

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Markus Promberger, Jörg Rosdücher,
Hartmut Seifert, Rainer Trinczek

Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder
Arbeitszeitverkürzungen
Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen
bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG

29. Jg./1996

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 „Schwerpunkt-heft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen

Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG

Markus Promberger, Jörg Rosdächer, Hartmut Seifert, Rainer Trinczek*

Der Aufsatz befaßt sich mit beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen, mit denen in mehrfacher Hinsicht Neuland betreten wurde. Im Unterschied zu dem bisherigen Muster tariflicher Arbeitszeitverkürzungen sind sie (1.) sehr viel stärker dosiert, (2.) gewähren sie keinen vollen Lohnausgleich, (3.) sind sie zeitlich befristet und (4.) beinhalten sie Beschäftigungsgarantien. Damit stellen sie eine ökonomisch effiziente und sozialverträgliche Alternative zu betriebsbedingten Kündigungen dar.

Gestützt auf repräsentative Befragungen von Beschäftigten bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG, wird untersucht, wie die Arbeitnehmer die mit den Arbeitszeitverkürzungen verbundenen Einkommensminderungen akzeptieren und wie zufrieden sie mit den Arbeitszeitverkürzungen sind.

Die Ergebnisse zeigen, daß die Akzeptanz beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen vom Ausmaß der akuten Arbeitsplatzbedrohung, der Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem jeweiligen konkreten Arbeitszeitmodell, der privaten Einkommens- und Lebenssituation sowie von den im Zuge der Arbeitszeitverkürzung ausgelösten oder mit beeinflussten Veränderungen der Arbeitssituation und hier speziell der Leistungsverdichtung abhängt. Obwohl nur eine Minderheit der Beschäftigten mit den Arbeitszeitverkürzungen unzufrieden ist, dürften sich die Regelungen nicht umstandslos auf andere Bereiche übertragen lassen. Die jeweilige betriebliche Beschäftigungssituation spielt eine zentrale Rolle.

Die Befunde verweisen darüber hinaus auf drei Aspekte, die bei weiteren Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit bedeutsam erscheinen. Zum einen hängt der aus einer verlängerten nicht erwerbsgebundenen Zeit zu ziehende Nutzen in starkem Maße nicht nur von der quantitativen Dimension der zusätzlich gewonnenen Zeiteinheiten ab, sondern auch von der Lage der gewonnenen Zeit sowie dem Grad ihrer Verfügbarkeit durch die Beschäftigten. Zum anderen dürfte die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzungen umso größer ausfallen, je besser es gelingt, den engen Zusammenhang von kürzeren Arbeitszeiten und intensivierten Arbeitsleistungen aufzuheben. Schließlich ist mit einer guten Akzeptanz nur zu rechnen, wenn wenigstens ein durchschnittliches Einkommens- bzw. Tarifniveau sowie ein Teillohnenausgleich, zumindest für die unteren Einkommensgruppen gegeben sind.

Gliederung

- 1 Einleitung
- 2 Tarifliche Regelungen und betriebliche Umsetzung
- 3 Methodik
- 4 Befunde
 - 4.1 Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzungen
 - 4.1.1 Akzeptanz und Standorte
 - 4.1.2 Akzeptanz und Einkommen
 - 4.1.3 Akzeptanz und Arbeitszeitsituation
 - 4.1.4 Akzeptanz und Lebenssituation
 - 4.1.5 Akzeptanz und betrieblicher Status
 - 4.1.6 Akzeptanz und Arbeitssituation
 - 4.1.7 Akzeptanz und Präferenzen
 - 4.2 Akzeptanz der Einkommenseinbußen
 - 4.2.1 Veränderung des Haushaltseinkommens
 - 4.2.2 Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen
 - 4.2.3 Umgang mit Einkommensverzicht

4.3 Wünsche für die zukünftige Dauer der Arbeitszeit

5 Schlußfolgerungen

Literaturverzeichnis

1 Einleitung

Die Tarifvertragsparteien im Steinkohlenbergbau sowie bei der Volkswagen AG haben 1993 mit ihren Vereinbarungen über beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen ein neues Kapitel in der Tarif- und Arbeitszeitpolitik eingeleitet. Sie wenden seitdem (temporäre) Arbeitszeitverkürzungen ohne (vollen) Lohnausgleich als eine ökonomisch effiziente wie auch sozialverträgliche Alternative zu Entlassungen an. Dieser für die deutsche Tarifgeschichte erstmalig vereinbarte Kompromiß, der als zentrale Tauschelemente kräftig dosierte Arbeitszeitverkürzungen mit Nominallohnsenkungen sowie mit befristeter Beschäftigungssicherung kombiniert, hat mittlerweile zwar einige Nachahmer gefunden (vgl. Rosdächer / Seifert 1994), von einem generellen Durchbruch beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen kann aber noch längst nicht die Rede sein. Die Mehrzahl der Unternehmen löst quantitative Beschäftigungsprobleme nach wie vor ausschließlich auf traditionelle Weise, indem sie die Zahl der Beschäftigten (Frühverrentungen, Aufhebungsverträge, Entlassungen) und nicht die Arbeitszeit je Beschäftigten reduziert.

Die Entscheidung, welche dieser personalpolitischen Alternativen den Vorzug erhält, hängt von zahlreichen Faktoren ab, wie u.a. dem bisherigen Muster betrieblicher Konfliktaustragung, dem jeweiligen Lohnniveau, dem Grad betriebspezifischer Qualifikationen, der durchschnittlichen Dauer der Betriebsbindung usw. (vgl. Promberger u.a. 1995). Neben den

* Markus Promberger, MA und Dipl.-Verw. Wiss. Jörg Rosdächer sind wissenschaftliche Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg. Dr. rer. pol. Hartmut Seifert ist Leiter des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung. PD Dr. phil. Rainer Trinczek ist Oberassistent am Institut für Soziologie der Universität Erlangen-Nürnberg, z. Zt. Fakultät für Soziologie Universität Bielefeld.
Das Projekt wird von der Hans-Böckler-Stiftung sowie der Ruhrkohle AG und der Volkswagen AG gefördert.
Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung der Autoren.

Arbeitgebern müssen auch die Gewerkschaften und Betriebsräte derartigen Regelungen zustimmen. Für deren Entscheidungen ist ausschlaggebend, wie die Beschäftigten die jeweiligen Modelle beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen bewerten. Bislang ließ sich hierüber lediglich im Rahmen von ex-ante-Befragungen zu potentiellen Arbeitszeitverkürzungen ohne (vollen) Lohnausgleich spekulieren (vgl. z.B. Engfer u.a. 1983, Bauer / Groß/ Schilling 1994). Hinzu kommt, daß die nun vereinbarten beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen in quantitativer Hinsicht deutlich über den Rahmen bisheriger kollektiver Vereinbarungen hinausgehen.

Mit den hier präsentierten Befunden, die sich auf zwei Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG (VW AG) und der Ruhrkohle AG (RAG) stützen, können zum ersten Mal Akzeptanzaspekte ex post empirisch untersucht werden. Dabei geht es um die Fragen,

- inwieweit beschäftigungssichernde Arbeitszeitverkürzungen ohne (vollen) Lohnausgleich bei den Beschäftigten auf Akzeptanz oder Ablehnung stoßen,
- welche Faktoren die Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit den neuen Regelungen beeinflussen,
- wie die Beschäftigten mit dem Einkommensverzicht umgehen, bzw. ihn zu kompensieren versuchen und Ausweichstrategien entwickeln sowie
- ob und unter welchen Bedingungen die Arbeitnehmer eine Fortführung der befristeten Arbeitszeitverkürzungen wünschen bzw. hierzu Bereitschaft zeigen¹.

Um die Befragungsergebnisse einordnen, interpretieren und bewerten zu können, ist es zunächst notwendig, die zentralen Eckpunkte der tarifvertraglichen Regelungen bei der VW AG und der RAG sowie die Grundzüge ihrer betrieblichen Umsetzung in Erinnerung zu rufen.

2 Tarifliche Regelungen und betriebliche Umsetzung

Die Ende 1993 vereinbarten tariflichen Regelungen zur Beschäftigungssicherung für die VW AG und die RAG² stimmen in den zentralen Elementen weitgehend überein. Das sinkende Arbeitsvolumen wurde auf die vorhandenen Beschäftigten aufgeteilt. Arbeitszeit sowie Löhne und Gehälter wurden gekürzt, um Kosten zu senken, Kündigungen zu vermeiden bzw. den Personalabbau zeitlich zu strecken. Die Beschäftigten erhielten eine Beschäftigungsgarantie; ihnen durfte während der Laufzeit der zunächst auf zwei Jahre befristeten Vereinbarungen aus betriebsbedingten Gründen nicht gekündigt werden. Die Unternehmen verpflichteten sich ferner, die Auszubildenden im Anschluß an ihre Ausbildung in unbefristete Arbeitsverhältnisse zu übernehmen.

¹ Das Forschungsprojekt thematisiert darüber hinaus auch Fragen der Zeitverwendung, die hier jedoch ausgeklammert werden müssen.

² Während die VW AG mit der IG Metall eigene Haustarifverträge abschließt, gelten für die RAG die Flächentarifverträge des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus, welche zwischen dem Unternehmensverband Ruhrbergbau (UVR) und der IG Bergbau und Energie ausgehandelt werden. Letztere haben wegen der Monopolstellung der RAG im rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbau allerdings quasi die Funktion von Haustarifverträgen für die RAG.

³ Das Tarifpaket sah insgesamt 30 zusätzliche Freischichten für zwei Jahre vor und eine Lohnkürzung von 6% sowie den Verzicht auf eine schon vereinbarte Lohnerhöhung von 3% für 18 Monate. Im Laufe des Jahres 1995 wurden jedoch in zwei Schritten 7 Freischichten wieder zurückgenommen bzw. in bezahlte Arbeitszeit umgewandelt und damit auch der Lohnverzicht anteilig rückgängig gemacht. Ende 1995 fielen dann auch die restlichen Freischichten weg. Im folgenden wird die für das gesamte Jahr 1994 gültige Arbeitszeitverkürzung von durchschnittlich 15 Freischichten mit einem Lohnverzicht von 8% zugrunde gelegt.

Neben diesem übereinstimmenden Grundmuster lassen sich einige Unterschiede ausmachen, die auf unternehmensspezifische Bedingungen bei der VW AG und der RAG zurückzuführen sind (vgl. ausführlich Promberger u.a. im Erscheinen):

Erstens unterscheiden sich die Anfang 1994 eingeführten Arbeitszeitverkürzungen in quantitativer Hinsicht. Bei der VW AG beträgt sie 20%, im Bergbau lediglich 6% der bisherigen tariflichen Arbeitszeit. Quantitativ übertreffen sie jedoch beide das Ausmaß bisheriger Stufen tariflicher Arbeitszeitverkürzungen, die nicht über eineinhalb Stunden pro Woche bzw. 4 % hinausgingen.

Daraus resultiert zweitens ein geringerer tariflicher Lohnverzicht für die Bergbaubeschäftigten, der mit 6% proportional zur Arbeitszeitverkürzung erfolgte. Die Beschäftigten der Volkswagen AG erhielten dagegen einen Teillohnausgleich, der ihren Bruttoeinkommensverlust auf zwischen 10 und 12% verringerte. Addiert man noch den Verzicht auf bereits vereinbarte Lohnerhöhungen hinzu, so errechnen sich für die VW-Beschäftigten Einkommenseinbußen in der Größenordnung von 16% und für die RAG-Beschäftigten von 8%. Zu berücksichtigen ist aber ein durchschnittlich um etwa 12% höheres Lohn- und Gehaltsniveau bei der VW AG im Vergleich zum Bergbau. Darüber hinaus blieben die monatlichen Arbeitseinkommen bei den VW-Beschäftigten konstant, weil die Kürzungen nur das Urlaubs- und Weihnachtsgeld sowie sonstige Sonderzahlungen, also das Jahreseinkommen, betrafen. Demgegenüber verringerten sich bei der RAG neben den jährlichen Einkünften auch die monatlichen Lohn- und Gehaltszahlungen, wenn man von den unteren Lohn- und Gehaltsgruppen absieht, deren Einkommen aufgrund einer „sozialen Komponente“ fast ungekürzt auf dem alten Niveau blieb.

