

Trotz der immer wieder konstatierten alltäglichen Normalität überwiegend häuslich verbrachter Freizeit und Eigenarbeit, ergänzt um wachsenden Fernsehkonsum, gewann der arbeitsfreie Samstag eine Eigenstruktur gelebter Praxis von hoher Akzeptanz und Wertschätzung.

Heute droht allerdings die schleichende Erosion des arbeitsfreien Samstag (durch Vermehrung der Samstagarbeit) und die bewusst verfolgte Abschaffung von Unternehmerseite, deren ökonomischen Argumenten weder die Gewerkschaften noch die Öffentlichkeit mit dem Verweis auf die sozio-kulturelle Besonderheit der Zeitinstitution Samstag etwas entgegensetzen. Um diese zu ändern, ist das empfehlenswerte Buch über den Samstag kenntnisreich und in bester Aufklärungstradition geschrieben worden.

Prof. Dr. Hartmut Neuendorff (Dortmund)

Christa Herrmann, Markus Promberger, Susanne Singer, Rainer Trinczek: Forcierte Arbeitszeitflexibilisierung. Die 35-Stunden-Woche in der betrieblichen und gewerkschaftlichen Praxis, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 16, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-876-X, 220 S., DM 27,80

Volker Hielscher, Eckart Hildebrandt: Zeit für Lebensqualität. Auswirkungen verkürzter und flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 21, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-881-6, 292 S., DM 33,-

Seit dem Schiedsspruch im großen Tarifkonflikt 1984 ist Arbeitszeitverkürzung in der Bundesrepublik unauflöslich mit der Flexibilisierung der Arbeitszeit verbunden. So verwundert es nicht, dass im Fokus zweier Studien, die die Umsetzung und Auswirkungen von Arbeitszeitverkürzung zum Gegenstand haben, die Arbeitszeitflexibilisierung steht.

Herrmann u.a. untersuchen Verlauf und Ergebnisse der letzten Umsetzungsrunden der 35-Stunden-Woche im metallverarbeitenden Gewerbe aus der Perspektive der betrieblichen Arbeitnehmervertreter. Dabei steht im Zentrum der Untersuchung die Frage, inwieweit die mit der Arbeitszeitverkürzung verbundenen gewerkschaftlichen Zielvorstellungen der Beschäfti-

gungswirksamkeit und der Steigerung des Zeitwohlstands bzw. der Zeitsouveränität der Beschäftigten in der betrieblichen Praxis erreicht werden konnten. Durch die Kombination qualitativer und quantitativer Erhebungsmethoden werden sowohl eine Bestandsaufnahme der verschiedenen Umsetzungsformen und betrieblichen Arbeitszeitarrangements als auch detailliertere Einblicke in den Verhandlungsverlauf und die Bewertung der Umsetzungsergebnisse aus Sicht der Betriebsräte und Gewerkschaftssekretäre geliefert.

Herrmann u.a. stellen ihrer Analyse eine instruktive Rekonstruktion des sich wandelnden Machtverhältnisses zwischen den Tarifparteien und den betrieblichen Akteuren und deren Strategien im Verlauf der Umsetzungsrunden voran. Die Autorinnen und Autoren zeigen, wie es der Arbeitnehmerseite gelang, unter den Bedingungen von Massenarbeitslosigkeit und verschärftem Wettbewerbsdruck arbeitszeitpolitisch die Initiative zu übernehmen und mit Hilfe der Standortdebatte ihren Flexibilisierungs-Vorstellungen zur kulturellen Hegemonie zu verhelfen. Der Wissensvorsprung der in Arbeitszeitfragen initiativen Arbeitgeberseite, die forcierte Ausweitung der Regelungskompetenzen der Betriebsparteien zu Lasten der Tarifparteien und vor allen Dingen der allort drohende Personalabbau führte dazu, dass die betrieblichen und gewerkschaftlichen Arbeitnehmervertreter zunehmend in die Defensive geraten sind.

Während bei *Herrmann u.a.* der Fokus auf den Handlungsspielräumen der betrieblichen und gewerkschaftlichen Akteure bei der Gestaltung der Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung liegt, entwickeln *Hielscher und Hildebrandt* eine Perspektive auf die Verkürzung der Arbeitszeit, die auf die Verbindungslinien zwischen Erwerbsarbeit und der alltäglichen Lebensführung der Beschäftigten zielt. Geleitet von der Fragestellung, ob von der durch die beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzung entstehenden Ressourcenverschiebung - hin zu mehr verfügbarer Zeit und weniger Geld - Impulse für eine umweltverträglichere Lebensführung ausgehen, wurden in teilstandardisierten Interviews Beschäftigte der VW-AG in Wolfsburg zu ihrer Lebensführung und zu ihren arbeitszeitlichen Arrangements befragt. Auch hier geriet jedoch aufgrund der Schwerpunktverlagerung in der Arbeitszeitpolitik der

VW-AG die Arbeitszeitflexibilisierung in den Mittelpunkt der Untersuchung.

