

## **Möglichkeiten der Arbeitszeitverteilung und der Arbeitszeitflexibilität**

---

*Dr. Bernhard Teriet, Jahrgang 1940, studierte an den Universitäten Köln und Innsbruck Wirtschaftswissenschaften. Seit 1970 arbeitet er im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit und ist dort seit 1972 zuständig für den Teil der Transformation von Forschungsergebnissen der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, der in die Aus- und Fortbildung der Fachkräfte der Bundesanstalt eingebracht wird.*

Im Prozeß des Entdeckens der Zeit als einer Größe von großem menschlichem und sozialem Wert hinterfragt man zunehmend auch die Ordnung dieser Zeit und prüft, inwieweit die bestehenden Regelungen der Arbeitszeit und der Nicht-Arbeitszeit den Erfordernissen, den Ansprüchen und den Wünschen unserer Gesellschaft und der sie tragenden Gruppen und Individuen entsprechen. Die Diskussion um diesen Problemkreis führt jedoch zunächst nicht selten in zwei Sackgassen. Zum einen konzentriert sich das Interesse im Hinblick auf die Arbeitszeit(en) fast ausschließlich auf deren Verkürzung. Zum anderen konstruierte man eine Dichotomie der Zeit in eine Arbeitszeit, die als weitgehend fremdbestimmte, „unfreie“ Zeit charakterisiert und empfunden wird, und in eine Freizeit, die die eigenbestimmte, „freie Zeit“ ausmachen soll.

In der Tat wird seit der Industrialisierung mit außerordentlich stark erhöhten Arbeitszeiten im Vergleich zur vorindustriellen Epoche das Ziel der Arbeitszeitverkürzungen) verfolgt, wobei eine gewisse punktuelle Vorgehensweise vorherrscht — d. h. die tägliche, die wöchentliche, die jährliche Arbeitszeit, sowie die Lebensarbeitszeit wird jeweils fast ausschließlich isoliert für sich gesehen und der wechselseitige Zusammenhang dieser verschiedenen Arbeitszeiten im Arbeitsleben wird teilweise vernachlässigt. Sicherlich hat dieses Bemühen um mögliche und/oder notwendige Arbeitszeitverkürzungen seine Berechtigung und seinen Sinn. In der jüngsten Zeit fragt man aber nicht nur, *wie viele* Stunden am Tag, in der Woche, im Jahr oder in einem Arbeitsleben zu arbeiten sind, sondern auch, *wann* diese Stunden gearbeitet werden. Neben die Dimension der Chronometrie, die die Dauer eines Zeitraumes erfaßt, tritt die Dimension der Chronologie, die die Zeitenfolge innerhalb eines Zeitraumes betrachtet —

ein Gesichtspunkt von erheblicher Bedeutung für die Neuordnung der Zeit und insbesondere der Arbeitszeit(en).

### *Freizeit versus Freiheit in der Zeit?*

Was die erwähnte Zweiteilung der Zeit in den Block der „unfreien“ Zeit, sprich Arbeitszeit, und in den Block der sogenannten „freien“ Zeit, sprich Freizeit, anbelangt, wächst vielerorts das Unbehagen über dieses bipolare Beziehungsfeld in der Zeit. Warum soll Freiheit in der Zeit nur in der „Freizeit“ möglich sein? Aber wie steht es überhaupt mit dieser „Freizeit“? Erscheint sie nicht als eine Zeit, in der die Freiheit auch stark gefährdet ist, wengleich aus etwas anderen Gründen, wie z. B. dem Konsumterror oder der Unfähigkeit zur aktiven Gestaltung dieser Zeit usw.? Das Charakteristikum dieses Blockes von Nicht-Arbeitszeit, den man landläufig und etwas unvoreingenommen „Freizeit“ nennt, ist nicht immer die Freiheit, die man an diesem Pol gerne der sogenannten Unfreiheit in der Arbeitszeit entgegensetzen möchte. Warum sollen sich aber Arbeit in der Zeit und Freiheit in der Zeit überhaupt einander ausschließen? Manövrieren wir uns nicht mit dieser Fiktion von einer Unvereinbarkeit beider Dinge in eine selbstgestellte Falle, aus der wir uns nur schwer befreien können? *Opaschowski* folgerte kürzlich treffend: „... Arbeit bedeutet nicht automatisch Zwang, und Freiheit findet nicht ausschließlich in der Freizeit statt. Vielmehr findet Freiheit täglich und stündlich statt — oder überhaupt nicht ... Das Erlebnis des Freiseins bleibt nicht auf die ‚Freizeit‘ beschränkt, sondern ist grundsätzlich zu jeder Zeit, in jeder Lebenssituation und in allen Lebensbereichen, auch und gerade in der Berufsarbeit, möglich. Um wirklich autonom zu handeln, muß das Individuum auch frei über die Arbeitszeit verfügen können. Mit der Befreiung von Zwang und Reglementierung in Fabrik, Büro und Schule wird die Arbeitszeit nicht mehr verlorene Lebenszeit, sondern menschliche Zeit sein. Damit hat das Individuum die Möglichkeit, seine Freiheit auch in der Arbeit zu verwirklichen; es bedarf gar keines eigenen ‚privaten‘ Freizeitraumes mehr<sup>1)</sup>.“

Akzeptiert man, daß Freiheit in der Zeit auch die Freiheit in der Arbeitszeit mit einschließen muß, und daß die Zeit nicht nur ein Zeitraum, sondern auch ein Augenblick, eine bestimmte Stunde oder ein bestimmtes Datum innerhalb einer Zeitenabfolge oder eines Zeitraumes darstellt, hat man bereits zwei wichtige Koordinaten für die Neuordnung der Zeit, um die es in der absehbaren Zukunft geht, herausgearbeitet.

