

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard Teriet

Arbeitszeitforschung – ihre Forschungsobjekte und
ihr Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und
Berufsforschung

10. Jg./1977

4

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Arbeitszeitforschung – ihre Forschungsobjekte und ihr Stellenwert in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Bernhard Teriet*

Ausgehend von verschiedenen Begründungen für ein Interesse an der Arbeitszeit als einer wichtigen Größe des erwerbswirtschaftlichen Bereichs — seien sie aus den Imperativen des Arbeitsförderungsgesetzes oder seien sie aus ändern Anlässen, wie zum Beispiel der Relevanz der Arbeitszeit als einer Steuerungsgröße der Beschäftigungspolitik abgeleitet — wird eine erste grobe Skizzierung dieses neuen Forschungsbereichs versucht.

Dabei wird zunächst angesetzt an der Zeitverwendung und der Zeitverteilung aus arbeitskraft- sowie aus arbeitsplatzseitiger Perspektive und auf unterschiedlichen Aggregationsebenen, was bereits eine Differenzierung des Forschungszweigs in die Arbeitszeitforschung, die sich mit der Zeitverwendung und -Verteilung der Arbeitskräfte auseinandersetzt, und die Betriebszeitforschung, die das Entsprechende für die Arbeitsplatzseite untersucht, zuläßt. Sodann wird eine Typologie der Allokationsordnungen dieses Bereichs erarbeitet, wobei unterschieden wird zwischen starren Systemen, Gleitsystemen mit fixierten Bandbreiten und variablen Systemen. Nach der Problematisierung der Fragen der Verteilung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz in diesem Allokationsbereich werden maßgebliche Allokationsprinzipien, wie zum Beispiel das Optimalitätsprinzip oder das Schutzprinzip, vorgestellt. Die Umsetzung der Allokationsprinzipien führt dann zum nächsten Forschungsobjekt, den sogenannten Allokationsmechanismen. Das sind insbesondere Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen, Tarifverträge und gesetzliche Regelungen. Überleitend zur nächsten Konkretisierungsstufe der Allokationen von Zeit im erwerbswirtschaftlichen Bereich kommt man zu den Allokationsmodellen und -experimenten mit ihren Forschungsschwerpunkten der Topographie der Allokationsmodelle, der Evaluations-, Dokumentations- und Projektionsforschung. Da Arbeitszeit(en) und Betriebszeit(en) wichtige politische Bezugsgrößen darstellen, wird schließlich die Arbeitszeitpolitikforschung, die sich sowohl mit arbeitszeitpolitischen Fragestellungen im Rahmen übergeordneter Politikbereiche, wie zum Beispiel der Arbeitsmarkt- oder der Gesundheitspolitik, als auch mit der Arbeitszeitpolitik im engeren Sinne befassen muß, als weiteres Forschungsobjekt andiskutiert.

Nach diesem beschreibenden Teil werden der Stand der Arbeits- und Betriebszeitforschung und dabei insbesondere die herausragenden Lücken und Engpässe, wie zum Beispiel die bruchstückhafte und unterentwickelte statistische Basis oder das Defizit im Bereich der Arbeitsplatzforschung, angesprochen. Abschließend wird dann der Stellenwert dieses Forschungszweigs in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung kurz untersucht. Von dort werden dann zukünftige Schwerpunkte im Rahmen des nächsten Forschungsprogramms dargelegt, wie zum Beispiel mögliche Projekte über die tariflichen Arbeitszeiten, die Fehlzeitenproblematik, die Mehrarbeitsstunden, die Kurzarbeit und die Teilzeitarbeit sowie die teilzeitverwandten Arbeitszeitformen.

Gliederung

1. Einleitung
2. Forschungsobjekte der Arbeits- bzw. Betriebszeitforschung
 - 2.1 Die Zeit als eine mengenmäßige und als eine verteilungsmäßige Größe
 - 2.2 Eine Typologie der Allokationsordnungen des Arbeitszeitbereichs
 - 2.3 Die Verteilung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz in diesem Allokationsbereich
 - 2.4 Allokationsprinzipien
 - 2.5 Allokationsmechanismen
 - 2.6 Allokationsmodelle und -experimente
 - 2.7 Die Arbeitszeitpolitikforschung
3. Der Stand der Arbeitszeit- bzw. Betriebszeitforschung
4. Der Stellenwert der Arbeitszeitforschung in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und ihre zukünftigen Schwerpunkte im Forschungsprogramm des IAB

1. Einleitung

Im System der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit¹⁾ und der darauf ausgerichteten Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gibt es eine Fülle von Fragestellungen, in denen die Zeit nicht nur als Dimension, sondern gleichfalls als konstitutiver Faktor eine bedeutende Rolle spielt. Bei diesen zeitlich ausgerichteten Problembereichen geht es um Fragen der Verwendung und der Verteilung von Zeit sowohl aus arbeitskraft- als auch aus arbeitsplatzseitiger Perspektive, wie auch um Fragen der Verwendung und Verteilung von (Arbeits-)Zeit auf verschiedenen Aggregationsebenen. Dabei ist zu unterscheiden zwischen einer Mikroebene, auf der die individuellen und betrieblichen Zeitllokationen im Vordergrund der Betrachtungen stehen, und der Makroebene, die entsprechende Zeitverwendungen und -Verteilungen auf einer hohen Aggregationsebene, d. h. meistens in einem gesamtgesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Bezugsrahmen, untersucht. Da die Grenzen zwischen diesen beiden Ebenen fließend sind, gibt es ferner die Mesoebene — eine Aggregationsebene, die nur schwer definierbar ist, weil sie den Bereich zwischen der Mikro- und der Makroebene umfaßt und die beispielsweise Verbände oder einzelne Tarifparteien einschließt.

Soweit man nicht ein selbstverständliches Forschungsinteresse an diesen erwerbswirtschaftlich ausgerichteten

* Dr. rer. oec. Bernhard Teriet ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB und Gastprofessor an der Gesamthochschule Kassel. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

1) Vgl. Kühl, J., L. Pusse, B. Teriet, E. Ulrich: Bezugssystem für Ansätze einer Theorie der erwerbswirtschaftlichen und kontrahierten Arbeit. In: MittAB, 4/1975, S. 287—316.

Zeitverwendungen bzw. -Verteilungen, die man auch unter dem Begriff der Zeitallokationen zusammenfassen kann,²⁾ unterstellt, kommt eine wissenschaftliche Bearbeitung dieser Problembereiche im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung auch aufgrund bestimmter Aufgaben des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) in Betracht.

Beginnend mit dem § 1 AFG ist festzuhalten, daß die politischen Imperative dieses Gesetzes, wie Erzielung und Aufrechterhaltung eines hohen Beschäftigungsstandes, die ständige Verbesserung der Beschäftigungsstruktur und die Förderung des Wachstums der Wirtschaft, Arbeitszeit- und Betriebszeit-Implikationen haben, die herauszustellen und zu beachten sinnvoll und notwendig ist. So schließen die Vorgaben zum hohen Beschäftigungsstand Postulate für eine Sicherung bestimmter Arbeits- und Betriebszeitvolumina und für eine breite Teilhabe der Erwerbsbevölkerung an diesen Volumina ein. Damit ist man bereits bei der höchst aktuellen Frage der Bedeutung der Arbeitszeit als einer wichtigen Steuerungsgröße im konjunkturellen Zyklus, wie auch im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Wirtschaftspolitik.