Ein dritter Unterschied betrifft die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung. Bei der VW AG wurde die wöchentliche Arbeitszeit von 36 auf 28,8 Stunden verkürzt, während die RAG durchschnittlich 15 zusätzliche Freischichten pro Jahr einführte³, also die jährliche Arbeitszeit reduzierte. Die unterschiedlichen Formen der Arbeitszeitverkürzung haben mit den unterschiedlichen Produktionsbedingungen zu tun. In den Bergwerken stellen Freischichten wegen der langen Wegezeiten unter Tage sowie des möglichst kontinuierlich zu organisierenden Kohleabbaus die ökonomisch effizientere Lösung gegenüber verkürzten täglichen Arbeitszeiten dar und haben deshalb dort auch eine lange Tradition. Im Vergleich hierzu lassen die spezifischen Arbeits- und Produktionsabläufe in den einzelnen VW-Betrieben und -Abteilungen differenziertere Arbeitszeitverkürzungen sinnvoller erscheinen. Dementsprechend verkürzte die VW AG in ihren Werken teilweise die wöchentliche Arbeitszeit auf vier Tage, teilweise auch die tägliche Arbeitszeit unter Beibehaltung der „5-Tage-Woche“ oder führte neue Schichtsysteme mit wechselnden freien Tagen und/oder zusätzlichen freien Tagen innerhalb eines Monats oder Quartals ein. Die betriebliche Umsetzung der 28,8-Stunden-Woche lief auf eine grundlegende Reorganisation des bestehenden Arbeitzeitsystems hinaus. In den Bergwerken vollzog sich die Umsetzung eher inkrementalistisch. Sie knüpfte sowohl im Verfahren als auch in der Form an bestehende Freischichtensysteme an. Dabei lassen sich zwei Grundvarianten unterscheiden. Ein Teil der zusätzlichen Freischichten wurde im Rahmen eines zentralisierten Verfahrens zu zusammenhängenden Freizeitblöcken gebündelt und verbindlich in die jährlichen Urlaubs- und Freischichtenpläne integriert. Für den übrigen Teil der zusätzlichen Freischichten vereinbarten Vorgesetzte

und Mitarbeiter dezentral die jeweilige Verteilung der Freischichten. Beide Verteilungsvarianten kommen in kombinierter Form vor, wobei der Anteil der zentral verplanten bzw. der dezentral vereinbarten Freischichten stark schwanken kann.

Der vierte Unterschied besteht darin, daß die RAG im Unterschied zur VW AG zur Produktionsanpassung einzelne Werke teilweise stilllegte bzw. zu Verbänden zusammenfaßte. Diese „Verbundmaßnahmen“ erforderten, einen Teil der Beschäftigten in den betroffenen Bergwerken zu versetzen. Die beiden Untersuchungsbetriebe spiegeln diese unterschiedlichen Rahmenbedingungen wider. Das Bergwerk Haus Aden/Monopol steht für einen Personal abgebenden und das Bergwerk Prosper-Haniel für einen aufnehmenden Betrieb. Bei der VW AG bewegte sich der zwischenbetriebliche Personalausgleich zumindest bislang in vergleichsweise engen Grenzen. Von den Untersuchungsbetrieben war vor allem das Werk Emden betroffen, aus dem Beschäftigte nach Hannover versetzt wurden. In den Untersuchungsbetrieben Wolfsburg und Braunschweig blieben die Versetzungen vorrangig auf die werksinterne Ebene beschränkt; allerdings wechselten knapp 300 ehemalige Auszubildende nach bestandener Prüfung in das Werk Hannover.

Als Besonderheit kommt fünftens hinzu, daß die Ausgebildeten der VW AG anders als bei der RAG im Rahmen des „Stafettenmodells“ zunächst nur in Teilzeitarbeitsverhältnisse von 20 Wochenstunden übernommen werden müssen und erst danach schrittweise in eine Vollzeitbeschäftigung wechseln dürfen. Von dieser Regelung wurde in der Praxis jedoch häufig zugunsten der Ausgebildeten abgewichen. So wurden den Ausgebildeten Vollzeitstellen in Hannover angeboten.

Schließlich ist sechstens anzumerken, daß bei der RAG sowohl die Arbeitszeitverkürzung als auch der damit verbundene Lohnverzicht seit Mitte 1995 sukzessive rückgängig gemacht wurden. Allerdings haben die Tarifparteien im Frühjahr 1996 anstelle von Lohnerhöhungen erneut fünf Freischichten vereinbart. Bei der VW AG wurde dagegen die 28,8-Stunden-Woche einschließlich Beschäftigungsgarantie weitergeführt. Die neue Vereinbarung ist frühestens zum 31.12.1997 kündbar. Neu ist zudem die Einrichtung eines Arbeitszeitkorridors, der auch eine Verlängerung der Arbeitszeit erlaubt.

3 Methodik

In einer ersten Untersuchungsphase wurde zunächst die betriebliche Umsetzung der tariflichen Regelungen untersucht (vgl. Promberger u.a., im Erscheinen). Dabei wurden neben den von den Untersuchungsbetrieben zur Verfügung gestellten Dokumenten vor allem Expertengespräche mit den beteiligten Tarif- und Betriebsparteien ausgewertet. Die im folgenden präsentierten Daten stammen aus der zweiten Projektphase, in der zwei schriftliche, repräsentative Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum zwischen April und Juni 1995 bei der VW AG und der RAG durchgeführt wurden. Die standardisierten Fragebögen wurden bei der VW AG an Beschäftigte in den Standorten Wolfsburg, Emden und Braunschweig ausgegeben; bei der RAG sind Beschäftigte in den Bergwerken Haus Aden/Monopol (Bergkamen) und Prosper-Haniel (Bottrop) befragt worden.

Für die VW AG wurde aus der Personaldatenbank mittels einer nach Werken disproportional geschichteten, personenbezogenen Zufallsauswahl eine Stichprobe von 6.377 Beschäftig-

ten gezogen. Die Rücklaufquote betrug gut 44%. Der Datensatz wurde bereinigt sowie in den Dimensionen „Standort“, „Geschlecht“ und „Beschäftigtenstatus“ gewichtet, um die Stichprobe von Verzerrungen zu befreien. Die Auswertung basiert für die VW AG auf der Grundlage von 2.767 Fällen.

Bei der RAG wurden 2.200 Fragebögen nach einer Zufallsauswahl an die Beschäftigten der beiden Bergwerke (Haus Aden/Monopol: 1.050; Prosper-Haniel: 1.150) ausgegeben, so daß gut ein Viertel der jeweiligen Belegschaften von der Stichprobe erfaßt wurden. Die Rücklaufquote betrug jedoch nur knapp 15%, was die Auswertungen stellenweise einschränkt. Die erhobenen Daten wurden bereinigt sowie in den Dimensionen „Beschäftigtenstatus“ und „Standort“ gewichtet. Den Auswertungen für die RAG liegen 303 Fälle zugrunde.

Die quantitative Erhebung wird gegenwärtig durch qualitative Interviews mit ausgewählten Beschäftigten beider Unternehmen ergänzt. Die Untersuchung wird zudem durch Expertengespräche im kommunalen Umfeld der Untersuchungsbetriebe komplettiert.

4 Befunde

4.1 Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzungen

Im folgenden soll gezeigt werden, welche Faktoren das Akzeptanzniveau der Arbeitszeitverkürzung wesentlich beeinflussen. Es geht um die Frage, ob signifikante Zusammenhänge zwischen der jeweiligen Arbeits- und Lebenssituation der Beschäftigten und ihren Einstellungen zu den neuen Regelungen bestehen. Welche Einflüsse üben die konkrete Arbeitszeitsituation, die persönliche Lebens- und Arbeitssituation sowie der Einkommensverzicht auf die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung aus. Ferner interessiert, welche Relevanz die Geld- bzw. Zeit-Präferenzen der Beschäftigten für die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitverkürzung haben.

4.1.1 Akzeptanz und Standorte

Sowohl die Freischichtenregelung der RAG als auch die 28,8-Stunden-Woche der VW AG werden von den betroffenen Belegschaften weitgehend akzeptiert: Eine deutliche Mehrheit beider Belegschaften ist zufrieden bzw. sehr zufrieden eingestellt oder urteilt mit teils/teils. Die Zahl der (sehr) Unzufriedenen ist mit einem knappen Viertel (RAG) bzw. einem Sechstel (VW AG) der Beschäftigten angesichts der tiefgreifenden Veränderungen beim Einkommen vergleichsweise niedrig.

Insgesamt sind die VW-Beschäftigten mit der 28,8-Stunden-Woche deutlich zufriedener als die RAG-Beschäftigten mit ihrem Freischichtenmodell (vgl. Tabelle 1): Fast die Hälfte (49%) der VW-Beschäftigten, aber nur etwas mehr als ein Drittel (35%) der Bergleute äußert sich sehr zufrieden oder zufrieden mit der Arbeitszeitverkürzung. Relativ hoch fällt in beiden Unternehmen der Anteil der Beschäftigten aus, die „teils/teils“ geantwortet haben (VW AG: 35%, RAG: 43%). Diese Beurteilung zeugt von einer ambivalenten Haltung. Positiv werden Arbeitsplatzsicherung und Zeitgewinn gesehen, negativ schlagen Einkommensverlust und Veränderungen der Arbeitssituation zu Buche. Bei den Beschäftigten, die sich für die „teils/teils“-Antwort entschieden haben, halten sich positive und negative Aspekte in etwa die Waage. Allerdings wünschen sich die ambivalent eingestellten Arbeitnehmer mehrheitlich wieder eine Verlängerung der Arbeitszeit (vgl. im einzelnen Abschnitt 4.3).

Tabelle 1: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung (in vH)

	VW AG (N=2767)	RAG (N=303)
sehr zufrieden	10	4
zufrieden	39	31
teils/teils	35	43
unzufrieden	11	15
sehr unzufrieden	5	7
Insgesamt	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die Tatsache, daß die Kürzungen bei Arbeitszeit und Einkommen bei der VW AG drastischer ausgefallen sind als bei der RAG, hat nur bedingt Einfluß auf die Zufriedenheit. Bedeutsam sind vor allem unternehmens- bzw. betriebs-spezifische Einflußgrößen. Einen ersten Hinweis liefert die Differenzierung nach Untersuchungsstandorten (vgl. Tabelle 2).

Es zeigt sich, daß die Akzeptanz der neuen Regelungen bei den RAG-Beschäftigten keineswegs generell niedriger ist als bei der VW AG. Im Gegenteil: Der Anteil der zufriedenen Beschäftigten liegt im Bergwerk Haus Aden/Monopol sogar etwas höher als bei den Volkswagen-Werken Wolfsburg und Braunschweig. Lediglich die Zeche Prosper-Haniel kann als 'Ausreißer' bezeichnet werden. Hier fällt der Anteil der zufriedenen Beschäftigten erheblich geringer aus. Das abweichende Antwortverhalten scheint wesentlich durch die unterschiedliche betriebliche Beschäftigungssituation begründet zu sein. Während die Zeche Haus Aden/Monopol in den letzten Jahren mehr als die Hälfte ihres Personals abbauen mußte, nahm das Bergwerk Prosper-Haniel stets Bergleute aus anderen Gruben auf. Arbeitsplatzbedrohung hatte in den beiden Zechen einen unterschiedlichen Stellenwert, was nicht ohne

Folgen für die Bewertung der Arbeitszeitverkürzungen blieb. Sahen die einen den gesicherten Arbeitsplatz als ein hohes Gut an, so rückte bei den anderen die Minderung des Einkommens in den Vordergrund, da die Arbeitsplätze subjektiv nicht als akut bedroht wahrgenommen werden mußten. Die unterschiedliche Zufriedenheit in beiden Bergwerken kann ferner darauf zurückgeführt werden, daß zum Zeitpunkt der Untersuchung die Versetzungen zwischen den Bergwerken weitgehend abgeschlossen waren. In der abgebenden Zeche Haus Aden/Monopol arbeiten daher ausschließlich Beschäftigte, die von den Versetzungen verschont blieben bzw. von den Arbeitszeitverkürzungen profitierten und damit ihren Arbeitsplatz behalten konnten. Im aufnehmenden Bergwerk Prosper-Haniel haben dagegen etwa 10% der Belegschaft im Zuge der Verlegungen einen neuen Arbeitsplatz zugewiesen bekommen.

Zwar schwankte auch bei der VW AG der Personalüberhang je nach Standort, so daß die Arbeitsplätze der jeweiligen Beschäftigten in unterschiedlichem Maße bedroht waren. Trotzdem sind die Unterschiede in der Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung nicht so stark ausgeprägt wie bei der RAG. Dies liegt zum einen sicherlich daran, daß bereits in den letzten Jahren an allen Standorten der VW AG kontinuierlich Personal abgebaut worden ist. Zum anderen dürfte dies jedoch auch damit zu tun haben, daß in der internen Diskussion bei der VW AG mehr oder minder pauschal mit der Zahl von '30.000' überhängigen Beschäftigungsverhältnissen im Unternehmen operiert wurde, also weniger eine standortspezifisch differenzierte als vielmehr eine auf das Gesamtunternehmen bezogene Betroffenheit erzeugt wurde. Dennoch kann im Werk Emden, in dem der rechnerische Personalüberhang mit nahezu 48% am höchsten war, auch die größte Zufriedenheit unter den Beschäftigten beobachtet werden. Allerdings wurde in Emden die Arbeitszeitverkürzung auch fast einheitlich in einer als besonders attraktiv empfundenen Form („4-Tage-Woche“) umgesetzt (vgl. auch Abschnitt 4.1.3).

