

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard Teriet

Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen
Arbeitszeitordnung

12. Jg./1979

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin
Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin,
Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB),
90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de: (09 11) 1 79 30 16,
E-Mail: gerd.peters@iab.de: (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de: Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0;
Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30.
Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309.
ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung

Bernhard Teriet*

Von einem steigenden Interesse an verschiedenen Ansätzen zu einer Flexibilisierung der täglichen, wöchentlichen, jährlichen Arbeitszeiten sowie der Lebensarbeitszeit ausgehend, ergibt sich ein entsprechend wachsender Bedarf an Handlungsanweisungen und/oder -Strategien zur Implementation neuer Arbeitszeitmodelle. Die Abdeckung dieses Bedarfs stößt jedoch auf vielfältige und unterschiedliche Barrieren, wie zum Beispiel die bislang nicht befriedigende systematische Evaluation der von bestimmten Pionieren einer flexiblen Arbeitszeitordnung initiierten Ansätze durch die Forschung und die mangelhafte Transparenz über das bislang in diesem Bereich Erreichte.

In dem komplexen Begründungszusammenhang für eine flexiblere Arbeitszeitordnung dürften auch international beobachtbare grundlegende Verschiebungen in der Zeit-Einkommens-Präferenzstruktur der Arbeitnehmer erhebliche Rückwirkungen auf die weitere Entwicklung haben, denn sie unterstreichen eindrucksvoll ein wachsendes Bedürfnis nach mehr Optionen im Hinblick auf Arbeitszeiten und Arbeitseinkommen und damit nach einer Öffnung der tradierten monolithischen Arbeitszeitstrukturen.

Um das chronometrische und/oder chronologische Flexibilisierungspotential sichtbar zu machen, wird sodann eine Auswahl von zukunftsfrächtigen neuen Arbeitszeitmodellen, die weitgehend schon im Ausland, aber teilweise auch im Inland konkretisiert sind, vorgestellt; sie reicht von neuen Pausenregelungen, Optionen beim Zuschlagsystem, dem Einstieg in den 6-Stunden-Arbeitstag, ein Bandbreitenmodell für die Wochenarbeitszeit, Standardformeln für Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Konzepte von Frei-Tagen, dem Ausbau des Elternurlaubs, über den Jahresarbeitszeitvertrag zu neuen Ansätzen für die Lebensarbeitszeit, bei der u. a. folgende Aspekte zunehmend Beachtung finden: der Aspekt der Gesamtlebensarbeitszeit in seinen chronometrischen Dimensionen, der Aspekt der chronologischen Einbettung der Erwerbstätigkeitsphase in die Gesamtbioographie und einer größeren Flexibilität der Lebensplanung, der Aspekt der Übergänge zwischen Erwerbstätigkeits- und Nicht-Erwerbstätigkeitsphasen und der Aspekt des Einbaus von Sabbaticals in eine Erwerbsbiographie.

Abschließend werden einige Schlußfolgerungen im Hinblick auf eine Weiterentwicklung der Arbeitszeit- und Betriebszeitökonomie aus der Sicht der Arbeitszeitforschung angesprochen, nämlich die Notwendigkeit der Sensibilisierung der interessierten Öffentlichkeit, die Intensivierung der Begleitforschung, die Forcierung der Barrierenforschung, die theoretische Grundlagenarbeit und der Blick über die Landesgrenzen, wo gleichfalls um diese Weiter- und Fortentwicklung gerungen wird.

Gliederung

1. Die Ausgangssituation
2. Verschiebungen in der Präferenzstruktur der Arbeitnehmer im Hinblick auf die quantitativen Eckwerte der Arbeitszeitordnungen
3. Ausgewählte Ansätze der Arbeitszeitflexibilisierung
 - 3.1 Ansätze zur Flexibilisierung der Tages- und der Wochenarbeitszeit
 - 3.2 Ansätze zur Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit via Teilzeitarbeit
 - 3.3 Ansätze im Bereich der Jahresarbeitszeit
 - 3.4 Ansätze im Bereich der Lebensarbeitszeit
4. Abschließende Anmerkungen

1. Die Ausgangssituation

Mit dem steigenden Interesse an flexibleren Arbeitszeitordnungen im Hinblick auf Regelungen der täglichen, wöchentlichen, jährlichen Arbeitszeiten, sowie der Lebensarbeitszeiten geht ein zunehmender Bedarf an „know how“ im Sinne von Handlungsanweisungen und/oder -Strategien zur konkreten Umsetzung und Implementation bestimmter neuer Arbeitszeitmodelle einher. Dieser Bedarf stößt allerdings auf

zwei erhebliche Barrieren. So gibt es zum einen seitens der ‚Pioniere der Implementation‘ neuer Arbeitszeitmodelle eine nicht leicht zu überwindende Schwelle der Scheu zur Offenlegung der detaillierten Erfahrungen, Komplikationen, Kosten und Erträge, Produktivitätseffekte, Beschäftigungseffekte usw. der Experimente in diesem Bereich. Das dürfte jedoch nicht nur mit einer gewissen Zurückhaltung bei der Weitergabe solcher Informationen von den in Frage kommenden Betrieben an die interessierte Öffentlichkeit zu begründen sein, sondern vielmehr auch mit der keineswegs befriedigenden systematischen Evaluation dieser Innovationen in den Betrieben. Damit ist man aber auch schon bereits beim zweiten Begründungszusammenhang für diese Zurückhaltung, nämlich darin, daß es bislang kaum, wenn nicht sogar überhaupt keine entsprechende systematische Begleitforschung zu derartigen Projekten, sowie eine übergreifende Dokumentation der Methoden und Ergebnisse dieser Forschung und/oder Praxis in diesem Bereich gibt. In diesem Zusammenhang ist am Rande zu vermerken, daß bereits die Dokumentation der relevanten Betriebsvereinbarungen zur Einführung von Ansätzen flexibleren Arbeitszeitordnungen und ihre systematische „Aufarbeitung“ als nicht befriedigend einzuschätzen ist.

Angesichts dieser Rahmenbedingungen lassen sich in diesem Beitrag nur punktuelle Aspekte zur Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung im In- und Ausland zusammenstellen. In diesem Sinne kann es sich also nur um einen ersten Ansatz in Richtung auf eine systematische Kasuistik, die darüberhinaus in eine weiterentwickelte betriebliche Arbeitsmarkt- und Arbeitszeitforschung integriert sein müßte, handeln.

* Dr. Bernhard Teriet ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

2. Verschiebungen in der Präferenzstruktur der Arbeitnehmer im Hinblick auf die quantitativen Eckwerte der Arbeitszeitordnungen

In der punktuellen Kette einer Analyse der grundlegenden Bestimmungsfaktoren für flexible Arbeitszeiten spielt die sogenannte Einkommen-Freizeit-Kombination eine wichtige Rolle, wobei nach K. G. Zinn folgende Ausgangsparameter zu beachten sind: „Bestehen standardisierte Normalarbeitszeiten, welche das Individuum mindestens leisten muß, so ergeben sich zwei mögliche Fälle:

- a) die standardisierte Arbeitszeit liegt unter der nutzenoptimalen;
- b) die standardisierte Arbeitszeit liegt über der nutzenmaximalen.

In beiden Fällen stimmen Einkommensnutzen und Arbeitszeit nicht überein.⁽¹⁾ Setzt man an diesen Diskrepanzen an, so deuten Befragungsergebnisse im In- und Ausland auf erhebliche Umorientierungen in den Präferenzstrukturen der Arbeitnehmer im Hinblick auf standardisierte Arbeitseinkommen und die damit verbundenen Standardarbeitszeiten hin. Während Mertens auf diesbezügliche Befragungsergebnisse und Trends aus der Bundesrepublik Deutschland verweist,⁽²⁾ sollen hier einige ausländische Analyseergebnisse referiert werden, um damit zum einen aufzuzeigen, daß hier offensichtlich gewisse Grundtendenzen in hochentwickelten Industriestaaten zum Ausdruck kommen. Zum anderen soll jedoch auf spezifische Details hingewiesen werden, die bislang in deutschen Untersuchungen so nicht erfragt und/oder ermittelt wurden und die aber für die weitere Diskussion um diese Thematik von erheblicher Bedeutung sein dürften, zumal sie von der Grundtendenz her auch für die Situation in der Bundesrepublik Deutschland maßgebend sein dürften.

Was die Kompatibilität von gewünschter und realisierter Arbeitszeit angeht, so zeigt eine französische Befragung aus dem Jahre 1975 folgendes „Stimmungsbild“ bei dieser Frage „Was wäre wohl die wünschenswerte Wochenarbeitszeit in einer Gesellschaft, in der man die Arbeitszeit so wählen könnte, wie man es möchte, ohne gegebenenfalls das Lebensniveau negativ zu beeinflussen?“^(*) 24 Prozent der Befragten hielten eine Wochenarbeitszeit von 30 Stunden für angemessen, 15 Prozent sprachen sich für eine 35-Stunden-Woche aus, während 17 Prozent mit der 40-Stunden-Woche ‚zufrieden‘ waren. Außerdem gab es zwei Extrempositionen, nämlich 6 Prozent sprachen sich gegen jegliche Arbeit aus, während immerhin 5 Prozent eine Arbeitszeit von mehr als 40 Stunden pro Woche „wünschten“.⁽³⁾

Für Belgien ermittelte im Jahre 1977 das Institut universitaire de sondage d'opinion im Rahmen einer Umfrage, die sich sowohl an Erwerbstätige als auch an Arbeitslose wandte, diese „Bereitschaften“ zu einer Verringerung der Arbeitszeit und damit des Einkommens unter folgender Konstellation: „Um die Arbeitslosigkeit zu verringern, spricht man davon, die Möglichkeiten zu Teilzeitarbeit (zwei oder drei Tage pro Woche oder 20 bis 25 Stunden pro Woche) zu erweitern. Wenn Sie bislang Vollzeit arbeiten, würden Sie unter Umständen

herigen Vollzeittätigkeit akzeptieren, wobei Sie weniger verdienen würden, aber auch mehr Freizeit und Muße hätten? 25,5 Prozent würden diese Option sofort akzeptieren. 22,2 Prozent würden sie auch noch akzeptieren, wenn es unbedingt sein müßte, jedoch nicht von Herzen, während 52,3 Prozent eine solche Lösung total ablehnte. Ergänzend dazu als Hintergrundinformation: die Befürworter der Option waren weitgehend bei folgenden Arbeitnehmergruppen zu finden: Frauen, ältere Arbeitnehmer, Landwirte, während sich 66 Prozent der befragten Männer dagegen aussprachen, wie auch vorwiegend Erwerbstätige im Alter zwischen 30 und 50 Jahren. An die Arbeitslosen gewandt, ergab diese Frage nach der Bereitschaft zu einer Teilzeitarbeit folgende Verteilung: 44,5 Prozent würden eine solche Teilzeitarbeit sofort akzeptieren, 21,5 Prozent mit Vorbehalten, während 34,1 Prozent strikt dagegen sind.“⁽⁴⁾

Für die USA, wo dieser Komplex offensichtlich bislang am detailliertesten untersucht wurde, konstatiert Best auf der Basis eines „explorativen nationalen Überblicks über die Arbeitszeitpräferenzen“ u. a. folgende vier beachtenswerte Beobachtungen:

„1. Die Mehrheit der amerikanischen Arbeitnehmer bekundete eine Bereitschaft zu einem Verzicht auf einen 10-prozentigen Einkommenszuwachs zugunsten eines Zuwachses an Freizeit.

