



Dorothea Voss-Dahm

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg Essen

Arbeitszeitregulierung in Deutschland – Krise und Zukunftsfelder

Institute of Labour and Social Affairs
Warsaw, 23. Januar 2007

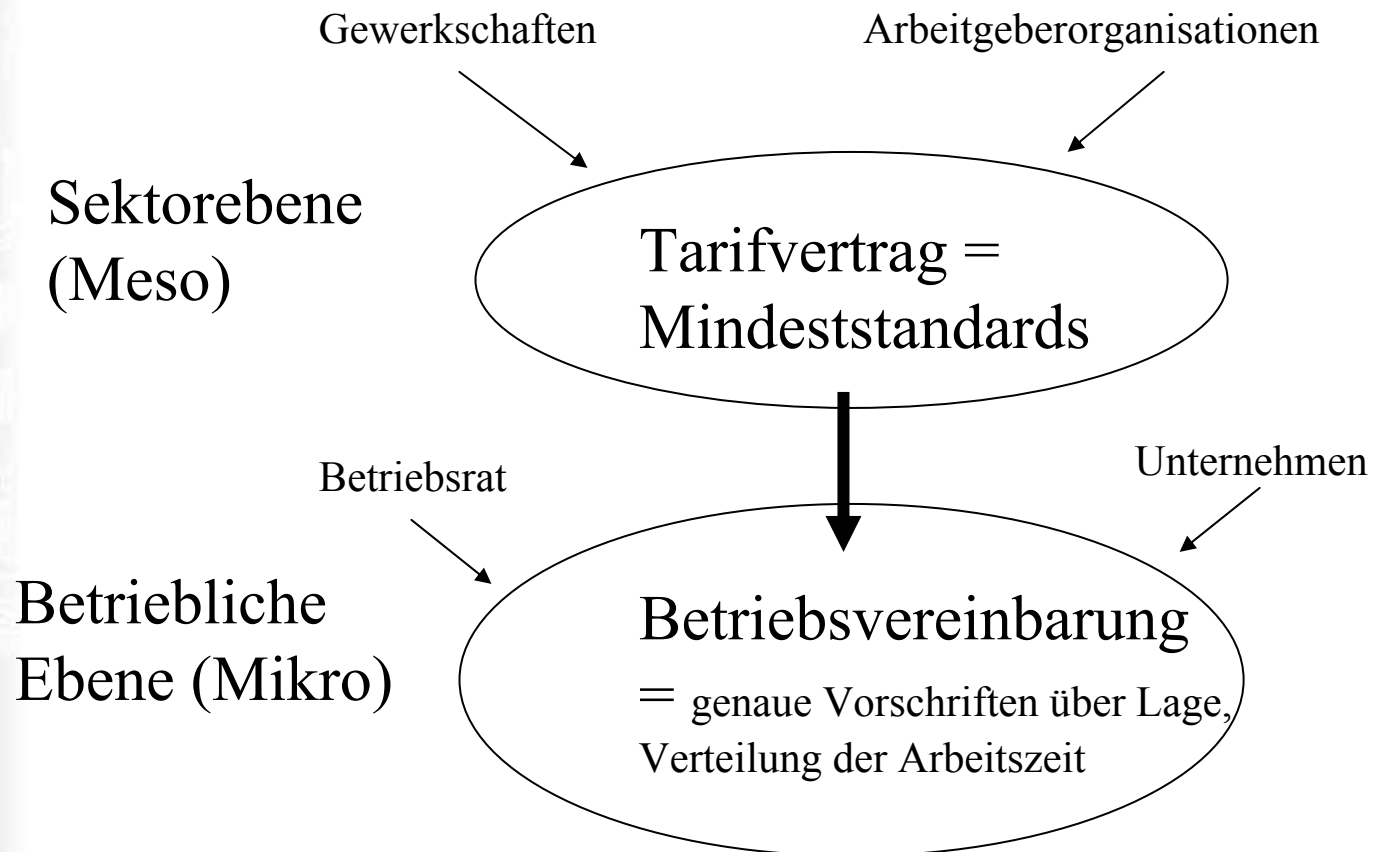


Gliederung

1. Arbeitszeitregulierung als zentrales Handlungsfeld der industriellen Beziehungen
2. Arbeitszeitregulierung im Betrieb

These: Das traditionelle System der Arbeitszeitregulierung ist in der Krise. Die Kraft für neue Perspektiven in der Arbeitszeitpolitik kann nur von den Beschäftigten selbst kommen. Die Interessen der Beschäftigten müssen kollektivvertraglich abgesichert werden.

