

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dieter Mertens, Hasso von Henninges

Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt

12. Jg./1979

3

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

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

Hinweise für Autorinnen und Autoren

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

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

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

Herausgeber

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

Begründer und frühere Mitherausgeber

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

Redaktion

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

Rechte

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

Herstellung

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

Verlag

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

Bezugsbedingungen

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

Zitierweise:

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

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

Neue Arbeitszeitpolitik und Arbeitsmarkt

Dieter Mertens*

Während traditionelle Arbeitsmarktpolitik sich mit Dauer und Lage standardisierter Arbeitszeiten befaßt, ist der Gegenstand der „neuen“ Arbeitszeitpolitik die Ausdehnung individueller Spielräume bei der Entscheidung über Dauer und Lage der Arbeitszeit. Sowohl die traditionelle wie die „neue Arbeitszeitpolitik“ bedürfen kollektiver Vereinbarungen, werfen – im Einzelfall unterschiedliche – Fragen ihrer Kosten und Finanzierung auf und können bei anhaltender Unterbeschäftigung Entlastungen am Arbeitsmarkt bewirken, deren Ausmaß allerdings umstritten ist. Traditionelle und „neue“ Arbeitszeitpolitik sind also nicht als Alternativen zu sehen. Sie entwickeln sich vielmehr parallel und ergänzen einander.

In den letzten Jahren sind in der Bundesrepublik Deutschland zahlreiche verschiedenartige Erhebungen in der Bevölkerung, bei Arbeitnehmern und Betrieben über Wünsche, Möglichkeiten und Bedingungen bezüglich der Arbeitszeitentwicklung angestellt worden, deren Ergebnisse in dem Beitrag zusammengestellt werden. Dabei wird besonderes Gewicht auf Aussagen zur „neuen Arbeitszeitpolitik“ gelegt. Die drei wesentlichen Aktionsfelder „neuer Arbeitszeitpolitik“ sind die Erweiterung der Wahlmöglichkeiten für ältere Arbeitnehmer durch die Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze und das Angebot des Teilruhestands („gleitender Ruhestand“), die Erweiterung der Teilzeitarbeitschancen und die Ermöglichung von Langzeiturlauben („sabbatical“). Für alle drei Aktionsfelder gibt es erhebliche Arbeitnehmerpräferenzen: Für eine Herabsetzung der flexiblen Altersgrenze votieren über ein Drittel (für die Möglichkeit des Teilruhestands sogar über 70%), für erweiterte Teilzeitchancen – vor allem im Bereich zwischen 30 und 40 Wochenstunden – über die Hälfte, und für einen Langzeiturlaub -vor allem im Bereich zwischen drei und sechs Monaten – ebenfalls über ein Drittel der Arbeitnehmer. Ließe sich jeweils ein Teil dieser Präferenzen in einem Teil der Betriebe befriedigen (Modellerfahrungen und Untersuchungen sprechen dafür, daß dies nicht unmöglich ist), so könnten gleichzeitig mit der Anhebung der individuellen Wohlfahrt auch arbeitsmarktpolitische Effekte erzielt werden, die denen standardisierter Arbeitszeitverkürzungen vergleichbar sind und die Arbeitslosenquote beachtlich (vielleicht auf Dauer um 1 %) senken könnten.

Gliederung

1. Traditionelle und „neue“ Arbeitszeitpolitik
2. Zu den Wünschen der Arbeitnehmer
3. Möglichkeiten der Betriebe
4. Denkbare Arbeitsmarktwirkungen
5. Noch ein Wort zur Teilzeitarbeit

1. Traditionelle und „neue“ Arbeitszeitpolitik

In der arbeitszeitpolitischen Debatte empfiehlt es sich, nach solchen Maßnahmen, welche die allgemeine Arbeitszeit aller Arbeitnehmer oder auch bestimmter Gruppen verändern, und solchen Regelungen, welche den Spielraum für individuelle Optionen erweitern, zu unterscheiden.

Der erste Typ (allgemeine Arbeitszeitregelungen) wird normalerweise als das traditionelle und eigentliche Feld der Arbeitszeitpolitik angesehen, obwohl auch der zweite Typ (Regelungen für individuelle Optionen) nicht gänzlich neu ist. In der Tradition des ersten Typs stehen, um nur die wichtigsten Beispiele herauszugreifen, die Dauer der Bildungspflicht, die allgemeine Rentengrenze, die Dauer des bezahlten Urlaubs, die tarifliche Wochenarbeitszeit, die tariflichen oder betrieblichen Pausenregelungen. Zur Tradition des zweiten Typs gehören individuelle Entscheidungsmöglichkeiten über zusätzliche Bildungszeiten vor Beginn des Erwerbslebens, die flexible Altersgrenze, das tarifliche, betriebliche oder gesetzliche Angebot eines Bildungsurlaubs, die Betriebsbeurlaubung aus besonderem Anlaß, der Mutterschaftsurlaub, das Angebot „gleitenden Ruhestands“ (verringerte Wochen- oder Jahresarbeitszeit im Alter), Optionsschancen für Teilzeitarbeit, Jahresarbeitsverträge.

Beide Arbeitszeittypen haben nicht nur eine chronometrische Dimension (Dauer der Arbeitszeit), auf die sich alle obigen Beispiele beziehen, sondern auch eine chronologische Dimension (Lage der Arbeitszeit). Die bedeutendsten Beispiele für die chronologischen Aspekte der *allgemeinen* Arbeitszeit (erster Typ) sind feste Tagesarbeitszeiten und allgemeine Urlaubsordnungen (Betriebsferien, Schulferienordnung für Lehrer usw.). Bedeutende Beispiele für chronologische Aspekte der optionalen Arbeitszeit (zweiter Typ) sind Gleitzeitsysteme und individuelle Urlaubsvereinbarungen.

Die Arbeitszeitpolitik des zweiten Typs wird insgesamt (also mit ihren chronometrischen und chronologischen Aspekten) unter vielen Bezeichnungen erörtert. Die häufigsten sind „Zeitsouveränität“, „Flexibilität der Arbeitszeit“, „Liberalisierung der Arbeitszeit“, „Individualisierung der Arbeitszeit“, „Entmilitarisierung der Arbeitszeit“ und „Neue Arbeitszeitpolitik“. Diese Art Arbeitszeitpolitik reagiert auf das wachsende Bedürfnis der Arbeitnehmer nach (auch hier) mehr Selbstbestimmung und Eigenverantwortung am Arbeitsplatz als Bestandteil des Humanisierungstrends in der Arbeitswelt und des Trends zu mehr Lebensqualität.

Demgegenüber wird die Arbeitszeitpolitik des ersten Typs häufig unter das Stichwort „kollektive Arbeitszeitregelungen“ gebracht. Diese Abhebung ist mißverständlich und deshalb wenig brauchbar: Kollektiver Regelungen bedürfen alle arbeitszeitpolitischen Maßnahmen, diejenigen, welche individuelle Wahlmöglichkeiten eröffnen, nicht weniger als diejenigen, welche für alle Beteiligten in gleicher Weise gelten. Die flexiblen Bestandteile des Rentenrechts haben den gleichen Gesetzgebungsprozeß durchlaufen wie seine allgemeinen Bestandteile. Gleitzeitsysteme im Betrieb unterliegen den gleichen prozeduralen Voraussetzungen wie fixe Arbeitszeitordnungen. Der „gleitende Ruhestand“, wie er in einigen deutschen Tarifbereichen angeboten wird, ist ein Produkt von Tarifverhandlungen ebenso wie die Normalarbeitszeit. Hinsichtlich der Rolle des Gesetzgebers, der Tarifpartner

*) Dr. Dieter Mertens ist Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors. Der vorliegende Text ist auch als Beitrag in die Arbeitsmarktdiskussion in der Europäischen Kulturstiftung eingebracht worden.

oder der Sozialpartner im Betrieb ist also kein Unterschied zu machen.

Die beiden Typen der Arbeitszeitpolitik konkurrieren nicht miteinander, sie verhalten sich zueinander eher komplementär als substitutiv. Bisher haben sich die allgemeine Verringerung der Lebensarbeitszeit und ihre Liberalisierung nebeneinander entwickelt, wenn auch mit unterschiedlichen Akzenten: In der Wochenarbeitszeitentwicklung standen allgemeine Veränderungen im Vordergrund, hinsichtlich der Altersgrenze mehr die Flexibilisierung. Bei den Bildungszeiten vollzog sich beides: Verlängerung der Bildungspflichtzeit und Öffnung von mehr Wahlfreiheit für weiterführende Bildung. Ein Plädoyer für weitere traditionelle Arbeitszeitverkürzungen ist also nicht a priori als Votum gegen mehr Individualisierung zu verstehen und vice versa.

Die generellen arbeitsmarktpolitischen Effekte dürften so ähnlich sein, daß man sie in Modellrechnungen ruhig als gleich behandeln und zusammenlegen darf: Ob die allgemeine Rentengrenze gesenkt oder ob der Spielraum für die Rentenentscheidung nach unten vergrößert wird – die Folgewirkungen für den Arbeitsmarkt richten sich in jedem Fall danach, wieviel zusätzliche Arbeitsplätze dadurch frei werden, unabhängig vom rentenrechtlichen Hintergrund. Das gleiche gilt für Urlaubsverlängerungen oder -Optionen und allgemeine oder optionale Wochenarbeitszeiten.

Auch hinsichtlich der Kosten von Arbeitszeitverkürzungen besteht nicht eo ipso ein Unterschied zwischen allgemeinen und optionalen Regelungen, etwa derart, daß allgemeine Verkürzungen stets mit vollem Lohnausgleich, optionale stets ohne Lohnausgleich gedacht werden müßten. Dies ist durchaus nicht der Fall; jede Mischform ist vorstellbar (und auch vorkommend), die Kosteneffekte hängen von den jeweils ganz spezifischen Attributen der jeweiligen Neuregelung ab.

