

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Uwe Engfer, Karl Hinrichs, Claus Offe, Helmut Wiesenthal

Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in  
der Sicht der Beschäftigten

16. Jg./1983

**2**

## **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](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](mailto: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 Stigl

### **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](mailto:ulrike.kress@iab.de): (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de): (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto: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](mailto: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>

# Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten

## Ergebnisse einer Arbeitnehmerbefragung

Uwe Engfer, Karl Hinrichs, Claus Offe, Helmut Wiesenthal\*)

Der Beitrag bezieht sich auf eine Repräsentativumfrage unter beschäftigten Arbeitnehmern zu ihrer Arbeitszeitsituation, den Arbeitszeitwünschen und der Haltung zu Arbeitszeitverkürzungen.

Die gegenwärtigen Arbeitszeitbedingungen sind ausgesprochen uneinheitlich – nicht nur hinsichtlich der Lage, sondern auch hinsichtlich der Dauer der Arbeitszeit. Noch unterschiedlicher sind die von den Arbeitnehmern zu tragenden Belastungen zeitlicher Natur: Es gibt (v. a. in Büroberufen) vergleichsweise angenehme Arbeitszeitregelungen, die auch individuelle Gestaltungsspielräume einschließen. Auf der anderen Seite kumulieren verschiedene Belastungstypen bei bestimmten Beschäftigtenkategorien. In entsprechender Weise variiert die artikulierte Änderungsbedürftigkeit der Arbeitszeit. Schwerpunkte sind „mehr Selbstbestimmung“ einerseits, „mehr Normalität“ andererseits.

Angesichts der anhaltenden Arbeitslosigkeit interessiert, daß nur jeder achte Arbeitnehmer – bei entsprechender Einkommensanpassung – weniger als bisher arbeiten möchte. Ebenso groß ist der Anteil derer, die mehr arbeiten möchten, um besser zu verdienen. Andererseits findet eine „solidarische“ Begründung von Arbeitszeitverkürzungen zugunsten der Arbeitslosen erheblich mehr Unterstützung als Argumente, die eine etwaige Freizeitpräferenz bzw. ein gesteigertes Erholungsbedürfnis ansprechen.

Was die Form von Arbeitszeitverkürzungen angeht, so sind längere Blockfreizeiten (mehr Urlaub, früherer Ruhestand) beliebter als eine verringerte Wochenarbeitszeit. Dennoch scheint Wochenarbeitszeitverkürzung diejenige Variante zu sein, die am ehesten allen Beschäftigtenkategorien eine Erleichterung ihrer Situation bringen würde. Wochenarbeitszeitverkürzungen im beschäftigungspolitisch relevanten Umfang durchzusetzen, wird deshalb außer von den unmittelbaren (Freizeit-) Bedürfnissen der Beschäftigten auch davon abhängen, inwieweit gesellschaftspolitischen Erwägungen Geltung verschafft werden kann.

### Gliederung

1. Einleitung
2. Die Arbeitszeitsituation der abhängig Beschäftigten
3. Die Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit
4. Die chronometrische Variation der Arbeitszeit als Gegenstand von Arbeitnehmerpräferenzen
5. Präferierte Formen von Arbeitszeitverkürzungen
6. Die Beurteilung der Gründe für Arbeitszeitverkürzung
7. Schlußbemerkung

### 1. Einleitung

Es ist mittlerweile kaum mehr strittig, daß mit einer Wiederbelebung des Wirtschaftswachstums allein der zu erwartende Anstieg der Arbeitslosigkeit in den nächsten Jahren nicht gebremst werden kann, geschweige denn der Abbau des vorhandenen Arbeitslosenbestandes möglich sein wird. Ganz gleich, ob eine Steigerung der Wachstumsraten mit angebotsorientierten oder mit nachfrageorientierten Politiken versucht wird, es wäre unrealistisch, davon die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung auf dem Niveau der gegenwärtigen individuellen zeitlichen Beteiligung am Arbeitsmarkt zu erwarten.<sup>1)</sup> Es ist deshalb kaum prophe-

tisch zu behaupten, daß die Arbeitszeit *die* entscheidende Stellgröße der Beschäftigungspolitik der 80er Jahre sein wird. Sie wird dies sein trotz der Meinungsverschiedenheiten um die Tauglichkeit von Arbeitszeitverkürzungen als beschäftigungspolitischem Instrument. Die Auseinandersetzungen um diese Funktion von Arbeitszeitverkürzungen haben eine lange Tradition und sind nach wie vor aktuell: Die Arbeitgeber und ihre Verbände lehnen Arbeitszeitverkürzungen wegen der von ihnen behaupteten Untauglichkeit, ja Schädlichkeit, für die Beschäftigungssituation ab und weigern sich bis dato, über dieses Thema zu verhandeln. Nichtsdestoweniger ist damit zu rechnen, daß die Gewerkschaften in den Tarifverhandlungsrunden des Jahres 1984 Vorstöße in Richtung auf die Verkürzung der Arbeitszeit unternehmen werden.

Generell ist eine Politik um so aussichtsreicher, je größer die Gewißheit über die von ihr bewirkten Wirkungen ist *und* je verbreiteter und intensiver die Präferenzen sind, die sie für sich mobilisieren und auf die sie sich berufen kann. Selbst wenn die *objektive Eignung* arbeitszeitpolitischer Initiativen, einen Beitrag zur Bewältigung der Beschäftigungskrise zu leisten, (wie hier) unterstellt wird, hängt das Zustandekommen einer solchen Lösung entscheidend von dem *Willen* und den *Durchsetzungschancen* derer ab, die als Arbeitnehmer bzw. als Arbeitnehmer-Repräsentanten für eine solche Politik gegen Widerstände kämpfen müßten. Dabei ist freilich der Weg von den individuellen Präferenzen über die verbandliche oder politische Vertretung dieser Präferenzen zum politischen Erfolg keine Einbahnstraße; umgekehrt bekräftigt und verbreitet die Erfahrung der Erreichbarkeit, politischer Erfolge und deren Ausmaß die subjektive Basis individueller Präferenzen, die wiederum auch durch verbandliche Aufklärungs- und Mobilisierungsanstrengungen wesentlich beeinflusst werden kann. Gleichwohl ist es wichtig, genaue Kenntnis über die *Arbeitszeitpräferenzen* der Beschäftigten und deren *Arbeitszeitsituation* zu besitzen.

\*) Uwe Engfer, Karl Hinrichs und Helmut Wiesenthal sind Wissenschaftliche Mitarbeiter im Projekt „Arbeitszeitpolitik“ an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, Claus Offe ist Professor für Politische Wissenschaft und Soziologie an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Das Projekt „Arbeitszeitpolitik“ steht unter der Leitung von C. Offe und wird von der Stiftung Volkswagenwerk finanziert. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

<sup>1)</sup> Vgl. dazu: Klauer, W., P. Schnur, M. Thon, Wachstum und Arbeitsmarkt. Perspektiven 1980-2000. Neue Alternativrechnungen zur Arbeitsmarktentwicklung, 2. Nachtrag zu QuintAB I, Nürnberg 1982.

Gerade auch das Wissen um die Situation ist notwendig; denn wenn eine der prominenten Forderungen in der Arbeitszeitverkürzungsdiskussion der „Einstieg in die 35-Stunden-Woche“ ist, muß interessieren, inwieweit die derzeitige Norm der 40-Stunden-Woche in der Wirklichkeit gilt und zu welchem Grad die „Wirklichkeit“ von dieser „Norm“ reguliert wird sowie auch, wie groß die tatsächliche Spannweite von Lage und Dauer der Arbeitszeit ist. Denn aus der jeweiligen Länge und Lage der aktuellen Arbeitszeit – sowie den davon möglicherweise ausgehenden Belastungen – können sehr unterschiedliche Bedürfnisse hinsichtlich einer Veränderung der Arbeitszeit resultieren. Für die Aufstellung von Forderungen nach Verkürzung der Arbeitszeit ist die Kenntnis unerlässlich, ob und in welchem Maße individuelle Bedürfnisse nach Reduzierung der Arbeitszeit vorhanden sind bzw. an welche Problemwahrnehmungen der Arbeitnehmer politische Initiativen anknüpfen können, und wie groß demgemäß der politische/gewerkschaftliche „Basisdruck“ ist, der sich zugunsten der Arbeitszeitverkürzung mobilisieren ließe.

Der Erfolg von Initiativen zur Arbeitszeitverkürzung hängt zum großen Teil von der Leistungsfähigkeit des Systems der industriellen Beziehungen ab, in dem auf verschiedenen Ebenen über Arbeitszeithemen verhandelt und über Änderungen entschieden wird.<sup>2)</sup> Dieses System muß nicht nur *stabil* und *effektiv* genug sein, komplexe gesellschaftliche Probleme wie die Beschäftigungskrise unter den Bedingungen geringer Verteilungsspielräume zu handhaben.<sup>3)</sup> Es muß auch *sensibel* sein, um den unterschiedlichen Arbeitszeitbedürfnissen der Arbeitnehmer gerecht zu werden. Um diesen Aspekt, die „institutionelle Sensibilität“ erheischende *Vielfalt individueller Präferenzen* geht es in unserem Beitrag.

Die hier vorgelegten Ergebnisse basieren auf einer Repräsentativumfrage unter *abhängig beschäftigten Erwerbstätigen*, die im Oktober/November 1981 durchgeführt wurde. Befragt wurden Arbeitnehmer im Alter zwischen 18 und 60 Jahren, die mehr als 19 Wochenstunden beschäftigt waren. Es handelt sich um eine Umfrage, in der Arbeitszeit das zentrale Befragungsthema war. Die Angaben zu Arbeitszeitpräferenzen und arbeitszeitpolitischen Fragen waren eingebettet in ein längeres (im Durchschnitt 50minütiges) Interview, in dem es um die Orientierung zur Arbeitswelt allgemein und um die konkrete Arbeitssituation des Befragten ging. Die Themen, über die im folgenden berichtet wird, wurden zu einem Zeitpunkt im Interview angesprochen, zu dem die Befragten sich bereits ausführlicher dazu geäußert hatten, welche Bedeutung die Arbeit in ihrem Leben besitzt und wie der gegenwärtige Arbeitsplatz im Hinblick auf eine Vielzahl von Beurteilungsgesichtspunkten einzuschätzen ist.

<sup>2)</sup> Vgl. Hinrichs, K., C. Offe, H. Wiesenenthal, Der Streit um die Zeit. Die Arbeitszeit im gesellschaftspolitischen und industriellen Konflikt, in: Offe, C., K. Hinrichs, H. Wiesenenthal (Hrsg.), Arbeitszeitpolitik. Formen und Folgen einer Neuverteilung der Arbeitszeit, Frankfurt a. M./New York, Campus 1982, S. 8 – 31, hier S. 15 ff.

<sup>3)</sup> Vgl. OECD, Labour Supply. Growth Constraints and Work Sharing, Paris, OECD 1982, S. 25 und 37; Blyton, P., The Industrial Relations of Work-Sharing, in: Industrial Relations Journal 13, 1982, No. 3, S. 6-12.

<sup>4)</sup> Vgl. Brinkmann, C., Veränderung des Arbeitsvolumenangebots bei Realisierung von Arbeitszeitwünschen: Befragungsergebnisse und Modellrechnungen, in: Klauer, W., G. Kühlewind (Hrsg.), Probleme der Messung und Vorausschätzung des Frauenerwerbspotentials, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Bd. 56, Nürnberg 1981, S. 147-168.

<sup>5)</sup> Vgl. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Lage, Dauer, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen und Verteilung der Arbeitszeit. Untersuchung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, durchgeführt von der EMNID-Institut GmbH & Co, Bonn 1981.

Ein solcher Interview-Gesprächskontext bietet u. E. eher die Gewähr für gültige Antworten als etwa gelegentliche Fragen in Mehlforschungsumfragen, bei denen oft Ausstrahlungseffekte anderer Themen mit erheblichen Verzerrungseffekten zu vermuten sind.

Im folgenden Abschnitt (Abschnitt 2) wird die *Arbeitszeitsituation* der Arbeitnehmer zunächst ausführlicher dargestellt, um die daran anschließenden *Arbeitszeitänderungswünsche* (Abschnitt 3) zu skizzieren. Diese beiden Abschnitte sollen einen Überblick über die Vielgestaltigkeit der Arbeitszeitsituation bieten und die Heterogenität der auf die spezifische Arbeitszeitsituation bezogenen Änderungswünsche verdeutlichen. In dem anschließenden 4. Abschnitt geht es um die Erfassung und Analyse individueller Präferenzen für eine Veränderung der *Dauer* der Arbeitszeit. Der 5. Abschnitt behandelt die präferierten *Formen* der Arbeitszeitreduzierung, während Abschnitt 6 sich mit verschiedenen *Argumenten* für Arbeitszeitverkürzung befaßt.

