

liegenden Arbeitsproduktivität und einer ungenügenden globalen Leistungsfähigkeit. Die Wurzel des Übels ist eine zu große *organisatorische Schwerfälligkeit*. Es ist nicht erstaunlich, daß ausländische Gruppen mit dem Ergebnis ihrer Niederlassungen in Frankreich äußerst zufrieden sind, weil sie dank ihrer rationellen Organisation aus der hohen Arbeitsproduktivität erheblichen Nutzen ziehen. In einem lange protektionistisch geschützten Markt war es normal, den Produktionskosten für die Rentabilität größere Bedeutung beizumessen als den Vertriebskosten, da die Preisempfindlichkeit der Abnehmer als gering galt. Außerdem betrachtete sich lange die Mehrheit der französischen Unternehmer in erster Linie als Produzenten und nur zusätzlich als Kaufleute. Hierzu kommt die überall fühlbare zentralistische Tradition, die sehr tiefe Wurzeln hat und mit einer modernen Betriebsorganisation schwer vereinbar ist. Der Wille zu einer weitreichenden Dezentralisierung der Verantwortung innerhalb der Unternehmen und auch innerhalb der Verwaltung ist zwar

vorhanden, aber die gegebenen Widerstände, nicht selten bedingt durch persönliche Machtansprüche, lassen sich nicht kurzfristig überwinden.

Nicht weniger stark verwurzelt ist der *Dirigismus*, dessen unmittelbare Folge häufige und nicht selten willkürliche staatliche Eingriffe in das Wirtschaftsgefüge sind. Offiziell hat sich zwar selbst die sozialistische Regierung von ihm losgesagt, die Versuchung staatlicher Interventionen bleibt jedoch in allen Bereichen sehr groß. Selbst die betont liberale Regierung Chirac ist ihr in den Jahren 1986 bis 1988 wiederholt unterlegen. Zentralismus und Dirigismus sind sozusagen siamesische Zwillinge. Für die notwendige individuelle Verantwortungsbereitschaft ist der Machtanspruch der Verwaltungsinstanzen auf allen Etagen ein ständiges Hemmnis, gerade auf dem Weg zum Binnenmarkt. Um in Europa den ihm zustehenden Platz einnehmen zu können, muß sich Frankreich möglichst bald aus dieser doppelten Zwangsjacke befreien.

Alfred Frisch

Arbeitszeitgestaltung: Vorstellungen und Auswirkungen

Fragen an Fritz-Heinz Himmelreich

Bringt Teilzeitarbeit eine Lösung des Problems der Massenarbeitslosigkeit? Warum sperren sich Gewerkschaften und auch Arbeitgeber gegen Arbeitsplatzteilung? Wie wirkt sich die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Freizeit auf den Sonntag und die Lebensbedingungen der Familien aus? Und welche Wirkungen gehen von einer veränderten Arbeitszeitgestaltung auf die Einstellung zur Erwerbsarbeit aus. Mit diesen Fragen beschäftigen sich die folgenden Interviews mit dem stellv. Hauptgeschäftsführer der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Fritz-Heinz Himmelreich, und dem Vorstandsmitglied des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Irmgard Blättel. Irmgard Blättel ist zugleich Vorsitzende der Bundesvereinigung der deutschen Frauenverbände und Mitglied des ZdK. Fritz-Heinz Himmelreich ist Mitglied der Sozialkammer der EKD. Die Fragen stellte David Seeber.

HK: Herr Dr. Himmelreich, wir haben gegenwärtig kein sehr hohes, aber stetiges Wachstum. Der Arbeitslosen werden aber trotz saisonaler und konjunktureller Besserungen kaum weniger. Dennoch wird Verringerung von Arbeitslosigkeit gerade seitens der Arbeitgeber, sofern beschäftigungspolitische Gesichtspunkte überhaupt angesprochen werden, immer noch vornehmlich von höheren Wachstumsraten erwartet. Gibt das überhaupt noch Sinn?

Himmelreich: Es gibt natürlich Sinn. Die Entwicklung seit 1983 bestätigt es. Wir haben seither etwa eine Million Ar-

beitsplätze zusätzlich gewonnen, viele davon im tertiären Sektor. Der Sachverständigenrat hat in seinem Herbstgutachten gerade diese Entwicklung nochmals nachgezeichnet. Wir haben auf der anderen Seite allerdings die seit Jahren anhaltende Scherenbewegung: Der Zugang aus dem Erwerbstätigenpotential ist immer noch größer als der Abgang in die Arbeit. Zwei Faktoren sind dabei vor allem schlecht kalkulierbar: die Zahl der Aussiedler und die Auflösung der stillen Reserve bei den Frauen. Hingegen ist der Trend bei den Jugendlichen positiv. Die Jugendarbeitslosigkeit hat sich weitgehend entschärft.