Hinsichtlich der Verbesserung der Beschäftigungsstruktur beinhaltet dieses Ziel u. a. gleichfalls eine Aufforderung zur ständigen Verbesserung der überkommenen Arbeitszeit- und Betriebszeitstrukturen und deren Ordnungsgefüge. Daraus läßt sich dann wiederum ableiten, daß die Suche nach optimalen Allokationsmustern für die Arbeits- und Betriebszeit als ein positiver Beitrag zur Gesamtentwicklung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zu verstehen ist, weil damit der ständigen Gefahr der suboptimalen Arbeits- und/oder Betriebszeitallokationen innerhalb einer Volkswirtschaft, eines betriebswirtschaftlichen, wie auch eines einzelwirtschaftlichen erwerbswirtschaftlichen Systems und den damit unter Umständen verbundenen quantitativen und qualitativen negativen Wachstumseffekten begegnet werden kann. Der § 2, Absatz 5 des AFG bietet einen weiteren Ansatzpunkt für die Arbeitszeitforschung, weil dort die Erwerbstätigkeit der Frauen und die Vereinbarkeit von häuslichen bzw. familiären Pflichten mit einer Berufstätigkeit angesprochen sind — eine Problematik, die weit in die verschiedenen Zeitordnungen unserer Gesellschaft hineinragt und die es erforderlich macht, vorhandene Hindernisse in diesen Zeitordnungen zu identifizieren und geeignete Wege zu ihrer Überwindung zu suchen bzw. aufzuzeigen.

Ähnlich liegen die Dinge im Zusammenhang mit den in § 2, Absatz 6 des AFG angesprochenen älteren und anderen Erwerbstätigen, deren Unterbringung auf dem Arbeitsmarkt unter den üblichen Bedingungen — wie zum Beispiel im Rahmen der normalen Vollzeitarbeit — erschwert ist. Auch hier können gegebenenfalls flankierende arbeitszeitliche und/oder betriebszeitliche Maßnahmen, wie bestimmte Teilzeitarbeitsverhältnisse, die dieser Gruppe besonders angepaßt sind, einen arbeitsmarktpolitischen Beitrag leisten.

Besonders bedeutsam ist auch der § 63 AFG mit der Lohnsubventionsmöglichkeit für zeitweilige Arbeitsaus-

fälle. Diese Kurzarbeitsregelung ermöglicht eine bestimmte Flexibilität der Arbeitszeitmenge unterhalb einer Standarddauer und zielt darauf ab, intakte Arbeitsverhältnisse — trotz Unterauslastungen eines gegebenen Arbeitsvolumens — zu bewahren.

In eine ähnliche Richtung tendiert das in § 83 AFG geregelte Schlechtwettergeld, das im Rahmen der Produktiven Winterbauförderung im Baugewerbe gezahlt werden kann und das witterungsbedingte Arbeitszeitausfälle in der Baubranche finanziell ausgleichen soll.

Ferner gibt es im § 103 AFG einen mehr allgemeinen Bezugspunkt zur Arbeitszeit, und zwar im Zusammenhang mit einer zumutbaren Beschäftigung, wobei sowohl die Lage als auch die Verteilung der Arbeitszeit als wichtige Kriterien der Zumutbarkeit einer Arbeit benannt sind.

Neben den aufgelisteten Anknüpfungspunkten des AFG für die Arbeitszeitforschung lassen sich viele weitere Ansatzpunkte dieser Forschungsdisziplin ableiten. Dabei ist zu unterscheiden zwischen Forschung, die sich vorwiegend mit den chronometrischen Dimensionen der Arbeitszeit(en) oder der Betriebszeit(en), d. h. mit ihrer Dauer bzw. ihren quantitativen Ausmaßen auseinanderzusetzen bemüht, und den Forschungsansätzen, die mehr auf den chronologischen Aspekt, d. h. auf die Abfolge von Zeitverwendungen in der Zeit, abzielen. Da hochentwickelte Ökonomie gleichbedeutend mit einer intensiven Zeitökonomie gesehen werden muß, rückt die stärkere Auseinandersetzung auf individueller, betrieblicher, volkswirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene mit dem Faktor und der Ressource Zeit immer mehr in den Vordergrund des allgemeinen Interesses.

In diesem Zusammenhang ist insbesondere der Wunsch nach einer freieren Zeitallokation durch das Individuum seit mehreren Jahren viel stärker geworden, was sich nach *J. de Chalendar* folgendermaßen erklären und umschreiben läßt:

Allgemein gesprochen ziehen die Leute Wahlfreiheit zwischen verschiedenen Konsumtionsformen, zwischen Konsum und Investition, zwischen einem besonderen Typus der Arbeit und Erholung, zwischen mehr oder weniger intensiven oder langen Arbeitsstunden, kürzeren oder längeren wie auch kostengünstigen oder kostspieligen Erholungsformen, einem höheren oder niedrigerem Einkommen etc. vor. Das Individuum möchte in der Lage sein, freier während seines Lebens den Zeitpunkt für ein Überwechseln von einem Status in einen anderen — wie vom Studium ins Arbeitsleben, von der Erwerbsarbeit in die Freizeit, vom Erwerbsleben in den Ruhestand — wählen zu können. Der einzelne möchte auch gerne verschiedene dieser Lebenssituationen in einer gleichen Periode miteinander kombinieren, d. h. ein Studium während einer Erwerbstätigkeit fortsetzen können, während der Arbeit wieder eine Ausbildung aufnehmen können, eine mehr oder weniger extensive Freizeit haben sowie schließlich den Ruhestand mit einer kontinuierlichen beruflichen oder kulturellen Aktivität verbinden können. Das Individuum hätte gerne auch gleitende Übergangsphasen — vom Studium in das Erwerbsleben und vom Erwerbsleben in den Ruhestand —, um solche abrupten Übergänge von einem Status in einen anderen zu vermeiden. Schließlich möchte das Individuum in einem gewissen Maße während eines ganzen Lebens, aber auch selbst während eines Jahres, eines Monats oder einer Woche in der Lage sein, eine einmal getroffene Wahlentscheidung ändern zu können.³⁾

2) Vgl. Becker, G. S., A Theory of the Allocation of Time, in: The Economic Journal, September 1965, S. 493—517. Abbott, M., Ashenfelter, O., Labour Supply, Commodity Demand and the Allocation of Time, in: The Review of Economic Studies, Vol. XLIII (3) No. 135, October 1976, S. 389—411. Chalendar, J. de, in co-operation with a group of experts, lifelong allocation of time, Paris 1976. Spaetling, D., Das Problem der Zeitallokation in der Theorie des Haushalts, in: Zeitschrift für gesamte Staatswissenschaft, 132. Bd./1. Heft, Februar 1976, S. 19—40.

3) Chalendar, J. de, a. a. O., S. 9.

Neben diesem mehr individuell ausgerichteten Optionskalkül zieht auch die Entwicklung und Durchsetzung neuer, flexibler Arbeits- und/oder Betriebszeitmuster, wie zum Beispiel die gleitende Arbeitszeit, das Modell des Jahresarbeitszeitvertrages, Job-Sharing-Modelle, bei denen sich zwei oder mehrere Arbeitskräfte die volle Verantwortung in einer Solidargemeinschaft für einen Vollzeit Arbeitsplatz teilen,⁴⁾ eine Fülle von Fragestellungen auch aus der Sicht der Betriebe nach sich, mit denen sich die Arbeitszeitforschung auseinandersetzen muß.

Beachtenswert ist ferner der Stellenwert bestimmter Arbeitszeitformen oder -Systeme für Typisierungen und Segmentationen des Arbeitsmarktes, wie sie beispielsweise in den Bereichen der Vollzeit- und der Teilzeitarbeit sowie der Zeitarbeit und der Arbeitnehmerüberlassung beobachtet werden können.

