

Jürgens, Kerstin

Arbeitszeitflexibilisierung. Marktanpassung oder neue Balance von Familie und Beruf?

Diskurs 12 (2002) 3, S. 17-23



Quellenangabe/ Reference:

Jürgens, Kerstin: Arbeitszeitflexibilisierung. Marktanpassung oder neue Balance von Familie und Beruf? - In: Diskurs 12 (2002) 3, S. 17-23 - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-107043 - DOI: 10.25656/01:10704

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-107043>

<https://doi.org/10.25656/01:10704>

in Kooperation mit / in cooperation with:



**Deutsches
Jugendinstitut**

www.dji.de/diskurs

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Thema Moderne Zeiten

Zur Entgrenzung von
Arbeit und Leben

Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit
und Leben

Arbeitszeitflexibilisierung

Elterliche Arbeitszeit und Kinderalltag

Flexible Eltern – flexible Kinder?

Damit die Arbeit nicht endlos wird!

Spektrum Wie entkörperlicht ist die Jugend der
Jugendsoziologie?

Körpermanagement bei Kindern

Sexuelle Traumatisierung von Kindern
und Jugendlichen

Trends Spielerisch der eigene Chef

Inhalt

- 2 Hans Lösch
Zu diesem Heft
- MODERNE ZEITEN: ZUR ENTGRENZUNG VON ARBEIT UND LEBEN
- 4 Karin Jurczyk und Mechtild Oechsle
Die fluide Gesellschaft Entgrenzung ohne Ende?
- 9 Karin Jurczyk und Andreas Lange
Familie und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben Neue Entwicklungen,
alte Konzepte
- 17 Kerstin Jürgens
Arbeitszeitflexibilisierung Marktanpassung oder neue Balance von Familie
und Beruf?
- 24 Bettina Suthues
Elterliche Arbeitszeit und Kinderalltag Zwei Fallstudien zu Zeithoheit und
Zeitsouveränität von Grundschulkindern
- 32 Gisela Anna Erler
Flexible Eltern – flexible Kinder? Neue Wege einer bedarfsgerechten
Kinderbetreuung
- 37 Margret Mönig-Raane
Damit die Arbeit nicht endlos wird! Neue Initiativen in der Arbeitszeitpolitik
- 40 Sibylle Hübner-Funk
Wie entkörperlicht ist die Jugend der Jugendsoziologie?
Argumente für eine »somatische Wende«
- 47 Ulf Preuss-Lausitz
Körpermanagement bei Kindern Notwendigkeit und Grenzen der
Selbstsozialisation
- 53 Rita Völker
Sexuelle Traumatisierung von Kindern und Jugendlichen Ergebnisse
einer empirischen Untersuchung
- 61 Sebastian Hanny
Spielerisch der eigene Chef Gründungsprojekte erobern das Klassenzimmer

Arbeitszeit- flexibilisierung

Marktanpassung oder neue Balance
von Familie und Beruf?

Kerstin Jürgens

In Betrieb und Büro sind abhängig Beschäftigte zunehmend mit einer veränderten Arbeitsorganisation konfrontiert: Deregulierung und Flexibilisierung zählen zu den neuen Leitbildern und Orientierungslinien der Gestaltung von Erwerbsarbeit. Wenn die Beschäftigten die Arbeitsabläufe vermehrt selbst planen, mehr Verantwortung im Arbeitsprozess übernehmen und zeitlich flexibel arbeiten, dann eröffnet dies einerseits mehr Freiraum für individuelle Zeitgestaltung. Andererseits werden dadurch jedoch Anpassungsleistungen erforderlich, die besonders für erwerbstätige Eltern negative Effekte im Familienalltag nach sich ziehen können. Inwiefern beeinflusst die Flexibilisierung der Arbeitszeiten den »Balanceakt« zwischen Familie und Beruf? Der Beitrag zeigt, dass flexible Arbeitszeitmodelle die Koordination der Lebensbereiche erleichtern können, aber in der Praxis oft einseitig zur Anpassung an Produktions- und Dienstleistungslogik dienen.

