

Irene Raehlmann/Birgit Meiners/Alexander Glanz/Maria Funder

Wenn die Zeiten sich ändern... Ergebnisse betrieblicher Fallstudien zum Langen Donnerstag¹

Es ist jetzt mehr als ein Jahr her, seit die fast über 30 Jahre nahezu unveränderten Ladenöffnungszeiten ihre Gültigkeit verloren haben. Am 1. Oktober 1989 ist eine Neuregelung des Ladenschlußgesetzes in Kraft getreten, wonach Dienstleistungsbetrieben wie Handelsunternehmen die Möglichkeit eingeräumt wird, ihre Geschäftszeiten am Donnerstag bis 20.30 Uhr auszudehnen. Damit gab der Gesetzgeber die Arena für tarifvertragliche und letztendlich für betriebliche Aushandlungsprozesse frei. Im Rahmen unseres Forschungsprojektes - eine Untersuchung im Einzelhandel über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit (vgl. Raehlmann u. a.) - haben wir Verlauf und Folgewirkungen dieser Neuregelung des Ladenschlußgesetzes anhand von drei Betriebsfallstudien untersucht. Hierbei handelt es sich um ein Kaufhaus, ein Textilkaufhaus und ein Selbstbedienungswarenhaus (SB-Warenhaus), welche die im Einzelhandel typischen Arbeitszeitmodelle praktizieren, so feste Arbeitszeiten, roulierende und variable Arbeitszeitsysteme. Die empirische Grundlage der nachfolgenden Ausführungen bilden neben Gesprächen mit den Betriebsparteien 90 Intensivinterviews mit vollzeit-, teilzeit- und geringfügig beschäftigten Frauen, die außerbetrieblich zeitlich weniger stark oder durch die Erziehung von Kindern und/oder die Betreuung und Pflege von Angehörigen zeitlich stark gebunden sind.

Außerdem wurden ausführliche Gespräche mit ihren Lebenspartnern geführt. Die Ergebnisse dieser speziellen Auswertung zum Langen Donnerstag gliedern sich in drei Kapitel: zunächst stehen (1.) die Umsetzung und (2.) betriebliche Auswirkungen der Neuordnung von Arbeitszeitregelungen im Mittelpunkt, danach wird in einem dritten Abschnitt ein Perspektivenwechsel vorgenommen, und die Sichtweisen der Beschäftigten bilden den Ausgangspunkt der Betrachtung, wobei vor allem der Wirkungszusammenhang zwischen neuen Arbeitszeitstrukturen und außerbetrieblicher Lebenswelt thematisiert wird. 1. Aspekte der Umsetzung des Langen DonnerstagZeit hat - wie Jürgen Rinderspacher feststellt

- bekanntlich die Eigenschaft, erst als Konflikt erfahrbar zu sein (vgl. Rinderspacher, 1985, S. 14; Nowotny, S. 108). So haben arbeitszeitpolitische Regelungen wie die Festlegung von Betriebszeiten bzw. von Öffnungszeiten schon immer rege öffentliche Kontroversen hervorgerufen. Dies gilt auch für das Ladenschlußgesetz und die daran anknüpfenden Diskussionen um seine Novellierung. Heute wie damals scheinen die Argumente für und wider das Ladenschlußgesetz fast die gleichen zu sein: Werden auf der einen Seite Arbeitsschutzinteressen geltend gemacht, sind es auf der anderen Seite vor allem Gewährleistungsfunktionen, wie eine den aktuellen Verbraucherinteressen entsprechend adäquate Versorgung mit Dienstleistungen und Waren, als auch Wettbewerbsaspekte (vgl. Achten; Rinderspacher, 1988).