1. Arbeitszeitregulierung als zentrales Handlungsfeld der industriellen Beziehungen



1. Arbeitszeitregulierung als zentrales Handlungsfeld der industriellen Beziehungen

Die tarifvertragliche Ebene (Mesoebene):

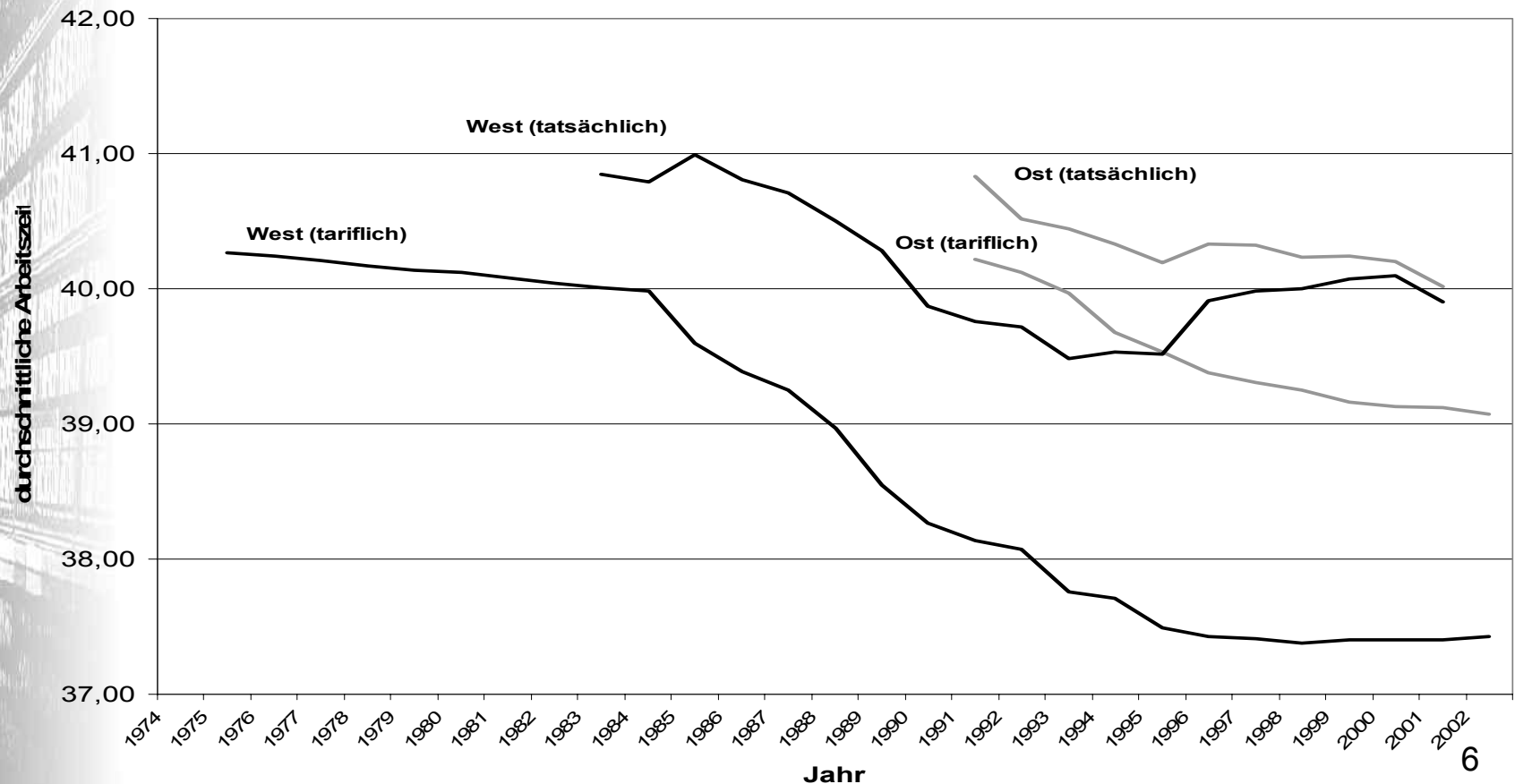
- Das Arbeitszeitgesetz spielt in Deutschland eine untergeordnete Bedeutung.
- Vorrang tarifvertraglicher Arbeitszeitregulierung vor betrieblicher Regelung.
- Auf Sektorebene werden die Mindeststandards der Arbeitszeit festgelegt. Eckpunkt war die 40 Stundenwoche, die Fünf-Tage-Woche, der 8 Stundentag. Abweichungen waren für die Arbeitgeber mit Kosten verbunden.
- Gewerkschaften waren traditionell die treibende Kraft der Arbeitszeitregulierung: Verkürzung des Arbeitstags. Entkopplung der Arbeitszeit von Marktschwankungen = Stabile Arbeitszeitmuster sind eine zu respektierende Grenze und bringen Ordnung in die Organisation der Arbeit.
- Seit 1980er Jahren zwei Entwicklungen, die die tarifvertragliche Ebene destabilisieren.