HK: Entschärft wohl, aber auch da ist das Problem trotz verlängerter Ausbildungszeiten – Beispiel: steigende Akademikerarbeitslosigkeit bei gleichzeitiger noch größerer Überfüllung der Universitäten – noch lange nicht gelöst ...

Himmelreich: Soweit es sich um ausgebildete Jugendliche handelt, insbesondere im gewerblichen, aber auch im kaufmännischen Sektor, können wir feststellen, daß junge Arbeitskräfte wieder gesucht und teilweise schon knapp werden. Die durchschnittliche Verweildauer in der Arbeitslosigkeit bei dieser Gruppe ist jedenfalls vergleichsweise kurz. Das ergibt sich aus allen einschlägigen Untersuchungen. Das Problem ist in der Tat anders bei den Hochschulabgängern. Dort zeigt sich jetzt erst der Gipfel der demographischen Wanderdüne; er erzeugt

Platzprobleme an den Universitäten, wie wir sie bei den anderen Jugendlichen – im Lehrstellenbereich – schon gehabt haben, und entsprechende Staus, unterschiedlich nach Fakultäten, bei den Abgängern auf den Arbeitsmarkt, besonders bei den Philologen und anderen Akademikerberufen. Auf der anderen Seite kennen wir aber auch die rasante Nachfrage nach EDV-Leuten, das gute Unterkommen von Betriebswirten und nach wie vor die Knappheit von Ingenieuren und Naturwissenschaftlern.

„Im Vergleich zu den westlichen Industrieländern ist die Teilzeitquote bei uns relativ niedrig“

HK: Das eigentliche Problem scheint aber in einem epochalen Umschichtungsprozeß zu liegen. Die Erwerbsquote bei den Frauen, die auf Grund verlängerter Ausbildungszeiten lange relativ konstant blieb, steigt in den letzten 15 Jahren stark an und noch stärker der Anteil jener Frauen, die einen Arbeitsplatz suchen ...

Himmelreich: Dies ist richtig und betrifft insbesondere Frauen, die Teilzeitarbeit suchen. Doch scheint mir dies bisher nicht unwesentlich auch ein Qualifizierungsproblem zu sein. Denn im Vergleich westlicher Industriestaaten ist die Teilzeitquote bei uns noch relativ niedrig, obwohl die Anzahl der Doppelverdienerhaushalte rasant zunimmt. Doch haben wir bereits 238 000 Teilzeitarbeit suchende Frauen, die noch keinen Arbeitsplatz finden. Daran wird deutlich, daß Angebots- und Nachfragestrukturen in der Qualifikation nicht stimmig sind. Das wird sich aber in dem Maße, in dem ausgebildete junge Frauen auf den Arbeitsmarkt kommen, abschleifen. Die Gesamtentwicklung wird freilich trotzdem so weitergehen, daß in absehbarer Zeit mit keinen gewaltigen Veränderungen in der Arbeitslosenquote zu rechnen ist.

HK: Bleibt also angesichts dieser Entwicklung der Angebots- und Nachfragestrukturen auf dem Arbeitsmarkt überhaupt etwas anderes übrig, als Arbeit neu zu verteilen, z. B. durch mehr Teilzeitarbeit, gegen die sich Gewerkschaften vielleicht zu Recht sperren. Aber auch Arbeitgeber scheinen vor allem bei der Arbeitsplatzteilung recht zögerlich zu sein. Warum eigentlich?

Himmelreich: Der Präsident der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände, Klaus Murmann, propagiert Teilzeitarbeit, seitdem er im Amt ist. Und ich denke, er tut das zu Recht, weil man in den Betrieben erst allmählich anfängt, Teilzeitarbeit als eine wirtschaftlich vertretbare, auch betriebswirtschaftlich rentable Form der Arbeitszeitgestaltung anzuerkennen. Wir müssen aber auch sehen, daß damit ein sehr komplexer Prozeß angestoßen wird. U. a. müssen wir über bestimmte Rechtsfragen noch sprechen, z. B. darüber, wie die Sozialversicherungsausstattung der Teilzeitarbeit aussehen soll.

HK: Diesbezüglich gehen die Interessen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern aber offensichtlich weit auseinander. Arbeitgeber, so hat man den Eindruck, sind

schon sehr interessiert an Teilzeitarbeit, aber vornehmlich an geringer Tätigkeit unterhalb der Sozialversicherungsgrenze, an Leiharbeit und ähnlichem. Da haben wohl nicht nur die Gewerkschaften ein natürliches Interesse, darauf zu achten, daß nicht ein Prozeß in Gang kommt, der zu einem neuen Proletariat führt ...

