

November 2014

# WISO Diskurs

Expertisen und Dokumentationen  
zur Wirtschafts- und Sozialpolitik

## Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert



Gesprächskreis  
Arbeit und Qualifizierung

**FRIEDRICH  
EBERT**  
STIFTUNG



Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts-  
und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung

---

## **Renaissance der Arbeitszeitpolitik: selbstbestimmt, variabel und differenziert**

Hartmut Seifert

# Inhaltsverzeichnis

---

Abbildungsverzeichnis	3
Vorbemerkung	4
<b>1. Problemstellung</b>	<b>5</b>
<b>2. Ausgangslage und Problemhintergrund</b>	<b>7</b>
2.1 Neue Bewegung	7
2.2 Entwicklung der Arbeitszeiten	7
2.3 Dauer	8
2.4 Arbeitsvolumen	12
2.5 Lage	13
2.6 Verteilung	15
2.7 Zeitwünsche	18
2.8 Zwischenfazit	24
<b>3. Anforderungen an zukünftige Arbeitszeit</b>	<b>25</b>
3.1 Arbeitszeiten im Lebenslauf	25
3.2 Gerechtigkeit	26
3.3 Zeit für Beruf und Familie	27
3.4 Alternsgerechte Arbeitszeiten	28
3.5 Weiterbildungszeiten	29
3.6 Beschäftigungssichernde Arbeitszeiten	30
<b>4. Konturen eines neuen Zeitkonzeptes</b>	<b>31</b>
4.1 Prinzipienwandel	31
4.2 Vorgeschlagene Zeitarrangements	32
4.3 Externe Effekte	35
<b>5. Fazit</b>	<b>36</b>
Literaturverzeichnis	38
Der Autor	43

*Diese Publikation wird aus Mitteln der DKLB-Stiftung gefördert.*

**STIFTUNG**  
DEUTSCHE KLASSENLOTTERIE BERLIN

Diese Expertise wird von der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht. Die Ausführungen und Schlussfolgerungen sind vom Autor in eigener Verantwortung vorgenommen worden.

Impressum: © Friedrich-Ebert-Stiftung | Herausgeber: Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung | Godesberger Allee 149 | 53175 Bonn | Fax 0228 883 9205 | [www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso) | Gestaltung: pellens.de | Fotos: Fotolia | Druck: bub Bonner Universitäts-Buchdruckerei | ISBN: 978-3-86498-998-8 |

Eine gewerbliche Nutzung der von der FES herausgegebenen Medien ist ohne schriftliche Zustimmung durch die FES nicht gestattet.

## Abbildungsverzeichnis

---

Abbildung 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit in West- und Ostdeutschland in Stunden 1984-2013	8
Abbildung 2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht 1992 und 2012, in Stunden	10
Abbildung 3: Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigte 2012, Anteile in Prozent	10
Abbildung 4: Vollzeitbeschäftigte: Wöchentliche Arbeitszeit und Qualifikation in Stunden pro Woche, 2002 und 2012	10
Abbildung 5: Paare mit Kind(ern) in Voll- und Teilzeit 2012, in Prozent	11
Abbildung 6: Arbeitsvolumen (in Mrd. Stunden) und Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen (in Stunden), 1992 - 2013	13
Abbildung 7: Atypische Arbeitszeiten 1991 - 2012, in Prozent	14
Abbildung 8: Atypische Arbeitszeiten 2012 nach Geschlecht, in Prozent	15
Abbildung 9: Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Ausgleichszeiträumen 2010 (mehrere Konten parallel mit unterschiedlichen Ausgleichszeiträumen sind möglich), in Prozent	16
Abbildung 10: Wertguthaben: Überwiegend genutzte Freistellungszwecke 2010, in Prozent	17
Abbildung 11: Vollzeit: Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit nach Geschlecht, 2011, in Prozent	19
Abbildung 12: Arbeitszeiten und Zeitwünsche 2011, in Stunden	19
Abbildung 13: Arbeitszeiten und Zeitwünsche nach Geschlecht 2011, in Stunden	20
Abbildung 14: Teilzeitarbeit Frauen: Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit 2011, in Prozent	21
Abbildung 15: Zeitwünsche und Nachtarbeit, in Stunden	22
Abbildung 16: Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit Frauen und Alter des jüngsten Kindes 2011, in Stunden	23
Abbildung 17: Realisierung Verkürzungswünsche, in Prozent	24
Abbildung 18: Übersicht: Zeitziele und Zeitvorschläge	33

## Vorbemerkung

---

Die Arbeitszeit hat entscheidenden Einfluss auf unseren individuellen Alltag und die persönliche Lebensgestaltung sowie auf das gesellschaftliche Zusammenleben. Sie bestimmt die Zeit, die für Familie, Freizeit, Pflege, Regeneration, Bildung, Kultur, Ehrenamt und andere Verwendungsmöglichkeiten bleibt. Unter dem Eindruck vielfältiger Anforderungen, differenzierterer Lebensformen und Lebensverläufe und einer zunehmenden gefühlten/tatsächlichen „Zeitnot“ erfährt die Arbeitszeitpolitik wieder erhöhte Aufmerksamkeit. Im Unterschied zu den Debatten um Arbeitszeitverkürzung zu Beginn der 1980er Jahre bestimmt heute allerdings eine Vielzahl teils sich widersprechender Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitszeitpolitik die Agenda: Es geht um mehr Flexibilität und persönliche Wahlmöglichkeiten über den gesamten Erwerbsverlauf, um Work-Life-Balance, um die Berücksichtigung von Familien- und Careaufgaben, um alternsgerechte Arbeitszeiten, Gendergerechtigkeit, um Zeit für Weiterbildung – um einige der Themen zu nennen, die die aktuelle arbeitszeitpolitische Debatte prägen. Noch ist die Realität allerdings häufig eine andere: Die Mehrheit der vollzeitbeschäftigten Männer und Frauen arbeitet 40 Stunden und mehr pro Woche – gewünscht ist deutlich weniger (minus 5,3 Stunden). Erheblich vergrößert hat sich in den letzten Jahren die Arbeitszeitkluft zwischen Männern (durchschnittlich 39,8 Stunden) und Frauen (durchschnittlich 30,5 Stunden). Noch deutlicher polarisiert hat sich die Arbeitszeit von Paaren mit Kindern: Rund 70 Prozent praktizieren ein Zeitmodell, das aus einer Vollzeittätigkeit des Mannes und einer Teilzeitbeschäftigung der Frau besteht. Auch hier gehen Zeitwünsche in eine andere Richtung und zielen auf eine egalitärere Verteilung. Außerdem nehmen Abweichungen von einer lange gültigen Regelarbeitsnorm erkennbar zu: Über die Hälfte der Beschäftigten arbeitet nachts, in Schichtsystemen oder am Wochenende. Unbezahlte Überstunden sind angestiegen.

Eine Revision der Arbeitszeitpolitik scheint also dringend geboten. Dies rückt die Expertise von Dr. Hartmut Seifert, ehemaliger Leiter des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung, in den Mittelpunkt. Er beleuchtet zunächst die unterschiedlichen Entwicklungen im Bereich der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit und zeigt auf, wo Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche kollidieren. Daran anschließend werden die Anforderungen an die zukünftige Gestaltung der Arbeitszeit und Konturen für neue Zeitkonzepte ausführlich dargestellt und kritisch beleuchtet. Der Autor weist darauf hin, dass unterschiedliche zeitpolitische Diskussionsstränge und Konzepte bisher eher unverbunden nebeneinander existieren. Zwar gibt es z.B. mit der Familienarbeitszeit einen elaborierten Vorschlag; ein tragfähiges Gesamtkonzept, das die unterschiedlichen Wünsche, Anforderungen und Bedingungen berücksichtigt, existiert derzeit jedoch nicht. Seifert systematisiert und bündelt die vorliegenden Ansätze. In Wahlarbeitszeiten oder garantierten Optionalitäten sieht er ein Kernelement für eine innovative Arbeitszeitpolitik. Ein anderer wichtiger Ansatz sind Langzeitkonten/Wertguthaben. Hierfür ergäbe sich ein erhebliches Ansparpotenzial, wenn z.B. sämtliche nicht abgegoltenen Arbeitszeiteinheiten auf ein solches Konto gebucht und vor dem Verfall gerettet würden. Seifert sieht sowohl den Gesetzgeber, die Tarifparteien, aber auch die Betriebe in der Pflicht, arbeitszeitpolitische Reformen anzustoßen und umzusetzen.

Die Expertise bietet für Diskussionen über die zukünftige Gestaltung der Arbeitszeit nicht nur eine Fülle von Forschungsergebnissen, sondern auch eine fundierte Aufbereitung des Debattenstandes und der aktuell diskutierten Konzepte. Wir bedanken uns sehr herzlich bei Dr. Hartmut Seifert für die Erstellung der Studie und wünschen eine interessante und anregende Lektüre.

*Ruth Brandherm*  
Leiterin des Gesprächskreises  
Arbeit und Qualifizierung

## 1. Problemstellung

---

Die arbeitszeitpolitische Debatte erlebt eine Renaissance. Die Gemengelage der aktuellen Forderungen, die bestehenden Arbeitszeiten neu auszurichten, ist jedoch weniger übersichtlich als in den Auseinandersetzungen über die Einführung der 35-Stundenwoche zum Beginn der 1980er Jahre. Inhaltlich verfolgen sie ein wesentlich breiteres Spektrum an Zeitzielen und lassen sich nicht eindimensional auf die Verkürzung der Arbeitszeitdauer reduzieren. Sie sind komplexer und beziehen sich auf sämtliche drei Zeitdimensionen Dauer, Lage und Verteilung gleichermaßen. Perspektivisch richten sie sich außerdem auf die gesamte Erwerbsbiografie und versuchen stärker als in der Vergangenheit, im Erwerbsverlauf wechselnden Lebenslagen und Zeitpräferenzen der Individuen Rechnung zu tragen. Deshalb nimmt es auch nicht Wunder, dass nicht wie zu Beginn der 1980er Jahre generelle Forderungen, wie die nach Einführung der 35-Stundenwoche für alle Beschäftigten, im Vordergrund stehen. Sofern sich die aktuellen Forderungen auf die Dauer der Arbeitszeit beziehen, sind sie differenzierter, orientieren sich an heterogenen Arbeits- und Lebensbedingungen sowie Zeitpräferenzen der Beschäftigten und richten sich auf Teilgruppen, wie Ältere, Beschäftigte mit Fürsorgeverpflichtungen oder mit besonders belastenden Arbeitszeiten während der Nacht oder in Wechselschicht. Ging es in den 1980er Jahren primär um die Bekämpfung der hohen Arbeitslosigkeit, so stehen heute Forderungen nach verbesserter Work-Life-Balance ebenso im Raum wie nach alters- und altersgerechten oder familienfreundlichen Zeitformen, nach lebenslauforientierter Zeitgestaltung, nach mehr Gendergerechtigkeit, nach vermehrter Zeit für berufliche Weiterbildung oder die Pflege von Familienmitgliedern.

In Überlegungen zur weiteren Gestaltung der Arbeitszeit sind auch die positiven beschäftigungspolitischen Erfahrungen mit temporär ver-

kürzten Arbeitszeiten während der zurückliegenden Krise 2008/09 einzubeziehen. Deren Beschäftigung stabilisierende Wirkung dürfte sowohl bei Betrieben als auch Beschäftigten die Auffassung verstärkt haben, dass es für beide Seiten vorteilhafter ist, auf zyklische Schwankungen primär mit Anpassungen der Arbeitszeit zu reagieren anstatt die Zahl der Beschäftigten zu verringern. Eine prozyklische Steuerung der Arbeitszeit dürfte zukünftig vor allem in konjunktur reagiblen Betrieben und Bereichen an Bedeutung gewinnen.

Schließlich ist auch die Akteurskonstellation weniger eindeutig als in der ersten Hälfte der 1980er Jahre. Es sind nicht allein die Gewerkschaften, die auf eine Neugestaltung der Arbeitszeit drängen. Initiativen gehen von staatlicher Seite ebenso aus (z. B. Einführung von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben/Flexi II-Gesetz, familienengerechtere Gestaltung durch z. B. Elterngeld) wie von Arbeitgeberverbänden, die angesichts der demografischen Entwicklung ebenfalls für familienbewusste, lebensphasenorientierte und altersgerechte Arbeitszeiten plädieren (BDA 2013). Mehr Flexibilität bei der Arbeitszeit ist sowohl ein von Beschäftigten als auch von Betrieben und den Tarifvertragsparteien angestrebtes Ziel, allerdings gehen die Interpretationen, was letztlich mit Flexibilität gemeint ist, auseinander. Beschäftigte wünschen (BMFSFJ 2012a; IGM 2013) mehr Flexibilität, um Beruf und Familie besser vereinbaren zu können, um Work-Life-Balance und Zeitsouveränität zu steigern. Betriebe versprechen sich von zeitlicher Flexibilität einen kostenreduzierenden Arbeitseinsatz und schnellere Reaktionen auf volatile Nachfrage.

Dieser breit gefächerte arbeitszeitpolitische Zielkanon macht die Suche nach einer umfassenden Konzeption nicht leichter. Angesichts differenzierter werdender Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitszeit war bereits zu Beginn der

1990er Jahre Skepsis aufgekommen (Hinrichs 1992), ob kollektive Arbeitszeitverkürzungen den zukünftigen Herausforderungen noch gerecht werden könnten. Gefragt sind differenzierte Arbeitszeitmodelle. Wie aber lassen sich die unterschiedlichen Anforderungen an eine Neugestaltung der Arbeitszeit miteinander in Einklang bringen, welche Schnittmengen gibt es, welche Zeitforderungen lassen sich bündeln und welche schließen sich aus? Wie verhalten sich individuelle Zeitpräferenzen zu gesellschaftlich und wirtschaftlich begründeten Zeitanforderungen? Wie könnte ein arbeitszeitpolitisches Konzept aussehen, das eine möglichst breite Palette der Forderungen abdeckt? Ist es überhaupt realistisch, von einem geschlossenen und konsistenten zeitpolitischen Konzept auszugehen, spricht die Ausgangslage nicht eher für eine zeitpolitische Vielfalt als zentralem Gestaltungsprinzip (varieties of time arrangements)?

Kompliziert wird die ohnehin komplexe Ausgangslage arbeitszeitpolitischer Forderungen noch dadurch, dass die Arbeitszeit ein ökonomischer Faktor ist. Sie beeinflusst Kosten, Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe. Insofern bewegt sich die Suche nach neuen Ar-

beitszeitformen in einem durch unternehmerische Kostenkalküle bestimmten Spannungsfeld, das dieser Beitrag nur streifen kann. Ebenso muss die nicht unwichtige Frage nach dem Zusammenhang von Arbeitszeit, Arbeitsintensität und Leistung ausgeklammert bleiben und an anderer Stelle bearbeitet werden.

Bevor diesen Fragen nachgegangen wird, beschreibt der Beitrag die Ausgangslage der Arbeitszeit, differenziert nach ihren drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung. Er skizziert außerdem, welche Arbeitszeiten die Beschäftigten unter Berücksichtigung entsprechender Einkommensänderungen präferieren (Kap. 2). Das folgende Kapitel (3) rekapituliert die aktuelle Debatte über die Neuausrichtung der Arbeitszeit. Es stellt die Begründungszusammenhänge der Forderungen dar und diskutiert sie. Dieser Schritt dient dazu, die breit gefächerte arbeitszeitpolitische Diskussion zu strukturieren, zu bündeln und allgemeine Prinzipien für zukünftige zeitpolitische Strategien aufzuzeigen, die gleichzeitig Konturen zu einem neuen zeitpolitischen Konzept markieren (Kap. 4). Ein Fazit mit einigen Schlussfolgerungen rundet den Beitrag ab (Kap. 5).



## 2. Ausgangslage und Problemhintergrund

### 2.1 Neue Bewegung

Die Diskussion über die Neugestaltung der Arbeitszeit ist nicht neu, sie hat bereits seit einigen Jahren sowohl den Gesetzgeber als auch die Tarifvertrags- sowie die Betriebsparteien aktiv werden lassen. Die Elternzeit, die Pflege- und die Familienpflegezeit sowie die rechtliche Absicherung von Langzeitkonten bzw. Wertguthaben (Flexi II-Gesetz) sind Schritte, die den Beschäftigten ermöglichen sollen, die Arbeitszeit besser an wechselnde Zeitbedarfe im Erwerbsverlauf anzupassen und Zeitwänge zu verringern.

Vielfältige Vereinbarungen haben zudem die Tarifvertragsparteien in den letzten Jahren getroffen, so die Demografie-Tarifverträge in der Stahl- und in der chemischen Industrie, der Generationentarifvertrag bei der Deutsche Post AG, Weiterbildungsvereinbarungen wie in der Metall- und Elektroindustrie oder der Textil- und Bekleidungsindustrie (Berger 2014) oder Vereinbarungen zur Gestaltung von Arbeitszeitkonten und anderen flexiblen Arbeitszeitmodellen in zahlreichen Tarifbereichen.

Auch auf der betrieblichen Ebene ist Bewegung aufgekommen. Lediglich einen kleinen Ausschnitt beleuchten die vorliegenden Auswertungen betrieblicher Vereinbarungen zur Gestaltung von Zeitkonten (Böker/Lindecke 2012), von Schichtarbeit (Grzech-Sukalo/Hänecke 2011), Teilzeitarbeit (Büntgen 2013) oder Weiterbildungszeiten (Busse/Seifert 2009).<sup>1</sup> Diese Arbeiten lassen erkennen, dass sich die betriebliche Arbeitszeitlandschaft stark ausdifferenziert. Betriebe passen im Rahmen der tariflichen Regelungen ihre Arbeitszeiten an veränderte Anforderungen an. Die Auswertungen deuten aber auch an, dass Zeitpräferenzen und -anforderungen der Beschäftigten bei der Neugestaltung der Arbeitszeit allmählich stärker Berücksichtigung finden. Noch aber bilden sie nicht den Schwerpunkt qualitativer Tarif- oder Betriebspolitik, wie die sicherlich umfassendste Auswertung von Tarif- und Betriebsvereinbarungen zu fami-

liengerechten Arbeitszeiten resümiert (Klenner et al. 2013). Ähnlich fällt das Ergebnis einer Befragung von Unternehmen aus, die zeigt, dass nur acht Prozent von ihnen eine lebenslauforientierte Personalpolitik praktizieren, zu der auch Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Beruf sowie zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit gehören (Hammermann/Stettes 2014).

Die nachfolgend skizzierten Entwicklungen und Strukturen der Arbeitszeit stehen noch längst nicht im Einklang mit zentralen arbeits- und gesellschaftspolitischen Zeitzielen und individuellen Zeitpräferenzen. Eine entsprechende Umsteuerung scheint noch ein langer Weg zu sein.

### 2.2 Entwicklung der Arbeitszeiten

Um die Veränderungen der Arbeitszeit auch in ihren ökonomischen und sozialen Wirkungen erfassen und bewerten zu können, wäre es notwendig, ein aus den drei Dimensionen Dauer, Lage und Verteilung gebildetes Arbeitszeitprofil zu bilden. Es konfiguriert spiegelbildlich das Profil der nichterwerbsgebundenen Zeit, der Komplementärzeit, die für private, familiale oder gesellschaftliche Aktivitäten zur Verfügung steht und deren Nutzen bestimmt. Die vorliegende Datenlage erlaubt eine derartige dreidimensionale Betrachtung jedoch nicht oder nur ansatzweise, bisherige Arbeiten sind rudimentär geblieben (Groß et al. 2007). Angesichts dieser defizitären Ausgangssituation lässt sich die Entwicklung der drei Arbeitszeitdimensionen lediglich separat erfassen.

Aus der Vogelperspektive, gestützt auf hochaggregierte Daten, vollzieht sich dieser Wandel nur allmählich in kleinen Schritten. Lediglich Tendenzen und grobe Strukturen lassen sich aufzeigen. Es fehlen Daten, die flexible Formen der Arbeitszeiten, wie temporäre Verkürzungen, befristete Auszeiten, Sabbaticals usw. erfassen. Die nachfolgenden Darstellungen, die auf Daten des

<sup>1</sup> Angesichts fehlender repräsentativer Erfassungen betrieblicher Vereinbarungen bieten die genannten Auswertungen den wohl differenziertesten Einblick in die betriebliche Arbeitszeitlandschaft.