## 2. Die Arbeitszeitsituation der abhängig Beschäftigten

Ähnlich wie die Untersuchungen von Brinkmann<sup>4)</sup> und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung<sup>5)</sup> umfaßt unsere Umfrage eine Bestandsaufnahme zur Arbeitszeitsi-

**Tabelle 1: Wöchentliche Normalarbeitszeit (durchschnittliche effektive Wochenstunden) nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	bis 24 Wochenstunden	25-34 Wochenstunden	35-44 Wochenstunden	45 und mehr Wochenstunden
alle Befragten (1016)	10,5	5,7	68,1	15,7
Männer (621)	1,1	1,5	76,3	21,2
Frauen (395)	25,4	12,3	55,3	7,0
<i>Wirtschaftszweige:</i>				
– Grundstoff- und weiterverarbeitende Industrie, Baugewerbe (512)	5,5	4,7	75,5	14,3
– Groß- und Einzelhandel Verkehr (incl. Bahn und Post) (144)	17,7	5,4	64,6	12,3
– Banken, Versicherungen, private Dienstleistungen, (Gaststätten, DL-Handwerke) (108)	16,4	6,7	56,1	20,7
– öffentl. Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, private Verbände, Polizei usw. (240)	14,4	7,5	61,8	16,3
<i>Berufsgruppen:</i>				
– akademische und Managerberufe (97)	7,4	6,7	54,7	31,1
– soziale Dienstleistungsberufe (80)	9,1	7,4	71,3	9,8
– Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (188)	11,5	9,8	54,9	23,8
– Büroberufe (232)	17,8	1,7	69,2	11,3
– manuelle Industrie- und Handwerksberufe (290)	1,1	3,2	79,8	15,9
– nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (85)	21,5	13,1	63,1	2,3

tuation der abhängig Beschäftigten. Wegen des Ausschlusses der über 60- und unter 18jährigen, der Arbeitslosen und der nur geringfügig Beschäftigten sind die Ergebnisse jedoch nur mit Einschränkungen miteinander vergleichbar.

Wichtigstes Eckdatum der Arbeitszeitsituation ist die *wöchentliche Normalarbeitszeit*. Die in Tabelle 1 wiedergegebenen Daten offenbaren eine beträchtliche Streubreite der Arbeitszeitdauer und lassen die verbreitete Vorstellung von der empirischen „Normalität“ der 40-Stunden-Woche rasch verblasen. Die erhebliche quantitative Bedeutung ‚subnormaler‘ Arbeitszeiten schlägt sich in einem *unterhalb* der 40-Stunden-Marke liegenden Mittelwert nieder: Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Befragten beträgt 38,7 Stunden – nicht zu vergessen: bei Außerachtlassung der „geringfügig Beschäftigten“ (mit weniger als 19 Wochenstunden). Die Streuung der wöchentlichen Arbeitszeit ist zum Teil Folge geschlechtsspezifischer und berufsgruppen-typischer Unterschiede. Rechnet man alle Beschäftigten mit weniger als 35 Wochenstunden zu den Teilzeitarbeitenden, so beträgt deren Anteil 16,2%. 90,4% der Teilzeitarbeitenden sind Frauen. Nach dem Kriterium „weniger als 35 Stunden“ liegt die Teilzeitquote der Frauen bei 37,7%. Etwa zwei Drittel der Teilzeitarbeitenden sind ‚Halbtagsbeschäftigte‘ (mit 19-24 Stunden); immerhin ein Drittel arbeitet zwischen 25 und 34 Stunden pro Woche. Teilzeitarbeit ist offenkundig *nicht* an der 20-Stunden-Marke standardisiert.

Auch Abweichungen in Richtung ‚über normaler‘ Wochenarbeitszeiten sind weit verbreitet: 15,7% der Befragten geben effektive Wochenarbeitszeiten von 45 und mehr Stunden an. Überdurchschnittlich lange arbeiten zumeist Männer (82,7%). Bei Berücksichtigung der kleinen Zahl teilzeitarbeitenden Männer (2,6%) ergibt sich, daß jeder vierte männliche Arbeitnehmer außerhalb des ‚Normalbereichs‘ von 35 bis 44 Wochenstunden liegt.

Die Disaggregation der Wochenarbeitszeiten nach *Wirtschaftszweigen* und *Berufsgruppen* gibt Aufschluß, wo und bei welchen Arbeitnehmern kürzere bzw. längere Arbeitszeiten anzutreffen sind. Am ehesten gilt die 40stündige Wochenarbeitszeit noch in den Wirtschaftszweigen des produzierenden Gewerbes, in denen ca. 50% der Arbeitnehmer beschäftigt sind. Rund drei Viertel der Beschäftigten haben hier Arbeitszeiten zwischen 35 und 44 Stunden. Die Teilzeitquote liegt bei 10,2%. In den Wirtschaftszweigen Handel und Verkehr (einschl. Bahn und Post) sowie bei öffentlichen Verwaltungen (mit Bildungs- und Gesundheitswesen sowie anderen sozialen Dienstleistungen) sinkt der Anteil derjenigen mit einer 40-Stunden-Woche gegen 60% bei Banken/Versicherungen und im privaten Dienstleistungsgewerbe schließlich gilt die „Normalarbeitszeit“ fast nur noch für jeden zweiten Beschäftigten (56,1%). In den verschiedenen Zweigen des Dienstleistungssektors schwankt die Teilzeitquote somit zwischen 21,9% und 23,1%.

Noch deutlicher treten die Unterschiede der Arbeitszeitsituation hervor, wenn man die berufliche Struktur der Arbeitnehmer betrachtet (vgl. Tabelle 1). Nur jeder zweite Beschäftigte mit Hochschulausbildung und/oder in Managementtätigkeiten hat eine etwa 40stündige Arbeitswoche.

<sup>6)</sup> Hierin kommt die gerade für den Handelsbereich typische arbeitsorganisatorische Beschäftigtenspaltung zum Ausdruck: Es wird versucht, den über die Öffnungszeiten hinweg diskontinuierlichen Arbeitsanfall (aufgrund unterschiedlicher Kundenfrequenzen bzw. Umsätze) durch den Einsatz von Teilzeitverkaufskräften abzufangen. Gleichzeitig müssen Beschäftigte mit Leitungsfunktionen z. T. während der gesamten Öffnungszeiten anwesend sein – vgl. dazu Engfer, U., Arbeitszeitflexibilisierung als Rationalisierungsstrategie im Dienstleistungssektor, in: Offe, C., K. Hinrichs, H. Wiesenhal (Hrsg.), a. a. O., S. 106 – 115.

Fast jeder Dritte in dieser Kategorie arbeitet 45 Stunden und mehr. Genausowenig gilt die 40-Stunden-Woche in den Handels-, Verkehrs- und gewerblichen Dienstleistungsberufen. Einerseits haben hier 23,8% der Arbeitnehmer eine überlange Arbeitswoche, andererseits liegt hier die Teilzeitquote mit 21,3% über dem Durchschnitt.<sup>6)</sup> Das größte Maß an Einheitlichkeit herrscht dagegen in den manuellen Industrie- und Handwerksberufen (meist Arbeiterberufe) vor. Teilzeitarbeit ist kaum vorhanden (4,3%), über überlange Arbeitszeiten berichten 15,9%, die große Mehrzahl der Arbeitnehmer hat Arbeitszeiten zwischen 35 und 44 Wochenstunden (79,8%). Kaum verbreitet sind Überstunden bei den Hilfstätigkeiten (wichtige Berufskategorien: „Handlanger“ und Reinigungspersonal). Hier liegt der Teilzeitanteil am höchsten (34,6%).

**Tabelle 2: Überstundenarbeit (Ø 1981) nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	keine Überstunden	an 1-4 Tagen pro Monat	an 5-9 Tagen pro Monat	an 10 und mehr Tagen pro Monat
alle Befragten (1022)	53,3	24,0	10,6	12,2
Männer (629)	43,9	26,5	13,3	16,3
Frauen (390)	67,7	20,3	6,4	5,6
<i>Wirtschaftszweige:</i>				
– Grundstoff- und weiterverarbeitende Industrie, Baugewerbe (512)	51,2	24,6	11,0	13,2
– Groß- und Einzelhandel, Verkehr (incl. Bahn und Post) (148)	58,7	27,1	3,6	10,7
– Banken, Versicherungen, private Dienstleistungen, (Gaststätten, DL-Handwerke) (107)	52,1	19,6	12,9	15,4
– öffentl. Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, private Verbände, Polizei usw. (245)	55,2	23,6	13,4	7,8
<i>Berufsgruppen:</i>				
– akademische und Managerberufe (99)	40,7	24,6	12,0	22,7
– soziale Dienstleistungsberufe (81)	39,5	30,6	20,1	9,7
– Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (194)	58,3	18,0	8,5	15,3
– Büroberufe (228)	61,5	25,9	6,3	6,4
– manuelle Industrie- und Handwerksberufe (289)	43,7	27,9	14,4	14,0
– nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (85)	72,3	20,0	3,8	3,8

Tabelle 2 schlüsselt die Struktur der *Mehrarbeit* weiter auf. Wie nach der Verteilung der wöchentlichen Normalarbeitszeit nicht anders zu erwarten, werden Überstunden vor allem von Männern geleistet. Während ‚nur‘ 12% der Frauen an mehr als 5 Tagen im Monat Überstunden machen (müssen), beträgt dieser Anteil bei den Männern 29,6%. Zwei von drei Arbeitnehmerinnen leisten keine Überstunden, aber nur 43,9% ihrer männlichen Kollegen sind ‚überstundenfrei‘. Die Verteilung der Überstundenhäufigkeit nach Branchen entspricht im wesentlichen dem Muster, das

man nach den Angaben zur Wochenarbeitszeit erwarten muß. Branchenspezifische Differenzen sind geringer als die Unterschiede zwischen den Berufsgruppen. Besonders häufig sind Überstunden einerseits in den vorwiegend ‚männlichen‘ Berufsgruppen mit Hochschulausbildung und/oder in Managementtätigkeiten (75,3% Männeranteil) sowie in manuellen Industrie- und Handwerksberufen (91,4% Männeranteil) und andererseits im eher ‚weiblichen‘ Bereich der sozialen Dienstleistungen (39,5% Männeranteil). Demgegenüber weisen die anderen drei Berufsgruppen, die mehrheitlich oder gleichgewichtig mit weiblichen Beschäftigten besetzt sind, eine geringere Überstundenhäufigkeit auf.

**Tabelle 3: Urlaubstage (in 1980) nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	bis 18 Tage	19-24 Tage	25-30 Tage	mehr als 31 Tage
alle Befragten (1041)	6,7	23,7	53,8	15,8
Männer (643)	5,1	21,4	59,1	14,4
Frauen (398)	9,4	27,3	45,1	18,1
<i>Wirtschaftszweige:</i>				
- Grundstoff- und weiterverarbeitende Industrie, Baugewerbe (525)	6,6	23,4	58,6	11,4
- Groß- und Einzelhandel, Verkehr (incl. Bahn und Post) (149)	6,6	32,1	48,5	12,8
- Banken, Versicherungen, private Dienstleistungen, (Gaststätten, DL-Handwerke) (108)	12,1	30,3	43,6	13,9
- öffentl. Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, private Verbände, Polizei usw. (252)	3,7	16,2	52,0	28,2
<i>Berufsgruppen:</i>				
- akademische und Managerberufe (101)	2,6	8,4	55,8	33,2
- soziale Dienstleistungsberufe (81)	3,2	21,8	52,4	22,5
- Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (198)	10,3	30,5	44,4	14,9
- Büroberufe (233)	7,6	24,2	56,9	11,3
- manuelle Industrie- und Handwerksberufe (297)	7,7	23,0	56,2	13,0
- nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (87)	3,8	34,1	49,2	12,9

Die Mehrzahl der Befragten hatte im Vorjahr (1980) 5 bis 6 Wochen *Urlaub* genommen (der Durchschnitt liegt bei 27 Tagen). *Mehr* als 6 Wochen Urlaub hatten nur 15,8% der Befragten, wobei die Angehörigen höherqualifizierter Berufsgruppen und der sozialen Dienstleistungsberufe überdurchschnittlich vertreten sind (vgl. Tabelle 3). Hier schlägt sich sicherlich die Sondersituation der im Bildungswesen Beschäftigten nieder, die von langen Urlaubszeiten einerseits und einem höheren Maß an Wochenendarbeit andererseits gekennzeichnet ist. *Weniger* als 25 Urlaubstage hatten 30,4% der Befragten in Anspruch genommen. Frauen sind unter den „Geringurlaubern“ deutlich überrepräsentiert. Immerhin 6,7% aller Arbeitnehmer beanspruchten noch

nicht einmal den gesetzlichen Mindesturlaub von 18 Tagen. Besonders geringe Jahresurlaubszeiten werden aus den Handelsberufen und den Berufen des Dienstleistungsgewerbes berichtet.

