

WER WAGT, GEWINNT – GILT DAS FÜR DIE EIGENE ARBEITSZEIT?

MOTIVE DER ARBEITSZEITENTSCHEIDUNG UND AUSWIRKUNGEN ATYPISCHER ARBEITSZEIT BEI SCHICHTARBEITENDEN IN DER INDUSTRIE

Universität Hamburg

Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften

Dissertation

zur Erlangung der Würde des Doktors der Wirtschafts- und
Sozialwissenschaften

(gemäß der Promotionsordnung vom 18. Januar 2017)

vorgelegt von

Meike Pürling

aus Adenau

Hamburg, 23.05.2022

Erstgutachter: Prof. Dr. Florian Schramm

Zweitgutachterin: Prof. Dr. Daniela Rastetter

Vorsitzender der Prüfungskommission: Prof. Dr. Wolfgang Menz

Tag der Disputation: 26.10.2022

Inhaltsübersicht

Abkürzungsverzeichnis.....	V
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Tabellenverzeichnis.....	VII
1 Einleitung	1
2 Arbeitszeitpräferenzen und atypische Arbeitszeiten: Empirische Befunde in der Diskussion	7
3 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Arbeitszeitpräferenzen	33
4 Implikationen für die Analyse des betrieblichen Fallbeispiels	53
5 Deskriptive Darstellung des betrieblichen Fallbeispiels: Option auf Arbeitszeitverkürzung in Hochkonjunktur	60
6 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen.....	73
7 Empirische Auswertung der Fallstudie	84
8 Diskussion der Ergebnisse	153
9 Exkurs: Präferenzen zur Arbeitszeitflexibilisierung in Schichtarbeit.....	168
10 Schlussbetrachtung.....	205
Eidesstattliche Versicherung.....	215
Erklärung.....	216
Literaturverzeichnis.....	217
Anhang	234

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	V
Abbildungsverzeichnis	VI
Tabellenverzeichnis	VII
1 Einleitung	1
1.1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen	4
1.2 Aufbau dieser Studie.....	5
2 Arbeitszeitpräferenzen und atypische Arbeitszeiten: Empirische Befunde in der Diskussion	7
2.1 Arbeitszeitpräferenzen	7
2.1.1 Quantitative Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitpräferenzen	8
2.1.2 Methodische Herausforderungen bei der Erhebung von Arbeitszeitpräferenzen.....	13
2.1.3 Volatilität, Ambivalenz und Komplexität von Arbeitszeitpräferenzen	14
2.2 Die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen...	16
2.3 Einflussfaktoren auf die Realisierung der individuellen Arbeitszeitpräferenz	18
2.4 Arbeit zu atypischen Zeiten.....	20
2.4.1 Auswirkungen von Wochenendarbeit.....	20
2.4.2 Schichtarbeit.....	22
2.4.2.1 Präferenzen für Schichtarbeit.....	22
2.4.2.2 Arbeitszeitpräferenzen von Schichtarbeitenden: Orientierung am Status-Quo.....	23
2.4.2.3 Die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen von Schichtarbeit	24
2.5 Kollektive Arbeitszeitverkürzung	27
2.6 Arbeitszeitoptionsmodelle: Individualisierung der betrieblichen Arbeitszeitstrukturen	30
3 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Arbeitszeitpräferenzen	33
3.1 Neoklassische Arbeitsangebots- und Arbeitszeitpräferenzen als Explanans ...	33
3.2 Interdisziplinäre Weiterentwicklung von Rational-Choice-Ansätzen	35
3.2.1 Geschlechterbezogene Perspektiven zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit.....	36
3.2.2 Begrenzte Rationalität und endogene Präferenzen – Arbeitszeitpräferenzen als Explanandum.....	40
3.2.3 Adaptive Arbeitszeitpräferenzen am Beispiel von „ <i>The Overworked American</i> “	45
3.3 Institutionelle Erklärungsansätze für Arbeitszeitpräferenzen	47