Nur eine Minderheit von abhängig Beschäftigten arbeitet heute noch im Rahmen der so genannten »Normalarbeitszeit«, d. h. regelmäßig, an den Werktagen, tagsüber und in Vollzeitbeschäftigung. Während für Frauen ein solches Arbeitsverhältnis schon immer eher die Ausnahme als die Regel bedeutete, erodieren nun zunehmend auch für Männer die lange Zeit gültigen Normalitätsannahmen: Flexible Arbeitszeiten finden eine weite Verbreitung. In Ergänzung zu den bekannten *traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit* wie Teilzeit-, Gleitzeit-, Schicht- und Wochenendarbeit treten *neue Formen* wie Vertrauensarbeitszeit und Arbeitszeitkonten, mit denen Unternehmen einen noch stärker an die Marktrhythmen und Auftragszyklen angepassten Personaleinsatz anstreben. Auf solchen Konten sammeln sie geleistete Mehrarbeitsstunden oder lassen »Minusbestände« zu, wenn die Auftragslage schlecht ist. Nach Angaben einer repräsentativen Befragung für Nordrhein-Westfalen (Bauer et al. 2002) haben inzwischen 40 % aller Beschäftigten ein solches Arbeitszeitkonto, das das Kerninstrument der neuen Form der Flexibilisierung darstellt. Anstelle des Tages, der Woche oder des Monats werden dabei das Jahr und das Erwerbsleben die zentralen Bezugsgrößen individueller Arbeitszeiten: Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit dient nur noch als durchschnittlicher Orientierungswert und Bezugsgröße zur Entgeltbemessung, während die realen Arbeitszeiten deutlich über oder unter dieser Marge liegen können.

Welche Wirkung haben die alten und neuen Formen flexibler Arbeitszeiten für das Zusammenleben in Familien?

Traditionelle Formen flexibler Arbeitszeiten

Die im Zuge der Entwicklung der Industriegesellschaft etablierten Modelle flexibler Arbeitszeiten sind für Familien als ambivalent einzuschätzen: Während Gleitzeit mit variablem Beginn und Ende der Arbeitszeit für Eltern alltäglichen Zeitstress reduzieren kann und in Befragungen überwiegend positiv bewertet wird, ist die Einschätzung von Wochenend- und Schichtarbeit weniger eindeutig. Einerseits lassen sich Schicht- und Wochenendarbeit nicht mit den in unserer Gesellschaft vorhandenen Kinderbetreuungszeiten synchronisieren. Anders als z. B. in Schweden stehen für den Abend und die Nacht bzw. das Wochenende keine institutionellen Angebote zur Verfügung, so dass viele Frauen ihre Erwerbsarbeit unterbrechen müssen (Beckmann / Kurtz 2001). Andererseits bieten solche lageflexiblen Arbeitszeiten für viele Frauen aber auch gerade eine Gelegenheit, ihre Vollzeittätigkeit aufrechtzuerhalten. Sie arbeiten – nach ihrer »ersten Schicht« in der Familie – in »Gegenschicht« zum Partner oder auch in Nachtschicht und gleichen so, unter erheblichen physischen und psychischen Belastungen, die strukturellen Defizite individuell aus. Während Beschäftigte in Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit ohnehin häufiger über gesundheitliche Beschwerden als in Normalarbeitszeit Tätige klagen, liegt der Anteil der Frauen dabei jeweils nochmals deutlich über dem der Männer (Bundesmann-Jansen / Groß / Munz 2000).

Das Wochenende hat (nicht nur) für erwerbstätige Eltern nach wie vor eine herausgehobene Bedeutung und gilt als der Zeitraum, an dem Zusammenleben stattfinden kann und spontane Aktivitäten möglich sind. Zwar hat im Zuge der arbeitsmarktpolitischen Krise die Akzeptanz von Arbeitszeiten zu so genannten »unsozialen Zeiten« zugenommen, doch wollen rund zwei Drittel der Beschäftigten, die regelmäßig am Samstag und / oder Sonntag arbeiten, dies deutlich reduzieren oder ganz aufgeben. Auch Überstundenarbeit wird meist nur aufgrund betrieblicher Belange und Leistungsdruck (68 %) und nicht – wie häufig angenommen – aus Einkommensgründen (6 %) akzeptiert (ebd.). 8 % der Vollzeitbeschäftigten können sich vorstellen, vorübergehend oder dauerhaft Teilzeit zu arbeiten: Ein Wunsch, der in Westdeutschland mehr AnhängerInnen findet und generell bei mehr Frauen als Männern auf Zustimmung trifft (a. a. O., S. 108). Das Volumen der gewünschten Stundenreduzierung liegt bei diesen Beschäftigten bei rund 30 %: Sie arbeiten durchschnittlich

39,1 Stunden, würden hingegen gern Teilzeit im Umfang von 27,1 Stunden arbeiten a. a. O., S. 110).