**Tabelle 4: Regelung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	verbindliche Vorgabe	teilweise flexibel	zeitweise flexibel	völlig flexibel	geregelte GLAZ
alle Befragten (1028)	67,0	5,9	7,4	2,6	17,2
Männer (634)	66,9	5,6	7,7	3,3	16,5
Frauen (393)	66,5	6,7	7,3	1,3	18,2
<i>Wirtschaftszweige:</i>					
- Grundstoff- und weiterverarbeitende Industrie, Baugewerbe (517)	72,4	3,9	6,5	1,8	15,4
- Groß- und Einzelhandel, Verkehr (incl. Bahn und Post) (146)	71,2	1,8	7,7	1,8	17,6
- Banken, Versicherungen, private Dienstleistungen, (Gaststätten, DL-Handwerke) (108)	61,6	3,7	9,7	5,5	19,5
- öffentl. Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, private Verbände, Polizei usw. (250)	56,7	12,3	8,4	3,2	19,4
<i>Berufsgruppen:</i>					
- akademische und Managerberufe (101)	47,0	20,9	13,7	3,9	14,4
- soziale Dienstleistungsberufe (80)	73,0	8,2	1,6	4,1	13,1
- Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (194)	65,8	3,1	13,9	3,4	13,9
- Büroberufe (229)	49,0	5,4	6,6	3,4	35,6
- manuelle Industrie- und Handwerksberufe (295)	83,3	3,8	4,7	0,4	7,8
- nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (87)	88,3	3,0	3,1	3,0	7,6

Nachdem mit der geschlechts- und berufsgruppenspezifischen Ungleichverteilung der Arbeitszeitdauer die chronometrischen Aspekte der Arbeitszeitsituation vorgestellt wurden, geht es nun um die *Lage* der Arbeitszeit am Tag und in der Woche. Tabelle 4 informiert über die Verbreitung verbindlicher betrieblicher Vorgaben für Arbeitsanfang und -ende. Zwei Drittel aller Arbeitnehmer sind einer starren Regelung unterworfen; das restliche Drittel teilt sich zu gleichen Teilen in die Gruppe derer, für die „geregelte Gleitzeit“ gilt, und in diejenigen, die völlig oder wenigstens zeit- bzw. teilweise selbständig über die Lage der täglichen Arbeitszeit disponieren können. In der Branchenaufgliederung deutet sich an, daß insbesondere Dienstleistungstätigkeiten weniger starr geregelt sind. Dies wird erst recht in der berufsgruppenspezifischen Aufgliederung erkennbar. Während die manuell Tätigen in den Kernberufen des produzierenden Gewerbes zu 83,3% rigiden Arbeitszeitregelungen gehorchen müssen, verfügen Arbeitnehmer in Dienstleistungsberufen zu einem beträchtlichen Teil entweder über individuellen Dispositionsspielraum (z. B. 38,5% der Hochqualifizierten, 20,4% der Handels-, Verkehrs- und

gewerblichen Dienstleistungsberufe, 15,4% der Büroberufe) oder unterliegen geregelter Gleitzeit. Bei den Büroberufen ist sogar jeder Dritte von Gleitzeitregelungen erfaßt und nur weniger als die Hälfte hat keinen Einfluß auf die Lage der täglichen Arbeitszeit. Die Häufigkeit flexibler Arbeitszeitbestimmung bei den Hochqualifizierten (Berufe mit Hochschulbildung und/oder Managementstätigkeiten) bedeutet nicht unbedingt, daß hier dieselben Regelungen wie bei den geringer qualifizierten Tätigkeiten gelten: Eigenverantwortliche Zeitdisposition ist häufig funktionales Erfordernis der Arbeitsaufgaben, die u. U. auch selbständige Entscheidungen über Mehrarbeit bedingen (die in diesen Berufsgruppen bei rund 60% der Befragten anfällt). Zeitflexibilität ist aber auch oft selbstverständliches Gratifikationselement der Arbeitsrolle – als Verzicht auf *formale* Kontrolle des Arbeitsverhaltens.<sup>7)</sup>

**Tabelle 5: Besondere arbeitszeitliche Belastungen nach Geschlecht, Wirtschaftszweig und Berufsgruppe, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	Schichtarbeit	Nachtarbeit	Samstagsarbeit	Sonn- und Feiertagsarbeit
alle Befragten (1041)	12,0	5,5	19,7	9,2
Männer (643)	14,0	6,5	17,9	9,6
Frauen (398)	8,9	3,8	23,1	8,6
<i>Wirtschaftszweige:</i>				
- Grundstoff- und weiterverarbeitende Industrie, Baugewerbe (525)	13,8	4,3	10,5	4,4
- Groß- und Einzelhandel, Verkehr (incl. Bahn und Post) (149)	12,3	5,3	31,7	9,7
- Banken, Versicherungen, private Dienstleistungen, (Gaststätten, DL-Handwerke) (108)	3,0	3,6	23,6	9,7
- öffentl. Verwaltung, Gesundheits- und Bildungswesen, private Verbände, Polizei usw. (252)	12,5	9,1	30,0	17,8
<i>Berufsgruppen:</i>				
- akademische und Managerberufe (101)	3,3	4,6	35,7	9,8
- soziale Dienstleistungsberufe (81)	27,4	19,4	36,3	32,3
- Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (198)	8,9	5,6	37,1	12,6
- Büroberufe (233)	0,6	0,0	5,6	0,8
- manuelle Industrie- und Handwerksberufe (297)	19,2	6,2	13,5	8,6
- nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (87)	20,5	5,3	9,1	3,0

<sup>7)</sup> Vgl. Heinze, R. G., K. Hinrichs, H.-W. Hohn, C. Offe, T. Olk, Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument – Wirkungen und Grenzen Neuer Arbeitspolitik, in: MittAB 3/1979, S. 276-288.

<sup>8)</sup> Zur Entwicklung der Schichtarbeit vgl. Münstermann, J., K. Preiser, Schichtarbeit in der Bundesrepublik Deutschland. Sozialwissenschaftliche Bilanzierung des Forschungsstandes, statistische Trends und Maßnahmenempfehlungen. Bericht über ein Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1978, S. 62 ff

In einer arbeitszeitlichen Sondersituation befinden sich insbesondere die *Schichtarbeiter* und diejenigen, die *nachts* und/oder am *Wochenende* ihre Arbeit verrichten (müssen). Tabelle 5 gibt über diese chronologischen Sonderformen der Arbeitszeit näheren Aufschluß. 12% aller Befragten verrichten Schichtarbeit. Der etwas größere Teil von ihnen (6,3%) hat zwar wechselnde Arbeitszeiten, arbeitet aber ausschließlich zwischen 6.00 und 22.00 Uhr. 5,4% oder die knappe Hälfte aller Schichtarbeiter leisten regelmäßig *auch* Nachtschichten. Bei beiden Sonderformen sind Männer überrepräsentiert, aber auch ein beträchtlicher Teil der Frauen ist betroffen. Dies liegt vor allem daran, daß es zwei geschlechtsspezifische Schwerpunkte der Schichtarbeit gibt: einmal die Arbeitertätigkeiten im produzierenden Gewerbe, zum anderen die Versorgungsdienstleistungen im weitesten Sinne.<sup>8)</sup>

Typisch für die *Schichtarbeit in den industriellen Berufen* und im produzierenden Handwerk (der Anteil der Schichtarbeiter beträgt hier 19,2%) sind Tagesschichten an normalen Werktagen. Nacht- und Wochenendarbeit sind hier nur in durchschnittlichem Maße verbreitet. Werktäglichler Zweischichtbetrieb ist vermutlich Resultat einer betrieblichen Strategie, die ein Optimum zwischen dem Nutzungsgrad von Anlagekapazitäten und der Höhe der (bei Nacht- und Wochenendarbeit deutlich steigenden) Lohnkosten zu erreichen sucht. Anders sind die Arbeitszeitsonderformen in den *Dienstleistungsberufen* motiviert. Versorgungsansprüche oder Sicherheitserfordernisse bedingen z. B. in den sozialen Dienstleistungsberufen die größten Abweichungen vom Normalmuster der Arbeitszeit. Hier leistet jede/r Vierte Schichtarbeit, jede/r Fünfte auch Nachtarbeit und jede/r Dritte muß auch an Wochenenden arbeiten. Nachtarbeit ist vor allem in Bereichen der öffentlichen Versorgung (Energie, Gesundheit, Verkehr, Polizei) verbreitet.

*Wochenendarbeit* ist die charakteristische Sonderform der Arbeitszeit im Handel, in den Dienstleistungsbereichen und im Verkehrswesen. 37,1% der Beschäftigten müssen hier sonnabends, 12,6% sogar sonntags arbeiten. Bedeutungslos sind diese Arbeitszeitformen lediglich bei den Büroberufen. Zieht man noch in Betracht, daß in den zuletzt genannten Berufen Überstundenarbeit weit unterdurchschnittlich verlangt ist und wenigstens teilweise nach eigenen Wünschen über die Arbeitszeitlage bestimmt werden kann (z. B. im Rahmen „gleitender Arbeitszeit“), dann erkennt man einen Berufsbereich, in dem heute bereits etwa ein Viertel aller Arbeitnehmer unter vergleichsweise angenehmen Arbeitszeitbedingungen beschäftigt ist.

Arbeitszeitliche Belastungen sind offensichtlich ungleich verteilt: Während eine Kategorie der Arbeitnehmer gleichzeitig mehreren chronometrischen und chronologischen (d. h. die Dauer und die Lage der Arbeitszeit betreffenden) Sonderbelastungen ausgesetzt ist, arbeitet eine andere Kategorie unter Arbeitszeitbedingungen, die in allen Dimensionen relativ günstig abschneiden. Büroberufe auf dem einen, positiven Extrem des Belastungskontinuums haben vergleichsweise günstige Bedingungen; (Frauen-)Berufe im Bereich sozialer Dienstleistungen liegen auf dem entgegengesetzten, negativen Pol. Manuelle Industriearbeiter befinden sich im Zwischenfeld. Angesichts dieser unterschiedlichen Betroffenheit der Arbeitnehmerschaft scheint eine auf „beschäftigungspolitische“ Entlastungseffekte abzielende Arbeitszeitpolitik vor dem Problem zu stehen, nicht an in allen Bereichen gleichermaßen ausgeprägte „humanisierungspolitische“ Interessen der einzelnen Arbeitnehmer anknüpfen zu können.

### 3. Die Wünsche nach Veränderung der Arbeitszeit

Im Anschluß an die Befragung zur Arbeitszeitsituation und zu anderen Aspekten des gegenwärtigen Arbeitsverhältnisses wurden die Befragten gebeten, aus einer geschlossenen Liste (maximal) drei ihnen am wichtigsten erscheinenden Veränderungen ihrer Arbeitszeit zu nennen. Das Spektrum möglicher Änderungswünsche war dabei nicht auf Formen der Arbeitsverkürzung beschränkt, sondern schloß auch den möglichen Wunsch nach Mehrarbeit sowie einige Items zur chronologischen Variation mit ein.

Bei der Beurteilung der Wünsche, die nur in relativ geringem Maße genannt wurden, muß man unterscheiden zwischen Vorgaben, die potentiell von (fast) allen Befragten hätten ausgewählt werden können und den Änderungsvorgaben, die nur auf einen Teil der Arbeitnehmer zutreffen. Die Befürwortung z. B. einer Änderung der vertraglichen Wochenarbeitszeit und der Wunsch, nicht mehr sonn- und feiertags arbeiten zu müssen (jeweils von 5,3% der Befragten genannt), sind vor diesem Hintergrund unterschiedlich zu werten.

Insgesamt haben 57,3% der Befragten mindestens einen Änderungswunsch angegeben (vgl. Tabelle 6). Dementsprechend sind zwei von fünf Arbeitnehmern mit ihrer Arbeits-

**Tabelle 6: Arbeitszeitänderungswünsche nach Geschlecht und normaler Arbeitszeit, in %**

Arbeitszeitänderungswünsche	alle Befragten	Vollzeitbeschäftigte		Teilzeitbeschäftigte
		Männer	Frauen	
zu einer anderen Tageszeit arbeiten	2,6	2,0	3,2	4,0
mehr Spielraum bei der Bestimmung von Arbeitsanfang und Arbeitsende	16,5	16,8	18,9	10,0
besser im voraus wissen, wann und wie lange ich arbeiten muß	6,9	8,5	6,6	1,2
keine Schichtarbeit mehr machen	5,9	7,0	6,0	1,2
nicht mehr sonn- und feiertags arbeiten	5,3	6,4	4,2	2,4
nicht mehr an Samstagen arbeiten	8,2	6,8	10,0	10,4
an weniger Tagen in der Woche arbeiten, aber dafür an den einzelnen Arbeitstagen länger	6,1	6,4	7,9	2,4
weniger oder keine Überstunden machen	6,4	6,4	8,2	3,6
mehr Überstunden machen	2,0	1,5	2,9	2,4
eine Änderung der Dauer der vertraglich geregelten Wochenarbeitszeit	5,3	6,4	5,3	1,2
mehr Arbeitspausen haben	10,7	8,8	17,4	10,7
weniger Pausen, um früher Feierabend zu haben	4,1	3,8	6,0	2,4
mehr Jahresurlaub	28,2	28,0	33,2	18,7
Zeitpunkt und Aufteilung des Urlaubs selbst bestimmen können	16,3	16,7	15,8	13,5
keine Veränderungen an meiner Arbeitszeit, denn ich bin damit rundum zufrieden	42,7	41,2	32,4	61,0
Basis	1035	627	248	164

zeit „rundum zufrieden“ und wünschen sich keine Veränderung. Die Zustimmung zur gegenwärtigen Arbeitszeitsituation ist unter Teilzeitbeschäftigten am höchsten. Für die Beurteilung der hohen Zufriedenheitsquote ist es wichtig, den besonderen Charakter von Teilzeitarbeit zu beachten – als eine Form der Erwerbsbeteiligung von Personen, für die zeitlich bestimmte Verpflichtungen in anderen Lebensbereichen unabweisbar sind. Die typische Teilzeitbeschäftigte ist gegenwärtig die verheiratete Frau mit und ohne Kind(ern) und mit einer der traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung entsprechenden Verantwortung für die Hausarbeit. (TZ-)Arbeitsverhältnisse können von diesen Frauen nur dann akzeptiert werden, wenn sie nicht mit den zeitlichen Vorgaben der für sie dominanten Lebensbereiche kollidieren. Die positive Beurteilung ihrer Arbeitszeit bedeutet bei diesen Beschäftigten dann, daß sie einen Arbeitsplatz gefunden haben, mit dem sich – wie gut auch immer – zeitliche Anforderungen aus anderen sozialen Rollen vereinbaren lassen. In dieser Perspektive der gelingenden Synchronisation verschiedener Lebensbereiche treten Nachteile in anderen Dimensionen des Arbeitsverhältnisses (schlechtere Aufstiegschancen, geringere Anwendung der beruflichen Fähigkeiten etc.), die mehr oder minder mit der subnormalen Arbeitszeitdauer zusammenhängen, eher in den Hintergrund. So kann die hohe Zufriedenheit der Teilzeitbeschäftigten mit ihrer Arbeitszeit nicht auf das Arbeitsverhältnis in seiner Gesamtheit verallgemeinert werden.