a. Entwicklung seit den 1980er Jahren: Verkürzung gegen Flexibilisierung der Arbeitszeit

- „Regulierte Flexibilität“, d.h. Abweichungen einer gleichmäßigen Verteilung der Arbeitszeit sind möglich.
 - **Arbeitszeitkonto** = Dauer der Arbeitszeit wird im Durchschnitt eines definierten Ausgleichszeitraums erreicht.
 - 41% aller Beschäftigten in Deutschland verfügen über ein Arbeitszeitkonto (Bauer et al 2004)
 - 90% der Arbeitszeitschwankungen sind betrieblich bedingt
 - 11% der Arbeitszeitschwankungen sind privat bedingt
 - Risiko: Verlängerung der Arbeitszeit, weil zu wenig Personal da ist.
 - Chance: Eigenverantwortlicher Umgang mit Arbeitszeit (Arbeitszeitsouveränität)
- Im internationalen Vergleich zeichnet sich Deutschland durch **kurze vertragliche Arbeitszeiten, tatsächlich ansteigende Arbeitszeiten** und ein hohes Maß an **flexiblen Arbeitszeiten** aus.

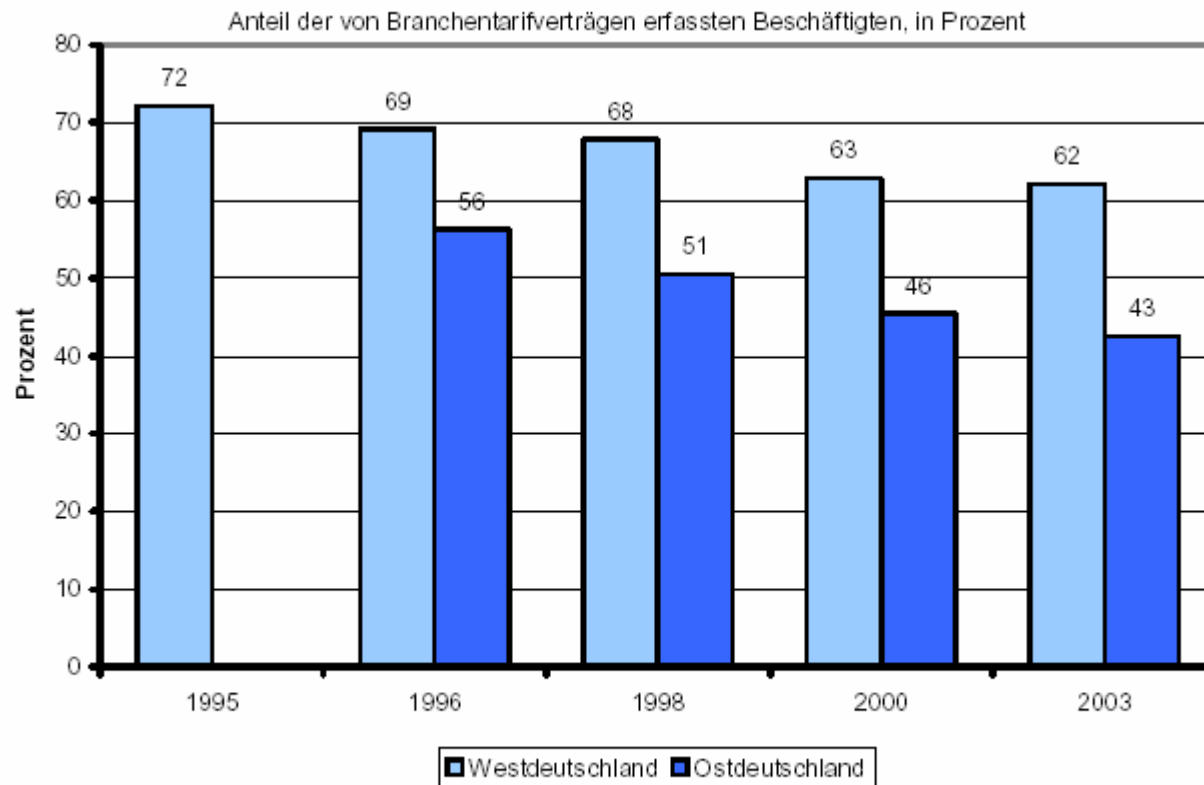
a. Entwicklung seit den 1980er Jahren: Verkürzung gegen Flexibilisierung der Arbeitszeit

Entwicklung der durchschnittlichen tariflichen und tatsächlichen regelmäßigen Wochenarbeitszeiten von Vollzeit-ArbeitnehmerInnen (Mikrozensus)