Während es 1956 um eine Einschränkung der täglichen Öffnungszeiten im Zuge der Einführung des 8-Stunden-Tages ging, stand, im Unterschied dazu, vor einem Jahr eine Ausweitung der Ladenöffnungszeiten im Vordergrund. In der Konsequenz zielt die Neuregelung des Ladenschlußgesetzes auf eine noch weitergehende Entkoppelung zwischen Betriebs- und Arbeitszeiten ab. Wenn es sich hierbei, bezogen auf den Umfang der Ausweitung der Betriebszeiten, rein quantitativ auch nur um eine relativ geringe Zeitspanne handelt, so beinhaltet die veränderte Ladenschlußregelung dennoch einen qualitativ neuen Aspekt in der Arbeitszeitpolitik, nämlich eine weitere Okkupierung privater Lebenszeit (vgl. Nowotny). Betriebs- wie Arbeitszeiten stellen nicht nur ein ökonomisches Phänomen dar, sondern sie sind auch Ausdruck gesellschaftlicher Machtverhältnisse und Lebensordnungen (vgl. Schudlich, S. 114). Dies ist u. a. erkennbar an der sich allmählich herauskristallisierenden "neuen Zeitdisziplin" und dem damit einhergehenden Kampf um die Zeit (vgl. Thompson, S. 96). Ein Prozeß, der mit der Industrialisierung beginnt und stets verbunden war mit Auseinandersetzungen um die Festlegung der Dauer von Betriebs- bzw. Arbeitszeiten (chronometrische Regelungen). Die sich gegenwärtig abzeichnende Phase der Arbeitszeitpolitik, deren Ausgangspunkt das zunehmende Auseinanderstreben von Betriebs- und Arbeitszeiten bildet, führt in der Konsequenz zur Abkehr vom sogenannten Normalarbeitszeitverhältnis. D. h. die neuen Arbeitszeitstrukturen sind weder im Hinblick auf ihre Dauer noch auf ihre Lage mit dem überkommenen Normalarbeitstag deckungsgleich; somit steht nicht nur die Dauer, sondern auch die Lage in der Zeit (chronologische Regelung) zur Disposition. In diesem Zusammenhang fällt auf, daß die Durchsetzung der Arbeitszeitverkürzung offenbar begleitet wird von einer Verlängerung der Betriebszeiten und einer verstärkten Flexibilisierung, wie die Zunahme von Schichtarbeit zeigt (vgl. Pries u. a., S. 186). Betrachtet man vor diesem Hintergrund den Prozeß der Neuregelung von Betriebs- und Arbeitszeiten für den Einzelhandel, zeigt sich, daß bereits auf der staatlichen Ebene die Grundlage für eine neue Arbeitszeitpolitik geschaf-

fen wurde. Dieser ist schließlich für die Verwaltung der Knappheit der Zeit zuständig, indem er bestimmt, wann die Arbeit "ruhen" soll. Er zieht Grenzen und setzt in Form von Arbeitszeitregelungen und Öffnungszeiten Mindestnormen - also wesentliche Markierungen für die Zeitordnung einer Gesellschaft - fest (vgl. Nowotny, S. 109; Wiesenthal, S. 99). Dabei ist die durchgesetzte Regelung stets Ausdruck der jeweils vorherrschenden politischen Interessenkonstellation. Helga Nowotny konstatiert: "Das Maschinenzeitalter wird abgelöst durch den Zeitdruck einer allseitigen zeitlichen Verfügbarkeit über Güter und Dienstleistungen, die unter veränderten Bedingungen hergestellt werden und ebenso unter geänderten Bedingungen konsumiert werden wollen." (S. 112). In der Folge eröffnen sich "neue Zeiträume - dichtere, intensivere, zur kontinuierlichen Präsenz strebende" (ebd.). Rinderspacher spricht in diesem Zusammenhang bereits von der Entstehung einer "Rund-um-die-Uhr-Gesellschaft", die er nicht mehr für eine futuristische Vision hält (vgl. Rinderspacher, 1988, S. 44). Die jüngste Novellierung des Ladenschlußgesetzes kann, was ihre Tragweite anbetrifft, somit durchaus nicht als marginal bezeichnet werden. Ihre Auswirkungen lassen sich sowohl auf der tarifpolitischen wie auf der betrieblichen Ebene erkennen. D. h. durch die staatliche Neuregelung von Öffnungszeiten entstand ein Handlungsbedarf bei den Tarifvertragsparteien. Letztlich kam es zu einer Verlagerung von Aushandlungsprozessen auf die betriebliche Ebene; diesen Prozeß kommentiert einer der von uns befragten Betriebsräte wie folgt: "Mit diesem Jein haben wir leben müssen, und damit sind wir als Betriebsräte natürlich im Prinzip alle verheizt worden." Diese Entwicklung steht im Zusammenhang mit der sich immer deutlicher abzeichnenden Krise traditioneller gewerkschaftlicher Interessenvertretung, welche verstärkt mit dem Problem der Arbeitszeitflexibilisierung und der Aushöhlung des Normalarbeitszeitverhältnisses konfrontiert wird, ohne jedoch über entsprechende Lösungskonzepte zu verfügen. In den letzten Jahren sind in Tarifverträgen zunehmend Öffnungsklauseln für Betriebsvereinbarungen eingebaut worden - so auch in den Manteltarifverträgen für den Einzelhandel. Damit gewinnen Betriebsvereinbarungen als Regelungsinstrument von Arbeitgeber-Arbeitnehmer-Beziehungen an Bedeutung. Während die Gewerkschaften Kompetenzverluste erleiden, wird tarifpolitische Normsetzungsmacht an die Betriebe delegiert (vgl. Porschlegel; Pries u. a., S. 202). Hierdurch erhöht sich die Gefahr einer weitgehenden betrieblichen Zeithegemonie mit der Konsequenz, daß die das Normalarbeitsverhältnis konstituierenden Standards zunehmend obsolet werden. Gerade im Handel werden seit einigen Jahren Arbeitszeitregelungen praktiziert, die sowohl in chronometrischer wie chronologischer Hinsicht von Normalarbeitszeitstandards abweichen.