### *Die Raum-Zeit-Problematik*

Mit der industriellen Revolution kam es auch zu einer Trennung zwischen der Wohnstätte und der Arbeitsstätte — eine Trennung, deren Folgen mittler-

---

1) *Opaschowski, H. W.*: Freizeitforschung ohne soziale Phantasie. Kritische Analyse und Versuch einer Neuorientierung. In: *Frankfurter Hefte. Zeitschrift für Kultur und Politik*, 28 J., Heft 5, Mai 1973, S. 355.

weile eine große Herausforderung darstellen, wie alle die unter dem Phänomen der „rush hours“ leiden müssen, bestätigen können.

Neben dem praktizierten Prinzip der Gleichzeitigkeit, demgemäß in unserer Gesellschaft zu derselben Zeit alle oder zumindest viele das gleiche tun, wie z. B. zur Arbeit, nach Hause, in den Urlaub usw. fahren, kommt die Begrenztheit des Raumes zum Tragen — beides zusammen zeitigt dann das bekannte Bild vom Verkehrschaos in den Stoßzeiten, was uns an sich nicht überraschen dürfte, denn „die Möglichkeit, eine bestimmte Tätigkeit zur gleichen Zeit wie andere auszuüben, hängt von dem Raum ab, der uns dafür zur Verfügung steht. Und der Raum selbst ist eine Funktion der Zeit, die wir dieser Tätigkeit widmen<sup>2)</sup>.“

Immerhin zeichnet sich auf dem bislang unterschätzten Hintergrund der Raum-Zeit-Problematik eine starke Zunahme der Dauer der Wegezeiten zu und von den Arbeitsstätten ab, die erreichte Arbeitszeitverkürzungen in der Form der reduzierten Tätigkeits- bzw. Anwesenheitszeiten in den Betrieben teilweise aufheben, so daß per Saldo die arbeitsgebundene Zeit nicht zurückgeht. Soll man eine derartige Entwicklung weiter fatalistisch hinnehmen? Sicherlich nicht — dabei muß man sich allerdings darüber im klaren sein, daß die Neuordnung von Raum und Zeit eng zusammenhängen<sup>3)</sup>. Daß beispielsweise eine Abkehr vom oben erwähnten Prinzip der Gleichzeitigkeit und eine Hinwendung zum Prinzip der Dessynchronisation der gesellschaftlichen Tätigkeitsbereiche für sich alleine schon vieles bewerkstelligen kann, zeigen Erfahrungen mit der gleitenden Arbeitszeit, denen gemäß es zu monatlichen Einsparungen bis zu 30 Stunden Wegezeit bei einzelnen Beschäftigten kam\*). Nichtsdestoweniger sollte man sich aber auch bewußt werden, daß die Neuordnung der Zeit weder die Unzulänglichkeiten der öffentlichen Verkehrseinrichtungen noch die Auswirkungen einer mißglückten Städteplanung beheben kann<sup>5)</sup>. Wohl aber lassen starre und simultane Formen der Zeitordnung solche Unzulänglichkeiten besonders schroff in Erscheinung treten.

#### *Fixpunkte in der Zeitenabfolge*

Der natürliche Rhythmus und der gesellschaftliche Zwang haben Fixpunkte in der Zeitenabfolge hervorgebracht. Von der Natur her gibt es beispielsweise die Rhythmen von Tag und Nacht sowie der Jahreszeiten: Frühling, Sommer, Herbst und Winter. Mehr gesellschaftlicher Natur sind u. a. diese Fixpunkte; der Kalender mit seinen Bestandteilen: Werkzeuge, Sonntage, Siebentagewoche, Feiertage, Monate, Jahre sowie die klassische Dreiteilung der Lebenszeit der Menschen in die Zeit der Ausbildung und Vorbereitung auf das Arbeitsleben, das Arbeitsleben, das Leben nach der Erwerbstätigkeit.

---

2) Chalendar, Jacques de: Die Neuordnung der Zeit, Aldingen 1972, S. 39/40.

3) Ebenda, S. 115.

4) Vgl. Sozialpolitische Nachrichten vom 4. 2. 1974, S. V.

5) Vgl. Chalender, J. de: a. a. O., S. 31.