Auch bei den Arbeitnehmern, die nicht teilzeitbeschäftigt sind, ist die „rundum“-Zufriedenheit zunächst erstaunlich hoch. Es ist jedoch zu bedenken, daß nur nach den „dringendsten“ Änderungswünschen gefragt wurde. Unangenehme Eigenschaften der bestehenden Arbeitszeitregelung, mit denen „man leben kann“ oder mit denen man sich „arrangiert“ hat, schlagen sich nicht notwendigerweise in der Artikulation eines Änderungswunsches nieder. Dafür spricht, daß die Häufigkeit der Nennung „keine Veränderung der Arbeitszeit“ mit steigendem Alter zunimmt (vgl. Tabelle 7), die älteren Arbeitnehmer sich während ihrer Berufslaufbahn den ihnen weitgehend vorgegebenen Arbeitszeitregelungen angepaßt haben. Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß Arbeitnehmer ihre Veränderungswünsche vermutlich mit der wahrgenommenen *Veränderbarkeit* der aktuellen Arbeitszeitsituation sowie mit den möglichen negativen *Konsequenzen* der Veränderung „verrechnen“.

Die gegenwärtige Struktur der Arbeitszeit kollidiert offenbar in erster Linie mit den Interessen vollberufstätiger Frauen, von denen nur 32,4% keine „dringendsten“ Änderungswünsche angeben. Ihre männlichen Kollegen (und deren teilzeitbeschäftigten Ehefrauen) geben dagegen im Hinblick auf ihre bestehende Arbeitszeitstruktur weniger Probleme zu erkennen. Arbeitszeitpolitischer Änderungsdruck nimmt daher – so läßt sich dieser Befund interpretieren – in dem Maße zu, wie sich die Erwerbsbeteiligung der Frauen nicht mehr dem überkommenen Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung fügt.

Nach diesem Hinweis auf die Unterschiede in der artikulierten Änderungsbedürftigkeit soll im folgenden die *Struktur* der Präferenzen betrachtet werden. Auffällig ist zunächst die Heterogenität der Präferenzen. Es gibt keinen Änderungswunsch, der von einer *Mehrheit* der Befragten favorisiert wird, statt dessen verteilen sich die Wünsche nahezu auf das volle Spektrum der Vorgaben. Anders ausgedrückt: Die Gesamtstruktur der gegenwärtigen Arbeitszeit scheint somit je nach Betrachtungsweise einerseits als außerordentlich Änderungsbedürftig, andererseits werden aber bestimmte

Tabelle 7: Arbeitszeitänderungswünsche nach Flexibilität der Arbeitszeitlage am Tag und nach Altersgruppen, in %

	alle Befragten	Regelung von Arbeitsanfang und -ende			Alter			
		starr	GLAZ	zeit-/teilweise flex.	18–28	29–38	39–48	49–60
mehr Spielraum bei der Bestimmung von Arbeitsanfang und Arbeitsende	16,5	17,2	15,6	15,8	19,3	22,5	13,2	9,8
an wenigen Tagen in der Woche arbeiten, aber dafür an den einzelnen Arbeitstagen länger	6,1	6,0	10,4	2,9	8,2	7,5	5,8	2,5
eine Änderung der Dauer der vertraglich geregelten Wochenarbeitszeit	5,3	5,4	4,8	5,0	4,1	4,7	4,1	8,4
mehr Arbeitspausen haben	10,7	10,5	8,6	12,2	14,7	5,9	12,2	9,8
weniger Pausen, um früher Feierabend zu haben	4,1	3,9	4,8	4,3	6,9	3,3	2,2	4,1
mehr Jahresurlaub	28,2	27,5	29,0	27,3	35,5	29,3	29,5	16,4
Zeitpunkt und Aufteilung des Urlaubs selbst bestimmen können	16,3	14,8	20,4	15,1	20,1	12,6	17,1	15,0
besser im voraus wissen, wann und wie lange ich arbeiten muß	6,9	5,4	5,9	15,1	13,4	6,6	3,4	4,1
keine Veränderungen an meiner Arbeitszeit, denn ich bin damit rundum zufrieden	42,7	42,3	41,3	40,3	29,8	38,9	46,4	54,8
Basis	1035	691	177	139	255	280	269	241

Abänderungen nur von jeweils kleinen Gruppen favorisiert. Die größte Einigkeit besteht noch bei der Frage nach *mehr Urlaub*. 28,2% aller Befragten nennen diesen Wunsch. Mit deutlichem Abstand folgen zwei Änderungswünsche zur *Lage* der Arbeitszeit: Jeweils 16% wollen mehr *Spielraum bei der Bestimmung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit* sowie mehr Freiheit, den *Zeitpunkt und die Aufteilung des Urlaubs* gemäß eigenen Vorstellungen bestimmen zu können. An vierter Stelle rangiert der Wunsch nach mehr *Pausen*. Von den Vollzeitbeschäftigten geben doppelt so viele Frauen wie Männer diesen Wunsch an; die geschlechtsrollenspezifischen Unterschiede sind hier am stärksten ausgeprägt. Hier dürfte sich bemerkbar machen, daß zum einen die Mehrheit der weiblichen Vollzeitbeschäftigten nach Ende der Arbeit im Betrieb (und vor ihrem Beginn) nicht Zeiten der Regeneration verbringt, sondern weitere Kräfte in der Hausarbeit verausgaben muß. Zum anderen signalisiert diese Präferenz möglicherweise ein Bedürfnis nach sozialen Kontakten, wenn und weil in der Hausarbeit und Hausfrauenrolle ein Kommunikationsdefizit besteht.

Am seltensten von allen angebotenen Veränderungsoptionen wird der Wunsch nach *mehr Überstunden* genannt. Eine Arbeitszeitänderung wird hier offensichtlich nur von sehr wenigen Personen erstrebt. Dies ist nicht erstaunlich, wenn man sich vergegenwärtigt, daß nahezu die Hälfte der Befragten bereits Überstunden macht, und es in einigen Bereichen üblich ist, Überstunden nicht gesondert zu vergüten. Mit steigender Überstundenzahl gewinnt vielmehr der Wunsch nach Reduzierung von Überstunden wie vor allem das Verlangen, besser im voraus zu wissen, wann und wie lange gearbeitet werden muß, an Bedeutung. Andererseits rechnen selbst in der Gruppe, die sogar an zehn und mehr Tagen im Monat Überstunden leisten muß, nur 18% „weniger Überstunden“ zu ihren dringendsten Änderungswünschen. Der Großteil der Mehrarbeit Leistenden begrüßt offenbar diese Möglichkeit des Zusatzverdienstes oder sieht keine dringenden und gleichzeitig realistischen Änderungsmöglichkeiten.

Auch der *Wunsch, zu einer anderen Tageszeit zu arbeiten*, rangiert weit hinten. Selbst unter den Teilzeitbeschäftigten ist dieser Wunsch nicht weit verbreitet. Offenbar gehören Teilzeitbeschäftigte entweder zu denen, die eine bedürfnisgerechte Arbeitszeitlage bereits realisiert haben oder gerade im Gegenteil zu der Gruppe, für die die von den Betrieben offerierte Arbeitszeitlage zwar besonders ungünstig ist, eine Änderung aber zugleich als unrealistisch eingeschätzt wird. Die relative Seltenheit der Option „Änderung der Lage der Arbeitszeit“ gerade bei den teilzeitarbeitenden Frauen spiegelt zum vielleicht größeren Anteil die „realistische“ Wahrnehmung wider, daß Beschäftigung nur um den Preis einer „eigentlich“ unerwünschten Arbeitszeitlage erhältlich ist.

Zu den eher nachrangigen Veränderungswünschen müssen auch die nicht auf Sonderformen der Arbeitszeit (wie Sonntagsarbeit, Nacharbeit usw.) bezogenen *Variationen der Lage und Dauer der Arbeitszeit in der Woche* gezählt werden. Zwischen 4,1% und 6,1% der Befragten wünschen einen früheren Feierabend, eine Änderung der Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit oder eine Verlängerung des Arbeitstages bei Verringerung der Zahl der Werktage. Eine Aufgliederung nach demographischen Merkmalen und nach Arbeitszeitsituation erbringt hier (mit wenigen Ausnahmen) kaum näheren Aufschluß, für wen diese Änderungswünsche „typisch“ sind. Statistisch lassen sich solche Unterschiede nicht absichern. Vermutlich kommen hier sehr individuelle und heterogene Situationsspezifika zum Ausdruck.

Eine Änderung der Dauer der vertraglich geregelten Wochenarbeitszeit liegt nach unseren Ergebnissen nicht an vorderer Stelle unter den vorgegebenen Änderungsalternativen. Die relative Häufigkeit der Nennung schwankt zwischen 1,2% bei den Teilzeitbeschäftigten und 11,9% bei den Arbeitnehmern, die regelmäßig auch oder nur nachts arbeiten. Über dem Durchschnitt liegen auch die Schichtarbeiter und diejenigen, die sonn- und feiertags arbeiten sowie Arbeitnehmer, die monatlich an 5 oder mehr Tagen Überstunden leisten müssen. Der Ausweg aus belastenden Arbeitsbedingungen scheint zumindest für einen Teil der

Arbeitnehmer (auch) in einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit zu liegen. Dafür spricht auch, daß die Gruppe der 49- bis 60jährigen diesen Änderungswunsch etwa doppelt so häufig angibt wie die jüngeren Arbeitnehmer. Die Belastung durch die aktuelle Arbeitszeitdauer scheint für sie am größten zu sein (vgl. Tabelle 7).

Bevor auf die Änderungswünsche der von besonderen Arbeitszeitbelastungen betroffenen Arbeitnehmer eingegangen wird, sollen kurz die Änderungswünsche der relativ „privilegierten“ Beschäftigten betrachtet werden, die einer geregelten Gleitzeit unterliegen. Diese Gruppe wünscht sich im gleichen Ausmaß wie der Durchschnitt aller Arbeitnehmer Änderungen der Arbeitszeitsituation. Der Wunsch nach mehr Jahresurlaub rangiert bei ihnen zwar auch an erster Stelle, dahinter folgen aber bemerkenswerterweise drei Wünsche, die auf einen noch weitergehenden Bedarf nach Flexibilität hindeuten (vgl. Tabelle 7). Überdurchschnittlich häufig wollen Gleitzeitbeschäftigte besser Zeitpunkt und Aufteilung des Urlaubs selbst bestimmen dürfen, sie wollen fast im gleichen Maße (noch) mehr Spielraum bei der Bestimmung von Arbeitsanfang und Arbeitsende wie diejenigen, die völlig starren Arbeitszeitregelungen unterliegen, und sie befürworten weit mehr die Möglichkeit, um den Preis eines verlängerten Arbeitstages eine größere Zahl von freien Tagen in der Woche zu erlangen. Dieser Befund über den jährlichen, täglichen und wöchentlichen Flexibilitätsbedarf der Gleitzeitarbeiter kann nur dahingehend interpretiert werden, daß eine in Grenzen selbständig disponierbare Arbeitszeit nicht etwa einen „konstanten“ Bedarf deckt, sondern vielmehr zusätzliche gleichgerichtete Ansprüche weckt, die sich dann auch auf andere Dimensionen der Arbeitszeitsituation erstrecken. Während man die Änderungswünsche der Gleitzeit-Beschäftigten durchaus als Beleg für das Aufkommen eines Anspruchs auf „Zeitsouveränität“ interpretieren kann, indizieren die dringlichsten Präferenzen der von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit Betroffenen das Bestreben, ihre arbeitszeitlichen Benachteiligungen zu überwinden. In ihren vornehmlich auf die Arbeitszeitalage bezogenen Änderungswünschen geht es weniger darum, Dispositionsfreiheit für die zeitliche Strukturierung des eigenen Alltags zu erlangen, als vielmehr um den Abbau manifester Benachteiligungen gegenüber denje-

nigen, die den Schutz chronologischer und chronometrischer Standardisierungen der Arbeitszeit genießen und auf deren Zeitverwendungsmuster das öffentliche Leben zugeschnitten ist.

Weil die von Sonderformen der Arbeitszeitalage betroffenen Gruppen mit einer relativen Verschlechterung sozialer Partizipationschancen zu kämpfen haben, ist es nicht verwunderlich, wenn hier die Zahl derer, die keine Arbeitszeitänderungswünsche äußern, zu einer kleinen Minderheit zusammenschmilzt.

Schichtarbeiter sind nur zu 23% „rundum“ mit ihrer Arbeitszeit zufrieden., Personen, die sonn- und feiertags arbeiten müssen, sind es nur zu 21,7% und bei Nachtarbeitern sinkt der Anteil auf 15,5%. Blickt man auf die Rangfolge der Änderungspräferenzen (vgl. Übersicht 1), zeigt sich überall an erster Stelle der Wunsch, die Sonderbelastung, von der man jeweils betroffen ist, abzustellen. Das ganze Ausmaß des zumindest subjektiv empfundenen „Normalisierungsbedarfs“ dieser Arbeitnehmergruppen wird besonders daran deutlich, daß man häufig nicht nur von einer belastenden Sonderform betroffen ist, sondern mehrere Benachteiligungen wie Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit kumulieren.