Statistischen Bundesamtes und des Sozioökonomischen Panels<sup>2</sup> (SOEP) beruhen,<sup>3</sup> können zwar die Feinstrukturen flexibler Zeitgestaltung zwangsläufig nicht abbilden. Für die drei Dimensionen der Arbeitszeit zeigen sie aber einige Entwicklungslinien und Strukturen, die Orientierungen für arbeitszeitpolitisches Handeln liefern.

### 2.3 Dauer

Mehrfache Polarisierungen kennzeichnen die Dauer der Arbeitszeit, die der Blick auf die globale Entwicklung verschleiert. Erst die differenzierte Betrachtung lässt beträchtliche Differenzen zwischen den Arbeitszeiten von Frauen und Männern, den Berufsbereichen, Qualifikationsgraden der Beschäftigten und zwischen Elternpaaren erkennen.

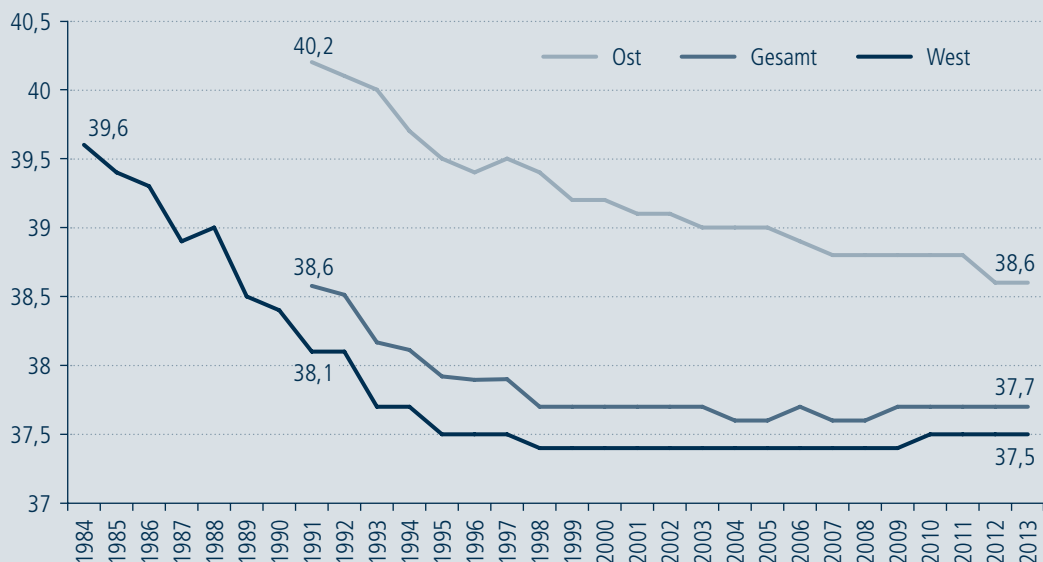
Da die Dauer der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wesentlich von der tariflich oder individualrechtlich vereinbarten Arbeitszeit abhängt, ist zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten sowie Minijobbern zu unterscheiden. Für die Mehrheit der ersten Gruppe legen Tarifverträge fest, wie lange die wöchentliche Arbeitszeit im

Durchschnitt zu leisten ist, bei der zweiten und dritten Gruppe in aller Regel individuelle Vereinbarungen. Von der Regelarbeitszeit kann nach oben vor allem im Rahmen von Überstunden und nach unten im Rahmen tariflicher Bandbreitenregelungen, Kurzarbeit oder den Wechsel von Voll- zu Teilzeitarbeit abgewichen werden. Die tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten bewegt sich in einer Bandbreite zwischen 40 Stunden (z. B. Bauhauptgewerbe, chemische Industrie Ost oder öffentlicher Dienst Ost) und Deutsche Telekom AG mit 34 sowie Metall-, Druck- und Holz- und Kunststoffindustrie mit jeweils 35 Stunden (WSI-Tarifarchiv 2014). Der Durchschnitt liegt bei 37,7 Stunden. In Westdeutschland ist sie seit Mitte der 1990er Jahre in etwa konstant geblieben, in Ostdeutschland leicht gesunken.

Anders als die tarifliche ist die durchschnittliche Dauer der tatsächlichen Arbeitszeit mehr oder minder kontinuierlich gesunken. In 2013 arbeiteten die Beschäftigten mit jahresdurchschnittlich 1.388 Stunden gut elf Prozent kürzer als 1992 (IAB 2014). Für die Wochenarbeitszeit weist das Statistische Bundesamt einen Rückgang des Durchschnittswertes zwischen 1992 und 2012

Abbildung 1:

#### Tarifliche Wochenarbeitszeit in West- und Ostdeutschland in Stunden 1984 - 2013



Quelle: WSI-Tarifarchiv 2014.

- Die Befunde auf Basis der beiden Datenquellen weichen teilweise signifikant voneinander ab, was auch mit Unterschieden in den Fragestellungen zu tun hat.
- Für die Aufbereitung der SOEP-Daten danke ich Suanne Schulz, WSI in der Hans-Böckler-Stiftung.

um gut zweieinhalb Stunden von 38,1 auf 35,5 Stunden aus (Statistisches Bundesamt 2014).<sup>4</sup> Diese Entwicklung betrifft nicht sämtliche Beschäftigtengruppen gleichermaßen. Sie gilt auch nur bedingt in individueller Hinsicht und beruht wesentlich auf einem statistischen Effekt. Gesunken ist sie vor allem wegen des gestiegenen Anteils der Teilzeitbeschäftigten und der Minijobs. Zwischen 1992 und 2013 verdoppelte sich die Teilzeitquote nahezu von 14,3 auf 27 Prozent. Zugleich sank die durchschnittliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten leicht von 20 auf 18,2 Stunden.<sup>5</sup> Mit durchschnittlich 13 Stunden pro Woche nur sehr kurze Arbeitszeiten leisten die Minijobber, deren Zahl nach der Deregulierung im Zuge der Hartz-Gesetze nach 2003 zunächst anstieg.<sup>6</sup> Dieser Entwicklung steht die der Vollzeitbeschäftigten gegenüber. Deren Arbeitszeit ist in etwa konstant geblieben und lag 2012 bei 41,9 Stunden und damit gut vier Stunden über der tariflichen Regelarbeitszeit.

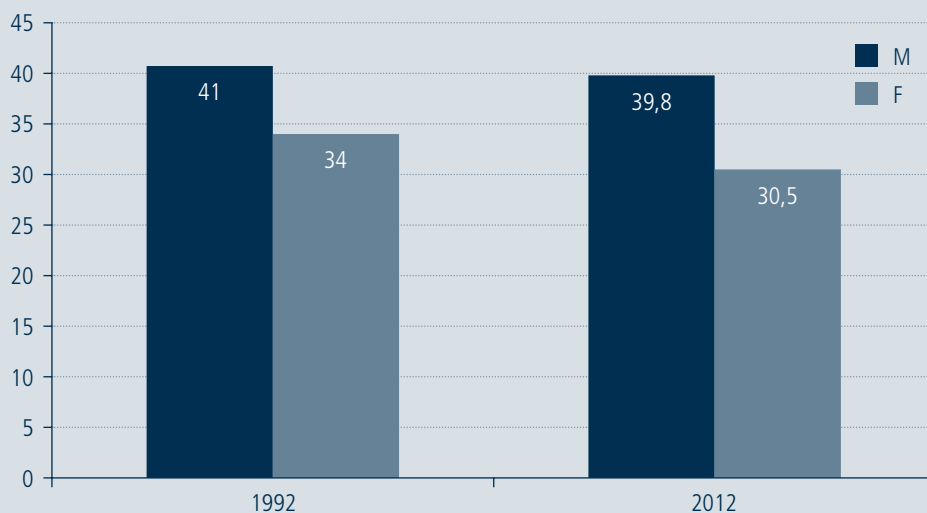
Gewachsen ist der Anteil der Überstunden, der nicht bezahlt wird. Das Verhältnis zwischen bezahlten und unbezahlten Überstunden hat sich sogar umgekehrt. Leisteten die Beschäftigten 1993 mit durchschnittlich 37,5 mehr bezahlte als unbezahlte (26,3) Überstunden pro Jahr, lagen 20 Jahre später die Vergleichswerte bei 20 bzw. 27,2. Diese inverse Entwicklung könnte mit dem gewachsenen Bereich hochqualifizierter Beschäftigten einerseits und der Expansion betriebsratsfreier Zonen andererseits zu tun haben.

#### *Arbeitszeit und Geschlecht*

Die polarisierte Dauer der Arbeitszeit spiegelt die geschlechtsspezifische Polarisierung. Männer arbeiteten 2012 durchschnittlich 39,8 und Frauen 30,5 Stunden. Seit 1992 vergrößerte sich die Arbeitszeitkluft von durchschnittlich 7,8 auf 9,3 Stunden (Abbildung 2), die Arbeitszeit der Männer sank um 2,9 Prozent von 41 Stunden und die der Frauen um 10,3 Prozent von damals 34 Stunden.<sup>7</sup> Von konvergierenden Arbeitszeiten kann nicht die Rede sein.

Abbildung 2:

#### Durchschnittliche Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht 1992 und 2012, in Stunden



Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus.

4 Dieser Wert liegt leicht unter dem europäischen Durchschnitt von 37,3 Stunden. Am kürzesten in der EU wird in Dänemark mit 33,6 Stunden gearbeitet und am anderen Ende der Skala rangieren die Beschäftigten in Griechenland mit 42 Stunden.

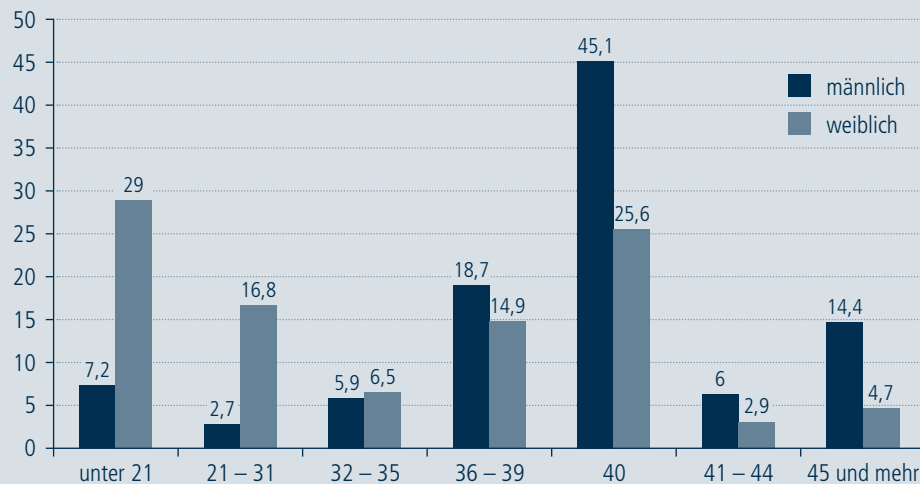
5 Die Kategorie Teilzeitbeschäftigte enthält eine nicht genau quantifizierte Zahl an Minijobbern. Deren Anstieg dürfte den Rückgang der durchschnittlichen Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten erklären.

6 13 Prozent arbeiten 15 Stunden und länger (Keller/Seifert 2013). Diese Werte basieren auf Auswertungen des SOEP.

7 Die Daten wurden freundlicherweise durch das Statistische Bundesamt zur Verfügung gestellt und basieren auf einer Sonderauswertung des Mikrozensus. Systematische Differenzen zeigen sich zwischen den Daten des Statistischen Bundesamtes und des SOEP bei der Arbeitszeitdauer, was auf die unterschiedlichen Erhebungsmethoden bzw. Fragestellungen zurückzuführen sein dürfte.

Abbildung 3:

**Normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit abhängig Beschäftigte 2012, Anteile in Prozent**



Quelle: Statistisches Bundesamt 2013a; eigene Berechnungen.

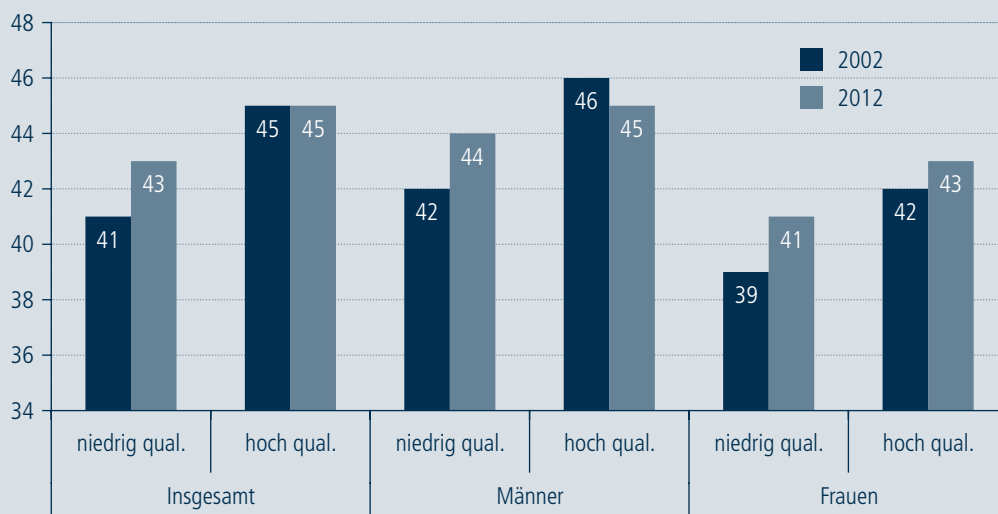
Die Mehrheit der Männer (65,5 Prozent), aber nur die Minderheit der Frauen (33,2 Prozent) arbeitet nach den Daten des Mikrozensus 40 Stunden und mehr pro Woche. Umgekehrt sind kürzere Arbeitszeiten von 31 Stunden und weniger bei Frauen wesentlich häufiger (45,8 Prozent) verbreitet als bei Männern (9,9 Prozent).

*Arbeitszeit und Qualifikation*

Beträchtlich unterscheiden sich auch die durchschnittlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten nach dem Qualifikationsgrad. Hochqualifizierte (Fach- und Hochschulabschluss) arbeiten durchschnittlich drei Stunden pro Woche länger als An- und Ungelernte. Während sich die durchschnittliche

Abbildung 4:

**Vollzeitbeschäftigte: Wöchentliche Arbeitszeit und Qualifikation in Stunden pro Woche, 2002 und 2012**



Quelle: SOEP 2012; eigene Berechnungen.

Arbeitszeit der ersten Gruppe zwischen 2002 und 2012 mit jeweils 45 Stunden nicht veränderte, stieg sie bei der zweiten von 41 auf 43 Stunden (Abbildung 4), Männer und Frauen in dieser Gruppe arbeiten länger. Anders bei den Hochqualifizierten: Die durchschnittliche Arbeitszeit der Männer sank leicht, die der Frauen stieg dagegen und nähert sich allmählich der von Männern an. Der Unterschied liegt nur noch bei zwei Stunden, 10 Jahre zuvor waren es vier Stunden.

*Paarzeiten*

Noch ausgeprägter setzt sich die geschlechtsspezifisch polarisierte Verteilung der Arbeitszeit bei Paaren mit Kindern fort. Für Paargemeinschaften, in denen beide Partner\_innen erwerbstätig sind, lassen sich im Prinzip zwei Modelle beobachten. Am häufigsten kommt die Variante der Eineinhalb-Erwerbs-Paare vor, bestehend aus Vollzeit-tätigkeit des Mannes und Teilzeitarbeit der Frau (Abbildung 5). 70 Prozent der Paarhaushalte (mit Kind) praktizieren (2012) diese Arbeitszeitverteilung (Keller/Haustein 2013). Gegenüber 1996 hat dieses Modell an Bedeutung gewonnen. Bereits damals war es dominant mit einem Anteil von 53 Prozent, aber längst nicht so ausgeprägt wie 16 Jahre später. Dieser Bedeutungszuwachs geht zu Lasten des Modells der doppelten Vollzeittä-

tigkeit. Entschieden sich 1996 rund 45 Prozent der Paare für diese Variante, waren es 2012 nur noch 25 Prozent. Gleichzeitig ist die Erwerbstätigenquote der Mütter von 55,0 auf 60,3 Prozent gestiegen und die von Vätern leicht von 89,8 auf 84,1 Prozent gesunken (Keller/Haustein 2013). Teilzeitarbeit scheint für Frauen, die nach Geburt von Kindern weiterhin erwerbstätig sein wollen, eine nahezu alternativlose Option zu sein, zumindest solange es an Kinderbetreuungseinrichtungen mangelt und traditionelle Rollenmuster die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung prägen.

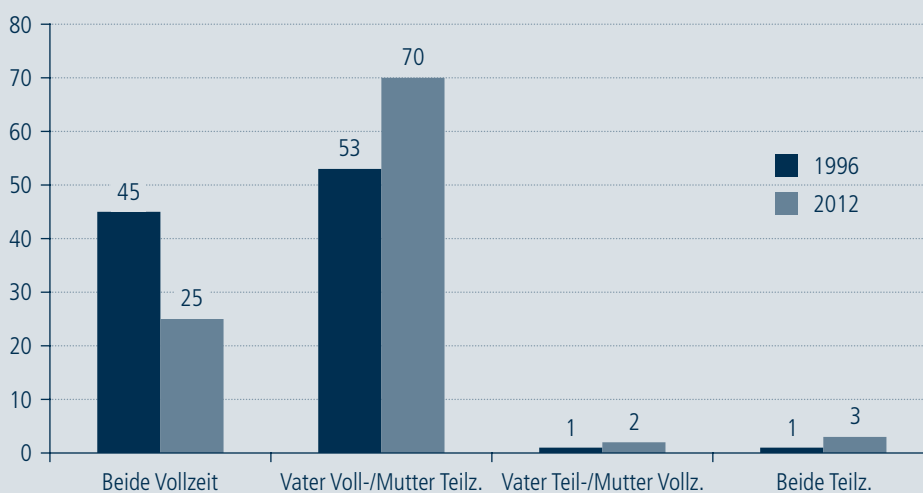
Die beiden anderen Varianten, Teilzeit beider Partner\_innen oder Vater Teil- und Mutter Vollzeit, haben Ausnahmecharakter. Kindererziehung geht immer noch zu Lasten des erwerbswirtschaftlichen Engagements von Frauen. Der Trend geht unter den gegebenen gesellschaftlichen und infrastrukturellen Bedingungen zur Eineinhalb-Personen-Erwerbstätigkeit. Von einer egalitären partnerschaftlichen Aufteilung von Erwerbs- und Erziehungszeiten kann deshalb nicht die Rede sein.

*Berufsbereiche*

Die Polarisierung der Arbeitszeiten setzt sich bei den Berufsbereichen fort. Bereichen mit hohen Anteilen an Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten stehen Bereiche mit hohen Anteilen an Be-

Abbildung 5:

**Paare mit Kind(ern) in Voll- und Teilzeit 2012, in Prozent**



Quelle: Keller/Haustein 2013.

schäftigten gegenüber, die nur kurze Arbeitszeiten leisten (Statistisches Bundesamt 2013a). Zu der ersten Gruppe mit überlangen Arbeitszeiten von 45 Stunden und mehr gehören Geschäftsführer/Vorstandsmitglieder (60 Prozent), während nur 14,4 Prozent aller Erwerbstätigen vergleichbar lange arbeiten. Selbst unter den weiblichen Mitgliedern dieser Berufsgruppe liegt der Anteil mit 40 Prozent deutlich über dem Vergleichswert von 6,7 Prozent für Frauen in der Gesamtwirtschaft. Hohe Anteilswerte für Arbeitszeiten von 45 und mehr Stunden findet man ferner in den Bereichen Human- und Zahnmedizin (49,4 Prozent), Einkauf/Vertrieb (32,9 Prozent) sowie Objekt-, Personen-, Brandschutz und Arbeitssicherheit mit 28,5 Prozent. Erheblich seltener kommen überlange Arbeitszeiten dagegen im Bereich der Produktion/Fertigung/Rohstoffgewinnung mit einem Anteil von nur gut elf Prozent vor.