2. Eine solide Mehrheit der amerikanischen Arbeitnehmer würde sogar zumindest zwei Prozent des zur Zeit erzielten Arbeitseinkommens für mehr Freizeit eintauschen wollen. Dabei bekundete immerhin ein Anteil von 26 Prozent den Willen, sogar 10 Prozent oder mehr von ihren Einkünften aus Arbeit für eine von fünf potentiellen Freizeitmöglichkeiten eintauschen zu wollen.

3. Die Art und Weise, wie die potentielle Freizeit festgelegt wird, ist ein wesentlicher Bestimmungsfaktor im Hinblick darauf, ob und wieviel potentielles oder laufendes Arbeitseinkommen von Individuen gegen Freizeit eingetauscht wird. Lange Urlaube und Sabbaticals (ausgedehnte Freistellungen von einer Arbeit bei Fortzahlung der Bezüge im Abstand von jeweils sechs Jahren) entlockten die größte Bereitschaft zu einem derartigen Einkommensverzicht. Dann wurde der frühere Ruhestand bevorzugt, auf den dann in der Rangfolge der Präferenzen eine verkürzte Wochenarbeitszeit und schließlich kürzere tägliche Arbeitszeiten folgten.

4. Die berichteten Zeit-Einkommen-Austausch-Präferenzen variierten in starkem Maße erwartungsgemäß in Übereinstimmung mit den wesentlichen sozialen Charakteristika. So bekundeten beispielsweise Eltern in Familien, wo beide Elternteile berufstätig sind und damit verdienen, Personen mit hohem Einkommen und Frauen eine überdurchschnittliche Bereitschaft, Zeit gegen Geld einzutauschen. Immerhin ist es trotz dieser und anderer Abweichungen wichtig zu vermerken, daß die Unterschiede zwischen den Gruppen keineswegs dramatisch waren und daß ein substantielles Interesse an mehr Freizeit in allen Unterkategorien der Stichprobe feststellbar war.“⁽⁵⁾

Neben diesen mehr generellen Ableitungen ergab die Analyse von Best einige markante punktuelle Ergebnisse, auf deren Wiedergabe hier nicht verzichtet werden soll. So beispielsweise im Hinblick auf eine Berechnung der „maximalen Austausch-Präferenzen“ (maximum tradeoff preferences), zu denen allerdings ergänzend festgestellt werden muß: „Es muß angemerkt werden, daß eine Berechnung der maximalen Austausch-Präferenzen nicht notwendigerweise das wahre Maximum an Einkommen, das eine Person bereit ist, für Freizeit

*) «Dans une société où l'on pourrait réduire le temps de travail autant qu'on le voudrait, sans baisser le niveau de vie, quel devrait être le temps de travail de l'homme?»

¹⁾ Zinn, K. G., Überstunden in der Freizeitkultur? Mikroökonomisches Arbeitsangebot bei Lohn- und Arbeitszeitvariationen; in: Jahrbüchern für Nationalökonomie und Statistik, Band 185, Heft 5 (1971), S. 407.

²⁾ Vgl. Mertens, D., Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in diesem Heft

³⁾ Vgl. Commissariat général du plan, Contributions a une prospective du travail, Paris 1976, S. 72 (Übersetzungen aus französischer Literatur durch den Verfasser).

⁴⁾ Vgl. Fabrimetal, Revue Mensuelle, 3. 1977, mars, S. 12 – 13.

⁵⁾ Best, F., Exchanging Earnings for Leisure: Findings of an Exploratory National Survey on Work time Preferences, Washington, D. C. 1979, S. 136 (Übersetzung durch den Verfasser).

einzutauschen, mißt. So kann beispielsweise eine Person bereit sein, 10 Prozent ihres Einkommens zugunsten einer kürzeren Arbeitswoche hinzugeben, während sie darüber hinaus noch bereit ist, weitere 10 Prozent des laufenden Einkommens für zusätzliche Urlaubszeit zu geben, was dann zu einem Gesamtaustausch in Höhe von 20 Prozent des Einkommens für Freizeit führt.⁶⁾ Immerhin wurde bei diesen Berechnungen deutlich, „nur 15,6 Prozent der Befragten würden keinen Teil des Einkommenszuwachses tauschen wollen, während 25,4 Prozent schon 40 Prozent dieses Einkommenszuwachses für mehr Freizeit zu tauschen bereit waren – von den verbleibenden Befragten sprachen sich 11,6 Prozent für einen Tausch in Höhe von 70 Prozent des in Frage kommenden Einkommenszuwachses aus und beachtenswerterweise wollten immerhin 48,9 Prozent den gesamten Einkommenszuwachs in Freizeit umwandeln.“⁷⁾ Würde man dieses Potential an Bereitschaft zu weniger Arbeitszeit(en) tarifpolitisch über einige Jahre hinweg ausschöpfen, so würde das nach Ansicht von Best eine dramatische Entwicklung implizieren, zu der er – wenn auch spekulativ – ausführte: „Einige spekulative Berechnungen können belegen, wie sehr eine Aktualisierung der zum Ausdruck gekommenen Einkommens-Arbeitszeit-Präferenzen die Arbeitszeitstrukturen der USA dramatisch verändern könnte. Für den Fall, daß die amerikanischen Arbeitnehmer willens und in der Lage wären, die zum Ausdruck gebrachten Präferenzen dreimal während der nächsten zwölf Jahre in die Tat umzusetzen, könnte die durchschnittliche Jahresarbeitszeit der Arbeitnehmer von 1910 Stunden im Jahre 1978 auf 1517 Stunden im Jahre 1990 gesenkt werden. Das wäre wiederum gleichbedeutend mit folgenden Möglichkeiten: einem 6-Stunden-Arbeitstag oder einer 30-Stunden-Arbeitswoche, oder 10wöchigen bezahlten Jahresurlaub in jedem Jahr oder einen 62 Wochen langen Sabbatical im Abstand von jeweils sechs Jahren oder einem früheren Ruhestand, nämlich um jeweils ein Vierteljahr für jedes in der Zukunft absolvierte Arbeitsjahr, wie auch irgendeiner Kombination dieser Möglichkeiten.“⁸⁾

Ansetzend an der Bereitschaft, auch aus einem laufenden Arbeitseinkommen gewisse Anteile in Nicht-Arbeitszeit zu transformieren, ergab diese Studie: „Spekulative Berechnungen, die von maximalen Austauschwahlmöglichkeiten (using maximum tradeoffs choices) ausgehen, belegen, daß der durchschnittliche Arbeitnehmer der USA bereit ist, etwa 4,7 Prozent seines oder ihres laufenden Einkommens für mehr Freizeit einzutauschen. Umgerechnet auf Jahresarbeitszeiten würde das gleichbedeutend mit einer Verminderung der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1910 Stunden im Jahre 1978 auf 1821 Stunden sein. Das würde dem durchschnittlichen Arbeitnehmer folgende Optionen eröffnen: einen 7 ½-Stunden-Arbeitstag oder eine 37-Stunden-Woche oder zusätzlich 11½ Tage Jahresurlaub oder einen etwa 9-wöchigen Sabbatical in der Abfolge von sechs Jahren oder irgendeine Kombination dieser Wahlmöglichkeiten.“⁹⁾

Schließlich verweist Best auf einen zentralen Einstieg in eine moderne Arbeitszeitpolitik, indem er ausführte: „Einer der Haupttrends in der Ordnung der Arbeitszeit ist eine zunehmende Pluralität der Präferenzen. Es ist wahrscheinlich in der Tat noch wahr, daß ein großer Teil der heutigen Arbeitnehmer-

schaft noch recht zufrieden mit den meisten Dimensionen ihrer Arbeitszeitregelungen ist. Gleichzeitig wünscht jedoch ein anderer großer Teil der Erwerbstätigen – wie diese Untersuchung belegt – weniger zu arbeiten als das, was man darunter zur Zeit mit dem Ausdruck einer Vollzeitarbeit versteht, und ist auch bereit, dafür zukünftiges potentiell Mehreinkommen sowie gegenwärtiges Einkommen hinzugeben. Während höchstwahrscheinlich der effektive Austausch zwischen Einkommen -Arbeitszeit -Freizeit nicht ganz so groß sein dürfte wie der in dieser Befragung ausgemachte, lassen jedoch die in dieser Befragung zum Ausdruck gekommenen Größenordnungen der Präferenzen für mehr Freizeit nichtsdestoweniger erkennen, daß die amerikanische Gesellschaft sowohl hinsichtlich der Aufgabe, die Freizeit entsprechend den Präferenzen der heutigen Arbeitnehmerschaft auszuweiten, als auch hinsichtlich der Aufgabe, dies entsprechend der bevorzugten Formen und Wege zu bewerkstelligen, ins Hintertreffen oder in Verzug geraten ist.“¹⁰⁾

Wenngleich es noch eine Fülle anderer gewichtiger Gründe für eine flexiblere und mehr auf individuelle Zeitsouveränität abstellende Arbeitszeitpolitik gibt,¹¹⁾ dürften die hier referierten Aspekte für die weitere Diskussion über eine mehr qualitativ ausgerichtete oder auszurichtende Tarifpolitik besonders bedenkenswert sein, zumal hier ein Handlungspotential sichtbar wird, das unter Umständen aus der gegenwärtigen Pattsituation in der Fortentwicklung der Arbeitszeitpolitik herausführen kann.