Neue Konzepte der Personalbewirtschaftung zielen z. B. darauf ab, den Personaleinsatz noch weitgehender als bisher an Umsatzfrequenzen zu orientieren, indem z. B. Teilzeitarbeitsverhältnisse der unterschiedlichsten Dauer eingerichtet werden. Angestrebt wird, Arbeitskräfte nur dann abzurufen, wenn der Umsatz dies nötig macht. Sollten sich diese Tendenzen ungebrochen fortsetzen, kommt es zu jener Verflüssigung der Arbeitszeit, die dem Management den Einsatz von Arbeitskräften allein nach betrieblichen Bedarfskalkülen erlaubt (vgl. Berger, S. 26). Obwohl sich im Einzelhandel bereits eine Reihe von Elementen dieses Negativszenarios erkennen lassen, so wird im SB-Warenhaus, insbesondere am Langen Donnerstag, verstärkt mit Pauschalkräften gearbeitet, ist dennoch fraglich, ob dieser Trend weiter fortschreiten kann. Auch muß die von den Unternehmen angestrebte Flexibilisierung sich nicht zwangsläufig gegen die Interessen der Beschäftigten richten. Es sind durchaus Felder der "Interessenkonvergenz zwischen Beschäftigern und Beschäftigten" (ebd.) denkbar. Gerade im Einzelhandel, der zu einem großen Teil Frauen beschäftigt, zeigt sich, daß Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten nicht immer von den Betrieben ignoriert werden (können). Die Durchsetzungsfähigkeit der Beschäftigten ist allerdings abhängig von ihrer Verhandlungsposition im Betrieb, die u. a. bestimmt wird durch die Qualifikation, die Dauer der Betriebszugehörigkeit und die außerbetriebliche Lebenssituation sowie von der Arbeitsmarktlage (vgl. Raehlmann u. a.). Den Gewinnern solcher Aushandlungsprozesse stehen Frauen gegenüber, die außerhalb der "begehrten" (Vormittags)Arbeitszeiten arbeiten müssen. Angesichts der hier nur skizzenhaft aufgezeigten Entwicklungen ist es nicht verwunderlich, daß die Chancen der Betriebsräte, die Realisierung des Langen Donnerstags in ihren Betrieben zu verhindern, gering waren. In allen von uns untersuchten Einzelhandelsbetrieben wurde bereits nach kurzer Zeit der Lange Donnerstag umgesetzt, konnten doch in allen Fällen seitens der Geschäftsführung Wettbewerbsnachteile behauptet werden, die die Voraussetzung dafür bilden, sich am Langen Donnerstag zu beteiligen. War es bereits auf der tarifpolitischen Ebene nicht möglich, Ladenschlußzeiten festzuschreiben, so gelang dies erst recht nicht auf der betrieblichen Ebene.