Die Tatsache, daß 42,7% der Wochenendarbeiter und sogar fast 50% der Schichtarbeiter ihre Arbeitszeitalage nur widerstrebend akzeptieren, stellt die Arbeitszeitpolitik vor große Probleme. Vielfach wird man diesen Wünschen nicht durch die Anpassung der Betriebszeiten nachkommen können, ohne die Gewährleistung normaler Versorgungsniveaus der Bevölkerung – etwa im Gesundheitswesen, bei der öffentlichen Sicherheit oder auch im Hinblick auf Einkaufsmöglichkeiten und Verkehrsverbindungen – zu beeinträchtigen. Da die relative Unveränderbarkeit der Arbeitszeitjage sicher auch von den dort Beschäftigten gesehen wird, kann die Häufigkeit, mit der entsprechende Änderungspräferenzen angegeben werden, auch als individuelle Mobilitätsbereitschaft gedeutet werden: als Bereitschaft, wo immer es möglich erscheint, auf solche Arbeitsplätze zu wechseln, an denen die Arbeitszeitalage nicht mit der zeitlichen Struktur anderer Lebensbereiche interferiert. Denn die Belastungen durch die Sonderformen der Arbeitszeit wiegen für viele doppelt schwer: zum einen, weil sie dem biologischen Tagesrhythmus zuwiderlaufen, zum anderen wegen sozialer Teilnahmebeschränkungen, die institutionell bedingt sind. Freizeitangebote, politische, gesellige und familiale Aktivitäten konzentrieren sich auf Zeiten, die am *Standard* der 40-Stunden-5-Tage-Woche orientiert sind.

Obwohl in der Summe der erfragbaren individuellen Präferenzen der Urlaub an erster Stelle rangiert, wäre u. U. die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit diejenige arbeitszeitpolitische Innovation, die der Vielfalt der individuellen Änderungswünsche insgesamt noch am ehesten gerecht wird. Dies deshalb, weil insbesondere die Kürzung der Zahl der wöchentlichen Arbeitsstunden den vergleichsweise größten Beitrag zur Erfüllung all' der Wünsche leisten könnte, die sich in den höchst differenzierten Präferenzen der verschiedenen Gruppen von Arbeitnehmern manifestieren bzw. sich aus ihren ebenso differenzierten zeitlichen Arbeitssituationen ergeben. Insofern hat der Ansatz bei der Wochenarbeitszeit und der täglichen Arbeitszeit den Charakter einer maximal „inkluisiven“ Strategie, weil nahezu sämtliche Positionen auf einem breiten Spektrum heterogener Änderungswünsche von einem solchen Ansatz begünstigt würden.

**Übersicht 1: Sonderformen der Arbeitszeit und die drei meistgenannten Änderungswünsche, in % der Betroffenen**

<b>Arbeit regelmäßig auch samstags (Basis: 204)</b>	
32,9%	nicht mehr samstags
28,7%	mehr Urlaub
19,7%	nicht mehr sonn- und feiertags
<b>Arbeit regelmäßig auch sonn- und feiertags (Basis: 94)</b>	
42,7%	nicht mehr sonn- und feiertags
26,6%	keine Schichtarbeit mehr
22,4%	mehr Urlaub
<b>Arbeit regelmäßig auch nachts (Basis: 55)</b>	
40,5%	nicht mehr sonn- und feiertags
38,1%	keine Schichtarbeit mehr
28,6%	mehr Urlaub
<b>Schichtarbeit (Basis: 123)</b>	
49,7%	keine Schichtarbeit mehr
29,4%	mehr Urlaub
23,0%	nicht mehr sonn- und feiertags

#### 4. Die chronometrische Variation der Arbeitszeit als Gegenstand von Arbeitnehmerpräferenzen

Vorschläge und Forderungen zu einer kollektiv geregelten Verkürzung der Arbeitszeit (und mehr noch solche, die auf eine stärkere Individualisierung der Arbeitszeit zielen) stützen sich oft auf Befragungen, die im Ergebnis eine mehr oder minder große Diskrepanz zwischen der aktuellen Länge der Arbeitszeit und der individuell präferierten Arbeitszeitdauer nachweisen. Nach diesen Befragungen<sup>9)</sup> scheinen für Arbeitnehmer, die auch weiterhin eine Vollzeitbeschäftigung anstreben, Arbeitszeiten im Bereich von 35 bis unter 40 Stunden interessant zu sein, vor allem für Bezieher höherer Einkommen sowie für Arbeitskräfte unter 30 und über 50 Jahren. Insbesondere werden offenbar viele (v. a. weibliche) Arbeitskräfte in Vollzeitbeschäftigungen „festgehalten“, die lieber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen würden.<sup>10)</sup> Unter den tatsächlichen Teilzeitbeschäftigten (unter 35 Stunden/Woche) gibt es ebenfalls Abweichungen der tatsächlichen von der gewünschten Arbeitszeit, und zwar in beiden Richtungen<sup>11)</sup>. Methodisch stehen und fallen solche Befunde offenbar damit, wie „realistisch“ die hypothetische Entscheidungssituation für die Befragten jeweils modelliert ist, d. h. wie vollständig und zutreffend die positiven und negativen Begleitumstände und Folgen der getroffenen Wahl thematisiert und von den Befragten berücksichtigt werden.

Wir sind der eher skeptischen Auffassung, daß in all' diesen Umfragen das Potential derjenigen systematisch überschätzt wird, die aus individuellen Motiven eine kürzere Arbeitszeit als ihre gegenwärtige wünschen. Angaben über die „exakt“ gewünschte Wochenstundenzahl sind fiktiv und resultieren nicht aus einer realen Entscheidung. In einer solchen Entscheidungssituation – unter Abwägung aller Konsequenzen – würde die „Wunschgröße“ der Wochenstundenzahl in den meisten Fällen erheblich höher liegen.<sup>12)</sup> Zudem ist bei den meisten Fragestellungen der Bezug zu Einbußen am Einkommen (oder zumindest an zukünftigen Einkommenssteigerungen) entweder gar nicht genannt oder nur beiläufig erwähnt. Wird dagegen – wie in unserer Befragung – der direkte Zusammenhang von Arbeitszeit und Einkommen angesprochen und auf die Erhebung scheinexakter Wunsch-Stundenzahlen verzichtet, dann zeigt sich, daß fast drei Viertel der Befragten an ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit festhalten möchten; von den verbleibenden 27% möchten je die Hälfte mehr bzw. weniger für ein entsprechend höheres bzw. niedrigeres Einkommen arbeiten (vgl. Tabelle 8). Ein

so geringes Maß an Bereitschaft zur Reduzierung der Arbeitszeit ist nicht ungewöhnlich. So kamen US-amerikanische Untersuchungen, die mit fast identischer Fragestellung vorgingen, zu ähnlich niedrigen Prozentsätzen.<sup>13)</sup>

**Tabelle 8: Wunsch nach Veränderung der Länge der Arbeitszeit nach Arbeitszeitsituation und Haushaltstyp, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	weniger arbeiten	genausoviel arbeiten	mehr arbeiten
alle Befragten (1028)	13,7	72,9	13,5
Vollzeitbeschäftigte (861)	14,9	71,8	13,4
– davon Männer (616)	12,3	74,3	13,4
– davon Frauen (245)	21,1	65,8	13,1
Teilzeitbeschäftigte (162)	8,1	77,3	14,6
Überstunden (pro Monat)			
– keine (534)	11,2	74,9	13,9
– an 1-4 Tagen (243)	11,9	74,9	13,2
– an 5-9 Tagen (107)	24,5	62,6	12,9
– an 10 und mehr Tagen (123)	19,8	65,8	14,4
Vorkommen von:			
– Schichtarbeit (123)	21,3	65,4	13,3
– regelmäßige Samstagsarbeit (201)	25,2	59,8	15,0
– regelmäßige Sonn- und Feiertagsarbeit (93)	30,5	57,4	12,1
– alleinstehend, ohne Kinder (268)	14,9	64,2	20,5
– verheiratet, ohne Kinder, Partner nicht erwerbstätig (113)	12,9	69,6	17,5
– verheiratet, mit Kindern, Partner nicht erwerbstätig (171)	12,7	75,7	11,6
– verheiratet, ohne Kinder, selbst Vollzeit, Partner Voll- oder Teilzeit (175)	19,4	73,1	8,6
– verheiratet, ohne Kinder, selbst Teilzeit, Partner Vollzeit (39)	10,2	66,1	23,7
– verheiratet, mit Kindern, selbst Vollzeit, Partner Voll- oder Teilzeit (146)	9,6	82,2	8,2
– verheiratet, mit Kindern, selbst Teilzeit, Partner Vollzeit (84)	3,9	89,2	7,0

Wenn mehr arbeiten auch mehr Einkommen bedeutet und weniger arbeiten weniger Einkommen zur Folge hat, möchten Sie dann persönlich (1) mehr arbeiten? (2) weniger arbeiten? oder (3) genausoviel arbeiten wie zur Zeit?

Für die nur schwach ausgeprägte Bereitschaft, Abstriche vom vorhandenen Einkommensniveau zugunsten von mehr „freier Zeit“ hinzunehmen, lassen sich kumulativ mehrere Erklärungsansätze heranziehen: (1) Es ist ein sozialwissenschaftlich gut begründetes Faktum, daß für die Zufriedenheit mit dem Einkommen weniger die absolute Höhe als vielmehr die Stellung und insbesondere die aktuelle Verbesserung innerhalb der Verteilungsstruktur maßgeblich ist. Eine *individuelle* Entscheidung für eine Reduzierung der Arbeitszeit (und des Einkommens) hieße, eine Verschlechterung der relativen Verteilungsposition zu wählen. Demnach müßte dann auch der „Realitätsgehalt“ von geäußerten Arbeitszeitverkürzungswünschen im Lichte der Frage beurteilt werden, ob die Befragten an ein individuelles oder an ein kollektives Einkommensopfer (oder gar an überhaupt keines) denken, und ob sie mit einer „linearen“ oder einer „egalitären“ Verteilung dieser Einkommenseinbuße rechnen. Die individuell-lineare Variante wäre ein Kontext, der den geringsten Enthusiasmus für einen Tausch „Freizeitgewinn gegen Einkommensverlust“ erwarten ließe. (2) Aus der Ökonomie ist der sog. „Sperrklinkeneffekt“ bekannt, d. h.

<sup>9)</sup> Vgl. u. a. Mertens, D., Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979, S. 263 – 269; Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), a. a. O., S. 88 ff.

<sup>10)</sup> Vgl. Brinkmann, C., Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen, in: MittAB 3/1979, S. 403-412; Infra-test Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Dr. Werner Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung. Bericht über ein Forschungsvorhaben im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1978, S. 160 ff.

<sup>11)</sup> Vgl. Brinkmann, C., Veränderung des Arbeitsvolumenangebotes . . . , a. a. O.

<sup>12)</sup> „Es ist durchaus ungewiß, ob das, was die Leute den Meinungsforschern über ihre Prioritäten erzählen, auch noch unter dem Druck einer realen Entscheidungssituation gilt, einer Situation, die gekennzeichnet ist durch zweistellige Inflationsraten, Collegegebühren für zwei Kinder und Ratenzahlungen auf das Hauseigentum, die jeden Ersten fällig sind“ (Willard Wirtz, in seinem Vorwort zu Best, F., Flexible Life Scheduling. Breaking the Education-Work-Retirement Lockstep, New York, Praeger 1980, S. VIII – Übersetzung durch die Autoren; siehe dazu auch ebenda, S. 111 ff.).