Beginnen wir unsere Überlegungen mit dem zuletzt genannten Fixpunkt — der Dreiteilung des Lebens. Obwohl in dieser Dreiteilung die gesamte Komplexität der Probleme von Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit ihren Niederschlag findet, geht es bei diesem gesellschaftspolitischen Datum der Aufteilung des Lebens zunächst um ein kritisches In-Frage-Stellen der Konventionen über den Stellenwert des Lernens, des Arbeitens und des Nichtarbeitens innerhalb eines Lebens. *Edgar Tarne* formulierte das Problem auf der Arbeitszeitkonferenz der OECD in Paris im Jahre 1972 folgendermaßen: Im ersten Lebensabschnitt lerne oder studiere man nur, ohne zu arbeiten, im zweiten Lebensabschnitt arbeite man dagegen ausschließlich, ohne zu lernen oder zu studieren, während man im dritten Lebensabschnitt — im Ruhestand — weder arbeite noch lerne oder studiere<sup>6</sup>). Dieses krasse Nebeneinanderstellen der drei Lebensphasen verdeutlicht prägnant, wie anachronistisch diese Tradition mittlerweile wurde, bedenkt man nur die Unmöglichkeit, alles Wissen, welches ein Erwerbstätiger während seines vielleicht 40 Jahre dauernden Erwerbslebens benötigt, heute noch in einer Erstausbildung zu vermitteln. Wenn auch sichtbar gemacht werden kann, daß die Vorgabe der Dreiteilung des Lebens mittlerweile hinfällig wurde — im gesellschaftspolitischen Bewußtsein hat sie nach wie vor ihren Stellenwert und wird solchermaßen auch Einfluß auf die Neuordnung der Arbeitszeit(en) haben.

Betrachten wir als weiteren Fixpunkt unsere Wochenstruktur mit ihrem spezifischen Rhythmus von sechs Werktagen und dem Sonntag als dem allgemeinen Ruhetag. Klammern wir einmal den Sonntag aus den weiteren Überlegungen aus — (obwohl auch er zwischenzeitlich schon für über zehn Prozent aller abhängigen Erwerbstätigen in der BRD zum Arbeitstag wurde<sup>7</sup>)) —, so stellt sich die Frage nach der Stringenz von Arbeitszeitverkürzungen *vor* diesem siebenten Tag. Warum legt man fast schicksalhaft dieses Mehr an Nicht-Arbeitszeit auf den Samstag und schon teilweise auf den Freitag? *Jüchser* provoziert die für die Entwicklung Verantwortlichen zu Recht, wenn er schon bei der Einführung der Fünftagewoche die Frage hätte aufgerollt haben wollen: „Warum mußte der zweite freie Tag für alle samstags sein? Der Montag wäre genauso, wenn nicht sogar besser geeignet gewesen. Würde jeder zweite Werktätige künftig statt am Samstag am Montag frei nehmen, so bliebe es für alle beim Zweitagewochenende, indes würde die Belastung der Kaufhäuser am Samstag halbiert, und der Montag wäre für jeden zweiten ein voller Einkaufs-, Arzt-, Behörden- oder Weiterbildungstag. Kein Gesetz, kein vernünftiges Argument hat uns gezwungen, den Samstag zu bevorzugen<sup>8</sup>).“

Als eine weitere bedeutsame Vorgabe in der Zeitenabfolge soll hier der jahreszeitliche Rhythmus mit den vier Blöcken Winter, Frühling, Sommer und Herbst kurz behandelt werden, da er insbesondere für die Urlaubsabwicklung

---

6) Vgl. OECD: *New Patterns for Working Time*, Find Report, Paris 1973, S. 16.

7) Vgl. Statistisches Bundesamt: *Wirtschaft und Statistik*: 1/73, S. 26.

8) Jüchser, J.: *Zeitplanung*. In: *Stadtbauwelt* 1972, Heft 36, S. 319.

von erheblicher Bedeutung ist. Zwar wird das Gewicht dieses Rahmens durch die Möglichkeiten, die der Ferntourismus bietet, zunehmend reduziert, denn Sonnenhungrige können über das ganze Jahr dahin reisen, wo gerade auf dem Erdball Frühling oder Sommer ist. Diese Freiheit zur Überwindung klimatischer Grenzen wird jedoch für ungezählte Familien zur Fiktion; nicht nur aus finanziellen Gründen, sondern weil sie schulpflichtige Kinder haben. Es wäre sicherlich einmal eine Untersuchung wert zu prüfen, wie viele Erwerbspersonen direkt oder indirekt in ihrer Urlaubsgestaltung und Urlaubszeitplanung von dem Datum der Schulferien abhängen? Daß das nicht so sein muß, wie wir es nach wie vor — trotz der großen materiellen und immateriellen Schäden der jährlichen „Urlaubschlacht“ mit dem „Deutschlandtreffen auf der Autobahn“ — praktizieren, hat *Cbalendar* mit seinen sinnvoll erscheinenden Vorschlägen der Einteilung des Jahres in zwei Abschnitte aufgezeigt<sup>9)</sup>. Demnach<sup>10)</sup> könnte man das Jahr „in eine Zeit der vollen Beanspruchung für Schulen, Verwaltungen, Geschäftswelt und Dienstleistungsbetriebe von Oktober bis April“ und in „eine Zeit des verringerten Einsatzes, zum Beispiel von Mai bis einschließlich September, während der in Schulen und Betrieben ein veränderlicher, aber berechenbarer Teil der Belegung Ferien macht“, aufspalten, um so die Spitzenbelastungen der Ferienzeit (verursacht durch die Schulferien) abzubauen.

