

Arbeitszeit

S 12671

Termin: 25.10.2007

Beitrag von U. Schraps

Arbeitszeit-Modelle

Tag	Woche	Monat	Jahr	Erwerbsleben
Vollzeit Normalarbeits- verhältnis	Gleitzeit (Kernzeit) Seit 1970/80	Gleitzeit	Vertrauens- arbeitszeit Seit 1990/2000	Altersteilzeit (Langzeitkonten)
Teilzeit, Job-Sharing (Arbeitszeit- verkürzung)	Schichtarbeit Nachtarbeit	Zeitkonten (tariflich geregelt)	Zeitkonten (Beschäftigungs- sicherungs- konten)	Ziehungsrechte
Flexible Az Telearbeit (Servicezeiten, Kundenorientiert) Seit 1980/90	Zeitautonome Arbeits- gruppen	Langzeiturlaub (Sabbatical)	Flexible Jahres- arbeitszeit	

Quellen: Ulich, 2005; www.arbeitszeitberatung.de

Nicht geregelte Arbeitszeiten

- Selbstständigkeit, Unternehmer/inn/en, Gründer/innen
- Freiberuflichkeit (Medien, Softwareentwicklung u.Ä.)
- Franchise-Unternehmer/innen

- Künstler (Maler, Schriftsteller)
- Wissenschaftler
- Spitzenführungskräfte

Außerdem:

- Bereitschaftsdienste (Ärzte, Handwerker, Schlüsseldienste)

Trend: Neue Arbeitszeit-Modelle

- Wahlarbeitszeit (*stärkere Berücksichtigung familiärer Belange*)
 - o Differenziertere Arbeitszeitdauern
- Gesundheitsförderliche Gestaltung der Lebensarbeitszeit
 - o Festsetzung von „Normalleistungsstandards“
 - o Selbstbestimmte Steuerung von Arbeitsrhythmus und Arbeitstempo
 - o Belastungsdifferenzierte Schichtsysteme

Neue Anforderungen an individuelle Zeitpraxen

- (1) **Extensivierung**: längere Arbeitszeiten, Mehrarbeit
 - (2) **Intensivierung**: Verdichtung des Arbeitsprozesses
 - (3) **Polarisierung**: Zunahme von Zeit-, Leiharbeit, Mini-Jobs, befristeten Arbeitsverhältnissen
 - (4) **Flexibilisierung**: Anpassung der Arbeitszeit an Produktionslogik und Marktschwankungen
 - (5) **Prekarisierung**: unsichere Beschäftigungsperspektiven
 - (6) **Isolierung**: Arbeitszeit wird Gegenstand individueller Aushandlungsprozesse (zwischen Kollegen, Teams, Abteilungen)
 - (7) **Individualisierung**: Arbeitszeit verliert kollektive Verbindlichkeit
 - (8) **Internalisierung**: optimale Nutzung verfügbarer Arbeitszeit
- ⇒ **Ausblenden von Regenerationsbedürfnissen, Familien- und Sozialzeiten**

Zeitpolitik – von der Stechuhr zur Vertrauensarbeitszeit

Zeitökonomie

- Art und Weise der Zeitbewirtschaftung
- Verhältnis von Zeit zu Wertschöpfung
- In möglichst kurzer Zeit möglichst viel erreichen

Zeitpolitik

- Herstellung eines Verhältnisses zwischen ökonomischer und sozialer Zeitstruktur
- „politischer“ Arm der Zeitökonomie
- Formulierung sozialer Reproduktionsbedürfnisse und sozialer Zeitordnungen
- Balance zwischen Betriebszeit und selbstbestimmter Zeit

„Ziehungsrechte“

Ziehungsrechte – Begriff aus der Währungspolitik (IWF)

Bedeutung im Kontext von Zeitpolitik:

„Zeitbezogene Optionsrechte von Beschäftigten mit Blick auf die für ihre Lebenslagen und biografischen Verläufe spezifischen Zeitbedarfe.“

- ⇒ *alt.* Ansprüche auf Bildungsurlaub, Elternzeit, Pflegezeit, Freistellung für staatsbürgerliche Pflichten
- ⇒ *neu.* erweiterte Möglichkeiten, um gesellschaftlich sinnvolle und notwendige Tätigkeiten unter fairen Bedingungen und in gesicherter Form nachgehen zu können

„Ziehungsrechte“

Voraussetzungen

- Fließende Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und anderen (gesellschaftlich) sinnvollen Beschäftigungen ermöglichen
- Reduktion der Wochenarbeitszeit (variable 30-Stunden-Woche)
- Ausbau und Systematisierung bereits vorhandener Freistellungsrechte
- Kein Ansparzwang: Zeit „ziehen“ können, wenn es notwendig ist
- Regelung der Rückkehrrechte in die Erwerbstätigkeit
- Keine Kopplung an kontinuierliche Berufsbiografien
- Erwerbsunabhängige Einkommenssicherung

Ziel von Zeitpolitik

- Gestaltung zeitlicher Strukturen des Arbeitslebens, um die Vielfalt der Lebenslagen von Menschen in ihrem biografischen Verlauf damit vereinbar zu machen – d.h. Zeiträume zu schaffen für:
 - Familienleben mit Kindern
 - Pflegen von alten und kranken Angehörigen
 - Bildung
 - Gesundheit
 - Gesellschaftliches Engagement (Bürgerarbeit, Ehrenamt)
 - Kultur
 - Muße, Entspannung, Gemeinsamkeit

Effekte von Zeitpolitik

- Vereinbarkeit im Sinne einer Vereinbarung gesellschaftlicher Produktion und Reproduktion ermöglichen
- Betrieb und Arbeitskräfte als gleichberechtigte Akteure betrachten
- Entwicklung lokaler Infrastrukturen zur Fürsorge und Pflege (Kinder, Ältere) fördern – inter-generationale Solidarität als öffentliches Gut
- Anerkennung von Elternschaft als öffentliches Gut (lohnbezogenes Elterngeld)
- Abbau von Geschlechterdiskriminierung
- Balance zwischen Arbeit und Leben

→ Vorbild: Schweden

Quellen/Literatur

- www.arbeitszeitberatung.de
- Ulich, E. (2005). *Arbeitspsychologie*. (Kap. 8.4). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Jürgens, K. (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. *WSI-Mitteilungen 4/2007*, 167-180.
- Groß, H. et al. (2007) Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. *WSI-Mitteilungen 4/2007*, 202-208.
- Hellert, U. (2006): Lebensphasenorientierte Arbeitszeitgestaltung. *Personalführung 12/2006*, 36-43.
- Mückenberger, U. (2007). Ziehungsrechte – Ein zeitpolitischer Weg zur „Freiheit in der Arbeit?“. *WSI-Mitteilungen 4/2007*, 195-201.