Sehr kurze Arbeitszeiten von weniger als 21 Stunden pro Woche sind dagegen typisch für folgende Dienstleistungsbereiche: In den Reinigungsberufen arbeiten fast zwei Drittel (64,9 Prozent) der Beschäftigten nur sehr kurz, bei den Frauen sogar 71,6 Prozent. Kurze Arbeitszeiten von Frauen sind ferner mit 56,2 Prozent in den Bereichen der Hauswirtschaftstätigkeiten, des Verkehrs/Logistik/Schutz/Sicherheit (54,3 Prozent) und in der Gastronomie (46,5 Prozent) verbreitet. Da in diesen Sektoren zudem das Lohnniveau gering und der Anteil der Beschäftigten mit Niedriglöhnen überproportional hoch ist, speziell im Bereich der Reinigungstätigkeiten sowie in der Gastronomie, sind angesichts nur kurzer Arbeitszeiten keine existenzsichernde Einkommen zu erzielen und dementsprechend auch keine ausreichenden Rentenansprüche zu erwerben.

Im Unterschied zu diesen Bereichen sind kurze Arbeitszeiten in dem quantitativ bedeutsamen Bereich Produktion/Fertigung/Rohstoffgewinnung relativ selten; hier arbeiten nur 6,8 Prozent der Erwerbstätigen weniger als 21 Stunden pro Woche. Diesen Sektor kennzeichnet eine relativ gestauchte Verteilung der Arbeitszeiten, für die Mehrheit der Beschäftigten sind sie weder extrem lang noch extrem kurz. Der niedrige Anteil

kurzer Arbeitszeiten hat mit dem niedrigen Anteil von Minijobs und Teilzeitarbeit in einem traditionell von Männern dominierten Wirtschaftsbereich zu tun, eine offene Frage ist aber, warum hier auch überlange Arbeitszeiten seltener praktiziert werden.

Insgesamt lassen sich drei Verteilungsformen ausmachen: Bereichen mit hohen Anteilen kurzer bzw. sehr kurzer Arbeitszeiten stehen solche mit hohen Anteilen überlanger Arbeitszeiten gegenüber. Dazwischen bewegen sich Bereiche mit einer gestauchten Verteilung der Arbeitszeitdauer. Von einem einheitlichen Arbeitszeitmuster in der Wirtschaft kann keine Rede sein. Offensichtlich können unterschiedliche Arbeitszeitmuster je nach Wirtschafts- und Funktionsbereich als effizient angesehen werden. In welchem Maße eher angebots- oder nachfrageseitige Faktoren entscheidend für die Wahl der jeweiligen Arbeitszeitdauer sind, ist eine empirisch noch ungeklärte Frage.

## 2.4 Arbeitsvolumen

Trotz der beschriebenen trendmäßigen Abnahme der durchschnittlichen Arbeitszeitdauer liegt das gesamtwirtschaftliche Arbeitsvolumen 2012 in etwa auf dem Wert von 1995, obwohl im gleichen Zeitraum die Zahl der Erwerbstätigen<sup>8</sup> von 37,73 Millionen um gut zehn Prozent auf 41,55 Millionen gestiegen ist. Eine ständige „individuelle“ Arbeitsumverteilung hat diese Entwicklung bewirkt. Oder anders formuliert: Ohne die Zunahme von Beschäftigten mit kurzen und teilweise sehr kurzen Arbeitszeiten läge das Beschäftigungsniveau deutlich niedriger, die Arbeitslosigkeit wäre entsprechend höher. Die durchschnittliche Verkürzung der Arbeitszeiten hat einen positiven Effekt auf die Zahl der Erwerbstätigen oder anders formuliert: Bei einer konstanten durchschnittlichen Arbeitszeit wäre die Zahl der Erwerbstätigen kleiner.

Seit Mitte der 1990er Jahre beschreibt die Entwicklung des Arbeitsvolumens eine durch Ab- und Aufwärtsbewegungen gekennzeichnete Kurve (Abbildung 6), in der sich die wirtschaftliche

<sup>8</sup> Während sich die bisherigen Ausführungen auf abhängig Beschäftigte bezogen, gilt hier der Blick den Erwerbstätigen, Selbstständige werden einbezogen.

Entwicklung spiegelt.<sup>9</sup> Sie beeinflusst beide Komponenten des Arbeitsvolumens, die Zahl der Erwerbstätigen und deren individuelle Arbeitszeiten.

Besonders ausgeprägt zeigt sich dieses zyklische Muster in den Jahren zwischen 2008 und 2010, dem scharfen konjunkturbedingten Rückgang folgt ein steiler Wiederanstieg. Gleichzeitig ist aber die Zahl der Erwerbstätigen konstant geblieben (vgl. Kap. 3.6).

## 2.5 Lage

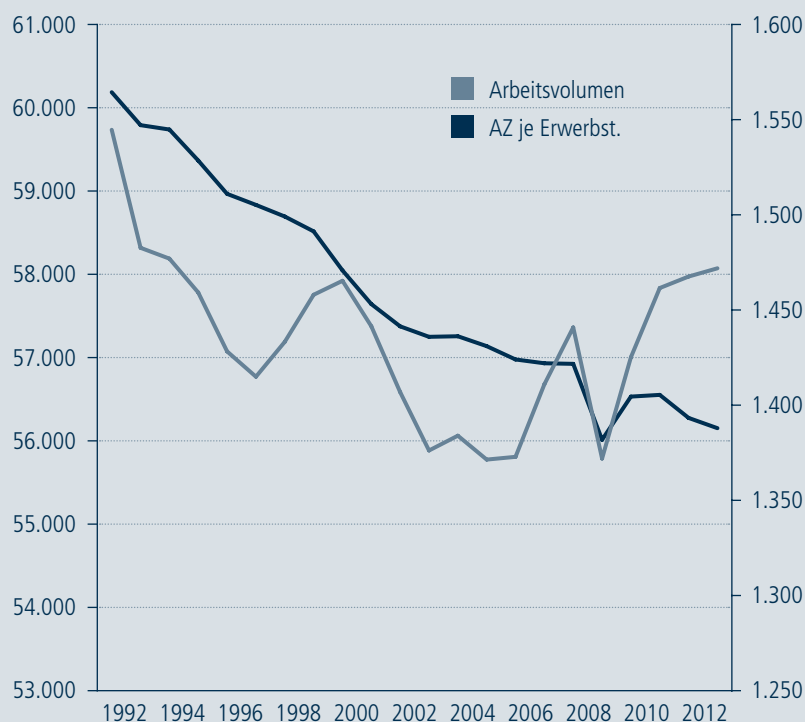
Die Lage der Arbeitszeit unterscheidet sich im Prinzip durch zwei Grundmuster: Der Normalarbeitszeit während der Tageszeit, verteilt auf die Arbeitstage Montag bis Samstag, stehen „atypische“ Formen während der Nacht, im Schichtrhythmus und am Sonntag<sup>10</sup> gegenüber. Eine

Zwischenstellung nimmt die Samstagsarbeit ein, die in der Vergangenheit unter den Bedingungen langer wöchentlicher Regelarbeitszeiten von 45 und mehr Stunden zur Normalarbeitszeit zählte. In weiten Bereichen der Wirtschaft, vor allem im Produzierenden Gewerbe, verlor sie faktisch diesen Status seit den 1950er Jahren allmählich im Zuge der tariflichen Arbeitszeitverkürzungen. Sie ermöglichten den Wechsel von der Sechs- zur Fünftagewoche. In weiten Teilen des Dienstleistungsbereiches, vor allem in der Daseinsfürsorge, im Gesundheitswesen, im Handel, in den Sicherheitsdiensten usw. zählt Samstagsarbeit dagegen, unabhängig von der individuellen Dauer, als Normalarbeitszeit und wird auch nicht durch Zuschläge gesondert vergütet.

Alle Formen atypischer Arbeitszeit haben in den beiden letzten Jahrzehnten an Bedeutung gewonnen (Abbildung 7). Über die Hälfte aller Be-

Abbildung 6:

### Arbeitsvolumen (in Mrd. Stunden) und Jahresarbeitszeit je Erwerbstätigen (in Stunden), 1992 - 2013



Quelle: Statistisches Bundesamt (2013b); eigene Berechnungen.

<sup>9</sup> Die ersten der 1990er Jahre stellen sicherlich aufgrund der gerade auf dem Arbeitsmarkt scharf durchgeschlagenen Wiedervereinigungsproblematik eine Sonderphase dar.

<sup>10</sup> Das Arbeitszeitgesetz schließt lediglich die Arbeit am Sonntag im produzierenden Bereich aus, allerdings mit einigen Ausnahmeregelungen.

schäftigten arbeitet mittlerweile zumindest hin und wieder entweder nachts, im Schichtsystem oder am Wochenende.<sup>11</sup> Die einschichtige Normalarbeitszeit an den Tagen Montag bis Freitag erodiert, die Arbeitszeit dringt immer mehr in das Wochenende hinein. Der den gewerkschaftlichen Kampf um die Fünftagewoche begleitende Slogan aus den 1950er Jahren „Samstag gehört Vati mir“ kehrt sich allmählich um, immer mehr Beschäftigte müssen vor allem am Samstag die Familie allein lassen. Der Trend geht zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft.

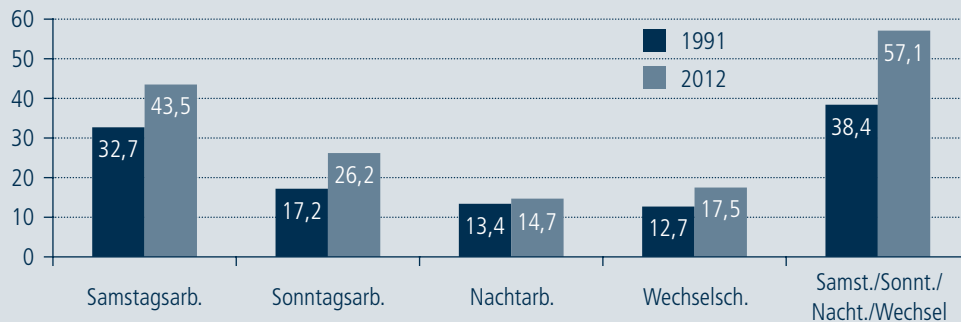
Männer sind von den hier als atypisch bezeichneten Arbeitszeiten stärker betroffen als Frauen (Abbildung 8). Das gilt für alle Formen. Die Mehrheit der männlichen Beschäftigten arbeitet zumindest hin und wieder entweder am Wochenende oder nachts oder in Wechselschicht.<sup>12</sup> Allerdings gibt es branchenmäßige Ausnahmen. Samstagsarbeit im Handel und Sonn-

tagsarbeit im Gesundheits- und Sozialwesen werden überwiegend von Frauen geleistet.

Atypische Arbeitszeiten sind weder im Hinblick auf Belastungen und die dadurch verursachten gesundheitlichen Risiken noch auf die sozialen Beeinträchtigungen homogen. Schicht- und Nachtarbeit gefährden bei gleicher Arbeitszeitdauer die Beschäftigungsfähigkeit in stärkerem Maße als einschichtige Arbeit während des Tages, vor allem wenn sie über lange Perioden im Erwerbsleben ausgeübt werden (Nachreiner et al. 2010; Leser et al. 2013). Außerdem können sie die Teilhabe am sozialen Leben, die Wahrnehmung privater Pflegeaktivitäten usw. einschränken. Das gilt ebenso für Arbeit am Wochenende. Attraktiv aus Beschäftigtensicht sind zweifelsohne die für diese Zeiten gezahlten Zuschläge, zumal sie für Nachtarbeit steuerfrei sind.

Abbildung 7:

#### Atypische Arbeitszeiten 1991 – 2012, in Prozent



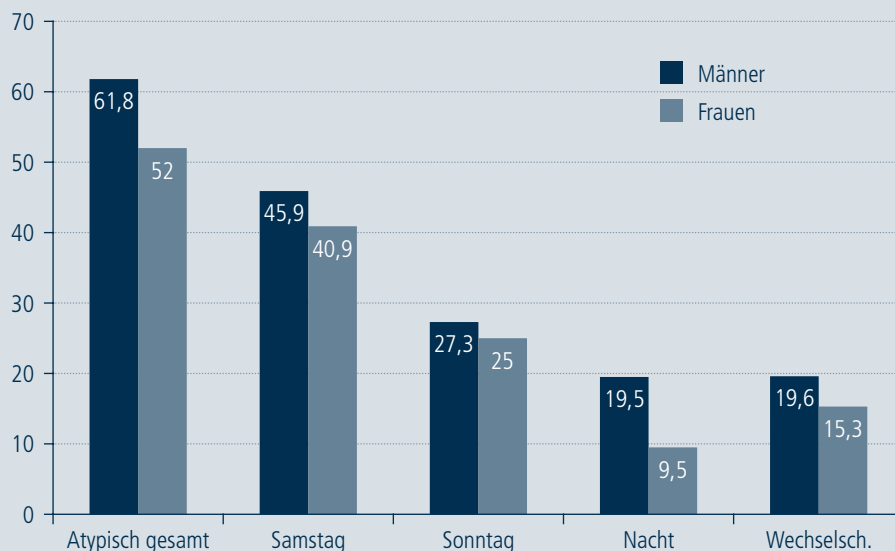
Quelle: Statistisches Bundesamt (2013a).

11 In die Daten sind nicht nur ständig oder regelmäßig, sondern auch gelegentlich geleistete Arbeitszeiten einbezogen.

12 Betrachtet man nur die regelmäßig oder ständig geleisteten atypischen Arbeitszeiten, dann arbeiten Frauen häufiger als Männer am Samstag.



Abbildung 8:

**Atypische Arbeitszeiten 2012 nach Geschlecht, in Prozent**

Quelle: Statistisches Bundesamt (2013a).

## 2.6 Verteilung

Die bedeutendsten Veränderungen der Arbeitszeit vollziehen sich bei ihrer Verteilung. Sie gibt an, in welchen Portionen eine durchschnittlich (tariflich oder individuell) vereinbarte Arbeitszeit auf die Wochentage, die Wochen oder gar Monate verteilt wird. Während die Normalarbeitszeit eine gleichmäßige Portionierung vorsieht, bieten Modelle flexibler Zeitgestaltung variable Verteilungen an. Sie ermöglichen, die Arbeitszeitdauer von Tag zu Tag oder Woche zu Woche zu variieren und entweder mit einer schwankenden Nachfrage nach Gütern und Dienstleistungen oder mit wechselnden Zeitanforderungen der Beschäftigten zu synchronisieren.

Der Wandel von mehr oder minder starren zu variablen Arbeitszeiten geht hauptsächlich auf die Einführung von Zeitkonten zurück.<sup>13</sup> Mittler-

weile organisiert mehr als die Hälfte aller Beschäftigten die Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkonten. Neben Gleitzeitkonten findet man vor allem Überstundenkonten, Jahresarbeitszeitkonten, Lernzeitkonten (für Weiterbildungszwecke), Flexi-Konten (zum Ausgleich von vor allem konjunkturellen Auftragsschwankungen), Langzeit- und Lebensarbeitszeitkonten. Viele Betriebe bieten die Möglichkeit, mehrere Zeitkonten parallel zu führen und Zeiteinheiten zwischen den Konten zu übertragen.

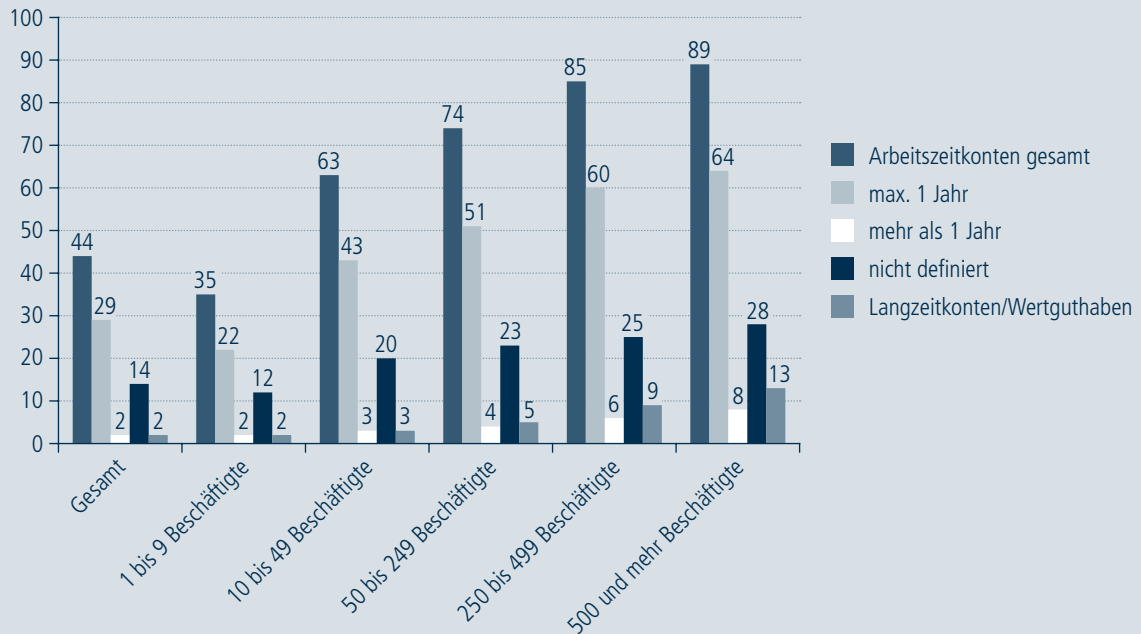
Arbeitszeitkonten sind (2010) in 44 Prozent aller Betriebe<sup>14</sup> eingeführt<sup>15</sup>, wobei die Verbreitung mit der Betriebsgröße ansteigt (Abbildung 9). Deshalb dürfte der Anteil der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit mit Hilfe eines Zeitkontos verwalten können, wesentlich höher liegen und deutlich mehr als die Hälfte aller Beschäftigten betreffen.

13 Vertrauensarbeitszeit als variable Form der Zeitgestaltung bleibt ausgeklammert.

14 Die Daten basieren auf einer Erhebung, die repräsentativ Betriebe mit mindestens einem Beschäftigten erfasst. Kleinstbetriebe treffen in aller Regel keine formalen Vereinbarungen über Zeitkonten, sondern praktizieren variable Arbeitszeiten auf informeller Basis. Insofern ist der Anteil der Betriebe mit flexibler Zeitgestaltung deutlich höher, als in den vorliegenden Daten ausgedrückt.

15 Das Statistische Bundesamt beziffert für 2010 den Anteil der Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten auf 36 Prozent, etwa ein Viertel arbeitet auf Basis von Zeitkonten und gut zehn Prozent mit Gleitzeitregelungen (Statistisches Bundesamt 2011). Gleitzeit wird hier nicht als Zeitkonto kategorisiert. Deutlich höhere Werte weisen andere Untersuchungen auf. Groß/Schwarz (2010) quantifizieren für 2007 den Anteil der Beschäftigten auf 47 Prozent und Zapf/Brehmer (2010) für 2009 auf 51 Prozent.

Abbildung 9:

**Betriebe mit Arbeitszeitkonten nach Betriebsgröße und Ausgleichszeiträumen 2010 (mehrere Konten parallel mit unterschiedlichen Ausgleichszeiträumen sind möglich), in Prozent**

Quelle: Riedmann et al. 2012.

Bei der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitszeitkonten handelt es sich um Gleitzeit- oder Überstundenkonten mit einem Ausgleichszeitraum von bis zu einem Jahr: Diese Konten dienen hauptsächlich dazu, einerseits den Personaleinsatz an kurzfristige Auftragsschwankungen anzupassen und andererseits den Beschäftigten Gestaltungsspielraum einzuräumen, die werktägliche oder wöchentliche Arbeitszeit besser mit den Zeitanforderungen des privaten Alltagslebens in Einklang zu bringen. Zeitkonten sollen „kleine Zeitfreiheiten“ ermöglichen, die Work-Life-Balance und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbessern.

