

Die Betriebszeiten sind im Verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik offensichtlich seit den 80er Jahren kontinuierlich angewachsen: Während sie in den Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten 1984 noch durchschnittlich 60,6 Stunden betragen, sind sie nach den Ergebnisse der hier besprochenen Studie 1996 bereits 18,5% länger (71,8 Stunden). Hierin schlägt sich nicht zuletzt die in den letzten Jahren forciert betriebene Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeiten nieder. Dabei darf allerdings die beachtliche Spannweite innerhalb des Verarbeitenden Gewerbes nicht außer Acht gelassen bleiben: Während 1996 beispielsweise die Chemische Industrie/Mineralölverarbeitung eine durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit von 102,2 h aufwies, was eine Steigerung um 37,6% gegenüber 1994 bedeutet, sind die Betriebszeiten in der Leder- und Bekleidungsindustrie 1996 nicht nur weniger als halb so lang (40,5 h), sondern gegenüber 1984 auch noch rückläufig (-1,9%). In diesen Differenzen spiegeln sich sowohl unterschiedliche stoffliche Voraussetzungen der jeweiligen Produktionsprozesse wider auch die unterschiedlichen Positionen der einzelnen Branchen in der Weltmarktkonkurrenz.

Der Vergleich der eigenen Daten zur Länge der Betriebszeiten mit den Befunden international vergleichender Studien erweist sich für die Projektgruppe wegen der unterschiedlichen methodischen Vorgehensweisen hingegen als schwierig. Teilweise sind erhebliche Abweichungen bei den Ergebnissen feststellbar, wobei das elaborierte ‚Beschäftigten- und Arbeitsplatzkonzept‘ der ISO/IAT/DIW-Studien zu deutlich höheren Werten kommt, als dies etwa in den umstrittenen EU-Studien der Fall ist; dies lässt vermuten, dass die Betriebszeiten im Verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik in anderen Studien – methodisch bedingt – häufig systematisch unterschätzt werden.

Beim Einzelhandel scheint es hingegen unstrittig zu sein, dass sich die wöchentlichen Öffnungszeiten in der Bundesrepublik im guten europäischen Durchschnitt bewegen. Die Neufassung des Ladenschlußgesetzes von 1996 hat dabei zu einer zusätzlichen Verlängerung der durchschnittlichen Öffnungszeiten geführt, und zwar um 2,4 auf 51 Stunden/Woche. Hinter dieser Durchschnittszahl verbergen sich aber erhebliche Differenzen: So hat etwa eine Mehrheit der Be-

triebe (53,8%) – insbesondere die kleineren Betriebe – ihre Öffnungszeiten gar nicht verändert. Bei den Betrieben, die die Öffnungszeiten verlängert haben, wurde dies offensichtlich vorrangig über eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten erreicht, denn nur 6,2% der befragten Einzelhandelsbetriebe gaben an, dass sie im Zuge der veränderten Öffnungszeiten zusätzlich Personal eingestellt hätten.

Insgesamt bieten beide Studien einen guten und differenzierten Überblick über einige zentrale Aspekte der betrieblichen Arbeitszeitregime im Verarbeitenden Gewerbe bzw. im Einzelhandel. Nicht zuletzt der repräsentative Charakter des Datenmaterials macht (auch) diese beide Veröffentlichungen aus der ‚NRW-Arbeitszeitberichterstattung‘ für Arbeitszeitexperten und -expertinnen zur Pflichtlektüre, in der man sich zeitnah über aktuelle Trends informieren kann. Es bleibt zu hoffen, dass sich die Landesregierung in NRW auch in Zukunft bereit erklärt, diese Form der Arbeitszeitforschung zu fördern, denn gerade an halbwegs vergleichbaren Zeitreihen über arbeitszeitpolitische Entwicklungen, wie sie nun in diesem Forschungszusammenhang sukzessive aufgebaut werden, mangelt es.