<sup>13)</sup> Vgl. Best, F., Exchanging Earnings for Leisure: Findings of an Exploratory National Survey on Work Time Preference, Special Research Monograph No. 79, Office of Research and Development, Employment and Training Administration, U. S. Department of Labor, Washington, DC 1980, S. 59 f.

daß ein einmal erreichtes Konsumniveau zumindest kurzfristig zu halten versucht wird, wenn unfreiwillig Einkommenseinbußen auftreten. Deshalb wird es besonders dann an der Bereitschaft mangeln, „Rückschritte“ in den Konsumchancen hinzunehmen, wenn (wie in den letzten Jahren) keine spürbaren realen Einkommensverbesserungen stattgefunden haben. (3) Es besteht eine generelle Bewertungsdifferenz zwischen Geld und Zeit. Die subjektive Wertschätzung zusätzlicher „freier“ Zeit hängt davon ab, ob aktuell ein konkretes Nutzungsbedürfnis für sie vorhanden ist und für diese Frage kommt es wiederum darauf an, ob (positiv bewertete) *Nutzungsgelegenheiten* für Freizeit zur Verfügung stehen. Das aktuelle Nutzungsbedürfnis und die dieses aktualisierende Nutzungsgelegenheit müssen zudem von einer Größenordnung sein, die dem „logistischen Vorsprung“ des Geldes standhalten kann: Nicht-ausgegebenes Geld kann man auch später noch ausgeben (z. B. für den Konsum „zeitsparender“ Güter und Dienstleistungen)<sup>14)</sup>, was für nicht-genutzte („vertane“) Zeit bekanntlich nicht zutrifft. Dieses Problem der subjektiven „Konkurrenzfähigkeit“ der Freizeit gegenüber dem Einkommen wird außerdem um so gravierender, je höher das vorhandene Niveau an Freizeit und daher der diesbezügliche „Sättigungsgrad“ bereits sind und je stärker die Möglichkeiten des Genusses der in einer Gesellschaft institutionalisierten Formen der Freizeitverwendung ihrerseits einkommensabhängig sind. Angesichts dieser Zusammenhänge mag man die von unseren Befragten geäußerten Präferenzen für mehr „freie Zeit“ sogar noch als überraschend hoch interpretieren. (4) Schließlich dürfte zur Erklärung der zurückhaltenden Beurteilung von Arbeitszeitverkürzungen der Umstand ins Gewicht fallen, daß der (erwartete) *kollektive Effekt* der Arbeitszeitverkürzung (nämlich vornehmlich: eine Besserung der Beschäftigungslage) sich nur sehr bedingt mit den *individuellen Bedürfnissen* (nämlich vornehmlich: Arbeitshumanisierung und Besserung der persönlichen Lebenslage) deckt, die bei den von uns befragten (beschäftigten!) Arbeitnehmern als Motivation für eine solche Forderung in Frage kommen. Arbeitslosigkeit ist, so gesehen, ein negatives *Kollektivgut*, dessen Bekämpfung nur unter Voraussetzung unrealistisch hoher Anteile von „Solidarität“ (um nicht zu sagen: „Altruismus“) an der Präferenzbildung *individueller* Arbeitnehmer motivierend werden könnte. Überspitzt gesagt: Arbeitslosigkeit ist immer ein Problem der „anderen“ und insofern hat „man selbst“ vom *Gesamtnutzen* einer (eventuell) beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung immer weniger als das, was man in Gestalt von *individuellen* Einkommenseinbußen für diesen Nutzen „bezahlt.“

Gliedert man die Gesamtbefragten wiederum nach ihrer Arbeitszeitsituation und weiteren sozialen Merkmalen auf, dann zeigen sich z. T. beträchtliche Unterschiede. Männer, teilzeit- und vollzeitbeschäftigte Frauen weisen kaum Differenzen auf im Hinblick auf den Wunsch, „mehr zu arbeiten“, aber vollzeitbeschäftigte Frauen haben im Vergleich zu teilzeitbeschäftigten ein weit stärkeres Interesse, ihre aktuelle Arbeitszeit zu reduzieren. Tabelle 8 zeigt ebenfalls die nur geringen Prozentsatzunterschiede beim Wunsch „mehr zu arbeiten“, aber auch, daß der Anteil derjenigen, die weniger arbeiten wollen, stark ansteigt, wenn Sonderformen der Arbeitszeitlage (Schicht-, Wochenend- und Feiertagsar-

beit) vorkommen. Auch steigt mit der Häufigkeit von Überstunden die Bereitschaft, durch „weniger arbeiten“ auf Einkommen zu verzichten, dennoch möchten Arbeitnehmer mit Überstunden an 10 und mehr Tagen pro Monat etwa genauso häufig (noch) „mehr arbeiten“ wie Arbeitnehmer, die keine Überstunden leisten. Es scheint also auch jenseits der „Standard“-Arbeitszeit bzw. des Normalarbeitsentgelts ein Vorrang ungestillter Einkommensbedürfnisse vor dem Wunsch nach mehr Freizeit zu existieren.

Erwähnenswert ist noch, daß die Präferenz, bei Einkommensanpassung mehr/gleichviel/weniger als bisher zu arbeiten, nicht von der Höhe des persönlichen Nettoeinkommens oder vom Haushaltseinkommen beeinflußt wird. Auch eine Aufschlüsselung nach Einkommensklassen führt nicht zu signifikanten Abweichungen vom Durchschnitt.

Deutliche Unterschiede in der Präferenzverteilung zeigen sich, wenn man nach Haushaltstypen disaggregiert (vgl. Tabelle 8): In Doppelverdienerhaushalten *ohne* Kinder besteht das größte Interesse beim vollzeitarbeitenden (Ehe-) Partner an einer Reduzierung der Arbeitszeit. Arbeitet im kinderlosen Haushalt ein Partner lediglich auf Teilzeitbasis, so wird von diesem am häufigsten (verglichen mit Befragten in anderen Haushaltstypen) eine Aufstockung der Arbeitszeit gewünscht. Das Vorhandensein zweier Arbeitseinkommen bietet – wenn keine Kinder (mehr) zu versorgen sind – anscheinend einerseits die größten Freiräume, auf Einkommensteile verzichten zu können, andererseits kann dieser Befund auch besagen, daß beide Partner ein Interesse an einer gleichlangen Arbeitszeit unterhalb der Vollzeitmarke besitzen, um mehr Freizeit gemeinsam zu verbringen.<sup>15)</sup> Am geringsten ist das Interesse an Veränderung von Arbeitszeitdauer und Einkommenshöhe bei Befragten, in deren Haushalten Kinder unter 18 Jahren leben – und hier insbesondere bei denen, die teilzeitbeschäftigt sind (s. o.). Am häufigsten werden Änderungswünsche von Alleinstehenden ohne Kinder genannt: Sie wollen sowohl leicht überdurchschnittlich „weniger arbeiten“ als auch überproportional häufig „mehr arbeiten.“

Zusammenfassend ist festzuhalten: Einige soziale Gruppen (Arbeitnehmer in besonderen Lebens- oder Arbeitssituationen) sind an einer Verkürzung der Arbeitszeit (und des Einkommens) überdurchschnittlich stark interessiert. Aber insgesamt ist das spontane Interesse an einer Verkürzung der individuellen Arbeitszeit gering. Individuelle Arbeitszeitverkürzungen, die auch jetzt stattfinden, sind regelmäßig durch das Auftreten von unabweisbaren Ansprüchen aus anderen Lebensbereichen bedingt. Auch wenn die Möglichkeit in stärkerem Maße als gegenwärtig vorhanden wäre, die Arbeitszeitlänge individuell „stufenlos“ vereinbaren zu können, wäre es durchaus möglich, daß der Arbeitsmarkt-Saldo aus praktizierten „Freizeitpräferenzen“ und „Einkommenspräferenzen“ null ist, d. h. daß das angebotene Gesamtarbeitszeitvolumen in etwa unverändert bliebe.

Es sind oben vier Erklärungsmöglichkeiten skizziert worden, die für dieses – gegenüber den wenig realistischen Befunden der bisherigen Arbeitszeitpräferenz-Forschung skeptisch stimmende – Ergebnis in Anspruch genommen werden können. Betont werden sollte jedoch, daß unsere Befunde sich keineswegs zur Grundlage von Argumenten *gegen* eine Politik der Arbeitszeitverkürzung eignen – etwa nach dem Motto, die Arbeitnehmer wollten dergleichen ja gar nicht. Einer solchen Deutung der Befunde ist entgegenzuhalten, daß die strukturellen Parameter, unter denen die befragten Arbeitnehmer dies „nicht wollen“, ja durchaus selbst als „Stellgrößen“ der – staatlichen wie gewerkschaftli-

<sup>14)</sup> Vgl. Scitovsky, T., Are Men Rational or Economists Wrong?, in: David, P. A., M. W. Reder (eds.), Nations and Households in Economic Growth: Essays in Honor of Moses Abramovitz, New York/London, Academic Press 1974, 223 – 235

<sup>15)</sup> Vgl. Brinkmann, C., Veränderung des Arbeitsvolumenangebotes . . . , a. a. O.

chen – Arbeits-, Beschäftigungs- und Tarifpolitik in Frage kommen. Aufgrund dieses Zusammenhangs, in dem Präferenzen nicht als unabhängige und unveränderliche Ausgangsdaten interpretiert werden können, nimmt sich eine Politik der Arbeitszeitverkürzung keineswegs als jene rasch und zuverlässig einzuschätzende Wunderwaffe aus, als die sie gelegentlich angepriesen wird, sondern als eine komplexe, gesellschafts- und ordnungspolitisch aufwendige Strategie, so wie sie von Arbeitgeberverbänden immer schon bevorzugt wurde.

### 5. Präferierte Formen von Arbeitszeitverkürzungen

Vor dem Hintergrund der Diskussion über beschäftigungswirksame Verkürzungen der Arbeitszeit wurde gefragt, welche Form von Arbeitszeitverkürzung „am liebsten wäre“, wenn es in der nächsten Zeit zu einer Verkürzung der Arbeitszeit tatsächlich käme. Zur Auswahl vorgegeben war: geringere Wochenarbeitszeit, längerer Jahresurlaub und Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze.

**Tabelle 9: Gewünschte Form der Arbeitszeitverkürzung nach Geschlecht, Alter, Berufsgruppe und Gewerkschaftszugehörigkeit, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	Verkürzung der Wochenarbeitszeit	Verlängerung des Urlaubs	Vorziehung der Altersgrenze
alle Befragten (1037)	20,4	35,8	43,8
VZ-Beschäftigte (872)	21,3	34,7	43,9
– davon Männer (624)	18,9	36,0	45,1
– davon Frauen (248)	27,5	31,5	41,0
TZ-Beschäftigte (160)	15,2	41,8	43,0
18 – 28 Jahre (255)	33,2	45,6	21,1
29 – 38 Jahre (277)	20,9	38,6	40,5
39 – 48 Jahre (265)	15,9	34,9	49,5
49 – 60 Jahre (240)	11,5	23,0	65,5
akademische und Managerberufe (99)	25,8	29,8	44,4
soziale Dienstleistungsberufe (80)	27,9	40,2	32,0
Handels-, Verkehrs- und gewerbliche Dienstleistungsberufe (197)	23,3	36,0	40,7
Büroberufe (230)	16,0	43,3	40,8
manuelle Industrie- und Handwerksberufe (297)	19,5	33,8	46,7
nicht näher spezifizierte Hilfstätigkeiten (87)	17,4	24,2	58,3
Gewerkschaftsmitglied			
ja (283)	19,0	30,4	50,6
nein (754)	20,9	37,8	41,3

Wenn allgemein von Arbeitszeitverkürzung die Rede ist, dann geht es in der Regel um geringere Wochenarbeitszeit oder längeren Jahresurlaub oder Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze. Welche dieser Formen wäre Ihnen am liebsten und welche käme an zweiter Stelle, wenn es in der nächsten Zeit eine Verkürzung der Arbeitszeit gäbe?

(Angaben in der Tabelle beziehen sich auf die erste Präferenz).

<sup>16)</sup> Vgl. Mertens, D., Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, a. a. O., S. 265

<sup>17)</sup> Vgl. Staines, G. L., P. O'Connor, Conflicts Among Work, Leisure, and Family Roles, in: Monthly Labor Review 103 (1980), No. 8, S. 35-39; Soziologisches Forschungsinstitut, Zum Einfluß von Arbeitszeit und Arbeitssituation auf die arbeitsfreie Zeit von Industriearbeitern, in: SOFI-Mitteilungen, Nr. 3, August 1980, S. 21 – 29

<sup>18)</sup> Vgl. Best, F., Exchanging Earnings for Leisure, a. a. O.

<sup>19)</sup> Vgl. Owen, J. D., Working Hours. An Economic Analysis, Lexington, Mass./Toronto D. C. Heath 1979 sowie die ausführliche Diskussion bei Best, F., Exchanging Earnings for Leisure, a. a. O., S. 35 ff. und S. 70 ff.

Von den Beschäftigten werden nicht alle Formen einer Arbeitszeitverkürzung gleichmäßig präferiert (vgl. Tabelle 9). Man würde sie am liebsten in der Form einer Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze (43,8%) oder als Verlängerung des Jahresurlaubs (35,9%) realisiert sehen. Die Präferenz für eine Wochenarbeitszeitverkürzung ist *wesentlich* schwächer (20,4%; auch bei der Frage, welche von den beiden vorhandenen Alternativen am zweitliebsten sei, rangiert die Wochenarbeitszeitverkürzung hinter dem verlängerten Jahresurlaub, in etwa gleichauf mit einer niedrigeren Altersgrenze).