#### *Mögliche neue Arbeitszeitstrukturen*

Aus der monetären Außenwirtschaftstheorie kennen wir drei Hauptarten von Wechselkursen; erstens: die starren Kurse; zweitens: Kurse mit gewissen Schwankungsbreiten und drittens: flexible Kurse. In Analogie zu diesen Variationsmöglichkeiten bei der Lösung eines Problems kann man von folgenden drei Hauptregelungsformen der Arbeitszeit(en) in einer Industriegesellschaft sprechen. Als erste Form sind die Norm- und Standardarbeitszeitordnungen zu nennen, bei denen die Arbeitszeit festgesetzt wird und bei denen die Betroffenen sich nach dieser Vorgabe zu richten haben. Zum Beispiel ist der tägliche Arbeitsbeginn auf 7.30 Uhr und das tägliche Arbeitsende auf 16.30 Uhr angesetzt — Abweichungen von dieser Normarbeitszeit, bei der die Pünktlichkeit ein wichtiges Wesensmerkmal darstellt, sind nicht zugelassen. Beim zweiten Typ gibt es zwar ebenfalls wichtige Vorgaben, an denen nicht gerüttelt werden kann — darüber hinaus gibt es jedoch das Zugeständnis von enger- oder weitergefaßten Freiheitsspielräumen, in denen die Arbeitenden autonom handeln können. Eine Ausprägungsform eines derartigen Arbeitszeitregimes stellt beispielsweise die gleitende Arbeitszeit dar, bei der bekanntlich diejenigen, die gleiten, ihren Arbeitsbeginn und ihr Arbeitsende in bestimmten Bandbreiten selbst festlegen können. Der dritten Variante entspricht schließlich die variable oder vollflexible Arbeitszeit, bei der es ein Minimum an Vorgaben und Vorschriften und ein Maximum

---

9) Vgl. Chalender, J. de: a. a. O., S. 91—101.

10) Ebenda, S. 95.

an Freiheitsgraden gibt. Bei der variablen Arbeitszeit haben die mit diesem Arbeitszeitsystem Arbeitenden die größtmögliche Autonomie über die Zeitenfolge, in der sie arbeiten wollen und/oder müssen. In der Realität sieht das dann zum Beispiel folgendermaßen aus: Laut Arbeitsvertrag sind innerhalb eines Jahres 1 800 Stunden Arbeit zu leisten, wann das geschieht, bleibt dem zu dieser Leistung Verpflichteten überlassen.

Es dürfte einsichtig werden, daß sich die Arbeitszeitordnungen von der Standardarbeitszeitordnung hin zu einer flexiblen Arbeitszeitordnung entwickeln. Dieser Trend weg vom Einheitsprogramm für alle mit gleichviel oder gleichwenig Freiheitsgraden und hin zum diversifizierten, individualisierten, maßgeschneiderten Programm ist weltweit in den Industrieländern zu beobachten, wobei die Trendverläufe nicht überall gleichartig und gleichmäßig sind, was u. a. darauf zurückzuführen sein dürfte, daß zur Bewältigung dieses Weges viele Experimente notwendig sind, da man die optimale, allen Wünschen und Ansprüchen genügende Arbeitszeitstruktur nicht am Reißbrett oder in einer Gelehrtenstube entwickeln kann.

Nach den globalen Ausführungen zu der sich abzeichnenden Gesamttendenz in Richtung auf eine neue Arbeitszeitordnung mit mehr Flexibilität und damit mit mehr Freiheitsgraden, sowie mit mehr Rücksichtnahme auf die persönlichen Dispositionsräume des einzelnen wollen wir einige exemplarische Details dieses Prozesses im Zusammenhang mit einzelnen Arbeitszeitelementen, wie tägliche, wöchentliche, jährliche Arbeitszeit, wie auch Lebensarbeitszeit, analysieren.

#### *Tägliche Arbeitszeit*

Bei der täglichen Arbeitszeit wollen wir uns in diesem Zusammenhang auf zwei neuere Arbeitszeitformen konzentrieren, die *gestaffelte Arbeitszeit* und die *gleitende Arbeitszeit*. Als erster Durchbruch des Prinzips der Gleichzeitigkeit und der starren Arbeitszeitordnung ist die gestaffelte Arbeitszeit zu nennen, die bereits in den dreißiger Jahren von der Firma Siemens für ihre weit über 50 000 Beschäftigten in Berlin eingeführt wurde. Bei der gestaffelten Arbeitszeit werden die Arbeitsbeginnzeiten und die Arbeitsschlußzeiten der verschiedenen Abteilungen eines Unternehmens oder der verschiedenen Betriebe, Behörden, Schulen, Geschäfte usw. einer Stadt in versetzter Weise gestaffelt bzw. festgesetzt, was eine Erleichterung bei der An- und Abfahrt mit sich bringt, da nicht mehr alle gleichzeitig ihrem Ziel zustreben. Der Hauptansatzpunkt der Formel von der gestaffelten Arbeitszeit liegt also in einer äußerst komplizierten, kooperativen, straff geplanten oder zu planenden Ausdehnung der täglichen Spitzenverkehrszeiten mit dem Ziel der besseren Bewältigung der Raum-Zeit-Problematik durch ein Strecken des Spitzenverkehrs über einen längeren Zeitabschnitt hinweg. Diese Regelung kann, sofern sie überhaupt zustande kommt — was auf Großstadtebene sicherlich ein Meisterwerk an Abstimmungsverhandlungen voraussetzt —, allerdings nur dem Problem der Wegezeiten etwas Rechnung tragen;

aber eine Erhöhung der Freiheitsgrade der arbeitenden Menschen im Hinblick auf eine eigenverantwortlichere Arbeitszeitfestlegung kann davon nicht erwartet werden.