3. Ausgewählte Ansätze der Arbeitszeitflexibilisierung

Für die Umsetzung von Wahlmöglichkeiten im Bereich der Arbeitszeitallokationen gibt es vielfältigste Ansätze mit unterschiedlichen Schwerpunkten, nämlich solche, die sich auf den Umfang der Arbeitszeit(en) – die chronometrischen Dimensionen – erstrecken, und solche, die sich auf die Platzierung in der zeitlichen Abfolge – die chronologischen Dimensionen – eines Tages, einer Woche, eines Jahres oder eines Erwerbslebens beziehen, wie auch schließlich solche, in denen sowohl chronometrische als auch chronologische Dimensionen berührt werden. Angesichts der möglichen unendlichen Vielfalt an entsprechenden Umsetzungsmodellen, soll hier nur auf solche Ansätze Bezug genommen werden, die einerseits bereits schon im Ausland sowie vereinzelt aber auch im Inland auf den Weg der Anwendung gebracht wurden oder die andererseits zur Zeit intensiv diskutiert werden, so daß ihre Implementation in naher Zukunft absehbar ist, und die für eine zukunftsweisende Arbeitszeitpolitik einen erheblichen Stellenwert haben dürften.

3.1 Ansätze zur Flexibilisierung der Tages- und der Wochenarbeitszeit

Einer der Hauptparameter der klassischen Arbeitszeitordnung ist nach wie vor die Regelung der Wochenarbeitszeit und die in ihr wiederum eingebundene Tagesarbeitszeit, wie auch die Auseinandersetzungen um den Einstieg in die 35-Stunden-Woche in der jüngsten Vergangenheit wieder unterstrichen haben.

Ausgehend von kleinen Zeiteinheiten soll in dieser Auflistung zunächst einmal auf einen Ansatz hingewiesen werden, der auf der Linie der im Lohnrahmentarifvertrag II der Metallindustrie von Nordwürttemberg/Nordbaden vereinbarten Erholungszeiten beziehungsweise Pausen liegt und der Flexibilität innerhalb der Standardarbeitszeit herstellt, nämlich über eine neue, weitreichende Pausenregelung. Hier dürfte der seit dem 1. 5. 1979 geltende Tarifvertrag für die Leistungslöhner der VW-AG, der die Arbeitsstunde auf nur noch 52 Minuten

⁶⁾ Ebenda, S. 94.

⁷⁾ Ebenda, S. 74.

⁸⁾ Ebenda, S. 74 – 75.

⁹⁾ Ebenda, S. 99.

¹⁰⁾ Ebenda, S. 99 – 100.

¹¹⁾ Vgl. Teriet, B., Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung, Göttingen 1976, S. 31 -36.

reduziert,¹²⁾ erwähnenswert sein, obgleich diese Pausen in einem starken Maße standardisiert und reglementiert sind. Nichtsdestoweniger sollte man sich aber auch einmal das Arbeitszeitverkürzungspotential dieser Pausenregelung vergegenwärtigen, um ihren arbeitszeitpolitischen Stellenwert zu ermesen – der Übergang auf die 52-Minuten-Stunden entspricht nämlich einer 13prozentigen Arbeitszeitverkürzung, die beispielsweise bei einer durchschnittlichen Bruttojahresarbeitszeit von 1800 Stunden gleichbedeutend mit einer Verkürzung der effektiven Jahresarbeitszeit um 240 Stunden ist.

Auf der Ebene der kleinen Zeiträume liegt auch das Problem der Wahlmöglichkeiten bei Zuschlägen – zum Beispiel für Mehrarbeit, die man sich sowohl in monetären als auch in Arbeitszeit vorstellen kann, wobei eine stärkere Berücksichtigung zeitlicher Äquivalente, wie zum Beispiel bei einem 25prozentigen Zuschlag pro Stunde = 15 Minuten, mithelfen könnte, die Expansion der Mehrarbeit zu beschränken. Analoges gilt jedoch auch für andere Zuschlagsysteme, insbesondere im Rahmen von Schicht- und Nachtarbeit, die zunehmend stärker in das öffentliche Interesse gerät und mit deren Neuordnung man sich offensichtlich etwas schwertut.

Damit kann auch übergeleitet werden zu einem italienischen Ansatz zur Neuregelung der Arbeitszeit von Schichtarbeit, denn dort sind in diesem Jahr erste Tarifverträge durchgesetzt worden, in denen die Arbeitszeit für Schichtarbeit auf 36 Wochenstunden reduziert wurde, wobei diese Wochenarbeitszeit auf 6 Wochenarbeitstage verteilt wird, so daß die tägliche Arbeitszeit bei nunmehr 6 Stunden liegt.¹³⁾

Der Einstieg in einen 6-Stunden-Arbeitstag bietet seit dem 1. 1. 1979 auch ein schwedisches Gesetz, und zwar Eltern mit Kindern unter 8 Jahren, die wahlweise, d. h. also entweder die Mutter oder der Vater, ihre tägliche Arbeitszeit auf 6 Stunden reduzieren dürfen, wobei allerdings der durch den Arbeitszeitausfall bedingte Verdienstaufschlag von den Eltern hingenommen werden muß, sofern er nicht durch eine andere Regelung im Rahmen des Public Insurance Act zumindest teilweise abgedeckt ist.¹⁴⁾

Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang ferner eine Tarifvereinbarung zwischen der Gewerkschaft und den Arbeitgebern der amerikanischen Automobilindustrie, die als langfristiger Einstieg in die 4-Tage-Woche gilt, der durch ein Programm zusätzlicher bezahlter arbeitsfreier Tage angebahnt werden soll, wobei allerdings als Nebenstrategie auch eine Reduktion des Absentismus an Montagen und Freitagen mitschwingt. Diese Regelung sieht u. a. vor: Bei mindestens einjähriger Betriebszugehörigkeit besteht ein Anspruch auf fünf solcher Tage, die dann innerhalb von drei Jahren auf sieben Tage gesteigert werden können. Diese zusätzlichen freien Tage pro Arbeitsjahr können nur in der Zeit vom 1. Oktober bis zum 31. Mai an Montagen oder Freitagen ‚genommen‘ werden. Da diese Arbeitszeitverkürzung jedoch entsprechend dem Tarifabkommen nicht zu Betriebszeitverkürzungen führen soll, stand das Management vor der nicht gerade leichten Aufgabe ‚einen Arbeits- und Zeitplan zu entwickeln, über den eine Balance zwischen den einzusetzenden Arbeitskräften – insbesondere jenen mit bestimmten Fachkenntnissen – und der Zahl der Montage und Freitage, die durch Freistellungen ausfielen, erzielt werden konnte.‘¹⁵⁾

Zur Erläuterung dieser Problematik folgende ergänzende

¹²⁾ Vgl. Das Handelsblatt vom 8. 5. 1979.

¹³⁾ Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24. 7. 1979.

¹⁴⁾ Vgl. Frauen und Arbeit 2/3 79, S. 16.

¹⁵⁾ NN, Detroit inches closer to a four-day week. In: Business Week, February 13, 1978, S. 85.

¹⁶⁾ Ebenda, S. 86.

Hinweise: bei 700 000 von der Regelung begünstigten Arbeitnehmern sind in der oben erwähnten Zeitspanne an den jeweiligen Montagen und Freitagen rund 25 000 Personen freigestellt, ohne daß die Produktion, wie es im Tarifabkommen ausdrücklich vereinbart ist, dadurch beeinträchtigt werden darf, was übrigens nur im Rahmen einer hochentwickelten betrieblichen Zeitplanung mit Hilfe des Computers zu bewerkstelligen war. – Außerdem einige Anmerkungen zum „Beschäftigungseffekt“ dieses Programms: „Führer der amerikanischen Automobilgewerkschaft verbinden mit diesen Frei-Tage-Programm keine Annahmen im Hinblick auf eine arbeitsplatzschaffende Wirkung, aber viele von ihnen denken, daß ohne dieses Programm die Zahl der Arbeitsplätze abnehmen würde. So meinte der UAW Research Director Howard Young auf einem kürzlich veranstalteten Gewerkschaftstreffen: vielleicht haben wir in der Folge zehn zusätzliche Arbeitsplätze bekommen – hätte man das Programm jedoch nicht geschaffen, dann bedeutet dieser Sachverhalt unter Bezugnahme auf die gegenwärtige Situation gegebenenfalls ein Plus von 40 Arbeitsplätzen. Und der Gewerkschaftsökonom Daniel Luria meint, an den fraglichen Tagen sind bis zu 25 000 Automobilarbeiter freigestellt, aber niemand kann mit Sicherheit sagen, wieviele neue Arbeiter eingestellt werden mußten, um diese 25 000 dann zu ersetzen.“¹⁶⁾

Große Beachtung hat darüber hinaus in den USA das sogenannte Santa-Clara-Tarifabkommen, dessen formale Basis in Gestalt der entsprechenden Vereinbarung zwischen der Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite unter dem Aspekt der Kasuistik von Ansätzen einer flexiblen Arbeitszeitordnung hier wiedergegeben wird – siehe Anhang –, gefunden, zumal es bei Fortschreibung der 40-Stunden-Woche drei Optionen neben diesem Eckwert erlaubt bzw. eröffnet. Damit war ein beträchtliches Flexibilitätspotential geschaffen worden, ohne daß man einen langwierigen Kampf um die Fixierung eines neuen Eckwerts der Wochenarbeitszeit führen mußte, da an der 40-Stunden-Woche formal nicht gerüttelt wurde.

