

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Christian Brinkmann

Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue
Repräsentativbefragungen

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. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Arbeitszeitpräferenzen: Ein Hinweis auf neue Repräsentativbefragungen

Christian Brinkmann*)

Eine Reihe von Repräsentativbefragungen über Arbeitszeitpräferenzen von Arbeitnehmern hat – unabhängig vom konkreten Befragungsansatz – ein erhebliches arbeitsmarktpolitisches Potential nicht nur für allgemeine sondern auch für individuelle Arbeitszeitverkürzungen durch Flexibilisierung ergeben. Auch neue Untersuchungen – auf die kurz hingewiesen wird – lassen hieran keinen Zweifel. Die im Beitrag von Engfer, Hinrichs, Offe und Wiesenthal veröffentlichte Befragung der Universität Bielefeld kommt neben wichtigen differenzierenden Befunden auch zu dem Ergebnis, daß der Wunsch nach kürzeren Arbeitszeiten anscheinend nur einen vergleichsweise geringen Stellenwert habe. Hier wird jedoch durch die Frageformulierung ein sehr spezifischer Bezugsrahmen gebildet, so daß dieser Befund nicht überinterpretiert werden sollte.

Der Rahmen einer sinnvollen Arbeitszeitpolitik wird durch die (langfristig allerdings auch veränderbaren) Wünsche von Arbeitnehmern (auch potentiellen) einerseits und die betrieblichen Möglichkeiten (bzw. die Bereitschaft der Unternehmer) zur Veränderung bisheriger Arbeitszeitstrukturen andererseits abgesteckt. Repräsentative Informationen über Arbeitszeitpräferenzen sind deshalb unabdingbar.

In den letzten Jahren wurden teils durch das IAB, teils durch andere Institute entsprechende Befragungen durchgeführt, die mosaikartig ein mittlerweile recht differenziertes und weitgehend auch konsistentes Bild darüber ergeben, ob, inwieweit, auf welchem Wege und unter welchen Bedingungen bestimmte Bevölkerungsgruppen veränderte Arbeitszeiten anstreben.

Im Hinblick auf die Komplexität der Fragestellung kann Übereinstimmung der Ergebnisse allerdings weniger in genauen Anteilswerten, als vielmehr in wesentlichen Tendenzen erwartet werden. Grundsätzlich sind alle Fragen über Wunschvorstellungen und mögliche und beabsichtigte Verhaltensweisen notwendigerweise mehr oder weniger hypothetisch, die reale Entscheidungssituation ist immer komplexer, als in einem Interview vorgegeben werden kann. Gerade neuere Befragungen sind deshalb bemüht, in den für die Ergebnisstrukturen wichtigen Frageformulierungen vor allem die finanziellen Konsequenzen einer Arbeitszeitreduzierung möglichst deutlich anzusprechen und auch mögliche

Veränderungen des Familien- bzw. Ehepartnerarbeitsvolumens (und damit des Haushaltseinkommens) zu berücksichtigen.

In MittAB 3/79 wurde von Mertens eine Dokumentation bis dahin vorliegender Befragungsergebnisse veröffentlicht¹⁾. Wie z. B. auch in anderen EG-Ländern ergaben – unabhängig von konkreten Befragungsansatz – eine Vielzahl von Untersuchungen ein erhebliches arbeitsmarktpolitisch relevantes Potential nicht nur für allgemeine Arbeitszeitverkürzungen, sondern auch für eine „neue Arbeitszeitpolitik“, also „für optionale, individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Flexibilisierung. Die wichtigsten Aktionsfelder für diese Art Arbeitszeitpolitik liegen bei der Erweiterung der flexiblen Altersgrenze, einschließlich gleitender Ruhestandsregelungen, bei der Teilzeitarbeit und beim Langzeiturlaub (sabbatical).²⁾ Soweit vermehrt Teilzeitarbeit gewünscht wird – dies trifft für etwa die Hälfte der voll- und hauptberufstätigen Frauen, 20% der erwerbstätigen Männer und mehr als $\frac{3}{4}$ der nichterwerbstätigen Frauen mit dem Wunsch nach einer Erwerbstätigkeit zu³⁾ – handelt es sich häufig nicht um traditionelle Halbtagsarbeit (20 Wochenstunden, meist am Vormittag), sondern um verschiedene Formen der Arbeitszeiten zwischen halber und voller Wochenstundenzahl.⁴⁾

Auch neuere Repräsentativbefragungen lassen an diesen Grundbefunden keine Zweifel. Im einzelnen handelt es sich um folgende Untersuchungen:

- *Haushaltsbefragung 1979* durch das *IFO-Institut* (durchgeführt von Infratest) als Teil des Projektes „Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer beschleunigten Verkürzung der Arbeitszeit“ (im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft; Omnibusbefragung bei rd. 2000 Personen, darunter rd. 900 Erwerbstätigen)⁵⁾
- Befragung von rd. 4000 *abhängig beschäftigten Arbeitnehmern*, 1979/80 durch *Emnid*, im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung: „Lage, Dauer, Tatsachen, Entwicklungen, Erwartungen und Verteilung der Arbeitszeit“⁶⁾
- Befragung von knapp 3000 *Erwerbstätigen* und gut 1000 *Nichterwerbstätigen* bis unter 60 Jahren (nicht in Ausbildung), 1980, im Rahmen des *IAB-Projekts 2-232* „Entwicklung von Erwerbswünschen und Erwerbsbeteiligung“ (Sozialdaten-Omnibus)⁷⁾
- Befragung von rd. 1000 *abhängig Beschäftigten* unter 60 Jahren, die mehr als 19 Wochenstunden beschäftigt waren, 1981, im Rahmen einer umfassenden Untersuchung zur Arbeitswelt; *Universität Bielefeld* (Engfer, Hinrichs, Offe, Wiesenthal, in diesem Heft).

*) Christian Brinkmann ist wiss. Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Mertens, D., Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt, in: MittAB 3/1979, S. 264-267 ²⁾ Mertens, D., a. a. O., S. 265

³⁾ Vgl. Infratest Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Dr. Werner Sörgel, Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung, Forschungsprojekt im Auftrag des BMA, 1978 (Teilprojekt 2: Fortbildungs- und Mobilitätsbereitschaft beschäftigter Arbeitnehmer).

Hofbauer, H., Zum Erwerbsverhalten verheirateter Frauen, in: MittAB 2/1979. Brinkmann, Ch., Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei berufstätigen und nichtberufstätigen Frauen, in: MittAB 3/1979

⁴⁾ Vgl. Mertens, D., a. a. O., S. 266

⁵⁾ Friedrich, W., B. Schattat, K. W. Schüler, Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen einer beschleunigten Verkürzung der Arbeitszeit, 2. Zwischenbericht im Auftrag des Bundesministers für Wirtschaft, München, 1980. (Der Abschlußbericht liegt noch nicht vor.)

⁶⁾ Veröffentlichung als Band 44 der Schriftenreihe des BMA.

⁷⁾ Vgl. Brinkmann, Ch., Veränderung des Arbeitsvolumenangebots bei Realisierung von Arbeitszeitwünschen: Befragungsergebnisse und Modellrechnungen, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 56, Nürnberg 1981, S. 147 ff. Brinkmann, Ch., H. Kohler, Am Rande der Erwerbsbeteiligung: Frauen mit geringfügiger, gelegentlicher oder befristeter Arbeit, in: BeitrAB 56, S. 120 ff.

Im Zusammenhang mit einer soeben in den Beiträgen zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung erschienenen, umfangreichen Darstellung zur Arbeitszeitentwicklung und Arbeitszeitpolitik wurde auch auf solche Präferenz-Erhebungen kurz eingegangen.⁸⁾ Dieser Band enthält außerdem Ergebnisse einer speziellen IAB-Befragung älterer Arbeitnehmer zu ihren Wünschen im Hinblick auf eine vorzeitige Verrentung bzw. einem gleitenden Übergang in den Ruhestand.⁹⁾

Da individuelle Arbeitszeitverkürzungen in der Regel Verzicht auf Einkommen (bzw. Lohnausgleich) bedeuten, wird häufig darauf hingewiesen, daß solch ein Verzicht zumindest in den unteren Einkommensgruppen nicht realisiert werden könne.¹⁰⁾ Soweit Arbeitszeitreduzierung von Erwerbstätigen zumindest z. T. lediglich zu einer Umschichtung des Familienarbeitsvolumens führt¹¹⁾, sind jedoch keine oder vergleichsweise geringe Einkommenseinbußen beim *Familieneinkommen* zu erwarten. Dieser Aspekt ist bei der Erhebung von Präferenzen unbedingt zu beachten.