2. Der Lange Donnerstag und seine Auswirkungen auf die betriebliche Arbeitszeitgestaltung In dem Textilkaufhaus kam es im Zuge der Einführung des Langen Donnerstages zu einer Verschiebung der Ladenöffnung auf den späteren Vormittag. Es hat auch als einziger Betrieb keine Modifizierung seines Arbeitszeitmodells - wonach jede/r Beschäftigte/r über ein Arbeitszeitkonto verfügt, das im Laufe des Monats abzuleisten ist, Minus- oder Plusstunden können dabei in den nächsten Monat transferiert werden - vorgenommen. Dies hat zur Konsequenz, daß sich die meisten Vollzeitbeschäftigten mit dem Problem konfrontiert sehen, ihr Arbeitszeitsoll zu erfüllen. Vollzeitbeschäftigte sind nicht zuletzt aus

diesem Grunde am Langen Donnerstag in der Regel von 9.30 Uhr bis 20.30 Uhr im Betrieb tätig. Der Personalleiter sieht im Gegensatz zu den Beschäftigten in dieser Neuregelung der Ladenöffnungszeiten eine Möglichkeit, personalwirtschaftlich unerwünschte Stundenüberhänge abzubauen. Anders sieht es dagegen im Kaufhaus aus.

Hier wurde der Arbeitsbeginn für jene Beschäftigten, die am Langen Donnerstag eingesetzt werden, auf 11.00 Uhr im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt, dies gilt im Prinzip sowohl für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. D. h. es wird mit zeitversetzten Schichten gearbeitet, wobei morgens wie abends jeweils eine weitere Ausdünnung der Personaldecke vorgenommen wird. Im SB-Warenhaus, einem Filialbetrieb eines Großunternehmens, in dem erst sukzessive die Abendöffnung durchgesetzt wurde, kam es im Zuge der Umsetzung des Langen Donnerstages ebenfalls zu einer Neuregelung der Arbeitszeit. Während anfangs in den mehr als 30 Filialbetrieben unterschiedliche Vereinbarungen existierten, gilt mittlerweile für alle großflächigen SB-Warenhäuser des Unternehmens nur noch eine Regelung. Die Vereinheitlichung kam erst zustande, als in allen Betrieben des Unternehmens der Lange Donnerstag durchgesetzt war.

Einer der befragten Betriebsräte beschreibt diesen Prozeß wie folgt: "Jeder Markt hatte eine Betriebsvereinbarung. Jeder hat dann irgendwas gemacht und hat Sonderzusagen gehabt. (...) Da hat es tausenderlei Vereinbarungen gegeben und das hat man jetzt im Zuge dieser Sache vom Tisch geschafft. Bis auf diese Sonderzulage in einem Betrieb und die Freiwilligkeit." Dem neuen Arbeitszeitmodell entsprechend sollen Vollzeitbeschäftigte zwei Wochen jeweils 40 Stunden im Betrieb arbeiten und in der dritten nur 32 Stunden tätig sein, d. h. allen Vollzeitbeschäftigten wird in der jeweils dritten Woche ein langes Wochenende gewährt, das jeweils am Donnerstag um 17.00 Uhr beginnt. Darüber hinaus wurde vereinbart, in allen Betrieben bereits vor Inkrafttreten der 37,5-Stunden-Woche die beschlossene Arbeitszeitverkürzung einzuführen. Teilzeitbeschäftigte stellen - ebenso wie die Gruppe der geringfügig Beschäftigten - eine Manövriermasse dar, um dieses für den Handel untypische, nämlich ein "freies" Wochenende ermöglichende, Arbeitszeitmodell umsetzen zu können. Damit werden Vollzeitbeschäftigte zu Gewinnern und Teilzeitbeschäftigte, eine immer größer werdende Beschäftigtengruppe des Einzelhandels, die sich nahezu ausschließlich aus Frauen zusammensetzt, zu potentiellen Verliererinnen. Für den größeren Beschäftigtenanteil wurde im Zusammenhang mit der Arbeitszeitverkürzung offensichtlich gar keine Betriebsvereinbarung angestrebt. 3. Der Lange Donnerstag aus der Sicht der Beschäftigten Während bereits erste Ergebnisse und Erfahrungen über das veränderte Kundenverhalten und die betriebswirtschaftlichen Auswirkungen zum Langen Donnerstag vorliegen (vgl. BAG; Handelsblatt, 31.5.1990), blieb die Perspektive der Beschäftigten bislang unterbelichtet. So-

