

Zwischen Verunsicherung und Gestaltungsanspruch: Gewerkschaftliche Arbeitszeitpolitik am Scheideweg

Uwe Becker
Michael Wiedemeyer

Von der 32-Stunden-Woche spricht heute kaum noch jemand und wenn doch, hagelt es Dementis – gerade auch aus gewerkschaftlichen Lagern. Der neueste Tarifabschluss bei VW (5000 x 5000) und sein Zustandekommen deuten denn auch in eine ganz andere arbeitszeitpolitische Zukunft. Der gewerkschaftlichen Arbeitszeitpolitik mangelt es gegenwärtig an griffigen, gar „Sehnsucht stiftenden“ und Mitglieder begeisternden Leitbildern. Dies kann angesichts der irritierenden Vielfalt betrieblicher Arbeitszeitregelungen und der neuen Herausforderungen an geeignete Regulierungskonzepte auch kaum verwundern. Es ändert aber nichts daran, dass ein derartiges Leitbild dringend benötigt wird.

1 Irritierende Zeitreise

Gelegentlich wirken kurze historische Rückblicke wie unermessliche Zeitreisen. Was vor nur gut drei Jahren maßgeblicher Inhalt der gewerkschaftlichen Arbeitszeitdiskussion war, erscheint gegenwärtig wie eine Dokumentation antiquierter und scheinbar überwundener Bemühungen. Im Mai 1998, auf dem negativen Höhepunkt der Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland, proklamierte die IG-Metall auf ihrer arbeitszeitpolitischen Tagung in Hannover unmissverständlich die Strategie, durch kollektive Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 Stunden einen beschäftigungswirksamen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit leisten zu wollen.¹

Um der Umsetzung dieser Strategie einen operativen Rückhalt zu geben, wurde u. a. im Herbst 1998 die in der Hans-Böckler-Stiftung lokalisierte Initiative „Arbeit:Leben:Zeit – Forum von Kirche und Gewerkschaft“ ins Leben gerufen. (Die ursprüngliche Namensgebung lautete: Projekt „Arbeitsumverteilung“.) Ausschlaggebend für die – in dieser Form ungewöhnliche – Bündnisschaft zwischen Kirchen und Gewerkschaften war kirchlicherseits die Einschätzung, dass jene von Klaus Zwickel, Detlef Hensche, Dieter Schulte und anderen in die Diskussion gebrachte arbeitszeitpolitische Option für eine 32-Stunden-Woche sehr dicht bei dem im Sozialwort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität

und Gerechtigkeit“ formulierten Grundgedanken vom Teilen der Erwerbsarbeit lag. Von Seiten der Gewerkschaften erhoffte man sich durch die angestrebte Kooperation mit den Kirchen eine stabile Brücke hin zu einer breiten gesellschaftlichen Debatte, wie sie seinerzeit durch das Sozialpapier der Kirchen ausgelöst worden war.

Inzwischen, drei Jahre später, wird man vergeblich nach namhaften Befürwortern einer kollektiven Wochenarbeitszeit im gewerkschaftlichen Lager suchen. Symptomatisch für diese Umkehr von einer arbeitszeitpolitischen Offensive zu einer eher defensiven Haltung ist der Verlauf der Auseinandersetzung, in welche die IG-Metall beim Aushandeln des neuen Tarifsystems für das VW-Projekt „5000 x 5000“ geriet. Dass die IG-Metall dem von Konzernseite anfänglich geforderten Arbeitszeitkonzept, welches die Ausdehnung der wöchentlichen Arbeitszeit auf bis zu 48 Stunden inklusive regelmäßiger Samstagarbeit bei gleichzeitiger Lohnkostensenkung um über 20 % gegenüber dem VW-Haustarif vorsah, nicht zustimmen konnte, ist aus gewerkschaftlicher Sicht zwar unmittelbar evident. Gleichwohl fand sich die IG-Metall in der (medialen) Öffentlichkeit argumentativ an die Wand gedrängt durch den Vorwurf, „die Interessen der so genannten ‚Arbeitsplatzbesitzer‘ gegen Arbeitslose verteidigt zu haben.“² Es kann daher kaum verwundern, dass es entgegen anderslautender Behauptungen (Meine/Schwitzer 2001, S. 580f.) beim schlussendlich zustande gekommenen VW-Tarifabschluss eben nicht gelungen ist, den 35-Wochenstunden-Standard sauber zu garantieren. Sym-

bolhaft ist diese Auseinandersetzung, weil sie drastisch vor Augen führt, dass die Gewerkschaften und Betriebsräte sich gegenwärtig vielfach nur reaktiv zu den durch die Unternehmensleitungen initiierten Arbeitszeitgestaltungsmustern verhalten (können) und dass ihre Bemühung vor allem der Verteidigung ehemals erobelter Landstriche statt der Erschließung neuer Räume gilt.

¹ So erklärte Klaus Zwickel in seinem Eröffnungspädoyer: „Notwendig ist eine Perspektive der Arbeitsumverteilung durch weitere Arbeitszeitverkürzung – in der Metallwirtschaft und in der Gesamtwirtschaft, in Deutschland und in Europa, als ein entscheidender Weg, als der wichtigste tarifpolitische Beitrag, die Massenarbeitslosigkeit zu überwinden und der Arbeitsgesellschaft Zukunft zu geben.“ (IG Metall 1998, S. 12) Als zentrales Element des künftigen Forderungskonzepts benannte er: „Das Vorstandspapier plädiert für eine generelle Arbeitszeitverkürzung von 10 Prozent im Volumen. Das entspricht der 32-Stunden-Woche oder dem 1400-Stunden-Jahr. Ich gebe einer klaren Forderung nach der 32-Stunden-Woche den Vorrang.“ (ebenda S. 20)

² Aus: Klaus Zwickel: „Eine Chance vertan – einen Dammbuch verhindern“, in: Frankfurter Rundschau v. 2. Juli 2001.

Pfarrer Uwe Becker ist Leiter des Sozialwerks im Evangelischen Stadtkirchenverband Köln
e-mail: beckeru-sozialwerk@kirche-koeln.de
Michael Wiedemeyer arbeitet als Wissenschaftler im Projekt Arbeit:Leben:Zeit bei der Hans-Böckler-Stiftung
e-mail: Michael-Wiedemeyer@boeckler.de

Heute weiß man, dass die Blüenträume der frühen 90er-Jahre, die als Folge der Einführung der 28,8-Stunden-Woche bei VW eine das gesamte Beschäftigungssystem ergreifende Dynamik zu kürzeren Arbeitszeiten erhofften, nicht gereift sind. Stattdessen kam es gerade auch in diesem Konzern zu einem beispiellosen Flexibilisierungsschub in der Arbeitszeitgestaltung. Man mag Trost in der Vorstellung finden, dass der Umkehrschluss aus dieser Beobachtung lehrt, dass nun heute die aller schlimmsten Befürchtungen nicht eintreten werden: Der neue VW-Abschluss wird nicht der Startschuss für einen Wettlauf Richtung zurückholender Ausweitung der kollektiv-vereinbarten Arbeitszeitlimits sein. Andererseits ist seine Signalwirkung nicht zu unterschätzen. Das tarifpolitische Agieren auf dem Feld der Arbeitszeit wird auf absehbare Zukunft nicht leichter.