Sollte man kritische Einwände zu den beiden Berichten formulieren, so käme mir vor allem einer in den Sinn: Die Berichte konzentrieren sich zu weiten Teilen auf eine deskriptive Präsentation der empirischen Befunde, von der man sich vorstellen kann, dass sie Nicht-Arbeitszeitexperten und -expertinnen auf die Dauer ermüden. Man ist daher versucht, die Verfasser und Verfasserinnen zu ermuntern, verstärkt auch weitergehende Interpretationen des spannenden Materials vor dem Hintergrund der breiten Debatten um die Zukunft der Arbeit(sgesellschaft) zu wagen, was dann sicherlich auch die Textstruktur etwas auflockern würde.

*Prof. Dr. Rainer Trinczek (München)*

*Johannes Kirsch, Martina Klein, Steffen Lehn-dorf, Dorothea Voss-Dahm: "Darf's etwas weniger sein?" Arbeitszeiten und Beschäftigungsbedingungen im Lebensmitteleinzelhandel. Ein europäischer Vergleich, Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 20, Ber-*

lin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-880-8, 216 S., DM 27,80

Der Einzelhandel ist mit fast drei Mio. Erwerbstätigen eine der größten privatwirtschaftlichen Branchen und ein Haupterwerbsfeld von Frauen. Von der Öffentlichkeit weitgehend unbeachtet wird im Einzelhandel schon seit langem in einem Maße Arbeit flexibilisiert und Beschäftigung dereguliert, wie es in traditionellen Industriebranchen bislang noch nicht der Fall war. Was am Beispiel der Arbeitszeitverkürzung bei der Volkswagen AG intensiv öffentlich diskutiert wurde - individuelle Arbeitszeitverkürzung ohne Lohnausgleich -, ist im Einzelhandel seit Jahrzehnten geübte Praxis und zwar ohne öffentliche Diskussion und ohne Abfederung durch sozialpolitische Maßnahmen, sondern ausschließlich zu Lasten der einzelnen - weiblichen - Beschäftigten.

Das Ende 1999 vom IAT vorgelegte Buch zeigt dies in detaillierter, auf reicher Empirie basierender Analyse für den größten Sektor der Branche, den Lebensmitteleinzelhandel. Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Forschungsprojekt fragt in europäisch vergleichender Perspektive nach den vorherrschenden Beschäftigungs- und Arbeitszeitpraktiken in dieser Branche und deren Auswirkungen auf die Möglichkeit der Beschäftigten, ein existenzsicherndes Einkommen und stabile Beschäftigungsverhältnisse zu erlangen sowie Einfluss auf die Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zu nehmen. Mit Blick auf potenzielle alternative Gestaltungsmöglichkeiten werden darüber hinaus strukturelle, institutionelle und unternehmenspolitische Rahmenbedingungen untersucht.

Empirische Grundlage der Studie bilden 25 Fallstudien in verschiedenen Betriebsformen des Lebensmitteleinzelhandels in Deutschland, Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden. Als „Grundtrend“ der Personalpraxis im Lebensmitteleinzelhandel identifizieren *Kirsch, Klein, Lehn-dorff und Voss-Dahm* eine „Aufsplitterung der Arbeit in kleine und kleinste Beschäftigungs- und Arbeitszeiteinheiten“ (175). Der „Mythos Flexibilität“ wird von den Unternehmen unter der Maßgabe niedriger und niedrigster Personalkosten im Wesentlichen als „numerische Flexibilität“ begriffen. Hohe Teilzeitanteile und äußerst flexibler Arbeitseinsatz kennzeichnen die Personalpolitik. Der weitgehende Verzicht auf eine professionelle Arbeitszeitgestaltung führt in der Pra-