Hielscher und Hildebrandt knüpfen an das Konzept der „alltäglichen Lebensführung“ der gleichnamigen Münchner Projektgruppe an, welches die eigensinnigen Arrangements in den Blick nimmt, die die Individuen unter den Bedingungen von Systemvorgaben und Gelegenheitsstrukturen aktiv herstellen müssen, um ihren Alltag zu organisieren. Es liegt auf der Hand, dass die Erwerbsarbeit und insbesondere die arbeitszeitlichen Arrangements eine wesentliche Determinante der alltäglichen Lebensführung darstellen. Der vermutete Zusammenhang zwischen der einkommensmindernden Arbeitszeitverkürzung und einer „nachhaltigen Lebensführung“ (*Hielscher/Hildebrandt*, 9f.) konnte jedoch schon deshalb nicht festgestellt werden, weil die Arbeitszeitverkürzung zum einen im Zuge der Erholung der Konjunktur im Automobilsektor für große Teile der Beschäftigten faktisch wieder zurückgenommen wurde und zum anderen durch Arbeitszeitflexibilisierung überlagert wurde. Außer Frage steht jedoch, dass die arbeitszeitlichen Arrangements Nebenfolgen auf die alltägliche Lebensführung haben, die es in der Arbeitszeitpolitik zu bedenken gilt.

Trotz der unterschiedlichen Gegenstandsbereiche und Perspektiven kommen beide Untersuchungen zu einer ähnlichen Einschätzung der Arbeitszeitflexibilisierung: die positiven Potentiale der Arbeitszeitverkürzung würden durch die forcierte Arbeitszeitflexibilisierung und die damit einhergehenden arbeitsorganisatorischen Veränderungen gefährdet. Der mit der wachsenden Verbreitung von Gleitzeit- und Arbeitszeitkontenmodellen zunehmende Verzicht auf Dokumentation und betriebliche Kontrolle der Arbeitszeit bei gleichbleibend hohem oder steigendem Arbeitsanfall führt, so die Autoren, zu Leistungsverdichtung und häufig sogar zu einer schleichenden Rücknahme der Arbeitszeitverkürzung durch das Anwachsen der grauen Überstunden. Auf diese Weise werde die Arbeitszeitverkürzung aufgefangen, ohne dass es zu Neueinstellungen kommt und ohne eine spürbare Steigerung des Zeitwohlstands der Beschäftigten.

Sowohl *Hielscher/Hildebrandt* als auch *Hermann u.a.* weisen darauf hin, dass in der Regulierung der Flexibilisierung und der Regulierung der Leistungsfrage wesentliche arbeitszeitpolitische

Gestaltungsaufgaben liegen, wenn durch Arbeitszeitverkürzung Beschäftigungseffekte und mehr Zeitwohlstand für die Beschäftigten erreicht werden soll. *Hermann u.a.* geben auf der Basis der ermittelten Erfahrungen der Betriebsräte konkrete Hinweise für eine tarifliche Regulierung von Arbeitszeitkonten, die den gewerkschaftlichen Zielen der Beschäftigungswirksamkeit und des Zeitwohlstands bzw. der Zeitsouveränität der Beschäftigten Rechnung tragen. Zudem weisen sie darauf hin, dass in der Vermittlung von arbeitszeitpolitischen Kompetenzen ein wichtiges Aufgabenfeld der Gewerkschaften liegt, sind diese Kompetenzen doch eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass die Betriebsräte in Arbeitszeitfragen offensiver agieren können.

Die über die Erwerbsphäre hinausweisenden Folgen des Umbruchs der Arbeitszeitstrukturen für die alltägliche Lebensführung werden von *Hielscher und Hildebrandt* thematisiert. Dabei wird gezeigt, wie der 'entspannende' Effekt einer Arbeitszeitverkürzung auf die alltägliche Lebensführung durch die Flexibilitätsanforderungen eines zunehmend „individuellen Arbeitszeitmanagements“ (*Hielscher/Hildebrandt*, 238) in Frage gestellt wird. Durch die eingeschränkte Verlässlichkeit der Arbeitszeiten, die Entgrenzung der Arbeitsverantwortung und die Externalisierung von Leistungen zur Erhaltung des Arbeitsvermögens (entsprechend dem neuen vom VW-Management kreierten Leitbild des M4-Mitarbeiters, wobei M4 für mehrfachqualifiziert, mitgestaltend, mobil und menschlich steht) werden die betrieblichen Risiken und Flexibilitätsanforderungen zunehmend in die Lebensführung der Beschäftigten verlagert. Hinzu kommt, dass durch eine Pluralisierung der Arbeitszeitmuster, die den Beschäftigten der VW-AG jedoch nur selten Wahlmöglichkeiten zugesteht, die Lebensführung durch erheblich erhöhten Koordinationsaufwand belastet wird. Dadurch werde die Aufrechterhaltung der Außenkontakte erschwert und damit der sozialen Isolation und dem Rückzug in die Familie Vorschub geleistet.