Bilanzierend kann man die zurückliegenden Jahre auch arbeitszeitpolitisch als Zeitenwende interpretieren, nämlich im Sinne eines vielschichtigen „weg vom Kollektiven, hin zum Individuellen“. Nicht von ungefähr also wird in Gewerkschaften die Notwendigkeit einer strategieorientierten arbeitszeitpolitischen Besinnung beschworen. Voraussetzung dafür ist die Analyse der wesentlichen Aspekte des zuvor beschriebenen Umkehrungsprozesses, wobei sowohl der Wandel der „Kultur der Arbeitszeit“ als auch die entscheidenden Kausalitäten der Arbeitsmarktentwicklung in den Blick zu nehmen sind. Dabei ist ein Sachverhalt im Unterschied zu früheren Phasen zu beachten: In der ausdifferenzierten arbeitsgesellschaftlichen Landschaft, wie wir sie aktuell vorfinden, sind Gewerkschaften zwar weiterhin zentrale, aber nicht länger die alleinigen Akteure einer arbeitszeitpolitischen Reformstrategie. Dies kann man negativ wie positiv interpretieren: Sie haben „Regulierungshoheit“ verloren, aber andererseits müssen und können sie dieses Projekt nicht mehr alleine schultern, andere gesellschaftliche Akteure sind ebenfalls gefordert. Perspektivische Überlegungen sollten daher bei der Suche nach zukunfts-tauglichen Leitbildern gewerkschaftlicher Arbeitszeitpolitik deren Anschlussfähigkeit an andere gesellschaftliche, bedeutsam darunter auch kirchliche, Interessen in den Blick nehmen.

2

Strategischer Wandel: Von der Verkürzung der Arbeitszeit zur Gestaltung ihrer Flexibilisierung

Die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche hat seinerzeit die mit dem wirtschaftlichen Wiederaufbau in Westdeutschland einhergehende Entstandardisierung der industriellen Beziehungen, die in der Verbetrieblichung von Regelungskompetenz ihren Ausdruck fand, erfolgreich unterbrochen. Die nunmehr hochgradige Standardisierung der Arbeitszeit stärkte den Flächentarifvertrag und brachte den Gewerkschaften als maßgeblichen Initiatoren eines Wohlstandsmodells, das sich in der Freizeit- und Konsumgestaltung des arbeitsfreien Wochenendes konkretisierte, einen enormen Renommeeerfolg und eine Stärkung ihrer Identität und Bindungskraft (Karch/Schröder, 2001). Der Mitte der 80er-Jahre erfochtene Einstieg in die 35-Stunden-Woche, der trotz der proklamierten dreigleisigen Zielsetzung „Arbeit und Beschäftigung sichern“, „Arbeit humanisieren“, „Leben und Gesellschaft gestalten“ seine Plausibilität besonders durch die beschäftigungspolitischen Argumente gewann, eröffnete den Betriebsparteien erneut eine Regelungshoheit, deren Dimensionen zum damaligen Zeitpunkt keiner Seite ausreichend im Blick waren. Als entscheidend erwies sich die Verlagerung von Gestaltungszuständigkeit bezüglich der Lage der Arbeitszeit – innerhalb von fünf Werktagen oder nach Maßgabe der Erfordernisse auch über die fünf Werktage von Montag bis Freitag hinaus – auf die Ebene der Betriebsparteien. Diese von der Arbeitgeberseite als Gegenleistung für die eingeleitete kollektive Arbeitszeitverkürzung durchgesetzte Forderung barg ein latentes Flexibilisierungspotenzial, das dieser sukzessive zur Hausherrenrolle innerhalb der ursprünglich gewerkschaftlichen Domäne verhalf.

Die Verschiebung der Impulsgeberfunktion auf die Unternehmensleitungen, was die Entstandardisierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit betrifft, hat eine Dynamik entfesselt, die ihren vorläufigen Höhepunkt in den diversen Ausgestaltungsformen von *Zeitkonten* und dem für Betriebsräte und Gewerkschaften besonders schwer regelbaren Phänomen der *Vertrauensarbeitszeit* gefunden hat.

Die Initiative zur Variabilisierung der Arbeitszeit durch *Zeitkonten* ist signifikant teilweise fast ausnahmslos von der Arbeitgeberseite ausgegangen (Klenner 1998, S. 116). Dies erwächst aus jener inneren Logik, Arbeitszeitregelungen als Variable der jeweiligen konjunkturellen und saisonalen Schwankungen der Auftragslage zu instrumentalisieren und Mehrarbeitszeitzuschläge durch Umwandlung in transitorische Überstunden oder gar durch gänzliche Kappung angesparter Zeitkontenstände einzusparen (Becker 2000). Hinzu kommt, dass als Folge der im durchschnittlichen Vergleich zu den Schuldenständen wesentlich höheren Stundenguthaben (im privatwirtschaftlichen Bereich 11 Stunden gegenüber 38 Stunden, in öffentlichen Betrieben 8 Stunden gegenüber 22 Stunden) die durchschnittliche effektive Arbeitszeit deutlich über die tariflich vereinbarte Arbeitszeit angehoben wird (Seifert 2001, S. 87). Obwohl dies den beschäftigungs- und humanisierungspolitischen Anliegen der Gewerkschaften diametral entgegensteht, verhindert die Diversifizierung der Zeitkontenmodelle, die sich sowohl hinsichtlich der Höhe der Schulden- und Kontenstände, der Ausgleichszeiträume, der Zugriffsrechte der Beschäftigten, der Verzinsung angesparter Guthaben und des Insolvenzschutzes jeweils auf betrieblicher oder gar individueller Ebene unterschiedlich gestalten, eine einheitliche und für alle verbindliche überbetriebliche Regelungsdi- rektive. Auch wenn sich inzwischen eine gewisse Standardisierung der Zeitkontenpraxis ausgebildet hat, die beispielsweise auf die ursprünglich befürchtete Etablierung von Langzeitkonten mit mehrjährigen Ausgleichszeiträumen und tendenziell chronisch überhöhten Kontoständen verzichtet, lassen missbräuchliche Handhabungen, wie die mangelnde Insolvenzsicherung oder der Verlust von Zeitguthaben, die die Grenzwerte oder Ausgleichszeiträume überschreiten, doch fraglich erscheinen, ob zum gegenwärtigen Zeitpunkt schon von „kontrollierter Flexibilität“ (Seifert 2001) gesprochen werden kann. Tatbestand ist, dass angesichts dieser Verbetrieblichung oder gar Individualisierung von Arbeitszeitkonflikten (Herrmann u. a. 1999, S. 204) die Kontrolle des betrieblichen Arbeitszeitsystems permanente und nicht selten reaktive Anstrengungen der Betriebsräte erfordert. Eine Konstellation, die Kapazitäten bindet, wenn sie nicht sogar chronisch zu überfordern droht. Der Rationalisierungscharakter