Himmelreich: Da muß man sorgfältig unterscheiden. Das Schutzinteresse, das die Gewerkschaften gegenüber Teilzeitarbeitern haben, wird von den Arbeitgeberverbänden im Prinzip anerkannt. Auch wir wollen die Teilzeitarbeit nicht dazu benutzen, um Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus den vorhandenen sozialen Sicherungen zu entlassen. Aber bei den Gewerkschaften ergeben sich Sperren auch aus ganz anderen Gründen. Sie fürchten, wir Unternehmer würden Vollarbeitsplätze in Job-Sharing, in zwei Arbeitsplätze, aufteilen. Das wollen sie nicht. Ihnen ist ein Vollzeitarbeitsplatz halt mehr wert, als es zwei halbe sind. Aber so mechanisch ist die Zukunftsentwicklung der Arbeitswelt nicht zu sehen, vermutlich werden diesbezüglich auch die Gewerkschaften noch umdenken. Teilzeitarbeit ist ja keine Erfindung der Arbeitgeber, sondern allfälliger Wunsch vieler Frauen und Männer und eine Zeiterscheinung, die ganz augenscheinlich auch geeignet ist, Familienpflichten, Haushaltspflichten sinnvoll mit Erwerbsarbeit zu verbinden.

HK: Gerade beim Job-Sharing scheinen auch die Arbeitgeber mehr als zögerlich zu sein. Wenn aber erreichbares Wirtschaftswachstum und Arbeitszeitverkürzung nicht ausreichen, um Massenarbeitslosigkeit abzubauen, bietet sich da nicht von selbst die Arbeitsplatzteilung an vielen Stellen als wirksamste Beschäftigungsstrategie an, zumal angesichts der eingangs angedeuteten Umschichtungen in der Arbeitsplatznachfrage?

Himmelreich: Der Begriff des Job-Sharings fußt wie der der Vollzeitarbeit noch sehr stark auf einer Arbeitszeitorganisation, die von festen Blöcken ausgeht mit dem Unterschied, daß im Falle des Job-Sharings nach Arbeitskräften gesucht wird, die bereit sind, die halbe Arbeit zu leisten, um diese Arbeit an einem Arbeitsplatz mit einem anderen Arbeitnehmer zu teilen. Die Entwicklung ist insoweit bereits darüber hinweggegangen, als die Arbeitszeitsysteme insgesamt flexibler zu werden beginnen, sich stärker auflockern. Arbeitsplatzteilung und Teilzeitarbeit überhaupt werden so praktisch zu einer Komponente unter mehreren mit insgesamt unbestimmterer Zurechenbarkeit. Ich will das Instrument Arbeitsplatzteilung aber auch nicht ausschließen. Im tertiären Sektor, im Handel z. B., bietet sich das Job-Sharing geradezu an. Zwei Verkäuferinnen können sich gut einen Arbeitsplatz teilen, wenn es sich in die Lebensplanung der Betroffenen einfügt.

HK: Der Einzelhandel und die großen Kaufhäuser werden immer als Musterbeispiel genannt, obwohl es sich in den meisten Fällen dort vom Einkommen her vermutlich schlechter rechnet als bei wohlbestallten Studienräten in Doppelverdienerhaushalten. Aber die Anwendungsmöglichkeiten reichen wohl doch weit darüber hinaus ...

Himmelreich: Das mag so sein, aber im Prinzip kann ich mich da nur wiederholen: Im Rahmen flexibler Arbeitszeitorganisation ist die Arbeitsplatzteilung nur ein Instrument unter vielen. Ich will dafür keine quantifizierbare Prognose stellen.

HK: Aber kann angesichts der Umschichtungen in der Erwerbsarbeit z. B. durch die höhere Erwerbstätigkeit von Frauen Arbeitsplatzteilung nicht ein strategischer Ansatz zur Behebung von Arbeitslosigkeit werden, und wäre das nicht in vieler Beziehung ein recht praktischer Ansatz? Im Falle gleitender Arbeitszeiten z. B. wird häufig geklagt, die Kernzeiten würden zu kurz. Darunter leide die betriebliche und überbetriebliche Kommunikation. Ein ganzzeitlich durch zwei besetzter Arbeitsplatz wäre da wohl doch die bessere Lösung. Und je mehr die Arbeitsplatzteilung durch alle Schichten von Arbeitnehmern durchgeht, um so weniger spaltet sich die Arbeitnehmerschaft schichtenbezogen in Überbeschäftigte und Geringbeschäftigte auf ...