2. Zu den Wünschen der Arbeitnehmer

Zur Ermittlung der arbeitsmarktpolitischen Effekte von Regelungen zur (chronometrischen) Flexibilisierung der Arbeitszeit ist es nötig, abzuschätzen, wie viele Arbeitnehmer von einer angebotenen Option Gebrauch machen würden. In den letzten Jahren hat eine Reihe von Erhebungen unterschiedlicher Motivation, Provenienz und Machart versucht, die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer zu erkunden. Obwohl nur wenige dieser Befragten geeignet sind, unmittelbar Auskunft auf Fragen arbeitsmarktpolitischer Zielrichtung zu geben, sei hier einmal ein kleiner Überblick zusammengestellt.

In der frühesten infas-Erhebung, die die Arbeitszeitfrage schon 1972 thematisiert, wird sie ganz allgemein gestellt, und zwar als Frage nach der Zufriedenheit mit den gegebenen Arbeitszeitregelungen. Im Rahmen einer Befragung, die insgesamt zwölf Dimensionen der Arbeitszufriedenheit ermittelte, kam die Arbeitszeit auf den achten „Zufriedenheitsrang“. Der „Zufriedenheitsindex“ (Zufriedene abzüglich Unzufriedene) für alle Arbeitnehmer betrug 62%. Größere Zufriedenheit herrschte beispielsweise über das Betriebsklima oder die Arbeitsplatzqualität, geringere Zufriedenheit über Einkommen und Aufstiegschancen.¹⁾

¹⁾ Entnommen aus: Bundesminister für Arbeit, Gesellschaftliche Daten 1977, Bonn 1978. Erhebungsumfang nicht bekannt.

²⁾ Noll, Heinz-Huben, Die individuelle Betroffenheit und subjektive Wahrnehmung von Beschäftigungsproblemen. Ergebnisse einer Repräsentativbefragung, in: MittAB 4/1978, S. 405-416. Erhebungsumfang: 2002 Personen der Gesamtbevölkerung. Hier: 1626 Arbeitnehmer.

³⁾ „Quick“ vom 6. 7. 1978. Erhebungsumfang: 1200 Bundesbürger.

⁴⁾ „Stern“ 33/78. Erhebungsumfang: 200 Personen über 16 Jahre. Die Arbeitszeitfragen wurden nur an Berufstätige gestellt.

Im Rahmen des SPES-Projektes wurde 1977 die Arbeitszeitpräferenz in folgender Form erfragt:

„Entspricht der Umfang Ihrer gegenwärtigen Arbeitszeit Ihren Wünschen, oder würden Sie lieber mehr oder weniger arbeiten?“

64% der Arbeitnehmer waren mit ihrer Arbeitszeit einverstanden, 30% würden nach dieser Erhebung lieber weniger, 6% lieber mehr arbeiten. Bemerkenswert ist, daß die Antwortverteilung weder nach dem Arbeitnehmerstatus noch nach dem Geschlecht erheblich differiert.²⁾

Allgemeine Befragungen zur Einstellung der Bevölkerung (also nicht nur der Arbeitnehmer) zu Fragen der Arbeitszeitverkürzung wurden im Jahre 1978 von einer Reihe von Massenmedien veranlaßt. In der Reihenfolge der Veröffentlichung:

Im Juli 1978 ermittelt das Kehrman-Institut für die Illustrierte „Quick“, daß 56,5% der Bundesbürger für die Einführung der 35-Stunden-Woche nur bei vollem Lohnausgleich, aber auch 17% der Befragten bei Einkommensminderung dafür plädieren. (Außerdem wird gemeldet, 16% seien für ein Verbot und 29% für eine Begrenzung der Überstundenleistung.)³⁾

Es folgen Erhebungen, welche die Prioritäten zwischen verschiedenen Formen der Lebensarbeitszeitverkürzungen zu erkunden suchen.

Zunächst die Frageabfolge aus einer Meinungsumfrage des Instituts für Demoskopie, Allensbach, für den „Stern“ (ebenfalls im Juli 1978). Für Arbeitszeitverkürzung überhaupt sind 45% der Befragten (35% dagegen, 20% unentschieden), und zwar 49% der Männer und 43% der Frauen. Für Arbeitszeitverkürzung auch bei Einkommenseinbußen treten 24 % ein (dagegen 63 %, unentschieden 13 %), und zwar 20% der Männer und 32% der Frauen.

Sodann war zwischen vier Alternativen zu wählen:

Frage: „Es gibt verschiedene Möglichkeiten, die Arbeitszeit zu verkürzen. Welche wäre Ihnen am liebsten?“

Es optierten für: (in %)

	Insgesamt	Männer	Frauen
Herabsetzung des Rentenalters	35	36	34
Urlaubsverlängerung	23	23	24
Viertagewoche	22	24	20
Kürzere Tagesarbeitszeit	11	10	12
Unentschieden	9	7	10

Die beiden letzten Optionen lassen sich als „Wochenarbeitszeitverkürzung“ zusammenfassen.⁴⁾

Ende 1978 erhebt das gleiche Institut für die Wochenzeitung „Die Zeit“ in einer Blitzumfrage die Präferenz der Bundesbürger zwischen Wochenarbeitszeitverkürzung und Urlaubsverlängerung im Zusammenhang mit dem Arbeitskampf in der Stahlindustrie. Danach plädierten 60% der Befragten für den 6-Wochen-Urlaub und 30% für die Wochenarbeitszeitverkürzung. Hier ist zu beachten, daß nicht die eigentlich Betroffenen, sondern ein Bevölkerungsquerschnitt – also in einer Art Schiedsrichterfunktion – angesprochen wur-

de.⁵⁾ Unter den Gewerkschaftsmitgliedern war die Relation 50 (Urlaub) : 44 (Wochenarbeitszeit).

Eine wiederum etwas andere Auswahl legte das Marplan-Institut im Rahmen der für den Starnberger Studienkreis für Tourismus erarbeiteten Reiseanalysen vor. Hier ist sogar ein Vergleich über sieben Jahren hinweg möglich:⁶⁾

Frage: „Welche Form der Arbeitszeitverkürzung wäre nach ihrer Meinung am besten: Verkürzung der täglichen Arbeitszeit, Verlängerung des arbeitsfreien Wochenendes oder Verlängerung der Urlaubszeit?“

Es präferierten (in %):

	1978	1971
Verkürzung der täglichen Arbeitszeit	18,9	16,7
Verlängerung des arbeitsfreien Wochenendes	24,5	31,2
Verlängerung des Urlaubs	53,2	43,7
Keine Angabe	3,5	8,5

} 43,4 } 47,9

Die auffallendste Veränderung ist die, daß die Zahl derer, die zur Arbeitszeitfrage gar keine Meinung haben, stark abgenommen hat. Im übrigen ergibt sich bei allen Prioritätsbefragungen eine bemerkenswerte Tatsache: Alle Optionen verfügen über starke Anhängerschaften. Keine dominiert eindeutig. Dies gilt auch nach Schichten und Geschlechtern.

Eine für die Kommission der Europäischen Gemeinschaft in allen Mitgliedsländern unternommene Stichprobenerhebung im Rahmen des „Euro-Barometers“ vom November 1977 erbringt folgende Präferenzen:⁷⁾

Frage: „Unter der Voraussetzung, daß sich die wirtschaftliche Lage bessert und es möglich wird, die Lebensbedingungen zu verbessern, wäre welche der beiden folgenden Maßnahmen nach Ihrer Meinung die bessere: Erhöhung der Löhne (bei gleicher Arbeitszeit) oder Verringerung der Arbeitszeit (bei gleichem Lohn)?“

Antw. in %	Bundesrep. Deutschland		EG insgesamt	
	Bevölkerung	Erwerbspers.	Bevölkerung	Erwerbspers.
Erhöhung der Löhne	36	35	42	42
Verkürzung der Arbeitszeit	49	55	48	51
Ohne Meinung	15	10	10	7

Die Präferenzen sind in Deutschland nahezu unabhängig vom Einkommensniveau.

Die nächste Frage stellt die üblichste Prioritäten-Dreiheit vor:

Frage: „Wenn man die Arbeitszeit ohne Lohn- oder Einkommenseinbußen für die davon betroffenen Personen verkürzen könnte und unter folgenden Maßnahmen zu wählen

⁵⁾ „Die Zeit“ vom 15. 12. 1978, S. 19. Erhebungsumfang: 500 Personen über 16 Jahre.

⁶⁾ Lt. „Süddeutsche Zeitung“ vom 8. 3. 1979, S.37. Erhebungsumfang: 2125 Interviews.

⁷⁾ EG-Dokument 467/78, „Die Erwerbspersonen und die Perspektiven des Ruhestandes“, Brüssel 1978. Erhebungsumfang in jedem Mitgliedsland ca. 1000 Personen (erwachsene Bevölkerung).

⁸⁾ Nach G. Zander in: Manager-Magazin 10/78.

⁹⁾ a. a. O.

hätte, welche wäre dann nach Ihrer Auffassung die beste: Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Arbeitszeit, Verlängerung des Jahresurlaubs, Herabsetzung des Rentenalters?“

Antworten (Erwerbspersonen):

Antw. in %	Bundesrepublik Deutschland	EG insgesamt
Verkürzung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit	31	37
Verlängerung des Urlaubs	35	25
Herabsetzung des Rentenalters	38	33

Die Ergebnisse variieren mit dem Alter. Mit zunehmendem Alter wird die Herabsetzung des Rentenalters attraktiver; die Jüngeren plädieren häufiger für die Kürzung der Wochenarbeitszeit und für mehr Urlaub.