der Zeitkonten, der auf die intensiv flexible Disposition der Arbeitszeit einer möglichst knapp kalkulierten Personaldecke abzielt, erklärt, warum die Bemühungen der Betriebsräte – neben der möglichst zeitsouveränen Verfügung der Beschäftigten über ihre Kontostände – der Beschäftigungssicherung gelten. Für eine darüber hinausgehende beschäftigungspolitisch motivierte Strategie betriebsübergreifender Arbeitszeitgestaltung oder gar -verkürzung bleibt bestenfalls eine latente Aufgeschlossenheit, die aber weit davon entfernt ist, Priorität zu gewinnen.

Das Konzept der *Vertrauensarbeitszeit* hat die „Situation der Verunsicherung“ (Karch/Schröder 2001, S. 146) auf Seiten der Gewerkschaften und Betriebsräte noch verschärft. Betriebsorganisatorischer Kern dieses Modells ist die indirekte Steuerung der Beschäftigten durch ein Management, das sich auf die Fixierung von Rahmendaten, Zielvereinbarungen und Ressourcendefinition beschränkt und zugleich den Einzelnen oder dem Team innerhalb dieser Eckdaten ein hohes Maß an autonomer Gestaltungskompetenz zugesteht. Damit ist die Ambivalenz dieses Systems angezeigt: Die unmittelbare Konfrontation der Beschäftigten mit dem Markt bringt sie zwar auf ein quasi unternehmerisches Verantwortungsniveau, allerdings bei gleichbleibender Abhängigkeitsstruktur unselbständiger Lohnempfänger. Die Freiheit „tut, was ihr wollt“ steht stets unter dem Verdikt „aber seid profitabel“ (Glißmann/Peters 2001). Diese Instrumentalisierung kreativer Selbständigkeit für die Imperative der Marktgesetzmäßigkeiten führt im Effekt nicht selten zu einer extensiv selbstausbeuterischen Investition für das Unternehmen. Antriebsmotor des beschworenen „Vertrauens“ ist dabei gerade der „Verzicht“ auf die Erfassung von Arbeitszeiten. Diese „Informalisierung der Arbeitszeitorganisation“ (Döhl u. a. 2000, S. 11) extensiviert aber de facto die Arbeitszeit und kreiert Entgrenzungsphänomene von Arbeit und Leben, die den Beschäftigten eine enorme Bewältigungskompetenz abverlangen, die betrieblichen und sozialen Zeitverfügungsansprüche in Einklang zu bringen (Siemens 1999). Die Individualisierung dieses Konflikts und die nur mangelhaft ausgeprägte Kultur des interaktiven Austauschs schafft zudem auf der Basis gezielter innerbetrieblicher Konkurrenzstrukturen eine Entsolidarisierung untereinander, die sogar vor den von den Beschäftigten selbst konzipier-

ten Kostensenkungsstrategien durch Personalabbau nicht Halt macht (Glißmann/Peters, 2001, S. 42).

Bei dieser kritischen Sicht auf negative Aspekte der hier skizzierten Instrumente der Arbeitszeitflexibilisierung darf nicht aus dem Blick geraten, dass sie bei erheblichen Teilen der erwerbstätigen Menschen auf Gegenliebe stoßen. Auch wenn empirische Untersuchungen zeigen, dass Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mehrheitlich eher verlässlich starre Zeiteinteilungen präferieren (Dollase/Hammerich/Tokarski 2000), werden die Potenziale größerer Gestaltungsfreiheit und Entscheidungsspielräume nicht nur wahr-, sondern auch in Anspruch genommen (s. auch den Beitrag von *Promberger* in diesem Heft). So gesehen befinden sich Betriebsräte und Gewerkschaften in einer kräftezehrenden „Zwei-Fronten-Auseinandersetzung“, wobei sie diese Arbeitszeitkonzepte regulatorisch im Griff zu halten haben und zugleich im Dialog mit den Beschäftigten auf deren nutzerfreundliche Fortentwicklung bedacht sein müssen. Insofern das Vertrauensarbeitszeitmodell unmittelbar an dem Selbstständigkeitsbedürfnis der Beschäftigten anknüpft, wird evident, dass sich jedwede gewerkschaftliche Strategie verbietet, die nostalgisch auf Rückkehr zu „kommandowirtschaftlichen“ Strukturen des Taylorismus schießt, deren starre Ausblendung von Subjektivität und selbstorganisatorischen Freiheiten ja immer zugleich Angriffspunkte gewerkschaftlicher Argumentation waren. Eröffneten jene strikten Kontrollstrukturen, wie sie sich exemplarisch an der Stechuhr festmachen, auch den Betriebsräten die Möglichkeit der Fixierung eindeutiger Übergriffe der Unternehmensleitung auf die ausgehandelten Rechte der Beschäftigten, so bedeutet der Verzicht der Arbeitgeber auf dieses Kontrollinstrument durch Nichterfassung der Arbeitszeit zugleich auch die Zerschlagung eines entscheidenden Regelungsinstrumentes für die Gewährleistung von Arbeitnehmerinteressen. Die Betriebsräte stehen nun in der paradoxen Situation, selbst als Kontrollinstanz aufzutreten, um die vermeintlichen Interessen der Beschäftigten an tariflich orientierter Arbeitszeitlänge wahrzunehmen. Da dies aber zu hochgradigen Konflikten mit der eigenen Klientel führt, wäre eine nachhaltige Verfolgung dieser Strategie gleichbedeutend mit dem innerbetrieblichen Akzeptanzverlust der Betriebsräte. Es dürfte nachvollziehbar sein, dass eine ge-

werkschaftliche Strategie kollektiver Arbeitszeitverkürzung in solchen betrieblichen Strukturen keine operationalisierbare Handhabe bietet, zumal Bemühungen um alternative Zugangsweisen, die diese Arbeitszeitorganisation problematisieren, erst in den Anfängen stehen.