wohl hinsichtlich der Häufigkeit der Beteiligung am Langen Donnerstag als auch der durchschnittlichen Anwesenheitszeit gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Untersuchungsbetrieben. Diese zeigen sich u. a. im Hinblick auf die Art des Beschäftigungsverhältnisses: Während im Textilkaufhaus und noch deutlicher im Kaufhaus die vollzeitbeschäftigten häufiger als die teilzeit- bzw. die geringfügig beschäftigten Frauen am Donnerstag bis 20.30 Uhr arbeiten müssen, gibt es diese Abweichungen im SB-Warenhaus zum Zeitpunkt der Erhebung nicht. Im SB-Warenhaus ist keine der befragten Frauen häufiger als jede 4. Woche am Langen Donnerstag beteiligt und dabei zum überwiegenden Teil weniger als 9,5 Stunden anwesend.

In diesem Betrieb werden fast drei Viertel der Beschäftigten nach Bedarf eingesetzt, d. h. variabel, sie unterliegen keiner festen Regelung. Hier scheint sich das vom Gesamtunternehmen favorisierte Konzept der "Freiwilligkeit" durchzusetzen, zumal der Personalbedarf für die Spätstunden gering ist. Dies bestätigen auch die Frauen, wobei ihnen die Zwiespältigkeit dieser Regelung bewußt ist. In den beiden anderen Betrieben, in denen sich eine feste Regelung durchgesetzt hat, sind zwischen 40 und 50 Prozent der Frauen mindestens jede 2. Woche während der Abendöffnung tätig. Die unterschiedliche Häufigkeit zwischen den drei Betrieben hinsichtlich der Beteiligung am Langen Donnerstag läßt sich u. a. mit der Bedienungsintensität erklären. In allen drei Unternehmen werden in Einzelfällen außerbetriebliche Belange bei der Personaleinsatzplanung berücksichtigt. Die Arbeitszeit einiger Frauen mit Kindern, deren Lebenspartner Wechselschicht haben, wird auf dessen Schichtplan abgestimmt, um die Betreuung der Kinder am Abend zu ermöglichen. Dies gilt auch für zwei Frauen, wo die Betreuung bzw. Pflege von Angehörigen nur eine eingeschränkte Beteiligung am Langen Donnerstag zuläßt. In allen Betrieben gibt es Abteilungen, in denen die Möglichkeit besteht, den Einsatz zunächst untereinander zu regeln. Hierbei werden Freizeitaktivitäten berücksichtigt wie der zweiwöchentliche Kegelnabend. Gespräche mit den Betriebsparteien machen allerdings deutlich, daß hauptsächlich männliche Beschäftigte ihre Freizeitwünsche artikulieren und auch durchsetzen. So unterschiedlich die Lebenssituationen der befragten Frauen sind, so vielfältig sind die außerbetrieblichen Anforderungen: Gut zwei Drittel der am Langen Donnerstag tätigen Frauen thematisiert derartige Anforderungen, wobei der überwiegende Teil diese nur durch eine Umgestaltung des Tages- bzw. Wochenablaufs bewältigen kann. D. h. sie verlagern die Hausarbeit bzw. verschieben Termine. Für knapp ein Fünftel ist dies überhaupt nicht möglich. Sie müssen Aktivitäten aufgeben. Üblich ist die Erledigung von Hausarbeit am Vormittag bzw. an einem anderen Tag und das Vorkochen. Außerhäusliche Termine am Donnerstag wie z. B. Weiterbildungskurse können nur ausnahmsweise verschoben werden. Das Umorganisieren des Alltags sieht häufig so aus,

daß der Partner die Versorgung der Kinder übernimmt, Verwandte an einem anderen Tag betreut werden. Unterschiedlich fällt jedoch die individuelle Bewertung veränderter Alltagsarrangements aus. Eine Mutter von zwei Schulkindern antwortet auf die Frage, wie sie mit dem Langen Donnerstag klarkommt: "An und für sich sehr gut. Da ich also keinerlei Verpflichtungen mehr zu Hause hab, mein Mann bringt die Kinder ins Bett, holt mich also auch noch ab abends, also was will ich denn dann noch mehr." (B1/15/TZb)²