Während bei der gestaffelten Arbeitszeit die Entscheidungskompetenz über die festzusetzenden Zeiten der Staffelpausen in den Händen der dafür Verantwortlichen liegt, können die Erwerbspersonen bei der „gleitenden Arbeitszeit“ im Rahmen bestimmter Vorgaben morgens und abends den Beginn ihrer Arbeitsaufnahme und das Ende ihrer Arbeit individuell und frei bestimmen — was, nach optimistischen Schätzungen zur Jahreswende 1973/74, in der Bundesrepublik immerhin rund 2,5 Millionen Beschäftigte in rund 8 000 Unternehmen und Behörden praktizierten<sup>11)</sup>. Daß diese etwa zehn Prozent aller deutschen Erwerbstätigen, die neben einer vorgeschriebenen Kernarbeitszeit Gleitzeiträume mit eigenverantwortlichen Dispositionsmöglichkeiten haben, vornehmlich in den Reihen der Angestellten und der Beamten zu suchen sind, beunruhigt zwar manche in unserem Lande, dürfte aber nicht ausreichen, diesen Trend zu mehr Freiheit bei der individuellen Zeitbestimmung aufzuhalten, wobei außerdem zu prüfen sein wird, inwieweit dieser Weg nicht auch für viele andere Berufstätige gangbar gemacht werden kann, für die er bislang als versperrt erscheint. Da dürfte nämlich heute noch nicht das letzte Wort gesprochen sein! Denn einerseits dürfte klar sein, daß das derzeit bereits vorhandene Potential an weiteren latenten Gleitzeiträumen in vielen Betrieben nicht voll ausgeschöpft ist, da sowohl manche Unternehmer oder Beschäftigte als auch manche Personalvertreter oder Arbeitnehmer ein Chaos befürchten, wenn die Mitarbeiter teilweise über ihre Arbeitszeiten disponieren könnten. Andererseits bleibt zu untersuchen, inwieweit nicht sich abzeichnende Veränderungen im Arbeitssystem, wie z. B. die Abschaffung des Fließbandes bei Saab in Schweden und das Arbeiten in Arbeitsgruppen, Möglichkeiten zu weniger starren Arbeitszeitregelungen auch für solche Erwerbstätigen eröffnen, für die man bislang derartige Regelungen als unrealisierbar ansieht. Zwar werden wohl kaum in der absehbaren Zukunft alle Erwerbstätigen mit dem Arbeitszeitregime der gleitenden Arbeitszeit ihre Arbeit leisten können, was uns aber nicht darin hindern sollte, diese Form der täglichen Arbeitszeit jenen anzubieten, für die sie nachweisbar Vorteile bringt.

#### *Wöchentliche Arbeitszeit*

Bei der wöchentlichen Arbeitszeit erscheinen einige Anmerkungen zur *Viertagewoche* und zur *flexiblen Woche* angebracht, womit selbstverständlich nicht das Spektrum der Wochenarbeitszeit erschöpfend dargestellt wird. Die am Horizont erscheinende Viertagewoche ist zwar bereits nicht mehr das Extrem des Vorstellbaren, da es mittlerweile auch schon Unternehmen in der Welt gibt, die eine Dreitagewoche fahren; sie ist aber deshalb von besonderem Interesse,

---

11) Vgl. Sozialpolitische Nachrichten vom 28. I. 1974, S. 11.

da in ihr mancherorts der Antipode der Gleitzeit (= tägliche gleitende Arbeitszeit) gesehen wird oder gesehen wurde<sup>12</sup>). Außerdem stellt sie eine Variante im Zusammenhang mit möglichen weiteren Arbeitszeitverkürzungen, die auf verschiedene Arbeitszeitelemente verteilt werden müssen, dar.

Nachdem in der Bundesrepublik Deutschland im Oktober 1973 bereits für 75,7 Prozent aller Arbeiter und für 57,5 Prozent aller Angestellten die tarifliche 40-Stunden-Woche Realität war<sup>13</sup>), wird hier gleichfalls zunehmend die Frage diskutiert, ob man weiter nach der Formel fünf Tage mal acht Stunden oder vier Tage mal zehn Stunden diese 40-Stunden-Woche abwickeln soll. Zwar ist die Fünftagewoche, wie *Evans* wohl mit Recht meint, nicht unbedingt das letzte Wort im Zusammenhang mit der wöchentlichen Arbeitszeit<sup>14</sup>) — ob aber die Viertagewoche, trotz ihrer zu erwartenden weiteren Ausbreitung, jemals die Bedeutung und die Stellung der Fünftagewoche erreichen wird, bezweifelt *Frau Neipert Hedges* vom U. S. Department of Labor, eine der besten Experten für diese Problematik in den USA<sup>15</sup>).

In einer Zwischenbilanz auf der Basis der bisherigen Erfahrungen mit der Viertagewoche kommt *Hedges* zu folgender Auflistung von Auswirkungen der Viertagewoche für die Arbeitnehmer: Es wird ein ganzer Tag zusätzlicher Freizeit gewonnen. Es kommt zu einer 20prozentigen Reduzierung der Pendelbewegung zur Arbeitsstätte und von der Arbeitsstätte, die ihrerseits mit einer Zeit- und Geldersparnis verbunden ist. Weitere Einsparungen ergeben sich bei Kosten, die in einem indirekten Zusammenhang mit der Erwerbstätigkeit stehen, wie z. B. eventuell einzusparende Ausgaben für das Kinderhüten oder Mahlzeiten in Restaurants. Nicht selten führte die Einführung der Viertagewoche zu einer Verminderung der wöchentlichen Arbeitszeit um zwei bis drei Stunden. Ungeklärt sind die Auswirkungen auf die Ermüdung (und Gesundheit), das Familienleben, das Ausmaß von weiterer Schwarzarbeit<sup>16</sup>).