Himmelreich: Ich kann nur nochmals sagen: Man soll sich nicht auf den Begriff des Job-Sharings allein kaprizieren und vor allen Dingen nicht fixieren. Sonst wird man den immer stärker erforderlichen flexiblen Gesamtformen der Beschäftigung nicht gerecht. Daß es gegenüber flexiblen Gesamtsystemen bei manchen Berufsgruppen noch Sperren gibt, möchte ich aber nicht leugnen. Da sich Arbeitszeitblöcke nicht mit einem Mal, sondern nur stellen- und stückweise auflösen, kommen sich Teilzeitarbeiter häufig noch minderwertiger vor als Vollzeitarbeiter. Das hat auch damit zu tun, daß Teilzeitarbeit bewußtseinsmäßig immer noch primär verbunden ist mit Frauenbeschäftigung, mit Behindertenbeschäftigung, mit Jugendbeschäftigung. Ich denke aber, nachdem heute schon Schichtmodelle gefahren werden, bei denen das Arbeitszeitvolumen so verteilt wird, daß in summa Teilzeitarbeit herauskommt, werden sich die Denkmuster ändern und Hemmungen abgebaut werden. Da der Zug zur Doppelbeschäftigung in den Haushalten anhält, bietet sich, wo Kinder zu versorgen und Haushaltspflichten zu erledigen sind, Teilzeitarbeit – sicher da und dort auch in Form von Halbtagsarbeit – einfach an. Mit der Zeit wird es als etwas Normales akzeptiert werden.

HK: Kommt es auf diese Weise aber nicht dahin, daß Teilzeitarbeit vornehmlich Frauenarbeit bleibt und daß Frauen damit zum eigentlichen Opfer von Teilzeitarbeit werden?

Himmelreich: Von Opfer kann kaum die Rede sein, denn die Betriebe kommen ja den Wünschen der Frauen nach Teilzeit entgegen; aber auch Männer sind daran interessiert. Ich bin im übrigen in dieser Frage etwas argumentelos aus folgenden Gründen: Wenn wir uns den zweiten Arbeitsmarkt, die Schattenwirtschaft, ansehen, dann finden wir dort eine Menge unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse. Diese entziehen sich weitgehend der statistischen Erfassung. Die geringfügige Beschäftigung – ich meine die unter der 440-DM-Grenze – ist zwar ein

legales Modell dieses zweiten Arbeitsmarktes. Aber wir wissen auch, daß mit diesem Modell eine ganze Menge illegaler Erscheinungsformen in Verbindung sind: mit zwei oder mehreren solcher Beschäftigungsverhältnisse. Nun ist das gewiß eine andere Frage, aber was den Anteil der Frauen betrifft, so glaube ich nicht, daß sie gegenüber den Männern hier in der Überzahl sind.

HK: Von der neu entstehenden, aus den Betrieben ausgelagerten Heimarbeit, oder denken Sie an die Putzkolonnen, sind sicher ganz überwiegend Frauen betroffen ...

Himmelreich: Das Phänomen der neuen Heimarbeit will ich nicht bestreiten, aber ich möchte es zahlenmäßig nicht überschätzen.

HK: Diese dürfte aber weiter zunehmen ...

Himmelreich: Die spezielle Heimarbeit hängt auch von der weiteren Entwicklung der Informationstechnologie ab, von der Art und Weise, wie die ausgelagerten Arbeitsplätze mit dem Kernarbeitsplatz oder mit dem Steuerungszentrum verbunden werden können, und vor allem davon, ob sich das jeweils betriebswirtschaftlich rechnet. Im übrigen bietet gerade diese Entwicklung die Möglichkeit qualifizierter Heimarbeit.

HK: Sie haben vorhin schon die Rentenproblematik bei der Teilzeitarbeit, vor allem im Falle geringfügiger Beschäftigung, angesprochen. Wird nicht gerade durch die Ausweitung von Teilzeitarbeit die Forderung nach einer über den Fiskus finanzierten Grundrente aktuell?

Himmelreich: Ja, sicher. Die Frage einer Grundrente wird bei jeder Rentenversicherungsreform mit einer anderen Überlegung gestellt. Es gibt die unterschiedlichsten Einstiege, um die Grundrente immer wieder neu ins Gespräch zu bringen. Ich kann mir gut vorstellen, daß die Vermehrung von Teilzeitarbeit auch zu einem solchen Anlaß wird. Mit der jetzt im Gesetzgebungsverfahren befindlichen Rentenreform, die für die nächsten Jahre gilt, sind die Vorstellungen von einer Grundrente erst einmal ad acta gelegt. Wenn der Verabschiedungsprozeß der jetzigen Rentenreform abgeschlossen ist, wird auch in der Modell-Diskussion vermutlich für einige Zeit Ruhe einkehren. Aber für den, der ausschließlich auf sein Teilzeiteinkommen angewiesen ist, weil er nicht Mitglied einer Familie bzw. eines geschlossenen Haushalts ist, stellt sich das Problem der Mindestrente auch unabhängig davon.