Die bevorzugte Arbeitszeit liegt generell unterhalb der tatsächlich geleisteten Stunden. Bei Alleinstehenden liegen die gewünschten Arbeitszeiten knapp zwei Stunden darunter; bei Beschäftigten, die mit dem Ehepartner bzw. mit Familie zusammenleben, sind es sogar 3,5 bzw. 2,4 Stunden (a. a. O., S. 180) – ein Indiz für den hohen Stellenwert des außerbetrieblichen Lebens und das Potenzial, diese Präferenzen für eine Umverteilung von Erwerbsarbeit zu nutzen. Unsere Untersuchung der Vier-Tage-Woche bei der Volkswagen AG hat in diesem Zusammenhang gezeigt, dass erst die Erfahrung mit einer verlässlich kürzeren Arbeitszeit, deren Lage die Präferenzen der Beschäftigten berücksichtigt, die anfängliche Skepsis gegenüber

einer Arbeitszeitverkürzung mit Lohnverzicht ablöste: Sie rückte Privatleben und Erwerbsarbeit in ein neues Verhältnis und führte zu einer Präferenz von mehr erwerbsfreier Zeit vor Einkommenszuwachsen. Der kollektive Charakter des Modells bot in diesem Fall erstmals männlichen Beschäftigten die Möglichkeit, ihre Arbeitszeit zu reduzieren, ohne – wie von teilzeitbeschäftigten Männern bekannt – unter Legitimationsdruck zu geraten und den Ruf eines »Paradiesvogels« zu erhalten (Jürgens / Reinecke 1998). Für bestimmte Beschäftigtengruppen und vor allem für allein erziehende Eltern gilt die Präferenz kürzerer Arbeitszeiten indes nur eingeschränkt: Das ohnehin geringe Familieneinkommen lässt hier eine Stundenreduzierung aus finanziellen Gründen meist nicht zu, obwohl der Bedarf an freier Zeit gerade in dieser Lebensform besonders groß ist.

Allgemein lässt sich festhalten, dass für Beschäftigte mit Kindern – und besonders für allein erziehende Eltern – kollektive Zeitinstitutionen wie arbeitsfreier Abend und erwerbsfreies Wochenende wichtige Bezugsgrößen sind, weil sich Schul- und

Kindergartenzeit an ihnen orientieren. Darüber hinaus erleichtern solche kollektiven Freizeiten den alltäglichen Abstimmungsbedarf und geben Freiraum für gemeinsame Aktivitäten – nicht nur in der Familie. Greifen Arbeitszeitmodelle in diese Zeiträume ein, ist der Abstimmungsaufwand im Privaten entsprechend hoch. Ein Wochenende im Betrieb zu arbeiten, mag für einzelne Beschäftigte unproblematisch sein. Erodiert jedoch die Norm, dass dies eine Ausnahme sein soll, die auch durch Zuschläge kompensiert wird, steigt der Rechtfertigungsdruck generell an: Ein erwerbsfreies Wochenende wird dann nicht für den Arbeitgeber, sondern für die Beschäftigten begründungspflichtig.