Die in dieser Zwischenbilanz aufgeführten Probleme sind nur einige der Gesamtproblematik der Viertagewoche, die hier nicht extensiv dargestellt werden kann. Ihre kritische Analyse läßt erkennen, daß bei dem derzeitigen Erfahrungs- und Erkenntnisstand in diesem Bereich weder ein positiver noch ein negativer Urteilsspruch möglich ist. An dieser Stelle wird aber besonders deutlich, wie sehr wir zur Fortentwicklung des Arbeitszeitkomplexes der Experimente und der wissenschaftlichen Analyse bedürfen.

Während der Weg zu drei aufeinanderfolgenden freien Tagen über die Viertagewoche für die Mehrzahl der Erwerbstätigen derzeit und in absehbarer Zukunft nicht frei und gangbar sein wird, wurde vor etwa 20 Jahren in Frankreich ein

---

12) Vgl. *Blick durch die Wirtschaft*, 170/1973: Viertagewoche kontra Gleitzeit.

13) Vgl. *Bundesarbeitsblatt* 1/1974, S. 11, Übersicht 1.

14) Vgl. *Evans, A. A.: Flexibility in working life*, Paris 1973, S. 47.

15) Vgl. *Neipert Hedges, J.: A look at the 4-day workweek*. In: *Monthly Labor Review*, October 1971, S. 35.

16) Vgl. *Neipert, Hedges, J.: New patterns for working time*. In: *Monthly Labor Review*, February 1973, S. 4.



Vorschlag entwickelt, der unter den jetzigen Bedingungen diese Möglichkeit von drei freien Tagen in einem 15-Tage-Rhythmus bietet. "Wie sieht diese flexibilisierte Woche aus? Die Idee ist an sich einfach; unter der Voraussetzung, daß der Sonntag weiterhin heilig bleiben soll, gewährt man den Arbeitnehmern in der ersten Woche des zweiwöchigen Zyklus drei zusammenhängende Ruhetage mit diesen drei Variationsmöglichkeiten (1. Freitag, Samstag, Sonntag — 2. Samstag, Sonntag, Montag — 3. Sonntag, Montag, Dienstag), während in der darauffolgenden Woche nur am Sonntag frei wäre<sup>17)</sup>. Als offensichtliche Vorteile für die Allgemeinheit führt Chalender an: „Weniger Betrieb auf den Straßen, in den Zügen und Flugzeugen, rationellere Ausnutzung der Freizeiteinrichtungen, bessere Beförderungsmöglichkeiten, besserer Besuch der Ferienorte. Es lohnt sich nicht, für 48 Stunden an das Meer oder ins Gebirge zu fahren, wohl aber für drei Tage<sup>18)</sup>." Und der einzelne Arbeitnehmer hätte so die Zeit, „sich ausgiebig auszuruhen, Hobbys nachzugehen, Besorgungen zu machen, bequemer fortfahren zu können“<sup>19)</sup>. Ein wunder Punkt des im Prinzip bestechenden Vorschlages ist die unbeantwortete Frage, nach welchem Arbeitszeitregime jene arbeiten, die an den Sonntagen Dienst machen müssen? Hier wird der Angelpunkt der flexiblen oder gleitenden Woche deutlich, nämlich der Sonntag und die Sonntagsarbeit. Dieses Thema muß dringend vorurteilsfrei und sachlich auf breiter Basis diskutiert werden, wenn die flexible Arbeitswoche gesellschaftspolitisch opportun wird oder werden soll.

### *Jährliche Arbeitszeit*

Bei der jährlichen Arbeitszeit setzen wir uns mit einigen Problemen des *Urlaubs*<sup>20)</sup> und seiner extensivsten Ausprägung, dem Sabbatjahr, auseinander.

Seit der Einführung des bezahlten Erholungsurlaubs von in der Regel sechs Tagen pro Jahr in Deutschland zwischen den beiden Weltkriegen hat dieses relativ junge Element unserer Zeitordnung und Zeitstruktur eine große Veränderung durchlaufen. Das gilt nicht nur für die zwischenzeitlich erreichte durchschnittliche Urlaubsdauer, die ein Mehrfaches des Ausgangswertes ausmacht, sondern ebenso für die Dimension des Urlaubs, die mittlerweile wesentlich erweitert wurde, wenn man sich die drei wichtigsten Funktionen des modernen Urlaubs anschaut:

- „1. der Urlaub als Regenerationszeit im physiologischen und im psychologischen Sinne,
2. der Urlaub als die Periode der größten Freiheitsspielräume,

---

17) Vgl. Chalender, J. de: a. a. O., S. 85/86.

18) Ebenda, S. 86.

19) Ebenda, S. 86.

20) Siehe auch oben, wo bereits auf die Interdependenz von Urlaub der Erwerbstätigen und der Schulferien und ihre Bewältigung hingewiesen wurde.

3. der Urlaub als eine Phase, die Bildungszwecken vielfältigster Art dienlich sein kann oder sollte<sup>21)</sup>."

