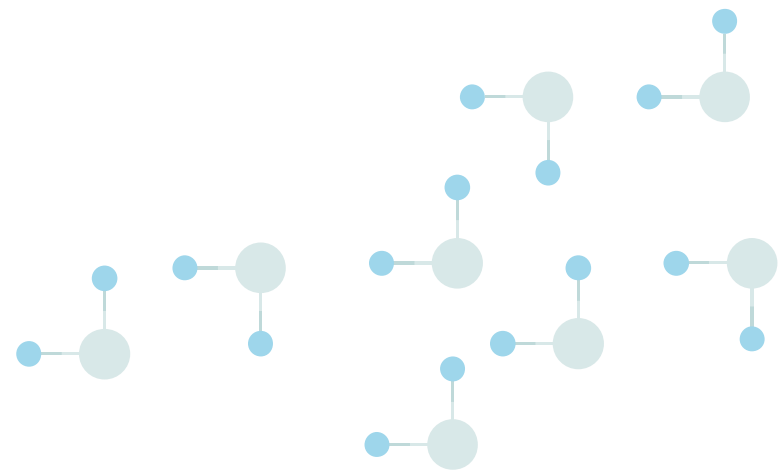


Neue Zeiten, neue Arbeitszeiten?
Fachtagung am 17. November 2011 in Berlin

Kerstin Jürgens

Arbeitszeit im gesellschaftlichen Wandel –
Bilanz und Herausforderungen



Gliederung

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel:
ein wechselseitiges Steigerungsverhältnis
2. Arbeitszeit – die aktuelle Debatte:
geteilte Einsichten – disparate Interpretationen
3. Kriterien präventiver Arbeitszeitpolitik –
Herausforderungen und Fallstricke

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

Historischer Rückblick:

- ⇒ „Zeit“ ist nicht „Natur“, sondern ein soziales Konstrukt, d.h. Ergebnis sozialen Handelns.
- ⇒ „Zeit“ ist als Koordinationsinstrument Voraussetzung für moderne Arbeitsorganisation.
- ⇒ Moderne Industriegesellschaften kennzeichnet eine Ökonomisierung von „Zeit“ und ein Primat der Arbeitszeit.
- ⇒ „Zeit“ wird dadurch zum Medium sozialer Polarisierung und Hierarchisierung. Umfang und Qualität von Arbeitszeit entscheiden über sozialen Status und Partizipationschancen.
- ⇒ Das Verhältnis von Arbeits- und Lebenszeit wird Gradmesser für das Verhältnis von Ökonomie und Subjekt.