Tabelle 2: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Standorte (in vH)

	VW AG				RAG		
	Wolfsburg (N=2039/77vH)	Emden (N=380/14vH)	Braunschweig (N=255/9vH)	Insgesamt (N=2674/100vH)	Haus Aden/Monopol (N=103/34vH)	Prosper- Haniel (N=196/66vH)	Insgesamt (N=299/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	48	55	49	49	50	28	35
teils/teils	35	31	37	35	40	44	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	18	13	15	17	11	29	22
Insgesamt	101	99	101	101	101	101	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 3: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und monatliches Netto-Haushaltseinkommen VW AG (in vH)

	bis 2500 DM (N=526/20vH)	2501-3500 DM (N=991/37vH)	3501-4500 DM (N=581/22vH)	4501-5500 DM (N=325/12vH)	über 5501 DM (N=265/10vH)	Insgesamt (N=2688/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	51	50	49	45	43	49
teils/teils	40	34	37	29	31	35
sehr unzufrieden/unzufrieden	9	16	13	27	26	16
Insgesamt	100	100	99	101	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

4.1.2 Akzeptanz und Einkommen

In der Wahrnehmung der interessierten Öffentlichkeit schien die Einkommensfrage gewissermaßen die 'Achillesferse' der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung zu sein: Daß eine Verkürzung der Arbeitszeit attraktiv sei, mochte mancher Beobachter glauben, aber ob der Lohnverzicht hingenommen würde, wurde häufig bezweifelt. Plausibel erscheint die Annahme, daß die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung durch die Beschäftigten mit steigendem Einkommen zunimmt – wer mehr auf dem Haushaltskonto hat, kann die Lohnkürzungen leichter verkraften. Wie Tabelle 3 zeigt, bestätigt sich zumindest für die VW-Beschäftigten dieser Zusammenhang nicht.

Mit steigendem Netto-Haushaltseinkommen sinkt bei den VW-Beschäftigten die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung. In der untersten Einkommensklasse (bis 2500 DM) ist die Unzufriedenheit am geringsten, der Anteil der ambivalent eingestellten Beschäftigten aber am höchsten. In dieser Beschäftigtengruppe sind gering qualifizierte Arbeitnehmer überrepräsentiert. Sie dürften nach allen Erfahrungen bei Massenentlassungen am stärksten betroffen sein (vgl. z.B. Hohn 1988), so daß sie auch den Arbeitsplatzverlust am stärksten fürchten müssen. Aus dem hohen Arbeitsplatzrisiko ergibt sich einerseits eine breite Zustimmung zur Arbeitszeitverkürzung. Andererseits erklärt die angespannte Einkommenssituation den relativ hohen Anteil der ambivalent eingestellten Beschäftigten.

Mit steigendem Einkommen nimmt dagegen in der Regel die Qualifikation der Beschäftigten zu, das Risiko, den Arbeitsplatz bei einer Massenentlassung zu verlieren, hingegen ab. Die beschäftigungssichernden Aspekte der 28,8-Stunden-Woche verlieren in der Perspektive dieser Beschäftigten an Bedeutung, während die negativen Seiten der Arbeitszeitverkürzung deutlicher spürbar werden.

Die Annahme, der Geldverlust sei das zentrale Problem der 28,8-Stunden-Woche und beeinflusse daher auch die Zufriedenheit mit der Regelung entscheidend, kann empirisch nicht bestätigt werden. Der Zusammenhang von Einkommensverlust und Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung wird vielmehr durch andere Faktoren überlagert: Am unteren Ende der Einkommensskala durch die hoch bewertete Beschäftigungssicherung, am oberen durch die negativ wahrgenommenen Folgen der 28,8-Stunden-Woche, und hier vor allem die höhere Leistungsverdichtung im Angestelltenbereich.

Bei der RAG zeigt sich ein anderes Bild: Hier nimmt die Zufriedenheit der Beschäftigten mit steigendem Einkommen zu (vgl. Tabelle 4). Dieser Unterschied zwischen RAG und VW

AG resultiert daraus, daß bei der RAG der den Zusammenhang von Zufriedenheit und Einkommen überlagernde Faktor der Leistungsverdichtung und der damit verbundenen Verschlechterung der Kooperationsbeziehungen wesentlich schwächer zum Tragen kommt als bei der VW AG (vgl. Abschnitt 4.1.6).

Tabelle 4: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und monatliches Netto-Haushaltseinkommen RAG (in vH)

	bis 2500 DM (N=127/42vH)	2501-3500 DM (N=117/39vH)	über 3500 DM (N=56/19vH)	Insgesamt (N=300/100vH)
sehr zufrieden/ zufrieden	33	35	[41]*	35
teils/teils	46	41	[39]*	43
sehr unzufrieden/ unzufrieden	22	25	[20]*	23
Insgesamt	101	101	[100]*	101

* vH Werte in Klammern, wenn Basis <100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Ferner ist für den Zusammenhang von Akzeptanz und Einkommen nicht so sehr die Höhe des Haushaltseinkommens relevant, als vielmehr die Frage, wie der einzelne Arbeitnehmerhaushalt die Einkommenskürzung verkraften kann. Hierbei spielen Familienstand und Kinderzahl, ebenso wie die Vermögenssituation oder das Ausmaß der Eigenarbeit eine wichtige Rolle (vgl. im einzelnen Abschnitt 4.2). Um diese Einflüsse 'im Bündel' untersuchen zu können, wurden die Arbeitnehmer gefragt, wie die Einsparungen zu verkraften sind, die ihnen aufgrund des Lohnverzichts abverlangt wurden.

Wie Tabelle 5 zeigt, besteht in beiden Unternehmen ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung und der Verkraftbarkeit der durch die Einkommenskürzung verursachten Einsparungen. Wer infolge des Einkommensverzichts zu Einsparungen gezwungen war, die nur schwer zu verkraften sind, ist auch mit der Arbeitszeitverkürzung unzufrieden. Dieser Zusammenhang ist weit aus stärker als der Einfluß der absoluten Einkommenshöhe auf die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung.

4.1.3 Akzeptanz und Arbeitszeitsituation

Aus der Arbeitszeitforschung ist bekannt, daß die Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzungen auch von der Attraktivität der Umsetzungsmodelle beeinflusst wird (vgl. z.B. Ellguth

Tabelle 5: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen (in vH)

	VW AG				RAG			
	sehr schwer/ schwer verkraftbar (N=945/43vH)	teils/teils (N=1120/51vH)	sehr leicht/ leicht verkraftbar (N=128/6vH)	Insgesamt (N=2193/100vH)	sehr schwer/ schwer verkraftbar (N=155/53vH)	teils/teils (N=114/39vH)	sehr leicht/ leicht verkraftbar (N=22/8vH)	Insgesamt (N=291/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	41	52	76	49	28	37	[66]*	34
teils/teils	38	35	13	35	40	50	[24]*	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	21	13	12	16	32	14	[10]*	23
Insgesamt	100	100	101	100	100	101	[100]*	100

* vH Werte in Klammern, wenn Basis <100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

u.a. 1989, Joachim / Seifert 1991). Der Zeitnutzen der Beschäftigten hängt nicht nur eindimensional von der Dauer, sondern auch von der Lage und Verteilung der Arbeitszeit ab. Deshalb interessiert, inwieweit sich im Zufriedenheitsgrad mit den vereinbarten Tarifverträgen nicht auch die (Un-)Zufriedenheit mit der persönlichen Arbeitszeitsituation widerspiegelt. Dabei können drei Faktoren eine Rolle spielen: Erstens das jeweils bestehende *Arbeitszeitmodell*, also beispielsweise Gleitzeit, Dreischicht, Dauernachtschicht, etc; zweitens die *Umsetzungsform* der Arbeitszeitverkürzung, also z.B. „4-Tage-Woche“, kürzere tägliche Schichtdauer oder Freischichten und drittens der *Grad der zeitlichen Verfügbarkeit* der durch die Arbeitszeitverkürzung gewonnenen Zeit.

Bei der VW AG ist für die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung primär die Zufriedenheit mit dem *Arbeitszeitmodell* relevant. Diejenigen Beschäftigten, die mit ihrem Schichtmodell oder der Gleitzeit zufrieden sind, geben deutlich überproportional häufig an, auch mit der Arbeitszeitverkürzung zufrieden zu sein – et vice versa (vgl. Tabelle 6). Daraus läßt sich ableiten, daß attraktive Arbeitszeitmodelle die Akzeptanz einer radikalen Arbeitszeitverkürzung durchaus erhöhen können. Umgekehrt scheinen belastende Arbeitszeiten die Vorbehalte zu verstärken. So zeigen sich etwa Beschäftigte in Vierschichtsystemen generell unzufriedener mit der Arbeitszeitverkürzung und zwar unabhängig davon, ob diese Schichtsysteme erst im Zuge der Arbeitszeitverkürzung eingeführt wurden oder bereits vorher existiert haben. Weitau stärker als der Einfluß objektiver Arbeitszeitstrukturen ist der Einfluß der subjektiven Zufriedenheit mit dem *Arbeitszeitmodell*. Es fällt dabei allerdings letztlich schwer zu beurteilen, ob die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitverkürzung nun von der Zufriedenheit mit dem *Arbeitszeitmodell* abhängt oder ob der Zusammenhang in genau umgekehrter Richtung wirksam ist.

Tabelle 6: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Zufriedenheit mit Arbeitszeitmodell VW AG (in vH)

	sehr zufrieden/ zufrieden mit Arbeitszeit- modell (N=1381/55vH)	teils/teils zufrieden mit Arbeitszeit- modell (N=811/32vH)	sehr unzufrieden/ unzufrieden mit Arbeitszeit- modell (N=337/13vH)	Insgesamt (N=2529/100vH)
sehr zufrieden/ zufrieden	78	19	6	49
teils/teils	19	67	23	35
sehr unzufrieden/ unzufrieden	3	14	71	16
Insgesamt	100	100	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die *Umsetzungsform* beeinflusst die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitverkürzung bei der VW AG überraschenderweise nur schwach. Zwar zeigen sich die Beschäftigten, die in der „4-Tage-Woche“ arbeiten, häufiger (54%) mit der Arbeitszeitverkürzung zufrieden als ihre Kollegen mit kürzeren täg-

⁴ Im Fragebogen konnten hier allerdings nur Freischichten erfaßt werden, über deren zeitliche Lage mit den Vorgesetzten verhandelt werden kann. Freischichten, deren zeitliche Lage über zentral erstellte Pläne vorgegeben wird, bleiben daher an dieser Stelle unberücksichtigt. Das Verhältnis von zentral verplanten und dezentral aushandelbaren Freischichten kann in den einzelnen Bergwerken sehr stark schwanken.

lichen Arbeitszeiten (48%), die an fünf Tagen in der Woche am Arbeitsplatz erscheinen müssen. Aber dafür ist der Anteil der Unzufriedenen bei den Beschäftigten in der „4-Tage-Woche“ geringfügig höher (17%) als bei den Arbeitnehmern in der „5-Tage-Woche“ (15%). Schließlich weichen die Zufriedenheitswerte bei den unterschiedlichen Umsetzungsformen auch nur wenig vom Durchschnitt ab.

Bei der RAG können sich unterschiedliche *Umsetzungsformen* ohnehin nicht ausgewirkt haben, weil die Arbeitszeitverkürzung dort einheitlich in Form von Freischichten umgesetzt wurde. Im Bergbau fällt der Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit dem *Arbeitszeitmodell* und der Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung deutlich schwächer aus als bei der VW AG. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, daß sich bei den Bergleuten aufgrund der Arbeitszeitverkürzung die *Arbeitszeitmodelle* nicht verändert haben. Die Einführung zusätzlicher Freischichten hat vermutlich in der Wahrnehmung der RAG-Beschäftigten nicht im selben Maße zu einer relevanten Verbesserung der alltäglichen Arbeitszeitsituation geführt. Demgegenüber hat die Umsetzung der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG in wichtigen Teilbereichen (etwa im Zwei-Schicht-Bereich mit späterem Arbeitsbeginn in der Frühschicht) neue Arbeitszeitmodelle ermöglicht, die die Beschäftigten überwiegend positiv bewerten.