Mit diesen beiden Modellen sind maßgebliche Flexibilisierungsstrategien gegenwärtiger betrieblicher Arbeitszeitorganisation benannt. Es handelt sich um zwei konkrete Varianten einer insgesamt heterogenen, während der zurückliegenden Jahre spürbar angewachsenen Vielfalt von Arbeitszeitmustern. In den gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs hat diese Entwicklung Eingang gefunden unter dem Schlagwort „Auflösung des Normalarbeitszeitstandards“ und weitergehend – mit Blick auf Veränderungen bei den Beschäftigungsverhältnissen – „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“. Über die quantitative wie qualitative Dimension dieser Phänomene herrscht allerdings wenig Einigkeit, alleine schon, weil die inhaltliche Bestimmung nicht eindeutig geklärt ist. Begreift man bspw. die geringste Abweichung von einer Vollzeitstelle mit einem 8-Stunden-Tag innerhalb einer 5-Tage-Woche als Verlust der Normalarbeitszeit, so kommt man in der Tat zu dem Ergebnis, dass nur noch 15 % der Beschäftigten „unter den Bedingungen des Normalarbeitszeitstandards“ arbeiten (Bundesmann-Jansen u. a. 2000, S. 44). Sinnvoller erscheint hingegen, die Definition der Standardisierung von Arbeitszeit an der historisch gewachsenen Etablierung von Arbeitszeitmustern festzumachen, die – wie etwa Überstunden und Kurzarbeit, Schichtarbeit und gelegentliche Samstags- und Sonntagsarbeit – zwar von diesem idealtypischen Standard (5 Tage à 8 Stunden) abweichen, allerdings schon seit den 60er- und 70er-Jahren zu einer akzeptierten Selbstverständlichkeit geworden sind (Kurz-Scherf 1993). So darf andererseits beim berechtigten Hinweis auf die deutliche Zunahme der Teilzeitquote in Deutschland (im Zeitraum 1991 bis 2000 – inkl. geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse – Anstieg von 15,6 % auf 25,6 %) nicht verkannt werden, dass die Zahl unbefristet Vollzeitbeschäftigter zwar anteilmäßig entsprechend rückläufig war, in absoluter Größe zumindest in Westdeutschland aber nicht ganz so dramatisch abgenommen hat (Bach 2001). Hinzu kommt, dass die Verschiebung hin zur Teilzeitarbeit entscheidend geprägt ist durch die wachsende Frau-

enerwerbsquote. Hier kommt aber keineswegs eine präferenzorientierte Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen zum Tragen, sondern vielfach dominieren, wofür auch die abnehmende durchschnittliche Arbeitszeit der Frauen Indiz ist, gegenüber Vereinbarungswünschen von Berufs- und Familienleben hartnäckig resistente Arbeitsmarktstrukturen. Weiterhin relevant gerade im Bereich geringfügiger Beschäftigung ist die Steigerung der Erwerbstätigenzahl von Schülern und Studenten in vorrangig befristeten und prekär deregulierten Arbeitsverhältnissen (beispielsweise Call-Center, befristete Projektarbeit) (detailliert: Bosch 2001, S. 221ff.).

Diese statistische Versachlichung der Diskussion über die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ ist jedoch insofern wenig aussagekräftig, als über die zugrunde liegende Dynamik keine abschließende Einschätzung möglich ist. Die Tatsache beispielsweise, dass gegenwärtig vorrangig die höher qualifizierten Angestellten mit überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten auch durch stark schwankende und am Arbeitsanfall orientierte Arbeitszeiten belastet werden, muss keineswegs als Schlusspunkt der Entwicklung begriffen werden, sondern könnte auch das zu erwartende Arbeitszeitzenario großer Teile der Beschäftigten von morgen anzeigen (Lehndorff 2000). Weiterhin ist keineswegs auszuschließen, dass der überproportional hohe Anteil jüngerer Erwerbstätiger in destandardisierten Beschäftigungsformen kein sich im späteren erwerbsbiografischen Verlauf wieder abschleifendes Durchgangsphänomen ist, sondern vielmehr einen sich fortpflanzenden Destandardisierungseffekt im Beschäftigungssystem bewirkt. Gerade diese Schwierigkeit der Einschätzung, was die Flexibilisierungs- und Deregulierungsdynamik anbelangt, hat dazu beigetragen und macht auch nachvollziehbar, dass in gewerkschaftlichen Kreisen innerhalb von nur wenigen Jahren eine – gegenüber statistisch auf den zweiten Blick nicht immer ganz so dramatischen Fakten – sehr deutliche Verlagerung der arbeitszeitpolitischen Ausrichtung stattgefunden hat: Von in früheren Jahren dominierenden Fragen kollektiver Arbeitszeitverkürzung hin zu Fragen der effektiven Kontrolle und möglichst zeitsouveränen Gestaltung von Flexibilität. Zweifellos hat die Fokussierung des öffentlichen und wissenschaftlichen Interesses auf Aspekte der entstandardisierten Arbeits- und Lebensmuster auch die gewerkschaftliche Debatte in ihren Bann

gezogen (Engelmann/Wiedemeyer 2000; Karch/Schröder 2001).

3

Wachsende Heterogenität – die veränderte Arbeitsumwelt

Dass der Strategie der kollektiven Arbeitszeitverkürzung der Nährboden für eine überzeugungsfähige Kampagne entzogen ist, liegt nicht nur an der aufgezeigten Diversifizierung und Verbetrieblichung flexibler Arbeitszeitmuster, sondern hat auch Ursachen, die auf strukturell tiefgreifende Veränderungen des Arbeitsmarktes zurückzuführen sind.

Die kollektive Regulierung von Arbeitszeiten war ein erfolgsträchtiges Reformprojekt, solange und soweit sie an relativ homogenen erwerbsgesellschaftlichen Strukturen anknüpfen konnte. Rückblickend kann nicht überraschen, dass die größten kollektiv wirkenden arbeitszeitpolitischen Erfolge im Verlauf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gewerkschaftlicherseits in den 60er und 70er Jahren erstritten wurden. Gestärkt durch eine – mittlerweile schon als „historische Ausnahmesituation“ etikettierte – Phase der Vollbeschäftigung und im Verbund mit einem starken flächentarifvertraglichen Gestaltungsinstrumentarium hatten die Gewerkschaften eine wirkungsvolle Ausgangsbasis, um ihre arbeitszeitpolitischen Strategien voranzutreiben. Die Effektivität und weitgehende Akzeptanz der kollektiven Arbeitszeitverkürzungsstrategie in Richtung 40-Stunden-Woche basierte zudem auf einem Konglomerat von ökonomischen, politischen, betriebssoziologischen und lebensstilbezogenen Komponenten.