Diese Daten erlauben es nicht mehr, von etwa gleichstarken Anhängerschaften jeder Option zu sprechen. Im Unterschied zu Mertens<sup>16)</sup> ist festzuhalten, daß mittlerweile durchaus *eine* Variante (die Lebensarbeitszeitverkürzung) gegenüber einer anderen (der Wochenarbeitszeitverkürzung) zu dominieren scheint. In einer Situation, in der *keine* der genannten Arbeitszeitverkürzungsformen (z. B. als tarifpolitische Forderung) besondere Prominenz genießt, ist anzunehmen, daß die Anhängerschaften der einzelnen Alternativen sich in erster Linie nach subjektiven Wünschen und individuellen Nutzenkalkülen sortieren. Es kann unterstellt werden, daß die jeweils präferierte Variante auch diejenige mit dem größten subjektiven „Ertrag“ ist – wobei dieser bestehen mag: in weniger Kollisionen zwischen den Zeitansprüchen der einzelnen Lebensbereiche und einer leichteren Bewältigung unangenehmer Arbeitszeitmuster<sup>17)</sup>, in Zeitgewinn zugunsten aktuell wichtiger Aufgaben- und Lebensbereiche (wie Haushalt, Familie, Freizeitinteressen und Erholung) oder auch in der Erwartung größerer Freizeitguthaben (für Jahresurlaub, Altersruhestand). Davon hängt dann letztendlich auch ab, für welche Art und wieviel Arbeitszeitverkürzung man bereit ist, Abstriche am gegenwärtigen Einkommen zu machen bzw. auf künftig mögliche Einkommenszuwächse zu verzichten.<sup>18)</sup>

Ganz allgemein kann gelten, daß die „Grenzerträge“ einer weiteren Wochenarbeitszeitverkürzung heutzutage wesentlich geringer sind als zu Zeiten, wo die Arbeitszeit durchgängig bei 60 oder auch 48 Stunden lag und dementsprechend die Belastung durch lange tägliche Arbeitszeiten und Arbeit an 6 Wochentagen um einiges höher war. Unter diesen Bedingungen hatte die Wochenarbeitszeitverkürzung die höchste Priorität. Heute sind es vorrangig größere zusammenhängende Blöcke nicht-arbeitsgebundener Zeit, die als „Freizeitgewinn“ oder „Entlastung“ wahrgenommen werden, während die Verkürzung der täglichen Arbeitszeit (oder der Beginn des Wochenendes schon am Freitagnachmittag) das Gefühl der „Souveränität“ bei der Disposition über die eigene Zeit nur in geringem Maße steigert.<sup>19)</sup> Dennoch überrascht die große Zahl von Entscheidungen für die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze als „liebste“ Form einer Arbeitszeitverkürzung. Neben dem erwähnten höheren individuellen Nutzen, den eine längere Abwesenheit vom Arbeitsplatz (hier: die Chance, sich eher voll auf andere Lebensbereiche konzentrieren zu können) mit sich bringt, kann bei einem Teil der Befragten die Bevorzugung dieser Form der Arbeitszeitverkürzung auch dadurch motiviert sein, daß man überhaupt keine Arbeitszeitverkürzung will und sich deren (individuell) effektive Vermeidung noch am ehesten vom Votum für die flexible Altersgrenze verspricht.

So mag die in *allen* Gruppen bestehende Neigung, der Variante „flexible Altersgrenze“ den Vorzug zu geben, in diesem Sinne als Ergebnis eines Kalküls interpretiert werden, in das folgende Wahrnehmungen und Erwartungen eingehen: (a) Für den Durchschnitt der Arbeitnehmer ist

diese Lösung ein relativ weit in der Zukunft liegender Fall, dessen Kosten ganz überwiegend nicht „jetzt“ anfallen, (b) Die Lösung ist nicht obligatorisch, sondern lediglich eine Option für ältere Arbeitnehmer, die „man selbst“ nicht zwangsläufig in Anspruch zu nehmen braucht, (c) Einkommenseinbußen treffen vermutlich vor allem die Minderheit jeweils älterer Arbeitnehmer und können ihnen um so leichter Herzens aufgebürdet werden, als ein im Lebenszyklus abnehmender Einkommensbedarf und zudem die Freiwilligkeit einer eventuellen Frühpensionierung unterstellt werden, (d) Als attraktive Folge des vorzeitigen Ausscheidens älterer Arbeitnehmer steht nicht nur eine Vermehrung des Kollektivguts „Beschäftigung“, sondern auch eine solche des durchaus individuellen Gutes der Aufstiegs- und Beförderungschancen auf die von Älteren vorzeitig freigemachten höheren Positionen der betrieblichen Hierarchie zu erwarten.

**Tabelle 10: Gewünschte Form der Arbeitszeitverkürzung nach Arbeitszeitsituation, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	Verkürzung der Wochenarbeitszeit	Verlängerung des Urlaubs	Vorziehung der Altersgrenze
alle Befragten (1037)	20,4	35,8	43,8
<i>Urlaub</i>			
bis 18 Tage (70)	23,3	43,0	33,7
19 – 25 Tage (248)	23,9	47,2	28,9
26 – 30 Tage (555)	19,2	32,2	48,7
mehr als 30 Tage (164)	18,0	27,6	54,4
Schichtarbeit (124)	21,7	18,0	60,3
Samstagsarbeit (207)	31,1	28,6	40,3
Sonn- und Feiertagsarbeit (96)	32,9	20,6	46,5
<i>Wochenarbeitszeit</i>			
19 – 24 (102)	15,4	46,8	37,8
25 – 35 (58)	14,8	33,0	52,2
36 – 44 (693)	19,0	35,7	45,3
45 und mehr (159)	32,6	29,4	38,0

Wenn allgemein von Arbeitszeitverkürzung die Rede ist, dann geht es in der Regel um geringere Wochenarbeitszeit oder längeren Jahresurlaub oder Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze. Welche dieser Formen wäre Ihnen am liebsten und welche käme an zweiter Stelle, wenn es in der nächsten Zeit eine Verkürzung der Arbeitszeit gäbe?

(Angaben in der Tabelle beziehen sich auf die erste Präferenz).

Wie nicht anders zu erwarten, haben die Häufigkeit von Überstunden sowie die Zahl der genommenen Urlaubstage einen gewissen Einfluß auf die Form der präferierten Arbeitszeitverkürzung (vgl. Tabelle 10). Die relativ häufigste Nennung der Wochenarbeitszeitverkürzung findet sich bei denen, die die meisten Überstunden leisten. Und die, die nur wenige Urlaubstage in Anspruch nehmen (bis zu 25 Tage) sind in weit stärkerem Maße für eine Urlaubsverlängerung als die, die mehr als 5 Wochen in Anspruch nehmen konnten. Ebenso sind Arbeitnehmer, die regelmäßig an Wochenenden und Feiertagen arbeiten, weit mehr als andere für eine Reduzierung der Wochenarbeitszeit (vgl. Tabelle 10). Große Unterschiede gibt es zwischen Schichtarbeitern und Arbeitnehmern, deren Arbeitszeitsituation nicht wechselt. Erstere sind zu 60,3% für eine Herabsetzung der Altersgrenze (Nicht-Schichtarbeiter zu 41,6%). Dies könnte auf die hohe Belastung und das starke Verschleißrisiko hindeuten, die mit dieser Arbeitszeitform verbunden sind. Schichtarbeitern bringt eine Wochen- oder Jahresarbeitszeitverkürzung weniger Vorteile als ein möglichst frühes und vollständiges Ausscheiden aus der hochbelastenden Arbeits-

zeitsituation. Keine signifikanten Unterschiede zeigt eine Aufschlüsselung nach Gewerkschaftszugehörigkeit (vgl. Tabelle 9). Nicht mehr Gewerkschaftsmitglieder als Unorganisierte präferieren die von den meisten Einzelgewerkschaften vorrangig anvisierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit. Nur geringfügige Differenzen gibt es bei der Verteilung der präferierten Arbeitszeitverkürzungsformen nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung bzw. nach Geschlecht (vgl. Tabelle 9).

Bei der Mehrzahl der verheirateten berufstätigen Frauen ist sicherlich noch von dem traditionellen Verteilungsmuster von Hausarbeit und Familienpflichten auszugehen. Um größere Freiräume jenseits der Doppelbelastung durch Haushalts- und Berufsarbeit zu gewinnen, ist die Reduzierung der Wochenarbeitszeit ein naheliegender Ausweg, der von den vollzeitbeschäftigten Frauen (die selbstverständlich nicht alle verheiratet sind) fast ebenso sehr geschätzt wird wie ein längerer Jahresurlaub. Die Teilzeitbeschäftigten, die bereits individuell mit der Reduzierung der Wochenarbeitszeit die Vereinbarkeit verschiedener Lebensbereiche verbessert haben, optieren dementsprechend weit stärker für die Urlaubsverlängerung.

**Tabelle 11: Gewünschte Form der Arbeitszeitverkürzung nach Haushaltstyp, in %**

Beschäftigtenkategorie (Basis)	Verkürzung der Wochenarbeitszeit	Verlängerung des Urlaubs	Vorziehung der Altersgrenze
alle Befragten (1028)	20,1	35,8	44,1
alleinstehend, ohne Kinder (271)	30,1	40,7	29,2
verheiratet, ohne Kinder, Partner nicht erwerbstätig (117)	12,4	31,1	56,5
verheiratet, mit Kindern, selbst Vollzeit, Partner nicht erwerbstätig (175)	14,7	38,1	47,2
verheiratet, ohne Kinder, selbst Vollzeit, Partner Voll- oder Teilzeit (176)	23,0	29,0	48,0
verheiratet, mit Kindern, selbst Vollzeit, Partner Voll- oder Teilzeit (144)	17,3	33,2	49,5
verheiratet, ohne Kinder, selbst Teilzeit, Partner Vollzeit (39)	15,2	39,0	45,7
verheiratet, mit Kindern, selbst Teilzeit, Partner Vollzeit (81)	12,9	44,4	42,7

Noch deutlicher treten die Unterschiede hervor, schlüsselt man die Ergebnisse nach den Haushaltstypen auf, in denen die Befragten leben (vgl. Tabelle 11): Am stärksten ausgeprägt ist die Präferenz für eine Wochenarbeitszeitverkürzung bei den Alleinstehenden ohne Kinder unter 18 Jahren im Haushalt; sie präferieren auch in überdurchschnittlichem Maße eine Urlaubsverlängerung. Die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze wird in diesem Haushaltstyp zwar ungefähr so stark wie die Wochenarbeitszeitverkürzung, im Vergleich mit den anderen Haushaltstypen jedoch am wenigsten präferiert, denn der größte Teil der Befragten dürfte der Altersgruppe 18-28 Jahre angehören. Eine unterdurchschnittliche Präferenz für Urlaubsverlängerung und eine leicht überdurchschnittliche für Wochenarbeitszeitverkürzung äußern Verheiratete mit kinderlosem Haushalt und ebenfalls berufstätigem Partner. Hier besteht offenbar ein

stärkerer Wunsch nach Ausweitung „echter“, gemeinsam verbrachter Freizeit<sup>20)</sup> – auch außerhalb des Jahresurlaubs.

Die stärkste Befürwortung einer niedrigeren Altersgrenze findet sich bei verheirateten „Alleinverdienern“ mit kinderlosem Haushalt. Es sind wohl vorwiegend Personen in den Altersgruppen ab 39 Jahren, denen ein früheres Ausscheiden aus dem Erwerbsleben attraktiver erscheint als eine zeitliche Entlastung in den nur noch für begrenzte Zeit geltenden Arbeitsbedingungen. Die vergleichsweise stärkste Befürwortung eines längeren Jahresurlaubs äußern Teilzeitarbeitende mit Kindern unter 18 Jahren und einem vollzeitarbeitenden Ehepartner im Haushalt. Man geht sicherlich nicht fehl, dies als Indiz der Doppelbelastung berufstätiger Frauen und des daraus folgenden Interesses an relativ belastungsfreien Blockfreizeiten zu deuten.

Noch kurz zum Zusammenhang zwischen Berufskategorien und präferierter Arbeitszeitverkürzungsform: Relativ am stärksten (aber auch hier an letzter Stelle der Rangfolge) werden Wochenarbeitszeitverkürzungen von den akademisch ausgebildeten und mit Managementaufgaben befähigten Arbeitnehmern sowie von den sozialen Dienstleistungsberufen präferiert. Im Unterschied zu den sonstigen Büro- und manuellen Industriearbeiterberufen besteht hier tendenziell eher der Wunsch, interessante Arbeit weniger belastend zu organisieren (man erinnere sich der besonderen Mehrarbeitshäufigkeit dieser Gruppe), als aus uninteressanter und sehr belastender Arbeit in einen vorzeitigen Ruhestand zu wechseln. Das letztgenannte Motiv kann dagegen den Arbeitnehmern in unspezifischen Hilfsberufen unterstellt werden, die eine niedrigere Altersgrenze extrem stark präferieren (58,3%).

Abschließend ist hervorzuheben, daß in diesem Abschnitt nur über *bedingte* Präferenzen berichtet wurde, d. h. über Präferenzen für eine der drei Formen der Arbeitszeitverkürzung, die gewählt würden, *falls* „es“ zu einer Arbeitszeitverkürzung käme. Diese Fragestellung rückt das „Ob“ – und damit auch das zuvor erörterte Problem des trade-off zwischen Freizeit und Einkommen in den Hintergrund, so daß die wiedergegebenen Daten keineswegs unmittelbar als Präferenzen der Befragten für Arbeitszeitverkürzung überhaupt gelesen werden dürfen.

## 6. Die Beurteilung der Gründe für Arbeitszeitverkürzung

Die Befürworter einer Arbeitszeitverkürzung können zur Begründung ihrer Forderung sowohl auf die individuellen Nutzensteigerungen bei den Begünstigten als auch auf das durch Arbeitszeitverkürzung eröffnete Arbeitsumverteilungspotential zugunsten der derzeit Arbeitslosen hinweisen. Die auf individuelle Wohlfahrtssteigerungen abzielende Argumentation betont entweder das im Zuge der Rationalisierung und Intensivierung der Arbeit dringlicher werdende Erfordernis längerer Erholungszeiten oder behauptet eine Änderung der Knappheitsrelationen bei Erreichen höherer Niveaus materiellen Wohlstands: Von einer gewissen Einkommenshöhe ab werde mehr Freizeit erstrebenswerter als noch mehr Einkommen. Neben diese Argumente, die die arbeitszeitpolitische Diskussion sicherlich dominieren, tritt

<sup>20)</sup> Vgl. Kreps, J. M., Some Time Dimensions of Manpower Policy, in: Ginzberg, E., (ed.), Jobs for Americans, Englewood Cliffs, N. J., Prentice-Hall, 1976, S. 184-205

<sup>21)</sup> Vielfach wurde das letzte Argument wahrscheinlich schon deshalb abgelehnt, weil die darin enthaltene Unterstellung, Arbeit könne möglicherweise eine Quelle persönlicher Befriedigung sein, zurückgewiesen werden sollte.

eine dritte Begründung, die sowohl von Kritikern einer zunehmend inhumanen Arbeitswelt wie auch von Beobachtern einer sich vor allem in der jüngeren Generation ausbreitenden „Aussteigermentalität“ angeführt wird: Der Wunsch nach einer Flucht aus der (herkömmlichen) Arbeit finde seinen politischen Ausdruck in der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung. In unserer Umfrage wurden die Befragten vor dem Hintergrund dieser Diskussion um eine Stellungnahme zu Aussagen gebeten, die die genannten Argumentationsstränge auf jeweils eine kurze Begründungsformel bringen:

In der öffentlichen Diskussion werden ja verschiedene Gründe für die Forderung nach Verkürzung der Arbeitszeit vorgebracht. Wir haben hier einige dieser Begründungen ausgeführt. Wie stehen Sie selbst zu diesen Begründungen für eine Arbeitszeitverkürzung? Bitte sagen Sie mir, wie stark Sie jeweils die einzelnen Gründe befürworten.

