

Neu bestimmen, was normal ist

Die Gewerkschaften sollten umdenken und Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung nicht diskreditieren / Von Uwe Becker und Michael Wiedemeyer

1. Irritierende Zeitreise

Gelegentlich wirken kurze historische Rückblicke wie unermessliche Zeitreisen. Was vor nur gut drei Jahren maßgeblicher Inhalt der gewerkschaftlichen Arbeitszeitdiskussion war, erscheint gegenwärtig wie eine Dokumentation antiquierter und scheinbar überwundener Bemühungen. Im Mai 1998, auf dem negativen Höhepunkt der Arbeitsmarktentwicklung in Deutschland, proklamierte die IG-Metall auf ihrer arbeitszeitpolitischen Tagung in Hannover unmissverständlich die Strategie, durch kollektive Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit auf 32 Stunden einen beschäftigungswirksamen Beitrag zum Abbau der Massenarbeitslosigkeit leisten zu wollen.

Um der Umsetzung dieser Strategie einen operativen Rückhalt zu geben, wurde u. a. im Herbst 1998 die in der Hans-Böckler-Stiftung lokalisierte Initiative „Arbeit: Leben: Zeit – Forum von Kirche und Gewerkschaft“ ins Leben gerufen. Ausschlaggebend für die – in dieser Form ungewöhnliche – Bündnisschaft zwischen Kirchen und Gewerkschaften war kirchlicherseits die Einschätzung, dass jene von Klaus Zwickel, Detlef Hensche, Dieter Schulte und anderen in die Diskussion gebrachte arbeitszeitpolitische Option für eine 32-Stunden-Woche sehr dicht bei dem im Sozialwort der Kirchen „Für eine Zukunft in Solidarität und Gerechtigkeit“ formulierten Grundgedanken vom Teilen der Erwerbsarbeit lag. Von Seiten der Gewerkschaften erhoffte man sich durch die angestrebte Kooperation mit den Kirchen eine stabile Brücke hin zu einer breiten gesellschaftlichen Debatte, wie sie seinerzeit durch das Sozialpapier der Kirchen ausgelöst worden war.

Inzwischen, drei Jahre später, wird man vergeblich nach namhaften Befürwortern einer kollektiven Wochenarbeitszeit im gewerkschaftlichen Lager suchen. Bilanzierend kann man die zurückliegenden Jahre auch arbeitszeitpolitisch als Zeitenwende interpretieren, nämlich im Sinne eines vielschichtigen „weg vom Kollektiven, hin zum Individuellen“. Nicht von ungefähr also wird in Gewerkschaften die Notwendigkeit einer strategieorientierten arbeitszeitpolitischen Besinnung beschworen.

Dabei ist ein Sachverhalt im Unterschied zu früheren Phasen zu beachten: In der ausdifferenzierten arbeitsgesellschaftlichen Landschaft, wie wir sie aktuell vorfinden, sind Gewerkschaften zwar weiterhin zentrale, aber nicht länger die alleinigen Akteure einer arbeitszeitpolitischen Reformstrategie.

2. Strategischer Wandel: Von der Verkür-

Zeitkonten, der auf die intensiv flexible Disposition der Arbeitszeit einer möglichst knapp kalkulierten Personaldecke abzielt, erklärt, warum die Bemühungen der Betriebsräte – neben der möglichst zeitsouveränen Verfügung der Beschäftigten über ihre Kontostände – der Beschäftigungssicherung gelten. Für eine darüber hinausgehende beschäftigungspolitisch motivierte Strategie betriebsübergreifender Arbeitszeitgestaltung oder gar -verkürzung bleibt bestenfalls eine latente Aufgeschlossenheit, die aber weit davon entfernt ist, Priorität zu gewinnen.

Das Konzept der Vertrauensarbeitszeit hat die „Situation der Verunsicherung“ auf Seiten der Gewerkschaften und Betriebsräte noch verschärft. Betriebsorganisatorischer Kern dieses Modells ist die indirekte Steuerung der Beschäftigten durch ein Management, das sich auf die Fi-

re Handhabe bietet, zumal Bemühungen um alternative Zugangsweisen, die diese Arbeitszeitorganisation problematisieren, erst in den Anfängen stehen.