Ökonomisch betrachtet eröffneten ein anhaltend hoher Wachstumspfad und enorme Produktivitätsfortschritte einen Verteilungsspielraum, angesichts dessen einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung kaum überzeugende Argumente mangelnder Konkurrenzfähigkeit oder ökonomischer Überlebensfähigkeit der Unternehmen entgegengehalten werden konnten. Bekanntlich war der 40-Stunden-Woche die bis Mitte der 60er-Jahre erfolgte Etablierung des arbeitsfreien Wochenendes vorausgegangen, das seine Durchsetzung dem politischen Argument des Überlegenheitsbeweises gegenüber dem kommunistischen Osten

Deutschlands verdankte und als kultureller Anschluss an den „American way of life“ betrachtet wurde, als dessen Inbegriff das schon seit den 30er-Jahren bestehende „Weekend“ galt (Klein/Worthmann 1999; Herrmann-Stojanov 1999). Die strategische Rechnung der Gewerkschaften, die 5-Tage-Woche als Vehikel für die Durchsetzung der 40-Stunden-Woche zu nutzen, ging auf. Angesichts eines täglichen Arbeitsvolumens von 9 bis 9,5 Stunden innerhalb einer 48-Stunden-Woche wurde diese Arbeitsbelastung besonders für Frauen, die – in Zuschreibung traditioneller Geschlechterrollen – noch die Hausarbeit zu erledigen hatten, als unzumutbar empfunden (Becker 2001).

Das betriebssoziologische Faktum einer dominierend tayloristisch-fordistischen Produktionsweise mit ihren homogenen und für eine breite Masse von Beschäftigten standardisierten Arbeitszeitmustern machte die betriebliche Organisation einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung vergleichsweise unaufwendig. Hinzu kommt, dass der profitable Effekt des Zugewinns an Zeitwohlstand durch die Anknüpfung der Maschinenlaufzeit an die Arbeitszeit für fast alle Beschäftigten unmittelbar evident wurde, statt durch flexible oder differenzierte Arbeitszeitmuster, wie etwa die 1990 eingeführte 13/18 %-Regelung, unterwandert zu werden. Es lässt sich also resümieren, dass die erfolgreiche Durchsetzung der 40-Stunden-Woche besonders einem Lebensstiltrend entgegenkam, der mehr Freizeit als ausdrücklichen Gewinn von Lebensqualität favorisierte.

Bis zur tarifpolitischen Auseinandersetzung über die Einführung der 35-Stunden-Woche gegen Mitte der 80er-Jahre hatte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt – mit erstmals über zwei Millionen Arbeitslosen im Jahre 1983 – gravierend zu Ungunsten gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht geändert. Gleichzeitig war damit aber auch die Akzeptanz des beschäftigungspolitischen Primats der Arbeitszeitverkürzungsstrategie bei den Beschäftigten gegeben, zumal die Arbeitslosigkeit fast alle Berufs- und Qualifikationsgruppen erfasst hatte und nicht – wie zunehmend in der gegenwärtigen Situation – vorrangig ein Problem für geringer Qualifizierte darstellte. Die Veränderung von Familienstrukturen und Lebensstilen fand Ausdruck in einer verstärkten Erwerbsorientierung von Frauen, auch wenn vielfach das lange dominierende Konzept des Alleinverdienerhaushalts lediglich Richtung weib-

lichem Hinzuverdienst modifiziert wurde. Diese Entwicklung verlieh dem Beschäftigungsargument zusätzliche Plausibilität, forcierte aber zugleich die Entwicklung Richtung Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen. Wie bereits erwähnt, waren die hohen Erwartungen an die Beschäftigungseffekte einer durchgesetzten 35-Stunden-Woche die Ursache dafür, dass die Gewerkschaften auf einen traditionell wichtigen Teil ihrer Regulierungshoheit, nämlich die flächentarifvertragliche Fixierung der Arbeitszeitlage verzichteten und der Entkopplung von Betriebsnutzungs- und Arbeitszeit zustimmten. Andererseits darf nicht verkannt werden, dass der Antriebsmotor der Flexibilisierungsbemühungen in der dem Markt – zumal dem zunehmend internationalisierten – innewohnenden Dynamik des Preis- und Leistungswettbewerbs zu suchen ist.

Eine Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzungsstrategie verlor in den folgenden Jahren der praktischen Umsetzung der 35-Stunden-Woche zunehmend auch innergewerkschaftlich an Rückhalt. Die beschäftigungseffektive Wirkung war, trotz des in Studien geführten Nachweises, im Schatten einer stetig steigenden Arbeitslosenquote kaum vermittelbar. Zudem stellt der signifikante Strukturwandel der Arbeitslosigkeit begründeterweise weitere nennenswerte Beschäftigungseffekte durch Arbeitszeitverkürzung in Frage. Hierbei ist vor allem die voranschreitende Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt zu beachten: der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen ist über die 90er Jahre kontinuierlich auf über ein Drittel aller Arbeitslosen angewachsen – deren Re-Integration in den Arbeitsmarkt trifft auf teils kaum überwindbare Hürden. Die Risiken am Arbeitsmarkt haben sich zudem zunehmend eindeutig zu Lasten von Personen mit geringer Qualifikation verschoben, was zugleich die Kehrseite eines stetig wachsenden Anforderungsprofils auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Hinzu kommen regionale Disparitäten, die sich besonders an einer struktur- und bevölkerungspolitisch verursachten Verfestigung der Arbeitslosenquote in den östlichen Bundesländern auf hohem Niveau (17,4 %) festmachen (detaillierter Trube/Wiedemeyer 2001; Wiedemeyer 2001). Jede Strategie kollektiver Arbeitszeitverkürzung wird zukünftig mit dem kaum mehr zu umschiffenden Problem einer dadurch verstärkten Angebotsverknappung auf relevanten Facharbeitsmärkten konfrontiert sein und auf eine

starke qualifikatorische Komponente nicht verzichten können (Bosch u. a. 2001, S. 38).