Schließlich bleibt noch zu vermerken, daß im Zuge der stärkeren Anforderungen, die aus der politischen Gestaltungsaufgabe ‚Zeitökonomie‘ erwachsen,⁵⁾ ebenfalls Anforderungen an die Arbeitszeitforschung gestellt werden, weil von ihr sowohl Orientierungs- als auch Entscheidungshilfen erwartet werden. Dabei geht es u. a. auch um die Transparenz über das, was bislang in diesem Politikbereich geleistet wurde und was zukünftig geleistet werden soll, wie auch um eine Analyse des Bedingungs- und Wirkungsgefüges bestimmter Politikmuster. Außerdem kann die Arbeitszeitforschung zumindest teilweise bei der politischen Sensibilisierung der interessierten Öffentlichkeit im Hinblick auf bestimmte Arbeitszeitprobleme, wie zum Beispiel im Zusammenhang mit dem Komplex der Schicht- und Nachtarbeit, eine Hilfestellung leisten und gegebenenfalls auch einen Beitrag zur Versachlichung der politischen Willensbildung über bestimmte arbeitszeitpolitische Projekte beisteuern.

2. Forschungsobjekte der Arbeits- bzw. Betriebszeitforschung

2.1 Die Zeit als eine mengenmäßige und als eine verteilungsmäßige Größe

Da die Zeit sowohl unter dem Aspekt der mengenmäßigen Verwendung als auch unter dem Aspekt der Verteilung von bestimmten Zeitmengen in der zeitlichen Abfolge gesehen werden kann, kann man weiter unterscheiden zwischen einer chronometrisch ausgerichteten Arbeitszeitforschung, die sich vorwiegend mit dem Quantum der in erwerbswirtschaftliche Arbeit von Arbeitskräften umgesetzten Zeiten beschäftigt, und einer chronologischen Arbeitszeitforschung, die die Lage von Arbeitszeitquanten in der Zeitabfolge untersucht. Entsprechendes gilt für die auf die Arbeitsplatzseite abstellende Betriebszeitforschung, deren Bedeutung in dem Maße zunimmt, wie die Identität zwischen Arbeitszeit(en) auf

der einen Seite und Betriebszeit(en) auf der anderen Seite im erwerbswirtschaftlichen Aufgabenerledigungsprozeß zerbricht, weil aus technischen, organisatorischen und wirtschaftlichen Gründen die Betriebszeit ausgedehnt werden mußte bzw. ausgedehnt werden muß.⁶⁾

Die verwendungsorientierte Arbeitszeitforschung hat sich demnach mit der Dauer von täglichen, wöchentlichen und jährlichen Arbeitszeiten sowie der Gesamtdauer eines Erwerbslebens und den Bestimmungsfaktoren, Komponenten und Wirkungsmechanismen dieser Zeitmengen zu beschäftigen. In dieser Form ist sie zum einen eingebettet in die Zeitbudgetforschung, die sich um die Erforschung aller Zeitverwendungen für erwerbswirtschaftliche, nicht-erwerbswirtschaftliche Arbeit, für Ruhe und Erholung, für Essen und Trinken, für Spiel und Muße usw. bemüht und die damit weit über den Bereich der Verwendung von Zeit für Erwerbszwecke hinausragt. Zum anderen gehört sie in die Arbeitsvolumensforschung, die sich mit der Entwicklung und Struktur von Gesamt- und Teilvervolumina effektiver und kalkulatorischer Arbeitszeiten auseinandersetzt.⁷⁾ Einen wesentlichen Schwerpunkt dieser verwendungsorientierten Arbeitszeitforschung stellt der Komplex der Bedingungs- und Wirkungsanalysen von Arbeitszeitverkürzungen im Hinblick auf die unmittelbar und mittelbar betroffenen Bereiche, wie z. B. die Arbeitskräfte, den erwerbswirtschaftlichen Kombinationsprozeß, die Gesamtwirtschaft dar. Dabei ergeben sich wiederum starke Berührungspunkte zu anderen wichtigen Arbeitsmarktgrößen, wie der Entwicklung der Produktivitäten von Arbeit und Kapital, der Einkommensverteilung und -Verwendung, der volkswirtschaftlichen Produktionsstrukturen, des Außenhandels usw.

In dem Maße, wie die Bedeutung der Verkürzung der Arbeitszeit als vorwiegendes Ziel einer Arbeitszeitpolitik auf den verschiedensten Ebenen relativiert wird, und wie die Lage der jeweiligen Arbeitszeitquanten in der Zeitabfolge als eine Frage von Gewicht erkannt wird, gewinnt die verteilungsorientierte Arbeitszeit- und Betriebszeitforschung an Terrain. Zu ihrem Aufgabenspektrum gehört es u. a., den Spielraum für alternative Placierungen von festen oder variablen Arbeitszeit- oder Betriebszeitmengen während der 24 Stunden eines Tages, der sieben Tage einer Woche und der 365 Tage eines Jahres zu eruieren und möglichst zu erweitern. Außerdem hinterfragt sie das konventionelle Lebensmuster der Dreiteilung des Lebens mit den „... hintereinander gelagerten großen Lebensbereichen Lernen, Arbeiten, Ruhen...“⁸⁾ und die strikte Abschottung dieser Lebensbezüge oder die allgemeine Fixierung der wöchentlichen Ruhetage auf die Sonn- und Samstag etc. Aber auch die Entzerrung der Urlaubstermine der Erwerbstätigen und der Ferientermine im Bildungswesen gehören in dieses Forschungsspektrum.

2.2 Eine Typologie der Allokationsordnung des Arbeitszeitbereichs

Der Versuch, eine Typologie von Allokationsordnungen des Arbeitszeitbereichs zu erstellen, mündet in drei unterschiedliche Systeme, wobei für diesen Klassifikationsansatz sowohl Aspekte der Zeitverwendung als auch der Zeitverteilung im Erwerbsbereich maßgebend sind. Zu unterscheiden sind:

— *starre Systeme*: Umfang und zeitliche Lage der Arbeits- bzw. Betriebszeiten sind starr vorgegeben. Än-

4) Vgl. Teriet, B., „Job-Sharing“ — die aktuelle Alternative, in: VDI-nachrichten Nr. 26/1, Juli 1977, S. 17, und ders., Job Sharing — eine neue Form der Arbeitsvertragsgestaltung, in: PERSONAL — Mensch und Arbeit, Heft 6/1977, S. 214—217.

5) Vgl. Teriet, B., „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, in: Aus Politik und Zeitgeschichte, B 31/76, 31. Juli 1976, S. 5—8.

6) Vgl. Teriet, B., Wochenarbeitszeit und Wochenarbeitszeitflexibilität, in: WSI-Mitteilungen, 2/1976, S. 111—112.

7) Vgl. Bach, H. U., H. Kohler, L. Reyher, B. Teriet, Arbeitszeit und Arbeitsvolumen in der Bundesrepublik Deutschland 1960—1975, in: MittAB, 1/1977, S. 19—37 und Reyher, L., G. Weißhuhn, Beschäftigte und Arbeitsvolumen in West-Berlin in den Jahren 1950 bis 1968, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Beiträge zur Strukturforchung, Heft 13/1970.

8) Vgl. Teriet, B., Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung — Möglichkeiten, Voraussetzungen und Konsequenzen, Göttingen 1976, S. 63.

derungen bei einer oder bei beiden Komponenten der jeweiligen Allokation werden wiederum in eine neue starre Ordnung eingebettet.