Demgegenüber betont eine andere Mutter mit ebenfalls zwei Schulkindern: "Und was mich eigentlich noch mehr belastet ist, wenn ich dann nach Hause komm, dann schlafen meine Kinder schon tief und fest, und manchmal sieht man sie gar nicht dann." (B1/09/TZb) Ähnlich breit ist das Spektrum bei der Beurteilung der Verschiebung von Hausarbeit. Eine Befragte, die am Langen Donnerstag erst um 13.00 Uhr anfängt zu arbeiten, betont den Vorteil der Vormittagszeit für die Erledigung von Hausarbeit: "... mir ist manchmal der halbe Tag morgens dann wichtiger noch zu Hause, krieg ich mehr getan" (B3/08/TZb). Bei einigen älteren Frauen ist die körperliche Beanspruchung so groß, daß sie an diesem Tag bewußt ihre Hausarbeit reduzieren: "Es ist zu viel, sie schaffen es nicht." (B1/11/TZb) Diese physische Beanspruchung spiegelt sich auch in einem verstärkten Regenerationsbedürfnis nach der Arbeit wider: "Aber am Abend ist dann der Ofen aus, dann kommt man nach Hause, dann hat man keine Lust mehr." (B2/26/TZa) Als problematisch wird der Verlust von außerhäuslichen Freizeitaktivitäten beurteilt, zumal die im Einzelhandel beschäftigten Frauen durch die ungünstigen Arbeitszeiten und durch die Anforderungen im außerbetrieblichen Lebensbereich ohnehin bereits stark eingeschränkt sind. Hiervon betroffen sind überwiegend Frauen, die zeitlich weniger gebunden sind und regelmäßig außerhäuslichen Betätigungen nachgehen.

Akzeptanzprobleme müssen nicht von Dauer sein, wie sich in der folgenden Äußerung zeigt: "Am Anfang hab ich gedacht, ist ja schlimm, siehst deine Tochter noch nicht mal mehr. (...) Ich war total dagegen, ich mußte mich da unheimlich zusammenreißen, daß ich dann nicht auf die Barrikaden gegangen bin. Aber was wollen Sie machen?" (B1/13/TZb) Weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten haben ihren Alltag so umgestaltet, daß sie offenbar problemlos mit der veränderten Arbeitszeit klarkommen. Diese Anpassungsleistungen sind auch kritisch zu betrachten, da Zeitstrukturen von den Frauen als nicht im eigenen Interesse veränderbar erfahren bzw. interpretiert werden. Aus dem Zusammenwirken der Arbeits- und außerbetrieblichen Lebenswelt resultieren spezifische Problemlagen: Knapp die Hälfte der betroffenen Frauen sehen aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen keinen bzw. nur einen sehr bedingten betrieblichen Nutzen in der Spätöffnung, was Akzeptanzprobleme verstärkt: "Ja, weil vom Umsatz her, wenn die Umsatzzahlen jetzt stimmen würden, daß man merken