Neue Formen flexibler Arbeitszeit: erweiterte Nutzung von Arbeitszeit

Während bei den traditionellen Formen flexibler Arbeitszeit wie Schicht- und Wochenendarbeit vor allem die Lage der Arbeitszeit variiert, zeichnen sich die neuen Formen flexibler Arbeitszeit durch eine stärkere Varianz nicht nur in der Lage und Dauer, sondern auch in der Verteilung der Arbeitszeit aus. Wie viele Stunden die Beschäftigten am Tag oder in der Woche arbeiten, verliert bei den neuen Formen flexibler Arbeitszeit an Bedeutung: Bei Arbeitszeitkonten legen Arbeitszeitkorridore lediglich die Ober- und Untergrenze von Arbeitszeiten fest (z. B. 19–48 Stunden) und fixieren, ab welcher Stunde Mehrarbeitszuschläge gezahlt werden. Bei Vertrauensarbeitszeit wird auf eine Zeiterfassung ganz verzichtet; Leistung und Anwesenheit im Betrieb werden über Zielvereinbarungen gesteuert. Bei beiden Modellen wird die Verantwortung für die tägliche Arbeitszeit zunehmend an die einzelnen Beschäftigten delegiert. Dies ermöglicht mehr Autonomie, doch zeigen eigene aktuelle Befragungen, dass sich die Beschäftigten im Umgang mit Zeitkonten in erster Linie an betrieblichen Erfordernissen orientieren und Stunden nur dann

entnehmen, wenn sie ohne Probleme mit der Gruppe oder den Vorgesetzten fehlen können (s. auch Glißmann / Peters 2001). Sie passen ihre tägliche Arbeitszeit und ihre Frei- und Urlaubszeiten entsprechend an die Rhythmen der Produktion an. Insofern verinnerlichen sie die Prinzipien von Marktlogik und Standortkonkurrenz und ordnen private Zeitinteressen diesen Anforderungen unter. Bei dieser neueren Form der Flexibilisierung können sich somit Arbeitszeitkonten für Beschäftigte als *Konten ohne Vollmacht* erweisen.

Wie sind nun die Folgewirkungen solcher neuen Arbeitszeitmodelle für erwerbstätige Eltern und Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen einzuschätzen? Da in der arbeitssoziologischen Forschung häufig die betrieblichen Prozesse im Vordergrund stehen, ist dieser Zusammenhang bislang kaum systematisch erforscht. Einige repräsentative Befragungen berücksichtigen Geschlecht und Lebensform als zentrale Variablen; wenige qualitative Studien suchen nach den Wirkungen flexibilisierter Arbeitszeiten auf die Lebensführung und das Familienleben (u. a. Projektgruppe 1995; Jürgens / Reinecke 1998).

Grundsätzlich können Arbeitszeitkonten von Beschäftigten als flexibles Instrument genutzt werden, um Verantwortung für Sorgearbeit in der Familie zu übernehmen. Auch bei Vertrauensarbeitszeit und Teleheimarbeit sind Spielräume für eine bessere, nicht nur zeitliche, Abstimmung der Lebensbereiche gegeben. Die Entnahme von angesammelten Stunden für längere Blockfreizeiten oder

Im Unterschied zu den älteren Gleitzeitmodellen dienen die neuen Formen in erster Linie der Anpassung an ökonomische Interessen des Betriebes.

Sabbaticals ist zwar für die alltägliche Familienarbeit meist nicht hilfreich, kann aber dazu verhelfen, sich phasenweise intensiver der Familie zu widmen: z. B. bei Krankheit eines Kindes, in schwierigen Etappen wie Einschulung und Ortswechsel oder für die Versorgung und Begleitung sterbender Angehöriger. In aktuell laufenden Forschungsprojekten deutet sich jedoch an, dass solche »Ausstiege« meist nicht für die alltägliche oder »besondere« Familienarbeit, sondern eher für mehr individuelle Freizeit, für Weiterbildung oder andere Tätigkeitsformen verwendet werden. Die Modelle bieten insofern die Möglichkeit, sich für kurze oder längere Zeiträume vom Erwerbsleben zu distanzieren und dabei Erfahrungen zu sammeln, die – wie die VW-Studie und neue Erhebungen zeigen – die Bewertung von Erwerbsarbeit und außerbetrieblichem Leben beeinflussen können. Auch bei Blockfreizeiten sind – sofern diese regelmäßig und planbar stattfinden – potenziell veränderte Arbeitsteilungsmuster innerhalb der Familie möglich. Auf der anderen Seite liegt all diesen Arbeitszeitmodellen jedoch stets die Gefahr einer weitergehenden Beanspruchung der Beschäftigten seitens der Betriebe zugrunde, da in Betriebsvereinbarungen »betrieblichen Belangen« meist ein Veto-Recht eingeräumt wird. Hier hängt es maßgeblich von der betrieblichen Arbeitszeitkultur und den Arbeitsbeziehungen ab, wie Arbeitszeit real gelebt wird und ob die Beschäftigten individuelle Zeitinteressen durchsetzen können.