Bei der RAG übt der *Grad der zeitlichen Verfügbarkeit* über die Freischichten einen starken Einfluß auf die Akzeptanz der Regelungen aus. Die Bergbaubeschäftigten haben insgesamt kaum Schwierigkeiten, die erworbenen Freischichtenansprüche auch tatsächlich wahrzunehmen. Über 70% haben „nie“ oder „selten“, weitere 20% „gelegentlich“ und nur rund 7% „häufig“ Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme der Freischichten (vgl. Tabelle 7). Auch die Wünsche der Beschäftigten bezüglich der zeitlichen Lage der Freischichten werden in der Regel weitgehend erfüllt.⁴ Für über 70% gehen die Freischichtenwünsche „fast immer“ oder „zum größten Teil“, für weitere rund 12% „zur Hälfte“ und für 17% nur „zum kleineren Teil“ oder „fast nie“ in Erfüllung (vgl. Tabelle 8).

Tabelle 7: Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme der Freischichten RAG (in vH)

	(N=298)
häufig	7
gelegentlich	21
selten	36
nie	36
Insgesamt	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 8: Erfüllung der Freischichtenwünsche RAG (in vH)

	(N=303)
fast immer	36
zum größten Teil	35
zur Hälfte	12
zum kleineren Teil	11
fast nie	6
Insgesamt	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 9: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme der Freischichten RAG (in vH)

	häufig (N=20/7vH)	gelegentlich (N=63/21vH)	selten (N=107/36vH)	nie (N=108/36vH)	Insgesamt (N=298/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	[15]*	[32]*	34	41	35
teils/teils	[35]*	[41]*	48	40	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	[50]*	[27]*	19	19	23
Insgesamt	[100]*	[100]*	101	100	101

* vH Werte in Klammern, wenn Basis <100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 10: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Erfüllung der Freischichtenwünsche RAG (in vH)

	fast immer erfüllt (N=108/36vH)	zum größten Teil erfüllt (N=103/34vH)	zur Hälfte erfüllt (N=36/12vH)	zum kleineren Teil erfüllt (N=33/11vH)	fast nie erfüllt (N=19/6vH)	Insgesamt (N=299/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	44	31	[36]*	[24]*	[21]*	35
teils/teils	41	49	[33]*	[42]*	[37]*	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	15	20	[31]*	[33]*	[42]*	22
Insgesamt	100	100	[100]*	[99]*	[100]*	100

* vH Werte in Klammern, wenn Basis < 100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Zwar ist somit für nur relativ wenige Beschäftigte die *zeitliche Verfügbarkeit* der Freischichten eingeschränkt; dies beeinflusst die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitverkürzung jedoch in hohem Maße. Je seltener Schwierigkeiten bei der Inanspruchnahme der Freischichten auftreten, desto stärker zeigen sich die Beschäftigten mit der Arbeitszeitverkürzung zufrieden (vgl. Tabelle 9). Je seltener die Freischichtenwünsche der Beschäftigten erfüllt werden, desto höher fällt der Grad der Unzufriedenheit aus – et vice versa (vgl. Tabelle 10).

4.1.4 Akzeptanz und Lebenssituation

In der Literatur wird überwiegend die „Differenzierungsthese“ vertreten, wonach sich Arbeitszeitwünsche und Einkommensinteressen zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen erheblich unterscheiden (vgl. etwa Hinrichs 1992 sowie Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ 1995). Die Befragungsergebnisse bestätigten diese Hypothese.

So sind die weiblichen Beschäftigten bei der VW AG⁵ deutlich zufriedener mit der 28,8-Stunden-Woche als ihre männlichen Kollegen (vgl. Tabelle 11). Dies kann damit zusammenhängen, daß erwerbstätige Frauen aufgrund der nach wie vor vorherrschenden traditionellen geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung neben ihrem Beruf zusätzlich überwiegend für Haushaltstätigkeiten und Kindererziehung zuständig sind (vgl. die Zeitbudgeterhebung des Statistischen Bundesamtes 1995: 36ff.), und daher stärkeren zeitlichen Einschränkungen unterliegen als Männer. Für die VW-Mitarbeiterinnen hat sich die Arbeitszeitverkürzung entlastend auf das persönliche Zeitbudget ausgewirkt. Die Mehrheit der weiblichen VW-Beschäftigten gibt an, durch die Arbeitszeitverkürzung Privatleben und Beruf besser vereinbaren zu können (vgl. Tabelle 12).

⁵ An der Befragung bei der RAG haben sich – entsprechend dem geringen Frauenanteil an der Belegschaft – nur wenige Frauen beteiligt, so daß hier keine gesicherten Aussagen möglich sind.

Der Grad der Zufriedenheit hängt auch vom Alter der Beschäftigten ab, wenngleich kein linearer Zusammenhang besteht. So äußern sich bei der VW AG die bis 25jährigen Beschäftigten mit 57% und die bis 35jährigen Arbeitnehmer mit 53% überdurchschnittlich zufrieden mit der Arbeitszeitverkürzung. In der mittleren Altersklasse (36-45 Jahre) sinken die Werte auf 43%. Erst bei den über 45jährigen Beschäftigten steigt der Anteil der Zufriedenen mit 48% wieder in etwa auf den Durchschnittswert. Diese Unterschiede dürften in der altersabhängigen Familiensituation begründet sein. Beschäftigte bis 25 Jahre haben häufig noch keine Familie mit Kin-

Tabelle 11: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung nach Geschlecht bei der VW AG (in vH)

	Frauen (N=347/13vH)	Männer (N=2345/87vH)	Insgesamt (N=2692/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	58	47	49
teils/teils	35	35	35
sehr unzufrieden/unzufrieden	7	18	17
Insgesamt	100	100	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 12: Bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf nach Geschlecht bei der VW AG (in vH)

	Frauen (N=347/13vH)	Männer (N=2345/87vH)	Insgesamt (N=2692/100vH)
besser vereinbar	56	44	49
keine Veränderung	44	56	52
Insgesamt	100	100	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 13: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und betrieblicher Status (in vH)

	VW AG			RAG		
	Arbeiter (N=2014/74vH)	Angestellte (incl. AT) (N=712/26vH)	Insgesamt (N=2726/100vH)	Arbeiter (N=251/83vH)	Angestellte (incl. AT) (N=50/17vH)	Insgesamt (N=301/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	53	37	49	34	[42]*	35
teils/teils	35	34	35	44	[34]*	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	12	29	17	22	[24]*	23
Insgesamt	100	100	101	100	[100]*	100

* vH Werte in Klammern, wenn Basis <100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

dern zu versorgen und sind deshalb durch die Einkommens-
kürzung geringeren Belastungen ausgesetzt als die beiden
mittleren Altersgruppen. Beschäftigte in der höchsten Alters-
gruppe haben dagegen bereits ältere Kinder, die selbst begin-
nen zu verdienen oder zumindest soweit selbständig sind, daß
beide Eltern relativ ungehindert erwerbstätig sein können und
sich die finanzielle Situation der Familie wieder entspannt.
Die geringere Zufriedenheit innerhalb der Altersgruppe von
36 bis 45 Jahren kann auch an einer stärkeren Karriereorien-
tierung männlicher höherqualifizierter Beschäftigter in die-
sem Lebensabschnitt liegen (vgl. Bosch / Ellguth / Promber-
ger 1992). Diese Gruppe sieht sich durch die Arbeitszeitver-
kürzung möglicherweise in ihrem beruflichen Fortkommen
behindert.

Die Umfrageergebnisse zeichnen bei der RAG auf den ersten
Blick ein abweichendes Bild. Doch wie schon bei der allge-
meinen Frage nach der Akzeptanz der neuen Regelungen ins-
gesamt zeigt sich, daß im Bergwerk Haus Aden/Monopol in
der Tendenz ähnliche Zufriedenheitswerte erreicht werden
wie in den VW-Werken; nur in der Zeche Prosper-Haniel
überschattet die relativ größere Unzufriedenheit die Situation.
Hier wirken zunehmendes Alter oder erhöhte Familienbin-
dungen der Befragten eher positiv auf den Grad der Zu-
friedenheit.

Zusammenfassend läßt sich festhalten, daß mit der beschäftig-
ungssichernden Arbeitszeitverkürzung vor allem Frauen,
insbesondere mit Kindern, sowie generell jüngere Beschäf-
tigte bis 25 bzw. bis 35 Jahre mit der Arbeitszeitverkürzung
zufrieden sind. Den höchsten Grad der Unzufriedenheit fin-
det man dagegen bei Männern mit Kindern sowie damit zu-
sammenhängend Beschäftigten im mittleren Alterssegment.
Eine zunehmende Familienbindung – etwa durch Heirat oder
Kinder – verringert bei Männern die Akzeptanz der Arbeits-
zeitverkürzung, erhöht sie jedoch bei Frauen.

4.1.5 Akzeptanz und betrieblicher Status

Hinter dem betrieblichen Status von Arbeitern und Ange-
stellten verbirgt sich eine Reihe von Einflußgrößen, die nicht
unmittelbar meßbar und offensichtlich sind. Zu diesen ge-

hören beruflicher Habitus, Karriereorientierungen, unter-
schiedliche Leistungsbemessungen und -kontrollen, unter-
schiedliche Arbeitszusammenhänge, typische Arbeitszeitmu-
ster oder Arbeitsorganisation. Unterschiede in den Antworten
können daher vielschichtige Gründe haben.

Bei der VW AG zeigen sich die Arbeiter deutlich zufriedener
mit der Arbeitszeitverkürzung als die Angestellten (vgl. Ta-
belle 13). Dies kann auf eine geringere subjektiv empfundene
Arbeitsplatzbedrohung der Angestellten zurückgehen.
Denn traditionell halten Angestellte ihren Arbeitsplatz für si-
cherer als Arbeiter⁶. Eine Rolle dürfte aber auch spielen, daß
sich die Arbeitszeitverkürzung bei der VW AG für beide Be-
schäftigtengruppen recht unterschiedlich auswirkt. Zum Zeit-
punkt der Untersuchung waren viele Fertigungsbereiche nicht
voll ausgelastet, so daß die Arbeitszeitverkürzung einer Ka-
pazitätsreduktion gleichkam und die persönlichen Arbeits-
pensen der Arbeiter häufig nahezu linear vermindert wurden.
Zudem wurde gleichzeitig werksintern Personal aus unter-
durchschnittlich ausgelasteten Bereichen in höher ausgelaste-
tete versetzt, so daß sich die jeweiligen Arbeitsbelastungen
in etwa angleichen. Zwar klagen auch im gewerblichen Be-
reich viele Beschäftigte über Leistungsverdichtungen. Stär-
ker betroffen ist jedoch der Angestelltenbereich, in dem sich
auch die Arbeitssituation einschneidender verändert hat.

Bestimmte Angestelltenbereiche mußten ihre Aktivitäten in
der Krise eher noch intensivieren (z.B. Entwicklung und Ver-
trieb) und waren trotzdem von der 20%igen Arbeitszeitver-
kürzung betroffen. Auch die Verwaltungsarbeiten, etwa im
Personalbereich, haben nicht in gleichem Maße wie die Ar-
beitszeit abgenommen, da die Belegschaft – von Frühverren-
tungen abgesehen – kaum reduziert wurde. Soweit keine
strukturellen Veränderungen der Arbeitsorganisation erfolg-
ten, führte die Arbeitszeitverkürzung hier zu weiteren
Leistungsverdichtungen, die nur durch ein erhöhtes Mehrar-
beitsniveau und/oder durch Reduktion des abteilungsspezi-
fischen 'Leistungsangebots' teilkompensiert werden konnten.
Aufgrund der Arbeitszeitverkürzung hat sich bei der VW AG
die Arbeitsbelastung vieler Angestellter – speziell bei den
Höherqualifizierten – erhöht, während gleichzeitig die Ein-
kommen gesunken sind.

Bei der VW AG mußten auch die AT-Angestellten eine Kür-
zung ihres Arbeitsentgeltes hinnehmen⁷, während ihre Ar-
beitszeiten nominell unverändert blieben, weil sie von der Ar-
beitszeitverkürzung ausgenommen wurden. Faktisch haben
sich die Arbeitszeiten für die AT-Angestellten sogar durch-
schnittlich verlängert. Sechs von zehn AT-Angestellten geben
an, ihre Arbeitszeit sei seit der Einführung der 28,8-Stunden-
Woche gestiegen, für vier von zehn ist sie gleichgeblieben.

⁶ Eine Analyse der Belegschaftsstrukturen bei der VW AG zeigt, daß diese
Einschätzung – zumindest in der Vergangenheit – durchaus eine reale
Grundlage hatte. Der Anteil der Angestellten hat sich trotz Belegschafts-
abbaus kontinuierlich leicht erhöht.