b. Entwicklung seit den 1990er Jahren

Immer weniger Unternehmen wenden Tarifverträge an. Die Bedeutung von kollektivvertraglich regulierten Arbeitszeitstandards sinkt.



Quelle: IAB-Betriebspanel 1995 - 2003

1. Arbeitszeitregulierung als zentrales Handlungsfeld der industriellen Beziehungen - Zusammenfassung -

- Arbeitszeitstandards werden auf der Ebene von Tarifverträgen festgelegt. Aber ihre Schutzfunktion für die Beschäftigten nimmt im Zeitverlauf ab.
 - a. Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat de facto zu einer Verlängerung der Arbeitszeit geführt. Das liegt auch an der unzureichenden Ausgestaltung von Arbeitszeitkonten.
 - b. Die tarifvertraglichen Standards werden von immer weniger Unternehmen respektiert. Es wird von einer „Erosion der Tarifbindung“ (Bispinck/Schulten 2003) gesprochen.
- Mit der abnehmenden Bedeutung der Tarifpolitik erhält die Ebene des Betriebs eine immer stärkere Bedeutung für die Arbeitszeitregulierung. Es wird von „**Verbetrieblichung**“ (Schmidt/Trinczek 1989) der Arbeitszeitregulierung gesprochen.

2. Arbeitszeitregulierung im Betrieb

a. Traditionelle
Großbetriebe (z.B.
Produktion)