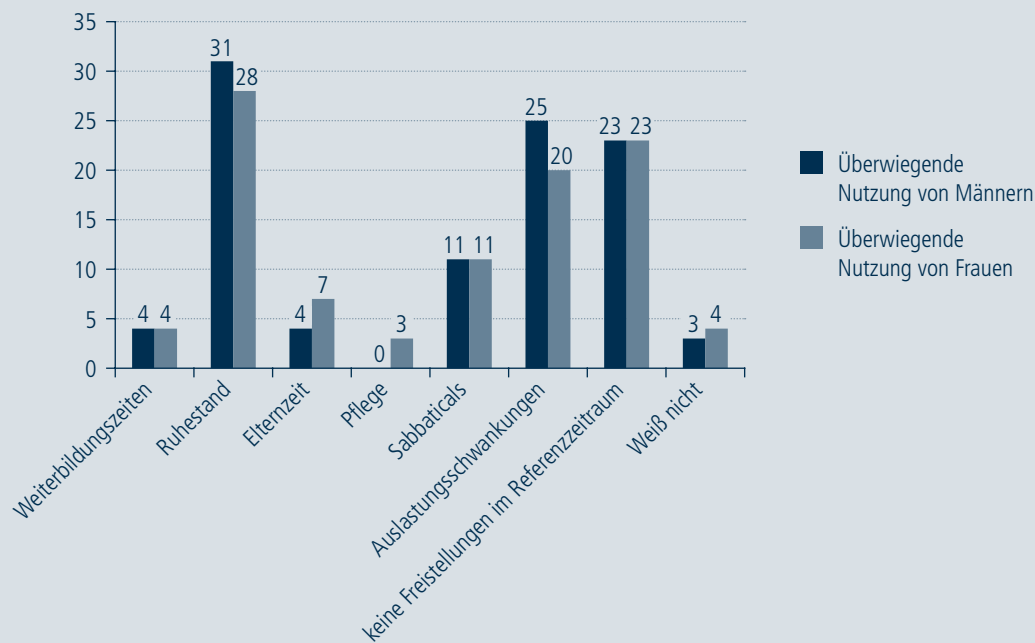
Immerhin 14 Prozent aller Betriebe haben Arbeitszeitkonten ohne einen fest definierten Ausgleichszeitraum. Hinter dieser Kategorie verbergen sich Modelle, bei denen der Kontenausgleich

flexibel nach dem Arbeitsaufkommen gehandhabt wird, ebenso wie solche, bei denen im Prinzip unbegrenzt angespart werden kann, ohne dass jedoch explizit ein Langzeitkonto vereinbart ist, das den Kriterien des „Flexi II“-Gesetzes entspricht und als Wertguthaben bezeichnet wird. Vielmehr handelt es sich um sogenannte „Flexi-Konten“, die, wie in Tarifverträgen der metallverarbeitenden Industrie, primär zum Ausgleich von Nachfrageschwankungen auf den Gütermärkten und der Beschäftigungssicherung dienen.

„Echte“ Langzeitkonten/Wertguthaben, auf denen größere Arbeitszeitguthaben explizit mit dem Ziel längerfristiger Freistellungen<sup>16</sup> angespart werden können, praktizieren nur zwei Prozent der Betriebe. Die Verbreitung steigt mit der Betriebsgröße.

<sup>16</sup> Ausschließlich auf Langzeitkonten/Wertguthaben angesparte Zeitguthaben können für Freistellungen von mehr als drei Monaten verwendet werden, ohne dass der Sozialversicherungsschutz erlischt.

Abbildung 10:

**Wertguthaben: Überwiegend genutzte Freistellungszwecke 2010, in Prozent**

Quelle: Riedmann et al. 2012.

Wertguthaben können für sehr unterschiedliche Freistellungszwecke genutzt werden. Nach ersten Befunden (Abbildung 10) dominieren Freistellungen am Ende der Erwerbsbiografie. Obwohl das Flexi II-Gesetz die Nutzung für das Abfedern von Nachfrageschwankungen ausschließt, spielte dieser Verwendungszweck in der Krise 2008/09 offensichtlich eine nicht geringe Rolle. Für Elternzeiten, Weiterbildungs- oder Pflegezeiten werden die Wertguthaben bislang dagegen deutlich seltener eingesetzt.

Für die Beschäftigten ist die Frage zentral, inwieweit variable Arbeitszeiten mehr Selbstbestimmung bei der Zeitgestaltung bieten oder eher das Gegenteil bewirken. Der Erkenntnisstand hierzu ist noch rudimentär. Wie bisherige Untersuchungen zeigen, verfügen Beschäftigte nur bedingt über Zeitautonomie und können die zentralen Parameter (Umfang und Zeitpunkte für An- und Entsparen) nur mit Abstrichen selbstbestimmt steuern (Seifert 2001; Bauer et al. 2004). Ein ähnliches Bild zeichnet die Arbeitskräfteerhebung

2010 des Statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2011). Danach können gut 24 Prozent aller Beschäftigten ihre Arbeitszeit weitestgehend flexibel über ein Arbeitszeitkonto organisieren. Sie müssen dabei lediglich eine vorgegebene Gesamtstundenzahl erreichen und eventuell während der Kernzeiten präsent sein. Weitere 10,2 Prozent der Beschäftigten können über eine Gleitzeitregelung bei vorgegebener täglicher Arbeitsdauer zumindest Beginn beziehungsweise Ende ihrer Arbeitszeit flexibel bestimmen. Völlig flexibel bei ihrer Arbeitszeitgestaltung sind zwei Prozent der Beschäftigten.

Weitere Hinweise auf durch Zeitkonten erweiterten zeitlichen Spielraum bei der Wahrnehmung außerbetrieblicher Aufgaben liefert eine Studie über ehrenamtliche Aktivitäten. Sie zeigt, dass es selbst Beschäftigten mit langen Arbeitszeiten besser gelingt, ehrenamtlich tätig zu sein, wenn sie zugleich auf Basis von variablen Arbeitszeitmodellen über einen gewissen Grad an Zeitsouveränität verfügen (Seifert et al. 2012).

## 2.7 Zeitwünsche

Ginge es nach der Modellwelt ökonomischer Lehrbücher, dann wäre es den Beschäftigten freigestellt, Dauer und Lage der Arbeitszeit nach ihren individuellen Zeit-Geld-Präferenzen zu bestimmen. Von diesen Grundannahmen der neoklassischen Angebotstheorie ist die Wirklichkeit jedoch weit entfernt. Ein nicht unerheblicher Teil der Beschäftigten hat keine Möglichkeiten, die für ihn oder sie optimale Arbeitszeit zu realisieren und durch die gewünschte Kombination von Geld- und Zeitnutzen den Gesamtnutzen zu optimieren. Diese Optionen scheitern an betrieblicher Inflexibilität, an arbeitsteilig organisierten Arbeitsabläufen und terminlichen Vorgaben sowie an Machtasymmetrien. Vor allem unter den Bedingungen eines insgesamt zu knappen Angebots an Arbeitsplätzen bleibt vielen Beschäftigten im Prinzip keine andere Wahl, als unter den gegebenen Arbeitsangeboten das auszuwählen, das den Zeitpräferenzen am nächsten kommt, auch wenn es sich um eine suboptimale Lösung handelt. So überrascht es nicht, dass sich die bestehenden Arbeitszeiten nur bedingt mit den Zeitwünschen der Beschäftigten decken. Auch sind Zeitwünsche nicht statisch zu sehen, sondern hängen wesentlich von Arbeits-, Lebens- und infrastrukturellen Rahmenbedingungen (besonders von öffentlichen Betreuungs- und Pflegeeinrichtungen) ab. Inwieweit sich diese Zusammenhänge auf der Zeitachse ändern und welche Faktoren hierauf Einfluss haben, kann dieses Gutachten nicht untersuchen.

Bei den nachfolgenden Befunden handelt es sich um Durchschnittswerte, von denen Daten für Individuen oder Teilgruppen erheblich abweichen können. Differenziertere Analysen können im Rahmen dieses Beitrages nicht vorgenommen werden, wären aber erforderlich, um abschätzen zu können, welche Beschäftigtengruppen welche Arbeitszeiten präferieren.

Für die Lage der Arbeitszeit fehlen vergleichbare Daten, wenn man von älteren Erhebungen absieht (Bauer et al. 2004). Danach wollte etwa die Hälfte der Beschäftigten mit Nacht- und Wochenendarbeit gerne entweder weniger häufig oder gar nicht zu diesen Zeiten arbeiten und zeig-

te sich bereit, wegen dann entfallender Zuschläge entsprechende Einbußen beim Einkommen hinzunehmen. Notwendig wären aktuelle Wiederholungserhebungen.

### *Zeitwünsche: länger und kürzer*

Die tatsächlichen Arbeitszeiten gelten einem großen Teil der Beschäftigten entweder als zu lang oder als zu kurz. Von den Vollzeitbeschäftigten präferieren 56 Prozent der Männer und 62 Prozent der Frauen eine um mindestens zwei Stunden verkürzte Arbeitszeit und sind bereit, die Einkommen proportional anzupassen (Abbildung 11). Den umgekehrten Wunsch, mindestens zwei Stunden länger zu arbeiten, äußert nur eine kleine Minderheit von jeweils sechs Prozent der Männer und der Frauen. Zufrieden mit der gegebenen Arbeitszeit ist nur etwa ein gutes Drittel der Beschäftigten, wenn man Differenzen von weniger als zwei Stunden zwischen tatsächlichen und gewünschten Arbeitszeiten grosso modo als Indikator hierfür ansieht. Diese Befunde sind im Prinzip über lange Jahre erstaunlich stabil (Holst/Seifert 2012). Sie bedeuten jedoch nicht, dass die festgestellten Zeitdiskrepanzen stets die gleichen Personen betreffen. In weitergehenden Analysen wäre zu untersuchen, ob und wie sich im Zeitablauf die personelle Zusammensetzung der Beschäftigten mit Zeitdiskrepanzen ändert und welche Faktoren hierfür ausschlaggebend sind.

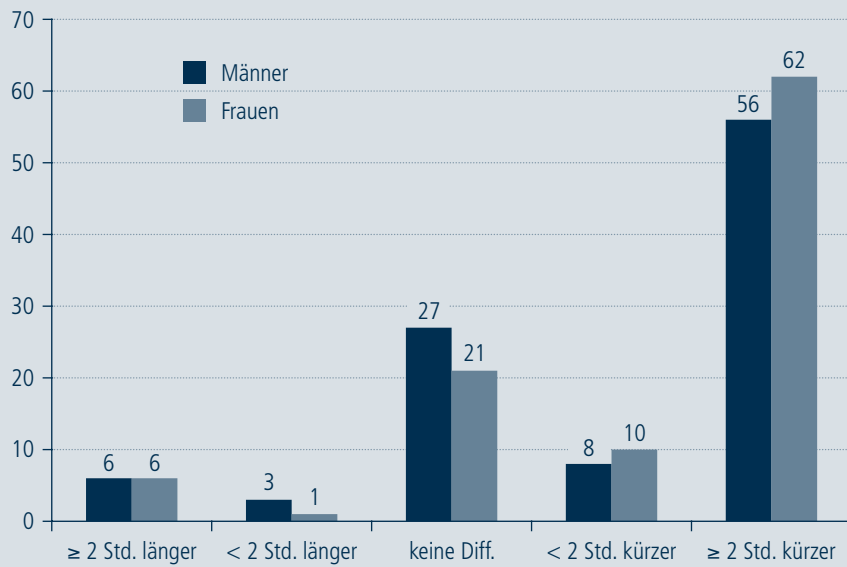
Saldiert man die Wünsche nach kürzeren und nach längeren Arbeitszeiten, erhält man für alle Beschäftigten eine deutlich um drei Stunden reduzierte durchschnittliche Arbeitszeit.

### *Zeitwünsche und Beschäftigungsform*

Für einzelne Beschäftigtengruppen weisen die Zeitwünsche in entgegengesetzte Richtungen (Abbildung 12). Vollzeitbeschäftigte möchten durchschnittlich um 5,3 Stunden kürzer arbeiten, Teilzeitbeschäftigte (plus eine Stunde) und vor allem Minijobber (plus 5,4 Stunden) dagegen länger. Während Vollzeitbeschäftigte, gemessen an Durchschnittswerten, den gewünschten Arbeitszeiten recht nahe kämen, würden sie ihre vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten einhalten oder einhalten

Abbildung 11:

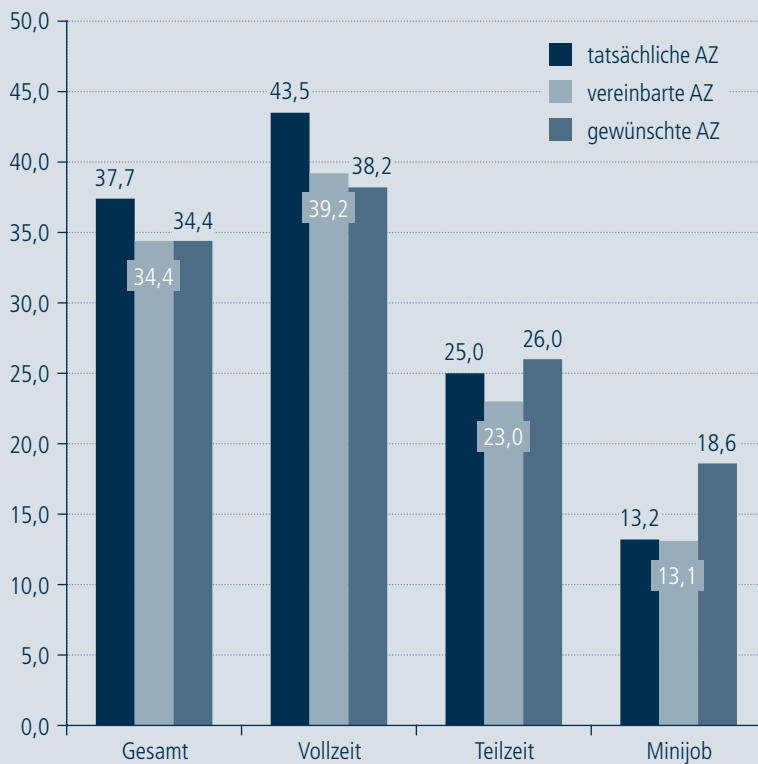
**Vollzeit: Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit nach Geschlecht, 2011, in Prozent**



Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

Abbildung 12:

**Arbeitszeiten und Zeitwünsche 2011, in Stunden**



Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

können, gehen die Zeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten und Minijobbern über das vereinbarte Niveau hinaus. Allein bei Minijobbern sind tatsächliche und vereinbarte Arbeitszeiten deckungsgleich.

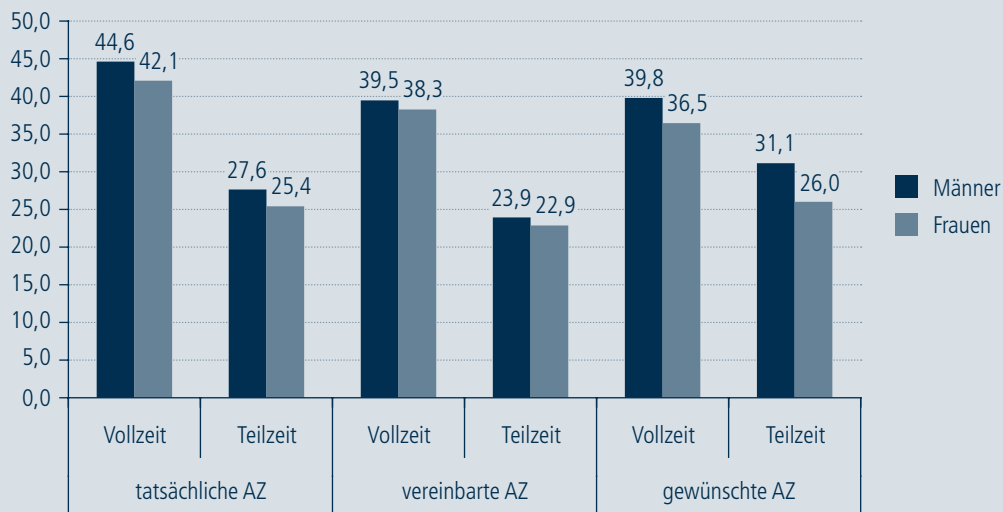
Vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen arbeiten durchschnittlich unterschiedlich lange und deutlich länger als vereinbart. Sie präferieren spürbar kürzere Arbeitszeiten, Männer um 4,8 Stunden, Frauen um 5,6 Stunden (Abbildung 13). Männer favorisieren Arbeitszeiten von 40 Stunden und kürzer (84 Prozent). Für eine überlange Arbeitswoche von 45 und mehr Stunden optieren nur knapp 13 Prozent, obwohl gut dreimal mehr (39,4 Prozent) derartig lange arbeiten.<sup>17</sup> Überlange Arbeitszeiten sind zwar verbreitet, offensichtlich aber wenig erwünscht. Während bei Män-

nern die vereinbarten Arbeitszeiten in etwa die Zeitwünsche erfüllen würden, liegen die von Frauen favorisierten noch unter den vereinbarten Werten. Gelänge es Vollzeitbeschäftigten, die gewünschten Arbeitszeiten zu realisieren, würde sich die Schere zwischen den Geschlechtern leicht weiter öffnen, allerdings auf einem niedrigeren Niveau. Die Zeitwünsche vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen tendieren nicht zur Konvergenz.

Bei den teilzeitbeschäftigten Frauen<sup>18</sup> (ohne Minijobberinnen) gehen die Zeitwünsche in etwa gleicher Größenordnung in beide Richtungen (Abbildung 14): Jeweils 29 Prozent der Frauen präferieren eine um mindestens zwei Stunden verkürzte oder umgekehrt verlängerte Arbeitswoche.

Abbildung 13:

#### Arbeitszeiten und Zeitwünsche nach Geschlecht 2011, in Stunden

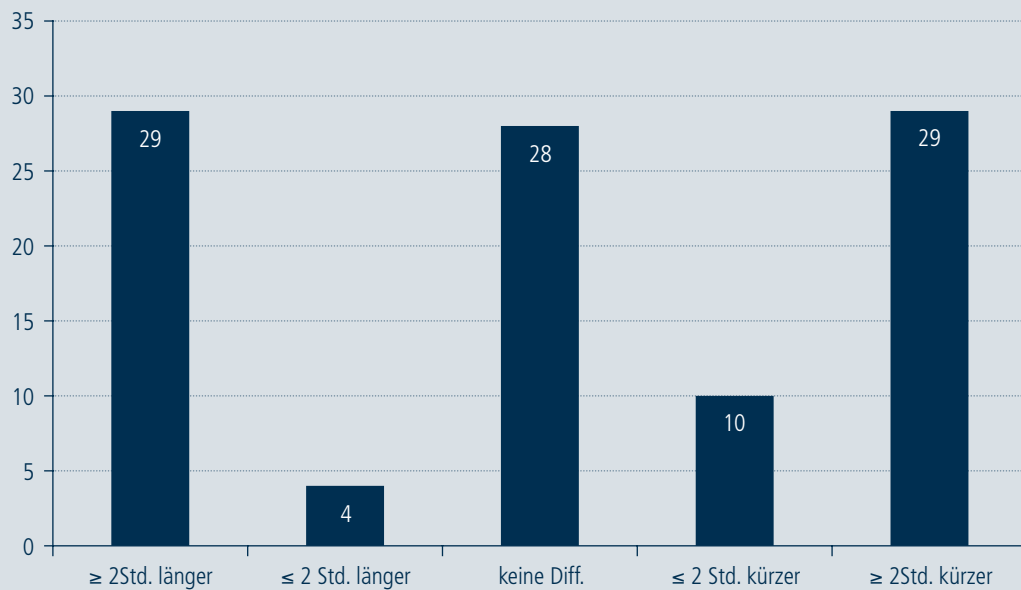


Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

<sup>17</sup> Diese Werte basieren auf SOEP-Daten und weichen deutlich von denen des Mikrozensus ab.