Zu diesen Arbeitsmarkttrends gesellt sich aufgrund der wachsenden Kapitalintensität der mikroelektronischen Hochtechnologie, der Verbreitung von Just-in-time-Logistikkonzepten und der massiven internationalen Preis-Konkurrenz schon seit Mitte der 80er-Jahre die Nachfrage nach Konzepten der Arbeitszeitgestaltung, die effizienter und den Marktschwankungen gegenüber disponibler auftreten (Herrmann u. a. 1999, S. 33ff.). Dieser Trend zu einer forcierten Flexibilisierung der Arbeitszeitmuster, der durch die Tertiarisierung hin zu einer rund um die Uhr verfügbaren Dienstleistungsgesellschaft noch vorangetrieben wird, stellt schlichtweg nahezu unlösbar erscheinende Anfragen an die praktikable Umsetzbarkeit einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung. Denn die Divergenz und Pluralität der Arbeitszeitmuster lässt erhebliche Zweifel an der Realisierbarkeit eines kollektiven Gestaltungsanspruchs deutlich werden, zumindest so lange, wie es den Gewerkschaften nicht gelingt, ihre Arbeitszeitgestaltung an den Präferenzen der Beschäftigten zu orientieren und zu einem Leitbild zukünftiger Arbeitszeitgestaltung zu gelangen, das einen gesellschaftspolitisch tragfähigen Referenzrahmen abgibt. Besonders aus Sicht von Frauen ist eine Arbeitszeitverkürzungsstrategie, die die bestehende Zeitordnung im Wesentlichen unverändert lässt, nicht akzeptabel (Geissler 2001, S. 149 ff.). Ansätze, eine neue Leitbild-Idee – in Anknüpfung an den Lebensqualitätsaspekt der 60er-Jahre – unter dem Begriff des „Zeitwohlstandes“ zu implementieren, sind bislang ohne durchschlagende Wirkung geblieben (Rinderspacher 2000).

4

Neue bündnisorientierte Leitbilder statt isolierter Strategien

Die gegenwärtige Situation der Arbeitszeitentwicklung ist von einer historisch bislang beispiellosen Heterogenität geprägt. Zu den Arbeitszeitmustern, die landläufig unter die Definition des Normalarbeitsverhältnisses subsumiert werden, sind andere hinzugetreten, die sich einerseits durch eine konjunkturell oder saisonal bedingte Flexibilität von Dauer, Lage und Verteilung

auszeichnen oder – wie am Beispiel der Vertrauensarbeitszeit gezeigt – sich durch Informalisierung gänzlich der Erfassung ihres Flexibilisierungsniveaus entziehen. Nicht länger übersehbar ist die gewachsene Vielfalt von Beschäftigungstypen in einem – allerdings nicht leicht zu durchschauenden – Spektrum von Teilzeit- und befristeten Erwerbsformen. Auffällig bleibt, dass die Zunahme der Erwerbsquote von Frauen bislang überwiegend in die Zunahme von Teilzeitarbeit gemündet ist, wobei sich dies noch einmal gruppenspezifisch zu Ungunsten geringer Qualifizierter sortiert.

Wenn die Gewerkschaften gegenwärtig herausgefordert sind, dieser Heterogenität durch eine Leitbildentwicklung zu begegnen, die den Anspruch hat, überzeugenden und daher mobilisierungsfähigen Kriterien der Arbeitszeitgestaltung konsensuale Geltung zu verschaffen, dann gilt es u. E., folgende Prämissen in die Überlegungen einzubeziehen:

(1) Eine Leitbildentwicklung, die sich der Re-Etablierung des so genannten Normalarbeitsverhältnisses verschreibt, scheitert notgedrungen an der Unumkehrbarkeit von Flexibilisierungsprozessen und den anhängigen Arbeitszeitmustern und leugnet zudem, dass zumindest einige dieser Arbeitszeitmuster verbunden sind mit einem höheren Grad an Selbstbestimmung und Zeitsouveränität (vgl. *Detlef Hensche* in diesem Heft).

(2) Folglich sollte die normative Diskreditierung bestimmter Arbeitszeitverhältnisse als „unnormale“ vermieden werden, solange nicht klar ist, ob und an welcher Stelle bei Arbeitszeitmustern, die von der starren Standardisierung einer 5x8-Stunden-Woche abweichen, auch Präferenzen der Beschäftigten zur Geltung kommen. So ist es zwar sinnvoll, den längst überfälligen Ausbau des Betreuungssystems für Kleinkinder zu fordern, um beispielsweise in Teilzeit arbeitenden Frauen eine strukturelle Flankierung zur Aufnahme einer Vollzeitstelle zu ermöglichen (Bosch 2001, S. 228), allerdings wäre es fatal, wenn diese Forderung indirekt auf diese Frauen Druck ausüben würde, ihrerseits dieses „Normalarbeitsverhältnis“ aufzunehmen, obwohl die gewählte Teilzeit einer persönlichen Präferenz entspricht. Es wäre also in Rechnung zu stellen, dass zur „Normalität“ sowohl eine vorübergehende oder auch langfristige Aufnahme von Teilzeit als auch der phasenweise Aus-

stieg aus erwerblicher Arbeit als Element persönlicher Lebensplanung gehören kann – und dies geschlechtsübergreifend. An Stelle bevormundender Normativität ist also mehr rechtliche und soziale Absicherung für freie Optionalität zu bewerkstelligen.

Statt also statisch auf die Bewahrung des Normalarbeitsverhältnisses fixiert zu sein, wäre es sinnvoll, die Regelungskriterien der veränderten Arbeitszeitmuster an den Funktionen zu orientieren, die das klassische Normarbeitsverhältnis geleistet hat und die es zu erhalten gilt. Zu nennen sind hier: eine für die Beschäftigten definierte Leistungsbegrenzung, eine tarifvertraglich standardisierte Entgeltregelung, Kündigungsschutz, Mitbestimmung und Kontrolle der Beschäftigten hinsichtlich der Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Es sollte deutlich geworden sein, dass mit dem wachsenden Grad an Flexibilisierung viele Beschäftigte in der Gefahr stehen, zwischen den betrieblichen Zeitgestaltungsherausforderungen, den Arbeitszeitwünschen von Kollegen und Kolleginnen und den Koordinierungserfordernissen im privaten Bereich als Manager dieser unterschiedlichen Zeitverwendungsansprüche überfordert zu werden. Diese Individualisierung des Zeitkonflikts, die insbesondere durch die mangelnde Verlässlichkeit von Lage und Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten provoziert wird, im Verbund mit der beschriebenen Erosion flächentariflicher Funktionalität von Arbeitszeitregelungen, ist ein Indiz dafür, dass die Gewerkschaften Bündnisschaften brauchen. Dass das Regulierungsmonopol der Arbeitszeiten weitgehend verbetriebligt und zudem bei der Arbeitgeberseite angesiedelt ist, ist darauf zurückzuführen, dass im Rahmen der Globalisierung des Marktes die Flexibilisierung als Rationalisierungsstrategie betriebsökonomische Dominanz gewonnen hat. Demgegenüber sind die Gewerkschaften notgedrungen überfordert, das klassische Instrumentarium manteltarifvertraglicher Arbeitszeitstandards als Gegenstrategie wirksam zur Geltung zu bringen. Es gilt daher, „Gestaltungsallianzen“ (vgl. *Hartmann-Schäfers/Schäfers* in diesem Heft) mit den Institutionen und Organisationen aufzubauen, die ebenfalls von der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Leben und der Entstandardisierung und Entrhythmisierung der gesellschaftlichen Zeiten betroffen sind.