Betriebsräte =
Regulierung
der Arbeitszeit

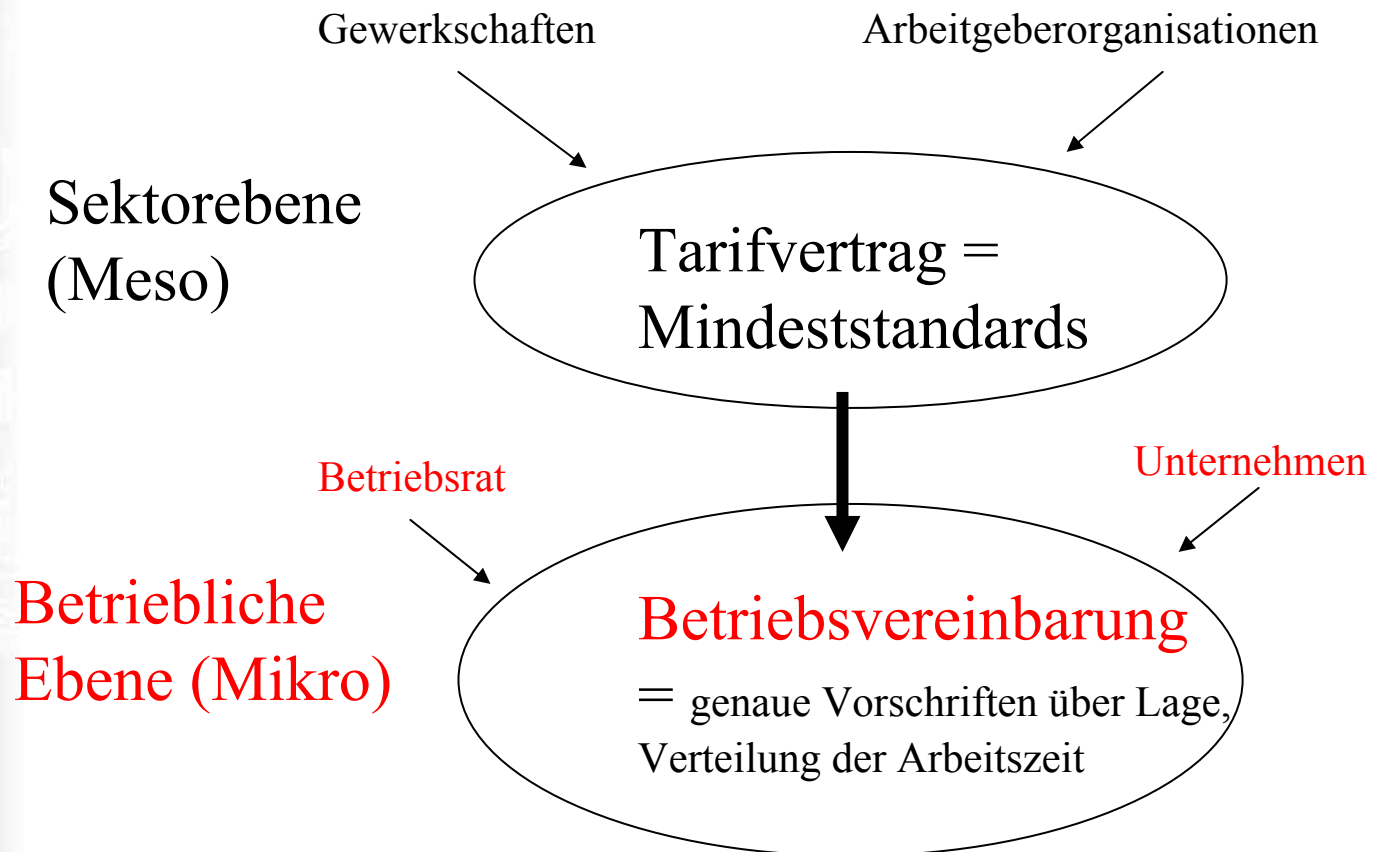
b. Dienstleistungsbetriebe
mit hohem Frauenanteil
(z.B. Einzelhandel)

Arbeitszeitregulierung
= Beschäftigungsform
(Teilzeit, Minijob)

c. Junge Betriebe der
Dienstleistungsökonomie
(z.B. IT, Werbebranche)

Keine
Arbeitszeitregulierung
+ neue Formen der
Arbeitszeitregulierung

a. Arbeitszeitregulierung im Betrieb „Traditionelle Großbetriebe“



a. Arbeitszeitregulierung im Betrieb „Traditionelle Großbetriebe“

- Zunehmende Bedeutung der betrieblichen Ebene für die Regulierung der Arbeitszeit stärkt die Rolle der Betriebsräte.
 - Nach §87 BetrVG haben Betriebsräte die volle Mitbestimmung über die Arbeitszeit.
 - Ökonomische Rahmenbedingungen schränken die starke Rolle ein: Standortkonkurrenz, Shareholder Value = Renditeziele.
 - Betriebsräte machen Konzessionen in Fragen von Arbeitszeit (und Löhnen) zur Beschäftigungssicherung.
 - Druck auf Betriebsräte ist stark. Damit stehen Arbeitszeitstandards unter Druck.
- **Starke Rolle von Betriebsräten ist nicht per se verbunden mit Verbesserung der Arbeitszeitstandards**