<sup>18</sup> Wegen zu geringer Fallzahlen werden keine Vergleichswerte für Männer präsentiert.

Abbildung 14:

**Teilzeitarbeit Frauen: Differenzen zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit 2011, in Prozent<sup>19</sup>**

Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

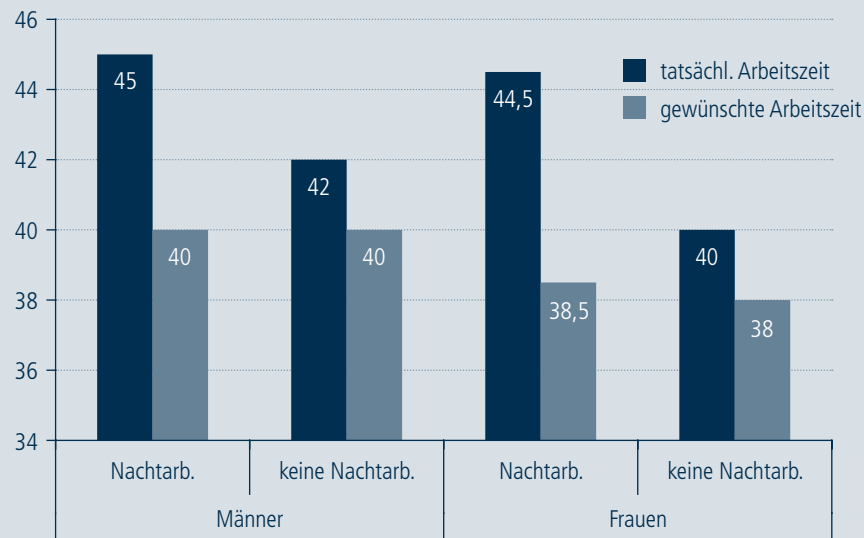
*Zeitwünsche und atypische Arbeitszeiten*

Arbeitszeitwirklichkeiten und -wünsche klaffen bei Vollzeitbeschäftigten mit und ohne Nachtarbeit weit auseinander (Abbildung 15), bei Männern wie bei Frauen. Männer möchten um fünf und Frauen um sechs Stunden verkürzen, die Vergleichsgruppen ohne Nachtarbeit dagegen nur um jeweils zwei Stunden. Die beträchtlichen Differenzen in den Zeitwünschen dürften mit den

unterschiedlichen Niveaus der geleisteten Arbeitszeiten zu tun haben, die bei nachts Tätigen deutlich über denen der mit Normalarbeitszeit liegen. Dieser Befund überrascht, da man annehmen könnte, dass die durch Nachtarbeit verursachten Belastungen und die eingeschränkte Teilhabe am familialen und sozialen Leben gegen lange Arbeitszeiten sprechen, die entgegen den Zeitwünschen praktiziert werden.

<sup>19</sup> Angesichts teilweise zu geringer Fallzahlen werden keine Werte für männliche Teilzeitbeschäftigte aufgeführt.

Abbildung 15:

**Zeitwünsche und Nachtarbeit, in Stunden**

Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

### Arbeitszeitwünsche und Beschäftigte mit Kindern

Bedeutsam für die Diskussion über Familienarbeitszeiten sind die Zeitwünsche von Beschäftigten mit Kindern. Ist mindestens ein Kind im Alter bis zu drei Jahren zu betreuen, favorisieren vollzeitbeschäftigte Frauen deutlich kürzere Arbeitszeiten (Abbildung 16). Diese Frauen arbeiten auch durchschnittlich länger als Frauen mit älteren Kindern, unter denen es offensichtlich zumindest einer Teilgruppe gelungen ist, die Arbeitszeit im Laufe der Zeit wunschgemäß anzupassen. Bei den Teilzeitbeschäftigten wächst mit dem Alter der Kinder der Wunsch, die Arbeitszeiten aufzustocken.

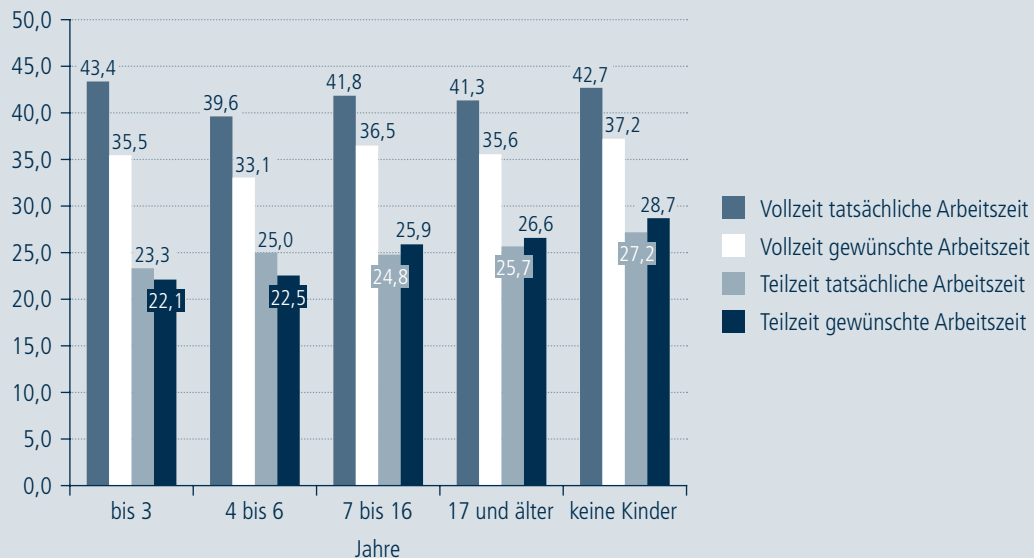
### Zeitwünsche und Einkommen

Angebotstheoretische Überlegungen legen nahe, dass bei Beschäftigten mit niedrigem Einkommen die Elastizität der Arbeitszeit sehr niedrig ist, sie über wenig finanziellen Spielraum verfügen, die Arbeitszeiten zu verkürzen und eher das Gegenteil präferieren, um den Geldnutzen zu steigern. Welche Reaktionen steigende Einkommen auslösen, ist theoretisch nicht eindeutig bestimmt und letztlich eine empirische Frage. Unterteilt man die Vollzeitbeschäftigten in fünf Einkommensklassen (Quintile), zeigt sich nur für Frauen ein enger Zusammenhang zwischen der Höhe der individuellen Bruttoeinkommen und den Verkürzungswünschen.<sup>20</sup> Je höher das Einkommen, desto größer ist die Differenz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit. Allerdings arbeiten Frauen mit einem monatlichen Bruttoeinkom-

<sup>20</sup> In vertiefenden Analysen wäre das Haushaltseinkommen einzubeziehen.



Abbildung 16:

**Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeit Frauen und Alter des jüngsten Kindes 2011, in Stunden**

Quelle: SOEP 2011; eigene Berechnungen.

men von 4.000 Euro und mehr mit etwas über 45 Stunden auch deutlich länger als in der untersten Einkommensgruppe mit lediglich 40,7 Stunden<sup>21</sup>. Insgesamt pendeln sich die durchschnittlich gewünschten Arbeitszeiten unabhängig vom Einkommen auf einem sehr nah beieinander liegenden Niveau ein, das bei Männern um die 40 Stunden und bei Frauen um die 36 Stunden liegt.

*Realisierung von Arbeitszeitwünschen*

Bislang fehlen systematische Informationen, inwieweit Beschäftigte ihre Arbeitszeitwünsche gegenüber ihren Betrieben auch reklamieren und diese auch durchsetzen können oder die Änderungswünsche aufgeben oder sich für die Exitoption entscheiden und nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten suchen.

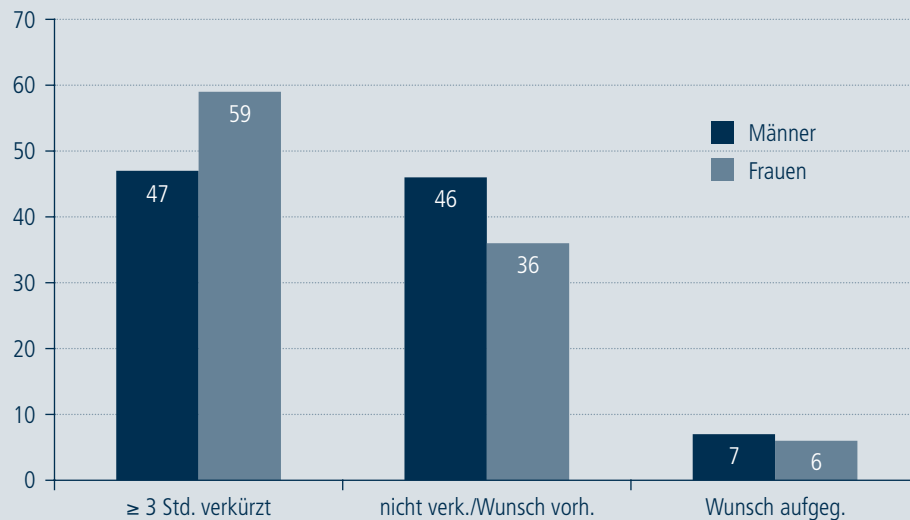
Erste Hinweise lassen sich mit Hilfe von SOEP-Daten gewinnen.<sup>22</sup> Die Daten in Abbildung 17 zeigen, inwieweit es Vollzeitbeschäftigten, die 2009 mindestens 45 Stunden pro Woche arbeiteten und ihre Arbeitszeit um mindestens fünf Stunden verkürzen wollten, innerhalb von drei Jahren gelungen ist, ihre Wünsche zu realisieren. Etwa die Hälfte, Frauen etwas mehr und Männer etwas weniger, geben an, dass sie mindestens drei Stunden kürzer arbeiten. Nur ein kleiner Anteil (Männer sieben und Frauen sechs Prozent) hat den Verkürzungswunsch aufgegeben, die übrigen Beschäftigten halten hieran fest.

Noch fehlen empirisch gesicherte Befunde, die erhellen, unter welchen Bedingungen welche Beschäftigtengruppen die präferierten Arbeitszeiten auch realisieren und umgekehrt scheitern.

21 Die Daten beruhen auf einer Auswertung des SOEP 2011.

22 Für die in Schaubild 17 präsentierten Daten danke ich Anna Wieber vom DIW für ihre hilfreiche Unterstützung.

Abbildung 17:

**Realisierung Verkürzungswünsche, in Prozent**

Quelle: SOEP 2012; eigene Berechnungen.

## 2.8 Zwischenfazit

Die Arbeitszeit ist in den beiden letzten Jahrzehnten differenzierter und flexibler geworden. Von einem einheitlichen Arbeitszeitmuster kann längst nicht mehr die Rede sein, wenn es denn je existierte hätte. Hinter der sinkenden durchschnittlichen Dauer der Arbeitszeit verbirgt sich eine zunehmende Polarisierung zwischen den Geschlechtern, Berufsbereichen, Qualifikationsgraden und den Beschäftigten in Paarhaushalten. Ein Teil der Beschäftigten arbeitet mit regelmäßig mehr als 45 Stunden pro Woche sehr lange.

Für gut die Hälfte der Beschäftigten haben Arbeitszeitkonten den Spielraum für zeitliche Flexibilität ausgeweitet. Allerdings nutzt nur eine kleine Minderheit die Möglichkeit, mit Hilfe von Langzeitkonten/Wertguthaben die Arbeitszeit variabel im Lebensverlauf zu variieren. Außerdem nehmen atypische Lagen der Arbeitszeit (Nacht-,

Schicht- und Wochenendarbeit) zu. Der Trend zur Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft hält an.

Die Mehrheit der Beschäftigten ist mit den bestehenden Arbeitszeiten unzufrieden, wünscht selbst unter Inkaufnahme von entsprechenden Einkommensänderungen andere Arbeitszeiten. Vollzeitbeschäftigte präferieren deutlich kürzere, Teilzeitbeschäftigte und vor allem Minijobber längere Arbeitszeiten. Besonders ausgeprägt sind die Verkürzungswünsche bei Vollzeitbeschäftigten, wenn sie Nachtarbeit leisten oder junge Kinder zu betreuen haben. Die Zeitwünsche vollzeitbeschäftigter Männer und Frauen tendieren nicht zu Konvergenz.

Die aufgezeigten Arbeitszeiten kollidieren nicht nur mit den Zeitwünschen der Mehrheit der Beschäftigten, sondern auch mit arbeits- und gesellschaftspolitischen Anforderungen, wie nachfolgend diskutiert wird.

### 3. Anforderungen an zukünftige Arbeitszeit

---

Alles hat bekanntlich seine Zeit. Es gibt eine Zeit der Arbeit, der Regeneration, der Muße, der Familie, des sozialen und politischen Engagements, der Bildung und Weiterbildung, der Pflege anderer Menschen usw. Da die Individuen zur Verfügung stehende Zeit begrenzt ist, sind konkurrierende Zeitverwendungen für all diese Aktivitäten nicht auszuschließen. Die Aufteilung der Zeit wird zu einer immer wieder neu zu leistenden Herausforderung (des Zeitalltags), bei der nicht nur individuelle Präferenzen, sondern auch gesellschaftliche Anforderungen zu berücksichtigen sind.

An Diskrepanzen zwischen bestehenden Arbeitszeitstrukturen und zeitpolitischen Anforderungen hat sich die zeitpolitische Debatte der letzten Jahre entzündet. Es geht um die bessere zeitliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie, um Gerechtigkeit in der Zeitverteilung, um Work-Life-Balance, um Zeiten für Weiterbildung, um alters- und altersgerechte Arbeitszeiten, um vermehrte Zeiten für Pflege sowie für ehrenamtliches Engagement. Bislang stehen die zeitpolitischen Diskussionsstränge isoliert nebeneinander. Sie sind nicht aufeinander abgestimmt, geschweige denn in ein Gesamtkonzept eingebettet. Die Schwierigkeit für ein zukunftsfähiges Arbeitszeitkonzept besteht zweifelsohne darin, die Zeitforderungen zu einem konsistenten Konzept zusammenzuführen. Selbst wenn diese nicht einfache Aufgabe gelingt, bleibt die hier nicht thematisierte Herausforderung, Schnittmengen, aber auch Unvereinbarkeiten zwischen einem solchen Konzept und den ökonomischen Anforderungen an betriebliche Zeitpolitik herauszufinden.

Der nachfolgende Überblick skizziert die wichtigsten aus unterschiedlichen Perspektiven diskutierten zeitpolitischen Ziele mit ihren Begründungskontexten und Änderungsvorschlägen. Die Grenzziehungen zwischen den Ansätzen sind nicht immer eindeutig, teilweise bestehen

große Schnittmengen. Überwiegend ist den Ansätzen gemeinsam, dass sie Arbeit und Aktivitäten jenseits der Erwerbsarbeit als getrennte Sphären begreifen. Beide Sphären beanspruchen Zeit, die insgesamt nur in begrenztem Umfang zur Verfügung steht. Es geht um eine optimale Aufteilung der zahlreichen Zeitverwendungen, deren Strukturen je nach individuellen Präferenzen, Lebenslagen und Arbeitsbedingungen variieren. Während sich die Debatte über die Vereinbarkeit von Beruf (gemeint ist: Erwerbsarbeit) und Familie eng auf diese beiden Sphären bezieht und andere Aktivitäten, wie soziales und politisches Engagement, Zeit für Regeneration, für Weiterbildung usw. vernachlässigt, spannen Überlegungen über Arbeitszeiten im Lebenslauf einen größeren Bogen und schließen, in einer weiten Interpretation, letztlich sämtliche Zeitbedarfe jenseits der Erwerbsarbeit ein. In diesem umfassenden Sinne lässt sich die Lebenslaufperspektive als eine auf die gesamte erwerbsbiografische Zeitachse erweiterte Debatte über Work-Life-Balance verstehen, auf die deshalb nicht gesondert eingegangen werden soll, sieht man von den kurzfristigen Ad-hoc-Bedarfen ab. Im Vordergrund stehen spezifische Ziele bzw. Ansätze der Zeitverwendung, um zu diskutieren, inwieweit sie kompatibel sind.

#### 3.1 Arbeitszeiten im Lebenslauf

Die Lebens(ver)läufe einschließlich der Erwerbsbiografien ändern sich in Abhängigkeit von zahlreichen Faktoren wie dem demografischen Wandel, politischen Entscheidungen (Bildungs- und Sozialpolitik usw.), Normen, individuellen Arbeitsbedingungen und Lebenslagen oder Zeit-Geld-Präferenzen. Dabei lassen sich sicherlich grobe Muster ausmachen. Welche Zeitwünsche bzw. Zeitbedarfe einzelne Beschäftigte aber in

welcher Lebensphase für nicht erwerbsbezogene Aktivitäten und umgekehrt für die Arbeitszeit reklamieren, ist langfristig kaum absehbar. Entscheidend ist deshalb, dass die Gestaltung der Arbeitszeit offen für sich ändernde Zeitpräferenzen und -anforderungen ist.

Dieser universellen Anforderung entspricht der Vorschlag, Wahlarbeitszeiten oder Optionszeitmodelle einzuführen (BMFSFJ 2011). Er wird zwar nicht näher expliziert, der Grundgedanke lässt sich aber mit der Idee der „garantierten Optionalität“ in Verbindung bringen (Hinrichs/Wiesenthal 1984; Hinrichs 1992). Die Überlegung ist, den Beschäftigten Optionen zuzusichern, entsprechend der persönlichen Lebenslage und der jeweiligen Bedürfnisse von der Normalarbeitszeit abweichen zu können.

Die Zeitbedarfe der Beschäftigten können sowohl kurzfristiger als auch längerfristiger Art sein. Insofern wären unter dem Aspekt der Work-Life-Balance und der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie Optionen erforderlich, die sowohl zeitliche Ad-hoc-Bedarfe als auch im Lebensverlauf gewünschte Änderungen erfüllen können.

Zu dem Lebenslaufkonzept passen Überlegungen, Ziehungsrechte zu etablieren, die „über die Erwerbsbiografie hinweg ein bestimmtes Zeitkontingent – dessen Höhe noch weitgehend unklar ist – verfügbar machen“ (Mückenberger 2007: 196). Unklar ist auch die Finanzierung derartiger Ansprüche. Ansatzpunkte bieten bereits u. a. die im Rahmen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes eröffneten Optionen der Arbeitszeitverkürzung, der Elternurlaub, das Pflegezeitengesetz und Sabbaticalregelungen (vor allem für Lehrer\_innen und Beamt\_innen) oder die in der Mehrheit der Bundesländer bestehenden Bildungsurlaubsgesetze. Als weiterer Baustein einer lebenslauforientierten Zeitgestaltung sind Wertguthaben (Langzeitkonten) vorgeschlagen (Wotschack 2012).

Bestehende bzw. vorgeschlagene Ansprüche auf kürzere Arbeitszeiten oder Freistellungen (Ziehungsrechte) können, abhängig vom Verwendungszweck, nach zwei Prinzipien geregelt werden. Dienen sie gesellschaftlich als wichtig erachteten Aktivitäten, wie Erziehungs- oder Pflegezeiten oder Weiterbildung, werden Ansprüche auf bezahlte bzw. finanziell geförderte Freistellungen

oder Arbeitszeitverkürzungen diskutiert, wie die vorgeschlagene Familienarbeitszeit (Müller et al. 2014). Alle übrigen Verwendungszwecke werden dagegen in das Entscheidungskalkül individueller Zeit-Geld-Präferenzen verwiesen.