### Übersicht 2: Gründe für Arbeitszeitverkürzung

	Mittelwert auf einer Skala von 1 (= starke Befürwortung) bis 7 (Ablehnung)
Die Beschäftigten brauchen immer mehr Zeit, um sich von den Arbeitsbelastungen zu erholen.	3,44
Die vorhandene Arbeit sollte auf mehr Personen verteilt werden, damit auch die Arbeitslosen wieder Arbeit finden können.	3,01
Die Beschäftigten legen mehr Wert auf zusätzliche Freizeit als auf weitere Lohnsteigerungen.	3,82
Viele Beschäftigte wollen weniger arbeiten, weil ihnen die Arbeit keinen Spaß mehr macht.	4,82
	(Basis: 1041)

Da der Bezug zur eigenen Arbeitssituation in der Frage bewußt nicht hergestellt wurde, bleibt offen, aus welchen Gründen die Befragten sich für oder gegen ein Argument ausgesprochen haben. Je nach dem subjektiven Präferenzsystem werden hier die eigene Arbeitserfahrung, politische Überzeugungen generell, die Gesamtsituation des Haushalts oder sonstige Faktoren eine Rolle gespielt haben. Auch wurde kein Bezug zu der eigenen Einstellung der Befragten zu der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung (vgl. Abschnitt 4) hergestellt, so daß bei dieser Frage nur die Zuneigung der Befragten zu alternativen *Begründungen* für eine Forderung zur Debatte steht, die sie sich *als* Forderung nur zum geringen Teil zueigen machen. Unter diesem Vorbehalt ist auch der große Beifall für das „solidaristische“ Argument (Item 2) zu interpretieren.

Der Vergleich der durchschnittlichen Beurteilungen erbringt eine eindeutige Rangfolge: Das Arbeitsumverteilungsargument wird wesentlich stärker befürwortet als das Humanisierungsargument und dieses wiederum stärker als das Freizeitargument. Sehr viel uneinsichtiger erscheint den Befragten dagegen die Auffassung, Arbeitszeitverkürzung sei vonnöten, weil die Beschäftigten nicht mehr ausreichend Spaß an der Arbeit hätten.<sup>21)</sup>

Dieser Befund einer globalen Durchschnittsbetrachtung läßt

sich noch erhärten, wenn man die *relative* Präferenz der Befragten für das eine oder andere Argument näher untersucht.

- 28,9% der Befragten befürworten das Arbeitsumverteilungsargument *stärker als jede andere* Begründung.
- 15,6% ziehen das Humanisierungsargument allen anderen vor.
- 9,8% befürworten das Freizeitargument am stärksten.
- 3,4% befürworten das Unlustargument am stärksten.

Nimmt man hinzu, daß weitere 20,6% der Befragten das Arbeitsumverteilungsargument mit *einer* anderen Begründung und zusätzliche 13,8% dieses Argument mit *zwei* der anderen Begründungen auf den vordersten Rang setzen, zeigt sich eine deutliche Mehrheit für diese Begründung einer Arbeitszeitverkürzungspolitik.

In diesen Ergebnissen kommt auf der Ebene des politischen Meinungsspektrums zum Ausdruck, was nach der Struktur der individuellen Präferenzen zu erwarten war: Für eine starke Verbreitung individueller Interessen an einer (partiellen) „Flucht aus der Arbeit“ oder eine breit mobilisierbare Freizeitorientierung infolge einer Geringschätzung von Einkommenssteigerungen finden sich *kaum* Anhaltspunkte. Ohne Zweifel größeren Anklang finden solche Argumentationen für Arbeitszeitverkürzung, die diese als Strategie der Gegenwehr begreifen: als Reaktion auf eine zunehmend restriktivere Umgestaltung der Arbeitswelt und als Reaktion auf die wachsende Arbeitslosigkeit.

Diese Ergebnisse machen deutlich, daß Arbeitszeitverkürzungen noch am ehesten dann akzeptiert werden, wenn sie im Argumentationskontext einer solidarischen Beschäftigungspolitik gefordert werden. Die alternativen Argumente der „Freizeitpräferenz“ und des „Unlustmotivs“ finden dagegen deutlich geringere Zustimmung. Weitergehende Analysen der vorliegenden Daten haben gezeigt, daß die Präferenz für bestimmte Begründungen der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung *nicht* davon abhängt, ob man *selbst* weniger arbeiten möchte. Insbesondere zeigt sich, daß die (relativ verbreitete) Zustimmung zu der solidaristischen Begründung keineswegs mit einem besonders ausgeprägten individuellen Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung einhergeht. Im Gegenteil: In der Gruppe derjenigen, die unter Inkaufnahme von Einkommensverlusten weniger arbeiten wollen, findet sich eine unterdurchschnittliche Befürwortung des Solidaritätsarguments. Individueller Wunsch und gesellschaftliche Vernünftigkeit sind in unseren Daten voneinander *unabhängig*. Prognosen über Handlungsdispositionen wären allerdings nur dann begründbar, wenn „Einsicht“ und „Wunsch“ gleichsinnig variierten. Weil dies nicht so ist, muß mit zwei entgegengesetzten Reaktionsweisen gerechnet werden: Einerseits, daß im Licht des „theoretisch“ akzeptierten Arguments jene Kosten um so deutlicher ins Bewußtsein treten, die im Falle einer praktischen Beherzigung des Arguments individuell zu tragen wären. Andererseits mag die „theoretische“ Akzeptanz einer Politik der Arbeitsumverteilung auch empirische Toleranz gegenüber den Nachteilen einer für die eigene Person *nicht* gewünschten Arbeitszeitverkürzung einschließen.

## 7. Schlußbemerkung

Ein Thema der arbeitszeitpolitischen Diskussion wurde in diesem Beitrag ignoriert: die *Flexibilisierung individueller*

*Arbeitszeit* entsprechend den ganz unterschiedlichen Wünschen der Arbeitnehmer. Wenn nun die oft unterstellte Uneinheitlichkeit der Wünsche, die Heterogenität der Arbeitszeitpräferenzen, durch die Ergebnisse unserer Studie bestätigt werden, ist dies dann nicht Grund genug, Flexibilisierung statt Arbeitszeitverkürzung in das Zentrum der Diskussion zu rücken? Wir glauben, daß dies eine falsche, zumindest aber übereilte Schlußfolgerung wäre.

Denn die Differenziertheit der vorgestellten Daten ist keineswegs ausschließliches Resultat bestehender Unterschiede in Lebensalter, Familienstatus, Beruf oder Wertorientierung der Arbeitnehmer. Sie ist daneben und darüber hinaus auch Konsequenz der betrieblicherseits vorgegebenen Diversität der Arbeitsbedingungen, insbesondere auch der Arbeitszeitsituation. Vor allem was „Vielarbeiter“, Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeiter u. a. angeht, so drückt sich in den differenzierten Veränderungswünschen *auch* der Wunsch nach „Normalisierung“ *der eigenen Arbeitszeitsituation* durch Annäherung an die andernorts bzw. für andere geltenden Standards aus.

Beschäftigungspolitisch wirksam wäre die Realisierung *aller* Veränderungswünsche ohnehin kaum. Zum einen, weil die Betriebe aus Kostengründen nur dann der individuellen Entstandardisierung der Arbeitszeit zustimmen werden, wenn sich damit die Produktivität des Faktors Arbeit eher verbessert als verschlechtert. Das nachgefragte Arbeitsvolumen insgesamt würde tendenziell *abnehmen*. Zum anderen, weil die „Freigabe“ der Standardarbeitszeit mehr Streuung effektiver Arbeitszeiten nach unten *und* oben erlauben würde – es sei denn, der Übergang zu *längeren* individuellen Arbeitszeiten würde erschwert. Damit soll die Notwendigkeit einer präferenzenorientierten Umverteilung der Arbeit nicht in Frage gestellt werden. Aber angesichts der negativen Effekte einer ausschließlich am Rentabilitätskalkül orientierten Flexibilisierung durch die Betriebe<sup>22)</sup> dürfen für *beide* Seiten akzeptable Lösungen wohl erst dann erwartet werden, wenn das bestehende Ungleichgewicht am Arbeitsmarkt zumindest teilweise abgebaut ist. Hierfür wären Verkürzungen der Arbeitszeit in beschäftigungswirksamen Portionen ohne Zweifel eine entscheidende Voraussetzung.

Wie kann es zu Arbeitszeitverkürzungen kommen, wenn sich die Unterstützung dieser Forderung auf mehrere Varianten verteilt und jene Variante, die am ehesten *allen* besonderen Bedürfnislagen gerecht werden könnte, die Wochenarbeitszeitverkürzung, den geringsten Zuspruch findet? Für die staatliche und die gewerkschaftliche Beschäftigungspolitik, die das Instrument der Arbeitszeitverkürzung nutzen will und auf die Gewinnung der hierfür erforderlichen Zustimmung angewiesen ist, liegt es nahe, „pluralistisch“ zu verfahren. Sie könnte den Versuch unternehmen, sowohl die populären „solidaristischen“ Argumente zu fördern, wie die aus ganz anderen Argumentationszusammenhängen gespeisten praktischen Dispositionen für eine Unterstützung der Forderung nach Arbeitszeitverkürzung für sich zu gewinnen und so eine freilich heterogene Allianz von theoretischen und praktischen Befürwortern von Arbeitszeitverkürzung als einer „Vielzweckstrategie“ zu bilden.

Im Abschnitt 3 wurde bereits angemerkt, daß die Verkürzung der wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit u. U. den sehr unterschiedlichen Arbeitszeitbedingungen und Wünschen der Arbeitnehmer am besten entsprechen könnte. Als beste (weil maximal inklusive) Kollektivstrategie würde die Wochenarbeitszeitverkürzung zwar deutlich zur Besserung der Lebens- und Arbeitssituation der größten Zahl von

<sup>22)</sup> Vgl. Heinze, R. G., K. Hinrichs, H.-W. Hohn, C. Offe, T. Oik, a. a. O.

Arbeitnehmern (einschl. der Arbeitslosen) führen. Aber diese Strategie ist im individuellen Kalkül von vielen der potentiell Begünstigten suboptimal, d. h. eine bloß zweit- oder drittbeste Lösung. Auch der Verweis auf die Vielzahl positiver Wirkungen (seien sie humanisierungs-, familien-, freizeit- oder beschäftigungspolitisch) muß nicht überzeugen, weil diese breite Nutzenpalette nur dadurch zustandekommt, daß jedem etwas *anderes* wichtig und kein Motiv verallgemeinbar ist. Hinzu kommt, daß diese Zwecke kaum mit einem einzelnen Schritt, sondern wohl nur in einem vielstufigen Prozeß von Arbeitszeitverkürzungen verwirklicht werden können – woraus folgt, daß die handlungsre-

---

<sup>23)</sup> Vgl. dazu näher: Engfer, U., K. Hinrichs, H. Wiesenthal, Arbeitswerte im Wandel. Empirische Analysen zum Zusammenhang von unkonventionellen Werten und Arbeitsbeteiligung, erscheint im Tagungsband zum 21. Deutschen Soziologentag, 13. – 16. Oktober 1982 in Bamberg (Frankfurt a. M./New York Campus 1983)

vanten Motive verhältnismäßig enttäuschungsfest und damit dauerhaft sein müssen.

Partikularistische subjektive Nutzenkalküle allein dürften deshalb kein ausreichendes Fundament einer auf erhebliche Durchsetzungsprobleme stoßenden Politik der Arbeitszeitverkürzung sein. Arbeitszeitverkürzungen als Weg zur effektiven Arbeitsumverteilung bedürfen wahrscheinlich weiterer „subjektiver“ und „objektiver“ Voraussetzungen: Zum einen nicht-utilitaristischer Motive, die individuellen Opfern für eine kollektiv rationale Strategie Sinn verleihen. Solche Motive mögen gesellschaftspolitischen Orientierungen oder gewandelten *Werthaltungen* gegenüber der Arbeit und ihren Gratifikationen entspringen.<sup>23)</sup> Zum anderen bedarf es wohl auch eines vermehrten und qualitativ differenzierten Angebots solcher Nutzungsgelegenheiten für vermehrte Freizeit, die attraktiver sind als die geläufigen Formen des einkommensabhängigen und -verzehrenden Konsums.