⁷ Gleiches gilt zwar mit Einschränkungen auch für die RAG, hier haben sich
jedoch entsprechend ihrem geringen Anteil in den Bergwerken kaum AT-
Angestellte an der Befragung beteiligt, so daß über diese Gruppe keine Aus-
sagen getroffen werden können.

Dies liegt daran, daß viele AT-Angestellte, deren Mitarbeiter und Untergebene nun verkürzt arbeiten, teilweise deren vormalige Aufgaben mit erledigen müssen, um ihre Zielvorgaben einzuhalten. Dieser Umstand schlägt sich in erhöhter Unzufriedenheit nieder: Fast drei Viertel der AT-Angestellten, deren Arbeitszeit sich verlängert hat, sind vor diesem Hintergrund mit der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung unzufrieden, obwohl sie für eine solidarische Arbeitszeitpolitik grundsätzlich aufgeschlossen sind.

4.1.6 Akzeptanz und Arbeitssituation

Bereits in der ersten Projektphase hatte sich gezeigt, daß die VW-Beschäftigten die Kooperationsbeziehungen mit Vorgesetzten und Kollegen als eine zentrale Größe für ihre Arbeitssituation begreifen. Hinweise auf die Frage, inwieweit die Arbeitszeitverkürzung das Arbeitsklima beeinflußt hat und sich dies wiederum auf die Akzeptanz der Regelungen auswirkt, liefert die Tabelle 14. Etwas mehr als ein Fünftel der Beschäftigten äußerte die Meinung, das Verhältnis zu den Kollegen habe sich aufgrund der Arbeitszeitverkürzung verschlechtert. Ferner zeigt sich eine deutliche Beziehung zwischen der Bewertung des Verhältnisses zu Kollegen und der Zufriedenheit mit der 28,8-Stunden-Woche: So sind 40% derjenigen, deren Verhältnis zu den Kollegen sich verschlechtert hat, unzufrieden mit der Arbeitszeitverkürzung. Im Durchschnitt aller Beschäftigten sind es dagegen nur 17%.

Tabelle 14: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Veränderung des Verhältnisses zu Kollegen aufgrund der Arbeitszeitverkürzung VW AG (in vH)

	verbessert (N=102/4vH)	nicht verändert (N=1975/75vH)	verschlechtert (N=568/22vH)	Insgesamt (N=2645/100vH)
sehr zufrieden/ zufrieden	83	54	26	49
teils/teils	15	35	35	34
sehr unzufrieden/ unzufrieden	2	11	40	17
Insgesamt	100	100	101	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die Verschlechterung der Kooperationsbeziehungen betrifft nicht sämtliche Personengruppen gleichermaßen. Zunächst fällt auf, daß bei den Angestellten fast ein Drittel der Beschäftigten (30%) angibt, die Beziehung zu den Kollegen am Arbeitsplatz habe sich verschlechtert, bei den Arbeitern dagegen nur ein knappes Fünftel (18%). Ferner besteht sowohl bei Arbeitern als auch bei Angestellten ein positiver Zusammenhang zwischen der Verschlechterung des Verhältnisses zu den Kollegen und der wahrgenommenen Leistungsverdichtung. Bei den Angestellten ist dieser Zusammenhang allerdings stärker ausgeprägt: Ein knappes Drittel der Angestellten (31%), die sich von Leistungsverdichtungen betroffen fühlen, aber nur ein Fünftel der entsprechenden gewerblichen Beschäftigten konstatieren eine Verschlechterung des Verhältnisses zu den Kollegen. Im Angestelltenbereich belastet die im Gefolge der 28,8-Stunden-Woche entstandene Leistungsverdichtung also das Verhältnis zwischen den Kollegen stärker als unter den Arbeitern. Festzuhalten bleibt, daß zwar die VW-Beschäftigten insgesamt zum größten Teil zufrieden oder ambivalent gegenüber der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung eingestellt sind, bei vielen Angestellten aber Leistungsverdichtungen die Kooperationsbeziehungen und das Arbeitsklima verschlechtert haben. Dies hat im

Zusammenspiel mit anderen Faktoren die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung in diesen Bereichen stark beeinträchtigt.

Ursächlich hierfür können die unterschiedlichen Arbeitsstrukturen sein. Die Tätigkeiten und Leistungsmerkmale sind im Angestelltenbereich häufig nicht so genau definiert und abgegrenzt wie im gewerblichen Bereich. Zudem existieren für Arbeiter i.d.R. genauere Zeitvorgaben und fester definierte Arbeitszeiten, während im Angestelltenbereich im Rahmen der Gleitzeit durchaus unterschiedliche Verhaltensweisen der Beschäftigten möglich sind. Darüber hinaus können stärkere Aufstiegsorientierungen, höheres Karrierebewußtsein und ausgeprägtere Konkurrenzbeziehungen zwischen den Angestellten das Arbeitsklima noch zusätzlich beeinträchtigen.

Für die RAG zeichnet sich tendenziell ein ähnliches Bild wie bei der VW AG ab. Auch hier hat sich bei der Mehrheit der Beschäftigten die Beziehung zu den Kollegen nicht verändert, wo sie sich jedoch verschlechtert hat, beeinflußt sie die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung eindeutig negativ.

Wie schon oben angesprochen und auch in der Literatur häufig hervorgehoben (vgl. z.B. Hörnig / Gerhard / Michailow 1990, Brosius / Oppolzer 1989) beeinträchtigt die durch die Arbeitszeitverkürzung induzierte Leistungsverdichtung die Arbeitssituation und damit auch den Grad der Zufriedenheit mit den Arbeitszeitverkürzungen. Offensichtlich empfinden die VW-Beschäftigten (86%) die Leistungsverdichtung im Gefolge der Arbeitszeitverkürzung deutlich ausgeprägter als die Bergleute (49%). Offen bleibt jedoch insbesondere für die VW AG, inwieweit die von den Beschäftigten empfundene Leistungsverdichtung unmittelbar auf die Arbeitszeitverkürzung zurückgeht oder den parallel durchgeführten Rationalisierungsmaßnahmen (z.B. KVP) geschuldet ist. Während sich der Produktivitätszuwachs bei der VW AG im zweistelligen Bereich bewegte, hielt er sich im Bergbau aufgrund technischer bzw. geologischer Rahmenbedingungen und Sicherheitsvorgaben in engen Grenzen. Der Produktivitätszuwachs blieb bei der RAG auch nach der Arbeitszeitverkürzung im Bereich der langjährigen Durchschnittswerte und fiel mit weniger als 2% sogar eher moderat aus, so daß den Leistungsverdichtungen im Bergbau auch objektiv ein geringerer Stellenwert als bei der VW AG zukommt.

Dies findet seinen Niederschlag auch darin, daß der Einfluß der Leistungsverdichtung auf die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung bei der VW AG stärker als bei der RAG ausfällt. Weit mehr als die Hälfte der VW-Beschäftigten (57%), die sich nicht von Leistungsverdichtungen betroffen fühlen, sind mit der Arbeitszeitverkürzung zufrieden, aber nur 47% derjenigen, bei denen die 28,8-Stunden-Woche zu einer Leistungsverdichtung geführt hat. Bei der RAG unterscheidet sich das Antwortverhalten zwischen diesen beiden Gruppen dagegen lediglich um 2% (vgl. Tabelle 15). Wie nicht anders zu erwarten, sind vor allem bei der VW AG die Angestellten (94%) stärker von Leistungsverdichtungen betroffen als die Arbeiter (83%). Zudem klagen die AT-Angestellten ohne Ausnahme über Leistungsverdichtungen.

4.1.7 Akzeptanz und Präferenzen

Neben den bereits untersuchten Faktoren spielt für die Bewertung der Arbeitszeitverkürzungen die jeweilige Präferenzstruktur der Beschäftigten eine wichtige Rolle. Die Bewertung von Arbeitszeitverkürzungen durch die betroffenen Arbeitnehmer findet immer in einem Spannungsfeld verschiedener, häufig konfligierender Grundbedürfnisse statt.

Tabelle 15: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und Leistungsverdichtung aufgrund der Arbeitszeitverkürzung (in vH)

	VW AG			RAG		
	ja (N=2223/86vH)	nein (N=363/14vH)	Insgesamt (N=2586/100vH)	ja (N=144/49vH)	nein (N=152/51vH)	Insgesamt (N=296/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	47	57	48	34	36	35
teils/teils	35	34	35	42	44	43
sehr unzufrieden/unzufrieden	18	9	17	24	20	22
Insgesamt	100	100	100	100	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die Bedürfnisse nach möglichst hohem Einkommen, nach befriedigenden Arbeitsaufgaben, nach Sicherheit des Arbeitsverhältnisses, nach langfristigem Erhalt der eigenen Arbeitskraft und nach freier Zeit außerhalb der Erwerbsarbeit, sei es für Familienarbeit, Weiterbildung oder Freizeit können i. d. R. nicht gleichrangig befriedigt werden. So gingen Engfer u. a. (1983) in den theoretischen Vorüberlegungen zu ihrer Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeitverkürzung davon aus, der Konflikt zwischen diesen verschiedenen Bedürfnissen lasse sich zusammenfassen als grundlegende Spannung zwischen Geld- und Zeitpräferenz. Je nach Lebenssituation, aber auch beeinflusst durch persönliche Wertvorstellungen sowie die Höhe des jeweiligen Lohnsatzes gäbe es Beschäftigte, bei denen eine Geldpräferenz dominiere, und solche mit einer überwiegenden Zeitpräferenz. Beide Gruppen hätten eine unterschiedliche Einstellung zu Arbeitszeitverkürzungen.

Es stellt sich daher die Frage, ob die Beschäftigten bei der VW AG und der RAG unterschiedliche Präferenzstrukturen haben und welchen Einfluß diese auf die Akzeptanz der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung ausüben. Gibt es Beschäftigte, die bei gegebener Beschäftigungssicherung den Zeitgewinn höher bewerten als den Einkommensverlust, und umgekehrt?

Die Befunde zeigen für beide Unternehmen eine weitgehend übereinstimmende Präferenzstruktur (vgl. Tabelle 16). Die Mehrheit der Beschäftigten hat sowohl bei der RAG (50%) als auch bei der VW AG (43%) eine eindeutige Geldpräferenz. Demgegenüber geben ein Viertel der RAG-Beschäftigten und ein knappes Drittel der VW-Beschäftigten „mehr Zeit“ als wichtigstes Bedürfnis an. Die übrigen Beschäftigten lassen sich nicht eindeutig dem Spannungsfeld von Geld- oder Zeitpräferenz zuordnen, ihnen sind andere Bedürfnisse wichtiger.

Interessanterweise ist die Geldpräferenz bei den Schichtarbeitern überproportional häufig anzutreffen. Eine ausgeprägte Zeitpräferenz weisen dagegen Frauen auf. Bei Angestellten wird das Spannungsverhältnis zwischen Geld- und Zeitpräferenzen stark überlagert durch den Wunsch nach weniger Leistungsverdichtung und – besonders bei jüngeren Angestellten – nach „besserer Arbeit“ im Sinne von „interessanteren Aufgaben“ bzw. „mehr Verantwortung“. Darüber hinaus lassen sich typische Präferenzen durch sozialstatistische

Merkmale kaum identifizieren, was darauf hindeutet, daß gerade bei der Frage nach Geld- oder Zeitpräferenz, unterschiedliche und sich ausdifferenzierende Lebenslagen, individuelle Einstellungen, Orientierungen und Werthaltungen mit einfließen.

Tabelle 16: Wichtigstes Bedürfnis (in vH)

	VW AG	RAG
	(N=1680)	(N=175)
Mehr Geld	43	50
Mehr Zeit (für Familie, Freizeit, Hobby, etc.)	32	25
Bessere Arbeit (interessantere Aufgaben o.ä.)	14	14
Weniger Leistungsdruck bei der Arbeit	11	11
Insgesamt	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die Präferenzstruktur der Beschäftigten hat einen starken Einfluß auf den Grad der Akzeptanz der Regelungen (vgl. Tabelle 17). Mehr als zwei Drittel der VW-Beschäftigten, deren wichtigstes Bedürfnis „mehr Zeit“ ist, äußert sich zufrieden mit der 28,8-Stunden-Woche, jedoch nur etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten mit stärkerer monetärer Orientierung. Die Einkommenskürzung führt also bei den VW-Beschäftigten mit hoher Geldpräferenz zu einer deutlich schwächeren Zufriedenheit mit der Arbeitszeitverkürzung. Etwas weniger als ein Drittel der Beschäftigten, denen „weniger Leistungsdruck“ das wichtigste Anliegen ist, aber wiederum mehr als die Hälfte der Beschäftigten, die sich „bessere Arbeit“ wünschen, sind zufrieden mit der Arbeitszeitverkürzung. Hier bestätigt sich erneut die negative Wirkung der Leistungsverdichtung auf die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung.⁸

4.2 Akzeptanz der Einkommenseinbußen

4.2.1 Veränderung des Haushaltseinkommens

In den beiden Unternehmen sind die Tarifeinkommen auf Jahresbasis linear für sämtliche Beschäftigte um jeweils einen bestimmten Prozentsatz gesunken. Diese Minderungen müssen nicht in gleichem Maße die individuellen Effektivverdienste oder die Haushaltseinkommen verändern. So kann beispielsweise Mehrarbeit die Einkommenseinbußen teilweise oder völlig kompensieren. Die Haushaltseinkommen können auch aufgrund eines veränderten Erwerbsverhaltens der übrigen Haushaltsmitglieder zu- oder abnehmen. Bei den folgenden Betrachtungen geht es vorrangig um die Haushaltseinkommen, die für Akzeptanz und Ausweichreaktionen der Befragten als ausschlaggebend angesehen werden.⁹

⁸ Für die RAG zeigt sich ein ganz ähnliches Bild, allerdings erlaubt die kleinere Stichprobe hier keine detaillierte Auswertung.