Solche Gestaltungsallianzen setzen voraus, dass die Gewerkschaften ihre Leitbild-

diskussion an einem gesellschaftlich transportablen Wohlstandsmodell orientieren, das eine breite Plausibilität erzeugt. Eine Strategie, die einseitig auf kollektive Arbeitszeitverkürzung setzt, wird weder den differenzierten Arbeitszeitmustern und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten gerecht, noch ist diese defensive Strategie in der Lage, das moralische Gefälle des Appells zu verlassen, wenn auch mit besten Absichten beschäftigungseffektiver Erfolge. Realistischerweise wäre es angesichts der zuvor beschriebenen Entwicklungstendenzen im Arbeitsmarkt als Erfolg zu werten, wenn es den Gewerkschaften gelingen könnte, die „35-Stunden-Woche“ als arbeitszeitpolitischen Standard und Referenzrahmen zu etablieren und zu halten. In Kombination mit einer arbeitsmarktpolitischen Strategie, die auf gleichberechtigten Zugang der beiden Geschlechter zielt, wird über den Weg einer dann zu erwartenden spürbaren Steigerung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen (vor allem auch durch höhere individuelle Teilzeitstundenzahl) ein dämpfender Effekt auf die Höhe des gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitniveaus von Männern ausgeübt werden können. Erhebungen zu Präferenzstrukturen bei Arbeitszeiten und von Entwicklungen in anderen, hier vor allem den skandinavischen, Ländern lassen eine solche Vermutung zumindest nicht unplausibel erscheinen (Wagner 2001, S. 133ff.; Garhammer 2001). Die zuvor eingeforderten Allianzen beispielsweise mit den Kirchen, den (Sport)Vereinen und den kommunalen Zeittaktgebern (Mückenberger 2000) böten aus unterschiedlichen Perspektiven Diskussions- und Handlungsansätze, die der Tatsache Rechnung tragen, dass die betrieblichen Arbeitszeitstrukturen das gesamte Netzwerk der gesellschaftlichen und sozialen Zeit tangieren, ihre Folgen aber häufig individuell oder im unmittelbaren sozialen Umfeld bewältigt werden müssen.

Eine „Kultur des Zeitwohlstandes“ als Inbegriff dieses Wohlstandsmodells braucht vielseitige Flankierung, die einerseits eine breite öffentliche Diskussion verlangt und andererseits in regionalen Netzwerken agiert. Zur Verbetriebligung und Individualisierung von Arbeitszeitfragen ist nicht die Zurückholung in flächentarifliche Höhe die Alternative, sondern eine *partizipatorisch-gemeinwesenbezogene* Einbindung betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, die die legitimen Interessen der Beschäftigten an einem möglichst hohen Maß von Zeitsouveränität institutionell flankiert. Das setzt

voraus, dass anstehende Neuorganisationen von Arbeitszeiten von Seiten der Gewerkschaften und der Betriebsräte für ein effektiv agierendes Informationsnetzwerk rechtzeitig transparent gemacht werden. Das bedeutet aber umgekehrt auch für die regionalen Akteure, wie zum Beispiel die Kirchen, dass sie ihre „Zuständigkeit“ nicht nur auf die Forderung nach Einhaltung des arbeitsfreien Sonntags reduzieren, sondern zu einer ganzheitlichen Sicht finden, bei der der Raubbau an Lebenszeit durch unkontrollierten Zugriff auf die Arbeitszeit umfassend problematisiert wird (Becker 1999).

Integrativer Bestandteil dieser „Kultur des Zeitwohlstandes“ ist die Orientierung des Normalarbeitsverhältnisses an den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten. So lange Männer, die geneigt sind, Erziehungsurlaub zu nehmen, von den eigenen Kollegen als „Weichlinge“ diffamiert werden (Vaskovics/Rost 1999), so lange die nach biografischen Kriterien gewählte 30-Stunden-Woche als „Teilzeit“ definiert und diskreditiert zugleich die Abweichung von der Norm bedeutet, so lange Sabbaticals nur als Attitüde bildungshungriger Akademiker salonfähig sind (vgl. *Barbara Siemers* in diesem Heft), so lange Frauen immer noch die natürliche Erstzuständigkeit im Haushalt zugeschrieben wird, so lange kommen latente Präferenzen einer abweichenden Zeitkultur durch das enge Korsett etablierter Wertemuster, die immer noch am männlichen Normalarbeitsstandard einer vierzig Jahre lang bestehenden Vollzeitstelle orientiert sind, kaum zur Geltung.

Das VW-Modell der 28-Stunden-Woche hatte letztlich mit überraschend wenig Ressentiments zu kämpfen, Männer wie Frauen fügten sich diesem neuen Arbeitszeitmuster und gewannen dieser „Normalität“ allmählich einen wohlthuenden Gewinn an Lebensqualität ab (Jürgens/Reinecke 1998). Die Gründe für die Legitimität und Akzeptanz dieser Abweichung vom Normalen sind mehrfach beschrieben worden: Sie basierte auf einer betriebsökonomischen Logik, sie war beschäftigungssichernd und schließlich finanziell sozialverträglich. Ein eher sozialpsychologisches Moment der Akzeptanz und ein dadurch ausgelöster impliziter arbeitszeitlicher Kulturwandel haben bislang eher wenig Beachtung gefunden: Diese Regelung galt innerbetrieblich kollektiv, die Abweichung von der Norm war kollektive Normalität. Die spannende Frage bleibt, ob nicht langfristig die Ausprägung von Betriebskulturen an

Normalität gewinnen kann, in der alles „normal“ ist, was der persönlichen Präferenz des Einzelnen entspricht. Die Kollektivität dieser neuen Normalität könnte dann ihre Referenzkraft gerade daraus gewinnen,

dass die Vielfalt kollektiv betrachtet das Normale ist, weil sie die akzeptierte Individualität und souveräne Verfügung über die eigene Lebenszeit zur Geltung bringt. Vermutungen, dass die Förderung dieser Präfe-

renzen auch beschäftigungseffektive Wirkungen hat (Seifert 2000), würde quasi auf dem Umweg einer „Kultur des Zeitwohlstandes“ den Gewerkschaften zusätzlich die Anknüpfung an eine arbeitszeitpolitische Erfolgsgeschichte bescheren.