- *Gleitsysteme mit fixierten Bandbreiten bzw. Gleitzeitspannen*: Der Umfang der Arbeits- bzw. Betriebszeit(en) ist innerhalb eines bestimmten Abrechnungszeitraumes vorgegeben, kann allerdings meistens innerhalb dieses Zeitraumes um einen gewissen Prozentsatz (plus oder minus) variiert werden. Ähnlich verhält es sich im Hinblick auf die Placierung der betreffenden Arbeits- bzw. Betriebszeitmengen in der Zeit, wobei insbesondere in den Gleitzeitspannen Dispositionsfreiheit für eine individuelle Placierung eingeräumt wird.
- *variable Systeme*: Umfang und zeitliche Lage der Arbeits- bzw. Betriebszeit(en) sind variierbar, wobei es jedoch unterschiedliche Variabilitätsgrade im Hinblick auf die jeweiligen Abrechnungsperioden geben kann. Dazu ein Beispiel aus der Praxis mit dem Jahresarbeitszeitvertrag, bei dem der Umfang und die zeitliche Lage der vereinbarten Jahresarbeitszeit jedes Jahr neu ausgehandelt werden können und damit variabel sind.

Ausgehend von diesem groben Ordnungsraster lassen sich nun Charakteristika und Faktoren, die für diese Allokationen bedeutsam sind, herausarbeiten und analysieren.

2.3 Die Verteilung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz in diesem Allokationsbereich

Als Allokationsträger kommen sowohl die am Prozeß der erwerbswirtschaftlichen Aufgabenerledigung direkt beteiligten Arbeitnehmer und Arbeitgeber als auch die nur indirekt beteiligten Tarifparteien sowie der Staat als Repräsentant der Gesellschaft in Betracht. In dieser Zusammensetzung der Interessenten können sich höchst unterschiedliche Konstellationen im Hinblick auf die Verteilung der Entscheidungs- und Handlungskompetenz in diesem Allokationsbereich ergeben, an denen die Arbeitszeitforschung anknüpfen muß. So gibt es beispielsweise Länder, wie die USA oder Schweden, in denen der Gesetzgeber diese Entscheidungskompetenz voll für sich in Anspruch nimmt. Das hat wiederum zur Folge, daß die Arbeitnehmer und die Arbeitgeber sich in ihrem Handeln an diese Vorgaben halten müssen und keine individuellen Spielräume vereinbaren können. Dabei muß die Arbeitszeitforschung neben der Gegenwartsanalyse sowohl eine Analyse der Vergangenheitsentwicklung als auch der Zukunftsmöglichkeiten anstreben. So kann beispielsweise in der Zurückverfolgung der Begründungen für die überkommene Entscheidungskompetenzverteilung ein besseres Verständnis gegenwärtiger, vorfindlicher Konstellationen erreicht werden. Das gilt insbesondere für die großen, traditionellen arbeitszeitpolitischen Eckwerte, wie den 8-Stunden-Arbeitstag, die 40-Stunden-Woche, den 6-Wochen-Jahreserholungsurlaub sowie die Altersgrenze bei 65 Jahren und ihre Durchsetzung bis zur Gegenwart. Diese weitgehend administrierten Vorgaben werden vor-

wiegend mit der Wahrnehmung der Fürsorgepflicht des Staates für die Arbeitnehmer begründet und setzen außerdem beim Grundsatz der Gleichbehandlung an, der auf diese Weise nach Meinung der Verfechter dieser Eckwerte wohl am besten realisiert werden kann. Dieses mehr historisch ausgerichtete Wissen hilft allerdings auch beim Entwurf neuer Konzeptionen in der Verteilung von Entscheidungs- und Handlungskompetenz in diesem Bereich, die weitgehend unter dem Stichwort des Strebens nach mehr Zeitsouveränität artikuliert werden können,⁹⁾ und die im Zuge der Überwindung von starren Allokationsordnungen mehr und mehr in den Industrieländern des Westens und des Ostens (so gibt es beispielsweise in Polen einen starken Trend zur gleitenden Arbeitszeit¹⁰⁾) an Gewicht gewinnen.

Wenngleich man die Bedeutung der Kompetenzverteilung zwischen den am Allokationsprozeß beteiligten Parteien nicht unterschätzen sollte, so kann man jedoch nicht umhin, in diesem Zusammenhang einige sonstige wichtige Bestimmungsfaktoren zu beachten. Damit kann man zunächst überleiten zu den Ordnungsprinzipien, die für Allokationsentscheidungen sowie -handlungen maßgeblich sein können und mit denen sich die Arbeitszeitforschung gleichfalls intensiv auseinandersetzen muß.

2.4 Allokationsprinzipien

Von großer Bedeutung für Arbeitszeit- oder Betriebszeitallokationen sind die den einzelnen Allokationen zugrunde gelegten bzw. zu legenden Allokationsprinzipien, weil sie quasi normative Leitlinien bzw. Handlungsmaximen darstellen. Zu nennen sind in diesem Zusammenhang unter anderem:

Das Optimalitätsprinzip

Arbeits- und Betriebszeitallokationen sind Teilprobleme einer einzelwirtschaftlichen, betriebswirtschaftlichen und volkswirtschaftlichen Erwerbswirtschaft und unterliegen damit auch dem Kalkül ökonomischer Rationalität. Das Bemühen um optimale Arbeits- oder Betriebszeitallokationen kann aus dieser Einbindung zwar abgeleitet werden. Die Benennung der Optimalitätskriterien für die diversen Allokationen im Bereich der täglichen, wöchentlichen, jährlichen Zeit sowie der Lebensarbeitszeit der Erwerbstätigen, wie auch die Ableitung solcher Optima stellen jedoch noch hohe Anforderungen an die Arbeits- und Betriebszeitforschung, die sich mit diesem Fragenkomplex schon seit vielen Jahrzehnten beschäftigt,¹¹⁾ insbesondere weil auch zunehmend nichtökonomische Aspekte gesucht und untersucht werden müssen. Dazu zunächst nur eine Illustration aus einer Studie von *Michanek und Ohlsson*, die zum einen von einer produktionsoptimalen Arbeitszeit auf der einen Seite und einer wohlfahrtsoptimalen Arbeitszeit auf der anderen Seite sprechen,¹²⁾ wobei für diese Autoren in einer wohlfahrtsoptimalen Arbeitszeit besonders die Aspekte der individuellen Wählbarkeit und Dispositionsfreiheit bei der jeweiligen Arbeitszeitallokation ein großes Gewicht haben sollen. An dieser Stelle wird bereits deutlich, daß es bei diesem Bemühen um Optimalität nicht so sehr um ein einzelnes Allokationsmodell geht, sondern vielmehr um die „Formulierung der Optimalitätsbedingungen aus der Sicht des einzelnen Arbeitnehmers und Beschäftigten sowie der Gesamtgesellschaft bzw. Volkswirtschaft, an denen dann natürlich auch einzelne Arbeitszeitmodelle, ‚gemessen‘ werden kön-

9) Vgl. Teriet, B., „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, a. a. O. 10) Vgl. Wnuk-Lipinski, E., Job satisfaction and the quality of working life: the Polish experience, in: International Labour Review, Vol. 115, No. 1, January-February 1977, S. 62—61.

11) Vgl. Neuloh, O., Arbeitszeit und Produktivität, 3. Band, Betriebssoziologische Untersuchungen, Berlin 1962, S. 11.