⁹ Bei der RAG wurde wegen des monatlichen Einkommensverzichts nach der Veränderung des monatlichen „Brutto-Haushaltseinkommens“ gefragt, bei der VW AG wurde wegen des jährlichen und für die Beschäftigten schwieriger zu eruiierenden Lohnverzichts ganz allgemein nach der Veränderung des „Haushaltseinkommens“ gefragt.

Tabelle 17: Zufriedenheit mit Arbeitszeitverkürzung und wichtigstes Bedürfnis VW AG (in vH)

	mehr Zeit (N=532/32vH)	mehr Geld (N=718/43vH)	weniger Leistungsdruck (N=185/11vH)	bessere Arbeit (N=233/14vH)	Insgesamt (N=1668/100vH)
sehr zufrieden/zufrieden	68	35	33	52	48
teils/teils	25	43	40	28	35
sehr unzufrieden/unzufrieden	7	22	28	19	18
Insgesamt	100	100	101	99	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Die tariflichen Lohn- und Gehaltseinbußen verringerten bei den meisten VW-Beschäftigten (87%) auch das Haushaltseinkommen (vgl. Tabelle 18). Knapp 12% konnten ihr Haushaltseinkommen konstant halten, weiteren 2% gelang es, den tariflichen Einkommensverlust mehr als nur zu kompensieren. Die (teilweisen) Einkommenskompensationen gehen vor allem auf die Überstundenarbeit zurück.

Tabelle 18: Veränderung des Haushaltseinkommens (in vH)

	VW AG (N=2706)	RAG (N=284)
gesunken	87	66
gleichgeblieben	12	28
gestiegen	2	7
Insgesamt	101	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Von den VW-Beschäftigten, die den tariflichen Einkommensverlust (über-)kompensieren konnten (vgl. Tabelle 19), geben 45% (Mehrfachantworten waren möglich) an, häufiger als zuvor Mehrarbeit oder Sonderschichten geleistet zu haben. Erst an zweiter Stelle haben andere Haushaltsmitglieder zusätzlich hinzuverdient (25%) bzw. mehr verdient als im Jahr zuvor (15%). Darüber hinaus hat ein knappes Drittel dieser Gruppe mit „anderen Quellen“ bzw. durch „Sonstiges“ das Haushaltseinkommen gesichert, hierunter können auch Nebentätigkeiten fallen. Relativ häufiger als den übrigen Arbeitnehmern gelang es den Beschäftigten in den höheren Einkommensklassen, die Einkommensverluste abzuwenden. Dazu gehören insbesondere die außertariflichen (AT-)Angestellten, obwohl sie in ähnlichem Umfang wie die tariflich bezahlten Beschäftigten zunächst auf Gehalt verzichten mußten. Ebenso haben die Beschäftigten in Emden den Einkommensausfall relativ stärker kompensieren können als ihre Kollegen in Wolfsburg.

Bei den Beschäftigten der RAG schlug der geringere tarifliche Einkommensverlust von insgesamt etwa 8% erwartungsgemäß weniger stark auf die Haushaltseinkommen durch. Ein gutes Drittel konnte das Haushaltseinkommen sichern (28%) oder sogar steigern (7%). Die innerfamiliäre Einkommenskompensation hat für die Beschäftigten in beiden Unternehmen eine vergleichbare Bedeutung. In 22% der Fälle, in denen der Einkommensverzicht (über)kompensiert werden konnte, erzielten die Haushaltsmitglieder der RAG-Beschäftigten zusätzliche, in 14% der Fälle höhere Einkommen als

¹⁰ Nur 1% der Lebenspartner von RAG-Beschäftigten arbeiten ebenfalls bei der RAG.

zuvor. Darüber hinaus sind weitere Parallelen erkennbar. Ein gutes Viertel (28%) derjenigen, denen die Einkommenssicherung bei der RAG glückte, hat dies u.a. durch Nebentätigkeiten erreicht (15% durch regelmäßige Nebentätigkeiten). Die Kompensation des tariflichen Lohn- und Gehaltsverlustes gelang ebenso wie bei der VW AG vor allem den Arbeitnehmern in den höheren Einkommensklassen. Ferner konnten die Beschäftigten mit voll berufstätigen Partnern den Verzicht besser ausgleichen als die übrigen Arbeitnehmer. Dieser Befund dürfte allerdings z.T. schon allein auf die tarifvertraglichen Einkommenssteigerungen der jeweiligen Partner zurückgehen¹⁰.

Tabelle 19: Grund für Ausgleich oder Anstieg des Haushaltseinkommens (in vH) (Mehrfachantworten möglich)

	VW AG (N=336)	RAG (N=101)
häufigere Mehrarbeit und Sonderschichten	45	60
zusätzlich arbeitendes Haushaltsmitglied	25	22
anderes Haushaltsmitglied verdient mehr als vorher	15	14
Nebentätigkeit	nicht gefragt	28
Einkommen aus anderen Quellen und Sonstiges	32	13

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Auf der anderen Seite gaben von den zwei Dritteln der RAG-Beschäftigten, deren Haushaltseinkommen gesunken ist, mehr als 30% an, daß die Einbußen sogar über den tariflichen Lohn- und Gehaltsverlust hinausgehen. Diese Gruppe geriet also unabhängig von der Arbeitszeitverkürzung und den damit verbundenen Lohnkürzungen unter zusätzlichen finanziellen Druck. Davon waren die unteren Einkommensklassen relativ stärker betroffen als die höheren. Für die RAG-Beschäftigten kann daher zwar durchschnittlich, nicht aber generell eine geringere finanzielle Belastung als bei den VW-Beschäftigten unterstellt werden.

Tabelle 20: Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen (in vH)

	VW AG (N=2215)	RAG (N=294)
sehr schwer/schwer	43	53
teils/teils	51	40
sehr leicht/leicht	6	8
Insgesamt	100	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 21: Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen und monatliches Netto-Haushaltseinkommen (in vH)

	VW AG (N=2193)			RAG (N=295)		
	bis 3500 DM	über 3500 DM	Insgesamt	bis 3500 DM	über 3500 DM	Insgesamt
sehr schwer/schwer	51	32	43	57	[33]*	53
teils/teils	46	58	51	38	[48]*	40
sehr leicht/leicht	3	10	6	5	[19]*	8
Insgesamt	100	100	100	100	[100]*	101

* vH-Werte in Klammern, wenn Basis < 100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Tabelle 22: Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen und Zahl der Kinder im Haushalt (in vH)

	VW AG (N=2139)				RAG (N=293)			
	keine Kinder	bis 2 Kinder	mehr als 2 Kinder	Insgesamt	keine Kinder	bis 2 Kinder	mehr als 2 Kinder	Insgesamt
sehr schwer/schwer	39	44	60	43	42	58	65	53
teils/teils	55	51	39	51	50	36	31	40
sehr leicht/leicht	7	5	2	6	9	7	4	8
Insgesamt	101	100	101	100	101	101	100	101

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

4.2.2 Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen

Die aus der Arbeitszeitverkürzung resultierenden finanziellen Einschränkungen werden bei der VW AG von 43% der Beschäftigten als „schwer“ und nur von 6% als „leicht“ verkraftbar angesehen (vgl. Tabelle 20). Eine knappe Mehrheit (51%) antwortete auf diese Frage mit „teils/teils“. Die unterschiedlichen Einschätzungen hängen vor allem vom jeweiligen Einkommen ab. Mit steigendem Nettohaushaltseinkommen verkraften die Beschäftigten die Einschränkungen leichter bzw. empfinden sie als weniger drückend (vgl. Tabelle 21).

Dieser Zusammenhang gilt auch für die Beschäftigten der RAG. Allerdings haben die Arbeitnehmer dort, insgesamt gesehen, größere Probleme mit den Einkommenskürzungen. Die Mehrheit (53%) findet, daß die Einschränkungen im Bergbau nur schwer zu verkraften sind, obwohl der tarifliche Lohnverzicht nicht einmal halb so groß ist wie bei der VW AG. Dies dürfte zum einen darauf zurückzuführen sein, daß bei der VW AG die durchschnittlichen Einkommen um etwa 12% über denen bei der RAG liegen. Zum anderen kann aber auch die Form der Lohnkürzung eine Rolle spielen. Denn anders als bei der VW AG, wo nur die jährlichen Sonderzahlungen gekürzt, das Monatseinkommen jedoch konstant blieb, mußte der größte Teil der Bergbaubeschäftigten auch auf einen Teil des monatlichen Einkommens verzichten. Hinzu kommt, daß bei der RAG die Löhne und Gehälter wegen vorangegangener Arbeitszeitverkürzungen schon seit 1992 nicht mehr gestiegen waren.

Die unterschiedliche Verkraftbarkeit der finanziellen Einschränkungen hängt zudem mit der Zahl der Verdiener pro Haushalt sowie der Zahl der Haushaltsmitglieder zusammen. So gilt für beide Unternehmen, daß sich Beschäftigte in Mehrpersonenhaushalten, in denen nur ein Einkommen verfügbar ist, mit den Einschränkungen schwerer tun als Beschäftigte in

Haushalten mit mehreren Einkommensbeziehern. Schwer wiegen die finanziellen Einschränkungen auch, wenn Kinder im Haushalt leben (vgl. Tabelle 22). Mit steigender Kinderzahl nimmt der Anteil der Beschäftigten, die die Einschränkungen nur schwer verkraften können, zu. Umgekehrt fällt es kinderlosen Beschäftigten leichter, mit den finanziellen Einbußen umzugehen. Bei mehr als zwei Kindern stuft dagegen nur noch ein kleiner Teil der Befragten die Einschränkungen als leicht verkraftbar ein.

Schließlich gibt es bei der RAG eine kleine Gruppe von Beschäftigten (etwa 7%), die weitgehend unabhängig von der Höhe des Einkommensniveaus und der Zahl der Kinder die Einschränkungen als leicht verkraftbar ansieht. Dies liegt allerdings daran, daß sich bei dieser Gruppe das Haushaltseinkommen nur geringfügig verändert hat, weil der Partner ebenfalls berufstätig ist oder die Einkommenseinbußen durch Sonderschichten weitgehend ausgeglichen werden konnten.

4.2.3 Umgang mit Einkommensverzicht

Sowohl die Beschäftigten bei der VW AG als auch bei der RAG haben infolge der Arbeitszeitverkürzungen Abstriche bei ihren tariflichen Nominealeinkommen hinnehmen müssen. Diese Einbußen schlagen bei der ersten Gruppe deutlich stärker zu Buche als bei der zweiten. Zu berücksichtigen ist allerdings, daß das durchschnittliche Jahreseinkommen 1994 mit 60.500 DM (brutto) bei den VW-Beschäftigten um etwa 12% über dem der RAG-Beschäftigten und damit um den gleichen Wert über dem Niveau in der Gesamtwirtschaft liegt.

