

Irene Raehlmann* / Birgit Meiners** / Alexander Glanz*** / Maria Funder****

„Aber am Abend ist dann der Ofen aus . . .“

Der Lange Donnerstag und seine Folgen für die im Einzelhandel Beschäftigten

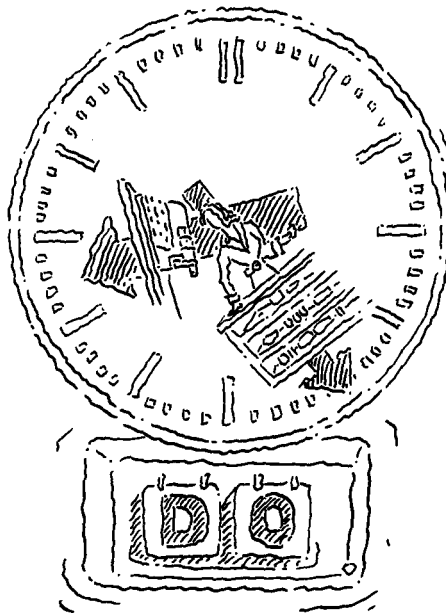
Die Einführung des Langen Donnerstags im Einzelhandel hat bereits im Vorfeld heftige Debatten ausgelöst. Heute wie damals scheinen die Argumente für und wider das Ladenschlußgesetz die gleichen zu sein: Werden auf der einen Seite Arbeitsschutzinteressen geltend gemacht, sind es auf der anderen Seite vor allem Gewährleistungsfunktionen, wie eine den aktuellen Verbraucherinteressen angemessene Versorgung mit Dienstleistungen und Waren, als auch Wettbewerbsaspekte. Dabei blieb die Perspektive der im Einzelhandel Beschäftigten – der eigentlich Betroffenen – sowohl in den öffentlichen Diskussionen als auch in den wissenschaftlichen Untersuchungen bislang weitgehend unterbelichtet. Im Rahmen unseres Forschungsprojektes¹ konnten wir betriebliche Umsetzungsstrategien und Folgewirkungen für die betroffenen Frauen anhand von drei Betriebsfallstudien untersuchen.

Am 1. Oktober 1989 trat die Neuregelung des Ladenschlußgesetzes in Kraft, wonach Dienstleistungsbetrieben wie Handelsunternehmen die Möglichkeit eingeräumt wird, ihre Geschäftszeiten am Donnerstag bis 20.30 Uhr auszudehnen. Um die Akzeptanz bei den Beschäftigten zu erhöhen, wurde gleichzeitig eine Verkürzung der Öffnungszeiten am Langen Samstag von 18 Uhr auf 16 Uhr für die Sommermonate April bis September festgeschrieben. Herrschte vor dieser Gesetzesänderung noch eine selten einmütige Ablehnung der Gewerkschaften und weiter Teile der Arbeitgeber, so scheiterte der Versuch, die Ladenschlußzeiten in Tarifverträgen festzuschreiben, am Widerstand der Arbeitgeber. Was blieb, ist die bekannte Protokollnotiz, in der die Ausnahmungsprozesse auf die betriebliche Ebene verlagert wurden.

Betriebliche Umsetzungsstrategien

In den von uns untersuchten Einzelhandelsbetrieben – ein Kaufhaus und ein Textilkaufhaus in City-Lage sowie ein SB-Warenhaus auf der grünen Wiese – wurde bereits nach kurzer Zeit der Lange Donnerstag umgesetzt, konnten doch in allen Fällen seitens der Geschäftsführung Wettbewerbsnachteile behauptet werden, eine laut besagter Protokollnotiz notwendige Voraussetzung. Erwartungsgemäß konnte keiner der befragten Betriebsräte den Ausschluß von Wettbewerbsnachteilen nachweisen. Obgleich sich im Zuge der

Einführung des Langen Donnerstags die Betriebszeiten scheinbar nur geringfügig um zwei Stunden in der Woche bei gleichzeitiger Verkürzung des Langen Samstags für die Hälfte des Jahres verändert haben, sind die Auswirkungen auf die Arbeitszeit der Beschäftigten zum Teil erheblich. Sie beziehen sich sowohl auf die Dauer und die Lage der Arbeitszeit als auch auf die personalwirtschaftlichen Konzepte:



Das Textilkaufhaus hat als einziger Betrieb keine Modifizierung seines Arbeitszeitmodells vorgenommen. Danach verfügt jede/r Beschäftigte über ein Arbeitszeitkonto, das im Laufe des Monats abzuleisten ist, Minus- oder Plusstunden können dabei in den nächsten Monat transferiert werden. Dies hat zur Konsequenz, daß sich die meisten Vollzeitbeschäftigten mit dem Problem konfrontiert sehen, ihr Arbeitszeitsoll zu erfüllen. Vollzeitbeschäftigte sind nicht zuletzt auch aus diesem Grunde am Langen Donnerstag in der Regel von 9.30 Uhr bis 20.30 Uhr im Betrieb tätig (vgl. auch Schaubild 1). Demgegenüber sieht der Personalleiter in dieser Regelung eine Möglichkeit, personalwirtschaftlich unerwünschte Stundenüberhänge abzubauen. Er meint, „daß die Vollzeitkraft jetzt nicht mehr 20, 30 Stunden Push-Block anbauen kann und dann nicht mehr sagen kann, jetzt mach' ich mal acht Tage Urlaub.“

Anders sieht es dagegen im Kaufhaus aus. Hier wurde der Arbeitsbeginn

für jene Beschäftigten, die am Langen Donnerstag eingesetzt werden, auf 11 Uhr im Rahmen einer Betriebsvereinbarung festgelegt, dies gilt im Prinzip sowohl für Teilzeit- wie für Vollzeitbeschäftigte. Das heißt, 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 ebenfalls zu einer Neuregelung der Arbeitszeit, welche allerdings erst nach Abschluß unserer Erhebungen im Untersuchungsbetrieb realisiert wurde. 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 – ein Mitglied des Gesamtbetriebsrates – 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 40 Stunden im Betrieb arbeiten und in der dritten nur 32 Stunden tätig sein, das heißt, allen Vollzeitbeschäftigten wird in der dritten Woche ein langes Wochenende gewährt, das am Donnerstag um 17 Uhr beginnt. Für Teilzeitbeschäftigte gilt das neue Arbeitszeitmodell nicht. Vielmehr stellen sie ebenso wie die geringfügig Beschäftigten eine Manövrier-

* Priv.-Doz. Dr. phil., Akad. Rätin, Institut für Arbeitswissenschaft der Ruhr-Universität Bochum.

** Dipl.-Psych., wiss. Mitarbeiterin, Institut für Arbeitswissenschaft.

*** Dipl.-Math., wiss. Mitarbeiter, Institut für Arbeitswissenschaft.

**** Dipl.-Soz., wiss. Mitarbeiterin, Institut für Arbeitswissenschaft.

¹ Der Beitrag entstand im Rahmen eines 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“.

masse dar, um dieses für den Handel untypische – ein „freies“ Wochenende ermöglichende – Arbeitszeitmodell umsetzen zu können. Damit werden Vollzeitbeschäftigte zu Gewinner(innen) und Teilzeitbeschäftigte, eine immer größer werdende Beschäftigtengruppe des Einzelhandels, die sich nahezu ausschließlich aus Frauen zusammensetzt, zu potentiellen Verliererinnen.

Die betrieblichen Anforderungen . . .

Die von uns befragten Frauen haben aufgrund des abweichenden Datums der Einführung unterschiedlich lange Erfahrungen mit der Abendöffnung. Sie reichen von zwei bis neun Monaten, wobei mehr als die Hälfte der Befragten seit über einem halben Jahr davon betroffen ist. Sowohl hinsichtlich der Häufigkeit der Beteiligung am Langen Donnerstag (vgl. Tab. 2) als auch der durchschnittlichen Anwesenheitszeit (vgl. Schaubild 1) gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Untersuchungsbetrieben:

Tabelle 2: **Häufigkeit des Personaleinsatzes am Langen Donnerstag**
(Angaben in Prozent)

	Textilkaufhaus	Kaufhaus	SB-Warenhaus
jede Woche		4,8	
jede 2. Woche	40,0	47,6	
jede 3. Woche	20,0	23,8	
jede 4. Woche	8,0	4,8	37,0
jede 5. Woche		4,8	14,8
jede 6. Woche		4,8	18,5
seltener	12,0	4,8	11,1
bisher nie	20,0	4,8	18,5