12) Vgl. Michanek, E., Ohlsson, J., Verkürzung der Arbeitszeit — Schwedische Untersuchungen, Göttingen 1968, S. 119 ff.

nen¹³⁾ So kommt der Autor dieses Beitrags beispielsweise an anderer Stelle zu folgendem komplexe Kriterienkatalog für eine individuelle optimale Arbeitszeit, der nicht den Anspruch der Vollständigkeit erhebt:

„Unter welchen Bedingungen und Voraussetzungen ist die Arbeitszeit des einzelnen Erwerbstätigen als optimal zu bezeichnen? — Das dürfte im wesentlichen dann der Fall sein, wenn:

- erstens größtmögliche Rücksicht auf die biologischen Rhythmen des einzelnen genommen wird, so daß die arbeitsgebundene Zeit und insbesondere die reine Tätigkeitszeit möglichst in einem synchronen Einklang mit dieser Rhythmik stehen;
- zweitens die Fähigkeit zur Entmüdung, Entspannung und insbesondere zur Erholung nicht überstrapaziert werden, so daß der Fall einer Rekreativunfähigkeit weitgehend prophylaktisch ausgeschaltet wird;
- drittens sowohl das Quantum an Arbeitszeit als auch dessen Lage in der Zeit der individuellen Leistungswilligkeit und Leistungsfähigkeit entspricht, so daß psychologische und physiologische Über- und/oder Unterforderungen vermieden werden können;
- viertens der Arbeitszeitaufwand des jeweiligen Berufstätigen in einem angemessenen Verhältnis zum Ertrag dieses Aufwands steht;
- fünftens die individuelle Arbeitszeitallokation noch eine ökonomische und befriedigende Abstimmung mit den anderen Lebensbereichen des Alltags erlaubt, und wenn damit der Parzellierung bzw. der Aufstückelung der Zeit des Individuums kein Vorschub geleistet wird;
- sechstens der einzelne zumindest teilweise eigenverantwortlich über die chronometrische und über die chronologische Dimension seiner Arbeitszeit verfügen kann.¹⁴⁾

Wenn hier nur ein Kriterienkatalog für ein individuelles Arbeitszeitoptimum vorgestellt wird, dann darf daraus nicht geschlossen werden, daß die Erarbeitung und Fortentwicklung entsprechender Kataloge für optimale Betriebszeiten, wie auch für volkswirtschaftliche Arbeitszeit- und Betriebszeitoptima¹⁵⁾ weniger wichtig eingeschätzt werden. Auch sie haben einen hohen Stellenwert in ihrem jeweiligen Bezugsrahmen, d. h. der betrieblichen und der volkswirtschaftlichen Politik der Zeitallokationen, der in dieser Skizze jedoch nicht vertieft werden kann.

Neben dem Optimalitätsprinzip als dem übergeordneten Allokationsprinzip kommen noch folgende Teilprinzipien, bei denen also ein besonderer Teilaspekt sehr stark betont wird, in Betracht:

Das Prinzip des ‚laissez-faire‘

Dieses Prinzip zeichnet sich durch ein größtmögliches Maß an individueller Liberalität bei der Handhabung der Allokationsaufgabe sowohl unter chronometrischen als auch unter chronologischen Gesichtspunkten aus und gewährt

dem einzelnen die Eigenverantwortung in diesem Allokationsbereich mit allen Vor- und Nachteilen.

Das Schlitzprinzip

Im Zuge der Industrialisierung und der damit einhergehenden starken Standardisierung und Fremdbestimmtheit der Arbeitszeit der abhängig Beschäftigten gewann das Schutzprinzip, demgemäß die Fremdbestimmung der Arbeitszeitvorgaben sowohl hinsichtlich des Umfangs als auch hinsichtlich der Placierung der jeweiligen Arbeitszeitmengen in der Zeit zum Schutze des Arbeitnehmers vor eventuellen eigenen Überforderungen sowie der Überforderungen durch den Arbeitgeber begründet wird, stark an Gewicht. Die Anwendung dieses Prinzips findet ihren Niederschlag in der Arbeitszeitgesetzgebung, die weitgehend als eine Schutzgesetzgebung erlassen wurde und die auf die Durchsetzung dieses Schutzprinzips achtet. Wengleich an der Berechtigung und Sinnhaftigkeit dieses Allokationsprinzips generell nicht gerüttelt werden soll, so wirft die weitere starke Betonung dieses Prinzips zunehmend eine Fülle von Problemen auf,¹⁶⁾ mit denen sich die Arbeitszeitforschung in Kooperation mit anderen tangierten Disziplinen, wie zum Beispiel die Arbeitsmedizin, die Chronobiologie, die Erholungs- und Urlaubsforschung etc. mehr und mehr auseinandersetzen muß.

Das Administrationsprinzip

Dieses Allokationsprinzip ergibt sich durch das ‚reine Verwalten‘ einer überkommenen Arbeitszeit- und Betriebszeitstruktur im Rahmen einer bürokratischen Entscheidungshierarchie mit bestimmten Kontrollinstanzen zur Überwachung der administrierten Allokationsvorgaben. Dieses Prinzip kommt insbesondere dort zum Tragen, wo Arbeitszeitregelungen vorwiegend durch Gesetze gelenkt werden, mit denen der Staat seinen Monopolanspruch in diesem Allokationsbereich festgeschrieben hat. Die Anwendung dieses Prinzips ist beispielsweise in den USA oder in Schweden relativ stark ausgeprägt, weil dort der gesetzliche Einfluß auf das Arbeits- und Betriebszeitgeschehen dominiert. Demgegenüber ist beispielsweise in der Bundesrepublik Deutschland dieses Prinzip zur Zeit sehr stark in den Hintergrund getreten, was offensichtlich mit erheblichen Schwierigkeiten zusammenhängt, die eine weitgehende Novellierung der aus dem Jahre 1938 stammenden Arbeitszeitordnung (AZO) mit sich bringt.

Das Delegation- und Partizipationsprinzip

Demgegenüber sieht das Delegations- und Partizipationsprinzip eine Mitwirkungs- und Mitgestaltungsmöglichkeit der unmittelbar Betroffenen vor, die dann beispielsweise in Systemen der gleitenden Arbeitszeit bestimmte Bandbreiten eigenverantwortlichen Handelns zuläßt. In den Anwendungsbereich dieser Prinzipien fällt aber auch das Mitspracherecht des Betriebs- oder Personalrats in bestimmten Arbeitszeitfragen, wie zum Beispiel die Frage der Pausengestaltung oder die Frage der Genehmigung von Überstunden.

Das kapazitätsorientierte Prinzip

Bei ihm wird im Rahmen einer systematischen betriebswirtschaftlichen Aufgabenerledigungsplanung, gekoppelt

13) Teriet, B., Neue Strukturen der Arbeitszeitverteilung, a. a. O., S. 71.

14) Ebenda, S. 71—72.

15) Ebenda, S. 73—S.

16) Vgl. Teriet, B., „Zeitsouveränität“ durch flexible Arbeitszeit, a. a. O., S. 6—8.

mit einer synchronisierten Personal- und Arbeitszeit- wie auch Betriebszeitplanung die jeweilig zu bestimmten Zeitpunkten im Arbeitsablauf notwendige und möglichst exakt dosierte, d. h. eine an der jeweiligen Kapazitätsauslastung ausgerichtete Arbeitsmenge ermittelt, so daß Leerzeiten oder ungenutzte Arbeitszeiten weitgehend ausgeschaltet werden. Diese kapazitätsorientierte Arbeitszeit wird zur Zeit insbesondere im Handel getestet und zunehmend angewendet.

Das Prinzip der technischen Zwänge

Insbesondere hinsichtlich der Betriebszeitfixierung können technische Zwänge von großer Bedeutung sein. So bedingen beispielsweise nichtunterbrechbare, technische Prozesse die Schicht- und Nacharbeit, jedoch nicht deren organisatorische Durchführung und Abwicklung.