Ungeachtet der Unterschiede sowohl im Niveau der Einkommen als auch im Ausmaß der Einkommensminderungen zeigen die Befragungen für beide Unternehmen, daß die Beschäftigten nach einem weitgehend übereinstimmenden Mu-

ster auf die Einkommensminderungen reagiert haben (vgl. Tabelle 23). In beiden Unternehmen gibt lediglich eine Minderheit der Befragten (RAG: 11%, VW AG: 7%) an, daß sich aufgrund der Einkommenseinbußen nur wenig geändert habe. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten hat dagegen unterschiedliche Ausweichstrategien eingeschlagen und versucht, sich mit der veränderten Einkommenssituation zu arrangieren. An erster Stelle (der Mehrfachnennungen) steht die Reduzierung der Ausgaben (VW AG: 83%, RAG: 78%). Es folgt die Angabe „weniger Ansparen“ (VWAG: 66%, RAG: 42%); einen hohen Stellenwert hat ferner vermehrte Eigenarbeit (VW AG: 43%, RAG: 41%).¹¹ Gut ein Viertel der Befragten (VW AG: 27%, RAG: 28%) überbrückt die Einkommensverzichte durch Rückgriff auf Ersparnisse. Diese Ausweichmöglichkeit dürfte allerdings zeitlich begrenzt sein, so daß im Zeitablauf mit veränderten Verhaltensweisen bei den Kompensationsstrategien zu rechnen ist. Dabei bleibt zunächst offen, inwieweit sich die Beschäftigten bei ihrem Ausgabeverhalten an die veränderte Situation gewöhnen und mit dem geringeren Einkommen arrangieren können, indem sie ihre Verbrauchs- und Lebensgewohnheiten umstellen oder weniger Leistungen und Güter über den Markt nachfragen und stattdessen im Rahmen vermehrter Eigenarbeit erbringen, oder ob sie gezwungen sind, sich zu verschulden. Ebenso muß auch offen bleiben, wie lange diejenigen, die zum Befragungszeitpunkt (etwa eineinhalb Jahre nach Inkrafttreten der Arbeitszeitverkürzung) die Einkommensausfälle durch vermehrte Schuldenaufnahme (VW AG: 10%, RAG: 18%) ausgeglichen haben, diese Strategie beibehalten können.

Tabelle 23: Umgang mit Einkommensverzicht (in vH der Befragten, Mehrfachantworten möglich)

	VW AG (N=2723)	RAG (N=302)
weniger ausgeben	83	78
weniger ansparen	66	42
mehr selbst machen	43	41
Ersparnisse aufbrauchen	27	28
Nebentätigkeit	nicht gefragt	19
Schulden machen	10	18
Sonstiges	4	4
wenig geändert	7	11

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Das für die Beschäftigten beider Unternehmen auch in der Rangfolge weitgehend übereinstimmende Grundmuster der finanziellen Kompensationsstrategien ändert sich in einigen Punkten, wenn man die Beschäftigten nach sozialen Merkmalen differenziert.

Bei der Unterscheidung nach dem Alter der Beschäftigten fällt auf, daß offensichtlich die mittlere Gruppe von 36 bis 45 Jahren die relativ größten Probleme hat, die Einkommensverluste zu verkraften. In diesem Alter erwachsen aufgrund familiärer Verpflichtungen besondere finanzielle Anforderungen, die bei jüngeren Beschäftigten in der Vor-Familienphase noch nicht und bei Älteren mit erwachsenen Kindern nicht mehr oder nicht in dem Maße bestehen. Diese Zusammenhänge dürften auch erklären, warum ältere Beschäftigte etwas seltener als die übrigen Altersgruppen angeben, Schul-

den zu machen. Für jüngere Beschäftigte hat die Alternative der vermehrten Eigenarbeit dagegen eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Dies kann damit zu tun haben, daß in der untersten Altersgruppe (in beiden Unternehmen) der Anteil derjenigen, für die sich aufgrund der Einkommensänderungen nichts geändert hat, zugleich am höchsten liegt. Offensichtlich sind bei ihnen die finanziellen Verpflichtungen noch nicht so groß wie bei anderen Altersgruppen, so daß die finanzielle Anpassungsflexibilität mehr Spielraum läßt für Arbeitszeitverkürzungen ohne (vollen) Lohnausgleich.

In geschlechtsspezifischer Hinsicht zeigen sich für die meisten Antwortkategorien keine größeren Unterschiede, wenn man einmal davon absieht, daß bei der VW AG Männer (47%) in weitaus stärkerem Maße als Frauen (20%) angeben, die mit den Arbeitszeitverkürzungen verbundenen Einkommenseinbußen durch vermehrte Eigenarbeit auszugleichen. Dieses Verhaltensmuster kann darauf zurückzuführen sein, daß das von Frauen durchschnittlich für unbezahlte Arbeit für die Familie aufgewandte Zeitbudget ohnehin etwa doppelt so hoch ist wie bei Männern (Wirtschaft und Statistik 1995: 774) und deshalb vergleichsweise wenig Spielraum für eine weitere Ausdehnung dieser Tätigkeiten bleibt.

Die Differenzierung nach dem Familienstand liefert lediglich in einigen Aspekten signifikante Unterschiede. So geben Singles bei der VW AG deutlich seltener als Beschäftigte in einer Partnerbeziehung an, vermehrt Eigenarbeit zu leisten. Bei den Beschäftigten der RAG fällt das Ergebnis der Antworten genau umgekehrt aus. Auch nennen bei der RAG die Befragten mit einem Lebenspartner etwas häufiger als Alleinstehende, daß sich aufgrund des Einkommensverzichtes bei ihnen wenig geändert habe. Dagegen haben bei den VW-Beschäftigten die Singles etwas seltener Probleme aufgrund der Einkommensminderungen. Ein wenig anders sieht es aus, wenn der Partner voll berufstätig ist. In dieser Situation werden die Einkommenseinbußen etwas besser verkraftet. Diese Beschäftigtengruppe nennt in beiden Unternehmen außerdem seltener als die übrigen Gruppen, daß sie Schulden macht. Das bei zwei Erwerbstätigen größere Haushaltseinkommen ermöglicht es, die Einkommensabstriche besser abzufedern. Dies schlägt sich schließlich auch (bei den Befragten der RAG) in der im Vergleich zu anderen Gruppen geringeren Aufnahme von Nebentätigkeiten nieder.

Je mehr Kinder im Haushalt leben, desto schwerer fällt es, mit den arbeitszeitbedingten Einkommensminderungen umzugehen. In beiden Unternehmen geben kinderreiche Beschäftigte (zwei Kinder oder mehr) häufiger an, Schulden zu machen und diejenigen bei der VW AG außerdem auch noch mehr Eigenarbeit zu leisten. Bei der RAG haben die Beschäftigten mit Kindern häufiger eine Nebentätigkeit aufgenommen als ihre kinderlosen Kollegen, wobei die Zahl der Kinder hierauf ohne Einfluß bleibt. Bei diesen Personengruppen lassen die familiär bedingten hohen finanziellen Verpflichtungen wenig Spielraum für Einkommensminderungen. Ein großer Teil des Haushaltsbudgets dürfte fest verplant sein. Mit sinkendem Einkommen steigt die Notwendigkeit, alternative Einkommensquellen zu erschließen.

Arbeiter haben etwas größere Probleme als Angestellte den arbeitszeitbedingten Einkommensverzicht zu verkraften. Am ehesten mit den Einkommenseinbußen arrangieren können sich die AT-Angestellten. Etwa ein Drittel von ihnen (bei der VW AG) sieht in den Einkommensminderungen keine größeren Auswirkungen auf ihre Budgetverwendungen. Sie sind sehr viel seltener als tariflich vergütete Arbeiter oder Angestellte gezwungen, Ersparnisse aufzubrauchen oder Schulden

¹¹ Eigenarbeit umfaßt unbezahlte Tätigkeiten im eigenen Haushalt, nicht jedoch Nebentätigkeiten.

zu machen oder die Ausgaben bzw. die bisherigen Sparaktivitäten einzuschränken. Zu diesen Befunden paßt auch das Ergebnis, daß sich mit steigendem Einkommen die Probleme, den arbeitszeitbedingten Einkommensverzicht zu verkraften, abmildern. Beschäftigte in den höheren Einkommensgruppen machen merklich seltener Schulden, brauchen sich weniger bei ihren Ausgaben einzuschränken, greifen seltener die Ersparnisse an und geben häufiger als Beschäftigte mit niedrigeren Einkommen an, daß die Einkommensminderungen kaum etwas in ihrem Lebensbereich verändert haben. Auffallend ist schließlich noch, daß die Beschäftigten im Bergbau mit mittlerem Nettohaushaltseinkommen (2500 bis 4500 DM) etwas häufiger Nebentätigkeiten aufgenommen haben als ihre schlechter, aber auch besser verdienenden Kollegen.

In beiden Unternehmen ist eine relativ kleine Gruppe von Beschäftigten in der Größenordnung von 5 bis 6% besonders hart von den finanziellen Einschränkungen getroffen. Sie gibt weniger aus, braucht Ersparnisse häufiger auf und macht zusätzlich Schulden. Arbeiter, Beschäftigte mittleren Alters (36-45 Jahre), Arbeitnehmer mit mehr als zwei Kindern, deren Partner keinem Beruf nachgehen, sind bei den VW-Beschäftigten in dieser Gruppe überrepräsentiert. Zudem sind die unteren Einkommensklassen (bis DM 2.500) deutlich stärker betroffen. Auch bei der RAG haben vor allem die unteren Einkommensklassen die größten Probleme mit dem Einkommensverzicht. Hier sind ebenfalls Arbeiter (im Leistungslohn) sowie „Alleinvertreter“ überdurchschnittlich stark betroffen. Bei dieser Beschäftigtengruppe kommen zwei Momente zusammen: Hohe finanzielle Belastungen einerseits und relativ geringes Einkommen andererseits lassen so gut wie keinen Spielraum für Einkommensminderungen.

4.3 Wünsche für die zukünftige Dauer der Arbeitszeit

Weitere Hinweise auf die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzungen liefern die Wünsche für die zukünftige Dauer der Arbeitszeit. Entsprechend ihrem höheren Zufriedenheitsgrad sprechen sich die VW-Beschäftigten deutlich häufiger als die RAG-Beschäftigten für den Erhalt des arbeitszeitlichen status quo aus (vgl. Tabelle 24). Während bei der VW AG eine Mehrheit (53%) die 28,8-Stunden-Woche beibehalten will, votieren nur 38% der RAG-Beschäftigten für die Fortsetzung der Freischichtenregelungen. Sechs von zehn Bergbaubeschäftigten wollen wieder länger arbeiten, um mehr Geld verdienen zu können; bei der VW AG wünschen sich dagegen nur 46% längere Arbeitszeiten bzw. mehr Geld. Kürzere Arbeitszeiten, die weitere Einkommenseinbußen bedeuten würden, werden von beiden Belegschaften weitgehend abgelehnt. Nur 1% der RAG-Beschäftigten und 2% der VW-Beschäftigten sprechen sich für noch kürzere Arbeitszeiten aus.

Die Bereitschaft, zusätzliche Arbeitszeitverkürzungen zu akzeptieren, steigt unter den RAG-Beschäftigten (bei VW nicht

Tabelle 24: Wünsche für die zukünftige Dauer der Arbeitszeit (in vH)

	VW AG (N=2767)	RAG (N=292)
verlängern/mehr Geld	46	60
beibehalten	53	38
weiter verkürzen/weniger Geld	1	2
Insgesamt	100	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

erhoben) jedoch sprunghaft an, wenn dadurch mögliche zukünftige Entlassungen vermieden werden könnten (vgl. Tabelle 25). Unter dieser Prämisse würden fast drei Viertel der Bergbaubeschäftigten weiteren Arbeitszeitverkürzungen zustimmen. Die Arbeitszeitverkürzungen müßten dann allerdings, anders als die hier untersuchten Freischichtenregelungen, entweder mit einem vollen Lohnausgleich (51%) oder zumindest mit einem Teillohnausgleich verbunden sein (21%). Nur knapp 2% wären wie bisher auch ohne Lohnausgleich zu weiteren Arbeitszeitverkürzungen bereit, wenn dadurch die Arbeitsplätze erhalten würden.

Tabelle 25: Akzeptanz zusätzlicher Arbeitszeitverkürzungen zur Vermeidung von Entlassungen RAG (in vH)

	N=297
keine Akzeptanz	26
nur bei vollem Lohnausgleich	51
bei teilweisem Lohnausgleich	21
auch ohne Lohnausgleich	2
Insgesamt	100

IfS Uni Erlangen/WSI 1996

Aus den Arbeitszeitwünschen kann ferner die Akzeptanz der mit den Arbeitszeitverkürzungen nur teilweise Zufriedenen, die mit „teils/teils“ geantwortet haben, genauer abgeleitet werden. Da von den VW-Beschäftigten, die mit der Arbeitszeitverkürzung lediglich teilweise zufrieden sind, nur ein Drittel für die Beibehaltung der 28,8-Stunden-Woche stimmt, sich jedoch zwei Drittel für eine Verlängerung der Arbeitszeit aussprechen, überwiegen unter den ambivalent eingestellten VW-Beschäftigten die Vorbehalte gegen die Arbeitszeitverkürzung. Auch bei der RAG wünscht sich von den mit der Arbeitszeitverkürzung teilweise Zufriedenen eine deutliche Mehrheit (60%) längere Arbeitszeiten bzw. höhere Einkommen. Insofern darf nur für eine Minderheit der in beiden Belegschaften nur teilweise Zufriedenen eine hohe Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung unterstellt werden.