Ein wesentliches Problem ist die *Mitbestimmung* über die Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeiten. Im Unterschied zu den älteren Gleitzeitmodellen dienen die

neuen Formen in erster Linie der Anpassung an ökonomische Interessen des Betriebes. So leisten die Beschäftigten abhängig von Saison oder Produktzyklen und oft mit kurzen Ankündigungsfristen Mehrarbeit, die dann in absatzschwächeren Phasen durch Freizeit ausgeglichen werden soll. Beides ist für erwerbstätige Eltern jedoch problematisch: Da private Sorgearbeit meist alltäglich anfällt und die vereinbarte Arbeitszeit hierauf abgestimmt ist, kollidiert zusätzliche Mehrarbeit im Betrieb häufig mit den Aufgaben der »zweiten Schicht« in der Familie. Flexible Zusatzstunden sind daher nur für diejenigen Beschäftigten zu bewältigen, die keine verbindlichen außerberuflichen Anforderungen übernommen haben. Auch die Entnahme von angesammelten Plusstunden kann aus Sicht der Beschäftigten problematisch sein. Sind hierfür bestimmte Zeitkorridore vorgegeben, die weder in die Schulferien noch in die Urlaubszeiten des Partners oder die Sommermonate fallen, ist das Absummeln von Plusstunden häufig unbeliebt. Die Freizeit fällt dann in den Arbeitsalltag der anderen Familienmitglieder bzw. kann nicht wie gewünscht genutzt werden. Verfügt zudem nur einer der Partner über ein Arbeitszeitkonto mit entsprechendem Stundenaufbau, gestaltet sich auch der gesetzliche Urlaubsanspruch als Grenze der gemeinsamen Gestaltung von Freizeit. Angesammelte Stunden können insofern nur eingeschränkt für gemeinsame Familienaktivitäten oder als Sozialzeiten genutzt werden.

Qualitative Befragungen von erwerbstätigen Eltern haben zudem ergeben, dass die *Verlässlichkeit der Arbeitszeit* eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung von Zeitwohlstand ist (s. als Überblick Linne 2002). Da Eltern ihre Erwerbstätigkeit und ihre Freizeitgestaltung an die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen oder die Unterstützung aus dem privaten Umfeld anpassen müssen, haben sie einen weitaus größeren Synchronisationsaufwand und benötigen mehr *Planungssicherheit* als kinderlose ArbeitnehmerInnen. Verbindliche Arbeitszeitregelungen haben daher auf der Wunschliste erwerbstätiger Elternpaare Prio-

**Für erwerbstätige Eltern ist die Verlässlichkeit der Arbeitszeit eine zentrale Voraussetzung zur Realisierung von Zeitwohlstand.
Sie benötigen mehr Planungssicherheit als kinderlose ArbeitnehmerInnen.**

rität. So kann eine starre, aber planbare Arbeitszeit mitunter vorteilhafter sein als eine flexible, aber wiederholt auszuhandelnde Arbeitszeit oder eine »Arbeit auf Abruf«. Deshalb schätzen Beschäftigte die Mitbestimmung über Dauer und Lage der Anwesenheit als umso dringlicher ein, je mehr die Arbeitszeit schwankt. Die Flexibilitätsanforderungen stellen sich daher als wesentliches Problem heraus, wenn diese einseitig die jederzeitige Einsatzbereitschaft des Personals umfassen, den Beschäftigten jedoch im Gegenzug keine Zeitsouveränität zugestanden wird.