Das Modell der Familienarbeitszeit geht über die bestehenden Fördermöglichkeiten der Elternzeit hinaus und sieht eine Lohnersatzleistung für erwerbstätige Eltern vor, „die eine Arbeitszeit-Kombination wählen, bei der beide Partner\_innen eine reduzierte Vollzeitbeschäftigung von mindestens 30 Stunden ausüben“ (Müller et al. 2014: 49). Ziel ist die möglichst partnerschaftliche Aufteilung von Erwerbs- und Familienarbeit, um die drastischen Unterschiede in den Karriere- und Einkommenschancen zwischen Frauen und Männern einzuebnen. Wahlarbeitszeiten würden, wenn vollzeitbeschäftigte Männer und Frauen ihre Arbeitszeitwünsche realisieren würden, nicht zu einer egalitären Verteilung führen. Die durchschnittliche Zeitdiskrepanz würde, wie gezeigt (Kap. 2.2), sogar größer. Zu einer Annäherung käme es lediglich, würden Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte ihre Zeitwünsche realisieren (vgl. Kap 2.2).

### 3.2 Gendergerechtigkeit

Die wachsenden Unterschiede in der Arbeitszeitdauer zwischen den Geschlechtern (vgl. Kap. 2.2) nimmt der Gleichstellungsbericht (BMFSFJ 2011) zum Ausgangspunkt seiner arbeitszeitpolitischen Vorschläge. Zeitliche Flexibilität macht er zum Dreh- und Angelpunkt für eine andere Verteilung von Erwerbsarbeit und anderen Aktivitäten (Haus-, Familien-, Erziehungs-, Pflegearbeiten usw.). Ein zwischen den Geschlechtern gleicher aufgeteiltes Zeitarrangement soll die Ausgangsbedingungen für berufliche Karrierechancen von Frauen verbessern. Wahlarbeitszeiten sollen, ebenso wie im Lebensarbeitszeit-Konzept, mehr Flexibilität sicherstellen. Gemeint ist das Recht, die Arbeitszeit nicht nur verkürzen, sondern umgekehrt auch wieder verlängern zu können. Gefordert sind Ansprüche auf temporär verkürzte Arbeitszeiten. Die reklamierte Optionalität bezieht sich jedoch lediglich auf die Dauer der Arbeitszeit, die Lage bleibt unberührt.

Analog zu dem Lebensarbeitszeit-Konzept wird die Idee der Wahlarbeitszeiten ergänzt durch den Vorschlag, „Ziehungsrechte“ einzuführen. Umfang und Finanzierung bleiben jedoch ebenso offen wie die Anspruchsbedingungen.

Für mehr Zeitsouveränität soll ferner eine engere Abstimmung mit familienrelevanten Zeittaktgebern (BMFSFJ 2011) sorgen. Gemeint ist die Synchronisation von Arbeitszeiten und Öffnungszeiten sozialer und anderer (nicht im Detail benannter) Infrastrukturen (Kinderbetreuung usw.).

### 3.3 Zeit für Beruf und Familie

Zeitprobleme von Familien bilden den Ausgangspunkt für Forderungen, die bestehenden Zeitstrukturen familiengerechter zu arrangieren (BMFSFJ 2006). Hierfür spricht, dass die überwiegende Mehrheit der Frauen und Männer bestrebt ist, sowohl erwerbstätig zu sein als auch ein Familienleben mit Kindern zu führen. Zeitnot verhindert jedoch häufig, beruflichen und familialen Arbeiten gleichermaßen nachzukommen.

Zeitnot resultiert nicht nur aus einem zu geringen Zeitbudget, sondern ebenso aus gestiegenen Belastungen vor allem durch zunehmenden Druck und Stress in der Erwerbsarbeit (DGB-Index 2014), durch Synchronisationsprobleme bei parallelen Aktivitäten und durch mangelnde Zeitsouveränität bei flexiblen Arbeitszeitformen (BMFSFJ 2006: 229ff.). Die Strukturen von Erwerbs-, Familien- und Infrastrukturzeiten passen nicht zusammen (Jurczyk 2010). Diese Probleme haben in den letzten Jahren sogar noch zugenommen (Allmendinger/Haarbrücker 2013). Vor diesem Hintergrund werden Familienzeiten zu einem eigenständigen Politikfeld erklärt, das für eine nachhaltige Familienpolitik sorgen soll (BMFSFJ 2012). Im Vordergrund stehen drei Handlungsziele:

- Primäres Ziel der Familienzeitpolitik ist, die Zeitsouveränität der Menschen, also nicht nur der Beschäftigten, zu erhöhen. Ein „substantiell geregelter Anspruch auf Zeit“ (BMFSFJ 2012: 188) soll Zeitprobleme für Eltern mindern. Diesen Gedanken greift das erwähnte Modell der Familienarbeitszeit auf und stellt eine Kostenrechnung vor (Müller et al. 2014).
- Angestrebt wird zweitens, ebenso wie bei gendergerechten Arbeitszeiten, eine verbesserte Synchronisation der Zeitstrukturen vor allem auf der lokalen Ebene zwischen Familienmitgliedern und den Anbietern familienexterner Dienstleistungen.
- Das dritte Ziel richtet sich auf eine grundsätzliche Umverteilung von Zeit im Lebenslauf, zwischen Generationen und den Geschlechtern. Es geht darum, Männer stärker in die Familienarbeit zu integrieren, was kürzere Arbeitszeiten voraussetzt.

Detailliertere Vorschläge für ein Neuarrangement der Arbeitszeit hatte der siebte Familienbericht bereits in die Diskussion gebracht (BMFSFJ 2006):

- Dauer: Familienbedingte Teilzeitarbeit; gestufter Wiedereinstieg nach Unterbrechung; Kinderbonuszeit (Freizeit mit Lohnausgleich).
- Lage: Feierabend und Wochenende sollen als wertvolle Sozialzeit für Familien einen herausgehobenen Stellenwert behalten.
- Verteilung: Gleitzeit-, Jahres- und Langzeitkonten mit rechtlich gesichertem, begründungsfreiem Zugriff auf Arbeitszeitguthaben; lebensphasenorientierte Arbeitszeit mit Freistellungsmöglichkeiten für Sabbaticals; Freistellungen über Anspruch Bundeserziehungsgeld hinaus und auch für die Betreuung von Angehörigen.

Erste Schritte in Richtung der Vorschläge sind gemacht, so mit dem Flexi II-Gesetz für Langzeitkonten oder auch mit den Sabbaticalregelungen für Lehrer\_innen und Beamte\_innen. Diese Ansätze gilt es auszubauen.<sup>23</sup>

23 Hilfreich für die arbeitszeitpolitische Diskussion wäre, die Praxis mit den bestehenden Sabbaticalregelungen aufzuarbeiten.

### 3.4 Altersgerechte Arbeitszeiten

Ein längerer Verbleib im Erwerbsleben ist aus der Perspektive sowohl der Betriebe als auch der Beschäftigten zukünftig erforderlich. Hierfür sprechen der demografische Wandel sowie die bereits wirkenden rentenrechtlichen Änderungen. Das Erwerbspersonenpotenzial wird in den nächsten Jahren weiter abnehmen<sup>24</sup> und zugleich altern. Die Nachfrage trifft auf ein schrumpfendes Angebot an jungen Absolvent\_innen aus den Ausbildungsbetrieben und den Fach- und Hochschulen (Zika et al. 2012). Aktuelles Wissen fließt dann nicht mehr in dem bisherigen Maße in die Betriebe. Altersgerechtes Arbeiten kann helfen, mögliche quantitative und qualitative Engpässe im Arbeitseinsatz zu vermeiden. Ziel ist, die Voraussetzungen für einen längeren Verbleib zu verbessern und die Beschäftigungsfähigkeit nachhaltig zu sichern. Zentrale Faktoren hierfür sind der gesundheitliche Status und die beruflichen Qualifikationen der Beschäftigten, um sich wandelnden organisatorischen und technologischen Anforderungen anpassen zu können (Behringer/Schönfeld 2014). Eine stärkere Beteiligung Älterer an der Weiterbildung sollte daher auf der Tagesordnung betrieblicher Qualifizierungsanstrengungen stehen.

Außerdem machen veränderte Rahmenbedingungen bei der Rentenversicherung einen längeren Verbleib im Erwerbsleben erforderlich. Das gesetzliche Renteneintrittsalter steigt bis 2029 auf 67 Lebensjahre, gleichzeitig sinkt das Mindestsicherungsniveau für die Rente netto vor Steuern bis 2030 von knapp 50 Prozent in 2012 weiter auf 43 Prozent in 2030. Soll Altersarmut vermieden werden, ist zukünftig eine wachsende Zahl der Beschäftigten auf eine längere Erwerbstätigkeit angewiesen. Das durchschnittliche Alter bei den Rentenzugängen ist in den letzten Jahren zwar gestiegen und lag 2012 bei 64 Jahren für Männer und 63,9 für Frauen, liegt aber noch gut drei Jahre unterhalb der zukünftigen Ruhestandsgrenze. Zugänge wegen Erwerbsminderung erfol-

gen mit durchschnittlich 50,7 Jahren jedoch deutlich früher. Zudem weist der Anteil dieser Personengruppe an den Rentenzugängen seit 2005 (19,2 Prozent) wieder steigende Tendenz auf (21,5 Prozent). Psychischen Erkrankungen, u. a. verursacht durch zunehmende Arbeitsbelastungen und Zeitstress, kommt eine wachsende Bedeutung bei (Hagen/Himmelreicher 2014).

Gesundheitsrisiken hängen neben anderen Faktoren wie den Arbeitsbedingungen, der Arbeitsintensität, Gesundheitsvorsorge usw. von der Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit ab. Übersteigt die tägliche bzw. wöchentliche Arbeitszeit deutlich und dauerhaft die acht- bzw. 40 Stunden-Marke, ist mit steigenden Gesundheitsrisiken zu rechnen (Wirtz 2010). Auch langjährige Nacht- und Wechselschichtarbeit erhöhen das Risiko, das Erwerbsleben vorzeitig beenden zu müssen (Leser et al. 2013; Nachreiner et al. 2010). Und selbst flexible Arbeitszeiten sind nicht neutral in ihren Wirkungen auf die Gesundheit; zu negativen Effekten kann es kommen, wenn die Verteilung betrieblich vorgegeben ist und mit außerbetrieblichen Zeitanforderungen kollidiert. Zeitstress entsteht, der auf Dauer gesundheitlich beeinträchtigend wirken kann (Janßen/Nachreiner 2004).

Die Arbeitszeit kann in mehrfacher Weise dazu beitragen, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern:

- Erstens sind Arbeitszeiten zu vermeiden, die regelmäßig deutlich acht Stunden pro Tag oder 40 Stunden in der Woche übersteigen.
- Zweitens sind Pausenzeiten nicht nur einzuhalten, sondern auch unter ergonomischen Aspekten auszuweiten, vor allem für besonders belastende Tätigkeiten.
- Drittens lassen sich die durch langjährige Wechselschicht- und Nachtarbeit verursachten gesundheitlichen Gefährdungen nur durch kürzere Arbeitszeiten reduzieren. Diesen Weg schlagen Tarifverträge (z. B. chemische Industrie) ein.

24 Bis zum Jahre 2030 wird mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials zwischen gut 1,1 Millionen bei anhaltend starkem positiven Wanderungssaldo und von gut fünf Millionen bei einem jährlichen Wanderungssaldo von durchschnittlich 100.000 gerechnet (Brücker et al. 2013).

- Vorgeschlagen wird viertens, belastende Arbeitszeiten nicht wie bisher mit Geldzuschlägen, sondern mit entsprechenden Zeitgutschriften zu vergüten (zuletzt Gärtner et al. 2014). Dieser Vergütungsmodus würde die Arbeitszeit verkürzen, die Belastungen senken und auch zur besseren Work-Life-Balance beitragen. Denkbar ist, zunächst Wahlmöglichkeiten einzuführen, die den Beschäftigten überlassen, Zuschläge in Geld- oder Zeiteinheiten zu erhalten.
- Fünftens kann mehr Zeitsouveränität helfen, Zeitnot und dadurch verursachten Zeitstress zu vermeiden.
- Und sechstens können sukzessiv ab einer bestimmten Altersgrenze verringerte Arbeitszeiten helfen, den Verbleib bis zur Ruhestandsgrenze zu sichern.

### 3.5 Weiterbildungszeiten

Die Beschäftigungsfähigkeit hängt neben gesundheitssichernden Arbeitsbedingungen wesentlich davon ab, dass die Arbeitnehmer\_innen mit den jeweils benötigten Qualifikationen und Kompetenzen ausgestattet sind. Der Bedarf an beruflicher Weiterbildung wird zunehmen. Der Trend zur Höherqualifizierung wird sich fortsetzen, der Bedarf an Arbeitskräften ohne beruflichen Abschluss dagegen abnehmen (Fuchs 2013). Zwar hat die Teilnahme an beruflicher Weiterbildung zwischen 2007 und 2012 in allen Altersgruppen zugenommen und der Abstand der 55- bis 64-Jährigen gegenüber den jüngeren Altersgruppen hat sich verringert (BMBF 2013). Das Niveau beruflicher Weiterbildungsaktivitäten bewegt sich aber lediglich im Mittelfeld der EU-Länder (Eurostat 2014).

Zusätzliche Weiterbildung braucht zusätzliche Zeit. Bereits in der Vergangenheit stellte der Faktor Zeit eine ernsthafte Hürde dar für Durchführung und Teilnahme an Weiterbildungsaktivitäten, aus Sicht der Betriebe wie auch der Beschäftigten (Seifert 2006; zuletzt: Demary et al. 2013).

Bleibt die betriebliche Arbeits- und Zeitorganisation unverändert, wird der Engpass Zeit mit steigendem Weiterbildungsbedarf spürbarer werden.

Wie soll zusätzliche Zeit für berufliche Weiterbildung organisiert und finanziert werden? In der Diskussion sind Lernzeitkonten (Seifert 2001; Expertenkommission 2004), Lebensarbeitszeit-/Langzeitkonten sowie Teilzeioptionen oder Freistellungsoptionen in Erwerbsverlauf (Wotschack et al. 2011) und Bildungsschecks. Diese Ansätze sollen miteinander kombinierbare Qualifizierungszeiten ermöglichen und mit anderen bestehenden Zeitansprüchen auf Weiterbildung verknüpft werden können, wie z. B. den Bildungsurlaubsregelungen (Expertenkommission 2004). Teils handelt es sich um bezahlte Arbeitszeit, teils auch um erwerbsfreie Zeit, die die Beschäftigten aufzubringen hätten. Klärungsbedarf besteht, wer Zeit für welche Formen der Weiterbildung investieren soll. Orientierung bietet die bisherige Praxis tariflicher und betrieblicher Vereinbarungen. Weiterbildungszeiten, die im betrieblichen Interesse liegen, gelten im Prinzip als bezahlte Arbeitszeit, in einzelnen Fällen sehen sie eine Beteiligung der Beschäftigten mit Zeiteinheiten vor (Busse/Seifert 2009). Für von den Beschäftigten initiierte Weiterbildungsmaßnahmen müssen sich diese dafür freistellen lassen oder Guthaben von Zeitkonten aufbringen. Betriebliche Kofinanzierungen sind möglich. Eine Alternative wären fondsfinanzierte Ansprüche auf bezahlte Qualifizierungszeiten, wie sie in einigen Tarifbereichen bereits existieren (Bosch 2010; Berger 2014). Weitere Alternativen bieten öffentliche Förderungen wie z. B. der Bildungsscheck in Nordrhein-Westfalen<sup>25</sup> und der Vorschlag, Weiterbildung durch eine beitragsfinanzierte Leistung der Sozialversicherung zu finanzieren und die Arbeitslosen- zur Arbeitsversicherung weiterzuentwickeln (Schmid 2008; Kocher/Welti 2013).

Unter pragmatischen Aspekten erscheint es sinnvoll, bestehende Ansätze zum Ausgangspunkt zu nehmen und auszubauen. So ließen sich die Bildungsurlaubsansprüche auf Lernzeit-

25 Im Rahmen des Sonderprogramms Bildungsscheck NRW Fachkräfte erhalten Beschäftigte und Unternehmen mit dem Bildungsscheck einen Zuschuss von 50 Prozent bis zu 2.000 Euro zu den Weiterbildungskosten.

konten verbuchen, mit Zeitguthaben aus anderen Konten verknüpfen und im Rahmen tariflicher Vereinbarungen aufstocken. Zu klären wäre, für welche Formen der Weiterbildung diese Zeitansprüche verwendet werden können.

### 3.6 Beschäftigungssichernde Arbeitszeiten

Verkürzte Arbeitszeiten haben den Arbeitsmarkt in der Finanzkrise 2008/09 vor einem massiven Einbruch bewahrt. In Kombination mit Kurzarbeit, der Nutzung tariflicher Korridormodelle waren es vorrangig Arbeitszeitkonten, die den scharfen Rückgang in der Güternachfrage beschäftigungspolitisch auffingen und das Arbeitsvolumen weniger durch die Zahl der Beschäftigten, sondern hauptsächlich durch deren Arbeitszeiten

reduzierten (Herzog-Stein/Seifert 2010; Möller 2010; Burda/Hunt 2011; Groß 2013). Im Produzierenden Gewerbe entfiel mit etwa zwei Drittel der größte Anteil der gesamten Arbeitszeitanpassung auf den Abbau von Zeitguthaben und die Bildung von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten (Groß 2013).

Geht man von einem auch weiterhin zyklischen und immer wieder von externen Schocks geprägten Verlauf der Wirtschaft aus, dann ist damit zu rechnen, dass Betriebe und Beschäftigte die prozyklische Steuerung der Arbeitszeit mit Hilfe von Arbeitszeitkonten fortsetzen werden. Sie werden bestrebt sein, in Boomphasen Guthaben auf den Zeitkonten zu bilden, um mit diesen Zeitreserven in Abschwungphasen die Beschäftigung sichern zu können.



## 4. Konturen eines neuen Zeitkonzeptes

### 4.1 Prinzipienwandel

Was ist das Neue an einer Arbeitszeitpolitik, die sich zukünftig stärker als bislang an den skizzierten Zeitzielen orientiert? Die vorgestellten Ansätze laufen auf einen Wandel zentraler Prinzipien hinaus, die das Modell der Normalarbeitszeit bislang konstituieren. Eine Sonderrolle spielen beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen, die sich nicht an den ersten vier der nachfolgenden Prinzipien orientieren und stattdessen ein anderes Prinzip stärken.

- Erstens rücken die neuen Ansätze den Lebens- bzw. Erwerbsverlauf in den Vordergrund und betonen die dynamische Perspektive. Die bisherige Arbeitszeit lässt mit Ausnahme des Wechsels von Voll- zur Teilzeitarbeit (Teilzeit- und Befristungsgesetz) und der Altersteilzeit ansonsten keine Möglichkeiten zu, die Regelarbeitszeit zu variieren.<sup>26</sup> Zukünftig soll sie offen sein für sich auf der Zeitachse ändernde Anforderungen und Präferenzen der Beschäftigten. Die Veränderbarkeit der Regelarbeitszeit wird zum neuen Gestaltungsprinzip, das sowohl für die Dauer als auch die Lage gelten soll.
- Hieraus ergibt sich zweitens die Notwendigkeit, das Prinzip autonomer Zeitgestaltung zu stärken und mehr Spielraum für individuell nutzbare Optionen zu ermöglichen. Zeitautonomie, verstanden als relationaler Begriff (Trinczek 2005), bedeutet unter den Bedingungen einer arbeitsteilig organisierten Wirtschaft ein Mehr an Möglichkeiten, Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit beeinflussen zu können, ohne die Zeitinteressen anderer zu verletzen. Zeitautonomie darf nicht losgelöst von sozialen Kontexten gesehen werden.
- Nahezu zwangsläufig folgt daraus drittens das Prinzip der stärkeren Differenziertheit in den Arbeitszeitmustern. Eine enger an den Zeitpräferenzen der Beschäftigten ausgerichtete Neuorganisation der Arbeitszeit kommt nicht umhin, einen höheren Grad an Heterogenität zuzulassen. Diese Neuorientierung durchzieht die Überlegungen zu Work-Life-Balance, zu einer alternsgerechten und familiengerechten Arbeitszeitgestaltung ebenso wie die für lebenslanges Lernen.
- Viertens erfordert die Einlösung der verfolgten arbeitszeitpolitischen Ziele die Abkehr von dem bislang dominierenden, in den letzten Jahren bereits bröckelnden Prinzip des Familiennährermodells. Eine familienfreundlichere Neuorganisation der Arbeitszeit unter Einschluss einer gendergerechteren Gestaltung bedeutet eine Hinwendung zu einer Erwerbs- und Sorgearbeit, die universalisiert und in den Lebensläufen von Frauen und Männern gleichermaßen verankert ist (Meier-Gräwe 2010). Das sich schleichend etablierende 1,5-Personen-Modell (Kap. 2.2) stellt kein echtes Partnermodell dar.
- Statt der vier zuvor genannten Prinzipien stärken beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen das Prinzip der prozyklisch mit der wirtschaftlichen Konjunkturkurve synchronisierten Arbeitszeitsteuerung. Dadurch verringert sich der individuelle Handlungsspielraum für eine Arbeitszeitgestaltung der Lebenslauforientierung, für Zeitautonomie und stärkere individuelle Zeitdifferenzierung. Je enger die Arbeitszeit einem durch die Marktbewegungen ausgelösten abteilungs- oder betriebseinheitlichen Zeitrhythmus folgt, desto enger wird der

<sup>26</sup> Temporäre Verkürzungen im Rahmen von Kurzarbeit oder Überstundenabbau gelten nicht als Änderungen der Regelarbeitszeit.