Ansonsten korrespondieren die Befunde zur Zufriedenheit weitgehend mit den Wünschen für die Dauer der zukünftigen Arbeitszeit. Bei der VW AG sind Frauen (73%) in stärkerem Maße für den Erhalt der 28,8-Stunden-Woche als ihre männlichen Kollegen (50%). Ebenso sind die jüngeren (unter 35 Jahren) sowie die älteren Arbeitnehmer (über 45 Jahre) häufiger am status quo interessiert als die Beschäftigten in der mittleren Altersklasse (36 bis 45 Jahre), die überwiegend für eine Verlängerung der Arbeitszeit und damit für mehr Geld plädieren. Diesen Wunsch teilen sie vor allem mit den höherqualifizierten Angestellten. Zudem sind sowohl die Beschäftigten in den höheren (über 4.500 DM) als auch in den unteren Einkommensklassen (bis 1.500 DM) überwiegend für eine Verlängerung der Arbeitszeit. Ferner gilt grundsätzlich, je leichter die Einkommenseinbußen verkraftet werden können, desto stärker ist das Interesse an einer Fortführung der 28,8-Stunden-Woche. Schließlich wollen fast drei Viertel derjenigen, die Privatleben und Beruf nunmehr besser vereinbaren können, die Arbeitszeitverkürzung beibehalten. Im VW-Werk Emden, wo fast durchgängig die „4-Tage-Woche“ eingeführt wurde, sprechen sich knapp zwei Drittel der Belegschaft für die Beibehaltung ihrer derzeitigen Arbeitszeit aus.

Auch bei der RAG zeigt sich, daß die Belegschaftsteile, die mit der Arbeitszeitverkürzung zufriedener sind, sich stärker für eine Fortsetzung der Arbeitszeitverkürzung einsetzen als

die Unzufriedenen, die höheren Einkommen den Vorzug geben. So will im Bergwerk Haus Aden/Monopol, wo die Beschäftigten überdurchschnittlich zufrieden sind, sogar eine knappe Mehrheit (51%) an den Freischichten festhalten. Im Bergwerk Prosper-Haniel, wo der Grad der Zufriedenheit deutlich geringer ausfällt, möchten die Beschäftigten dagegen überproportional häufig (67%) ihre Freischichtenansprüche in Geld umtauschen. Im übrigen gilt auch für die RAG, daß in erster Linie diejenigen die Arbeitszeitverkürzung weiterführen wollen, die den Einkommensverlust leicht verkraften können (74%). Beschäftigte mit höheren Einkünften (mehr als 4.500 DM) plädieren bei der RAG mehrheitlich (52%) für den Erhalt der Freischichten. Den Wunsch nach längeren Arbeitszeiten und höheren Einkommen äußern vor allem Arbeitnehmer, deren Haushaltseinkommen noch über den tariflichen Einkommensverzicht hinaus gesunken sind. Etwa 70% dieser Gruppe wollen zugunsten höherer Einkommen auf ihre Freischichten verzichten. Das Interesse an der Arbeitszeitverkürzung ist zudem bei Beschäftigten, die mit einem Partner zusammenleben, geringer als bei Singles. Außerdem sinkt die Wertschätzung der Arbeitszeitverkürzung mit steigender Kinderzahl, weil mit wachsender Haushaltsgröße die Geldpräferenz überwiegt.

5 Schlußfolgerungen

Die beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen bei der VW AG und im Steinkohlenbergbau hatten ein neues Kapitel in der Geschichte der Arbeitszeitpolitik eingeleitet, das nicht ohne Risiken war. Es ließ sich nicht im Vorhinein abschätzen, wie die Beschäftigten die teilweise spürbaren Einkommensminderungen akzeptieren würden. Wie die Befragungsergebnisse jedoch zeigen, äußert sich eine deutliche Mehrheit der Beschäftigten entweder sehr zufrieden bzw. zufrieden mit den neuen Regelungen oder steht ihnen zumindest ambivalent gegenüber. Lediglich eine Minderheit von einem knappen Viertel (RAG) bzw. einem Sechstel (VW AG) ist mit den Arbeitszeitverkürzungen unzufrieden bzw. sehr unzufrieden. Dieser Gruppe fällt es schwer, sich mit der verminderten Einkommenslage zu arrangieren. Die Akzeptanz beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen durch die betroffenen Belegschaften hängt aber nicht allein von Einkommensfragen ab, sondern wird von verschiedenen, sich teilweise überlagernden Faktoren bestimmt und entzieht sich somit eindimensionalen Erklärungsversuchen.

Als die wichtigsten Einflußgrößen für die Akzeptanz beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen haben sich herausgestellt: das Ausmaß der akuten Arbeitsplatzbedrohung sowohl in den einzelnen Standorten wie auch für bestimmte Beschäftigtengruppen, die Zufriedenheit der Beschäftigten mit dem jeweiligen konkreten Arbeitszeitmodell, die private Einkommens- und Lebenssituation, die im Zuge der Arbeitszeitverkürzung ausgelöst oder mitbeeinflußten Veränderungen der Arbeitssituation und hier speziell der Leistungsverdichtung. Die sich überlagernden Faktoren können einen sowohl kompensierenden als auch verstärkenden Einfluß haben.

Bedeutsam sind ferner die grundlegenden Zeit-Geld-Orientierungen der Arbeitnehmer. Je nachdem wie die Beschäftigten den mit beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen verbundenen Zeitgewinn einerseits und den Einkommensverlust andererseits bewerten, sehen sie entweder in der Arbeitsplatzsicherung und der zusätzlichen Zeit für Familie und Freizeit die wesentlichen Vorteile oder in der Einkommenskürzung und Leistungsverdichtung die zentralen Nachteile.

Obwohl die stark dosierten Arbeitszeitverkürzungen ohne (vollen) Lohnausgleich eine relativ hohe Akzeptanz bei den Beschäftigten gefunden haben, dürften sie sich nicht umstandslos auf andere Bereiche übertragen lassen. Offensichtlich sind akute Krisensituationen eines Betriebs bzw. Unternehmens oder einer Branche, die für die Beschäftigten auch subjektiv in Form einer unsicheren Beschäftigungsperspektive „spürbar“ werden, Voraussetzung für eine breite Akzeptanz derartiger einschneidender Tarifvereinbarungen. Damit dürften vergleichbare Regelungen, die tiefgreifende Arbeitszeitverkürzungen mit Einkommenseinbußen verknüpfen, gegenwärtig wohl eher nur als beschäftigungssichernde Maßnahmen durchsetzbar sein. Als beschäftigungsschaffende Vereinbarungen laufen sie hingegen Gefahr, von den Betroffenen nur in deutlich geringerem Maße akzeptiert zu werden, da in einer prosperierenden wirtschaftlichen Situation ohne akute Beschäftigungsbedrohung eine befristete Arbeitsplatzgarantie keinen bedeutsamen Tauschwert für die Beschäftigten darstellt¹².

Ungeachtet dieser Einschränkungen lassen sich gleichwohl drei zentrale Schlußfolgerungen für weitere Verkürzungen der tariflichen Arbeitszeit ziehen. Der aus einer verlängerten nichterwerbsgebundenen Zeit zu ziehende Nutzen hängt in starkem Maße nicht nur von der quantitativen Dimension der zusätzlich gewonnenen Zeiteinheiten ab. Zentral sind ferner die Lage der gewonnenen Zeit sowie der Grad ihrer Verfügbarkeit durch die Beschäftigten. Die Akzeptanz von Arbeitszeitverkürzungen läßt sich in dem Maße verbessern, wie bei ihrer Umsetzung Zeitanforderungen und die Zeitbedürfnisse der Beschäftigten berücksichtigt werden. Eine zweite für die Akzeptanz der Arbeitszeitverkürzung wichtige Stellgröße liegt in dem Grad der Leistungsverdichtung. Je besser es gelingt, den engen Zusammenhang von kürzeren Arbeitszeiten und intensivierten Arbeitsleistungen aufzuheben, desto stärker dürfte auch die Akzeptanz gegenüber weiteren Arbeitszeitverkürzungen zunehmen. Schließlich sind die monetären Aspekte von Bedeutung. Ein wenigstens durchschnittliches Einkommens- bzw. Tarifniveau sowie ein Teillohnausgleich, zumindest für die unteren Einkommensgruppen, dürften Voraussetzung für eine breite Akzeptanz sein.

Die Ergebnisse zeigen darüber hinaus, daß einzelne Beschäftigtengruppen für stärker dosierte Arbeitszeitverkürzungen besonders aufgeschlossen sind. So kann in Bereichen, in denen vorwiegend Frauen (insbesondere mit Kindern) oder junge Singles arbeiten, bei der Einführung von beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzungen mit einer überdurchschnittlich hohen Akzeptanz gerechnet werden.

In den untersuchten Betrieben dürfte allerdings, wie die Wünsche der Beschäftigten für die zukünftige Dauer der Arbeitszeit verdeutlichen, mit der 28,8-Stunden-Woche bzw. 15 zusätzlichen Freischichten pro Jahr das Verkürzungspotential weitgehend ausgeschöpft sein.

¹² In diesem Zusammenhang wäre es wichtig zu untersuchen, ob längere subjektive Erfahrungen im Umgang mit stark verkürzten Arbeitszeiten und entsprechend vermindertem Einkommen bei den Beschäftigten „Lernerfahrungen“ auslösen und derartige Modelle dann auch als „Wert an sich“ erscheinen lassen, die unbeschadet der (Un-)Sicherheit der eigenen Arbeitsplätze positiv einzuschätzen sind.

Literaturverzeichnis

- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Schilling, Gabi (1994): Arbeitszeit '93. Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünsche, Köln: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW.
- Bosch, Aida/Ellguth, Peter/Promberger, Markus (1992): Gleitzeit: Wieviel Zeitautonomie ist gefragt? In: WSI-Mitteilungen, 45, 1, S. 51-59.
- Brosius, Gerhard/Oppolzer, Alfred (Hrsg.) (1989): Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung. Eine empirische Untersuchung in der Metallindustrie. Frankfurt/New York: Campus.
- Ellguth, Peter/Leinemann, Knut/Schmidt, Rudi/Trinczek, Rainer (1989): Betriebliche Arbeitszeitentwicklung zwischen Kontinuität und Bruch. Die Umsetzung der 37 1/2-Stunden-Woche in der metallverarbeitenden Industrie der Region Nürnberg/Fürth/Erlangen. Erlangen: IPRAS-Schriftenreihe zur Arbeitszeitforschung Nr. 5).
- Engfer, Uwe/Hinrichs, Karl/Offe, Claus/Wiesenthal, Helmut (1983): Arbeitszeitsituation und Arbeitszeitverkürzung in der Sicht der Beschäftigten. In: MittAB, 16, 2, S. 91-105.
- Hinrichs, Karl (1992): Zur Zukunft der Arbeitszeitflexibilisierung. Arbeitnehmerpräferenzen, betriebliche Interessen und Beschäftigungswirkungen. In: Soziale Welt, 43, 3, S. 313-330.
- Hohn, Hans-Willy (1988): Von der Einheitsgewerkschaft zum Betriebssyndikalismus. Soziale Schließung im dualen System der Interessenvertretung. Berlin: edition sigma.
- Hörning, Karl H./Gerhard, Anette/Michailow, Matthias (1990): Zeitpioniere. Flexible Arbeitszeiten – neuer Lebensstil. Frankfurt: Suhrkamp.
- Joachim, Peter/Seifert, Hartmut (1991): Neue Technik und Arbeitszeitgestaltung. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Projektgruppe „Alltägliche Lebensführung“ (Hrsg.) (1995): Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen: Leske + Budrich.
- Promberger, Markus/Rosdächer, Jörg/Seifert, Hartmut/Trinczek, Rainer (1995): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 48, 7, S. 473-481.
- Promberger, Markus/Rosdächer, Jörg/Seifert, Hartmut/Trinczek, Rainer (im Erscheinen): Arbeitszeitverkürzung durch Beschäftigungssicherung am Beispiel der Volkswagen AG und des rheinisch-westfälischen Steinkohlenbergbaus.
- Rosdächer, Jörg/Seifert, Hartmut (1994): Temporäre Arbeitszeitverkürzungen zur Beschäftigungssicherung - Ein neuer beschäftigungspolitischer Ansatz? In: WSI-Mitteilungen, 47, 12, S. 744-752.
- Statistisches Bundesamt (1995) : Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/92 (Familie und Haushalt). Erhebungen nach § 7 BStatG - Tabellenband III. Wiesbaden.