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

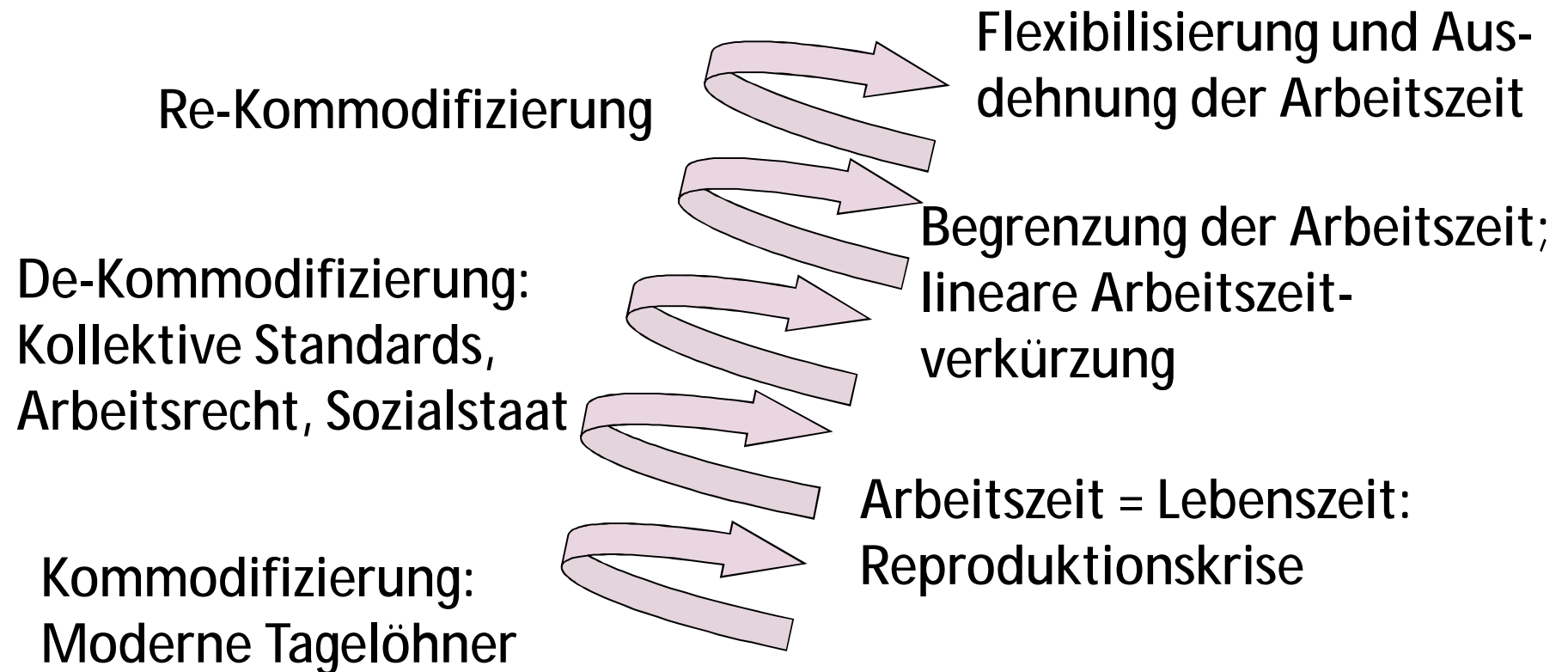
Zeitstrukturen

Zeitkultur

Individuelle
Zeit

Naturzeit

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel



1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

Zeitstrukturen

- Beschleunigung und Verdichtung von Arbeitsabläufen; Intensivierung
- Der „Markt“ als Taktgeber: Flexibilisierung der Arbeitszeiten
- Flexibilisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Deregulierung)
- Verbetrieblichung der Arbeitszeitfrage; Individualisierung der Zeitkonflikte
- Ausdehnung der Arbeitszeit und Erosion von Zeitinstitutionen
- Neues Zwei-Verdiener-Modell bei defizitärer Infrastruktur und anhaltend traditioneller Arbeitsteilung
- Wachsender Bedarf an Sorgezeit (demographischer Wandel)

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

Zeitkultur

- Flexibilität als Königsweg (Harmonisierungsideal)
- Optionsvielfalt bei anhaltenden Handlungsrestriktionen
- Zeitökonomie in allen Lebensbereichen
- Präsenzkulturen in Unternehmen
- Zeitnot als Distinktionsmerkmal
- Permanente Erreichbarkeit (I&K-Technologien)
- Zeitmanagement als soft skill; Zeit-Krisen als Kompetenzdefizit (Selbstzuschreibungen)

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

Individuelle Zeit

- Gesteigerter Koordinations- und Synchronisationsaufwand: Zeithandeln
- Selbstgesteuertes Arbeitshandeln: Tempo, Rhythmik, Pausen
- Zeit für regenerative und soziale Bedürfnisse
- Neue Zeit- „Fresser“
- Individuelle Zeit-Verhandlungen
- Erfahrung fremdbestimmter Zeitgestaltung
- Prekarisierung: fehlende Stabilitäten und Perspektiven
- Anspruch auf „eigenes Leben“ und „Zeit für sich“

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

Naturzeit

- Naturgesetz: Ruhe- und Erholzeiten
 - Lebens-Zeit: Mensch als soziales Wesen
 - Arbeitszeit als neue Naturgewalt?
- Zeit-Sinn: Gespür für Belastungsgrenzen / Entfremdung

1. „Zeit“ und gesellschaftlicher Wandel

- > Überforderungs-Syndromatik?
 - > Reproduktionskrise?