3.4	Subjektivierung von Arbeit auch in der Industriearbeiterschaft?	50
4	Implikationen für die Analyse des betrieblichen Fallbeispiels	53
4.1	Motive der Arbeitszeitentscheidung	53
4.2	Auswirkungen von verpflichtender und selbst gewählter atypischer Arbeitszeit....	57
5	Deskriptive Darstellung des betrieblichen Fallbeispiels: Option auf Arbeitszeitverkürzung in Hochkonjunktur	60
5.1	Die Daimler AG und der Produktionsstandort Mercedes-Benz Werk Bremen	60
5.2	Arbeitsbedingungen der Untersuchungsgruppe: Schichtarbeitende in der Automobilproduktion	62
5.3	Darstellung des untersuchten Fallbeispiels: Einführung eines verkürzten Arbeitszeitmodells in Hochkonjunktur.....	65
5.3.1	Ausgangslage und Herausforderung der Kapazitätserhöhung.....	65
5.3.2	Schichtplangestaltung	66
5.3.3	Aushandlungsprozess der Betriebsparteien.....	68
5.3.4	Ausplanung, Implementierung und Entwicklung in der Produktion.....	69
6	Forschungsdesign und methodisches Vorgehen.....	73
6.1	Fallstudienforschung.....	74
6.2	Zugang zum Forschungsfeld und Reflektion der eigenen Position im Feld	75
6.3	Forschungsdesign.....	76
6.4	Qualitative Datenerhebung	78
6.4.1	Problemzentrierte Interviews	78
6.4.1.1	Leitfadenkonstruktion.....	79
6.4.1.2	Auswahl des Samples.....	80
6.4.1.3	Durchführung und Setting der Interviews	81
6.4.2	Transkription und Datenauswertung gemäß qualitativer Inhaltsanalyse....	82
7	Empirische Auswertung der Fallstudie	84
7.1	Deskriptive Darstellung des Samples.....	84
7.2	Die Arbeitsrealität der Schichtarbeitenden	87
7.2.1	Werdegang und Motive der Arbeitgeberwahl	87
7.2.2	Verständnis von Arbeit und Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit.....	90
7.3	Die Motive der Arbeitszeitentscheidung der Schichtarbeitenden	94
7.3.1	Die Einführung des Arbeitszeitmodells aus Sicht der Beschäftigten.....	94
7.3.2	Motive der Arbeitszeitentscheidung	98
7.3.2.1	Kompatibilität des Privatlebens mit der Arbeitszeit	100
7.3.2.2	Arbeitsinhalte	104
7.3.2.3	Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.....	105
7.3.2.4	Zusammenarbeit im Team und Bedeutung der Kollegen.....	106

7.3.2.5	Die Rolle der individuellen Veränderungsbereitschaft	107
7.3.3	Begründungsmuster für den Eintritt in Dauernachtschicht	108
7.3.5	Zwischenfazit: Zeitliche Aspekte sind bei Arbeitszeitentscheidungen nicht immer handlungsleitend	111
7.4	Auswirkungen des Arbeitszeitsystems mit Ablösepool im Vergleich von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten.....	114
7.4.1	Zufriedenheit im Arbeitszeitsystem mit Ablösepool	115
7.4.1.1	Übergreifende Arbeitszeitzufriedenheit	115
7.4.1.2	Auswirkungen von regelmäßiger Samstagsarbeit	117
7.4.1.3	Der Nutzen freier Wochentage.....	119
7.4.1.4	Gesundheitliche Auswirkungen des Arbeitszeitmodells.....	123
7.4.1.5	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	127
7.4.1.6	Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.....	130
7.4.1.7	Die soziale Dimension der Implementierung einer neuen Schichtgruppe.....	131
7.4.1.8	Zwischenfazit: Wenige Hinweise auf positiven Selbstselektionseffekt	137
7.4.2	Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen.....	140
7.4.2.1	Veränderung der Präferenzen durch neue Erfahrungen.....	140
7.4.2.2	Deskriptive Darstellung der individuellen Arbeitszeitpräferenzen	141
7.4.2.3	Strategien zur Bewältigung von Arbeitszeitdiskrepanzen	149
8	Diskussion der Ergebnisse	153
8.1	Methodische Reflektion und Limitationen der Ergebnisse	153
8.2	Einordnung der Ergebnisse in Forschungsstand und theoretischen Rahmen.....	155
8.3	Implikationen für die Schichtplangestaltung in der Praxis.....	166
9	Exkurs: Präferenzen zur Arbeitszeitflexibilisierung in Schichtarbeit.....	168
9.1	Forschungsstand und theoretische Ansätze zur Arbeitszeitflexibilisierung von Schichtarbeit.....	169
9.2	Tauschzeit – eine App zur selbstbestimmten Flexibilisierung von Schichtarbeit .	174
9.3	Methodisches Vorgehen	176
9.4	Ergebnisse I: Präferenzen der Beschäftigten für eine Flexibilisierung der Schichtzeiten mit der App Tauschzeit	179
9.5	Reflektion und Anpassung von Forschungsfragen und theoretischem Rahmen .	182
9.6	Ergebnisse II: „Wahrscheinlich funktioniert das hier im Betrieb doch besser als man glaubt“.....	185
9.6.1	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.....	185
9.6.2	Kommunikation und Wissensstand zu Tauschzeit	188
9.6.3	Persuasions- und Entscheidungsphase: Meinungsbildung zur Innovation.....	189