2.5 Allokationsmechanismen

Neben den Allokationsprinzipien, von denen hier einige wesentliche angesprochen wurden, kommen den Allokationsmechanismen für die Gestaltungsaufgabe „Arbeitszeit- und Betriebszeitordnung“ eine große Bedeutung zu, denn sie bilden letztlich das Gefüge, mit dessen Hilfe die Allokationsprinzipien in die Wirklichkeit des Arbeitsalltags umgesetzt werden. Es handelt sich dabei hauptsächlich um diese Ansatzpunkte:

- Die *Arbeitsverträge* zwischen einer Arbeitskraft und einem Arbeitgeber. Im Rahmen dieser bilateralen Vereinbarungen kann das Profilelement Zeit unterschiedlich geregelt werden, sofern das die Rahmenbedingungen zulassen, wie z. B. im Bereich der Teilzeitarbeit und der Jahresarbeitszeitverträge, wo es immerhin gewisse individuelle Vertragsspielräume gibt.
- Die *Betriebsvereinbarungen* zwischen den Vertretern einer Belegschaft eines bestimmten Betriebs und der Betriebsleitung sind als weiterer Ansatzpunkt zu betrachten. Sie richten sich vorwiegend auf die Regelung von nicht tarifvertraglich geregelten oder zu regelnden Sachverhalten, wie z. B. die Lage der täglichen und der wöchentlichen Arbeitszeit, teilweise die Pausengestaltung, die Betriebsferienabwicklung, die Abwicklung von Überstunden und der Übergang zur gleitenden Arbeitszeit.
- Die *Tarifverträge* stellen die nächsthöhere Ebene des Ordnungsgefüges dar. Ihr Schwerpunkt liegt zur Zeit im Bereich der Regelung der Dauer der Wochenarbeitszeiten und des jährlichen Erholungsurlaubs, sowie bestimmter Arten der Dienstbefreiung oder von Sonderurlaub, wie auch des tarifvertraglich vereinbarten Bildungsurlaubs.
- Schließlich sind die *gesetzlichen Regelungen* zu nennen, die sowohl subsidiär, d. h. für den Fall, daß ansonsten keine Regelungen getroffen werden, als auch konsumtiv ordnend oder verordnend in die jeweilige Arbeitszeitallokation eingreifen. Zu nennen sind hier beispielsweise die Arbeitszeitordnung, das Bundesurlaubsgesetz, das Ladenschlußgesetz usw.

Veränderungen und Weiterentwicklungen im Bereich der Ordnungsmittel sind ein wichtiges Forschungsfeld der Arbeitszeit- und Betriebszeitforschung, da hier eine zen-

trale Nahtstelle im Umsetzungsprozeß neuer Arbeitszeit- und Betriebsansätze transparent und damit meistens auch operationaler gemacht werden kann.

2.6 Allokationsmodelle und -experimente

Nachdem die wichtigsten Elemente und Rahmenbedingungen von Arbeits- und Betriebszeitallokationen kurz vorgestellt wurden, gilt es nunmehr, den Schwerpunkt der Arbeitszeitforschung zu besprechen, den man auch unter dem Stichwort ‚*Topographie der Allokationsmodelle*‘ in die Skizze dieser Forschungsdisziplin einordnen kann. Angesichts der großen Vielfalt benutzter, ungenutzter oder eventuell nutzbarer Allokationsmodelle im Hinblick auf die verschiedenen Zeitabschnitte, also im Hinblick auf den Tag, die Woche und das Jahr, ist es notwendig, sich diesbezüglich Transparenz zu schaffen. Daneben kommt es jedoch auch darauf an, ein besseres Verständnis des jeweiligen Bedingungs- und Wirkunggefüges bestimmter Arbeitszeit- und/oder Betriebszeitmuster zu erarbeiten. Damit ist man unmittelbar bei dem wichtigen Anliegen der Arbeitszeitforschung, nämlich der systematischen Erforschung der Bestimmungsfaktoren und Einflußgrößen der im Vordergrund des Interesses stehenden Allokationen aus der Sicht des Individuums als Arbeitskraftprofil- und Arbeitsplatzprofilanbieter, der Tarifparteien und des Staates. Beispielsweise wurden zur Ermittlung der durchschnittlichen jährlichen Arbeitszeit je beschäftigten Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft fünf verschiedene Faktorenbündel, wie die kalendermäßigen Vorgaben, die tariflichen Vorgaben, der Krankenstand, die Mehrarbeitsstunden sowie die Ausfallstunden durch Kurzarbeit, Schlechtwetter, Arbeitskampf und Teilzeiteffekt ausgemacht¹⁷⁾ und in ein entsprechendes quantitatives Rechenwerk eingebracht. Damit sind zwar bereits viele Allokationsergebnisse festgehalten und zusammengetragen, in einem nächsten Schritt muß die Arbeitszeitforschung aber — soweit möglich — den Einflußfaktoren und Bestimmungsgrößen dieser Jahresarbeitszeiten nachgehen, um dieses Ergebnis erklären zu können. Damit ergeben sich auch Berührungspunkte zu einer Zeitallokationstheorie und deren Einbindung in die Theorie der erwerbswirtschaftlichen Arbeit, wie auch der Theorie des Arbeitsmarktes — Gebiete, auf denen die Theoriebildung noch erheblich vorangetrieben werden muß.

Eine weitere Spezifikation im Zusammenhang mit der topographieorientierten Arbeitszeitforschung stellt die *Evaluationsforschung* dar, die sich mit konkreten und fakultativen Konsequenzen bestimmter Allokationen auseinandersetzt. Ausgehend von konkreten Anlässen, wie zum Beispiel der Realisierung der 5-Tage-Woche, wird demnach das Wirkungsspektrum dieses Ereignisses in seinen vielfältigen Bezügen untersucht. Der fakultative Ansatz bezieht sich demgegenüber auf eventuelle Allokationen, wie zum Beispiel den Übergang zur 3-Tage-Arbeitswoche, und der aus diesem Vorgang ableitbaren oder erwartbaren Konsequenzen für den einzelnen, für die Betriebe und für die Gesellschaft und den Staat. Da es bislang kaum operationalisierte Standards der Evaluation von Allokationen in diesem Bereich gibt, dürfte ein Schwerpunkt der Bemühungen im Erarbeiten und Testen solcher Kontrollinstrumente liegen. Dieses Unterfangen und die Suche nach neuen, aussagekräftigen Evaluationskriterien geht weit über den Rahmen der konventionellen Arbeitsmarkt- und Berufsforschung hinaus

17) Vgl. Bach, H. U., H. Kohler, L. Reyher, B. Tenet, a. a. O., S. 20—21.

und kann — insbesondere im Hinblick auf die individuelle(n) Arbeitszeit(en) — nur in Kooperation mit anderen Disziplinen, wie beispielsweise der Chronobiologie, der Arbeitsmedizin, der Urlaubsforschung, der Gerontologie usw. vorangebracht werden.

Neben der arbeitszeitbezogenen Evaluationsforschung kommt auch der entsprechenden *Dokumentation-* und *Projektionsforschung* über abgewinkelte und prognostizierte Allokationen ein erhebliches Gewicht zu. Dabei spielt insbesondere die Schaffung einer besseren Datenbasis — insbesondere im Hinblick auf die quantitativen Eckdaten unseres Arbeitszeitsystems — eine große Rolle. Zwar wurden im Rahmen der Arbeitsvolumensrechnung des IAB und der Auslastungsrechnung zum Arbeitsvolumen gute Grundlagen sowohl vom Methodischen als auch vom Datengerüst her geschaffen, was jedoch keineswegs als Ersatz für eine detaillierte und kompatible Arbeitszeitstatistik im weitesten Sinne aufgefaßt werden darf.