Depression Soziale Konflikte
Demotivation Burn Out Scheidungen

⇒ Zahlen sind (immer) interpretations-offen

⚡ Gesteigerte Sensibilisierung; keine monokausalen Effekte

⇒ Gleichwohl:

1. Faktum: Arbeitseinschränkung / -unfähigkeit
2. Faktum: Anhaltender Bedarf an Arbeitskraft
3. Faktum: Gesellschaftliche Stabilität als Kollektivinteresse

2. Arbeitszeit – die aktuelle Debatte

Thema „Zeit“ als neuer Dauerbrenner... einige Beispiele:

⇒ Enquête-Kommission des Bundestages
Wohlstand umfasst auch Zeitwohlstand

⇒ 7. und 8. Familienbericht der Bundesregierung
Expertisen zeigen: Zeit als Schlüsseldimension im Alltag von Familien; zeitpolitische Erfordernisse; Ausgleich zwischen Unternehmens- und Familieninteressen

⇒ Wirtschaftskrise
Vermeidung von Entlassung durch das Instrument „Arbeitszeitkonto“; im ökonomischen Krisenfall bewährt – für private Krisenfälle unterbelichtet?

2. Arbeitszeit – die aktuelle Debatte

... geteilte Einsichten – disparate Interpretationen

⇒ „Deutschland hat eine im internationalen Vergleich niedrige Arbeitszeit.“

⚡ Tarifliche vs. faktische Arbeitszeit; Produktivität und Leistung

⇒ „Bei Vollzeitbeschäftigten existiert ein Potenzial zur Arbeitszeitverkürzung und -umverteilung.“

⚡ Beschäftigungseffekte; Passfähigkeit der Qualifikation

⇒ „Flexible Arbeitszeiten sind inzwischen weit verbreitet.“

⚡ Schlussfolgerungen zu Work-Life Balance und Vereinbarkeit

⇒ „Auch Beschäftigte wünschen sich flexible Arbeitszeiten.“

⚡ Zeitsouveränität; Leistungsfähigkeit & Gesundheit

2. Arbeitszeit – die aktuelle Debatte

Unterschätzte Brisanz

- ⇒ Arbeitszeit als mächtiger Taktgeber
- ⇒ Eskalation von Zeitkonflikten -> IN der Person
- ⇒ Grenzen individueller Leistungs- und Anpassungsfähigkeit
- ⇒ Arbeitszeit neue Schlüsselfunktion im (demographischen) Wandel
- ⇒ Arbeitszeit als zentrale Stellgröße im Wandel von Erwerbsarbeit, Sozialstaat und Familie (Reproduktionsmodell)

3. Kriterien präventiver Arbeitszeitpolitik

- ⇒ Arbeitszeit ganzheitlich betrachten
<-> Isolierte Ansätze/Initiativen
- ⇒ Konkrete betriebliche Realität im gesellschaftlichen Kontext reflektieren
<-> Annahme betrieblicher Nicht-Betroffenheit
- ⇒ Heterogenität als Gestaltungschance erkennen
<-> Vermeintliches Hindernis „Passfähigkeit“
- ⇒ Arbeitszeit als Schlüsselinstrument begreifen
<-> Ideologisierte Debatte
- ⇒ Prospektive und präventive Zeit- und Personalpolitik
<-> Trägheit von Organisation und Politik

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Prof. Dr. Kerstin Jürgens
Universität Kassel
– Soziologie –
Nora-Platiel-Str. 1
D-34109 Kassel
Tel.: 0561-804-3133
juergens@uni-kassel.de
<http://www.kerstin-juergens.de>