Wie dieser Plan umgesetzt wurde und mit welchen Erfahrungen kann diesen Ausführungen von DanMcCorquodale während eines Hearings des kalifornischen Senats entnommen werden. Mr. McCorquodale berichtete dort u.a.: „Die Kreisverwaltung von Santa Clara ist im Moment im zweiten Jahr der Anwendung ihres ‚leisure-sharing program‘ (also eines Plans zur Umverteilung der Freizeit, d. V.) das auch unter dem Begriff des Programms der verkürzten Arbeitszeit bekannt wurde. Es funktioniert folgendermaßen. Zu bestimmten Zeiten während eines Jahres kann jeder Mitarbeiter oder jede Mitarbeiterin, die an diesem Programm teilzunehmen wünscht, eine Einkommenskürzung in Höhe von 5, 10 oder 20 Prozent mit entsprechender Arbeitszeitverkürzung beantragen. Diese Beitrittserklärung zu diesem Plan muß so dann von dem jeweiligen Vorgesetzten (department head) des oder der Angestellten gebilligt werden. Ferner muß die angestrebte Arbeitszeitplanung für beide Seiten annehmbar sein. Außerdem muß von beiden Seiten ein entsprechender Vertrag unterzeichnet werden. Die Kreisverwaltung von Santa Clara beschäftigt rund 10 000 Bedienstete; während des Finanzjahres 1976/1977, als der Plan erstmalig angewandt wurde, haben sich rund 1600 Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen um eine Teilnahme beworben – bei mehr als 1500 Mitarbeitern oder Mitarbeiterinnen wurde diese Bewerbung angenommen. Davon entfielen 71 Prozent auf weibliche Bedienstete und 28 Prozent auf männliche Bedienstete. . . . 55 Prozent wählten die 5-Prozent-Option, 26 Prozent die 10-Prozent-Option und 17 Prozent schließlich die 20-Prozent-Option. . . . Im zweiten Jahr fiel die Zahl der Bewerbungen auf 700, von denen 675 durch die Vorgesetzten gebilligt wurden. . . . Der

Rückgang in der Teilnahme an dem Programm während des zweiten Jahres dürfte mit den veränderten Bedingungen zu Beginn des Finanzjahrs 1977/1978 zusammenhängen, denn die Situation im Finanzjahr 1976/1977 war durch finanzielle Engpässe gekennzeichnet, die wiederum die Möglichkeit von Entlassungen als eine Möglichkeit zur Überwindung dieser Engpässe in den entsprechenden Diskussionen akut werden ließ. Das Programm einer freiwilligen Arbeitszeitverkürzung erwuchs aus dieser Situation, denn ursprünglich hatte die Kreisverwaltung eine allgemeine Arbeitszeitverkürzung von 6,5 Prozent vorgesehen und vorgeschlagen, was jedoch bei verschiedenen Organisationen der Bediensteten auf Ablehnung stieß . . . Der Vorschlag einer Alternative wurde entwickelt. Daraus entstand dieser Plan auf freiwilliger Basis. Er wurde von allen Beteiligten mit Zustimmung angenommen. Die Popularität und der Erfolg des Programms läßt sich auch aus dem Umstand ablesen, daß die Arbeitnehmervertretungen sich ausdrücklich für eine Beibehaltung des Programms im Finanzjahr 1977/1978 aussprachen. Dann war allerdings der finanzielle Druck nicht mehr so stark, was wohl auch mit zum Rückgang der Bewerbungen beigetragen haben dürfte. Anscheinend gibt es zwei verschiedene Motive. Das eine ist die Möglichkeit von zusätzlicher Freizeit, während das andere in der Vermeidung von Entlassungen zu suchen sein dürfte. Diese Theorie wird durch die Tatsache gestützt, daß im Finanzjahr 1976/1977 die meisten Bewerbungen und die Teilnahme an dem Programm aus dem Department of Social Services kamen, wo die Möglichkeit der Kündigungen am höchsten erschien. Und ich möchte hier darauf hinweisen, daß die Kreisverwaltung von Santa Clara einige der wenigen großen Verwaltungen in Kalifornien war, die im letzten Jahr niemand freisetzte, insbesondere auch niemand aus dem Department of Social Services. Demgegenüber entließen nicht wenige Kreisverwaltungen bis zu 200 Sozialarbeiter . . . Der ursprüngliche Zweck des Programms bestand in der Möglichkeit einer Kostenminderung . . . Im ersten Jahr der Anwendung dieses Programms konnte dieses Ziel weitgehend erreicht werden. Gegenwärtig allerdings muß der Arbeitszeitausfall durch Zeitarbeiter oder zusätzliche Arbeitskräfte kompensiert werden, was wiederum einen positiven Beschäftigungseffekt impliziert.“¹⁷⁾

Auf die mit dem Programm verbundenen Schwierigkeiten eingehend äußert sich Mr. McCorquodale in dem erwähnten Hearing dahingehend: „Die erste Schwierigkeit bestand darin, die Vorgesetzten zu überzeugen, daß sie den Ersuchen ihrer Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen möglichst stattgeben sollten. In diesem Zusammenhang erwies sich die feste Position der obersten Führungsspitze in dieser Frage als außerordentlich wichtig. So drängte sowohl der ‚Board of Supervisors‘ als auch die ‚County Executive‘ die Abteilungsleiter so vielen Ansuchen wie eben möglich stattzugeben, was letztlich dazu führte, daß die meisten Ansuchen erfolgreich durchgebracht werden konnten . . . Das zweite Problem hing mit gewissen Lohnnebenleistungen zusammen. Da viele dieser Nebenleistungen an die bezahlten Arbeitsstunden gekoppelt sind, konnte unter Umständen eine Arbeitszeitverkürzung ungewünschte Nebeneffekte haben. Das wurde dadurch ausgeschaltet, indem man die nominelle Stunden-Vergütung kürzte, . . . so daß alle Mitarbeiter weiterhin für 40 Stunden pro Woche bezahlt wurden.“¹⁸⁾

¹⁷⁾ McCorquodale, D., Statement, in: ‚Leisure Sharing, Hearings of the Select Committee on Investment Priorities and Objectives, California State Senate, Sacramento, California, Nov. 1, 1977, S. 41 -43.

¹⁸⁾ Ebenda, S. 43 -44.

¹⁹⁾ Hart, R. A., Sloane, P. J., Workings Hours and the Distribution of Work – Beitrag zur OECD-Conference on Collective Bargaining and Government Policies, Washington, D. C., 10th-13th July, 1978, S. 27.

²⁰⁾ Vgl. FGTB, Syndicats (Brüssels), 4 Nov., 9 and 23 Dec. 1978.

Bevor weitere neue Ansätze zur Arbeitszeitflexibilisierung vorgestellt werden, erscheint es zweckmäßig, in Anlehnung an die Kasuistik des Santa-Clara-Planes einige mehr grundsätzliche Überlegungen zu den Möglichkeiten und Grenzen einer solchen „Fallsammlung“ anzustellen. So wird bei diesem Modell der hohe Stellenwert der maßgeblichen Betriebs- und/oder Tarifvereinbarung als Implementationsschiene sehr schön sichtbar, wenngleich sich durch das Informationsangebot über die Funktionsweise und das Funktionieren des Santa-Clara-Planes ferner zeigt, daß in einer solchen Kasuistik möglichst auch alle bei der Umsetzung anfallenden Informationen dokumentiert werden sollten, weil nur so die Detailprobleme eines solchen Modells transparent werden. Das erfordert wiederum eine entsprechende Systematik und Kategorisierung der anfallenden Informationen im Rahmen von arbeits- und/oder betriebszeitökonomischen „Reformen“ – ein Bereich, in dem sicherlich noch recht viel Grundlagenarbeit geleistet werden muß und in dem ein gewaltiger Nachholbedarf bestehen dürfte. Außerdem gibt es hier einen starken Berührungspunkt zur Statistik im Arbeitszeitbereich, die bislang Ansätze zur Arbeitszeitflexibilisierung kaum erfaßt und damit für eine entsprechende Be- und Weiterverarbeitung nicht zu Verfügung stellen kann und die solchermaßen den in vielerlei Beziehung unbefriedigenden kasuistischen Ansatz mit herausfordert.

Nach diesem kleinen Exkurs zurück zu konkreten Ansätzen der Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit, wo zunächst auf einige interessante Entwicklungen in Belgien verwiesen werden soll, bei denen nach Hart und Sloane auch ein Junktim zwischen einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit und dem Personalbestand in bestimmten Tarifbereichen erzielt wurde. So berichteten Hart und Sloane auf einer OECD-Konferenz im Jahre 1978:

„In Belgien konnten zwei große Gewerkschaften eine Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 36 Stunden pro Woche bis 1980 tarifvertraglich durchsetzen. So wurde zunächst in der Mineralölindustrie nach einem Streik eine 38-Stunden-Woche zugestanden, wobei die Gewerkschaften nicht auch noch eine Zusage der Arbeitgeber, zusätzliche Arbeitskräfte einzustellen, durchsetzen konnten . . . In dieser Hinsicht ergaben die Verhandlungen über ein Tarifabkommen für die 36 000 Bediensteten der belgischen Filialunternehmen im Handel ein recht ungewöhnliches Ergebnis. So wurde für diesen Sektor bereits im letzten Jahr die 39-Stunden-Woche vereinbart und im September dieses Jahres tritt dann der Übergang zur 38-Stunden-Woche in Kraft. Der Vertrag sieht darüber hinaus eine Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 36 Stunden im nächsten Jahr vor und das mit der Verpflichtung einer Aufstockung des Personals um ein Prozent in diesem Jahr und um ein weiteres Prozent im Dezember 1979. In den genannten Fällen waren übrigens die vereinbarten Lohnerhöhungen bescheiden.“¹⁹⁾

Zwischenzeitlich sind übrigens in Belgien auch im Bankenbereich, im Versicherungsgewerbe, wie auch im Bereich von Eisen und Stahl Tarifvereinbarungen unterhalb der 40-Stunden-Marke durchgesetzt und in Kraft gesetzt worden.²⁰⁾

3.2 Ansätze zur Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit via Teilzeitarbeit

Während eine Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit der Vollzeitkräfte sowohl in der Bundesrepublik Deutschland als auch im Ausland zur Zeit weitgehend durch heftige Auseinandersetzungen um den neuen Eckwert blockiert ist, setzen nicht wenige auf die Teilzeitarbeit als eine mögliche Variante der Flexibilisierung der Wochenarbeitszeit unterhalb der

Vollzeitarbeit und zwar sowohl im chronometrischen als auch im chronologischen Sinne. Deshalb wird im In- und Ausland nach weiteren Ausdehnungsmöglichkeiten dieses Arbeitszeitmodells gesucht, ohne daß jedoch schon irgendwo eine Patentformel zur Lösung sichtbar ist. Nichtsdestoweniger soll hier zunächst auf französische Bestrebungen hingewiesen werden, die über eine größere Standardisierung der Teilzeitarbeit diesem Ziel der Expansion näherzukommen versucht, wobei allerdings die entsprechenden Bemühungen zur Zeit noch im Stadium der Vordiskussion stecken. Gedacht wird an diese sechs Standardformeln für eine Teilzeitarbeit:

- die Halbtagsstätigkeit à 4 Stunden,
- einen Sechsstunden-Arbeitstag an fünf Arbeitstagen,
- drei Arbeitstage à 8 Stunden pro Woche,
- ein zum Jahresbeginn vorgegebenes Arbeitszeitquantum, das während des jeweiligen Arbeitsjahres in einem Freiwahlssystem erarbeitet werden kann,
- ein Kontingent von Freistunden oder Frei-Tagen im Rahmen konventioneller Vollzeitarbeit,
- das Tandemsystem, bei dem sich zwei Arbeitnehmer einen Vollzeitbeitsplatz teilen.²¹⁾

Eine derartige Standardisierung der Teilzeitarbeit ist in einem strengen Sinne nicht voll kompatibel mit dem Konzept der Teilzeitarbeit, das eine Fülle von chronometrischen und chronologischen Wahlmöglichkeiten eröffnen sollte. Es könnte unter Umständen für eine gezielte Durchsetzung der Teilzeitarbeit insofern hilfreich sein, da über solche Eckwerte, wie eine 20-Stunden-Woche, eine 30-Stunden-Woche, eine 24-Stunden-Woche etc. eine vielleicht bessere Basis für die Arbeits- und Zeitplanung in den Betrieben geschaffen werden könnte. Außerdem hilft diese Diversifikation der Teilzeitarbeit in bestimmte Typen mit, die Denkschablone „Teilzeitarbeit ist immer eine um 50 Prozent niedrigere Vollzeitarbeit“ zu entkräften. Nichtsdestoweniger muß man sich darüber im klaren sein, daß damit nur eine von sehr vielen Barrieren gegenüber der Teilzeitarbeit problematisiert und gegebenenfalls ausgeräumt werden kann.²²⁾

Beachtenswert ist in diesem Zusammenhang ferner das Job-Sharing-Modell, wie es seit wenigen Jahren in den USA praktiziert wird, wengleich dieses Konzept nur arbeitskraftseitig dem Teilzeitbereich zuzuordnen ist, denn beim Job-Sharing übernehmen zwei oder mehrere Arbeitnehmer die solidarische Verantwortung für die Aufgabenerledigung an einem Vollzeitbeitsplatz, was den Job-Sharers die Möglichkeit zu kürzeren Arbeitszeiten eröffnet.²³⁾ Die Umsetzbarkeit dieses Modells in einem breiteren Umfang setzt eine gewisse Infrastruktur zur Gewinnung und zur Vorbereitung der entsprechenden Teams – zum Beispiel über eine sogenannte Talentbank²⁴⁾ – voraus und wirft darüber hinaus eine Fülle von arbeits- und sozialversicherungsrechtlichen Problemen in solchen Systemen der erwerbswirtschaftlichen Arbeit auf, in denen die Erwerbstätigkeit der abhängig Beschäftigten bislang auf einzelvertragliche Beziehungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgerichtet ist. Diese Einseitigkeit

läßt sich bei einer entsprechenden Umorientierung, die neben dem Einzelarbeitsvertrag auch den Sozietätsvertrag zwischen den Job-Sharern auf der einen Seite und dem Arbeitgeber auf der anderen Seite zuließe, durchaus überwinden, wie entsprechende Erfahrungen in den USA belegen. Job-Sharing wird kaum ein Modell für eine große Masse von Arbeitnehmern werden. Wenn es jedoch nur einem kleinen Prozentsatz der Interessierten den Zugang zu „qualifizierter Teilzeitarbeit“ eröffnet, was es offensichtlich auf Grund der bislang vorliegenden Erfahrungen kann, so kann es bereits eine wichtige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Funktion erfüllen. Das hat mittlerweile übrigens mehrere Regierungen amerikanischer Bundesstaaten veranlaßt, gesetzgeberische Initiativen dahingehend zu ergreifen, daß möglichst die Implementation des Job-Sharing nicht behindert werden solle.²⁵⁾ Außerdem ist es in den USA zunehmend ein Feld für sogenannte „demonstration projects“, bei denen in einem Verbund von praktischer Erprobung und entsprechender wissenschaftlicher Begleitforschung das Terrain des zu beschreitenden Neulands in der Erwerbswirtschaft vorsichtig »sondiert“ wird – übrigens gleichfalls ein beachtenswerter Weg für eine Kasuistik neuer Ansätze der Arbeitszeitflexibilisierung.

3.3 Ansätze im Bereich der Jahresarbeitszeit

Zwar hat die Regelung der Wochenarbeitszeit nach wie vor einen sehr hohen Stellenwert in unserer Arbeitszeitordnung. Nichtsdestoweniger spricht vieles dafür, daß in Zukunft dem Jahr als Bezugsgröße für Arbeitszeitregelungen eine zunehmende Bedeutung zukommen wird, und zwar sowohl auf der Ebene der Ordnung der effektiven Jahresarbeitszeit(en) als auch auf der Ebene der gleichfalls an Gewicht zunehmenden Freistellungen von der Arbeit aus den verschiedensten Gründen.

Konzentriert man sich zunächst einmal auf den zuletzt genannten Aspekt, für den in der Bundesrepublik Deutschland übrigens mit dem Einstieg in den Mutterschaftsurlaub, wie auch die stärkere Betonung von zusätzlichen Freischichten neue Akzente gesetzt wurden, so dürften darüber hinaus folgende Ansätze im Ausland noch beachtenswert sein: In Italien gewinnt das Konzept der Frei-Tage in der Tarifpolitik stark an Bedeutung, denn dort werden beispielsweise die Lohnempfänger in der Textilindustrie pro Kalenderjahr nunmehr 40 bezahlte freie Tage zu beanspruchen haben – zusätzlich zu den bezahlten und vom Staat sanktionierten Feiertagen, während die Bauarbeiter sogar 68 solcher zusätzlichen Frei-Tage beanspruchen können. Ähnliche Regelungen werden zur Zeit in der chemischen Industrie, im Transportgewerbe und in der Holz- und Papierindustrie Italiens angestrebt.²⁶⁾

In Schweden baut man den Elternschaftsurlaub weiter aus,²⁷⁾ wobei übrigens ein für eine derartige Kasuistik auch zentrales Phänomen prägnant herausgestellt wird, nämlich das gute Beispiel exponierter Persönlichkeiten im Hinblick auf eine stärkere Identifikation und Akzeptanz der Öffentlichkeit mit bestimmten Innovationen, wie zum Beispiel dem sogenannten Vaterschaftsurlaub. Während zunächst die Ansprüche weitgehend nur von erwerbstätigen Müttern geltend gemacht wurden, werden zwischenzeitlich bereits etwa 10 bis 12 Prozent des beanspruchten Elternurlaubes von erwerbstätigen Vätern beantragt – eine Entwicklung, in die sich beispielsweise bereits vor Jahren ein schwedischer Staatssekretär einreichte, als er sich für drei Monate aus dem öffentlichen Leben zurückzog, um sich um seine kleine Tochter zu kümmern. In diesem Jahr nahm u. a. auch der Generaldirektor der schwedischen Post Vaterschaftsurlaub, um sich seinem sieben Mo-

²¹⁾ Vgl. Secretariat d'Etat à la Condition Feminine, Cent Mesures pour les Femmes, Paris 1976, S. 71 -72.

²²⁾ Vgl. Teriet, B., Teilzeitarbeit – ein Problemaufriß, in: MittAB 2/1977, S. 311 – 318.

²³⁾ Vgl. Olmsted, B., Job sharing: an emerging work-style, in: International Labour Review, May-June 1979, S. 283 – 297.

²⁴⁾ Vgl. Teriet, B., Job Sharing – eine neue Form der Arbeitsvertragsgestaltung, in: Personal – Mensch und Arbeit im Betrieb, Heft 5/1977, S. 178 – 181.

²⁵⁾ Vgl. Congressional Record, Proceedings and Debates of the 95th Congress, Second Session, Washington, D. C., Monday, January 23, 1978.

²⁶⁾ Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 24. 7. 1979.

²⁷⁾ Vgl. Svensk författningssamling, SFS, 1978: 410, S. 14.

nate alten Sohn zu widmen, während seine Frau weiter ihrem Beruf nachgeht.²⁸⁾

Was nun die effektive Jahresarbeitszeit angeht, so werden in verschiedenen Ländern und Institutionen verstärkt ihre Rolle und ihre Regelungsmöglichkeiten in einer flexiblen Arbeits- und Betriebszeitordnung unter dem Stichwort „Jahresarbeitszeitvertrag“ diskutiert und analysiert, denn es gibt eine Fülle von stichhaltigen Gründen für einen Ersatz der bislang noch die Arbeitszeitordnung tragenden Wochenarbeitszeit durch die Jahresarbeitszeit,²⁹⁾ so daß mittlerweile auch die Kommission der Europäischen Gemeinschaften die Auffassung vertritt, „daß zuerst zu prüfen sei, ob die Jahresarbeitszeit in Rahmenverträgen zwischen den Sozialpartnern geregelt werden könnte . . .“³⁰⁾ Sie dürfte damit insbesondere auf Diskussionen und offizielle Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern in Frankreich reagieren, denn dort haben im Juni 1978 Expertengruppen des Patronats (der Arbeitgeber) und der Gewerkschaften das Gespräch über verschiedene Ansätze und Vorschläge zur Neuordnung der Arbeitszeit(en) begonnen, so auch insbesondere den von den französischen Arbeitgebern vorgeschlagenen Jahresarbeitszeitvertrag, bei dem also die Dauer der Arbeitszeit auf Jahresbasis und zu Beginn eines jeden Arbeitsjahres fixiert wird, wobei dann die Verteilung dieses Kontingentes an abzuarbeitender Arbeitszeit während des Arbeitsjahres zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber flexibel gestaltet werden könnte. Diese Verhandlungen sind zwischenzeitlich allerdings an einem toten Punkt angelangt – das aber weniger wegen eines grundsätzlichen Dissens, sondern eher wegen erheblich voneinander abweichenden Vorstellungen über die Dimensionen der festzulegenden Jahresarbeitszeit, denn für die französischen Gewerkschaften sind die von den Arbeitgebern vorgeschlagenen 1920 Stunden Jahresarbeitszeit zu hoch und damit wenig attraktiv. Außerdem gehen die Auffassungen über die neu zu definierenden Mehrarbeitsstunden, die ja bei einem Jahresarbeitszeitkonzept wesentlich stärker an der jeweiligen Jahresarbeitszeit angebunden werden müssen, erheblich auseinander. Ob es in absehbarer Zeit einen Ausweg aus dieser Sackgasse geben wird, läßt sich zur Zeit nicht abschätzen.

