jahrhunderts 41
Fafo-rapport 311
ISBN 82-7422-281-4