Alle bisher erwähnten Erhebungen betreffen die mehr konventionellen Fragen der Arbeitszeitdebatte, und aus den Antworten ist angesichts der gegebenen Frageformulierungen nicht schlüssig zu folgern, ob eher Meinungen zur allgemeinen Arbeitszeitpolitik vorgebracht oder persönliche Entscheidungssituationen simuliert wurden. Immerhin wird das beachtliche Gewicht arbeitszeitpolitischer Bedürfnisse in Bevölkerung und Arbeitnehmerschaft erkennbar, bei einer starken Mehrheit, die die Einkommensfrage darüber nicht in den Hintergrund gedrängt wissen möchte, und mit einer nicht unbeachtlichen Minderheit, deren Arbeitszeitvorstellungen es erlauben, von einem arbeitsmarktpolitisch relevanten Potential für eine „neue Arbeitszeitpolitik“ des oben beschriebenen zweiten Typs, also für optionale, individuelle Arbeitszeitverkürzung durch Flexibilisierung zu sprechen.

Die wichtigsten Aktionsfelder für diese Art Arbeitszeitpolitik liegen bei der Erweiterung der flexiblen Altersgrenze, einschließlich gleitender Ruhestandsregelungen, bei der Teilzeitarbeit und beim Langzeiturlaub (Sabbatical). Zu allen drei Bereichen liegen ebenfalls spezifische Erhebungsergebnisse vor. Was die Erweiterung der flexiblen Altersgrenze selbst betrifft, so genügt ein Hinweis auf die fast gleichlautenden, oben bereits aufgeführten Resultate der „Stern“-Erhebung und der EG-Untersuchung. Danach wäre für mindestens jeden dritten Arbeitnehmer eine Erweiterung seiner Wahlfreiheit im Alter erwünscht. Dies verwundert nicht, wenn man beobachtet, welch hoher Prozentsatz (über 80%) der Berechtigten schon heute zum frühestmöglichen Zeitpunkt von seinem Recht, „die Rente zu wählen“, Gebrauch macht, und daß weit über die Hälfte der männlichen Arbeiter beispielsweise durch Tod oder Invalidität das Rentenalter gar nicht erreicht.

Zur Frage des *gleitenden Ruhestandes* kann einmal auf den Grad der Inanspruchnahme dieser Option dort verwiesen werden, wo sie bereits eingeführt ist: In der deutschen Zigarettenindustrie, deren ältere Arbeitnehmer (über 60 Jahre) seit 1977 zwischen vorzeitiger Verrentung oder Halbzeitarbeit (bei vollem Lohn) wählen können, entscheiden sich etwa 90 % für die „Gleitregelung“.⁸⁾ Dies zeigt, daß diese Lösung eher noch genauer die Bedürfnisse der Arbeitnehmer trifft als die reine Herabsetzung der Altersgrenze.

Dies geht auch aus der bereits zitierten EG-Erhebung hervor⁹⁾, die sich vor allem mit Fragen des Ruhestandes befaßt und auch folgende Frage enthält:

„Sind Sie der Meinung, daß es eine gute oder keine gute Idee wäre, zwischen das Berufsleben und den völligen Ruhestand eine Übergangsphase einzubauen, in deren Verlauf die Berufstätigkeit in mehreren Etappen verkürzt wird?“

Hier die Antworten:

Antw. in %	EG insgesamt		Bundesrepublik Deutschland Alle Befragten
	Alle Befragten	Erwerbspersonen	
Ja	71	72	66
Nein	18	20	17
Weiß nicht	11	8	17

Zu keinem anderen Fragenkomplex der arbeitszeitpolitischen Debatte gibt es in irgendeiner Erhebung so deutliche Mehrheiten!

Der Frage nach dem unausgeschöpften Potential für *Teilzeitarbeit* – orientiert an den Arbeitnehmerpräferenzen – sind mehrere größere Erhebungen nachgegangen. In der bekannten infratest-Untersuchung für die Bundesregierung vom Februar 1978 wurde folgende Frage an derzeit vollzeitlich Beschäftigte gerichtet:¹⁰⁾

„Würden Sie auch gerne eine Teilzeitbeschäftigung nehmen, wenn eine entsprechende Stelle zu finden wäre, oder kommt für Sie nur eine volle Beschäftigung in Frage?“

29% der Vollzeitbeschäftigten würden danach zugreifen, wenn man ihnen eine Teilzeitbeschäftigung böte; bei den Frauen 54 %, aber auch erstaunlich viele Männer (20 %). Bei den Frauen äußerten sich vorwiegend die Jüngeren positiv, bei den Männern die Älteren.

Ähnliche Größenordnungen zeigen sich für die Frauen in einer vom IAB veranlaßten späteren Befragung. Dort bezeichneten nur halb soviel Frauen die vollzeitliche Arbeitszeit als ihre „gewünschte Arbeitszeit“ wie tatsächlich derzeit in vollzeitlichen Arbeitsverhältnissen stehen.¹¹⁾

Unter den Arbeitslosen sind nach der ersten infratest-Erhebung die Verhältnisse (bei Männern und Frauen) übrigens ganz ähnlich wie bei den Beschäftigten.

Auch eine Lehrerbefragung des Instituts für Regionale Bildungsplanung für den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft ergab, daß von erweiterten Teilzeitarbeitschancen durchaus nicht nur Frauen Gebrauch machen würden. Danach sind von den derzeit vollbeschäftigten Lehrerinnen 18 % und von den Lehrern immerhin 7 % an einer Teilzeitbeschäftigung interessiert, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen dafür geschaffen sind.¹²⁾

Untersuchungen in Belgien haben für dieses Land einen An-

sen, die bereit wären, sofort zur Teilzeitarbeit überzugehen, „auch wenn sie dann nur für die wirklich geleisteten Arbeitsstunden bezahlt würden.“¹³⁾ Dies zeigt, daß es sich auch hier um eine Frage von international analoger Relevanz handelt.

In einer Testerhebung des Marplan-Instituts und der GfK im Zusammenhang mit einem größeren Gemeinschafts-Projekt zur Qualifikationsforschung wurden, um die letzten Erhebungslücken zu schließen, u. a. auch – nur an Vollzeitbeschäftigte –, Fragen nach der wöchentlichen Wunscharbeitszeit in Arbeitszeitklassen und sodann noch Fragen nach der Neigung zu einem Langzeiturlaub (Sabbatical) gestellt.¹⁴⁾

Hier das Ergebnis zur ersten Frage:

„Es wird vermutet, manche Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer (Frauen und Männer) würden Teilzeitarbeit (bei entsprechend geringerem Einkommen) vorziehen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten. Wie ist das bei Ihnen: Welche wöchentliche Arbeitszeit würden Sie wählen, wenn es nur nach

Arbeitszeit	% gesamt	männlich	weiblich
Weniger als 20 Stunden	1,0	0,9	1,3
20 bis unter 25 Stunden	3,1	1,2	9,3
25 bis unter 30 Stunden	3,1	1,7	7,5
30 bis unter 35 Stunden	12,5	10,1	20,6
35 bis unter 40 Stunden	42,2	47,3	37,7
40 Stunden und mehr	35,1	38,8	23,6

Hieraus geht vor allem hervor, daß eine Vermutung zutrifft, die schon länger erörtert wird: daß die Arbeitszeitwünsche derjenigen Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer, die äußern, daß sie „gerne teilzeitarbeiten“ würden, sich nicht auf die notorische 20-Stunden-Woche nach dem Halbtagsmodell konzentrieren, sondern auf die wenig angebotenen Arbeitszeiten zwischen 30 und 40 Stunden, und zwar sowohl bei den Männern wie bei den Frauen. Dies ist das eigentliche arbeitsmarktpolitisch interessante Reduktionspotential. Sehr viele Arbeitnehmer würden für Teilzeitverhältnisse nach Art des auch von Gewerkschaftlerinnen schon lange stark diskutierten 6-Stunden-Tages optieren, aber auch für den 7-Stunden-Tag. Man darf aber auch annehmen, daß weitere, heute noch wenig angebotene, Arbeitszeitvarianten (4x8 Stunden, 3 Wochen monatlich usw.) ihre Interessenten haben. Demgegenüber ist das übliche Angebot, 40 oder 20 (oder gar nicht) zu arbeiten, zu kärglich.

In der gleichen Erhebung folgen dann Fragen, die sich auf den *Langzeiturlaub* richten:

Frage: „Neben der Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen, gibt es noch andere Formen der Vermehrung von Freizeit, wie z. B. länger Urlaub zu machen oder früher in den Ruhestand zu gehen. Würden Sie, wenn Ihnen solche Möglichkeiten angeboten würden, davon Gebrauch machen, also zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung nehmen oder früher in den Ruhestand gehen, auch wenn die Rente/Pension etwas

Antw. in %	insgesamt	männlich	weiblich
Ja, zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung nehmen	17,5	15,2	24,7
Ja, früher in den Ruhestand gehen	47,7	50,9	37,5
Nein	34,8	33,9	37,8

¹⁰⁾ Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), Forschungsbericht „Arbeitsuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung“, Bonn, Juli 1978, S.160ff. Erhebungsumfang: 1994 Arbeiter und Angestellte ohne Ausländer.

¹¹⁾ Brinkmann, Christian, Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktverhältnisse. Neue empirische Ergebnisse zur „Entmutigung“ und zusätzlichen „Ermütigung“ von weiblichen Erwerbspersonen; Veröffentlichung in „Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“, in Vorbereitung. Erhebungsumfang: 915 berufstätige Frauen.

¹²⁾ Informationen aus Bildung und Wissenschaft, BMBW, 4/1979, S. 95. Erhebungsumfang: rund 5000 Lehrer in Bremen, Hessen und Niedersachsen.

¹³⁾ Nach Mitteilung des geschäftsführenden Mitglieds des Verbandes der belgischen Metallindustrie, Roger de Staercke, lt. „Blick durch die Wirtschaft“ 45/77.

¹⁴⁾ Vgl. die ausführlichere Darstellung von H. v. Henniges (Erhebungsumfang: 1569 Vollzeitbeschäftigte) im Anhang.