„Beim Blüm-Modell wehren wir uns gegen die 36 Stunden“

HK: Sie setzen stark auf Flexibilisierung – wo es möglich ist, in Verbindung mit Teilzeitarbeit. In jüngster Zeit ist nun durch Norbert Blüm das sog. 4 × 9-Modell ins Gespräch gebracht worden als ein Modell flexibel alternierender Arbeitszeit- und Freizeitblöcke, das die traditionelle Sonntagsruhe möglichst intakt lassen soll. Die Gewerkschaften finden es nur insoweit sympathisch, als

es sich der 35-Stunden-Woche annähert. Aber die Arbeitgeber lehnen es auch ab. Ist das in Ihrem Sinne?

Himmelreich: Wir haben dazu eine sehr differenzierte Stellungnahme abgegeben. Ich will sie noch einmal verdeutlichen. Wir glauben nicht, daß man den gegenwärtigen Kurs der Wochenarbeitszeitverkürzung weiter verschärfen sollte. Das Blümsche Modell setzt sich aber mit vier mal neun Stunden eine Wochenarbeitszeit von 36 Stunden zum Ziel. Wir wehren uns gegen die 36 Stunden ...

HK: Aber darauf läuft doch alles bereits automatisch zu. Wir sind inzwischen bei 37,5 Stunden, da ist selbst die 35-Stunden-Woche nur noch eine Frage der Fristen. Also kann das der eigentliche Ablehnungsgrund nicht sein ...

Himmelreich: Ich sehe keinen Anlaß, die Entwicklung in dieser Richtung zu forcieren. Wir sehen aber nicht alles negativ. Das zweite Element des Blüm-Vorschlags, die Einbindung eines flexiblen Polsters bei der Verteilung der Arbeit über die Woche einschließlich des Samstags halten wir für gut. Ich mache kein Hehl daraus, daß die Ausdehnung der Erwerbsarbeit ins Wochenende hinein mit Zugriff auf den Samstag und ausnahmsweise auch auf den Sonntag durch die Verkürzung der Arbeitszeiten, wie wir sie jetzt schon haben, erzwungen wird. Insofern folgt das Blüm-Modell einem richtigen Ansatz.

HK: Und was ist in Ihren Augen dennoch unrichtig daran?

Himmelreich: Es gibt ein drittes Element, das man sehen muß: Wir müssen damit rechnen, daß Mehrschichtarbeit nicht in jedem Unternehmen möglich ist, daß diese vornehmlich Großbetrieben vorbehalten bleibt. Der Mehrschichtbetrieb ist aber Voraussetzung dafür, daß das Blüm-Modell greifen kann. Es soll ja dazu dienen, die Maschinenkapazität durch Verlängerung der Betriebszeiten besser zu nutzen. Ein großer Teil der Klein- und Mittelbetriebe kann aber nur einschichtig arbeiten. Für sie kommt das Modell deshalb nicht in Frage. Man darf also nicht verallgemeinern. Das Modell kann begrenzt Bedeutung gewinnen, aber es kann nicht das alleinige Marschziel der Zukunft sein.

HK: Führt – jetzt unabhängig vom Einzelmodell – die Entkoppelung von Betriebszeit und Arbeitszeit nicht nur zu einer stärkeren Individualisierung von Arbeits- und Freizeit, sondern auch zu einer nachhaltigen Aufspaltung des Erwerbslebens und der Arbeitsbedingungen zwischen Groß- und Kleinbetrieben?

Himmelreich: Auf jeden Fall ist das Blüm-Modell eher für Großbetriebe mit Schichtarbeit geeignet. Dies ist Voraussetzung, und dies wird nicht überall gehen. Aber es ist unbestritten ein Weg, die Arbeitszeit von der Betriebszeit ganz abzukoppeln ...

HK: Wehren sich die Gewerkschaften nicht zu Recht weniger gegen das Blüm-Modell an sich als gegen die betriebs- und marktwirtschaftlich sicher einsichtige Abkop-

pelung von Betriebs- und Arbeitszeit. Diese entspricht zwar Rentabilitätsinteressen und vermutlich auch einer verbreiteten Tendenz in der Arbeitnehmerschaft, geschlossene Freizeiten zugunsten größerer und individuell gestalteter Freizeitblöcke zu opfern. Aber die Familien werden dadurch in der Freizeit möglicherweise weiter auseinanderdividiert ...

Himmelreich: Dieses Problem sehen wir durchaus. Wir haben deshalb den Sonntag immer als zu schützenden Ausnahmetag angesehen. Dabei geben uns die faktischen Verhältnisse weitgehend recht. Es ist ja nicht so, als wenn die Sonntagsarbeit in allen Sektoren zugenommen hätte. Im produzierenden Gewerbe wird der Sonntag heute sogar seltener genutzt als noch vor zehn Jahren. Am Sonntag findet der geringste Teil der Produktion statt. Die Sonntagsarbeit hat aber beträchtlich zugenommen im Dienstleistungssektor, und zwar justament am meisten dort, wo Dienstleistungen für Freizeitgestaltung erbracht werden. Auch die Kirchen partizipieren daran reichlich ...