Angesichts dieser Veränderung rückt auch hier neben der quantitativen Seite, d. h. dem Ausmaß der jeweiligen Urlaubsansprüche in Zeiteinheiten, zunehmend die qualitative Seite, d. h. eine möglichst optimale Handhabung des Urlaubs im Hinblick auf diese Multifunktionalität, in den Vordergrund des Interesses (daß dabei besonders große Forschungs- und Wissenslücken sichtbar werden, soll am Rande angemerkt werden). Mit dieser Akzentverschiebung geht einher die Abkehr vom Standardurlaub und die Hinwendung zu einem maßgeschneiderten Urlaub, wobei insbesondere die Fragen des Zeitpunkts des Urlaubsantritts und der Dauer des Urlaubs stärkere Beachtung finden. Konzentrieren wir uns einmal auf die klassischste Urlaubsfunktion, die Erholung, so stellt sich das Problem, ob wir nicht, unbeschadet der großen Bedeutung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit unserer Arbeitskräfte für die Volkswirtschaft, oft meilenweit davon entfernt sind, chronobiologische und medizinische Erkenntnisse zur Erholungsfähigkeit und Erholungsmöglichkeit bei der Urlaubsplanung durchzusetzen? Erholungsbedürftigkeit ist nicht nur eine Funktion von Alter, Geschlecht, Stellung im Beruf, Betriebszugehörigkeit und Zugehörigkeit zu einem bestimmten Wirtschaftsbereich. Ob wir uns dieses Prinzip der Ignoranz anderer stichhaltiger Argumente für das sinnvolle Timing des Urlaubsbeginns oder statt dessen das Prinzip der Dominanz der Schulferienordnung für die Urlaubsgestaltung erholungsbedürftiger Arbeitskräfte zu eigen machen, ist nicht unerheblich für die Folgen, nämlich verschenkte Erholungschancen, wenn nicht sogar Gesundheitsschäden.

Wenngleich auch noch nicht das letzte Wort über die optimale Urlaubsdauer gesprochen sein dürfte (die auf *Hittmair* zurückgehende Schule vertritt den Standpunkt, daß zweimal im Jahre je drei bis vier Wochen — je nach gesundheitlicher Verfassung — als optimale Urlaubsdauer anzusehen sei, während der französische Wissenschaftler *Delbarre* kürzere, doch dafür häufigere Urlaubszeiten, d. h. zwei- oder dreimal jährlich Urlaube von acht bis zehn Tagen, und zwar nicht während des Hochsommers, als beste Urlaubsdauer empfiehlt), ist das sogenannte Sabbatjahr von der Dauer und von der Funktionskompatibilität her im Zusammenhang mit Urlaub und Jahresarbeitszeit das „Nonplusultra“. Was ist eigentlich ein *sabbatical* bzw. ein Sabbatjahr? In Anlehnung an das Mosaische Gesetz, in dem es heißt, daß alles Land während sieben Jahren ein Jahr brachliegen soll, entstanden die „sabbaticals“, die jedoch nicht immer unbedingt ein ganzes Jahr umfassen müssen, wie ein Beispiel aus den USA zeigt, wo man bestimmten Arbeitern der Eisen- und Stahlindustrie alle fünf Jahre ein solches „sabbatical“ von 13 Wochen gewährt<sup>22)</sup>. Damit wird bereits deutlich, daß weder

21) Teriet, B.: Working Year-Length and principal functions of holidays. In: New patterns for working time. Supplement to the final report. OECD Paris 1973, 3. 67.

22) Vgl. Rustant, M.: Les Français travaillent-ils trop? Implications sociales et économiques de la réduction du temps de travail. In: Analyse & Prévision, X (1970), S. 551.

der Siebenjahresrhythmus noch das ganze freie Jahr unbedingt Charakteristika eines „sabbaticals“ sind, so daß der Begriff Sabbatjahr zu vielversprechend wirkt. Beispielsweise gewährt die Geschäftsleitung des Magazins „Time“ (der „Spiegel“ der USA) seinen Mitarbeitern nach 15jähriger Unternehmenszugehörigkeit ein freies Jahr mit fortlaufenden Bezügen. In den USA haben sich drei Hauptzwecke derartiger „sabbaticals“ herausgebildet<sup>23)</sup>: 1. sabbaticals für Bildungszwecke (was es bei uns auch schon für Universitätsprofessoren gibt); 2. sabbaticals für soziale Zwecke, wie z. B. die Freistellung von der ausgeübten Arbeit für beispielsweise ein halbes Jahr, in dem der Freigestellte dann in Gettoschulen unterrichtet; 3. sabbaticals zum Zwecke der Realisierung eines Austauschprogramms mit Regierungsstellen. Darüber hinaus werden zwei weitere bedeutsame Ansatzpunkte solcher „sabbaticals“ herausgestellt: Erstens die totale Erholung in dem Sinne von einem „Motorenwechsel“, statt des sonst nur möglichen „Wiederaufladens der Batterie“, sowie zweitens der vorweggenommene Kurzruhestand zum Beispiel in Form einer zweijährigen Arbeitspause nach Erreichen des 55. Lebensjahres mit den Zielen, einerseits die Möglichkeit zu eröffnen, Pläne zu realisieren, die einem Freude machen und die man vielleicht nach der Pensionierung wegen des wiederum fortgeschrittenen Alters dann nicht mehr in die Tat umsetzen kann, und andererseits eine Vorbereitung auf den späteren Ruhestand zu ermöglichen<sup>24)</sup>. Sollte uns diese Skala von möglichen Funktionen derartiger „sabbaticals“ nicht Anlaß zum Überdenken der Frage bieten, ob man diesem Arbeitszeitelement in unserer Arbeitszeitordnung einen gebührenden Platz zugestehen kann und/oder muß?