Frage: „Angenommen, es bestünde die Möglichkeit, bei Weiterbezahlung von 75% des derzeitigen Nettolohnes¹⁵⁾ bzw. Gehaltes einmal für einige Monate Pause zu machen und nicht zu arbeiten, bei gleichzeitiger Garantie, wieder an den alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Würden Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen?“

Antw. in %	insgesamt	männlich	weiblich
Ja	37,9	35,9	44,6
Vielleicht	19,5	19,5	19,7
Nein	42,6	44,6	35,7

Schließlich wurde noch die offene Frage gestellt:

„Wie lange würden Sie unter diesen Bedingungen Pause machen?“

Antw. in %	insgesamt	männlich	weiblich
1 Monat	8,9	9,0	8,7
2 Monate	15,5	17,4	10,4
3 Monate	24,3	24,8	23,0
4-5 Monate	3,8	3,3	5,2
6 Monate	24,3	23,3	27,0
7-11 Monate	1,5	1,7	0,9
1 Jahr	13,5	13,4	13,5
über 1 Jahr	8,2	7,1	11,3

Die Häufung des Interesses an einem „Sabbatical“ liegt also vor allem bei einem viertel und einem halben Jahr. Aber auch hier zeigt sich, daß die Arbeitnehmer variantenreiche Vorstellungen haben – diese beiden häufigstgenannten Zeiträume decken nur knapp die Hälfte der genannten Möglichkeiten ab.

Zur Abrundung dieser kleinen Dokumentation kann noch eine Quelle benannt werden, in der die gesamte Arbeitszeitfrage in ihrer allgemeinsten Form auftritt. Die „Betriebsberatung Gastgewerbe“ hat im Rahmen eines Gutachtens für den Bundesminister für Wirtschaft eine repräsentative Stichprobe der Arbeitnehmer in der Gastronomie so befragt:

„Würden Sie für einen Arbeitsplatz mit attraktiverer Arbeitszeit bereit sein, Abstriche im Gehalt hinzunehmen?“

Hierauf antworteten 35 % bejahend¹⁶⁾. Man darf wohl davon ausgehen, daß sich diese Zustimmung sowohl auf die Lage wie auf die Menge der Arbeitszeit bezieht.

Eine (noch nicht veröffentlichte) IAB-Erhebung bei 4000 jüngeren Fachhochschulabsolventen stellte die „neue“ Arbeitszeitfrage ebenfalls in allgemeiner, aber quantifizierbarer Form, nämlich mit Bezug auf das Arbeitsstundenvolumen im Jahr. Zunächst wurde gefragt:

¹⁵⁾ Entspricht etwa den Einsparungen des Sozialversicherungssystems, wenn ein Arbeitslosengeldbezieher den freierwerbenden (oder einen anderen) Arbeitsplatz einnimmt.

¹⁶⁾ DEHOGA-Dokumentationsstelle, Gastgewerbliche Schriftenreihe Nr. 25, „Zur Situation des gastgewerblichen Arbeitsmarktes“, Bonn, Dez. 1978, S. 78. Erhebungsumfang: 3000 Arbeitnehmer der Gastronomie.

¹⁷⁾ Vgl. Teriet, Bernhard, Kasuistik ausgewählter Ansätze einer flexiblen Arbeitszeitordnung, in diesem Heft.

¹⁸⁾ Nach einer Industrie-Erhebung des ifo-Instituts vom Frühjahr 1977. Vgl. Nerb, Gernot, Verminderung des Arbeitskräfteangebots als Mittel zum Abbau der Arbeitslosigkeit, in: ifo-Schnelldienst 26/77, S. 10ff., hier: S.22.

¹⁹⁾ Vgl. z.B. Eben, Reinhard, Ein „Sabbatjahr“ – nur im Schlaraffenland; „Rheinischer Merkur“ 19/1979, S.23.

²⁰⁾ D. H. Vogel (Pegulan) in „Quick“ 30/78.

„Wie viele Stunden betrug 1977 ungefähr Ihre tatsächliche Arbeitszeit im Rahmen Ihres Arbeitsverhältnisses?“

und sodann:

„Angenommen, Sie könnten im Hinblick auf Arbeitszeit und Freizeit frei wählen, wie viele Stunden würden Sie im Rahmen Ihres gegenwärtigen oder ähnlich gelagerten Arbeitsverhältnissen am liebsten jährlich arbeiten, wenn damit proportionale Einkommensveränderungen verbunden wären?“

Auch hier zeigt sich deutlich eine große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit:

Jahresarbeitszeit in Stunden	tatsächlich geleistet gewünscht	
	(in % der Antwortter)	
bis zu 1450	3,1	7,9
1451 – 1800	6,4	44,9
1801 – 1900	29,4	25,9
über 1901	61,1	21,3
	100,0	100,0

(Eine weitere Frage bezog sich in dieser Untersuchung auf den Wunsch nach zusätzlichem unbezahlten Urlaub. Zwei Drittel der jüngeren Graduierten wünschen sich danach solch eine Möglichkeit, und zwar 43% bis zu 10 Tage, 23% mehr als 10 Tage im Jahr.)

3. Möglichkeiten der Betriebe

Zu den Möglichkeiten der Arbeitgeber, im Rahmen der „neuen Arbeitszeitpolitik“ individuelle Arbeitszeiten zu vereinbaren, liegen weniger Erhebungsergebnisse vor. Immerhin kann auf eine Fülle von funktionierenden Regelungen in einzelnen Bereichen oder Betrieben, insbesondere im Ausland, verwiesen werden.¹⁷⁾ Funktionierende Modelle des „gleitenden Ruhestands“ (Zigarettenindustrie, Brauindustrie) sind auch in Deutschland schon realisiert. Was die generelle weitere Flexibilisierung der Altersgrenze angeht, so gilt diese „aus der Sicht der Unternehmer“ (beispielsweise gegenüber Wochenarbeitszeitverkürzungen oder Urlaubsverlängerungen) „als vergleichsweise praktikabel und – was die erhofften Beschäftigungseffekte anbelangt – am meisten erfolgversprechend.“¹⁸⁾

Hinsichtlich des Langzeiturlaubs bestehen noch grundsätzliche Bedenken,¹⁹⁾ obwohl die betriebsorganisatorischen Probleme sich nicht von denen unterscheiden dürften, die seit eh und je bei längerer Abwesenheit eines Teils der Belegschaft zu lösen sind (Wehrdienst, Mutterschaft, Fortbildung, Auslandspraktikum, längerer Heimaturlaub von ausländischen Mitarbeitern, längere Krankheit, Montage, Betriebsbeurlaubungen usw.). Selbstverständlich gilt für alle Regelungen, daß sie nur unterhalb eines innerbetrieblichen Plafonds wahrgenommen werden können, welcher festlegt, wie hoch der Anteil der Belegschaft ist, der gleichzeitig Sonderregelungen in Anspruch nehmen kann. Für das „Sabbatical“ wird diese Marge von einem Unternehmer mit 5% beziffert.²⁰⁾

Die Möglichkeiten zur Ausdehnung der Teilzeitangebote sind nach zwei großen Arbeitgeberbefragungen ganz beträchtlich. Eine gemeinsame Erhebung des IAB und des ifo-Instituts im November 1977 erbrachte für die verarbeitende Industrie und das Baugewerbe allein ein Potential von über

800000 Teilzeitarbeitsplätzen, die sich aus teilbaren, heute mit Vollzeitkräften besetzten Plätzen herstellen ließen, sofern man der Einfachheit halber davon ausgeht, daß ein teilbarer Vollzeitarbeitsplatz zwei Teilzeitplätzen entspricht (was nicht immer sein muß, wenn man an den erwünschten größeren Variantenreichtum denkt).²¹⁾ Das sind fast 10% der Beschäftigungsverhältnisse.

Bei einer Erhebung des rheinland-pfälzischen Sozialministers über die Teilbarkeit von Arbeitsplätzen im Jahre 1978 ergab sich, daß sogar 60% der Vollzeitarbeitsplätze ohne Schwierigkeiten in eine Vor- und eine Nachmittagsschicht teilbar sind; 75% können danach gesplittet werden, wenn die Schichten tage- oder wochenweise wechseln.²²⁾ Hier zeigen sich auch nennenswerte Möglichkeiten für Job-Sharing-Modelle, das heißt für die gemeinsame Wahrnehmung der Aufgaben eines Vollzeitarbeitsplatzes durch mehrere Personen nach eigener Vereinbarung.

4. Denkbare Arbeitsmarktwirkungen

Außerhalb der konventionellen Arbeitszeitpolitik und der allgemeinen Arbeitszeitentwicklung – die von den Erörterungen im Rahmen der „neuen Arbeitszeitpolitik“ ganz unberührt bleiben können, wie schon betont wurde – bieten sich, wie die Erkundung der Arbeitnehmerwünsche gezeigt hat, bedeutsame Chancen zur Verbesserung der gesellschaftlichen Wohlfahrt darin, daß versucht wird, auf die individuellen Arbeitszeitpräferenzen durch entsprechende Angebote und Rahmenregelungen genauer einzugehen als dies bisher der Fall ist. Jeder Erwerbstätige sieht für bestimmte Zeitabschnitte seines Erwerbslebens eine jeweils bestimmte Einkommens-/Freizeitrelation als optimal an. Diese wird durch die standardisierten Arbeitszeitregelungen oft nicht abgedeckt. Je besser aber die Annäherung der tatsächlich verwirklichten Relation an die gewünschte, desto höher die individuelle Arbeits- und Lebensqualität, und je mehr Arbeitnehmer eine hohe Annäherung erreichen können, desto höher die Gesamtwohlfahrt. Eine solche Verbesserung des Wohlfahrtsniveaus ist zudem – abgesehen von den jeweiligen organisatorischen „Tüftelaufgaben“ (ähnlich schwierige wurden in betrieblichen Einsatzplänen aller Art schon gelöst) – nicht kostenträchtig. Hier liegt das eigentliche Argument für die „Neue Arbeitszeitpolitik“. Wenn auch arbeitsmarktpolitisch erwünschte Effekte erhofft werden, so ist dies nur ein zusätzliches Movens, eine Zugabe, aber sie ist von möglicherweise erheblicher Größenordnung, und sie steht natürlich für den Arbeitsmarktanalytiker sogar im Vordergrund des Interesses. „Neue Arbeitsmarktpolitik“ ist der typische Fall einer Klappe, mit der gleichzeitig mehrere Fliegen geschlagen werden können. (Wo die Kostenrechnungen nicht aufgehen, verdient sie deshalb im Zweifelsfall auch öffentliche Förderung.) Immerhin handelt es sich um „Umverteilungen“, die für keinen Beteiligten mit Opfern verbunden sind, sondern für alle mit Wohlfahrtsgewinnen. Eine Modellrechnung kann zeigen, mit welchen Arbeits-

marktentlastungseffekten möglicherweise zu rechnen ist, wenn jeweils ein Teil der Betriebe bestimmte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung verfolgt. Dabei wird naturgemäß von stark vereinfachten Annahmen über die Rahmenbedingungen ausgegangen.