9.6.3.1	Relativer Vorteil: „Das können wir in der Gruppe regeln“	189
9.6.3.2	Kompatibilität: „Wenn Leute im Büro sitzen und irgendwas runter geben, das bringt eigentlich nichts“	192
9.6.3.3	Komplexität „Das ist alles ein bisschen zu umständlich“	196
9.6.3.4	Weitere Faktoren „Schade ist, dass wir kein direktes Positivbeispiel hatten.“	198
9.6.3.5	Entscheidung zu Ablehnung oder Adoption	199
9.7	Fazit und Ableitungen für die Praxis	200
10	Schlussbetrachtung	205
10.1	Zusammenfassung der Ergebnisse	206
10.2	Ausblick für weitere wissenschaftliche Forschung	213
	Eidesstattliche Versicherung	215
	Erklärung	216
	Literaturverzeichnis	217
	Anhang	234

Abkürzungsverzeichnis

ABB	Arbeitsbeschreibungsbogen
ANÜ	Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung
AP2	Ablösepool 2
App	Applikation
DNS	Dauernachtschicht
Fgm.	Fahrgemeinschaft
KVP	Kontinuierlicher Verbesserungsprozess
LAK	Leiharbeitskraft
VPN	Virtual-Private-Network
WS	Wechselschicht

Abbildungsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die individuelle Arbeitszeitpräferenz	9
Abbildung 2: Mitarbeitende im Werk Bremen nach Beschäftigungsgruppen	61
Abbildung 3: Altersstruktur der direkten Mitarbeitenden Produktion im Werk Bremen, 2018	62
Abbildung 4: Schematische Darstellung der Prozesskette, Automobilproduktion im Werk Bremen.....	62
Abbildung 5: Schichtplan des Ablösepool-Modells	67
Abbildung 6: Antwortbogen Freiwilligenabfrage	69
Abbildung 7: Übersicht Charakteristika Schichtgruppe	71
Abbildung 8: Typen von Fallstudiendesigns	76
Abbildung 9: Prinzipskizze zur Auswahl von 23 Interviewpartnerinnen und -partnern	81
Abbildung 10: Positive und negative Aspekte der Arbeitssituation der befragten Beschäftigten	90
Abbildung 11: Gesundheitliche Auswirkungen des kurzzyklisch rotierenden Schichtmodells bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen	126
Abbildung 12: Sankey-Diagramm: Bestehende Arbeitszeit und Arbeitszeitpräferenz.....	145
Abbildung 13: Sankey-Diagramm: Bestehende Arbeitszeitlage und Arbeitszeitlagepräferenz	148
Abbildung 14: Motive der Arbeitszeitentscheidung	158
Abbildung 15: Zufriedenheit mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell in den Dimensionen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung	162
Abbildung 16: Prinzipskizze Tauschzeit.....	175
Abbildung 17: Quasiexperimentellen Designs mit Pre- und Post-Befragung von Experimental- und Kontrollgruppe.....	177
Abbildung 18: Arbeitszeitzufriedenheit und Arbeitszeitsouveränität	180
Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen, die Tauschzeit nutzen möchten.....	180
Abbildung 20: Fünf Phasen des Innovations-Entscheidungsprozesses	183