Beide Untersuchungen liefern anhand ihres detaillierten und anschaulichen empirischen Materials wichtige Hinweise für die komplexen arbeitszeitpolitischen Gestaltungsaufgaben, die eine beschäftigungswirksame und sozialverträgliche Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung mit sich bringt. Diese beschränken sich nicht auf die Er-

werbssphäre, sondern umfassen ebenfalls die Nebenfolgen veränderter Arbeitszeitstrukturen auf die alltägliche Lebensführung.

Eva Munz (Köln)

Frank Bauer, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner, 1998: Öffnungszeiten im Einzelhandel 1996. Vor und nach Änderung des Ladenschlussgesetzes (im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen), Köln/Gelsenkirchen/Berlin, 120 S. u. Anhang, kostenlos

Frank Bauer, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner, 1998: Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe (im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen), Köln/Gelsenkirchen/Berlin, 98 S. u. Anhang, kostenlos

Hier sollen zwei neuere Publikationen aus der seit den späten 80er Jahren vom Land Nordrhein-Westfalen finanzierten ‚Arbeitszeitberichterstattung‘ angezeigt werden. Die beiden vorliegenden Forschungsberichte sind in Kooperation des, bei dieser Arbeitszeitberichterstattung von Beginn an federführenden, Kölner Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) mit dem Institut Arbeit und Technik (IAT) und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) entstanden. Die beiden Arbeiten schließen an arbeitszeitpolitische Diskussionen aus der Mitte der 90er Jahre an.

Zum einen handelt es sich um die ‚Dauerbrenner-Frage‘, wie denn die bundesdeutschen Industriebetriebe im internationalen Vergleich hinsichtlich der Betriebsnutzungszeiten abschneiden. Die Aufgeregtheiten hinsichtlich dieser Frage sind nur vor dem Hintergrund der Debatte um die Wettbewerbsfähigkeit des ‚Standortes Deutschland‘ in einer sich zunehmend globalisierenden

Wirtschaft, den tarifpolitischen Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverkürzung und -flexibilisierung sowie von breit rezipierten und politisch gerne genutzten Studien zu verstehen, die zu dem Ergebnis kamen, die Bundesrepublik Deutschland weise im Vergleich zu anderen hochindustrialisierten Ländern eher kurze Betriebszeiten aus.

Zum anderen wird die Frage aufgenommen, ob und inwieweit sich nach Inkrafttreten des in der Öffentlichkeit breit und kontrovers diskutierten neuen Ladenschlussgesetzes aus dem Jahr 1996 denn nun tatsächlich die Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel verändert haben.

Beide Berichte sind ganz ähnlich und in einer für empirische Arbeiten typischen Weise aufgebaut. Nach einer Einleitung, in der die Einbettung der Fragestellung in den Diskussionskontext erfolgt, wird detailliert das methodische Design und das Vorgehen bei der Aufbereitung des Materials beschrieben; dies ist insbesondere wichtig, weil sich in der Vergangenheit – gerade in der Betriebszeiten-Debatte – herausgestellt hatte, dass unterschiedliche Aufbereitungsweisen der Rohdaten zu recht unterschiedlichen Ergebnissen führen können. Im anschließenden Hauptteil werden dann die empirischen Befunde präsentiert. Für die schnellen Leser/innen ist beiden Studien eine Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse vorangestellt.

Das Material für beide Studien ist in einer gemeinsamen Befragung erhoben worden. Die Tatsache, dass die Stichprobe für das Verarbeitende Gewerbe wie für den Einzelhandel aus der Betriebsdatei der Bundesanstalt für Arbeit gezogen werden konnte, sichert die Repräsentativität der Stichprobe. Diese umfasste insgesamt 11.999 Betriebe und wurde für beide Wirtschaftsbereiche sowie für West- und Ostdeutschland beschäftigtenproportional nach vier Betriebsgrößenklassen (1–19 Beschäftigte, 20–199, 200–499¹ sowie 500 und mehr Beschäftigte) geschichtet. Die letztlich verwertbare Nettostichprobe umfasste 3.114 Betriebe, 2.441 aus dem Verarbeitenden Gewerbe und 673 aus dem Einzelhandel.

Die Ergebnisse sind zu detailliert, als dass sie an dieser Stelle zusammenfassend referiert werden könnten. Daher seien nur einige zentrale Befunde beider Studien angedeutet:

¹ In beiden Berichten wird im Methodenteil fälschlicherweise für die dritte Betriebsgrößenklasse „200-400 Beschäftigte“ angegeben; hier rächt sich die ‚Cut and Paste‘-Strategie beim Abfassen von Forschungsberichten.