

Arbeit-Zeit-Politik

Hartmut Seifert

Arbeitszeitpolitik ist bekanntlich kein Selbstzweck. Die Gestaltung von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit dient letztlich immer spezifischen betrieblichen oder lebensweltlichen Zielen. Dieses Spannungsfeld ist nicht neu. Von gesellschaftlichen Präferenzen und Machtverhältnissen hängt dann ab, welche der divergierenden Anforderungen an die Zeitgestaltung sich durchsetzen und die neuen Zeitarrangements prägen. Jahrzehntlang hatten sich die Gewerkschaften erfolgreich dafür eingesetzt, den Produktivitätsfortschritt nicht allein für monetären, sondern auch für zeitlichen Wohlstand zu nutzen. Die verfügbare Nicht-Erwerbszeit ist so neben dem Einkommen zu einem zweiten Wohlstandsindikator geworden. Beide Größen spiegeln in allen Industrieländern wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Fortschritt wider. Am Verhältnis der beiden Indikatoren lässt sich ablesen, welchen Wertorientierungen eine Gesellschaft folgt.

Wenn sich in der jüngsten Zeit eine Wende zu wieder längeren Arbeitszeiten abzeichnet, dann könnte man hierin Anzeichen für einen Wertewandel erkennen. Zeit, so ließe sich deuten, verliert in den Präferenzen der Beschäftigten an Bedeutung und wird als inferiores Gut gegenüber Geld betrachtet. Diese Interpretation wäre aber nur dann zutreffend, wenn sich die Beschäftigten abwägend und aus freien Stücken für die Geldpräferenz entscheiden würden. Von einem solchen, in ökonomischen Lehrbüchern gängigen trade-off zwischen Geld-Zeit-Präferenzen ist die arbeitszeitpolitische Wirklichkeit jedoch weit entfernt. Die Arbeitszeiten werden entgegen weitverbreiteter Zeitpräferenzen länger, ohne dass im Gegenzug die Einkommen steigen. Offenbar bleibt den Beschäftigten keine andere Wahl, als Zeit für nicht erwerbsorientierte Aktivitäten oder einfach für Muße zu opfern, um ihr Einkommen zu sichern. In den Betrieben stehen sie jedenfalls immer häufiger vor dieser Entscheidung. Dort ist die Gestaltung der Arbeitszeit immer stärker und umfassender als in früheren Phasen ökonomischen Imperativen ausgesetzt.

Die Ökonomisierung der Arbeitszeit schließt keine ihrer drei Dimensionen – Dauer, Lage und Verteilung – von tief greifenden Veränderungen aus. Bei der Dauer kommt die Wende hin zu verlängerten Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich einer Lohnsenkung gleich. Die Beschäftigten sichern zwar ihr Einkommen, müssen aber im Gegenzug weitere Einheiten ihrer insgesamt begrenzten Zeit opfern und alternative Verwendungsmöglichkeiten einschränken. Bei der Lage setzt sich der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft ungebrochen fort. Mit Arbeitszeiten, die in den Nacht- und Wochenendbereich ausgedehnt werden, lassen sich die Kapitalstückkosten senken. Die Beschäftigten können angesichts mangelnder Arbeitsplatz- und Arbeitszeitalternativen nicht einmal abwägen, ob die monetären Zuschläge für diese sozial wenig verträglichen Zeiten die verminderten familialen und gesellschaftlichen Nutzungsmöglichkeiten aufwiegen. Auf keinen Fall können Geldzuschläge die höheren gesundheitlichen

Risiken ausgleichen. Bei der Verteilung der Arbeitszeit ersetzen variable Formen das lange Zeit vorherrschende gleichförmige Verteilungsmuster. Arbeitszeitkonten ermöglichen es, den Arbeitseinsatz eng mit einer volatilen Nachfrage zu synchronisieren. Die ökonomischen Vorteile der neuen Zeitorganisation, die zugleich auf eine neue Leistungssteuerung hinausläuft, sind evident: Lagerkosten lassen sich ebenso reduzieren wie Leerzeiten und Zuschläge für Überstunden. Unter günstigen Bedingungen profitieren auch die Beschäftigten, die eigenständiger über ihre Arbeitszeit verfügen können. Aber auch das Gegenteil kann der Fall sein, wenn die Arbeitszeit von der betrieblichen Auftragslage gesteuert wird. Variable Arbeitszeiten, speziell in ihrer Extremform der Vertrauensarbeitszeit, verlagern dann unternehmerische Risiken auf die Beschäftigten, ohne diese an der unternehmerischen Risikoprämie zu beteiligen.

Die zunehmende Ökonomisierung der Arbeitszeit erscheint als eine zwangsläufige Folge des intensivierten internationalen Wettbewerbsdrucks, dem sich die Zeitpräferenzen der Beschäftigten, die eher in Richtung kürzere und sozial verträglichere Arbeitszeiten weisen, unterzuordnen haben. Gegen diese aus einer rein betriebswirtschaftlichen Sichtweise begründete Zwangsläufigkeit sprechen nicht nur internationale Erfahrungen, sondern auch gesamtwirtschaftliche und -gesellschaftliche Überlegungen. Wie die Nachbarländer Dänemark und die Niederlande zeigen, können durchschnittlich kurze Arbeitszeiten mit beschäftigungspolitischen Erfolg durchaus Hand in Hand gehen und diesen sogar begründen.

Weitgehend ausgeblendet in der von kurzfristigen betriebswirtschaftlichen Effizienzkalkülen bestimmten arbeitszeitpolitischen Diskussion bleibt, dass der Zeitenwandel nicht nur mit individuellen Zeitpräferenzen in Widerspruch gerät. Er kollidiert auch mit zentralen gesellschaftspolitischen Themen. Wie sollen die zeitlichen Anforderungen an Beruf und Familie besser ausbalanciert werden, wenn den Beschäftigten gleichzeitig längere Arbeitszeiten abverlangt werden? Wie soll der längere Verbleib im Erwerbsleben (Rente mit 67) erreicht werden, wenn längere Arbeitszeiten nicht nur die Arbeitsbelastungen und die damit verbundenen gesundheitlichen Risiken erhöhen, sondern auch die Beschäftigungsperspektiven verschlechtern? Wie sind die aktuellen Trends zu bewerten, welche arbeitszeitpolitischen Konflikte zeichnen sich ab und wie lassen sich mögliche Zeitkonflikte entschärfen? Welche arbeitszeitpolitischen Aufgaben stellen sich für die Gewerkschaften? Diesen Fragen gehen die folgenden Beiträge nach. Sie wurden auf einem Autorenworkshop diskutiert und für das vorliegende Schwerpunkttheft überarbeitet.

Hartmut Seifert, Dr., ist Leiter der Abteilung WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.
e-mail: hartmut-seifert@boeckler.de