Mit diesen beiden Modellen sind maßgebliche Flexibilisierungsstrategien gegenwärtiger betrieblicher Arbeitszeitorganisation benannt. Es handelt sich um zwei konkrete Varianten einer insgesamt heterogenen, während der zurückliegenden Jahre spürbar angewachsenen Vielfalt von Arbeitszeitmustern. In den gewerkschaftlichen und wissenschaftlichen Diskurs hat diese Entwicklung Eingang gefunden unter dem Schlagwort „Auflösung des Normalarbeitszeitstandards“ und weitergehend – mit Blick auf Veränderungen bei den Beschäftigungsverhältnissen – „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“. Über die quantitative wie qualitative Dimension dieser Phänomene herrscht allerdings

war damit aber auch die Akzeptanz des beschäftigungspolitischen Primats der Arbeitszeitverkürzungsstrategie bei den Beschäftigten gegeben, zumal die Arbeitslosigkeit fast alle Berufs- und Qualifikationsgruppen erfasst hatte und nicht – wie zunehmend in der gegenwärtigen Situation – vorrangig ein Problem für geringer Qualifizierte darstellte. Die Veränderung von Familienstrukturen und Lebensstilen fand Ausdruck in einer verstärkten Erwerbsorientierung von Frauen, auch wenn vielfach das lange dominierende Konzept des Alleinverdienerhaushalts lediglich Richtung weiblichem Hinzuverdienst modifiziert wurde. Diese Entwicklung verlieh dem Beschäftigungsargument zusätzliche Plausibilität, forcierte aber zugleich die Entwicklung Richtung Ausdifferenzierung der Beschäftigungsformen.

sonders aus Sicht von Frauen ist eine Arbeitszeitverkürzungsstrategie, die die bestehende Zeitordnung im wesentlichen unverändert lässt, nicht akzeptabel.

4. Neue bündnisorientierte Leitbilder statt isolierter Strategien

Wenn die Gewerkschaften gegenwärtig herausgefordert sind, dieser Heterogenität durch eine Leitbildentwicklung zu begegnen, die den Anspruch hat, überzeugenden und daher mobilisierungsfähigen Kriterien der Arbeitszeitgestaltung konsensuale Geltung zu verschaffen, dann gilt es u. E., folgende Prämissen in die Überlegungen einzubeziehen:

– Eine Leitbildentwicklung, die sich der Re-Etablierung des so genannten Normalarbeitsverhältnisses verschreibt, scheitert notgedrungen an der Unumkehrbarkeit

rhythmisierungen der gesellschaftlichen Zeiten betroffen sind. Solche Gestaltungsallianzen setzen voraus, dass die Gewerkschaften ihre Leitbilddiskussion an einem gesellschaftlich transportablen Wohlstandsmodell orientieren, das eine breite Plausibilität erzeugt. Eine Strategie, die einseitig auf kollektive Arbeitszeitverkürzung setzt, wird weder den differenzierten Arbeitszeitmustern und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten gerecht, noch ist diese defensive Strategie in der Lage, das moralische Gefälle des Appells zu verlässen, wenn auch mit besten Absichten beschäftigungseffektiver Erfolge.

Realistischerweise wäre es angesichts der zuvor beschriebenen Entwicklungstendenzen im Arbeitsmarkt als Erfolg zu werten, wenn es den Gewerkschaften gelingen könnte, die „35-Stunden-Woche“ als arbeitszeitpolitischen Standard und Referenzrahmen zu etablieren und zu halten. In Kombination mit einer arbeitsmarktpolitischen Strategie, die auf gleichberechtigten Zugang der beiden Geschlechter zielt, wird über den Weg einer dann zu erwartenden spürbaren Steigerung der durchschnittlichen Arbeitszeiten von Frauen (vor allem auch durch höhere individuelle Teilzeitstundenzahl) ein dämpfender Effekt auf die Höhe des gesamtwirtschaftlichen Arbeitzeiteinbaus von Männern ausgelöst werden.

Die zuvor eingeforderten Allianzen beispielsweise mit den Kirchen, den (Sport)Vereinen und den kommunalen Zeittaktgebern böten aus unterschiedlichen Perspektiven Diskussions- und Handlungsansätze, die der Tatsache Rechnung tragen, dass die betrieblichen Arbeitszeitstrukturen das gesamte Netzwerk der gesellschaftlichen und sozialen Zeit tangieren, ihre Folgen aber häufig individuell oder im unmittelbaren sozialen Umfeld bewältigt werden müssen.