„Den Sonntag als freien Tag gilt es möglichst zu erhalten“

HK: Ich wollte nach den gewerkschaftlichen Reaktionen auf das Blüm-Modell fragen und danach, ob die Gewerkschaften sich nicht zu Recht gegen eine Flexibilisierung von Arbeits- und Freizeit wenden, die im Ergebnis auf Kosten der Familien geht?

Himmelreich: Wenn ich mir die Stellungnahmen der Gewerkschaften zum Blüm-Modell ansehe, insbesondere die von Franz Steinkühler, und sie richtig zu verstehen suche, dann wehren sich diese eigentlich gegen beides: Sie lehnen den Neun-Stunden-Tag ab, weil sie den Acht-Stunden-Tag als Trophäe des sozialen Fortschritts ansehen. Und sie wenden sich gegen die Samstagsarbeit, weil sie die Fünf-Tage-Woche noch mehr zu den Trophäen des sozialen Fortschritts zählen. Die Folge einer solchen Sicht der Dinge wäre, daß weitere Arbeitszeitverkürzung nur weitere Wochenarbeitszeitverkürzung heißen kann: Gemeint ist der Freitag. – Das aber würde heißen, daß zugleich die Maschinenlaufzeiten verkürzt werden und die Kapitalnutzungskosten unverhältnismäßig steigen. Dies können wir uns wegen der hohen Investitionskosten und der internationalen Konkurrenz nicht leisten.

HK: Darüber werden vermutlich auch Gewerkschaften mit sich reden lassen ...

Himmelreich: Sie wollen nicht einsehen, daß ein Teil des Arbeitszeitflexibilisierungszwanges, auch der Einbeziehung der Wochenendarbeit, zumindest der Samstagsarbeit, eine Folge der Arbeitszeitverkürzung ist, die sie selbst vorangetrieben haben und vorantreiben wollen. Ich finde es bemerkenswert, daß mit solchen Flexibilitätsfeststellungen selbst Oskar Lafontaine bei den Gewerkschaften auf erbitterten Widerstand stößt.

HK: Mir scheint die Frage nach den Auswirkungen auf die Familienfreizeit unabhängig von den Interessen der Arbeitgeber und der Gewerkschaften Gewicht zu haben ...

Himmelreich: Ich stimme Ihnen insofern zu, als wir der Meinung sind, daß es den Sonntag als freien Tag nach wie vor möglichst zu erhalten gilt. Aber man soll auch das nicht mit der Rigidität tun, die wir uns teilweise angewöhnt haben. Ich denke, durch größere Freizeitblöcke, bei den langen Urlaubszeiten, die wir bereits haben, und bei den relativ häufigen Brückentagen, die wir hierzu-lande nach wie vor pflegen, wird auch die Familie zu ihrem Recht auf ausreichend gemeinsame Freizeit kommen, selbst wenn sogar der Sonntag ausnahmsweise zur Disposition gestellt wird. Im übrigen sind die Autoschlangen, die an den Wochenenden jeweils in die Freizeit fahren, nicht gerade die denkbar beste Form von Freizeitorganisation.

HK: Sie sagen, der Sonntag könne, müsse in Grenzen wenigstens vorübergehend zur Disposition gestellt werden. Wenigstens theoretisch sind technologische Entwicklungen denkbar mit Arbeitszeiten, bei denen die Überlapung des Wochenendes durch Produktionszeiten keine entscheidende Rolle mehr spielen müssen.

Himmelreich: Dies ist denkbar. Ich greife Ihren Einwand aber auch deswegen gerne auf, weil es schon jetzt nicht so ist, daß man die vierte oder fünfte Schicht rund um die Uhr arbeiten lassen muß. Am Sonntag sind vielfach nur Vorrichtungsarbeiten, Reparaturen und Überwachungsarbeiten auszuführen, während die Normalproduktion in den automatisierten Prozessen von selbst weiterläuft. Die Hauptrolle spielt der Sonntag im Dienstleistungsbereich. Aber das ist nur das eine. Das andere ist die Auswirkung des Ganzen auf die Bewertung der Arbeit. Darüber ist noch nicht gesprochen worden. Ich kann mir nicht vorstellen, daß auf Dauer das Ausmaß an Freizeit, das wir jetzt schon haben, mit der 37,5-Stunden-Woche, den langen Urlauben und den vielen Feiertagen, sich nicht grundlegend auf das Arbeitsverhalten und die wertmäßige Einschätzung der Arbeit für die persönliche Lebensgestaltung auswirkt. Der Wert der Arbeit wird künftig für das menschliche Leben kaum noch die Rolle spielen, die er bisher gespielt hat.