3. Arbeitszeitregulierung im Betrieb

a. Traditionelle
Großbetriebe (z.B.
Produktion)

Betriebsräte =
Regulierung
der Arbeitszeit

b. Dienstleistungsbetriebe
mit hohem Frauenanteil
(z.B. Einzelhandel)

Arbeitszeitregulierung
= Beschäftigungsform
(Teilzeit, Minijob)

c. Junge Betriebe der
Dienstleistungsökonomie
(z.B. IT, Werbebranche)

Keine
Arbeitszeitregulierung
+ neue Formen der
Arbeitszeitregulierung

b. Arbeitszeitregulierung im Betrieb „Dienstleistungsbetriebe mit hohem Frauenanteil“

- In privaten Dienstleistungssektoren mit hohem Frauenanteil war der Arbeitszeitstandard nie die 40 Stunden-Woche, die 5-Tage Woche und der 8 Stunden-Tag. Teilzeitarbeit hat immer eine wichtige Rolle gespielt.
- Dieser Trend verstärkt sich :

	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse am 30.6.1999	Anzahl Beschäftigungsverhältnisse am 30.6.2004	Veränderungsraten der Beschäftigungsverhältnisse am 30.6.2004 gegenüber dem 30.6.1999
Gesamtwirtschaft davon in:	31.140.796	31.326.848	+0,6%
Vollzeit	76,4 %	70,9 %	-6,7 %
Teilzeit	11,8 %	13,8 %	+17,2 %
Minijobs*	11,7 %	15,3 %	+31,3 %
Einzelhandel davon in:	2.724.077	2.716.665	- 0,3 %
Vollzeit	55,2 %	49,0 %	-11,5 %
Teilzeit	23,1 %	24,7 %	+6,6 %
Minijobs**	21,7 %	26,3 %	+20,9 %

b. Arbeitszeitregulierung im Betrieb „Dienstleistungsbetriebe mit hohem Frauenanteil“

- Das Familienmodell in Deutschland ist konservativ (Esping-Andersen 2000). Frauen sind über den Ehemann in den sozialen Sicherungssystemen abgesichert (Kranken/Pflegeversicherung). Das zweite Haushaltseinkommen wird hoch besteuert. Das Kinderbetreuungssystem ist schlecht ausgebaut.
 - Die Frauenerwerbstätigkeit steigt (44% in 1991, 49% in 2004). Aber Frauen tragen nur zu 41% des Arbeitsvolumens bei (Wanger 2005).
 - Die Arbeitszeitregulierung sowohl auf tarifvertraglicher als auch auf betrieblicher Ebene definiert keine Regeln für den Umgang mit Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen.
- **Frauenerwerbstätigkeit bedeutet in der Regel eine Erwerbstätigkeit unterhalb des Vollzeitstandards. Staatliche Regulierung z.B. von Minijobs hat einen höheren Stellenwert als tarifpolitische Arbeitszeitregulierung.**

3. Arbeitszeitregulierung im Betrieb

a. Traditionelle
Großbetriebe (z.B.
Produktion)

Betriebsräte =
Regulierung
der Arbeitszeit

b. Dienstleistungsbetriebe
mit hohem Frauenanteil
(z.B. Einzelhandel)

Arbeitszeitregulierung
= Beschäftigungsform
(Teilzeit, Minijob)

c. Junge Betriebe der
Dienstleistungsökonomie
(z.B. IT, Werbebranche)

Keine
Arbeitszeitregulierung
+ neue Formen der
Arbeitszeitregulierung

c. Arbeitszeitregulierung im Betrieb „Junge Betriebe der Dienstleistungsökonomie“