Bei der arbeitszeitbezogenen Projektionsforschung geht es zunächst darum, die Personen- und Arbeitsplatzaggregate um Zeitdimensionen zu erweitern. Dabei bleibt auch zu prüfen, inwieweit die Szenariomethode weiterhelfen kann. Immerhin könnte zumindest im Rahmen von Trend-, Alternativ- und Kontrastszenarios der Korridor der zukünftigen möglichen Entwicklungen, die im Rahmen von zunehmender Arbeitszeit- und/oder Betriebsflexibilität außerdem noch unübersichtlicher werden dürften, abgesteckt werden. Das gilt sowohl für die Makroaggregate als auch für einzelne Arbeitszeitmodelle im Rahmen ihres mikroökonomischen Bereichs. So ist es sicherlich interessant, einmal die verschiedenen Ansatzpunkte vorfindlicher Arbeitszeitpolitikprogramme — zum Beispiel der Gewerkschaften — im Hinblick auf das Gesamtvolumen oder bestimmte Teilvolumina zu zukünftigen Stichtagen durchzurechnen. Es ist aber ebenso informativ, bestimmte neue Arbeitszeitmodelle, wie zum Beispiel den Jahresarbeitszeitvertrag — auf die von ihnen ausgehenden eventuell erwartbaren Wirkungen im Gesamtarbeitszeitgefüge der Zukunft hin zu untersuchen.

2.7 Die Arbeitszeitpolitikforschung

Da die Arbeitszeit wie auch die Betriebszeit Ansatzpunkte für eine Arbeitszeitpolitik darstellen, ist die Forschung über diese Politik gleichfalls den Forschungsobjekten der Arbeitszeitforschung zuzurechnen.

Ausgehend von der Unterscheidung der Arbeitszeitpolitik als einer Politik der Arbeitszeit im weiteren Sinne und im Rahmen anderer übergeordneter Politikbereiche und der Politik der Arbeitszeit im engeren Sinne und mit einem eigenen Spektrum von Zielen, Instrumenten, institutionellen Möglichkeiten¹⁸⁾ sind zwei Ansatzpunkte für eine derartige Arbeitszeitpolitikforschung zu skizzieren.

Das Spektrum der Arbeitszeitpolitik kann einerseits im Rahmen der Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik liegen. Dabei richtet sich das Interesse an die Arbeitszeit als einer wichtigen arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Steuerungs- und Puffergröße, über die man einerseits bestehende Arbeitsverhältnisse — z. B. im Rahmen der Kurzarbeitsregelung — zu stabilisieren versucht und über die man andererseits ein gegebenes Beschäftigungsvolumen unter Umständen anders zwischen Erwerbstätigen und Nichterwerbstätigen verteilen kann. Darüber hin-

¹⁸⁾ Vgl. Teriet, B., Die Wiedergewinnung der Zeitsouveränität. In: Technologie und Politik 8 — Das Magazin zur Wachstumskrise, August 1977 (Hrsg. von Freimut Duve), S. 82—97.

aus kommt eine solche Arbeitszeitpolitik andererseits auch im Rahmen verschiedener anderer Politikbereiche in Frage: so im Bereich der Gesundheitspolitik, und zwar besonders im Rahmen der Gesundheitsvorsorge zum Beispiel gegen Frühinvalidität, bestimmte Berufskrankheiten, Arbeits- und Wegeunfälle usw. Da die Arbeitszeitmenge in der Regel ein wichtiger Parameter für das Einkommen aus Erwerbsarbeit darstellt, gibt es ferner erhebliche Berührungspunkte zwischen der Arbeitszeit- und der Einkommenspolitik. Ferner gibt es solche Querverbindungen auch im Rahmen der sogenannten Freizeitpolitik, weil die Arbeitszeit(en) erhebliche Rückwirkungen auf die zur Verfügung stehende und die Verteilung der nicht-erwerbswirtschaftlich genutzten Zeit haben. Zu nennen sind außerdem die Familienpolitik und die gesellschaftspolitischen Ansätze zur Überwindung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen, denn auch in diesen Politikbereichen wird man sich zunehmend der Bedeutung der Arbeitszeit für metaökonomische Sachverhalte, wie zum Beispiel die Rollenverteilung in der Familie und in der Gesellschaft bewußt und versucht deshalb eine Einflußnahme auf die Arbeitszeitgestaltung als flankierende Reformmaßnahme. Diese Auflistung kann man fortsetzen mit der Verkehrspolitik, für die durch die Arbeitszeitgestaltung bedingten Verkehrsspitzen am Tage, unter der Woche, wie auch während des Jahres bestimmte Rahmenbedingungen gesetzt werden, deren Folgewirkungen wiederum durch eine gezielte Arbeitszeitpolitik — zum Beispiel im Rahmen des rollierenden Schul- und Betriebsferiensystems — bekämpft werden können. Zu erwähnen ist schließlich auch die Raumordnungs- und die Stadtentwicklungspolitik. Auch in diesen Politikbereichen gibt es ein Interesse an der Arbeitszeitpolitik, zum Beispiel im Kampf gegen das Aussterben der Innenstädte nach Büro- und Ladenschluß.

Ohne daß diese Auflistung dem Anspruch auf Vollständigkeit genügt, dürften die angesprochenen Sachverhalte den Aktionsradius der auf diese Art der Arbeitszeitpolitik ausgerichteten Forschung sichtbar gemacht haben. Diese Forschung steht vor einer großen Transmissionsaufgabe zwischen spezifischem, arbeitszeitig ausgerichteten ‚know-how‘ und Problemen anderer Politikbereiche, die unter Umständen auch mit Arbeitszeitmaßnahmen, seien sie nun quantitativ oder verteilungsmäßig ausgerichtet, einer Lösung näher gebracht werden können.

Damit kann man überleiten zur Forschung über die Politik der Arbeitszeit im engeren Sinne, die sich u. a. beschäftigt mit den ordnungs-, Struktur- und prozeßpolitischen Konzepten und Instrumenten des Einsatzes und Verteilung von Arbeitszeit in der Zeit auf den bereits erwähnten verschiedenen Ebenen — also im Individual-, Unternehmens-, Tarifparteien- und Staatsbereich — sowie deren Bedingungs- und Wirkungsgefüge. Sie dient auch der Entwicklung unterschiedlich ausgerichteter arbeitszeitpolitischer Planungen, die vom individuellen Lebensplan und der detaillierten Planung einer Erwerbsbiographie über die betriebliche Zeitplanung als wichtige Ergänzung zu anderen betrieblichen Planungsansätzen bis hin zur globalen Arbeitszeitrahmenplanung reichen. Dieser Art der Arbeitszeitpolitikforschung obliegt es demnach gleichfalls, Orientierungs- und Entscheidungshilfen für bestimmte arbeitszeitpolitische Zielvorstellungen und deren Umsetzung zu erarbeiten. Damit bekommt sie fast den Charakter einer *Implementationsforschung* unter bestimmten politischen Vorgaben. Außerdem hat sie sich kritisch mit den Ergebnissen der vollzogenen Arbeitszeitpolitik auf den verschiedensten Ebenen auseinanderzusetzen, wie auch

bei der Entwicklung neuer arbeitszeitpolitischer Ziele für die Zukunft eine Impulsgeberfunktion wahrzunehmen.

3. Der Stand der Arbeitszeit- bzw. Betriebszeitforschung

Wenngleich hier keine umfassende Standortbestimmung dieser Forschungsdisziplin angeboten werden kann, lassen sich dennoch einige Anmerkungen zum Stand der Forschung in diesem Bereich machen. So ist zu beobachten, daß die Arbeitszeitforschung in dem Maße an Aktualität gewonnen hat und gewinnt, wie die starren Arbeitssysteme als anachronistisch empfunden werden. Seitdem zeichnet sie sich insbesondere im Bereich der Arbeitszeitflexibilisierungsforschung durch eine geradezu dynamische, fast rasante Entwicklung während der letzten Jahre aus, wobei seitens der OECD wichtige Impulse gegeben wurden.¹⁹⁾ Außerdem hat die rasche Durchsetzung der gleitenden Arbeitszeit diesbezüglich viel beigetragen.