3.4 Ansätze im Bereich der Lebensarbeitszeit

Aus vielfältigen Gründen rückt auch die Lebensarbeitszeit zunehmend in das arbeitszeitökonomische Blickfeld,³¹⁾ wobei zur Zeit vorwiegend folgende Aspekte Beachtung finden:

- der Aspekt der Gesamtlebensarbeitszeit in seinen chronometrischen Dimensionen,
- der Aspekt der chronologischen Einbettung der Erwerbstätigkeitsphase in die Gesamtbio-graphie und einer größeren Flexibilität der Lebensplanung,
- der Aspekt der Übergänge zwischen Erwerbstätigkeits- und Nicht-Erwerbstätigkeitsphasen,
- der Aspekt des Einbaus von Sabbaticals in eine Erwerbsbiographie.

Damit werden zum Teil Aspekte der Arbeitszeitökonomie angesprochen, die in einem mehr indirekten Verhältnis zu der hier im Vordergrund stehenden Kasuistik von Arbeitszeitmodellen stehen, da sie nicht im Spektrum eines spezifischen

Modells der Arbeitszeitflexibilisierung liegen, sondern eher im Kontext der Gesamtstruktur bestimmter Arbeitszeitordnungen.

Was den Lebensarbeitszeitumfang angeht, so ist er einerseits interessant in Relation zu Gesamtlebensarbeitszeiten verschiedener Gruppen von Erwerbstätigen, wobei bislang vorliegende höchst rudimentäre Forschungsergebnisse in Frankreich und in den USA auf besonders krasse Diskrepanzen solcher Gesamtlebensarbeitszeiten hindeuten, obgleich die traditionelle Arbeitszeitpolitik seit Jahrzehnten auf eine starke Uniformierung der maßgeblichen quantitativen Eckwerte der Arbeitszeitordnungen ausgelegt war. Angesichts der beobachtbaren großen Unterschiede bei Gesamtlebensarbeitszeiten -zum Beispiel in Beziehung zu bestimmten Berufsgruppen³²⁾ -wird man in Zukunft kaum umhinkommen, die arbeitszeitpolitische Perspektive in diese Richtung auszuweiten. Das Ausmaß an in erwerbswirtschaftliche Arbeit umgesetzter Lebens-Zeit ist andererseits in Relation zur Gesamtlebenszeit der betreffenden Personen gleichfalls höchst beachtenswert, wobei man sich einmal diese Wechselbeziehungen vergegenwärtigen sollte: Ein 1975 abgeschlossenes Erwerbsleben eines abhängig Beschäftigten, der 1975 eine durchschnittliche Jahresarbeitszeit von 1849 Stunden erbrachte und der bei einer schematischen Rückrechnung der Arbeitszeitverkürzung bis zur Mitte seines Erwerbslebens im Jahre 1951 also 2275 Stunden arbeitete, kommt bei 47 Arbeitsjahren auf eine Lebensarbeitszeit von 106 925 Stunden. Das entspricht bei einer durchschnittlichen Lebenserwartung von 70,9 Jahren bei Männern und damit einer Gesamtlebenszeit von 621 084 Stunden einem Arbeitszeitanteil an der Lebenszeit von 17,2 Prozent. Demgegenüber würde ein 1975 begonnenes Erwerbsleben bei Fortschreibung der bis 1975 vorherrschenden Arbeitszeitverkürzungstendenzen bei gleicher Länge von 47 Jahren und damit bis zum Jahre 2027 ein individuelles Lebensarbeitszeitvolumen von 66 881 Stunden ergeben, wobei der Anteil der Lebensarbeitszeit an der Gesamtlebenszeit, die gleichfalls als konstant unterstellt wird, auf 10,7 Prozent zurückgeht. Diese grobe Rechnung über einen Zeithorizont von knapp 100 Jahren berücksichtigt jedoch nur die Verkürzungen innerhalb einer Erwerbsbiographie. Würde man darüber hinaus auch Veränderungen bei den Begrenzungen der Erwerbsbiographie im Zuge einer Ausdehnung der Bildungsphase und der Ruhestandsphase, sowie eventueller Unterbrechungen der Erwerbsphase – bei Fortschreibung der Daten im Hinblick auf die durchschnittliche Lebenserwartung – in diese Kalkulationen einbeziehen, so würde der Anteil der Lebensarbeitszeit an der Gesamtlebenszeit noch weiter zusammengedrückt.

Während die vielfältigen Implikationen dieses chronometrischen Aspekts der Lebensarbeitszeit in diesem Zusammenhang nicht andiskutiert werden können, da sie weit über die hier im Vordergrund stehende Problematik hinausgehen, gibt es bestimmte Berührungspunkte zwischen der Chronometrie der Lebensarbeitszeit und ihrer Chronologie im Lebensablauf, die bisher nach dem Modell der Dreiteilung des Lebens geregelt wird, deren Ordnungsgefüge eine mehr oder weniger stark abgeschottete Abfolge der drei zentralen Lebensphasen – nämlich Bildungs-, Erwerbstätigkeits- und Ruhestandsphase -beinhaltet. Ein Modell, das zwischenzeitlich auch nicht mehr unangefochten vertreten wird.³³⁾ In einer nicht für die gesamte Erwerbsbevölkerung der USA repräsentativen Untersuchung waren nur 20,7 Prozent von einem solchen linearen Lebensplan angetan, während 33 Prozent für einen zumindestens teilweise flexibilisierten Lebensplan optierten, so daß schließlich 46,3 Prozent für einen voll flexiblen Lebensplan mit vielen Wahlmöglichkeiten im Hinblick auf Bil-

²⁸⁾ Vgl. Frankfurter Allgemeine Zeitung vom 14. 6. 1979.

²⁹⁾ Vgl. Teriet, B., Der Jahresarbeitszeitvertrag – ein Arbeitskonzept der oder mit Zukunft? In: *Analysen und Prognosen*, November 1976, S. 19 – 22.

³⁰⁾ Bull. EG 5-1979, S. 52.

³¹⁾ Vgl. Teriet, B., Die Lebensarbeitszeit -eine vernachlässigte Größe? in: *Arbeit und Sozialpolitik*, 1/1979, S. 6 -8.

³²⁾ Ebenda, 7.

³³⁾ Vgl. Best, F., and Stern, B., Education, Work, and Leisure – Must They Come in that Order? In: *Monthly Labor Review*, July 1977, S. 3 – 10.

derung, Ausbildung, Erwerbsarbeit, Nichterwerbsarbeit, Freizeit und Muße eintreten.³⁴⁾ Das sind beachtenswerte Tendenzen, die ihrerseits nicht ohne Rückwirkungen auf die Arbeitszeitpolitik in der Zukunft bleiben dürften, sofern sie von den direkt Betroffenen getragen werden soll und damit auch deren Intentionen und Präferenzen integrieren will.

Hinsichtlich der Übergänge zwischen Erwerbstätigkeits- und Nicht-Erwerbstätigkeitsphasen wird im Moment noch vom traditionellen Modell der Dreiteilung des Lebens ausgegangen und damit vorwiegend auf zwei problematische Übergänge abgestellt, nämlich zum einen der Übergang vom Bildungssystem ins Erwerbssystem und zum anderen der Übergang vom Erwerbssystem in den Ruhestand. An beiden Stellen in einer Biographie lassen sich bei abrupten Übergängen schockartige Begleitumstände – man denke nur an den Praxischock zum einen und den Pensionsschock zum anderen – beobachten, so daß man sich fragt, ob man diese Hürde nicht durch gleitende Übergänge abflachen und damit auch „entschärfen“ kann. Während nun der gleitende Übergang vom Bildungs- ins Erwerbssystem – beispielsweise über eine Kombination von Teilzeitarbeit und Teilzeitstudium – in der Bundesrepublik Deutschland – im Gegensatz zu Frankreich – bisher verhältnismäßig wenig Beachtung gefunden hat, ist das Konzept des gleitenden Ruhestands hier auch zwischenzeitlich auf den Weg gebracht worden, nachdem es zuvor bereits in Frankreich, in Schweden, in der Schweiz und in den USA im Rahmen von unterschiedlichen Modellen und Rahmenbedingungen konkretisiert worden war.³⁵⁾

Abstellend auf den bis heute erreichten Stand der Penetration des gleitenden Ruhestands in der Bundesrepublik Deutschland ist zunächst auf die von der Gewerkschaft NGG erreichten Tarifabschlüsse in der Tabakwarenindustrie, in der Brauindustrie in Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen und Berlin, sowie erst kürzlich in der Süßwarenindustrie hinzuweisen. Sie basieren in der Tabakwarenindustrie auf einer Option zur Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf 20 Stunden beziehungsweise einer totalen Freistellung von der Arbeit, während in den anderen Bereichen zusätzliche bezahlte Freitage für die Gruppe der älteren Arbeitnehmer ab dem 60. Lebensjahr vereinbart wurden.³⁶⁾ Demgegenüber wurde zu Beginn dieses Jahres bei der Firma Pieroth Weingut-Weinkellerei GmbH, im Tarifbereich Innendienst eine noch weitergehende Betriebsvereinbarung über folgende Bereiche: I. Arbeitsplatz- und Verdienstsicherung, II. Gleitender Übergang in den Ruhestand, III. Programme zur Vorbereitung auf den Ruhestand abgeschlossen, deren Paragraphen 7 bis 10 mit freundlicher Genehmigung der Firma Pieroth zitiert werden, da sie aufzeigen, wie man dieses Problem lösen kann, was andere Lösungswege nicht ausschließt.³⁷⁾

§ 7

GELTUNGSBEREICH, ART DES ÜBERGANGES

(1) Die Regelung „GLEITENDER ÜBERGANG IN DEN RUHESTAND“ können alle tariflichen Mitarbeiter in Anspruch nehmen, die das 60. Lebensjahr vollendet haben, deren laufende Bezüge ausschließlich aus Lohn oder Gehalt bestehen und die der Firma länger als 10 Jahre angehören.

(2) Der gleitende Übergang in den Ruhestand kann hierbei nach freier Entscheidung des Mitarbeiters auf zwei Wegen erfolgen, und zwar:

³⁴⁾ Vgl. Best, F., Preferences on worklife scheduling and work-leisure tradeoffs, in: Monthly Labor Review, June 1978, S. 35.