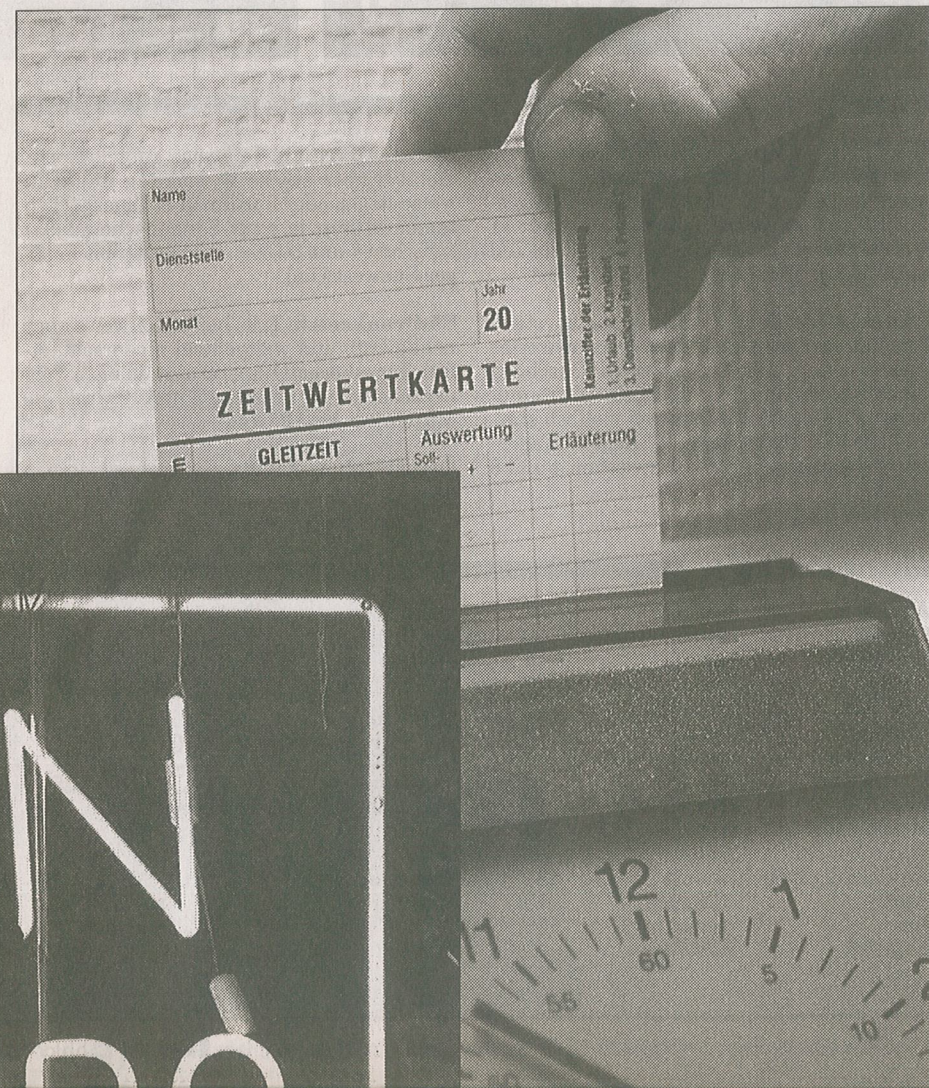
Eine „Kultur des Zeitwohlstandes“ als Inbegriff dieses Wohlstandsmodells braucht vielseitige Flankierung, die einerseits eine breite öffentliche Diskussion verlangt und andererseits in regionalen Netzwerken agiert. Zur Verbetrieblichung und Individualisierung von Arbeitszeitfragen ist nicht die Zurückholung in flächentarifliche Höhe die Alternative, sondern eine partizipatorisch-gemeinwesenbezogene Einbindung betrieblicher Arbeitszeitgestaltung, die die legitimen Interessen der Beschäftigten an einem möglichst hohen Maß von Zeitsouveränität institutionell flankiert.