Neue Anforderungen an Regulierung

Die kurze Skizze der möglichen Chancen und Risiken flexibilisierter Arbeitszeiten verweisen auf den hohen Stellenwert der konkreten Regulierung der Modelle. Grundsätzlich steht die Möglichkeit offen, diese Instrumente so zu gestalten, dass beide Seiten – ArbeitnehmerInnen wie auch Unternehmen – zeitliche Flexibilität für ihre jeweiligen Belange erhalten. Abhängig von der Stärke der Interessenvertretung und innerbetrieblichen Machtverhältnissen wird es also davon abhängen, ob sich für Beschäftigte mittels Arbeitszeitflexibilisierung der alltägliche »Balanceakt« erleichtert. Neben Fragen der betrieblichen Mitbestimmung sind jedoch auch zunehmend individuelle Kompetenzen relevant: Im Zuge von Prozessen der Deregulierung lässt sich eine Verlagerung auch der Arbeitszeitregulierung von der Tarifebene auf die betriebliche Ebene und bis »hinunter« zu den einzelnen Beschäftigten feststellen. Tarifverträge reduzieren sich auf Rahmenvereinbarungen, während konkrete Regelungen häufig erst in Arbeitsteams oder am Arbeitsplatz erfolgen. Vor dem Hintergrund der Arbeitsmarktkrise gestalten sich Zeitkonflikte im Betrieb dabei vor allem im Bereich von un-/angelernten Tätigkeiten als Gratwanderung: Abhängig von der konkreten (Verhandlungs-)Position im Betrieb müssen Beschäftigte abwägen, ob sie es sich leisten wollen und / oder können, für ihre Interessen offensiv einzutreten

und beispielsweise Mehrarbeit abzulehnen, auch wenn aktuell Personalknappheit in der Abteilung besteht. Es wird daher zunehmend eine Aufgabe der einzelnen Beschäftigten sein, solche Interessen und mögliche Sanktionen abzuwägen und sich in innerbetrieblichen Interaktionen zu behaupten. Wenn sich im Zuge der Flexibilisierungs- und Deregulierungsprozesse ein solches Zeitmanagement und -geschick als neue Anforderung an abhängig Beschäftigte andeutet, dann könnte sich hier die Herausbildung einer Dimension sozialer Ungleichheit andeuten: Abhängig von der Fähigkeit, sich den Produktions- und Servicezyklen anzupassen, Arbeitsabläufe eigenständig zu planen, sich mit spontanen Veränderungen zu arrangieren und das gesamte außerbetriebliche Leben flexibel unterzuordnen, werden sich die Zugangs- und Aufstiegschancen im Arbeitsmarkt deutlich unterscheiden. Die Veränderungen in der Mikrodimension zeitlichen Alltagshandelns werden insofern sozialstrukturell wirksam.

Ökonomistische Verengung versus »win-win«

Eine generelle Bewertung der Arbeitszeitflexibilisierung für familiäre Lebenszusammenhänge ist nicht pauschal möglich. Die zentralen Einflussfaktoren wie Mitbestimmung, Verlässlichkeit und Planbarkeit sind bekannt. Sie beeinflussen, ob und in welchem Maß flexible Arbeitszeit ein einseitig von Unternehmen gestaltetes Instrument bleibt oder auch den Beschäftigten mehr Zeitsouveränität eröffnet. In der betrieblichen Praxis sind solche »win-win«-Konstellationen bereits erprobt – jedoch bislang meist nur für stark umworbene Beschäftigtengruppen: Viele Unternehmen bieten individuelle Zeitsouveränität und Hilfestellung bei der Kinderbetreuung, um hoch qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren und an den Betrieb zu binden.

Statt einzelne Betriebsvereinbarungen zu untersuchen, bleibt hier nur die Möglichkeit einer eher abstrakten Einschätzung. Die Gründe für die Einrichtung flexibler

Arbeitszeiten sind ökonomischer Natur. Die einzelnen Modelle dienen einem wirtschaftlich optimalen Personaleinsatz. Ihre Funktionslogik unterscheidet sich damit grundsätzlich von den Anforderungen des Familienlebens, die einer eigenen Logik folgen: der Anpassung an Kinderbetreuungszeiten und andere Sozialzeiten, der Erledigung von Haus- und Familienarbeit oder schlicht dem Interesse an gemeinsamer Zeit mit der Familie. Emotionale Nähe zählt hier zu den zentralen Merkmalen von Primärbeziehungen, lässt sich jedoch nicht immer spontan oder unter Zeitdruck herstellen und schlicht organisieren, sondern muss konkret erfahrbar sein. *Zeitlicher Lebensraum*, verstanden als individuelle Souveränität im Umgang mit arbeits- und verpflichtungsfreier Zeit, ist hierfür eine wichtige Voraussetzung. Die Anpassungsprobleme von Familien beschränken sich daher nicht lediglich darauf, den Alltag »auf die Reihe zu kriegen«, sondern auf die Schwierigkeit, darüber hinaus die *familiale Lebensführung* aufrechtzuerhalten – d. h. einen gemeinsamen Lebenszusammenhang als Familie herzustellen und zu bewahren, der sich nicht auf Organisations- und Koordinationsfragen beschränkt, sondern Zeit und Raum für gemeinsame Erfahrungen eröffnet (Jürgens 2001).