³⁵⁾ Vgl. Teriet, B., Vom starren zum gleitenden Ruhestand, in: Arbeit und Sozialpolitik, 9/1978, S.329-331.

³⁶⁾ Vgl. Handelsblatt vom 26. 4. 1979.

³⁷⁾ Ferdinand Pieroth Weingut-Weinkellerei GmbH., Pieroth-Sozialhandbuch, Ältere Mitarbeiter bei Pieroth, Burg Layen, 1. Januar 1979, S. 11 – 15.

1. durch Verringerung der Arbeitszeit bei Weiterarbeit bei Pieroth oder
2. durch Inanspruchnahme des vorzeitigen Altersruhegeldes aus der gesetzlichen Rentenversicherung mit der Möglichkeit eines Hinzuverdienstes bei Pieroth.

(3) Die beiden Wege können auch nacheinander begangen werden und zwar z. B. so, daß der Mitarbeiter bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres die Verringerung der Arbeitszeit und danach das vorzeitige Altersruhegeld wählt.

§ 8

VERRINGERUNG DER ARBEITSZEIT, EINKOMMENAUSGLEICH

(1) Für Mitarbeiter, die nach Vollendung des 60. Lebensjahres weiterarbeiten, verringert sich auf deren Antrag die regelmäßige Arbeitszeit gemäß der derzeit gültigen Arbeitszeitregelung des Innendienstes wie folgt:

1. Bis zur Vollendung des 63. Lebensjahres reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um 12,5 %.
2. Von Vollendung des 63. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres reduziert sich die wöchentliche Arbeitszeit um 25 %.

(2) Der Einkommensausgleich erfolgt dadurch, daß die laufenden Bezüge (Lohn, Gehalt einschließlich übertariflicher Zulagen) – wie für die regelmäßige Wochenarbeitszeit von 40 Stunden gezahlt – in gleichem Ausmaß gekürzt werden, in dem die Arbeitszeit verringert würde und die Firma die Hälfte des Unterschiedsbetrages als ÜBERGANGSAUSGLEICH RUHESTAND bezahlt. Bei einer um 12,5 % verringerten Arbeitszeit ab dem vollendeten 60. Lebensjahr bzw. bei einer um 25 % verringerten Arbeitszeit ab dem vollendeten 63. Lebensjahr zahlt das Unternehmen 50 % der ausgefallenen Arbeitszeit.

(3) Durch diesen Übergangsausgleich wird die Vergütung (Lohn, Gehalt) je Stunde nicht erhöht. Zuschläge für Mehrarbeit werden erst bei Überschreiten der regelmäßigen werktäglichen Wochenarbeitszeit von z. Z. 40 Stunden gezahlt.

§ 9

VORZEITIGES ALTERSRUHEGELD, VORGEZOGENE ALTERSRENTE NACH DEM PIEROTH-VERSORGUNGSWERK, HINZUVERDIENST BEI PIEROTH

(1) Vorzeitiges Altersruhegeld können in der gesetzlichen Rentenversicherung folgende Mitarbeiter beantragen:

1. alle Versicherten, die das 63. Lebensjahr vollendet und 35 anrechnungsfähige Versicherungsjahre zurückgelegt haben, in denen mindestens eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten enthalten ist,
2. weibliche Versicherte, die das 60. Lebensjahr vollendet, eine Versicherungszeit von 180 Kalendermonaten zurückgelegt und in den letzten 20 Jahren überwiegend eine rentenversicherungsfähige Beschäftigung oder Tätigkeit ausgeübt haben.

(2) Wird vorzeitiges Altersruhegeld gezahlt und nimmt der Mitarbeiter die Möglichkeiten des § 9 Abs. 3 wahr, so hat er keinen Anspruch auf eine vorgezogene Altersrente durch das „PIEROTH-VERSORGUNGSWERK“. Die Firmenrente wird dann erst mit Vollendung des 65. Lebensjahres bezahlt. Die Zeit von Vollendung des 63. Lebensjahres bis zur Vollendung des 65. Lebensjahres wird bei der Errechnung der Firmenrente berücksichtigt, die Firmenrente erhöht sich also entsprechend den Bestimmungen der Betriebsvereinbarung „VERSORGUNGSWERK“.

(3) Die Bezüge aus dem Pieroth-Versorgungswerk werden zum Zeitpunkt der Pensionierung entsprechend den Regelungen des Versorgungswerkes errechnet. Die einmal erhaltene Rente bleibt in ihrer Höhe als Grundbetrag bestehen. Eventuelle Hinzuverdienste werden nicht in Anrechnung gebracht.

(4) Darüber hinaus ist die Firma bereit, den früheren Mitarbeiter frühestens einen Monat nach Rentenbeginn wieder zu beschäftigen, um ihm die Möglichkeit zu geben, hinzuverdienen zu können, und zwar in den beiden Versorgungsfällen nach Abs. 1 Ziff. 1 bis zu monatlich DM 1000,- brutto und im Falle des Abs. 1 Ziff. 2 bis monatlich DM 425,- brutto.

(5) In diesen Höchstbeträgen für den möglichen Hinzuverdienst sind auch alle einmaligen Zahlungen und Vergütungen enthalten.

(6) Ausgehend von dem zuletzt bezogenen Brutto-Einkommen errechnet sich die dem höchsten Hinzuverdienst entsprechende Teilarbeitszeit wie folgt:

| | |
|--|--------------|
| Beispiel: | |
| Brutto monatlich DM 1.750,00 x 12 – | DM 21.000,00 |
| Weihnachtsvergütung | DM 1.750,00 |
| Vermögensbildung | DM 624,00 |
| Pieroth-Modell | DM 2.260,00 |
| Urlaubsgeld | DM 345,00 |
| | <hr/> |
| – Jahreseinkommen brutto | DM 25.979,00 |
| : 12 – Monateinkommen brutto | 2.165,00 |
| : 173,2 – Stundeneinkommen brutto | DM 12,50 |
| DM 1.000,00 : 12,50 – 80 Stunden/Monat | |
| DM 425,00 : 12,50 – 34 Stunden/Monat | |

§ 10 WEITERARBEIT NACH ERREICHEN DER GESETZLICHEN ALTERSGRENZE

Älteren Mitarbeitern, die das 65. Lebensjahr vollendet und damit die gesetzliche Altersgrenze erreicht haben, werden auf ihren Wunsch hin Zusatzverträge angeboten, die eine weitere zeitlich begrenzte Berufstätigkeit im Unternehmen ermöglichen. Hierüber werden spätestens sechs Monate vor Erreichen der gesetzlichen Altersgrenze von der Personalabteilung mit den betroffenen Mitarbeitern Gespräche geführt. Eine Weiterarbeit ist grundsätzlich bis zur Vollendung des 67. Lebensjahres möglich, in Ausnahmefällen auch darüber hinaus.

Modelle des gleitenden Ruhestands und der Flexibilisierung der Ruhestandsgrenze berühren – wie diese Betriebsvereinbarung deutlich macht – vielfältigste Aspekte und müssen sich zur Zeit in einem nicht unerheblichen Umfang in das geltende Sozialversicherungsrecht einpassen. Unter dem hier im Vordergrund stehenden Aspekt sind die beträchtlichen Berührungspunkte zu einer weiteren Flexibilisierung der Wochen- und Jahresarbeitszeit zu unterstreichen, denn ein gleitender Ruhestand ohne eine derartige Flexibilität ist undenkbar. Will man also den gleitenden Ruhestand, dessen Sinnhaftig- und Notwendigkeit zunehmend erkannt wird, weiter forcieren, so muß man gleichzeitig auch solche Flexibilisierungsansätze, wie Teilzeitarbeit, Job-Sharing, Bandbreitenmodelle bei der Wochenarbeitszeit, zusätzliche Freischichten oder Frei-Tage fördern.

Nach diesem Blick auf die Nahtstellen zwischen Erwerbstätigkeit und Nicht-Erwerbstätigkeit rückt nunmehr auch eine Auflockerung der Erwerbstätigkeitsphase durch Sabbaticals in das Blickfeld der interessierten Öffentlichkeit. Dabei verstehen sich Sabbaticals als Perioden von Nicht-Erwerbstätigkeit bei Aufrechterhaltung eines gegebenen Arbeitsverhältnisses oder -Vertrages, die weder von ihrem Umfang her noch von ihrer Periodizität innerhalb einer Erwerbsbiographie bisher „dogmatisiert“ sind. Deshalb muß ein Sabbatical auch nicht unbedingt gleichbedeutend mit einem Sabbatjahr zu sein, er kann auch wesentlich kürzer, aber unter Umständen

auch länger dimensioniert werden. Ferner gibt es keine starre Regel für einen bestimmten Sabbaticalzyklus, wie zum Beispiel in einem Abstand von jeweils sieben Jahren oder wie zum Beispiel in einer Lebensmitte. Genauso ist er offen im Hinblick auf seine Zielrichtung oder Nutzung – im Gegensatz zu den bislang in unserer Arbeitszeitordnung etablierten „Urlauben“, denn der Erholungsurlaub ist eindeutig auf die Erholung von und für die Arbeit ausgerichtet, der Mutterschaftsurlaub steht in einem ganz engen Zusammenhang mit der Geburt eines Kindes und der Bildungsurlaub ist mehr oder weniger an Bildungszwecken festgemacht. Diese prinzipielle Offenheit der Verwendungsmöglichkeiten von Sabbaticalzeit schließt natürlich eventuelle Überlappungen mit bislang praktizierten Urlaubsformen nicht aus – sie reicht jedoch wesentlich weiter und damit ebenso weiter als die in der bisherigen Diskussion um Sabbaticals in der Bundesrepublik Deutschland so stark herausgestellte Assoziation zwischen einer Weltreise und einem Sabbatical. Es ist verständlich, wenn das die Verfechter der Arbeitsgesellschaft, in der die erwerbswirtschaftliche und kontrahierte Arbeit und die aus ihr ableitbaren Orientierungen dominieren, im Moment erheblich irritiert, aber in dieser Zweckfreiheit von Sabbaticals ist auch deren großer Reiz und Chance mitbegründet. Da außerdem Sabbaticals unter den gegebenen Konstellationen ihrer bisherigen Praxis im Ausland und einer möglichen Praxis im Inland nicht als Zwangsbeglückung, sondern stets als ein Angebot für eine Option verstanden werden müssen, sollte man den Aspekt des offenen Zweckgefüges von Sabbaticals nicht überbetonen.