Ein Betrieb, der 1000 Vollzeitkräfte beschäftigt, biete (funktionsspezifisch) für 500 Arbeitskräfte alternative Arbeitszeiten von 20, 25, 30 und 35 Stunden an. Wenn es sich um eine repräsentative Belegschaft handelt, werden etwa je 15 Kräfte die 20- und die 25-Stunden-Woche wählen, 75 Kräfte die 30-Stunden-Woche und möglicherweise ebenso viele die 35-Stunden-Woche. Diese Arbeitszeitverkürzungen entsprechen ca. 40 Vollarbeitskräften. Berücksichtigen wir übliche Produktivitätsabschläge und gewisse Effekte der Gewinnung von Kräften aus der „Stillen Reserve“, andererseits aber auch Teilzeitquoten bei den zusätzlichen Arbeitsplätzen, so ist aus einer solchen Regelung mindestens mit einer Entlastungswirkung in der Größenordnung von 20 Arbeitslosen zu rechnen.

Ein anderer Betrieb von wiederum 1000 Vollzeitkräften biete den (ca. 100) 56- bis 63jährigen Arbeitnehmern alternativ vorgezogenen Ruhestand oder Teilruhestand nach dem Muster der deutschen Zigarettenindustrie an. Etwa 10 Kräfte werden vom vollen, 90 vom teilweisen Ruhestand Gebrauch machen. Das Äquivalent an freierwerdenden Arbeitsplätzen ist 55. Wiederum mit den üblichen Abschlägen berechnet, ergibt sich eine Minderungswirkung auf die Arbeitslosigkeit von 20 bis 30 Personen.

Ein dritter Betrieb entscheide sich für das Angebot eines alternativ 3-, 6- oder 12monatigen Sonderurlaubs im Rahmen einer Maximalquote von 5% der Belegschaft zur gleichzeitigen Inanspruchnahme. Da nach den vorliegenden Erhebungen das Interesse daran die Maximalquote weit übersteigt, kann stets von einer vollen Ausschöpfung ausgegangen werden (ein Arbeitnehmer könnte höchstens alle 15 Jahre damit rechnen, einen Sonderurlaub zu erhalten). Das Arbeitsplatz-Äquivalent betrüge 50, die rechnerische Entlastung der Arbeitslosigkeit 20 bis 30 Personen.

In allen drei Fällen liegt die Wirkung auf die Arbeitslosigkeit bei vorsichtiger Schätzung in der Größenordnung von 2 % der Belegschaft. Wenn nur jeder zweite Betrieb (oder auch: wenn nur jeder Großbetrieb) nur jeweils eine der Varianten „neuer Arbeitszeitpolitik“ im Laufe der nächsten Jahre anböte, könnte die Gesamtarbeitslosigkeit allein aus dieser Entwicklung um 1 % der Arbeitslosenquote bzw. 200000 Personen, also um rund ein Viertel ihres derzeitigen Standes gesenkt werden.

Kein Allheilmittel also, kein Patentrezept, aber: ein Mittel, ein Rezept neben anderen. Neue Initiativen sind jüngst in einigen Bereichen und Betrieben auch bei uns entfaltet worden,²³⁾ und viele Beispiele existieren im Ausland schon länger.

Unbestritten ist, daß die bestehenden Barrieren, Bedenken und Probleme²⁴⁾ eine ernsthafte Auseinandersetzung und einige Anstrengungen zu ihrer Überwindung erfordern. Dies kann aber nur als Herausforderung zur Auseinandersetzung, nicht als Anlaß zur Resignation verstanden werden, daß es etwa nicht lohne, diesen Ast der Humanisierung der Lebensverhältnisse weiterzuverfolgen. (Auch die chronologische Auflockerung durch Gleitzeitsysteme stieß zunächst auf unüberwindbar scheinende Gegenargumente.)

5. Noch ein Wort zur Teilzeitarbeit

Die Propagierung zusätzlicher Teilzeitverhältnisse stößt auf Arbeitnehmerseite häufig auf erhebliche Skepsis, die sich vor allem aus fünf Überlegungen nährt:

²¹⁾ Friedrich, W., Nerb, G., Reyher, L., Spitznagel, E., Zu den Beschäftigungserwartungen, den Arbeitsplatzreserven und zum Potential an zusätzlichen Teilzeitarbeitsplätzen in der verarbeitenden Industrie und im Bauhauptgewerbe, in: MittAB 2/1978, S.235ff., hier: S.247.

²²⁾ Ministerium für Soziales, Gesundheit und Sport von Rheinland-Pfalz, Möglichkeiten der Teilzeitbeschäftigung in der Wirtschaft, Mainz 1978. Erhebungsumfang: 9000 Arbeitsplätze in 13 Unternehmen aus 12 Branchen.

²³⁾ Rheinland-Pfalz fördert zusätzliche Teilzeitarbeitsplätze finanziell mit 3500 DM je Platz, Hessen mit 3000 DM. Die Bosch GmbH richtet 1100 zusätzliche Teilzeitplätze ein („Handelsblatt“ vom 18. 4. 1979). In der Firma Pieroth wurde der gleitende Übergang in den Ruhestand durch Betriebsvereinbarung eingeführt.

²⁴⁾ Vgl. die entsprechenden Beiträge in diesem Heft: Bielenski, Harald, Barrieren gegen eine flexible Arbeitszeitgestaltung; Heinze, Rolf et al., Arbeitszeitflexibilisierung als beschäftigungspolitisches Instrument – Wirkungen und Grenzen neuer Arbeitspolitik; Staudt, F., Die Bedeutung der mikroökonomischen Analyse zur Beurteilung und Durchsetzung neuer Arbeitszeitstrukturen.

- a) Teilzeitarbeit mindert die Sozialversicherungsansprüche.
- b) Teilzeitarbeit gliedert aus dem Arbeitsmarkt aus, Karrieren in Teilzeitarbeitsverhältnissen sind nicht möglich.
- c) Teilzeitarbeit ist bisher vor allem für „sekundäre Arbeitskräfte“, vor allem für Frauen in Hilfsfunktionen als Arbeitsmarktpuffer üblich. So wird Frauen die Doppelrolle aufgezungen.
- d) Eine besondere Förderung der Umwandlung von Vollzeitplätzen in Teilzeitplätzen könnte auch bewirken, daß - mit öffentlicher Subvention – jeweils ein Vollzeitplatz in einen einzigen Teilzeitplatz umgewandelt würde, unter erheblicher zusätzlicher Beanspruchung der verbleibenden Kraft und ohne jeden arbeitsmarktpolitischen Effekt.
- e) Eine Konzentration der Arbeitszeitentwicklung auf Teilzeitarbeit könnte die tariflichen allgemeinen Arbeitszeitrends stören oder durchkreuzen.

Hinsichtlich der ersten beiden Argumente ist freiwillige Teilzeit von 30 oder 35 Wochenstunden bzw. drei Arbeitswochen je Monat völlig anders zu beurteilen als das traditionelle 20-Stunden-Modell. Eine „neue Arbeitszeitpolitik“, die den Wünschen der Arbeitnehmer entgegenkäme, würde aber vor allem diese neuen Teilzeitdimensionen auslösen.

Das dritte Argument müßte durch die stärkere Ausschöpfung des Teilzeitpotentials bei Männern und bei Qualifizierten beiderlei Geschlechts überwindbar sein. Viel spricht dafür, daß die öffentlichen Arbeitgeber hier Pionierleistungen erbringen könnten. Entsprechende Änderungen im öffentlichen Dienstrecht sind möglich und teilweise schon erfolgt.

Das vierte Risiko sollte durch entsprechende Kautelen vermeidbar sein, und der letzte Punkt liegt in der Hand der Sozialpartner. Daß hier eher Komplementarität als Substitutivität vorliegt, wurde schon erwähnt.

Wenn aber, ohne daß irgendwo Zwang zum Übergang auf Teilzeitarbeit ausgeübt wird, auf der anderen Seite

²⁵⁾ Zu den zahlreichen weiteren Aspekten der Teilzeitarbeit vgl. Teriet, Bernhard, Teilzeitarbeit – ein Problemaufriß, in: MittAB 2/1977, S. 311-318.

- viele Arbeitnehmer ihr Einkommens-/Freizeitoptimum bei variantenreichen Arbeitszeitangeboten besser realisiert sehen würden,
- und wenn durch entsprechende Flexibilität sogar – zweite Fliege mit einer Klappe – erhebliche Arbeitsmarktentlastungen erreichbar werden,
- wenn zudem auch sonst ausgeschlossene Bürger(innen) auf den Arbeitsmarkt gelangen können,
- wenn auch betriebswirtschaftlich viele Vorteile in der Teilzeitarbeit gesehen werden (größere Effizienz, geringere Fehlzeiten usw.),
- und wenn diese Neuerung wenig kostet,
- wenn die Trennung zwischen Kern- und Randkräften im Betrieb durch Teilzeit Chancen für alle eher verwischt wird,
- wenn überhaupt mehr Anpassung an den säkularen Trend der Humanisierung und Individualisierung der Arbeitsplatzverhältnisse sich auch mit wirtschaftlichen Flexibilitätserfordernissen trifft,
- und wenn auch angesichts der langfristig absehbar sich verringern den Chancen der vollzeitlichen Arbeitsgelegenheit für alle Interessenten nur so der Weg zur beruflichen Integration möglichst Vieler bereitet werden kann,
- und wenn die Infrastrukturen und die Arbeits- und Konsumkommunikation durch sich mehr überlappende Arbeits- und Betriebszeiten entlastet würden,

dann würde der soziale Schutz, der vielfach in einer Abwehr der Teilzeitarbeit noch gesehen wird, oft in sein Gegenteil umschlagen und inhaltsleer werden können.