Die zeitverwendungsorientierte Arbeitszeitforschung konnte insbesondere im Rahmen der Arbeitsvolumensforschung — wie bereits verschiedentlich erwähnt wurde — relativ weit entwickelt werden. Weiterentwicklungen sind zwar theoretisch möglich, dürften zur Zeit allerdings an der zur Verfügung stehenden statistischen Basis scheitern.

Die Datenlage in diesen Bereichen läßt in der Tat sehr zu wünschen übrig, denn die statistische Erfassung der verschiedenen Arbeitszeit- und Betriebszeitkomponenten ist nicht nur höchst bruchstückhaft, sondern darüber hinaus außerordentlich unterentwickelt, wie sich ohne weiteres an Beispielen aus den Bereichen der Mehrarbeitsstunden, der Teilzeitarbeit, der gleitenden Arbeitszeit oder der Schicht- und Nachtarbeit belegen läßt.

Ein weiterer Engpaß zeigt sich im Zusammenhang mit dem Defizit an Forschung und an Forschungsergebnissen im Arbeitsplatzbereich, was erhebliche Rückwirkungen auf die Betriebszeitforschung und die Erforschung der ‚zeitlichen Imperative‘ der Prozesse betrieblicher Aufgabenerledigung hat.²⁰⁾ Dieser Engpaß verschärft sich noch durch das bereits erwähnte Auseinanderklaffen von Arbeitszeit der Arbeitskräfte auf der einen Seite und von Betriebszeiten der Arbeitsplätze auf der anderen Seite als einer Folge vielfältiger Veränderungen im Bereich der erwerbswirtschaftlichen Aufgabenerledigung. Damit nehmen auch die Ansprüche an die Betriebszeitforschung zu. Außerdem zählt der Bereich der betrieblichen Zeitpolitik unter den sich so stark verändernden Ausgangsvoraussetzungen mit zu den großen Unkenntnisbereichen in diesem Forschungsgebiet.

Ähnliches gilt wohl insgesamt für die Arbeitszeitpolitikforschung, was allerdings auch mit der Ausprägung der Arbeitszeitpolitik in diesem Lande zusammenhängt. Nicht selten wird sie kaum herausgestellt, sondern vielmehr in und unter anderen Etikettierungen versteckt, wie zum Beispiel bei den Tarifparteien im Rahmen ihrer Tarifpolitik. Außerdem ist die staatliche Arbeitszeitpolitik in der Bundesrepublik Deutschland nur in Teilbereichen, wie

zum Beispiel im Jugendarbeitsschutz, Ladenschlußgesetz, Rentenrecht, dominant, was die Entwicklung einer entsprechenden umfassenden Arbeitszeitpolitikforschung wiederum beeinträchtigt.

Analog zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung läßt sich schließlich auch ein gewisses Defizit an entsprechender Grundlagenforschung und an Theoriebildung in diesem Bereich nicht verschweigen, was wiederum wohl mit der relativen „Jugend“ dieses Forschungszweigs zusammenhängen dürfte. Wobei außerdem der Druck für schnelle, pragmatische Lösungsansätze nicht gerade als gering veranschlagt werden muß — die Erwerbstätigen wollen zum Beispiel die gleitende Arbeitszeit, ihr Interesse an einer Theorie der gleitenden Arbeitszeit ist dabei kaum ausgeprägt.

Schließlich bleibt zu vermerken, daß die zur Verfügung stehende Forschungskapazität und -infrastruktur als rudimentär eingestuft werden muß. Unter Bezugnahme auf die Raumforschung, die vieles mit einer Zeitforschung gemeinsam hat, kam Jüchser 1972 bereits zu folgender Negativbilanz: „Es gibt in der Bundesrepublik Deutschland über 160 Institute für Landesplanung, Regionalplanung, Raumplanung, Stadtplanung. Es gibt keinen Ort, an dem Zeitplanung betrieben wird. Die öffentlichen Hände sind voll ausgelastet mit Maßnahmen gegen die Spitzenbelastungen: mehr Straßen, mehr U-Bahnen, mehr Schulen, mehr Universitäten. Die vorhandenen Verhältnisse bestimmen die Tätigkeiten unserer Verwaltung, anstatt daß diese bestimmend auf die Verhältnisse einzuwirken versuchen.“²¹⁾ An diesem Zustand hat sich zwischenzeitlich kaum etwas geändert, wenngleich das Interesse an Fragen der Arbeits- und/oder Betriebszeitgestaltung im Verhältnis zum Jahre 1972 außerordentlich stark zugenommen hat.

4. Der Stellenwert der Arbeitszeitforschung in der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung und ihre zukünftigen Schwerpunkte im Forschungsprogramm des IAB

Nach dieser ersten groben Skizzierung der Arbeitszeitforschung und ihrer wichtigsten Forschungsobjekte dürfte klar sein, daß diese Forschung nicht nur als eine Ergänzung, sondern vielmehr als ein grundlegender Teil der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung verstanden werden muß. Ihr Stellenwert innerhalb der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird dabei noch in dem Maße zunehmen, wie der individuelle, betriebliche, volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Bedarf an hochentwickelter Zeitökonomie anwächst. Außerdem kann die Arbeitszeitforschung als eine wichtige Brücke zu anderen ‚Ästen‘ der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, wie zum Beispiel der Einkommens-, der Produktivitäts-, der Kapazitätsauslastungsforschung usw. verstanden werden, weil sie für die Fortentwicklung dieser Forschungsgebiete wichtiges Grundlagen- und Ausgangsmaterial zur Verfügung stellen kann.

Überleitend zu den zukünftigen Schwerpunkten der Arbeits- und Betriebszeitforschung im Rahmen des nächsten Forschungsprogramms dürfte zunächst einmal eine Fortsetzung der begonnenen Projekte, d. h. insbesondere im Bereich der Arbeitsvolumens- und der daran gekoppelten Auslastungsforschung, angebracht sein. Daraus ableitbar sind dann wiederum Forschungsprojekte über Teilbereiche dieses Volumens, wie da sind:

19) Vgl. OECD, New patterns for working time, International Conference, Paris, 26th—29th September 1972, Final report and Supplement to the Final Report, Paris 1973. Evans, A. A., Flexibility in working life, Paris 1973. Chalendar, J. de, Die Neuordnung der Zeit, Aldingen 1972.

20) Vgl. Tenet, B., Teilzeitarbeit — ein Problemaufriß. In: MittAB, 2/1977, S. 316.

21) Jüchser, J., Die gleitende Woche, Wiesbaden 1972, unveröffentlichtes Manuskript, S. 39.

- die tariflichen Arbeitszeiten,
- der Krankenstand und die ganze Fehlzeitenproblematik,
- die Mehrarbeitsstunden,
- die Kurzarbeit,
- die Teilzeitarbeit und die teilzeitverwandten Arbeitszeitformen.

Außerdem sollten Projekte über Schicht- und Nacharbeit, über die gleitende Arbeitszeit und ihre Fortentwicklungen, wie auch über Formen der Zeitarbeit in dieses Forschungsprogramm aufgenommen werden.

Gedacht werden kann ferner an eine Dokumentation über bereits im Ausland realisierte Arbeits- oder Betriebszeitflexibilisierungen, die ihrerseits wiederum auch für den Erwerbsbereich der Bundesrepublik Deutschland von Interesse sein könnten.