Vor diesem Hintergrund erscheint die Idee des Ansparens von Stunden, die irgendwann später entnommen werden, wie ein *Nachholen von Leben*. Für Eltern kleiner Kinder stellt dieses In-Vorleistung-Gehen keine wirkliche Alternative dar. Der schwierige Balanceakt zwischen Familie und Beruf wird dadurch nicht einfacher. Die neuen Arbeitszeitmodelle sehen Möglichkeiten vor, durch Vorleistung Stundenguthaben anzusparen; sie bieten Zeit für das Besondere. Die alltäglichen Zeitnöte werden dagegen nicht reduziert bzw. sogar erhöht, wenn vorab aufgrund betrieblicher Belange viel Mehrarbeit geleistet werden soll. Gegenüber den traditionellen Formen wie Schicht- und Wochen-

endarbeit mag diese Form der Flexibilisierung als weniger belastend erscheinen, da sie die Teilhabe an kollektiven Freizeiten nicht grundsätzlich behindert. Variiert die tägliche Dauer der Arbeitszeit jedoch ohne eine Einflussnahme seitens der Beschäftigten, kann mitunter eine verlässliche Schichtarbeit vorteilhafter sein. In Debatten über den Zusammenhang von Familienleben und Arbeitszeit sollte deshalb die *Wirkung der Kombination unterschiedlicher Flexibilisierungsinstrumente* stets systematisch ausgeleuchtet werden.

Auch aus geschlechterpolitischer Sicht ist die aktuelle Flexibilisierungsdynamik zweischneidig: Einerseits bieten flexible Arbeitszeitmodelle, sofern sie auch den Beschäftigten mehr Entscheidungsspielraum eröffnen, Chancen für eine bessere Koordination von Familien- und Erwerbsleben – sowohl im Alltag durch Gleitzeitregelungen und Freie-Tage-Regelungen als auch für bestimmte Lebensphasen, für die Sabbaticals oder längere Blockfreizeiten genutzt werden können. Andererseits werden solche hochflexiblen Arbeitszeitmodelle problematisch, wenn die Vorteile einseitig beim Arbeitgeber liegen. Sind tägliche Arbeitszeiten unkalkulierbar und geleistete Mehrarbeitsstunden nicht den individuellen Bedürfnissen entsprechend vom Konto als Freizeit abrufbar, müssen die Beschäftigten außerbetriebliche Interessen und Verpflichtungen den Erwerbsrhythmen unterordnen. Die ohnehin schwierige Synchronisation und Koordination von Familie und Beruf wird dadurch noch komplizierter. Hier verweisen Untersuchungsergebnisse auf eine Traditionalisierung der Geschlechtsrollen. Unverlässliche Arbeitszeiten können insofern dazu führen, dass auch bei Paaren, die sich Erwerbs- und Familienarbeit teilen, neue Schieflagen entstehen. Dennoch füh-

Die Idee des Ansparens von Stunden, die irgendwann später entnommen werden, erscheint wie ein Nachholen von Leben.