Was nun die Konkretisierung dieses Konzepts angeht, so spielt es zum einen in der australischen Arbeitszeitordnung in der Form von sogenannten „long service leaves“ – also längerfristiger Freistellungen von der Arbeit auf Grund einer bestimmten, in der Regel längeren Betriebszugehörigkeit – eine nicht unerhebliche Rolle. Dabei erfolgte die Institutionalisierung – insbesondere im Hinblick auf den öffentlichen Dienst in Australien – über den Gesetzesweg. Demgegenüber ist die Praxis von Sabbaticals in den USA stärker über Tarifvereinbarungen, Betriebsvereinbarungen, wie auch einseitige Angebote von bestimmten Unternehmensleitungen an ihre Belegschaften bewerkstelligt worden, was seinen Niederschlag in einer entsprechenden Vielfalt von praktizierten Sabbaticals findet, wie die folgende Auflistung erkennen läßt:

- So gehört seit den 60er Jahren ein 13-wöchiger Sabbatical in einem Zyklus von fünf Jahren zum tarifpolitischen Besitzstand bestimmter Arbeitergruppen der Eisen- und Stahlindustrie der USA.³⁸⁾

- So gewährt die Geschäftsleitung des Magazins „Time“ seinen Mitarbeitern nach 15jähriger Betriebszugehörigkeit ein ganzes freies Jahr mit fortlaufenden Bezügen.³⁹⁾

- So bietet die Rolm Corporation ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in einem Programm eines „Continuous Service Leave“ im Abstand von sieben Jahren Sabbaticals bis zu zwölf Monaten Dauer – zusätzlich zum jeweiligen Jahreserholungsurlaub – bei Fortzahlung der Bezüge.⁴⁰⁾

- So besteht seit 1975 im Alameda County Public Defender's Office für die angestellten Rechtsanwälte die Möglichkeit, jedes Jahr bei einem 25-prozentigen Verzicht auf das Standardjahresentgelt für drei Monate freigestellt zu werden, wobei übrigens folgende Erfahrung dieser Sabbatical-Praxis erwähnenswert erscheint: „Die Zahl der Anwälte, die von der Möglichkeit des Sabbaticals Gebrauch machten, erlaubte es der Verwaltung vier zusätzliche Anwälte einzustellen. Außerdem dürfte die Qualität der erbrachten Dienstleistungen auf

³⁸⁾ Vgl. Moore, G. H., and Neipert Hedges, J., Trends in labor and leisure, in: Monthly Labor Review, Febr. 1971, Reprint 2714, S. 10/11.

³⁹⁾ Vgl. Goldston, E., Executive sabbaticals: About to take off? In: Harvard Business Review, Sept./Oct. 1973, S. 61/62.

⁴⁰⁾ Vgl. NWW, Adjusting Work Time -Three New Models, San Francisco, 1978, S. 26.

Grund dieser eingelegten Zeitabschnitte von Ruhe und Muße gestiegen sein.⁴¹⁾

Sabbaticals sind mittlerweile aber auch schon in Europa auf den Weg gebracht worden:

- So hat kürzlich die britische Firma John Lewis & Co folgendes Sabbatical-Programm in Kraft gesetzt: „Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen mit einer Betriebszugehörigkeit von 25 Jahren und mehr und einem Alter von 50 Jahren aufwärts haben einen Sabbatical-Anspruch im Ausmaß einer Arbeitswoche für ein Betriebszugehörigkeitsjahr. Der Direktor P. T. Lewis kalkuliert, daß etwa 100 Bedienstete der 26 000 Personen umfassenden Gesamtbelegschaft des Unternehmens pro Jahr von diesem Sabbatical-Programm Gebrauch machen können. Für ihn ist das Programm einerseits eine Belohnung für loyale Mitarbeiter und andererseits ein Anreiz zur Betriebstreue.“⁴²⁾

- So besteht in Schweden seit wenigen Jahren die Möglichkeit, eine Woche vom jeweiligen Jahreserholungsurlaub über einen Zeitraum von fünf Jahren ansparen zu können, so daß man nach dieser Zeit durch eine Kombination von angesparten Urlaub und dem in dem spezifischen Jahr fälligen Jahresurlaub einen 10wöchigen Sabbatical haben kann.⁴³⁾ Diese Möglichkeit ergibt sich in Schweden auf Grund einer entsprechenden Änderung der gesetzlichen Vorschriften zum Erholungsurlaub.

Leider ist das bislang verfügbare Wissen über die Rückwirkungen der Praxis von Sabbaticals in individuellen, familiären und betriebs- und volkswirtschaftlichen Bezügen äußerst begrenzt und damit für die verschiedensten tangierten Interessenten nicht abrufbar; eine Feststellung, die zur Ausgangsfrage dieses Beitrags zurückführt.

4. Abschließende Anmerkungen

Die hier vorgestellten Modelle und Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung lassen eine Fülle von Alternativen zur traditionellen Arbeits- und Betriebszeitökonomie sichtbar werden und beinhalten solchermaßen auch Denkanstöße für eine Anpassung der Arbeitszeitordnung an neue Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Darüber hinaus scheint in dieser Zusammenschau ein unverkennbares Dilemma der Ökonomie der Arbeits- und Betriebszeit(en) durch, nämlich die punktuelle Begrenztheit von vorfindlichen Daten, Informationen, Erfolgskontrollen, Forschungsergebnissen etc., die sich allerdings nicht nur auf Teile einer flexiblen Arbeitszeitordnung erstreckt, sondern auch in einem starken Maße in Bezug auf die tradierten Strukturen in diesem Bereich beobachtbar ist. Es sei hier nur an den mehr als unbefriedigenden Stand der statistischen Durchdringung und Bearbeitung der gegenwärtigen chronometrischen und chronologischen Zeitstrukturen unseres erwerbswirtschaftlichen Bereichs erinnert. Diese evidenten Lücken und Defizite wirken zweifelsohne auf das individuelle, betriebswirtschaftliche, volkswirtschaftliche und gesellschaftspolitische Arbeitszeitmanagement zurück und stellen darüber hinaus eine große Hürde für die Arbeitszeitpolitik und die Arbeitszeitforschung dar, so daß man die Frage aufwerfen muß, wie man in diesem wichtigen Gestaltungsbereich ‚mehr sicheren Boden unter die Füße bekommen kann‘, was nebenbei bemerkt in einem starken Maße dazu beitragen könnte, die Diskussionen um das komplexe Thema Arbeitszeit zu entideologisieren und damit zu

verschlichten. Aus der Perspektive dieses Beitrages läßt sich auf die aufgeworfene vielschichtige Frage nur eine Teilantwort ableiten, die sich auf einen möglichen Beitrag der Arbeitszeitforschung zur Problemlösung beschränken muß und die dabei auch die vorfindlichen beschränkten empirischen Zugriffsmöglichkeiten bei der Implementation neuer Arbeits- und/oder Betriebszeitmodelle mit in die Überlegungen einbeziehen sollte.

Diese Teilantwort erstreckt sich auf folgende Ansatzpunkte:

1. einen Beitrag zur Sensibilisierung der interessierten Öffentlichkeit dahingehend, daß in diesem Bereich überhaupt ein Problem und Bedarf an wissenschaftlich fundiertem, jedermann zugänglichem ‚know-how‘ besteht. Das schließt übrigens auch das Anliegen ein, in Zukunft irgendwo die grundlegenden Betriebsvereinbarungen zu neuen Arbeits- und/oder Betriebszeitmodellen systematisch zu sammeln, auszuwerten und allen Interessenten zugänglich zu machen;
2. eine Intensivierung der Begleitforschung im Rahmen der Implementation solcher neuen Wege der Arbeitszeitregelung, wobei man sich in Zukunft auch stärker der Möglichkeiten von Modellversuchen oder von sogenannten ‚Demonstrationsprojekten‘ (demonstration projects) bedienen sollte, zumal viele Detailprobleme einer derartigen Innovation erst in der Konkretisierung solcher Vorhaben sichtbar werden;
3. eine Forcierung der Barrierenforschung in diesem Bereich, die die direkten, aber auch die indirekten Hemmnisse für die Umsetzung bestimmter neuer Konzepte der Arbeitszeitallokation eruiert, analysiert und damit wiederum ebenso ‚rationalisiert‘. In diesem Zusammenhang ist auch nachdrücklich auf die Notwendigkeit einer intensiven ‚Durchforstung‘ des Arbeits- und Sozialversicherungsrechts im Hinblick auf eventuelle Hindernisse für bestimmte neue Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel das Job-Sharing hinzuweisen;
4. den Versuch der theoretischen Grundlagenarbeit in diesem Bereich, die sowohl die verschiedenen Aspekte der Erkenntnisobjekte als auch die notwendigen Methoden der Erkenntnisgewinnung mit einbeziehen muß;
5. den Blick über den Zaun der Landesgrenze im Hinblick auf entsprechende, in die gleiche Richtung gehende praktische und theoretische Bemühungen um eine Weiterentwicklung der Arbeits- und/oder Betriebszeitökonomie, die man unter Umständen in die inländischen Bestrebungen integrieren kann, zumal in vielen Industriestaaten zur Zeit in diesem Bereich nach neuen Lösungsansätzen gesucht wird.

Anhang

**AGREEMENT
BETWEEN
LOCALS 715 & 535. SERVICE EMPLOYEES INTERNATIONAL
UNION
AND
THE COUNTY OF SANTA CLARA**

Locals 715 and 535. Service Employees International Union, and the County of Santa Clara hereby agree to establish a Voluntary Reduced Work Hours Program for workers represented by the above two Unions to reduce work hours and a commensurate amount of pay on a voluntary basis. This Agreement modifies the existing Master and Unit Agreements between the parties only to the extent stated.

The following shall constitute the conditions of this program:

1. All workers will be notified in writing on July 16, 1976 regarding the program specifics and the sign up options.

⁴¹⁾ Ebenda, S. 27.

⁴²⁾ Clutterbuck, D., Shorter working: more Jobs or more problems? In: International Management, July 1979, S. 26.

⁴³⁾ Vgl. Teriet, B., Sabbaticals – eine ungenützte arbeitszeitpolitische Chance? In: Personal – Mensch und Arbeit im Betrieb, 1/1978, S. 4.