Spielraum für Zeitautonomie. Auf- und Abbau von Zeitguthaben auf Zeitkonten dienen dann zumindest in den konjunktur reagiblen Bereichen stärker als bisher der Beschäftigungssicherung.

## 4.2 Vorgeschlagene Zeitarrangements

Das Paket an vorgeschlagenen Zeitformen ist gut bestückt. Sie unterscheiden sich in ihrer Reichweite, einige sind allein auf ein Zeitziel gerichtet, andere eher universeller, teils beziehen sie sich auf einzelne Personengruppen, teils auf die Gesamtheit der Beschäftigten, teils nur auf eine, teils auf die drei Dimensionen der Arbeitszeit gleichermaßen (Abbildung 18). Die zahlreichen Einzelvorschläge lassen sich in drei Teilkategorien bündeln:

### *Wahlarbeitszeiten – garantierte Optionalitäten*

Wahlarbeitszeiten oder garantierte Optionalitäten können inhaltlich die entscheidenden Weichen in Richtung mehrerer Arbeitszeitziele (Lebenslaufperspektive, Gendergerechtigkeit, Beruf und Familie, Work-Life-Balance, Alternsgerechtigkeit) stellen und sind deshalb als Kernelemente für eine innovative Arbeitszeitpolitik anzusehen.

Wie aber ist Optionalität zu garantieren? Eine auf Optionen basierende Zeitgestaltung erfordert Regeln, die das Verfahren betreffen, in dem ausgehandelt wird, welcher Zeitzustand angestrebt wird. Ein solcher „Wechsel der Regelungsmaterie, von materialen Sollzuständen zu prozeduralen Normen erfordert eine Aufbesserung der Verhandlungsposition des einzelnen Arbeitnehmers“ (Hinrichs/Wiesenthal 1984: 287). Vorausgesetzt sind nicht nur entsprechende kol-

lektive Schutzrechte, sondern auch betriebliche Interessenvertretungen, die im Konfliktfall den einzelnen Beschäftigten schützen und stärken, Rechte nicht nur reklamieren, sondern auch durchsetzen zu können. Die effektive Umsetzung individueller Rechte hängt wesentlich von der Existenz und der Ausübung kollektiver Rechte ab (Hassel 2013). Erst die Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung verleiht Beschäftigten angesichts asymmetrischer betrieblicher Machtpositionen die erforderliche Verhandlungs- und Durchsetzungsposition für Wahlarbeitszeiten oder garantierte Optionalitäten. Für eine solche Zeitpolitik stellen rückläufige Deckungsraten bei der Tarifbindung und der betrieblichen Mitbestimmung (Ellguth/Kohaut 2014)<sup>27</sup> keine günstigen Vorzeichen dar, vor allem nicht für deren wirksame Praxis. Empirisch ist zumindest der enge Zusammenhang zwischen dem Vorhandensein einer betrieblichen Interessenvertretung und der Reglungsdichte bei Zeitkonten gut belegt (Groß/Schwarz 2010), allerdings ist damit noch nichts über den alltäglichen Umgang mit flexiblen Arbeitszeiten und den Möglichkeiten zu mehr zeitlicher Selbstbestimmung gesagt.

Inhaltlich geht es vor allem um Rechte, die Arbeitszeit nicht nur verkürzen, sondern auch wieder verlängern oder unterbrechen zu können. Eine Beschränkung auf bestimmte Personengruppen (mit z.B. Care- oder Betreuungsverpflichtungen) würde zwar die unmittelbar Betroffenen begünstigen, aber an den generellen Zielen der Gendergerechtigkeit oder der Work-Life-Balance vorbeigehen. Ziehungsrechte, wie sie das Elterngeld, Bildungsurlaubsregelungen oder im weiteren Sinne auch Guthaben auf Langzeitkonten bieten und sich weiter ausbauen ließen, stärken das Prinzip der Wahlarbeitszeiten.

27 Etwa 40 Prozent der westdeutschen und 53 Prozent der ostdeutschen Beschäftigten arbeiten in tariffreien Betrieben, die sich allerdings zu einem hohen Anteil an den Branchentarifen orientieren. Die Mehrheit der Beschäftigten (Ost: 65 und West 57 Prozent) ist in Betrieben ohne Betriebsrat beschäftigt (Ellguth/Kohaut 2014)

Abbildung 18:

**Übersicht: Zeitziele und Zeitvorschläge**

Ziel	Dauer	Lage	Verteilung
Orientierung an individuellen Zeitpräferenzen	Vollzeit: kürzer Teilzeit: länger Minijob: länger	Atypische Zeiten: weniger/kürzer	flexibel- selbstbestimmt
Lebenslauf-orientierung	Wahlarbeitszeit („garantierte Optionalitäten“) variabel über Lebensphasen (kürzer und länger), Sabbaticalzeiten	Wahlarbeitszeit bei atypischen Zeiten	„ „ Langzeitkonten
Work-Life-Balance	„ „	„ „	selbstbestimmt, Kurz-/Langzeitkonten
familien- freundlich	Familienarbeitszeiten/Ziehungsrechte (Anspruch auf geförderte Verkürzung: 2 x 32 Std.), Freistellungen für Betreuungszeiten, Kinderbonuszeit (öffentl. gefördert)	„ „	„ „
gendergerecht	Wahlarbeitszeiten, kurze Vollzeit Männer + Frauen (32 Stunden als langfristige Perspektive)	„ „	„ „
Qualifizierung	Ziehungsrechte, Beitragsfinanzierung, AL-Versicherung, Bildungsschecks, Teilzeioptionen für (geförderte) Bildungszeiten		Lernzeit-/ Langzeitkonten
altersgerecht	Begrenzung der Höchstarbeitszeit, Pausenzeiten, verkürzte Arbeitszeiten ab bestimmtem Alter	Abnehmende Arbeitszeit ab bestimmtem Alter, weniger/ kürzere Schicht-/ Nachtarbeit, Höchstgrenzen für Schicht-Nachtarb., Zeit- statt Geldzuschläge	Langzeitkonten
Beschäftigungs- sicherung	Prozyklische Variation		Arbeitszeitkonten

Im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit könnten Wahlmöglichkeiten an bestimmte Kriterien gebunden sein, die über bereits bestehende Ansätze hinausgehen, und Ansprüche, in andere Arbeitszeitlagen zu wechseln, nicht nur aus dem Gesundheitsstatus ableiten, sondern auch aus einer bestimmten Zahl an Jahren mit atypischen Zeiten, aus familialen Bedingungen und es darüber hinaus den Beschäftigten überlassen, Zuschläge in Geld- oder Zeiteinheiten zu erhalten und dadurch die Arbeitszeit zu verkürzen (Gärtner et al. 2014).

Wahlarbeitszeiten, die die Möglichkeiten der Beschäftigten verbessern, ihren privaten Zeitbedarf gegenüber den betrieblichen Anforderungen nicht nur reklamieren, sondern auch durchsetzen

zu können, basieren letztlich auf einem im Vergleich zur standardisierten Normalarbeitszeit höheren Grad individueller Zeitautonomie. Je autonomer Beschäftigte über Dauer und Lage ihrer Arbeitszeit verfügen können, desto größer sind die Eingriffe in betriebliche Zeitstrukturen. Konflikte mit betrieblichen Zeitanforderungen sind nicht auszuschließen. Sie werden sich reduzieren lassen, wenn „Zeitpolitik als integraler Bestandteil von Arbeitspolitik“ (Kratzer/Sauer 2007: 179) verstanden wird. Die Chancen auf selbstbestimmte Arbeitszeiten steigen bei teilautonomer Arbeitsorganisation, flachen Hierarchien und breiten, wechselseitige Vertretungen ermöglichenden Qualifikationen der Beschäftigten.

### *Gezielte Neuarrangements*

Neben den generellen, auf alle Beschäftigten bezogenen Zeitvorschlägen sind zahlreiche spezifische, nur einzelne Personengruppen betreffende Vorschläge in der Diskussion (Übersicht). Hierzu gehören

- familienbedingte Teilzeitarbeit;
- Freistellungen für Betreuungsaufgaben;
- eine Kinderbonuszeit;
- kürzere Arbeitszeiten für Schichtbeschäftigte.

Solche partiellen Arbeitszeitverkürzungen würden im Rahmen von Ziehungsrechten (auch mit Lohnausgleich oder partieller öffentlicher Förderung) oder von Optionszeiten möglich, die sich sowohl auf die Dauer als auch die Lage der Arbeitszeit erstrecken.

### *Zeitkonten – Lebensarbeitszeitkonten*

Langzeitkonten/Wertguthaben gelten als ein weiterer zentraler Ansatz, die Zeiten für Beruf und Familie bedarfsgerechter verteilen, für Weiterbildungsphasen, Pflegezeiten oder den vorzeitigen Eintritt in den Ruhestand nutzen zu können, kurzum für eine lebenslauforientierte Zeitpolitik. Die ursprünglich hochgesteckten Erwartungen sind angesichts bisheriger Erfahrungen zu relativieren (Riedmann et al. 2012). Wertguthaben haben bislang nur geringe Verbreitung gefunden (zwei Prozent der Betriebe), die auf administrative, institutionelle, ressourcenbedingte und zeitpolitische Faktoren zurückzuführen ist (Seifert et al. 2013).

Die Einführung von Zeitkonten erfordert sozialrechtliche und finanzwirtschaftliche Kompetenzen in den Betrieben, die in Klein- und Mittelbetrieben häufig nur über externe Beratung zur Verfügung stehen; hinderlich ist ferner, dass Guthaben, die bei einem Unternehmenswechsel auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen werden, nicht auf einen neuen Arbeitgeber rückübertragen werden können. Zudem ist für einen Teil der Beschäftigten der Zugang zu Wertguthaben faktisch erschwert (geringfügig Be-

schäftigte, Leiharbeitnehmer\_innen, befristet Beschäftigte) oder es fällt schwer, die notwendigen Zeit- oder Geldressourcen aufzubringen und Guthaben anzusparen (Wotschack 2012; Seifert 2014). Dies betrifft vor allem Bezieher\_innen von Niedriglöhnen, aber auch Frauen, die durchschnittlich weniger Überstunden leisten als Männer und wegen der verbreiteten Doppelbelastungen durch Beruf und Familie über geringere zeitliche Ansparpotenziale verfügen. Hinzu kommen konkurrierende Verwendungszwecke von Zeitguthaben: Weiterbildung oder vorzeitige Beendigung der Erwerbsarbeit oder Care-Zeiten, aber auch Zeitsparen auf Jahreskonten für die „kleinen Zeitfreiheiten des Alltags“ (Work-Life-Balance, Arbeit – Familie). Die Ansparmöglichkeiten dürften in aller Regel nicht ausreichen, um mehrere Verwendungszwecke ausreichend bedienen zu können.

Verschärfen könnte sich das Ressourcenproblem vor allem in stark konjunkturabhängigen Wirtschaftsbereichen, da hier Zeitguthaben als Polster dazu dienen, wirtschaftliche Turbulenzen abzufedern (Beschäftigungssicherung). Das Ansparpotenzial für andere kurz- und langfristige Verwendungszwecke schrumpft.<sup>28</sup> Versuche, mehrere Konten zu füllen, bedeuten erhöhte Arbeitszeiten über längere Phasen. Sie steigern das Risiko gesundheitlicher Belastungen und gefährden die Beschäftigungsfähigkeit (Wirtz 2010), kollidieren außerdem mit den Zielen gendergerechter, familiengerechter und alternsgerechter Arbeitszeiten.

Vermeiden ließen sich diese Probleme, wenn sämtliche weder durch Geld noch Freizeitausgleich abgegoltenen Arbeitszeiteinheiten vor dem Verfall gerettet und automatisch auf einem Langzeitkonto verbucht würden. Hierzu gehören nicht ausgeschöpfte Resturlaubstage von gut drei Tagen pro Beschäftigten (Schnitzlein 2011), nicht abgeholte Überstunden von durchschnittlich etwa einer Stunde pro Woche (Brautzsch et al. 2012) sowie bei Erreichen von Grenzwerten nicht in Anspruch genommene Zeitguthaben vor allem auf Gleitzeitkonten. Dieses Verfahren ist zeitneutral und würde den Zeitkonten ein beachtliches Ansparpotenzial bescheren.

28 Während der Finanzkrise 2008/09 hatten sich Beschäftigte in einigen Betrieben mit bis zu 300 Minusstunden „verschuldet“. Im Konjunkturaufschwung mussten sie zunächst die Kontenstände ausgleichen, bevor neue Guthaben gebildet werden konnten.

### 4.3 Externe Effekte

Arbeitsteilig organisierte Arbeitsprozesse, die Sicherstellung gesellschaftlich als notwendig erachteter Versorgungsfunktionen sowie Effizienzkriterien reduzieren die Freiheitsgrade in der Arbeitszeitgestaltung. Unter diesen Vorzeichen können einige der in die Diskussion gebrachten Vorschläge über den Kreis der jeweils direkt Betroffenen hinaus wirken und dazu führen, dass andere Beschäftigte entweder daran gehindert werden, Optionen wahrzunehmen, oder sogar gezwungen sind, ihre Arbeitszeiten entgegen ihren Zeitwünschen zu ändern. Das könnte der Fall sein (1) bei flexibler Zeitgestaltung auf Basis von vermehrter Zeitautonomie oder Zeitoptionen, (2) bei Wechsel aus Schicht- und Nachtarbeit in Normalarbeitszeit oder Verkürzung von atypischen Arbeitszeiten und (3) bei einer engeren Synchronisation mit externen Taktgebern im Infrastrukturbereich.

(1) Angenommen, es gelingt, den Grad an Zeitautonomie zu erhöhen und Optionen zu verankern, die Beschäftigten erlauben, die Dauer der Arbeitszeit kurzfristig zu variieren, dann kann die Wahrnehmung selbstbestimmter (Frei-)Zeiten durch einige Beschäftigte, bei Terminarbeiten und geringen Personalreserven, dazu führen, dass die zu erfüllenden Arbeiten auf andere Beschäftigte umverteilt werden, die deshalb Überstunden zu leisten haben und von Zeitautonomie ausgeschlossen sind. Zeitautonomie der einen kann selbstbestimmte Zeitgestaltung anderer einschränken. Mittel- oder langfristige Änderungen der Arbeitszeit auf Basis von Ziehungsrechten oder Wahlarbeitszeiten können zusätzliche (befristete) Einstellungen notwendig machen, wenn längerfristige Mehrbelastungen (durch dauerhafte Überstundenarbeit) der Restbeschäftigten vermieden werden sollen. Auf jeden Fall wachsen die Anforderungen an betriebliches Zeitmanagement.

(2) Wenn Beschäftigte mit belastender Schicht- und Nachtarbeit oder das Familienleben beeinträchtigender Wochenendarbeit die Arbeitszeiten verkürzen oder in andere Zeitlagen wechseln, müssen andere und möglicherweise sogar mehr Beschäftigte zu solchen Zeiten arbeiten, falls der gesamte Arbeitseinsatz zu diesen Zeiten nicht re-

duzierbar ist. Belastungen und Einschränkungen für den Einzelnen würden zwar abnehmen, sich aber auf mehr Personen verteilen. Geht man davon aus, dass sich die beschriebene Entwicklung in Richtung Rund-um-die-Uhr-Wirtschaft fortsetzt, sinkt zwangsläufig die Zahl der Arbeitsplätze mit Normalarbeitszeiten. Das Angebot an belastungsärmeren und sozial weniger beeinträchtigenden Arbeitszeitalternativen schrumpft.

(3) Die geforderte bessere Synchronisation zwischen Dienstleistenden und Nutzer\_innen bringt nicht nur eine dritte Partei in die ohnehin nicht konfliktarme arbeitszeitpolitische Arena. So attraktiv der Grundgedanke auch ist, so reich ist er auch an Fallstricken. Unabhängig von den sicherlich nicht ganz unkomplizierten tripartistischen Aushandlungsverfahren, die hier nicht näher problematisiert werden sollen, sind neue Zeitkonflikte nicht auszuschließen. Ob Dienstleistende und Nutzer\_innen gleichermaßen mit gesteigerten Effekten für die Lebensqualität rechnen können, wie in Aussicht gestellt (Mückenberger 2012), mag im Einzelfall möglich sein, ist aber an eine Reihe von nicht leicht zu erfüllenden Voraussetzungen gebunden. So ist zu gewährleisten, dass erstens die Dienstleistenden über einen hohen Grad an selbstbestimmter Arbeitszeitgestaltung verfügen und zweitens diesen auch ausschöpfen können. Drittens müssten sie bereit sein, ihre Arbeitszeiten an die gewünschten Kundenzeiten anzupassen. Sind diese Voraussetzungen nicht gegeben, droht Dienstleistenden bzw. Produzenten, dass sich deren Arbeitszeiten nicht präferenzgerecht verändern. Zu dieser Schlussfolgerung kann man aufgrund der Erfahrungen im Zusammenhang mit den Änderungen des Ladenschlussgesetzes kommen. In dem personennahen Bereich Handel bildeten sich stillschweigende Allianzen zwischen Arbeitgeber\_innen und Konsument\_innen, die sich weniger nach den Zeitpräferenzen der Dienstleistenden richteten. Natürlich muss das nicht so bleiben. Bei der engeren Synchronisation von Arbeits- und Nutzerzeiten sollte ausgeschlossen werden, dass dadurch die Expansion atypischer Arbeitszeiten forciert wird. Ansonsten drohen Konflikte mit den zeitpolitischen Zielen der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie für alternsgerechtes Arbeiten.

## 5. Fazit

---

Es gibt gute Gründe für eine umfassende Revision der bestehenden Zeitarrangements. Diese entsprechen nur bedingt den Wünschen der Beschäftigten sowie arbeits- und gesellschaftspolitischen Anforderungen. Eine Zeitpolitik, die Gendergerechtigkeit, Work-Life-Balance, Ausgleich von Beruf und Familie und alternsgerechtes Arbeiten zur Richtschnur der zukünftigen Gestaltung macht, wird die Prinzipien Veränderbarkeit, Optionaltät, Differenziertheit und egalitärer verteilte Erwerbs- und Sorgearbeit stärken müssen. Eine derartig umfassende Reform der Arbeitszeit ist sicherlich nur schrittweise und in Aufgabenteilung zwischen Tarifpolitik und Gesetzgeber zu leisten. Aufgabe dieser zentralen Akteure wäre, die Rahmenbedingungen für eine innovative Arbeitszeitpolitik neu auszurichten. Auf dieser Grundlage können dann in einem zweiten Schritt die Betriebsparteien folgen und problemadäquate Lösungen aushandeln, was aber umgekehrt nicht ausschließt, mit innovativen Modellen voranzugehen. Bei beschränkten finanziellen Ressourcen führt angesichts der Zielvielfalt bei allen arbeitszeitpolitischen Änderungen, die nicht kostenneutral sind, vermutlich kein Weg daran vorbei, Prioritäten zu setzen.