xis zu einem Zustand, der treffend als „institutionalisierte Improvisation“ gekennzeichnet wird. Dabei wird den (vorwiegend in Teilzeit) Beschäftigten eine hochgradige Arbeitszeitflexibilität abverlangt. Chancen, auf die Arbeitszeitlagen Einfluss zu nehmen, haben sie in der Regel bestenfalls informell. Ein existenzsicherndes Einkommen lässt sich mit einer Erwerbstätigkeit im Verkauf für die meisten weiblichen Beschäftigten kaum noch erzielen. Unterhalb der Führungspositionen werden fast nur noch Teilzeitkräfte beschäftigt. Eine Ausnahme stellt hier der französische Lebensmitteleinzelhandel dar, in dem „nur“ rund die Hälfte der Beschäftigten in Teilzeit arbeiten. Je geringer die Stundenvolumen der Arbeitsverträge, umso instabiler ist zudem die Beschäftigung.

Die Möglichkeiten, Arbeit und Beschäftigung in für die abhängig Erwerbstätigen günstigerer Weise zu gestalten, beurteilen die Autorinnen und Autoren vor dem Hintergrund einerseits des harten Wettbewerbs und der „rückwärtsgewandten“ personalpolitischen Praxis in der Branche sowie andererseits der im Vergleich zu vielen Industriebereichen geringeren Beeinflussbarkeit durch außerbetriebliche Regulierungen eher skeptisch.

Das Buch leistet einen wichtigen Beitrag zur sozialwissenschaftlichen Handelsforschung und erweitert den Blick faktenreich über den deutschen Tellerrand. So erscheint die Behauptung deutscher Handelsunternehmen, ihr Geschäft sei erfolgreich nur mit einem hohen Anteil geringfügig Beschäftigter zu betreiben, mit Blick auf die sehr effizient agierenden französischen Hypermarchés, die diese Beschäftigungsform nicht kennen und insgesamt mit einem deutlich niedrigeren Teilzeitanteil auskommen, eher als Verschleierung eines Mangels an professioneller Personalpolitik. Ob die in den betrachteten Ländern unterschiedlich ausgeprägte Erwerbsorientierung von Frauen wirklich die von *Kirsch u.a.* betonte hohe Bedeutung für die Beharrungskraft der vorherrschenden Arbeits- und Beschäftigungsformen im Einzelhandel hat, ist hingegen zu hinterfragen. Angesichts der hohen Erwerbslosigkeit, die ebenfalls als wichtiger Faktor zur Durchsetzung niedriger betrieblicher Standards, deregulierter Beschäftigungsverhältnisse und hochgradig flexibler Arbeitszeiten genannt werden sowie eingeschränkter arbeitspolitischer Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene, wie sie für den

Großteil der Betriebe des Einzelhandels typisch sind, erscheint die Akzentuierung der tradierten „Dazuverdienerin“-Orientierung der im Verkauf erwerbstätigen Frauen etwas verkürzt.

Zu kritisieren ist an dem Buch die sehr lückenhafte Berücksichtigung des deutschen sozialwissenschaftlichen Forschungsstandes. Sicherlich ist der Einzelhandel im Vergleich zur Automobilindustrie wenig erforscht, „fast ein weißer Fleck auf der Landkarte sozialwissenschaftlicher Forschung“ (11) ist er jedoch schon seit Jahren nicht mehr.

*Ellen Hilf (Dortmund)*

*André Büssing, Hartmut Seifert (Hg.): Die „Stechuhr“ hat ausgedient. Flexiblere Arbeitszeiten durch technische Entwicklungen. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 12, Berlin: edition sigma, 1999, ISBN 3-89404-872-7, 216 S., DM 27,80*

Der Sammelband enthält neun Beiträge und eine Expertendiskussion, die auf die Referate einer Tagung im Sommer 1997 zurückgehen. Für die Verbindung der bislang meist getrennt erforschten Themenfelder Technikentwicklung und Arbeitszeitordnungen waren zwei Fragen erkenntnisleitend: Wie verändern die in fast alle Arbeitsbereiche vordringenden Informations- und Kommunikationstechniken die bestehenden Arbeitszeitordnungen, und wie kann man diese Techniken für arbeitszeitpolitische Ziele (etwa mehr Zeitsouveränität für die Beschäftigten) einsetzen. Als exemplarisches Prüffeld für beide Fragen dienten die verschiedenen Arbeitsformen der Tele-Arbeit, der sechs Beiträge und die Expertendiskussion gewidmet sind.