- Junge Betriebe der Dienstleistungsökonomie unterliegen selten der Tarifbindung und haben selten einen Betriebsrat = keine kollektiven Akteure für Arbeitszeitregulierung
 - „Arbeitszeitfreiheit“ = selbst organisierte Arbeitszeitverlängerung. „Arbeit ohne Ende“.
 - Neue Arbeitsformen (Projektarbeit) und Trennung von Betrieb und Arbeitsplatz erschweren Arbeitszeitregulierung.
 - Hochqualifizierte Angestellte wollen keine Bevormundung.
 - Aber: Arbeitszeit ist ein großes Konfliktfeld in den Betrieben
 - Beispiel einer erfolgreichen Wiederbelebung von Arbeitszeitregulierung:
 - Arbeitszeitkonto
 - Zusätzliches individuelles Zeitbudget bei hohem Arbeitsanfall für höchstens drei Monate. Das Zeitbudget wird ausbezahlt oder auf ein Langzeitkonto transferiert.
 - Eine Arbeitszeitkommission kann ein Veto bei der Vergabe von Zeitbudgets einlegen, wenn z.B. immer für die gleichen Personen Zeitbudgets beantragt werden. Der Druck auf die individuelle Arbeitszeit wird transparent.
- **Betriebsräte in der Rolle des partizipativen Interessenmanagers. Beschäftigte mit ihren Arbeitszeitpräferenzen werden respektiert aber mit dem Arbeitsdruck nicht allein gelassen.**

Zusammenfassung und Ausblick

- Das **System** der Arbeitszeitregulierung hat sich in Deutschland in den vergangenen Jahren **nicht verändert**. Die im internationalen Vergleich rechtlich gut abgesicherte Mitbestimmung durch Gewerkschaften und Betriebsräte ist nicht eingeschränkt worden.
- Aber die **Rahmenbedingungen** haben sich **geändert**:
 - Der Druck auf die Flexibilisierung (und Verlängerung) der Arbeitszeit hat zugenommen.
 - Arbeitszeitregulierung über Tarifverträge verliert an Durchsetzungskraft, weil die Tarifbindung abnimmt. Arbeitszeitregulierung wird zum Wettbewerbsfaktor.
 - Frauenerwerbstätigkeit nimmt zu. Die Absicherung von Frauenerwerbstätigkeit ist kein Thema von Tarifverträgen. In Deutschland wird die Reduzierung und nicht die Ausweitung des Arbeitsangebots von Frauen subventioniert. Arbeitszeiten unterhalb des Vollzeitstandards nehmen zu.
 - Gerade junge Betriebe haben keine Betriebsräte und halten sich nicht an Tarifverträge. Arbeitszeitregulierung wird hier oft als Bevormundung verstanden.

Zusammenfassung und Ausblick

- Ein abgesichertes **System** der Mitbestimmung allein schafft **keine Arbeitszeitregulierung**, die die Arbeitszeit der Beschäftigten von den **Anforderungen** des Marktes **abkoppelt**.
- Das Interesse an Arbeitszeitregulierung ist ein Interesse von Beschäftigten, ihre **Lebenszeit zu gestalten**. Arbeitszeitpolitik ist wesentlicher Bestandteil der gesellschaftlichen Zeitordnung.
- Arbeitszeitregulierung der Zukunft muss **individuelle Gestaltbarkeit** zulassen, ohne dass kollektive Absicherung von Standards überflüssig wird. Die Kraft für die Einhaltung von Standards wird nur dann groß genug sein, wenn **Beschäftigte** eine **aktive Rolle** dabei übernehmen.

dziękuję!

(vgl. auch:

- Lehndorff, S. (2006): Sicherheit anbieten, Vielfalt ermöglichen. Über Krise und Reform der Arbeitszeitregulierung. In: S. Lehndorff (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik, Berlin. S. 157 – 191
- Haipeter, T. (2006): Betriebsräte unter Handlungsdruck. Interessenvertretungspolitik im Zeichen der flexiblen Arbeitszeitregulierung. In S. Lehndorff (Hg.): Das Politische in der Arbeitspolitik, Berlin. S. 195-223