Natürlich kann es sich aber nicht um einen schlichten Ausbau der Teilzeitarbeit herkömmlicher Art und Einschätzung handeln, etwa gar in Richtung der jederzeitigen Verfügbarkeit des Arbeitnehmers aus dem „Wartesaal“, sondern nur um eine völlige Neukonzeption mit einer neuen Rollendefinition der Arbeitszeit im Zusammenhang mit Arbeit, Gesellschaft, Wirtschaft, Wohlstand und Wohlfahrt.²⁵⁾

Anhang:

Gewünschte Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer

Sonderauswertung aus der Voruntersuchung des BiBB/IAB-Projektes „Qualifikationsverwertung und berufliche Mobilität“

Hasso von Henniges*

Im voranstehenden Text wurde u. a. über Untersuchungen berichtet, die die Arbeitszeitwünsche von Arbeitnehmern abzuschätzen trachten. Vorgestellt wurden dabei auch die »Eckdaten« aus einer vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) und IAB gemeinsam durchgeführten Befragung über die gewünschte Arbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer¹⁾. Die Befunde dieser Befragung sollen hier noch einmal aufgegriffen und etwas vertiefend dargestellt werden.

Zunächst ein paar Bemerkungen zum Datenmaterial der Befragung: es entstammt einer Voruntersuchung zu einem vom BiBB und IAB gemeinsam durchgeführten Forschungsprojekt über Fragen der Verwertung beruflicher Qualifikation im Erwerbsleben; befragt wurden im Rahmen dieser Voruntersuchung insgesamt 1979 deutsche Erwerbstätige; der Auswahl der Personen lag eine Quotierung von je 10 Erwerbstätigen (maximum) aus den 200 am stärksten besetzten Berufen (ohne Soldaten, Polizisten und Auszubildende) zugrunde; innerhalb dieser Quoten wurde die Personenauswahl willkürlich vorgenommen; erhoben wurden die Daten mittels mündlicher Interviews; der Erhebungszeitraum erstreckte sich auf die Monate Februar -März 1979; die in der Voruntersuchung gestellten Fragen zur gewünschten Arbeitszeit richteten sich an abhängig Beschäftigte (Männer und Frauen), die zum Befragungszeitpunkt 40 Stunden und mehr pro Woche arbeiteten (vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer); die Gesamtzahl dieses Personenkreises beläuft sich auf n = 1546, die Mehrzahl der Befragten (ca. 76%) sind männlichen Geschlechts.

Wie weiter vorne bereits dargelegt, richtete sich das Befragungsinteresse auf zwei Aspekte der Arbeitszeitpräferenzen: auf die bevorzugte Länge der Wochenarbeitszeit sowie auf die Neigungen zu längerfristigen Arbeitszeitverkürzungen. Die hierzu formulierten Fragen sind in der Übersicht im Anhang nochmals wiedergegeben.

Die Aufbereitung der Daten zeigt, daß die Mehrzahl der Befragten auch bei entsprechenden Einkommenseinbußen an Arbeitszeitverkürzungen interessiert ist bzw. kürzer arbeiten würde, wenn dazu die Möglichkeit bestünde. Das Ausmaß, in dem die eine oder die andere Form von Arbeitszeitverkürzung bevorzugt wird, läßt sich im einzelnen aus Tabelle I ablesen:

- Nur 11,7% der Befragten lehnen jede (hier abgefragte) Form der Arbeitszeitverkürzung für sich ab; d. h. nur 11,7% würden weder ihre wöchentliche Arbeitszeit auf weniger als 40 Stunden verkürzen wollen noch würden sie zusätzlichen Urlaub ohne Bezahlung nehmen oder früher in den Ruhestand treten wollen, noch würden sie von der Möglichkeit Gebrauch machen, bei Weiterbezahlung von 75 % des derzeitigen Nettolohnes für einige Monate die Arbeit auszusetzen.
- 88,3% der Befragten votieren für eine Arbeitszeitverkürzung (bei entsprechenden Einkommenseinbußen). Präferiert

* Hasso von Henniges ist wissenschaftlicher Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Siehe Mertens, D., in diesem Heft.

²⁾ Siehe Mertens, D., in diesem Heft.

Tabelle 1: Präferenzen vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer in bezug auf die in der Befragung vorgegebenen Formen der Arbeitszeitverkürzung – in %

Zusätzlicher Urlaub / vorzeitige Pensionierung	Pausierung	Verkürzung der Wochenarbeitszeit auf weniger als 40 Stunden		Insgesamt
		ja	nein	
ja	ja	34,2	9,8	44,0
ja	nein	12,6	8,8	21,4
nein	ja	8,0	4,9	12,9
nein	nein	10,0	11,7	21,7
insgesamt		64,8	35,2	100,0

werden dabei verschiedene Formen: 10% sind nur an einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit interessiert, nicht aber an den verschiedenen Formen des Langzeiturlaubs; 23,5 % votieren für die eine oder andere Form des Langzeiturlaubs, nicht aber für die Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit; 54,8% sind an einer Kürzung der Wochenarbeitszeit und/oder ebenso gut an einem Langzeiturlaub interessiert.

- Von den Befragten, die sich alternativ entschieden -die also nur die wöchentliche oder nur die Langzeitverkürzung wollen -, sprechen sich etwa doppelt so viele für einen Langzeiturlaub (in der einen oder anderen Form) aus wie für eine wöchentliche Arbeitszeitverkürzung. Von den verschiedenen (in der Untersuchung vorgegebenen) Möglichkeiten des Langzeiturlaubs wird die Variante »Urlaub ohne Bezahlung« oder »vorzeitiger Ruhestand« deutlich gegenüber der Variante »Pausierung bei Wiederbeschäftigungsgarantie« bevorzugt.

Geht man nun dem Interesse der Befragten insgesamt an den einzelnen (in der Untersuchung vorgegebenen) Formen der Arbeitszeitverkürzung nach, so zeigt sich zunächst, daß sich für jede der hier aufgeführten Formen jeweils mehr als 50% der Befragten interessieren: an einer Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit auf weniger als 40 Stunden (bei entsprechendem Einkommensausfall) sind rd. 65% der Befragten interessiert; an einer Vermehrung der Freizeit durch zusätzlichen Urlaub ohne Bezahlung oder durch vorzeitige Pensionierung sind rd. 65% interessiert; die Möglichkeit, bei Weiterbezahlung von 75% des derzeitigen Nettolohnes und gleichzeitiger Garantie des Arbeitsplatzes für einige Monate zu pausieren („Sabbatical“), würden rd. 57% der Befragten wahrnehmen²⁾.

Das in diesen Zahlen zum Ausdruck kommende starke Interesse an den verschiedenen Formen der Arbeitszeitverkürzung und damit an einer Arbeitszeitverkürzung bei entsprechenden Einkommenseinbußen überhaupt, gilt nahezu für alle in der Befragung vertretenen Personengruppen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß. Soweit bislang festgestellt werden konnte, ist das Interesse an den hier beschriebenen Formen der Arbeitszeitverkürzung zwar bei verschiedenen Personengruppen unterschiedlich hoch, nirgendwo sind diese Unterschiede jedoch so stark, daß sich die aufgezeigte Grund-

tendenz umkehrt, daß sich also mehr Personen gegen als für eine (mit Einkommensverminderungen verbundene) Arbeitszeitverkürzung aussprechen.

Die Beweggründe der Befragten für ein stärkeres oder weniger starkes Interesse an einer Arbeitszeitverkürzung bzw. an den einzelnen (in der Untersuchung abgefragten) Formen von Arbeitszeitverkürzung lassen sich mit den hier vorliegenden Materialien allenfalls grob indizieren. Soweit bisher sichtbar wurde, scheinen sie u. a. mit dem familiären Status, mit dem Alter und mit der Stellung im Arbeitsprozeß bzw. mit den hinter diesen Merkmalen stehenden Erfahrungen und Ori-

entierungen verknüpft zu sein. Zwischen diesen Merkmalen und dem Interesse an der Wahrnehmung der verschiedenen Formen möglicher Arbeitszeitverkürzungen zeichnen sich im einzelnen folgende Beziehungen ab:

a) *Interesse an einer Verkürzung der 40-Stunden-Woche bei entsprechenden Einkommenseinbußen³⁾:*

- Beamte und Angestellte sind daran häufiger interessiert als Arbeiter (Tabelle 2).

- Unabhängig von der Beschäftigungsart (Beamter, Angestellter, Arbeiter) gilt: Inhaber der unteren hierarchischen Positionen neigen stärker zur Verringerung der Wochenarbeitszeit als Inhaber hoher Positionen (Tabelle 2); die gleiche Beziehung spiegelt sich in bezug auf die Höhe des Einkommens wider: Arbeitnehmer mit einem monatlichen Brut-

³⁾ Siehe hierzu auch den Aufsatz von Ch. Brinkmann, Der Wunsch nach Teilzeitarbeit bei berufstätigen und nicht berufstätigen Frauen; in diesem Heft. Seine mitunter anderslautenden Befunde erklären sich vermutlich daraus, daß sich seine Befragung ausschließlich an Frauen richtete, während die hier vorgestellte Untersuchung schwerpunktmäßig Männer umfaßt.