HK: Wie sehen Sie persönlich die Sonntagsfrage? Könnte es auch umgekehrt sein, daß nämlich die jetzige Diskussion über die Flexibilisierung von Arbeitszeiten zu einer neuen Aufwertung des Sonntags als Familienfreizeit und öffentlich sanktioniertem Ruhetag führt?

Himmelreich: Das ist die Frage nach dem, was man wünscht, und nach dem, was als Entwicklung sich abzeichnet. Daß meine persönlichen Wünsche eher in die von Ihnen angedeutete Richtung gehen, dürfen Sie voraussetzen. Bei der Frage nach der tatsächlichen Entwicklung muß man wohl andere Feststellungen machen, was die Familienfreizeit am Wochenende betrifft. Ich will bei

meiner Prognose bleiben: Der Sonntag wird seinen Ausnahmecharakter im Rahmen der Arbeitszeit behalten, aber wir müssen damit rechnen, daß Sonntagsarbeit als Ausnahme häufiger wird und daß die Neigung der Arbeitnehmer, größere Arbeitszeit- und Freizeitblöcke während der Woche und im Zusammenhang mit dem Urlaub dafür einzutauschen, wächst.

„Der Zwang zur vollen Erwerbstätigkeit ist heute nicht mehr immer gegeben“

HK: Herr Dr. Himmelreich, nimmt man alles zusammen: den Wunsch nach mehr freier Zeit, das Drängen der Arbeitgeber zu mehr Flexibilisierung, die Diskussion um die Sonntagsarbeit, dann haben wir wohl keine paradoxe, aber eine recht widersprüchliche Situation, widersprüchlich auch in der Beziehung, daß hoher Wohlstand und hohe Arbeitslosigkeit zusammen kommen und dabei, weil der einzelne mit weniger Arbeit auskommt, sich das Verhältnis zur Erwerbsarbeit insgesamt lockert. Man will, Sie haben es schon angedeutet, weniger arbeiten im Sinne von mehr Selbstgestaltung. Übersieht dabei vor allem die jüngere Generation noch die Folgeprobleme?

Himmelreich: Es gibt die bekannte Diskussion um die sogenannten neuen Werte. Damit ist auch eine neue Bewertung der Arbeit gemeint. Selbst wenn man die unterschiedlichen Flexibilisierungsformen und auch die verschiedenen Teilzeitvolumina beiseite läßt, bleibt als entscheidender Faktor die Frage, ob und inwieweit in Zukunft sich Menschen zur Arbeit einstellen. Bei dieser Einschätzung spielt natürlich die Wohlstandsentwicklung der Väter- und Müttergeneration eine beträchtliche Rolle. Wenn heute vor dem Hintergrund einer Einzel- oder Zwei-Kind-Familie die Kinder ein verhältnismäßig auskömmliches Leben führen können, ist der Zwang zur vollen Erwerbstätigkeit natürlich nicht mehr so gegeben, wie dies noch nach dem Krieg für alle gleichermaßen der Fall war. Wir müssen dies zur Kenntnis nehmen und davon ausgehen, daß in Zukunft Berufsentscheidungen häufiger auch von dem beeinflußt werden, was die Elterngeneration zusammengetragen hat.

HK: Wird damit vom bloßen Erwerbsstreben und vom Sozialprestige garantierenden Bildungsehrgeiz abgesehen das Sozialprestige von Erwerbseleiten, möglicherweise auch Sozialeleiten bis hin zur Politik, geringer, wenn der allgemeine Wohlstand weiter wächst? Und was bedeutet dies u.U. für die Heranbildung solcher Eliten?

Himmelreich: Dafür muß man zum Vergleich Staaten nehmen, die diesen Entwicklungszustand bereits hinter sich haben bzw. diesen schon länger durchmachen. Wenn Sie sich z. B. die Schweiz ansehen, so können Sie nicht sagen, die Elitebildung habe dort Schaden genommen ...

HK: Dann wäre Schweden vermutlich das prägnantere Beispiel ...

Himmelreich: Schweden ist gewiß ein Beispiel dafür, daß Eliten auswandern. Aber das führt natürlich ein Stück über den bisherigen Diskussionszustand zu Flexibilisierung und Teilzeitarbeit hinaus. Im Grunde geht es dabei um die Einstellung der Gesellschaft zur Arbeit, um die Frage nach dem Selbstverständnis des einzelnen und sein Selbstwertgefühl, das sich mit der Arbeit verbindet und um die Ausgestaltung der Steuerlast. Davon bleibt natürlich auch der Leistungsbegriff nicht unberührt.

„Das Arbeitszeitverhalten wird sich auf den Leistungsbegriff auswirken“

HK: D.h. der Leistungsbegriff verliert an Bedeutung oder wird nach anderen Kriterien neu bestimmt? ...