Dem Hauptthema Tele-Arbeit sind drei Beiträge vorangestellt, in denen grundlegend nach den sozio-ökonomischen Auswirkungen der IuK-Techniken auf Arbeitswelt und Beschäftigung im allgemeinen gefragt wird: Der Beitrag von *Fritz Böhle* behandelt den fundamentalen Umbruch der zeitlichen Organisation von Arbeit, der sich gegenwärtig im Zuge systemischer Rationalisierungsprozesse innerbetrieblich und zwischen den Betrieben vollzieht und auch die außerbetrieblichen Lebensbereiche nicht unberührt lässt. Ein ähnlich tiefgreifender Umbruch wie zu Beginn

der Industrialisierung wird von einer „eher mechanistischen zu einer flexibel-reflexiven Zeitorientation“ (18) führen, in der situative Zeitorientierungen wirksam werden, die für erfahrungsgelitetes Handeln bestimmend sind, das *Böhle* exemplarisch am subjektivierenden Arbeitshandeln von Automationsarbeitern dargestellt hat.

Die beiden Beiträge von *Herbert Schaaff* einerseits und *Hartmut Seifert und Johannes Welsch* andererseits betonen die wachsende Dringlichkeit einer umfassenden Arbeitszeitdebatte in der Informationsgesellschaft. Die Rationalisierungspotentiale der IuK-Techniken werden nämlich bislang eher unterschätzt, weil sich die Produktivitätssteigerungen wegen der aufwändigen organisatorischen Umstellungsprozesse auf betrieblicher und zwischenbetrieblicher Ebene erst nach erheblicher Zeitverzögerung einstellen (sog. Produktivitätsparadox der IuK-Techniken). Zudem erstrecken sich die Haupteinsatzfelder von IuK-Techniken auf Produktionsprozesse und unternehmensbezogene Dienstleistungen, die zu beträchtlichen Prozessinnovationen führen. Ein Großteil der IT-Produkte hat zudem Substitutionscharakter für bisherige Tätigkeiten (z.B. im Bankenbereich). Andererseits ermöglichen die gleichen IuK-Techniken aber auch eine Ablösung der Normalarbeitszeitmodelle durch flexiblere Arbeitszeitmodelle, die zu mehr Zeitsouveränität und Zeitwohlstand der Erwerbstätigen führen können.

Den engen Zusammenhang von Risiken und Chancen beim Einsatz von IuK-Techniken machen auch alle Beiträge zur Tele-Arbeit deutlich. *Werner Dostal* ist der Ansicht, dass die Informatisierungsprozesse in der Arbeitswelt nicht der Sonderform der Tele-Arbeit bedürfen. Sie könne sich als ein Übergangsphänomen herausstellen, weil sich Tele-Arbeit nur schwer als abhängige Erwerbsarbeit organisieren lasse (spezifische Kontrollprobleme der Einhaltung von Arbeitsbedingungen und Arbeitsleistungen). Zukunftschancen werde sie als Arbeitsform für bestimmte Personengruppen in bestimmten Lebensphasen haben (z.B. Frauen mit zu betreuenden Kindern, Pflegebedürftige etc.).

Die beiden Beiträge von *André Büssing/Patrick Broome* und von *Sonia Hornberger/Jürgen Weisheit* betonen vor allem die Ambivalenzen von Tele-Arbeit. Autonomiegewinne in der zeitlichen Integration von beruflichen und familiären