Tabelle 2: Gewünschte Wochenarbeitszeit von Arbeitern, Angestellten und Beamten (nur Vollzeitbeschäftigte) – absolut und in %

Gewünschte Wochenarbeitszeit	Arbeiter			Angestellte			Beamte			Arbeiter	Angestellte	Beamte
	Hilfsarbeiter, Angelernter	Facharbeiter	Vorarbeiter, Meister	ohne Dispositionsbefugnis	begrenzte Dispositionsbefugnis	umfassende Dispositionsbefugnis	Einfacher Dienst	Mittlerer u. Gehobener Dienst	Höherer Dienst			
weniger als 20 Stunden	3 1,1	3 0,8	-	1 0,3	1 0,4	3 3,2	2 6,2	1 0,7	2 11,1	6 0,9	5 0,8	5 2,7
20 bis unter 25 Stunden	7 2,6	5 1,4	-	19 6,2	10 4,4	2 2,1	- -	3 2,3	1 5,5	12 1,9	31 4,9	4 2,2
25 bis unter 30 Stunden	8 2,9	8 2,3	-	11 3,6	12 5,2	5 5,4	- -	1 0,7	1 5,5	16 2,6	28 4,4	2 1,1
30 bis unter 35 Stunden	40 14,9	22 6,4	6 7,0	60 19,8	25 11,1	8 8,6	4 12,5	23 17,7	3 16,7	62 10,2	93 15,0	30 16,6
35 bis unter 40 Stunden	110 41,1	180 52,4	43 49,4	133 43,8	95 41,9	27 29,3	17 52,3	64 49,3	4 22,3	290 47,6	255 41,0	85 47,3
40 Stunden und mehr	99 37,0	125 36,4	38 43,6	80 26,3	84 37,0	47 51,0	9 28,1	38 29,3	7 38,9	224 36,8	211 33,9	54 30,1
insgesamt	267 100,0	343 100,0	87 100,0	304 100,0	227 100,0	92 100,0	32 100,0	130 100,0	18 100,0	610 100,0	623 100,0	180 100,0

Tabelle 3: Gewünschte Wochenarbeitszeit vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach der Höhe des monatlichen Bruttoeinkommens (absolut und in %)

Gewünschte Wochenarbeitszeit	Monatliches Bruttoeinkommen									
	bis unter 1000 DM		1 000 DM b. u. 2 000 DM		2 000 DM b. u. 3 000 DM		3 000 DM b. u. 4 000 DM		4 000 DM und mehr	
weniger als 20 Stunden	1	1,7	5	0,8	4	0,7	2	1,4	3	5,2
20 bis unter 25 Stunden	3	5,1	25	3,9	13	2,3	2	1,4	1	1,7
25 bis unter 30 Stunden	4	6,8	23	3,6	8	1,4	6	4,2	2	3,4
30 bis unter 35 Stunden	12	20,3	88	14,0	57	10,2	20	13,9	2	3,4
35 bis unter 40 Stunden	30	50,8	293	46,2	267	47,7	48	33,3	24	41,4
40 Stunden und mehr	9	15,3	200	31,5	211	37,7	66	45,8	26	44,9
insgesamt	59	100,0	634	100,0	560	100,0	144	100,0	58	100,0

Tabelle 4: Gewünschte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten verschiedenen Alters

Gewünschte Wochenarbeitszeit	Alter der Beschäftigten									
	bis unter 25 Jahre		25 bis unter 35 Jahre		35 bis unter 45 Jahre		45 bis unter 55 Jahre		55 Jahre und älter	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
weniger als 20 Stunden	1	0,4	4	1,0	6	1,4	3	1,0	2	1,1
20 bis unter 25 Stunden	12	4,8	17	4,1	9	2,3	5	1,8	5	2,8
25 bis unter 30 Stunden	6	2,4	21	5,1	13	3,1	5	1,8	2	1,1
30 bis unter 35 Stunden	46	18,8	48	11,9	49	12,0	26	9,4	18	10,2
35 bis unter 40 Stunden	117	47,8	165	40,7	184	45,0	127	45,7	91	51,5
40 Stunden und mehr	63	25,8	151	37,2	148	36,2	112	40,3	59	33,3
insgesamt	245	100,0	406	100,0	409	100,0	278	100,0	177	100,0

toeinkommen von weniger als 1000 DM neigen erheblich häufiger zu einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit als Arbeitnehmer mit einem Einkommen von zwischen 1000 DM und 3000 DM; das vergleichsweise geringste Interesse an einer Wochenarbeitszeitverkürzung haben jedoch allem Anschein nach Beschäftigte, die ein Monatseinkommen von 3000 DM und mehr beziehen (Tabelle 3).

- Arbeitnehmer, die jünger als 25 Jahre und solche, die 55 Jahre oder älter sind, äußern jeweils ein stärkeres Interesse an einer Verkürzung der Wochenarbeitszeit als die mittleren Jahrgänge (25 bis unter 55 Jahre) (Tabelle 4).

- Verheiratete Arbeitnehmer, deren Ehegatte im Haushalt ist, plädieren seltener für eine Arbeitszeitverkürzung als solche, deren Ehepartner ebenfalls berufstätig ist (Tabelle 5); hiermit korrespondierend zeigen Beschäftigte, die Kinder haben, seltener ein Interesse an einer Wochenarbeitszeitverkürzung als solche, die keine Kinder haben (Tabelle 6).

Verstärktes Interesse an einer Verringerung der 40-Stunden-Woche (bei entsprechenden Einkommensreduzierungen) scheinen demnach vor allem jene Arbeitnehmer zu haben, die folgende Merkmale aufweisen: Unter 25 Jahre alt; kinderlos; sofern verheiratet, Ehepartner berufstätig; niedrige berufliche Stellung; geringes Monatseinkommen. Weniger starkes Interesse scheinen dagegen Personen zu haben, die zwischen 45 und 55 Jahre alt sind; die verheiratet sind und Kinder haben, wobei der Ehepartner im Haushalt tätig ist; die als Angestellte oder Beamte relativ hohe Stellungen bekleiden und die ein Bruttoeinkommen von 3000 DM und mehr pro Monat beziehen.

b) *Interesse an zusätzlichem Urlaub (ohne Bezahlung) und vorzeitiger Pensionierung:*

Etwa $\frac{2}{3}$ der Befragten würden, sofern die Möglichkeit dazu bestünde, ihre Freizeit durch zusätzlichen Urlaub (ohne Bezahlung) oder durch vorzeitige Pensionierung (bei entsprechend niedriger Pension bzw. Rente) erweitern. Sofern zwischen den Befragten unterschiedliche Auffassungen bestehen, richten sie sich mehr auf die jeweils präferierte Alternative (zusätzlicher Urlaub vs vorzeitige Pensionierung) als auf den Grad der Freizeitpräferenz überhaupt. Im einzelnen zeigen sich folgende Differenzen:

- Arbeiter lehnen beide Formen häufiger ab als Angestellte, und diese häufiger als Beamte; und: Arbeiter votieren häufiger für die vorzeitige Pensionierung als Angestellte und Beamte (Tabelle 7).

- Die Höhe des Einkommens hat offenbar wenig Einfluß auf die von den Befragten jeweils präferierte Form der langzeitigen Freizeitvermehrung (Tabelle 8).

- Befragte, die einen (weiteren) beruflichen Aufstieg wünschen, bevorzugen stärker die Variante »Urlaub ohne Bezahlung« als Befragte, die keinen weiteren Aufstieg vor sich sehen (Tabelle 9).

- Mit zunehmendem Alter dominiert der Wunsch nach vorzeitiger Pensionierung immer stärker vor der Alternative Urlaub ohne Bezahlung. Die klare Bevorzugung der vorzeitigen Pensionierung setzt im Durchschnitt etwa ab dem 35. Lebensjahr ein (Tabelle 10).

- Verheiratete Arbeitnehmer mit Kindern bevorzugen eine vorzeitige Pensionierung wesentlich häufiger als kinderlose Beschäftigte (Tabelle 11).

c) *Interesse an einer Arbeitsunterbrechung (bei Weiterbezahlung von 75% des Nettolohnes bzw. -gehaltes) und gleichzeitiger Garantie, an den alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können („Sabbatical“):*

- Arbeiter zeigen ein geringeres Interesse an dieser Form der Freizeitvermehrung als Angestellte und Beamte (Tabelle 12).

- Arbeitnehmer mit mittlerem Einkommen (1000 DM bis unter 3000 DM) würden von dieser Möglichkeit weniger Gebrauch machen als Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen (unter 1000 DM) oder hohem Einkommen (über 3000 DM) (Tabelle 13).

- Arbeitnehmer mit Kindern sind weniger stark an dieser Freizeitvermehrungsvariante interessiert als kinderlose Personen; die Anzahl der Kinder beeinflußt das Interesse an einer Pausierung kaum (Tabelle 14).

- Beschäftigte, die über 35 Jahre alt sind, lehnen die Pausierung für sich häufiger ab als Arbeitnehmer unter 35 Jahren (Tabelle 15).