Das setzt voraus, dass anstehende Neuorganisationen von Arbeitszeiten von Seiten der Gewerkschaften und der Betriebsräte für ein effektiv agierendes Informationsnetzwerk rechtzeitig transparent ge-

So recht anfreunden können sich die Gewerkschaften noch nicht mit dem Trend zu mehr Flexibilisierung betrieblicher Arbeitszeitorganisation.

Uwe Becker und Michael Wiedemeyer treten dafür ein, sich den Wünschen nach individuellen Arbeitszeitmustern nicht zu verschließen, sondern sich um deren rechtliche und soziale Absicherung zu kümmern.

Die FR dokumentiert die von den Autoren überarbeitete Fassung eines Beitrags, der im Heft 11/2001 des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) bei der gewerkschaftsnahen Hans-Böckler-Stiftung erschienen ist. Becker leitet das Evangelische Sozialwerk in Köln, Wiedemeyer ist Arbeitsmarktforscher und arbeitet im Projekt Arbeit:Leben:Zeit bei der Böckler-Stiftung.



Der Mitte der 80er Jahre erfochtene Einstieg in die 35-Stunden-Woche, der trotz der proklamierten dreileisigen Zielsetzung „Arbeit und Beschäftigung sichern“, „Arbeit humanisieren“, „Leben und Gesellschaft gestalten“ seine Plausibilität besonders durch die beschäftigungspolitischen Argumente gewann, eröffnete den Betriebsparteien erneut eine Regelungshoheit, deren Dimensionen zum damaligen Zeitpunkt keiner Seite ausreichend im Blick waren. Als entscheidend erwies sich die Verlagerung von Gestaltungszuständigkeit bezüglich der Lage der Arbeitszeit – innerhalb von fünf Werktagen oder nach Maßgabe der Erfordernisse auch über die fünf Werktage von Montag bis Freitag hinaus – auf die Ebene der Betriebsparteien. Diese von der Arbeitgeberseite als Gegenleistung für die eingeleitete kollektive Arbeitszeitverkürzung durchgesetzte Forderung barg ein latentes Flexibilisierungspotenzial, das diesen sukzessive zur Hausfrauenrolle innerhalb der ursprünglich gewerkschaftlichen Domäne verhalf.

Die Verschiebung der Impulsgeberfunktion auf die Unternehmensleitungen, was die Entstandardisierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit betrifft, hat eine Dynamik entfesselt, die ihren vorläufigen Höhepunkt in den diversen Ausgestaltungsformen von Zeitkonten und dem für Betriebsräte und Gewerkschaften besonders schwer regelbaren Phänomen der Vertrauensarbeitszeit gefunden hat.

Die Initiative zur Variabilisierung der Arbeitszeit durch Zeitkonten ist signifikanterweise fast ausnahmslos von der Arbeitgeberseite ausgegangen. Dies erwächst aus jener inneren Logik, Arbeitszeitregelungen als Variable der jeweiligen konjunkturellen und saisonalen Schwankungen der Auftragslage zu instrumentalisieren und Mehrarbeitszeitzuschläge durch Umwandlung in transitorische Überstunden oder gar durch gänzliche Kappung angesparter Zeitkontenstände einzusparen.

Hinzu kommt, dass als Folge der im durchschnittlichen Vergleich zu den Schuldenständen wesentlich höheren Stunden Guthaben die durchschnittliche effektive Arbeitszeit deutlich über die tariflich vereinbarte Arbeitszeit angehoben wird. Obwohl dies den beschäftigungs- und humanisierungspolitischen Anliegen der Gewerkschaften diametral entgegensteht, verhindert die Diversifizierung der Zeitkontenmodelle, die sich sowohl hinsichtlich der Höhe der Schulden- und Kontenstände, der Ausgleichzeiträume, der Zugriffsrechte der Beschäftigten, der Verzinsung angesparter Guthaben und des Insolvenzschutzes jeweils auf betrieblicher oder gar individueller Ebene unterschiedlich gestalten, eine einheitliche und für alle verbindliche überbetriebliche Regelungsdirektive.

Tatbestand ist, dass angesichts dieser Verbetrieblung oder gar Individualisierung von Arbeitszeitkonflikten die Kontrolle des betrieblichen Arbeitzeitsystems permanente und nicht selten reaktive Anstrengungen der Betriebsräte erfordert. Der Rationalisierungscharakter der

xierung von Rahmendaten, Zielvereinbarungen und Ressourcendefinition beschränkt und zugleich den Einzelnen oder dem Team innerhalb dieser Eckdaten ein hohes Maß an autonomer Gestaltungskompetenz zugesteht.