ren auch verlässliche Arbeitszeiten nicht unmittelbar zu einer gleichgewichtigeren Arbeitsteilung in Familien: Gelingt Frauen die Abstimmung der Lebensbereiche leichter, werden Männer häufig von diesen Aufgaben wiederum entlastet. Untersuchungen über Arbeitszeitkonten in Frankreich belegen diese Tendenz: Frauen nutzen die Optionen von Arbeitszeitkonten überwiegend für die bessere Anpassung an Belange aus dem Bereich der Haus- und Familienarbeit. Konflikte um die familiäre Arbeitsverteilung entschärfen sich – hierarchische Arbeitsteilungsmuster bleiben dagegen bestehen. Unter dem Deckmantel einer »besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch flexible Arbeitszeiten« sind es nach wie vor überwiegend Frauen, die diese Modelle hierfür nutzen (de Terssac et al. 1999). Vor dem Hintergrund der feministischen Arbeitsforschung ist dieses Ergebnis kaum verwunderlich. Nicht eine veränderte Lage der Arbeitszeit, sondern nur eine reduzierte Dauer setzt Männer unter Druck, ihren Anteil an der Familienarbeit zu erhöhen. Gelegentliche Blockfreizeiten und Sabbaticals können zwar als besondere Auszeiten wichtige Instrumente darstellen, um Männern andere Erfahrungszusammenhänge zu eröffnen – sie setzen jedoch voraus, dass Frauen (als Partnerinnen oder bezahlte Haushaltshilfen oder Tagesmütter) nach wie vor die »Arbeit des Alltags« übernehmen.

Ausblick

Die Vor- und Nachteile von flexibilisierten Arbeitszeiten liegen auf der Hand. Mitspracherechte der Beschäftigten bei Auf- und Abbau von Stunden sowie überschaubare, eher alltagsnahe Möglichkeiten der Kontennutzung sind für die Synchronisation und Koordination von Familien- und Erwerbsarbeit förderlich. Sie stellen für Eltern eine zentrale Voraussetzung dar, unter den gegebenen infrastrukturellen Bedingungen ihre Erwerbstätigkeit aufrechtzuerhalten.

Angesichts der anhaltenden Hierarchie der Lebensbereiche und der Schieflagen in den Geschlechterverhältnissen stimmt das Fazit jedoch insgesamt pessimistisch. Der aktuelle Flexibilisierungstrend sollte daher im Hinblick auf mögliche Verschärfungen bereits bestehender Ungleichheitslagen geprüft werden: Wer im Rahmen marktorientierter Arbeitszeiten beschäftigt ist, muss mit Hilfe von sozialen Netzwerken und durch den Einkauf von Dienstleistungen Unterstützung mobilisieren – sofern die entsprechenden Ressourcen zur Verfügung stehen. Dadurch treten neue Dienstleistungen und internationale Arbeitsteilungsmuster hervor, die vor allem von weiblichen Arbeitskräften und bei geringem Lohnniveau aufrechterhalten werden. Können solche Leistungen nicht in Anspruch genommen werden, sind neue Polarisierungen absehbar: zwischen Beschäftigten mit und ohne pflegebedürftige Angehörige, zwischen Eltern und Kinderlosen – d. h. bei anhaltend geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung: zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Müttern und kinderlosen Frauen. Es ist Aufgabe der im Feld von Arbeits- und Familienpolitik aktiven kollektiven Akteure, solchen Polarisierungen frühzeitig entgegenzuwirken.

Literatur

- Bauer, Frank et al.:** Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung. Berichte des ISO 67. Köln 2002
- Beckmann, Petra / Kurtz, Beate:** Erwerbstätigkeit von Frauen – Die Betreuung der Kinder ist der Schlüssel. IAB-Kurzbericht Nr. 10. Nürnberg 2001
- Bundesmann-Jansen, Jörg / Groß, Hermann / Munz, Eva:** Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland. Köln 2000
- Gleißmann, Wilfried / Peters, Klaus:** Mehr Druck durch mehr Freiheit. Die neue Autonomie in der Arbeit und ihre paradoxen Folgen. Hamburg 2001
- Jürgens, Kerstin / Reinecke, Karsten:** Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern. Berlin 1998
- Jürgens, Kerstin:** Familiäre Lebensführung. In: Günter G. Voß / Margit Wehrich (Hrsg.): Tagaus tagein. Neue Beiträge zur Soziologie alltäglicher Lebensführung. München: Mering 2001, S. 33–60
- Linne, Gudrun (Hrsg.):** Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen. Broschüre der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf 2002
- Projektgruppe »Alltägliche Lebensführung« (Hrsg.):** Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen 1995
- Statistisches Bundesamt:** Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2001. Wiesbaden 2002
- Terssac, Gilbert de et al.:** Le renforcement de la division sexuelle du travail: le cas du compte épargne temps. Rapport de synthèse. Toulouse 1999