Während im Textilkauhaus 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 nicht. Hier 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, sie unterliegen keiner festen Regelung. Hier scheint sich das vom Gesamtunternehmen favorisierte Konzept der „Freiwilligkeit“ durchzusetzen, zumal der Personalbedarf für die Spätstunden gering ist. In den beiden anderen Betrieben, in denen eine feste Regelung praktiziert wird, 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 Wechsel-schicht haben, wird auf dessen Schicht-

ergeben sich Probleme mit dem Heimweg am Spätabend, die von den meisten durch individuelle Arrangements gelöst werden. Daß alle Frauen ihre praktischen Probleme in den Griff bekommen, bedeutet nicht notwendig, daß ihnen diese Arbeitszeit-

Tabelle 1: **Untersuchungsgruppen** (Absolute Zahlen)

	Textilkauhaus		Kaufhaus		SB-Warenhaus	
	a*	b**	a	b	a	b
Pauschalkräfte	3	7				
Teilzeitbeschäftigte		10	5	5	8	12
Vollzeitbeschäftigte	10		10	10	10	
Insgesamt	13	17	15	15	18	12

* Außerbetrieblich zeitlich wenig gebunden.

** Außerbetrieblich zeitlich stark gebunden.

plan abgestimmt, um die Betreuung der Kinder am Abend zu ermöglichen. Auf der anderen Seite gibt es aber auch Abteilungsleiter, die Mütter kleiner Kinder ohne Rücksprache bis 20.30 Uhr einteilen. In allen Betrieben besteht in vielen Abteilungen die Möglichkeit, den Einsatz zunächst untereinander zu regeln. Hierbei werden Freizeitaktivitäten berücksichtigt wie der zweiwöchentliche Kegelabend. Gespräche mit den Betriebsparteien machen allerdings deutlich, daß hauptsächlich männliche Beschäftigte ihre Freizeitwünsche artikulieren und auch durchsetzen.

. . . und die außerbetrieblichen Anforderungen

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. 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, wobei hier mehr die Versorgung des Lebenspartners als die eigene im Vordergrund steht. Außerhäusliche Termine am Donnerstag, wie 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. Für einige Frauen

veränderungen nichts ausmachen. So erlebt ein Teil der Befragten diese ausdrücklich als Verlust.

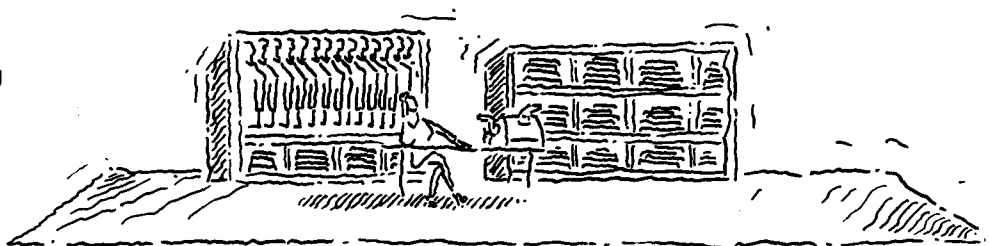
Eine Mutter von zwei Schulkindern antwortet auf die Frage, wie sie mit dem Langen Donnerstag klarkommt: „An und für sich sehr gut. Da ich also keinerlei Verpflichtungen mehr zu Hause hab', mein Mann bringt die Kinder ins Bett, holt mich also auch noch ab abends, also, was will ich denn dann noch mehr.“ 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.“

Ähnlich breit ist das Spektrum bei der Beurteilung der Verschiebung von Hausarbeit. Eine Befragte, die am Langen Donnerstag erst um 13 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.“ 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 . . . ich versuch' auch an dem Donnerstag, wenn ich dann geh', nicht jetzt hier noch groß zu putzen . . .“