Damit ist die Ambivalenz dieses Systems angezeigt: Die unmittelbare Konfrontation der Beschäftigten mit dem Markt bringt sie zwar auf ein quasiunternehmerisches Verantwortungsniveau, allerdings bei gleichbleibender Abhängigkeitsstruktur unselbstständiger Lohnempfänger. Antriebsmotor des beschworenen „Vertrauens“ ist dabei gerade der „Verzicht“ auf die Erfassung von Arbeitszeiten. Diese „Informalisierung der Arbeitszeitorganisation“ extensiviert aber de facto die Arbeitszeit und kreierte Entgrenzungsphänomene von Arbeit und Leben, die den Beschäftigten eine enorme Bewältigungskompetenz abverlangen, die betrieblichen und sozialen Zeitverfügungsansprüche in Einklang zu bringen.

Insofern das Vertrauensarbeitszeitmodell unmittelbar an dem Selbstständigkeitsbedürfnis der Beschäftigten anknüpft, wird evident, dass sich jedwede gewerkschaftliche Strategie verbietet, die nostalgisch auf Rückkehr zu „kommandowirtschaftlichen“ Strukturen des Taylorismus schießt, deren starre Ausblendung von Subjektivität und selbstorganisatorischen Freiheiten ja immer zugleich Angriffspunkte gewerkschaftlicher Argumentation waren. Eröffneten jene strikten Kontrollstrukturen, wie sie sich exemplarisch an der Stechuhr festmachen, auch den Betriebsräten die Möglichkeit der Fixierung eindeutiger Übergriffe der Unternehmensleitung auf die ausgehandelten Rechte der Beschäftigten, so bedeutet der Verzicht der Arbeitgeber auf dieses Kontrollinstrument durch Nichterfassung der Arbeitszeit zugleich auch die Zerschlagung eines entscheidenden Regelungsinstrumentes für die Gewährleistung von Arbeitnehmerinteressen. Die Betriebsräte stehen nun in der paradoxen Situation, selber als Kontrollinstanz aufzutreten, um die vermeintlichen Interessen der Beschäftigten an tariflich orientierter Arbeitszeitlänge wahrzunehmen.

Es dürfte nachvollziehbar sein, dass eine gewerkschaftliche Strategie kollektiver Arbeitszeitverkürzung in solchen betrieblichen Strukturen keine operationalisierbare

wenig Einigkeit, alleine schon weil die inhaltliche Bestimmung nicht eindeutig geklärt ist.

Die statistische Versachlichung der Diskussion über die „Erosion des Normalarbeitsverhältnisses“ ist jedoch insofern wenig aussagekräftig, als über die zu Grunde liegende Dynamik keine abschließende Einschätzung möglich ist. Die Tatsache beispielsweise, dass gegenwärtig vorrangig die höher qualifizierten Angestellten mit überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten auch durch stark schwankende und am Arbeitsanfall orientierte Arbeitszeiten belastet werden, muss keineswegs als Schlüsselpunkt der Entwicklung begriffen werden, sondern könnte auch das zu erwartende Arbeitszeitszenario großer Teile der Beschäftigten von morgen anzeigen.

3. Wachsende Heterogenität – die veränderte Arbeitsumwelt

Die kollektive Regulierung von Arbeitszeiten war ein erfolgsträchtiges Reformprojekt, solange und soweit sie an relativ homogenen erwerbsgesellschaftlichen Strukturen anknüpfen konnte. Rückblickend kann nicht überraschen, dass die größten kollektiv wirkenden arbeitszeitpolitischen Erfolge im Verlauf der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts gewerkschaftlicherseits in den 60er und 70er Jahren erstritten wurden. Gestärkt durch eine – mittlerweile schon als „historische Ausnahme-situation“ etikettierte – Phase der Vollbeschäftigung und im Verbund mit einem starken flächentarifvertraglichen Gestaltungsinstrumentarium hatten die Gewerkschaften eine wirkungsvolle Ausgangsbasis, um ihre arbeitszeitpolitischen Strategien voranzutreiben. Die Effektivität und weitgehende Akzeptanz der kollektiven Arbeitszeitverkürzungsstrategie in Richtung 40-Stunden-Woche basierte zudem auf einem Konglomerat von ökonomischen, politischen, betriebssoziologischen und lebensstilbezogenen Komponenten.