würde, wenn man die zwei Stunden abends länger hier steht und kontinuierlich kommen die Kunden rein, daß man dann ausgefüllt ist und daß die zwei Stunden schnell umgehen, so wie in der Weihnachtszeit, (...) aber wenn man dann hier steht und man hat nur einen Kunden in zwei Stunden, erstens ist das unheimlich deprimierend." (B2/04/VZa) Arbeitszeit wird als "verlorene Zeit" (B2/04/VZa) erlebt. Hinzu kommt, daß gerade am Langen Donnerstag abteilungsspezifische Unterschiede hinsichtlich der Kundenfrequenz verzeichnet werden, typisch ist z. B. ein hohes Kundenaufkommen in der Herrenartikelabteilung des Textilkaufhauses. Der Lange Donnerstag hat sich offenbar im Textilbereich - wie einer der befragten Geschäftsführer bemerkte - zu einem "Herrenabend" entwickelt. Akzeptanzprobleme hängen auch mit den betrieblichen Anforderungen zusammen, die wiederum abhängig sind vom Beschäftigungsverhältnis. Folglich ist es nicht erstaunlich, daß Vollzeitbeschäftigte durchschnittlich eine geringere Akzeptanz aufweisen als Teilzeit- und Pauschalkräfte - sind doch die betrieblichen Anforderungen hinsichtlich des Langen Donnerstages besonders für diese Beschäftigtengruppe hoch. Weiterhin wird die Akzeptanz des Langen Donnerstags dadurch bestimmt, ob an diesem Tag zusätzliche außerbetriebliche Anforderungen entstehen. Gut zwei Fünftel der Betroffenen nehmen den Langen Donnerstag als mittel bis stark beanspruchend wahr, wobei die Auswirkungen über den Tag hinaus spürbar sind: "... den Tag kann'ste abstreichen, (...) und wenn ich den Freitag nicht freihaben kann, (...) bin ich den ganzen Freitag noch kaputt und den Samstag. Also ich find, dieser Lange Donnerstag ist eine unheimliche körperliche Belastung." (B1/14/VZa) Das sagt eine Verkäuferin, die an diesem Tag 11 Stunden im Betrieb zugebracht hat. Aber auch psychische Belastungen/Beanspruchungen werden thematisiert: "Ich bin um zehn nach neun zu Hause, total aufgedreht, komme vielleicht so gegen ein, zwei Uhr zum Schlafen." (B2/22/VZa) Es zeigte sich, daß es weder individuelle Faktoren, wie das Alter oder die Dauer der Betriebszugehörigkeit, noch die außerbetriebliche Lebenssituation sind, die das Arbeiten an diesem Tag zur Beanspruchung werden lassen; ausschlaggebend sind vielmehr die konkreten, unmittelbaren Anforderungen durch die Dauer und Lage der Arbeitszeit. 4. Schlußbemerkung Zusammenfassend läßt sich festhalten: Obgleich es sich bei dem Langen Donnerstag lediglich um eine Arbeitszeitverschiebung von zwei Stunden in der Woche handelt und obgleich die Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit der Frauen sehr hoch ist, ergeben sich dennoch erhebliche Probleme für die Betroffenen. Die meisten Frauen finden mit der Zeit für sie akzeptable "Lösungen" im außerbetrieblichen Bereich. Während die Akzeptanzprobleme sich auf stark differenzierte strukturelle und individuelle Bedingungen gründen, zeigt sich bei den physischen und psychischen Belastungen/Beanspruchungen ein eindeutigeres Bild. Hier sind es in erster Linie die Dauer der Anwesenheit und die Häufigkeit des Einsatzes, die

als beanspruchend erlebt werden. Diese Auswirkungen sind unabhängig von der Dauer der Erfahrung mit dem Langen Donnerstag. Bei aller Differenziertheit der Ergebnisse kann dennoch eindeutig konstatiert werden, daß insbesondere für vollzeitbeschäftigte Frauen die Anforderungen, die sich aus der Bewältigung des Zusammenwirkens der Arbeits- und außerbetrieblichen Lebenswelt ergeben, bereits so hoch sind, daß jede weitere zur zusätzlichen Belastung/Beanspruchung wird. Vor diesem Hintergrund erklären sich auch die vergleichsweise geringen Verluste an außerhäuslichen Freizeitaktivitäten. So sind die im Einzelhandel beschäftigten Frauen bereits durch die "normale" Arbeitszeit bis 18.30 Uhr und die regelmäßige Samstagarbeit in ihren Chancen, am öffentlichen Leben zu partizipieren, stark eingeschränkt. Dies unterstreicht die Notwendigkeit einer gesetzlichen Regelung des Ladenschlusses für den Arbeitsschutz, zumal die Erfahrung die Überforderung, vor allem der betrieblichen, aber auch der tarifpolitischen Ebene belegt, kollektive Regelungen einzufordern und umzusetzen. Im Einzelhandel zeichnet sich aufgrund des Langen Donnerstages und der Arbeitszeitverkürzung ein Trend zu späteren Öffnungszeiten ab. Das gilt insbesondere für Kaufhäuser in zentraler Lage im Non-Food-Bereich. Um die weitere Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeiten aufzufangen, wird bereits mit versetzten Schichten gearbeitet, die eine höhere Flexibilität ermöglichen als ein traditionelles Zwei-Schichtsystem. Zudem kam es zur Entwicklung neuer Arbeitszeitmodelle, wie im SB-Warenhaus, die jedoch die Gefahr in sich bergen, zu einer weiteren Spaltung der Beschäftigten - Vollzeitbeschäftigte als Gewinner, Teilzeitbeschäftigte und Pauschalkräfte als potentielle Verliererinnen - beizutragen.