Eine Zeitpolitik, die sich auf heterogene Problemlagen und Anforderungen einstellt, führt dazu, dass die Arbeitszeit zukünftig differenzierter, flexibler, selbstbestimmter und durchschnittlich auch kürzer wird. Das Ausmaß der Verkürzungen wird nicht für alle Beschäftigten gleich ausfallen. Das bedeutet aber nicht, die Standard- oder Regelarbeitszeit aufzugeben. Im Gegenteil: Sie zu stärken ist erforderlich, um erstens den Anspruch auf eine Rückzugsmöglichkeit zu sichern, die ein subsistenzsicherndes Einkommen und eine daraus abgeleitete armutsvermeidende Rente bieten, und zweitens, um unterschiedliche Zeitdauern und -lagen (Überstunden, Nacht-,

Schicht-, Wochenendarbeit) auch unterschiedlich bewerten zu können. In dem Maße, wie es gelingt, die Arbeitszeit neu zu arrangieren, werden zukünftig deutlich weniger Vollzeitbeschäftigte länger als die augenblicklich vereinbarte Arbeitszeit leisten, ein wachsender Teil wird sogar kürzer arbeiten. Der Durchschnittswert der tatsächlichen geleisteten Arbeitszeit wird sich dem der aktuellen tariflichen Regelarbeitszeit annähern und ihn aufgrund von Wahlarbeitszeiten, Ziehungsrechten (z.B. Familienarbeitszeit) unterschreiten. Kommt auf den skizzierten Wegen Bewegung in die Arbeitszeitentwicklung, ist auch die Referenzgröße Regelarbeitszeit neu zu justieren. Das gilt auch für die gesetzliche Höchstarbeitszeit.

Einige Zeitvorschläge sind universeller, andere spezifischer Art. Zu der ersten Gruppe gehören Wahlarbeitszeiten, die als Dreh- und Angelpunkt zukünftiger Arbeitszeitgestaltung gelten können. Gefordert sind Verfahren, die den Beschäftigten größeren Spielraum einräumen, ihre je nach Lebenslage wechselnde Arbeitszeitwünsche im Hinblick auf Dauer und Lage innerhalb tariflich zu regelnder Korridore (Höchst- und Mindestgrenzen) auch realisieren zu können. Sollten die Beschäftigten tatsächliche und präferierte Arbeitszeiten in Übereinstimmung bringen können, würde nicht nur die durchschnittliche Arbeitszeit kräftig sinken. Reduzieren würden sich auch die gesundheit beeinträchtigenden Belastungen und Einschränkungen bei der Wahrnehmung familialer, sozialer und politischer Aktivitäten.

Wahlarbeitszeiten wären im Idealfall ein erster Schritt in Richtung der diskutierten Zeitziele, würden aber nicht ausreichen. Annähern würden sich zwar die durchschnittlichen Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten, nicht aber die von vollzeitbeschäftigten Männern und Frauen. Die Arbeitszeitkluft zwischen den Ge-

schlechtern wird sich erst weiter schließen, wenn zusätzliche Bedingungen erfüllt sind, vor allem verbesserte öffentliche Kinderbetreuung, Wegfall des Ehegattensplittings, veränderte Einstellungen über die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern usw.

Tariflich verankerte Ansprüche auf Wahlarbeitszeiten müssten ergänzt werden durch gesetzliche Ansprüche auf Ziehungsrechte, die sich analog zu den bereits bestehenden Regelungen über Elterngeld, Pflegezeiten oder Bildungsurlaub auf als gesellschaftlich notwendig eingestufte Verwendungszwecke (vor allem Betreuungs- und Pflegearbeiten) beschränken. Sollen Bezieher\_innen geringer Einkommen nicht von der faktischen Nutzung ausgeschlossen werden, erscheint eine öffentliche Förderung, wie mit dem Modell der Familienarbeitszeit vorgeschlagen, unverzichtbar. Analog hierzu würden tarifliche Initiativen, Zeitansprüche auf berufliche Weiterbildung (auch in Form von Lernzeitkonten) zu verankern, die Voraussetzungen für alternsgerechtes Arbeiten verbessern.

Auch Langzeitkonten/Wertguthaben gelten als ein mehreren Zeitzielen dienender Ansatz. Er

wird diesem Anspruch angesichts ungleicher Ansparmöglichkeiten einzelner Beschäftigtengruppen nur dann besser gerecht werden können, wenn die Tarifvertragsparteien die Ansparbedingungen verbessern analog zu den Regelungen des Demografie-Tarifvertrages in der chemischen Industrie.<sup>29</sup> Gleichwohl dürfte das Gestaltungspotenzial von Langzeitkonten vor allem in stark konjunkturabhängigen Bereichen begrenzt bleiben, da hier zeitliches Ansparen auch der Beschäftigungssicherung dient. Das Sparpotenzial für andere Verwendungszwecke verringert sich, sollen überlange Arbeitszeiten vermieden werden. Dieses Dilemma ließe sich abmildern, wenn sämtliche weder monetär noch durch Freizeitausgleich abgegoltenen Zeiteinheiten vor dem Verfall gerettet und automatisch auf einem Wertguthaben verbucht würden.

Eine in diese Richtung gehende Arbeitszeitpolitik stellt nicht nur betriebliches Zeitmanagement vor neue Herausforderungen, auch die betrieblichen Interessenvertretungen sind gefordert, die Zeitpräferenzen der Beschäftigten aufzugreifen, adäquate Regelungen durchzusetzen und deren Wahrnehmung zu sichern.

---

29 Der Tarifvertrag in der chemischen Industrie bietet die Möglichkeit, individuelle Wertguthaben mit bis zu 500 Euro zu fördern.

## Literaturverzeichnis

---

- Allmendinger, J.; Haarbrücker, J. 2013: Lebensentwürfe heute. Wie junge Frauen und Männer in Deutschland leben wollen, WZB Discussion Paper P2013-002, Berlin.
- Bauer, F.; Groß, H.; Lehmann, K.; Munz, E. 2004: Arbeitszeit 2003, Köln.
- BDA 2013: Tarifpolitik für familienbewusste Arbeitszeiten, Berlin.
- Behringer, F.; Schönfeld, G. 2014: Schwerpunktthema: Lernen Erwachsener in Deutschland im europäischen Vergleich, in: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014, Bonn, S. 373-405.
- Berger, K. 2014: Tarifvertraglich geregelte Finanzierung beruflicher Weiterbildung, in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht, Bonn, S. 349-352.
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2013: Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Berlin.
- BMFSFJ Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend 2006: Siebter Familienbericht. Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit – Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik, Bundestag Drucksache 16/1360, Berlin.
- BMFSFJ Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend 2011: Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht, Bundestag Drucksache 17/6240, Berlin.
- BMFSFJ Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend 2012: Achter Familienbericht. Zeit für Familie. Familienzeitpolitik als Chance einer nachhaltigen Familienpolitik, Drucksache 17/9000, Berlin.
- Bosch, G. 2010: In Qualifizierung investieren – ein Weiterbildungsfonds für Deutschland, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Böker, K.-H.; Lindecke, C. 2012: Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten, Frankfurt am Main.
- Brauttsch, H.-U.; Drechsel, K.; Schultz, B. 2012: Unbezahlte Überstunden in Deutschland, in: Wirtschaft im Wandel 18 (10), S. 308-315.
- Brücker, H.; Brunow, S.; Fuchs, J.; Kubis, A.; Mendolicchio, C.; Weber, E. 2013: Fachkräftebedarf in Deutschland. Zur kurz- und langfristigen Entwicklung von Fachkräfteangebot und -nachfrage, Arbeitslosigkeit und Zuwanderung; IAB-Stellungnahme 1/2013, Nürnberg.
- Büntgen, M. 2013: Teilzeitarbeit, Frankfurt am Main.
- Burda, M. C.; Hunt, J. 2011: What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?, in: Brookings Paper on Economic Activity.
- Busse, G.; Seifert, H. 2009: Tarifliche und betriebliche Regelungen zur beruflichen Weiterbildung, edition Hans-Böckler-Stiftung 233, Düsseldorf.
- Demary V.; Malin, L.; Seyda, S.; Werner, D. 2013: Berufliche Weiterbildung in Deutschland – Ein Vergleich von betrieblicher und individueller Perspektive, Köln.



- DGB-Index Gute Arbeit 2014: <http://www.dgb.de/themen/++co++5d85abec-bc06-11e3-a190-52540023ef1a>.
- Dobischat, R.; Seifert, H. 2001: Betriebliche Weiterbildung und Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 54 (2), S. 92-101.
- Ellguth, P.; Kohaut, S. 2014: Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2013, in: WSI-Mitteilungen 67 (4), S. 286-295.
- Eurostat 2014: [http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng\\_cvts42](http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_cvts42) (abgerufen am 14.7.14.).
- Expertenkommission Finanzierung Lebenslanges Lernen 2004: Finanzierung Lebenslanges Lernens – der Weg in die Zukunft, Bielefeld.
- Fuchs, J. 2013: Demografie und Fachkräftemangel. Die künftigen arbeitsmarktpolitischen Herausforderungen, in: Bundesgesundheitsblatt, Gesundheitsforschung, Gesundheitsschutz 56 (3), S. 399-405.
- Gärtner, J.; Döller, P.; Patka, E. 2014: Das Steuer- und Sozialversicherungsrecht behindert gute Arbeitszeitgestaltung, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft 68 (2), S. 116-118.
- Grzech-Sukalo, H.; Hänecke, K. 2011: Diskontinuierliche Schichtsysteme, Frankfurt am Main.
- Groß, H. 2013: Krisenreaktionen. Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Wirtschaft- und Finanzkrise in der Bundesrepublik Deutschland. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf.
- Groß, H.; Schwarz, M. 2010: Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility, Wiesbaden.
- Groß, H.; Seifert, H.; Sieglen, G. 2007: Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung, in: WSI-Mitteilungen 60 (4), S. 203-208.
- Hagen, C.; Himmelreicher, R. K. 2014: Starke Zunahme von Erwerbsminderungsrenten wegen psychischer Erkrankungen bei westdeutschen Frauen, in: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Zentrum für Sozialindikatorenforschung (Hrsg.): Informationsdienst soziale Indikatoren 51, S. 6-11.
- Hammermann, A.; Stettes, O. 2014: Lebensphasenorientierte Personalpolitik, IW-Analysen Nr. 97, Köln.
- Hassel, A. 2013: Die Zukunft der Sozialpartnerschaft: Individualisierung versus Arbeitnehmerschutz?, in: Hinte, H.; Zimmermann, K. (Hrsg.): Zeitenwende auf dem Arbeitsmarkt. Wie der demografische Wandel die Erwerbsgesellschaft verändert, Bonn, S. 213-232.
- Herzog-Stein, A.; Seifert, H. 2010: Der Arbeitsmarkt in der Großen Rezession – Bewährte Strategien in neuen Formen, in: WSI-Mitteilungen 63 (11), S. 551-559.
- Hinrichs, K. 1992: Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung, in: Soziale Welt 43 (3), S. 313-330.
- Hinrichs, K.; Wiesenthal, H. 1984: Thesen zur Problematik nichtstandardisierter Arbeitszeiten, in: Sozialer Fortschritt 33, S. 285-287.
- Holst, E.; Seifert, H. 2012: Arbeitszeitpolitische Kontroversen im Spiegel der Arbeitszeitwünsche, in: WSI-Mitteilungen 65 (2), S. 141-149.
- IAB 2014: <http://www.iab.de/de/informationsservice/presse/presseinformationen/az1401.aspx>.
- IG Metall 2013: Beschäftigtenbefragung. Analyse der Ergebnisse, Frankfurt am Main.
- Janßen, D.; Nachreiner, F. 2004: Flexible Arbeitszeiten (Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), Fb 1025, Dortmund.

- Jurczyk, K. 2010: Entgrenzte Arbeit – entgrenzte Familie, in: Seifert, H. (Hrsg.), *Zeitkonflikte*, Berlin, S. 240-261.
- Keller, M.; Haustein, T. 2013: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Ergebnisse des Mikrozensus 2011, in: *Wirtschaft und Statistik*, (12), S. 1079-1099.
- Keller, B.; Seifert, H. 2013: *Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität*, Berlin.
- Klenner, C.; Brehmer, W.; Plegge, M.; Bohulsky 2013: Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen in Deutschland, WSI-Diskussionspapier Nr. 184, Düsseldorf.
- Kocher, E.; Welti, F. 2013: Wie lässt sich ein Anspruch auf Weiterbildung rechtlich gestalten? Rechtliche Instrumente im Arbeits- und Sozialrecht, Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Kratzer, N.; Sauer, D. 2007: Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik, in: *WSI-Mitteilungen*, Heft 2.
- Leser, C.; Tisch, A.; Tophoven, S. 2013: Schichtarbeit und Gesundheit. IAB-Kurzbericht 21/2013, Nürnberg.
- Meier-Gräwe, U. 2010: Erwerbsarbeit und generative Sorgearbeit neu bewerten und anders verteilen – Perspektiven einer gendersensiblen Lebenslaufpolitik in modernen Dienstleistungsgesellschaften, in: Naegele, G. (Hrsg.): *Soziale Lebenslaufpolitik*, Wiesbaden.
- Möller, J. 2010: The German Labor Market Response in the World Recession – De-Mystifying a Miracle, in: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung*, 43 (4), S. 325-336.
- Mückenberger, U. 2007: Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit“?, in: *WSI-Mitteilungen* 60 (4), S. 195-201.
- Mückenberger, U. 2012: *Lebensqualität durch Zeitpolitik*, Berlin.
- Müller, K.-U.; Neumann, M.; Wrohlich, K. 2014: Familienarbeitszeit – Wirkungen und Kosten einer Lohnersatzleistung bei reduzierter Vollzeitbeschäftigung, Berlin.
- Nachreiner, F.; Wirtz, A.; Browatzki, D.; Dittmar, O.; Schomann, C. 2010: Lebensarbeitszeit, Schichtdienst und Gesundheit, in: Groß, H.; Seifert, H. (Hrsg.): *Zeitkonflikte*, Berlin.
- Riedmann, A.; Kümmerling, A.; Seifert, H. 2012: Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen („Flexi II“-Gesetz), Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Forschungsbericht 418, Berlin.
- Schmid, G. 2008: Von der Arbeitslosen- zur Beschäftigungsversicherung: Wege zu einer neuen Balance individueller Verantwortung und Solidarität durch eine lebenslauforientierte Arbeitsmarktpolitik, Gutachten für die Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Schnitzlein, D. D. 2011: Umfang und Folgen der Nichtinanspruchnahme von Urlaub in Deutschland, in: *DIW Wochenbericht* 51+52, S. 14-20.
- Seifert, H. 2001: Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: *WSI-Mitteilungen* 54 (2), S. 84-91.
- Seifert, H. 2006: *Lernzeitkonten für Lebenslanges Lernen*, Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn.
- Seifert, H. 2014: Arbeitszeitkonten – Ein Ansatz für lebenslauforientierte Zeitgestaltung?, in: *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 68 (2), S. 67-71.

- Seifert, H.; Groß, H.; Maylandt, J. 2012: Erwerbsarbeit und Ehrenamt in der Bundesrepublik Deutschland und in Nordrhein-Westfalen. Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.), Düsseldorf.
- Seifert, H.; Kümmerling, A.; Riedmann, A. 2013: Langzeitkonten – überschätzte Erwartungen einer biografieorientierten Zeitpolitik?, in: WSI-Mitteilungen, 66 (2), S. 133-143.
- Statistisches Bundesamt 2011: Starre Arbeitszeiten für fast 60 % der Beschäftigten, Pressemitteilung Nr. 439, 29.11.
- Statistisches Bundesamt 2013a: Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.1, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2013b: Beruf, Ausbildung und Arbeitsbedingungen der Erwerbstätigen in Deutschland, Fachserie 1, Reihe 4.1.2, Wiesbaden.
- Statistisches Bundesamt 2014: [https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3\\_1\\_WoechentlicheArbeitszeit.html](https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.html).
- Trinczek, R. 2005: Über Zeitautonomie, ihre Regulierung und warum es so selten funktioniert, in: Seifert, H. 2005: Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt am Main, S. 375-397.
- Wirtz, A. 2010: Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Dortmund.
- Wotschack, P. 2012: Keine Zeit für die Auszeit. Lebensarbeitszeit als Aspekt sozialer Ungleichheit, in: Soziale Welt 63 (1), S. 25-44.
- Wotschack, P.; Scheier, F.; Schulte-Braucks, P.; Solga, H. 2011: Zeit für Lebenslanges Lernen. Neue Ansätze der betrieblichen Arbeitszeit- und Qualifizierungspolitik, in: WSI-Mitteilungen 64 (10), S. 541-547.
- WSI-Tarifarchiv 2014: Statistisches Taschenbuch Tarifpolitik, Düsseldorf.
- Zapf, I., Brehmer, W. 2010: Arbeitszeitkonten haben sich bewährt. IAB-Kurzbericht 22/2010, Nürnberg.
- Zika, G.; Helmrich, R.; Kalinowski, M.; Wolter, M. I.; Hummel, M.; Maier, T.; Hänisch C.; Drosdowski, T. 2012: Qualifikations- und Berufsfeldprojektionen bis 2030. In der Arbeitszeit steckt noch eine Menge Potenzial, IAB-Kurzbericht 18/2012.



## Der Autor

---

**Dr. Hartmut Seifert**

ehemaliger Leiter des WSI in der Hans-Böckler-Stiftung,  
Senior Fellow des WSI.





## Neuere Veröffentlichungen der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik

Wirtschaftspolitik

**Niedriglohn, aber nicht bedürftig?**

WISO direkt

Wirtschaftspolitik

**Die Europäische Bankenunion**

**Risiken auf dem Weg zu einer stabileren  
Finanzarchitektur im Euroraum**

WISO direkt

Außenwirtschaft

**Die Transatlantische Handels- und Investitions-  
partnerschaft (TTIP): Kann das geplante  
Abkommen halten, was es verspricht?**

WISO direkt

Außenwirtschaft

**TTIP – Das Märchen vom Wachstums-  
und Beschäftigungsmotor**

WISO direkt

Nachhaltige Strukturpolitik

**Soziale Innovationspolitik**

WISO Diskurs

Steuerpolitik

**Steuer- und Transferpolitik auf dem  
Weg in die Sackgasse – eine Analyse der  
Umverteilungswirkung**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Mittelstand

**Modernisierungsoptionen für die  
handwerkliche Selbstverwaltung**

WISO direkt

Gesprächskreis Verbraucherpolitik

**The Spot on the Tip of an Iceberg  
Anbieterbezogene Beschwerdezahlen in der  
Statistik der Verbraucherzentralen**

WISO direkt

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Vermeintliche und tatsächliche Wachstums-  
und Beschäftigungseffekte des Luftverkehrs**

**Eine kritische Würdigung angewandter  
Berechnungsmethoden**

WISO Diskurs

Arbeitskreis Innovative Verkehrspolitik

**Kommunikationsstrategien zur Beeinflussung  
von Gesetzesinitiativen**

**Am Beispiel des Luftverkehrssteuergesetzes**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Sozialpolitik

**Kommunale Sozialpolitik**

**Handlungsoptionen bei engen Spielräumen**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Arbeit und Qualifizierung

**Auf dem Weg zu einer neuen Arbeitskultur**

WISO direkt

Arbeitskreis Arbeit-Betrieb-Politik

**Humanisierung der Arbeit braucht Forschung**

WISO direkt

Arbeitskreis Dienstleistungen

**Gesellschaftlich notwendige Dienstleistungen –  
gestalten und finanzieren**

WISO Diskurs

Gesprächskreis Migration und Integration

**Ökonomische Bedeutung und Leistungspotenziale  
von Migrantenernternehmen in Deutschland**

WISO Diskurs

Volltexte dieser Veröffentlichungen finden Sie bei uns im Internet unter

[www.fes.de/wiso](http://www.fes.de/wiso)