Bis zur tarifpolitischen Auseinandersetzung über die Einführung der 35-Stunden-Woche gegen Mitte der 80er Jahre hatte sich die Situation auf dem Arbeitsmarkt – mit erstmals über zwei Millionen Arbeitslosen im Jahre 1983 – gravierend zu Ungunsten gewerkschaftlicher Verhandlungsmacht geändert. Gleichzeitig

Eine Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzungsstrategie verlor in den folgenden Jahren der praktischen Umsetzung der 35-Stunden-Woche zunehmend auch innergewerkschaftlich an Rückhalt. Die beschäftigungseffektive Wirkung war, trotz des in Studien geführten Nachweises, im Schatten einer stetig steigenden Arbeitslosenquote kaum vermittelbar. Zudem stellt der signifikante Strukturwandel der Arbeitslosigkeit begründeterweise weitere nennenswerte Beschäftigungseffekte durch Arbeitszeitverkürzung in Frage.

Hierbei ist vor allem die voranschreitende Polarisierung auf dem Arbeitsmarkt zu beachten: der Anteil langzeitarbeitsloser Menschen ist über die 90er Jahre kontinuierlich auf über ein Drittel aller Arbeitslosen angewachsen – deren Re-Integration in den Arbeitsmarkt trifft auf teils kaum überwindbare Hürden. Die Risiken am Arbeitsmarkt haben sich zudem zunehmend eindeutig zu Lasten von Personen mit geringer Qualifikation verschoben, was zugleich die Kehrseite eines stetig wachsenden Anforderungsprofils auf dem Arbeitsmarkt darstellt. Hinzu kommen regionale Disparitäten, die sich besonders an einer struktur- und bevölkerungspolitisch verursachten Verfestigung der Arbeitslosenquote in den östlichen Bundesländern auf hohem Niveau (17,4 Prozent) festmachen.

Zu diesen Arbeitsmarkttrends gesellt sich schon seit Mitte der 80er Jahre die Nachfrage nach Konzepten der Arbeitszeitgestaltung, die effizienter und den Marktschwankungen gegenüber disponibler auftreten. Dieser Trend zu einer forcierten Flexibilisierung der Arbeitszeitmuster, der durch die Tertiärisierung hin zu einer rund um die Uhr verfügbaren Dienstleistungsgesellschaft noch vorangetrieben wird, stellt schlichtweg nahezu unlösbar erscheinende Anfragen an die praktikable Umsetzbarkeit einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung.

Denn die Divergenz und Pluralität der Arbeitszeitmuster lässt erhebliche Zweifel an der Realisierbarkeit eines kollektiven Gestaltungsanspruchs deutlich werden, zumindest so lange, wie es den Gewerkschaften nicht gelingt, ihre Arbeitszeitgestaltung an den Präferenzen der Beschäftigten zu orientieren und zu einem Leitbild zukünftiger Arbeitszeitgestaltung zu gelangen, das einen gesellschaftspolitisch tragfähigen Referenzrahmen hergibt. Be-

(Bilder: Keystone, Bilderbox)

von Flexibilisierungsprozessen und den anhängigen Arbeitszeitmustern und leugnet zudem, dass zumindest einige dieser Arbeitszeitmuster verbunden sind mit einem höheren Grad an Selbstbestimmung und Zeitsouveränität.

Folglich sollte die normative Diskreditierung bestimmter Arbeitszeitverhältnisse als „unnormale“ vermieden werden, solange nicht klar ist, ob und an welcher Stelle bei Arbeitszeitmustern, die von der starren Standardisierung einer 5x8-Stunden-Woche abweichen, auch Präferenzen der Beschäftigten zur Geltung kommen.

So ist es zwar sinnvoll, den längst überfälligen Ausbau des Betreuungssystems für Kleinkinder zu fordern, um beispielsweise in Teilzeit arbeitenden Frauen eine strukturelle Flankierung zur Aufnahme einer Vollzeitstelle zu ermöglichen, allerdings wäre es fatal, wenn diese Forderung indirekt auf diese Frauen Druck ausüben würde, ihrerseits dieses „Normalarbeitsverhältnis“ aufzunehmen, obwohl die gewählte Teilzeit einer persönlichen Präferenz entspricht. An Stelle bevormundender Normativität ist also mehr rechtliche und soziale Absicherung für freie Optionallität zu bewerkstelligen.