So lassen nach der in diesem Heft veröffentlichten Untersuchung der Universität Bielefeld – abweichend von allen anderen Befragungen – nur 14 % der befragten Arbeitnehmer den Wunsch nach Verkürzung der Arbeitszeit erkennen. Hier gibt jedoch die Frageformulierung („Wenn mehr arbeiten auch mehr Einkommen bedeutet und weniger arbeiten weniger Einkommen zur Folge hat, möchten Sie dann persönlich mehr arbeiten, weniger arbeiten oder genausoviel arbeiten?“) einen sehr spezifischen Bezugsrahmen ab, der mögliche Verschiebungen des Familienarbeitsvolumens außer Betracht läßt und Solidaritätsaspekte einer Arbeitszeitreduzierung, die für Arbeitszeitpräferenzen sehr wohl eine Rolle spielen können, durch die Frageformulierung eher ausschließt.

Nicht berücksichtigt wird auch, daß Arbeitszeitverkürzung keineswegs immer zu (proportionalen) Einkommenseinbußen führen wird: Zur Debatte stehen ggf. Verrechnung mit (ansonsten fälligen) Einkommenssteigerungen, Mitfinanzierung aus den Gewinnen, die durch zusätzliche Produktivitätssteigerungen entstehen, auch Wirkungen der Steuerprogression und die Tatsache, daß Arbeitnehmer Arbeitslosigkeit durch Sozialversicherungsbeiträge und Steuern finanzieren, der durch Arbeitszeitverkürzung bewirkte Abbau der Arbeitslosigkeit also auch für den einzelnen finanzielle Entlastungen zur Folge hat oder zumindest zur Folge haben kann.

Wegen des Befragungszeitpunkts (1981), zu dem Verschlechterungen der Realeinkommen der Arbeitnehmer (noch) kaum eine Rolle spielten, und wegen der zeitlichen Nähe zu den übrigen Befragungen, können die Unterschiede kaum darauf zurückgeführt werden, daß eine zwischenzeitliche Verschlechterung der Realeinkommen den Wunsch nach verkürzten Arbeitszeiten (bei bestimmten Gruppen

von Erwerbstätigen) möglicherweise wieder zurückgedrängt habe.

Die Autoren betonen allerdings selbst, daß ihre „Befunde, sich keineswegs zur Grundlage von Argumenten *gegen* eine Politik der Arbeitszeitverkürzung eignen“. Sie sehen zurecht die so abgefragten Präferenzen als veränderbar an und wenden sich vor allem gegen die Vorstellung, daß Arbeitszeitverkürzung eine „Wunderwaffe“ sei (sie bezeichnen sie sicher zutreffend als „komplexe, gesellschafts- und ordnungspolitisch aufwendige Strategie“).

Nicht zu verkennen ist, daß ein Teil der Arbeitnehmer auch Präferenzen für *längere* Arbeitszeiten hat (nach der Untersuchung der Universität Bielefeld 14 %, nach der IAB-Untersuchung von 1980 in deutlichem Umfang insbesondere bei Arbeitnehmern mit Arbeitszeiten von weniger als 20 Wochenstunden).¹²⁾ Soweit im Einzelfall Präferenzen für mehr Einkommen statt für mehr Freizeit bestehen, ist dies in umfassenden Flexibilitätsstrategien grundsätzlich mit zu berücksichtigen, Zielkonflikte (zusätzliche Belastungen des Arbeitsmarktes durch Freigabe der Arbeitszeit auch nach „oben“) sind hier jedoch besonders zu beachten.

Bei Wünschen im Hinblick auf veränderte Arbeitszeiten geht es häufig nicht oder nicht nur darum, mehr Dispositionsfreiheit und „Zeitsouveränität“ im üblichen Sinne zu erlangen, „sondern zunächst um den Abbau manifester Benachteiligungen gegenüber denjenigen, die den Schutz chronologischer und chronometrischer Standardisierungen der Arbeitszeit genießen“. Dies ist ein wichtiger differenzierender Befund aus der Untersuchung der Universität Bielefeld. Die befragten Arbeitnehmer wurden gebeten, aus einer umfangreichen Liste mit möglichen Änderungen der Arbeitszeit (maximal) 3 auszuwählen, die ihnen am „dringendsten“ erschienen.

Es ergibt sich ein sehr heterogenes Bild *vorrangiger* Änderungswünsche im Hinblick auf die Arbeitszeit, dem arbeitszeitpolitisch sicher nicht mit einer einfachen Strategie Rechnung getragen werden kann. Betrachtet man nur die beachtlich große Zahl von Arbeitnehmern mit Sonderformen der Arbeitszeit, steht der Wunsch nach Abbau dieser (aus biologischen und/oder sozialen Gründen) belastenden Arbeitszeiten stark im Vordergrund.