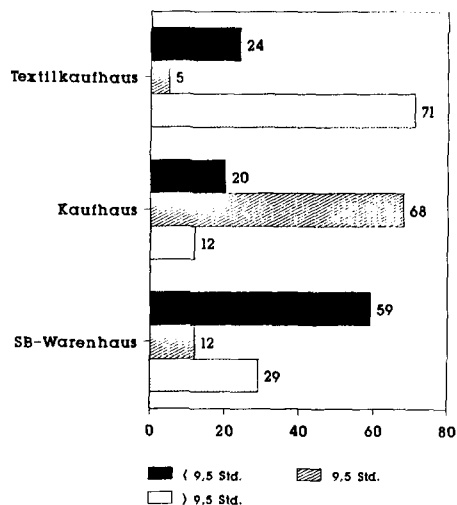
Diese physische Beanspruchung spiegelt sich auch in einem verstärkten Regenerationsbedürfnis nach der Arbeit wider: „Aber am Abend ist dann der Ofen aus, dann kommt man nach Hause, dann hat man keine Lust mehr.“

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. Bei einer Frau, die durch die Betreuung ihrer Mutter außerbetrieblich zeitlich stark beansprucht

Schaubild 1:
Durchschnittliche Dauer der Anwesenheit der betroffenen Frauen am Langer Donnerstag (in Prozent)



ist, hat die Beteiligung am Langer Donnerstag zur Aufgabe ihres Gymnastikkurses geführt, da sie nicht an zwei Abenden in der Woche von zu Hause fernbleiben kann. Verluste ergeben sich auch im familiären Bereich. Angesichts der generell geringen Zeit, die sie für ihr Kind zur Verfügung hat, kann es eine Alleinerziehende schwer akzeptieren, daß es am Langer Donnerstag bei der Großmutter schlafen muß.

Der innere Widerstand ist nicht immer von Dauer: „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, also ich muß sagen, das spielt sich ganz gut ein.“

„Verlorene Zeit“, die beansprucht

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 Widerstände 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 für einen selbst, man kann ja nicht nur die Sachen hin- und herräumen, also ist alles rausgeschmissen in dem Moment.“

Diese Arbeitszeit wird als „verlorene Zeit“ erlebt, schließlich zählt insbesondere im bedienungsintensiven Kaufhaus und Textilkaufhaus allein der Verkauf bzw. Umsatz. Der fällt abteilungsspezifisch sehr unterschiedlich aus, vor allem stimmt er nach Auskunft der Geschäftsleitung für die Herrenbekleidung.

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 Langer Donnerstages besonders für diese Beschäftigtengruppe hoch. Weiterhin wird die Akzeptanz des Langer Donnerstags dadurch bestimmt, ob an diesem Tag zusätzliche außerbetriebliche Anforderungen entstehen.

Gut zwei Fünftel der Betroffenen nehmen den Langer Donnerstag als mittel bis stark beanspruchend wahr, wobei die Auswirkungen über den Tag hinaus spürbar sind: „ . . . den Tag kannst du abstreichen, . . . und wenn ich den Freitag nicht freihaben kann, . . . bin ich den ganzen Freitag noch kaputt und den Samstag. Also ich find', dieser Langer Donnerstag ist eine unheimliche körperliche Belastung.“ Das sagt eine Verkäuferin, die an diesem Tag elf 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.“

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.

Notwendig: eine gesetzliche Regelung des Ladenschlusses

Obleich also die Arbeitszeitveränderungen durch die Einführung des Langer Donnerstags für die einzelnen Beschäftigten scheinbar gering sind und obgleich die Anpassungsbereitschaft und -fähigkeit der Frauen sehr hoch ist, ergeben sich dennoch erhebliche Probleme für die Betroffenen. Während die Akzeptanzprobleme sich auf stark differenzierte strukturelle und individuelle Bedingungen gründen, zeigt sich bei den physischen und psychischen Belastungen 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 Langer Donnerstag.

Bei aller Differenziertheit der Ergebnisse kann dennoch eindeutig festgehalten werden, daß insbesondere für vollzeitbeschäftigte Frauen die Anforderungen, die sich aus der alltäglichen Bewältigung des Zusammenwirkens der Arbeits- und außerbetrieblichen Lebenswelt ergeben, bereits so hoch sind, daß jede weitere zur zusätzlichen Belastung 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 Erfahrungen die Überforderung der betrieblichen, aber auch der tarifpolitischen Ebene belegen, kollektive Regelungen einzufordern und umzusetzen.