### *Lebensarbeitszeit*

Im Zusammenhang mit der Einbettung der Arbeitszeit in die Gesamtlebenszeit wurde bereits auf die fragwürdig gewordene Dreiteilung des Lebens hingewiesen. An dieser Kritik anknüpfend wollen wir uns an dieser Stelle etwas ausführlicher mit dem Übergang in die dritte Lebensphase, sprich „Ruhestand“, auseinandersetzen, ein brennendes Problem an einer Grenze zwischen Arbeitszeit und Nicht-Arbeitszeit. Was das Ausscheiden aus dem Erwerbsleben anbelangt, können wir uns zwar der „flexiblen Altersgrenze“ rühmen — ob damit allerdings das Problem der Pensionierung als ein Sturz ins Leere<sup>25)</sup> gelöst wird oder gelöst werden kann, muß auf dem Hintergrund gerontologischer Erkenntnisse bezweifelt werden. In der Gerontologie differenziert man zwischen dem kalendarischen Altern, das das Altern nach Zeiteinheiten erfaßt, und dem biologischen Altern, das das physiologische und psychologische Älterwerden erfaßt<sup>26)</sup>.

23) Vgl. Goldston, Eli: Executive sabbaticals: About to take off? In: Harvard Business Review, September-October 1973, S. 60/61.

24) Ebenda, S. 63 und S. 67.

25) Vgl. Schubert, R.: Lebensverlängerung — ein Danaergeschenk der modernen Forschung? In: Uni-Kurier, Zeitschrift der Universität Erlangen-Nürnberg, 14. 5. J., März 1974, S. 21.

26) Ebenda, S. 20.

Wenn es um die Pensionsgrenze geht, so wird nach *Prof. Dr. R. Schubert* „das Leben vieler Menschen weitgehend vom kalendarischen Alter beherrscht, das nach Vollendung des 65. Lebensjahres administrativ bestimmt, daß man sich jetzt, wie es so tröstlich heißt, in den verdienten Ruhestand zu begeben hat. Diese sog. Altersgrenze, die nichts mit einer Leistungsgrenze zu tun haben braucht, befiehlt vielen geradezu, daß sie sich jetzt zu den Alten gehörig zu fühlen haben. Diesen Opfern des zeitlichen Alterns muß geholfen werden; denn die Definition des Alterns heißt nicht: man ist so alt wie die Lebensjahre anzeigen, sondern man ist so alt wie seine Adaptation an die Umwelt<sup>27)</sup>." Ohne behaupten zu wollen, daß das Modell der abgestuften Pensionierung die Musterlösung zur Bewältigung der meist letzten großen Hürde des Lebens, nämlich die der Pensionierung<sup>28)</sup>, darstellt, bleibt zu prüfen, ob nicht dieses Modell (gegebenenfalls in Verbindung mit einem sabbatical) komplementär zur „flexiblen Altersgrenze“ manche unbewältigte Ruhestandsprobleme lösen könnte? Was verbirgt sich hinter diesem Modell der stufenweisen Pensionierung? In der Anregung des niederländischen Berufsverbandes des mittleren und höheren Personals zur Änderung des niederländischen Pensionsgesetzes<sup>29)</sup> sieht man vor, daß man vom 60. Lebensjahr an von Jahr zu Jahr immer einen Tag weniger arbeitet, so daß man mit 61 Jahren nur noch vier Tage, mit 62 Jahren drei Tage, mit 63 Jahren zwei Tage und mit 64 Jahren einen Tag in der Woche zu arbeiten hätte, so daß man sich durch diese stufenweise verkürzte Arbeitswoche auf die Situation des Nicht-Mehr-Erwerbstätigseins besser vorbereiten und einstimmen könnte.

#### *Abschließende Bemerkungen*

Nach dieser „tour d'horizon“ über einige der Rahmenbedingungen und der Möglichkeiten zu veränderten Arbeitszeitstrukturen mit mehr Flexibilität und damit mit mehr Freiheitsspielräumen für den einzelnen sowie mit einer stärkeren Betonung des integrierenden Zusammenhangs zwischen den großen Lebenszeiten „Nicht-Arbeitszeit — Bildungszeit — Arbeitszeit“, die nicht wie in der traditionellen Dreiteilung des Lebens für sich isolierte, nebeneinander- oder hintereinanderstehende Zeitabschnitte darstellen, sondern vielmehr konstitutive und alternierende Elemente einer zu meisternden Lebenszeit ausmachen, ist die Frage nach der politischen Durchsetzbarkeit derartiger Modelle offen geblieben. Diese Frage kann auch in diesem Rahmen nicht geklärt werden, da sie als politische Frage zu verstehen ist, die übrigens, wie deutlich wurde, ein heute noch nicht voll überschaubares gesellschaftspolitisches Veränderungspotential mit einschließt. Es ist allerdings eine Frage, der sich die politischen Kräfte vorbehaltlos stellen müssen — sie ist nicht vertagbar, sondern liegt bereits weltweit auf dem Tisch.

---

27) Ebenda, S. 20. 28) Ebenda, S. 20. 29) Vgl. Frankfurter Rundschau vom 6. 2. 1974, S. 2 — Für abgestufte Pensionierung.