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag entstand im Rahmen eines am Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum laufenden und vom BMFT (Programm "Humanisierung des Arbeitslebens/Arbeit und Technik") geförderten Forschungsprojektes zum Thema "Flexible Arbeitszeit und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt. Eine Untersuchung über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit."
- 2 Die erste Abkürzung bezieht sich auf den jeweiligen Untersuchungsbetrieb, mit B1 ist das Textilkaufhaus, B2 das Kaufhaus und B3 das SB-Warenhaus gemeint; die zweite Abkürzung gibt die Nummer des Interviews an, ein M bedeutet, es handelt sich um ein Interview mit dem jeweiligen Lebenspartner der Befragten; TZ steht für Teilzeitbeschäftigte, VZ für Vollzeitbeschäftigte und PK für Pauschalkraft.

Literatur

- Achten, U.: Geschichte des Ladenschlusses : Dokumente, Bilder, Lieder. - Düsseldorf, 1988. BAG Presse-Information: Langer Samstag bleibt Hauptumsatzträger - Donnerstagabend mit hoher Frequenz. - Köln, 1990. - (BAG Presse-Information ; 31)
- Berger, J.: Entwicklungstrends abhängiger Beschäftigung und die Zukunft der Arbeit : FSP "Zukunft der Arbeit". - Bielefeld, 1988. - (Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien ; 31) Handelsblatt: Dienstleistungsabend. Institut zieht politische Bilanz. - 31. 5. 1990
- Nowotny, H.: Eigenzeit. Entstehung und Strukturierung eines Zeitgefühls. - Frankfurt a. M., 1989.
- Pornschlegel, H.: Personalpolitik und Personalplanung im Konfliktfeld um neue Arbeitskonzepte. - In: Jungbluth, A.; Lück, G.; Schweres, M. (Hrsg.): Arbeitswirtschaft. Aufgabe innovativer Unternehmenspolitik. - Wiesbaden, 1990. - S. 26-34.
- Pries, L.; Schmidt, R.; Trinczek, R.: Entwicklungspfade von Industriearbeit. Chancen und Risiken betrieblicher Produktionsmodernisierung. - Opladen, 1990.
- Raehlmann, I.; Funder, M.; Glanz, A.; Meiners, B.: Flexible Arbeitszeit und ihre Folgen für die Arbeits- und die außerbetriebliche Lebenswelt : erste Ergebnisse einer Untersuchung über Belastungen/Beanspruchungen durch Zeit. - In: Sozialer Fortschritt. - 39(1990)12. - S. 279 - 283.
- Rinderspacher, J. P.: Geschäfte ohne Ende? Ladenschluß und der Weg in die kontinuierliche Gesellschaft. - In: Przybylski, H.; Rinderspacher, J. P. (Hrsg.): "Das Ende gemeinsamer Zeit?" - Bochum, 1988. - S. 43-77.
- Rinderspacher, J. P.: Gesellschaft ohne Zeit. Individuelle Zeitverwendung und soziale Organisation der Arbeit. - Frankfurt a. M. [u. a.], 1985.
- Schudlich, E.: Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945. - Frankfurt a. M. [u. a.], 1987.
- Thompson, E. P.: Zeit, Arbeitsdisziplin und Industriekapitalismus. - In: Braun, R.; Fischer, W.; Großkrank, H.; Volkmann, H. (Hrsg.): Gesellschaft in der industriellen Revolution. - Köln, 1973. - S. 81-112.
- Wiesenthal, H.: Strategie und Illusion. Rationalitätsgrenzen kollektiver Akteure am Beispiel der Arbeitszeitpolitik 1980-1985. - Frankfurt a. M. [u. a.], 1987.