Tabelle 5: Gewünschte Wochenarbeitszeit von verheirateten Arbeitnehmern nach der Erwerbstätigkeit des Ehegatten (nur Vollzeitbeschäftigte)

Gewünschte Wochenarbeitszeit	Ehegatte			
	berufstätig		im Haushalt	
	abs.	%	abs.	%
weniger als 20 Stunden	5	1,2	4	0,7
20 bis unter 25 Stunden	31	7,6	5	1,0
25 bis unter 30 Stunden	22	5,4	9	1,6
30 bis unter 35 Stunden	51	12,5	48	8,6
35 bis unter 40 Stunden	158	38,6	268	48,2
40 Stunden und mehr	142	34,7	222	39,9
insgesamt	409	100,0	556	100,0

Tabelle 6: Gewünschte Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nach der Anzahl ihrer Kinder

Gewünschte Wochenarbeitszeit	Kinder				Anzahl der Kinder					
	nein		ja		1 Kind		2 Kinder		3 Kinder und mehr	
	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%	abs.	%
weniger als 20 Stunden	8	1,3	7	0,8	-	-	3	0,8	4	2,1
20 bis unter 25 Stunden	27	4,3	21	2,3	7	2,0	9	2,5	5	2,6
25 bis unter 30 Stunden	23	3,7	25	2,8	10	2,9	13	3,6	2	1,0
30 bis unter 35 Stunden	109	17,5	84	9,3	33	9,4	34	9,4	17	8,9
35 bis unter 40 Stunden	269	43,2	420	46,6	167	47,7	176	48,9	77	40,1
40 Stunden und mehr	187	30,0	345	38,2	133	38,0	125	34,8	87	45,3
insgesamt	623	100,0	902	100,0	360	100,0	350	100,0	192	100,0

Die vorgestellten Befunde verbleiben zugegebenermaßen – da hier nur ein Abriss beabsichtigt war – über weite Strecken noch sehr an der Oberfläche. Doch selbst auf dieser Ebene wird sichtbar, daß die Neigung zur Arbeitszeitverkürzung bzw. zum Tausch von Einkommen gegen Freizeit von bestimmten Erfahrungshintergründen der Arbeitnehmer in besonderem starkem Maße geprägt zu werden scheint. Diese Hintergründe systematischer als bislang auszuleuchten (und damit zugleich der Frage nachzugehen, welche gesellschaftlichen Entwicklungen denn die allenthalben konstatierte Grundtendenz eines wachsenden Interesses an vermehrter Freizeit bewirken und wie dieser Wunsch nach Freizeit zu interpretieren ist) dürfte eine lohnende Aufgabe der zukünftigen Arbeitszeitforschung sein.

Tabelle 7: Inanspruchnahme anderer Formen der Freizeitvermehrung bei vollzeitbeschäftigten Arbeitern, Angestellten und Beamten – absolut und in %

Zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung / vorzeitig in den Ruhestand	Status					
	Arbeiter		Angestellter		Beamter	
ja, Urlaub ohne Bezahlung	92	13,3	142	23,0	29	16,5
ja, vorzeitiger Ruhestand	333	48,0	278	45,0	103	58,5
nein	268	38,7	198	32,0	44	25,0
insgesamt	693	100,0	618	100,0	176	100,0

Tabelle 8: Interesse an anderen Formen der Arbeitszeitverkürzung bei vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nach der Höhe des monatlichen Nettoeinkommens – absolut und in %

Zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung / vorzeitig in den Ruhestand	Monatliches Bruttoeinkommen									
	bis unter 1 000 DM		1 000 DM b. u. 2 000 DM		2 000 DM b. u. 3 000 DM		3 000 DM b. u. 4 000 DM		4 000 DM und mehr	
ja, zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung	11	19,0	121	19,2	91	16,5	18	12,6	9	16,1
ja, vorzeitiger Ruhestand	27	46,6	274	43,4	273	49,5	83	58,0	29	51,8
nein	20	34,4	236	37,4	188	34,0	42	29,4	18	32,1
insgesamt	58	100,0	631	100,0	552	100,0	143	100,0	56	100,0

Tabelle 9: Interesse an anderen Formen der Freizeitvermehrung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach ihren beruflichen Aufstiegsplänen – absolut und in %

Zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung / vorz. in den Ruhestand	Zukünftiger beruflicher Aufstieg?			
	ja		nein	
ja, Urlaub ohne Bezahlung	148	23,4	118	13,4
ja, vorzeitiger Ruhestand	244	38,3	477	54,3
nein	244	38,3	284	32,3
insgesamt	636	100,0	879	100,0

Tabelle 10: Inanspruchnahme anderer Formen der Freizeitvermehrung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach dem Alter der Beschäftigten – absolut und in %

Zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung / vorzeitig in den Ruhestand	Alter									
	bis unter 25 Jahre		25 bis unter 35 Jahre		35 bis unter 45 Jahre		45 bis unter 55 Jahre		55 Jahre und älter	
ja, zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung	69	28,2	103	26,1	62	15,2	19	7,0	13	6,6
ja, vorzeitiger Ruhestand	67	27,5	155	39,1	235	57,8	153	56,0	114	57,6
nein	108	28,3	138	34,8	110	27,0	101	37,0	71	35,8
insgesamt	244	100,0	396	100,0	407	100,0	273	100,0	198	100,0

Tabelle 11: Inanspruchnahme anderer Formen der Freizeitvermehrung vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach der Anzahl der Kinder – absolut und in %

Zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung / vorzeitig in den Ruhestand	Kinder				Anzahl der Kinder					
	nein		ja		1 Kind		2 Kinder		3 Kinder und mehr	
ja, Urlaub ohne Bezahlung	168	27,6	96	10,7	41	11,7	43	11,8	12	6,4
ja, vorz. Ruhestand	218	35,9	503	55,9	198	56,8	198	54,6	107	56,9
nein	222	36,5	301	33,4	110	31,5	122	33,6	69	36,7
Insgesamt	608	100,0	900	100,0	349	100,0	363	100,0	188	100,0

Tabelle 12: Pausierungswunsch vollzeitbeschäftigter Arbeiter, Angestellter und Beamter („Sabbatical“) – absolut und in %

Pausierung bei 75 % des Nettolohnes und Arbeitsplatzgarantie	Arbeiter		Angestellter		Beruf	
	ja	227	32,3	255	40,5	91
vielleicht	135	19,2	135	21,5	27	14,9
nein	340	48,5	239	38,0	63	34,8
insgesamt	702	100,0	629	100,0	181	100,0

Tabelle 13: Pausierungsabsicht vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach der Höhe des monatlichen Bruttoeinkommens – absolut und in %

Pausierung bei 75 % des Nettolohnes und Arbeitsplatzgarantie	Monatliches Bruttoeinkommen									
	bis unter 1 000 DM		1 000 DM b. u. 2 000 DM		2 000 DM b. u. 3 000 DM		3 000 DM b. u. 4 000 DM		4 000 DM und mehr	
ja	23	40,0	220	34,5	217	38,6	67	45,3	30	50,9
vielleicht	13	21,0	142	22,2	93	16,6	25	16,9	9	15,2
nein	23	39,0	276	43,3	252	44,8	56	37,8	20	33,9
insgesamt	59	100,0	638	100,0	562	100,0	148	100,0	59	100,0

Tabelle 14: Pausierungswunsch vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach der Anzahl der Kinder – absolut und in %

Pausierung bei 75 % des Nettolohnes und Arbeitsplatzgarantie	Kinder				Anzahl der Kinder					
	nein		ja		1 Kind		2 Kinder		3 Kinder und mehr	
ja	261	41,6	323	35,5	120	34,1	138	37,8	65	33,8
vielleicht	126	20,1	174	19,2	71	20,2	65	17,8	38	19,8
nein	240	38,3	412	45,3	161	45,7	162	44,4	89	46,4
insgesamt	627	100,0	909	100,0	352	100,0	365	100,0	192	100,0

Tabelle 15: Pausierungswunsch vollzeitbeschäftigter Arbeitnehmer nach dem Alter der Beschäftigten – absolut und in %

Pausierung bei 75 % des Nettolohnes und Arbeitsplatzgarantie	Alter									
	bis unter 25 Jahre		25 bis unter 35 Jahre		35 bis unter 45 Jahre		45 bis unter 55 Jahre		55 Jahre und älter	
ja	102	41,6	176	43,0	155	37,5	84	30,1	64	35,4
vielleicht	55	22,4	86	21,0	86	20,8	46	16,5	28	15,5
nein	88	36,0	147	36,0	172	41,7	149	53,4	89	49,1
insgesamt	245	100,0	409	100,0	413	100,0	279	100,0	181	100,0

Übersicht: Fragen zur gewünschten Arbeitszeit

Achtung
Fragen 57 - 60

KEINE SELBSTÄNDIGEN

Nur an Arbeitnehmer in Vollzeit-Arbeit (40 Stunden und mehr) stellen

Frage 57

Es wird vermutet, manche vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer (Frauen und Männer) würden Teilzeitarbeit (bei entsprechend geringerem Einkommen) vorziehen, wenn sie die Möglichkeit dazu hätten.

Wie ist das bei Ihnen: Welche wöchentliche Arbeitszeit würden Sie wählen, wenn es nur nach Ihren Wünschen ginge?

- (1) Weniger als 20 Stunden
- (2) 20 bis unter 25 Stunden
- (3) 25 bis unter 30 Stunden
- (4) 30 bis unter 35 Stunden
- (5) 35 bis unter 40 Stunden
- (6) 40 Stunden und mehr

Frage 58

Neben der Möglichkeit, die wöchentliche Arbeitszeit zu verkürzen, gibt es noch andere Formen der Vermehrung der Freizeit, wie z.B. länger Urlaub zu machen oder früher in den Ruhestand zu gehen.

Würden Sie, wenn Ihnen solche Möglichkeiten angeboten würden, davon Gebrauch machen, also zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung nehmen oder früher in den Ruhestand gehen, auch wenn die Rente / Pension etwas niedriger wäre?

- (1) Ja, zusätzlich Urlaub ohne Bezahlung nehmen
- (2) Ja, früher in den Ruhestand gehen
- (3) Nein

Frage 59

Angenommen, es bestünde die Möglichkeit, bei Weiterbezahlung von 75 % des derzeitigen Nettolohnes bzw. Gehaltes einmal für einige Monate Pause zu machen und nicht zu arbeiten, bei gleichzeitiger Garantie, wieder an den alten Arbeitsplatz zurückkehren zu können. Würden Sie von dieser Möglichkeit Gebrauch machen?

- (1) Ja
- (2) Vielleicht
- (3) Nein

Frage 60

Wie lange würden Sie unter diesen Bedingungen Pause machen?

Bei Nennung von Monaten

Bei Nennung von Jahren