Statt also statisch auf die Bewahrung des Normalarbeitsverhältnisses fixiert zu sein, wäre es sinnvoll, die Regelungskriterien der veränderten Arbeitszeitmuster an den Funktionen zu orientieren, die das klassische Normarbeitsverhältnis geleistet hat und die es zu erhalten gilt.

Zu nennen sind hier: eine für die Beschäftigten definierte Leistungsbegrenzung, eine tarifvertraglich standardisierte Entgeltregelung, Kündigungsschutz, Mitbestimmung und Kontrolle der Beschäftigten hinsichtlich der Lage und Dauer der Arbeitszeit.

Die Individualisierung des Zeitkonflikts, die insbesondere durch die mangelnde Verlässlichkeit von Lage und Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeiten provoziert wird, im Verbund mit der beschriebenen Erosion flächentariflicher Funktionalität von Arbeitszeitregelungen, ist ein Indiz dafür, dass die Gewerkschaften Bündnissen brauchen.

Es gilt daher, „Gestaltungsallianzen“ mit den Institutionen und Organisationen aufzubauen, die ebenfalls von der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Leben und der Entstandardisierung und Ent-

Integrativer Bestandteil dieser „Kultur des Zeitwohlstandes“ ist die Orientierung des Normalarbeitsverhältnisses an den Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten. Solange Männer, die geneigt sind, Erziehungsurlaub zu nehmen, von den eigenen Kollegen als „Weichlinge“ diffamiert werden, solange die nach biografischen Kriterien gewählte 30-Stunden-Woche, als „Teilzeit“ definiert und diskreditiert, zugleich die Abweichung von der Norm bedeutet, solange Sabbaticals nur als Attitüde bildungshungriger Akademiker salonfähig sind, solange Frauen immer noch die natürliche Erstzuständigkeit im Haushalt zugeschrieben wird, solange kommen latente Präferenzen einer abweichenden Zeitkultur durch das enge Korsett etablierter Wertemuster, die immer noch am männlichen Normalarbeitsstandard einer vierzig Jahre lang bestehenden Vollzeitstelle orientiert sind, kaum zur Geltung.

Das VW-Modell der 28-Stunden Woche hatte letztlich mit überraschend wenig Ressentiments zu kämpfen, Männer wie Frauen fügten sich diesem neuen Arbeitszeitmuster und gewannen dieser „Normalität“ allmählich einen wohlthuenden Gewinn an Lebensqualität ab. Die Gründe für die Legitimität und Akzeptanz dieser Abweichung vom Normalen sind mehrfach beschrieben worden: Sie basierte auf einer betriebsökonomischen Logik, sie war beschäftigungssichernd und schließlich finanziell sozialverträglich.

Ein eher sozialpsychologisches Moment der Akzeptanz und ein dadurch ausgelöst impliziter arbeitszeitlicher Kulturwandel haben bislang eher wenig Beachtung gefunden: Diese Regelung galt innerbetrieblich kollektiv, die Abweichung von der Norm war kollektive Normalität. Die spannende Frage bleibt, ob nicht langfristig die Ausprägung von Betriebskulturen an Normalität gewinnen kann, in der alles „normal“ ist, was der persönlichen Präferenz des Einzelnen entspricht. Die Kollektivität dieser neuen Normalität könnte dann ihre Referenzkraft gerade daraus gewinnen, dass die Vielfalt kollektiv betrachtet das Normale ist, weil sie die akzeptierte Individualität und souveräne Verfügung über die eigene Lebenszeit zur Geltung bringt. Vermutungen, dass die Förderung dieser Präferenzen auch beschäftigungseffektive Wirkungen hat, würde quasi auf dem Umweg einer „Kultur des Zeitwohlstandes“ den Gewerkschaften zusätzlich die Anknüpfung an eine arbeitszeitpolitische Erfolgsgeschichte bescheren.

E-Mail: doku@fr-aktuell.de

Diese Dokumentation ist zirka sechs Wochen lang kostenlos im Internet unter der Adresse www.fr-aktuell.de/start/doku abrufbar.