Nach dieser Untersuchung liegt eine Änderung der Dauer der vertraglich geregelten Wochenarbeitszeit nicht an vorderer Stelle unter den vorgegebenen Änderungsalternativen (lediglich 5% nennen diese Alternative gegenüber z. B. 16% „Zeitpunkt und Aufteilung des Urlaubs selbst bestimmen können“). Obwohl die Kommentierung der Autoren dies an einigen Stellen nahelegt, darf der Befund allerdings nicht insoweit mißverstanden werden, daß der Wunsch nach verringerten Wochenarbeitszeiten nur eine untergeordnete Rolle spiele. Ein Teil der in der Liste enthaltenen Kategorien impliziert ebenfalls eine Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit („mehr Arbeitspausen haben“, „weniger oder keine Überstunden machen“), andere trennen nicht zwischen einer Veränderung der *Lage* der wöchentlichen Arbeitszeit und dem *Umfang*, häufig dürfte mit der Nennung beides zugleich gemeint sein (z. B. „nicht mehr an Samstagen arbeiten“). Dies dürfte auch zu der Einschätzung der Autoren geführt haben, wonach „unter Umständen die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit die arbeitszeitpolitische Innovation (wäre), die der Heterogenität der individuellen Änderungswünsche am ehesten gerecht wird“. Sie sei eine maximal „inklusive“ Strategie, weil nahezu sämtliche Positionen auf einem breiten Spek-

⁸⁾ Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (Hrsg.), *Arbeitszeit und flexible Altersgrenze. Aspekte und Fakten zur aktuellen Diskussion*, BeitrAB 75, Nürnberg 1983

⁹⁾ Blaschke, D., H. Hofbauer, E. Hoffmann, *Einstellungen älterer Arbeitnehmer zum Übergang in den Ruhestand*, in: BeitrAB 75.

¹⁰⁾ Vgl. hierzu: Heinze, R., K. Hinrichs, H.-W. Hohn, C. Offe, *Tb. Olk, Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument – Wirkungen und Grenzen neuer Arbeitszeitpolitik*, in: MittAB 3/1979

¹¹⁾ Vgl. Brinkmann, Ch., *Veränderung des Arbeitsvolumenangebots ...*, a. a. O.

¹²⁾ Vgl. Brinkmann, Ch., *Veränderung des Arbeitsvolumenangebots ...*, a. a. O.

trum heterogener Änderungswünsche von einem solchen Ansatz begünstigt würden. Dies kann und soll sich allerdings nur auf die in der entsprechenden Liste enthaltenen Varianten der Arbeitszeitveränderung beziehen, läßt also insbesondere Präferenzen für eine Verkürzung der Lebensarbeitszeit durch vorzeitigen Übergang in den Ruhestand

¹³⁾ Vgl. hierzu die Ergebnisse der Untersuchung der Universität Bielefeld in diesem Heft.

Nach einer im März/April 1983 von infas durchgeführten Repräsentativumfrage bevorzugten 54% der Wohnbevölkerung (Deutsche über 18 Jahre) eine frühere Rente (ab 58 Jahre), 25% die 35-Stunden-Woche und 16% mehr Urlaub (5% keine Angabe), wobei zwischen Beschäftigten und Nichtbeschäftigten kaum Unterschiede erkennbar waren. Die Frageformulierung lautete:

„Weil die Arbeit knapp ist, spricht man heute viel darüber, wie die Arbeit besser verteilt werden kann. Welche der folgenden Alternativen wäre Ihnen am liebsten?“ (Den rd. 1650 Befragten wurde eine Karte vorgelegt). Vgl. infas Politogramm der Woche, 16/1983, Bonn, April 1983.

außer Betracht, die nach den neueren Untersuchungen ein relativ stärkeres Gewicht haben.¹³⁾

Die Notwendigkeit, sich Gedanken um die Akzeptanz bestimmter Strategien zur Arbeitszeitverkürzung zu machen, wird durch die Ergebnisse der Bielefelder Untersuchung nachhaltig unterstrichen. Gerade die Heterogenität der individuellen Änderungswünsche spricht aber dafür, nicht nur nach *einem* umfassenden Lösungsansatz zu suchen. Vorzeitiger bzw. gleitender Übergang in den Ruhestand in einigen Bereichen dürfte *neben* einer allgemeinen Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit in anderen Bereichen seinen Platz haben und *neben* Angeboten (bzw. Freistellungsrechten), die an der jeweiligen biografischen Situation des Arbeitnehmers ansetzen und (zeitlich befristete) individuelle Arbeitszeitreduzierungen z. B. für Zwecke der Kindererziehung oder für (weitere) Bildungsgänge ermöglichen.