Himmelreich: Das kann gar nicht anders sein. Wenn die Freizeitgesellschaft ihren Fortgang nimmt, muß sich das auf das Arbeitswertverhalten und damit auch auf den Leistungsbegriff auswirken. Ich vermag aber nicht den Limes oder den Rubikon anzugeben, von dem aus das mit Sicherheit der Fall ist. Ich kann für heute nur feststellen: Wir haben auf der einen Seite nach wie vor eine hohe Identifikationsbereitschaft des Durchschnittsbürgers mit der Arbeit und ein hohes Maß an Befriedigung in der Arbeit, und soweit dies der Fall ist, auch noch ein echtes Leistungsstreben. Die Maßstäbe dafür mögen sich inzwischen geändert haben, aber Leistungsbewußtsein ist jedenfalls vorhanden. Umfragen weisen aber auch die Neigung aus, Freizeit höher zu bewerten und seine Befriedigung dort zu suchen. Es sind nicht immer dieselben

Personengruppen, die da befragt werden, aber es sind auf jeden Fall Zeitzeichen, die man sehen muß.

HK: Und welche Folgerungen ziehen Sie daraus für das Arbeitsethos? Es gibt dazu ja recht unterschiedliche Positionen, wenn man etwa auf der einen Seite an Elisabeth Noelle-Neumann und auf der anderen Seite an Burkhard Strümpel oder an Gerhard Schmidtchen denkt. Die einen konstatieren ein generelles Absinken der Arbeitsmoral; die anderen preisen die neuen – kommunikativen – Arbeitstugenden, die sie mit der Gewöhnung an die Hochtechnologie entstehen sehen.

Himmelreich: Wir brauchen nicht nur „neue“ Tugenden im Verbund mit alten, mehr Innovationsfähigkeit, mehr soziale Sensibilität, aber auch Widerstandskraft. Auch der Inhalt dessen, was wir heute als Arbeit definieren, ist mit dem, wie wir es vor 70 Jahren definiert haben, nicht mehr vergleichbar. Der überwiegende Teil der Arbeit auch in der Produktion, von den Dienstleistungen einmal abgesehen, wird ja nicht mehr im Schweiß des Angesichts getan. Aber das Qualifikationsniveau steigt, die Anforderungen an die selbstverantwortliche Gestaltung des Arbeitsplatzes steigen. Damit bilden sich auch neue Bewußtseinsinhalte zur Bestimmung der Arbeit als Lebenswert. Aber ich scheue mich auch da, eine Prognose zu stellen: Wird der Arbeitswert und damit das Arbeitsethos sinken? Oder wird es steigen? Das ist für mich ein offener Prozeß. Die Sozialgeschichte zeigt zur Genüge, wie oft die gesellschaftliche Bewertung der Arbeit im Verlaufe der Geschichte neue Akzentuierungen erfahren hat und wie rasch diese wechseln können.

Ist Flexibilisierung arbeitnehmer- und familienfeindlich?

Fragen an Irmgard Blättel

Hält der Ruf nach mehr Flexibilisierung von Arbeits- und Freizeit das, was er verspricht? Inwieweit werden Arbeitnehmer und speziell Familien dadurch neuen Belastungen ausgesetzt? Werden Frauen die vornehmlichen Opfer von Teilzeitarbeit? Und was hat der arbeitsfreie Samstag mit dem Schutz des Sonntags zu tun? Aus der Sicht der Gewerkschaften antwortete DGB-Vorstandsmitglied Irmgard Blättel.

HK: Frau Blättel, die Arbeitslosenzahl ist in den letzten Monaten zwar konjunktur- und nicht nur saisonbedingt, um einiges zurückgegangen. Aber bei einer Arbeitslosenquote um 8 Prozent – zum günstigsten Jahrestermine – haben wir es weiterhin mit Massenarbeitslosigkeit zu tun. Ist das ein Strukturproblem, gegen das auf absehbare Zeit wenig unternommen werden kann? Oder fehlt es schlicht

an der notwendigen Flexibilität bei der Arbeitsteilung und Arbeitszeitgestaltung?

Blättel: Es ist überwiegend ein Strukturproblem. Wenn Sie sagen, die Arbeitslosenzahlen seien etwas zurückgegangen, dann stimmt das. Aber die Hoffnungen auf Rückgang waren viel höher angesetzt, auch von der Bundesregierung. Wahr ist allerdings auch, daß wir in den letzten Jahren mehr Beschäftigte haben. Aber man muß genau hinsehen, welche Art von Beschäftigten das sind. Wir haben eine steigende Zahl von Teilzeitbeschäftigten und unter diesen ein Heer von nicht versicherungspflichtig Beschäftigten ...

HK: Teilzeitarbeit ist für Sie also kein Weg zur Verringerung von Arbeitslosigkeit, sondern eher einer zur Ka-