LITERATUR

- Bach, H-U.** (2001): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen, Teil I, IAB-Kurzbericht 3
- Becker, U.** (1999): Der Samstag als Vorhof des Sonntags: kirchliche Perspektiven, in: Fürstenberg F./Herrmann-Stojanov, I./Rinderspacher, J.P. (Hrsg.), Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution, Berlin 1999, S. 281-296
- Becker, U.** (2000): Zeitkonten – Über die Unmöglichkeit, Zeit zu sparen, in: Engelmann, J./Wiedemeyer, M. (Hrsg.), Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?, München/Stuttgart, S. 212-222
- Becker, U.** (2001): Flexible Arbeitszeiten – veränderte Zeitrhythmen – Arbeitsumverteilung. Perspektiven für eine neue arbeitszeitpolitische Initiative, in: Becker, U./Segbers, F./Wiedemeyer, M. (Hrsg.), Logik der Ökonomie – Krise der Arbeit. Impulse für eine solidarische Gestaltung der Arbeitswelt, Mainz, S.119-145
- Bosch, G.** (2001): Konturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses, in: WSI-Mitteilungen 4, S.219-230
- Bosch, G./Kalina, T./Lehndorff, S./Wagner, A./Weinkopf, C.** (2001): Zur Zukunft der Erwerbsarbeit, in: Hans-Böckler-Stiftung/Otto Brenner Stiftung (Hrsg.), Studien zur Zukunftsdebatte, Berlin Düsseldorf, hier zitiert nach pdf-Version (<http://www.boeckler.de>)
- Bundesmann-Jansen, J./Groß, H./Munz, E.** (2000): Arbeitszeit '99, Köln
- Döhl, V./Kratzer, N./Sauer, D.** (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik. Entgrenzung von Arbeit – neue Anforderungen an Arbeitspolitik, in: WSI-Mitteilungen 1, S. 5-17
- Dollase, R./Hammerich, K./Tokarski, W.** (Hrsg.) (2000): Temporale Muster. Die ideale Reihenfolge der Tätigkeiten, Opladen
- Engelmann, J./Wiedemeyer, M.** (Hrsg.) (2000): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?, München/Stuttgart
- Geissler, B.** (2001): Arbeit – Zeit – Geschlechterverhältnis, in: Steinrück, M. u. a. (Hrsg.), Neue Zeiten – neue Gewerkschaften. Auf der Suche nach einer neuen Zeitpolitik, Berlin, S. 149-157
- Garhammer, M.** (2001): Arbeitszeit und Zeitwohlstand im internationalen Vergleich, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 231-241
- Gleißmann W./Peters, K.** (2001): Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen, Hamburg
- Herrmann, Chr./Promberger, M./Singer, S./Trinczek, R.** (1999): Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Düsseldorf
- Herrmann-Stojanov, I.** (1999): Der gesellschaftliche Diskurs über den Samstag in seiner Entstehungsphase, in: Fürstenberg F./Herrmann-Stojanov, I./Rinderspacher, J.P. (Hrsg.), Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution, Berlin, S.101-163
- Industriegewerkschaft Metall** (Hrsg.) (1998): „Die Zeiten verändern sich – Arbeitszeit verkürzen und gestalten – gegen Arbeitslosigkeit“. Arbeitszeitpolitische Konferenz der IG Metall (Mai), Frankfurt/Main
- Jürgens, K./Reinecke, K.** (1998): Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern, Berlin
- Karch, H./Schröder, W.** (2001): Optionen der Arbeitszeitpolitik zwischen den Zeiten, in: Becker, U./Segbers, F./Wiedemeyer, M. (Hrsg.), Logik der Ökonomie – Krise der Arbeit. Impulse für eine solidarische Gestaltung der Arbeitswelt, Mainz, S.146-160
- Klein, M./Worthmann, G.** (1999): Das Weekend und der „Americen Way of Life“, in: Fürstenberg F./Herrmann-Stojanov, I./Rinderspacher, J.P. (Hrsg.), Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution, Berlin, S.323-352
- Klenner, Chr.** (1998): Diktat der Ökonomie oder mehr Selbstbestimmung? Eine Analyse neuer betrieblicher Regelungen und Ansatzpunkte für eine sozialverträgliche Gestaltung von Zeitkontenmodellen, in: Klenner, Chr./Seifert, H. (Hrsg.), Zeitkonten – Arbeit à la carte. Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Hamburg, S.111-139
- Kurz-Scherf, I.** (1993): Normalarbeitszeit und Zeitsouveränität. Auf der Suche nach Leitbildern für eine neue Arbeitszeitpolitik, in: Seifert, H. (Hrsg.), Jenseits der Normalarbeitszeit. Perspektiven für eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitgestaltung, Köln, S.9-79
- Lehndorff, S.** (2000): Ist die Arbeitszeit in Zukunft noch regulierbar?, in: Lehndorff, S./Urban H.-J. (Hrsg.), Wiederaneignung der Zeit. Elemente einer neuen Regulation, Hamburg, S.15-33
- Meine, H./Schwitzer, H.** (2001): Das IG Metall-Tarifsystem für das Volkswagen-Projekt 5.000 x 5.0000, in: WSI-Mitteilungen 9, S. 580-582
- Mückenberger, U.** (Hrsg.) (2000): Zeiten der Stadt. Reflexionen und Materialien zu einem neuen gesellschaftlichen Gestaltungsfeld, Bremen
- Rinderspacher, J. P.** (2000): Zeitwohlstand in der Moderne, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin
- Seifert, H.** (2000): Arbeitszeit nach Wunsch verkürzen?, in: WSI-Mitteilungen 4, S. 237-246
- Seifert, H.** (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 2, S. 84-91
- Siemens, S.** (1999): Meine Zeit ist mein Leben, in: Meine Zeit ist mein Leben. Neue betriebpolitische Erfahrungen zur Arbeitszeit, Denkanstöße IG Metall in der IBM (Dokumentation), Frankfurt, S.11-19
- Trube, A./Wiedemeyer, M.** (2001), Renaissance der Erwerbsarbeit? Zur zwiespältigen Zukunft der Arbeitsgesellschaft, erscheint in: Theorie und Praxis der Sozialen Arbeit
- Vascovics, L./Rost, H.** (1999): Väter und Erziehungsurlaub, Schriftenreihe des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Band 179, Stuttgart
- Wagner, A.** (2001): Lebensphasenspezifische Arbeitszeiten – eine Voraussetzung für lebenslanges Lernen? Empirische Befunde und strategische Überlegungen, in: Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen (Hrsg.), Lebenslanges Lernen (Schriftenreihe Bd. 44), S. 121-153
- Wiedemeyer, M.** (2001): Was ist los mit dem Arbeitsmarkt. Erhöhte Dynamik – vermehrte Divergenz, in: Becker, U./Segbers, F./Wiedemeyer, M. (Hrsg.), Logik der Ökonomie – Krise der Arbeit. Impulse für eine solidarische Gestaltung der Arbeitswelt, Mainz, S.29-50