Tabellenverzeichnis

	<u>Seite</u>
Tabelle 1: Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden im Werk Bremen	61
Tabelle 2: Untersuchungseinheiten in Form der Beschäftigtengruppen in den Arbeitszeitmodellen	77
Tabelle 3: Untersuchungseinheiten in Form der Beschäftigtengruppen in den Arbeitszeitmodellen	84
Tabelle 4: Deskriptive Darstellung der soziodemografischen Merkmale im Sample	86
Tabelle 5: Verteilung der Befragten aus dem verkürzten Arbeitszeitmodell in den Dimensionen Vereinbarkeit und gesundheitliche Selbstwahrnehmung	139

1 Einleitung

Wie möchten Sie arbeiten?

Immer mehr Beschäftigte antworten auf diese Frage mit dem Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung: So würden 7.6 Millionen oder 37 Prozent der Vollzeitbeschäftigten in Deutschland gerne ihre Arbeitszeit reduzieren (Tobsch und Holst 2019, 4). Die durchschnittlich gewünschte Arbeitszeit sinkt seit den achtziger Jahren kontinuierlich und liegt inzwischen in Westdeutschland bei 33,5 Stunden, in Ostdeutschland bei 35,6 Stunden (Sopp und Wagner 2017, 4). Verkürzungswünsche spiegeln sich ebenso in den realen Teilzeitquoten wider: 23 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland sind in Teilzeit tätig (Gallego Granados et al. 2019, 846) - Tendenz stetig steigend. Jedoch realisieren viele Beschäftigte ihren Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit nicht, bei 40 Prozent der Erwerbstätigen sprechen monetäre Aspekte dagegen (Holst und Bringmann 2016, 15) – viele Beschäftigte können sich demnach eine kürzere Arbeitszeit schlicht nicht leisten. Bei der Frage nach den Gründen für den verbreiteten Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung werden wiederkehrend soziologische Zeitdiagnosen, wie eine zunehmende Individualisierung sowie ein postmaterieller Wertewandel, nach dem die Beschäftigten zunehmend freie Zeit gegenüber einem steigenden Entgelt priorisieren (Seifert 2019, 305; Gerold 2017, 197), angeführt.

Der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit findet in den letzten Jahren zunehmend Eingang in den tarifpolitischen Diskurs. Seifert (2014, 5) diagnostiziert eine „*Renaissance*“ der Arbeitszeitpolitik: Kapazitätsorientiertes Arbeiten in Abhängigkeit von der konjunkturellen Nachfrage und globalem Wettbewerb als arbeitgeberseitiger Anspruch, steht der gewerkschaftlichen Ambition gegenüber, kollektivrechtliche Regelungen zu schaffen, die den Beschäftigten Wahlmöglichkeiten in Bezug auf ihre Arbeitszeit ermöglichen. Darunter fallen beispielsweise Lösungen für größere Zeitsouveränität und das neue tarifpolitische Instrument der Arbeitszeitoptionsmodelle. In der Metall- und Elektroindustrie wurde 2018 kollektivrechtlich die Wahloption für eine individuelle temporäre Reduktion der Arbeitszeit auf 28 Wochenstunden vereinbart. Dieses neue Gestaltungsprinzip (Seifert 2019, 305) impliziert im Gegensatz zu einer kollektiven Arbeitszeitverkürzung eine Ausdifferenzierung von Arbeitszeitmodellen auf Individual- bzw. betrieblicher Ebene.

Von dieser Entwicklung können auch Schichtarbeitende profitieren, eine Beschäftigtengruppe in der sich der gesamtgesellschaftliche Trend zur Arbeitszeitverkürzung bisher nur unterdurchschnittlich manifestiert. So sind in der Metall- und Elektroindustrie zwar ein Drittel der Beschäftigten in Schichtarbeit tätig, aber lediglich 3 Prozent von ihnen arbeiten in Teilzeit (Paul und Kuhlmann 2017, 18). Schichtarbeitende sind eine Beschäftigtengruppe, für die es eher untypisch ist, ihre Arbeitszeit zu verkürzen - potenziell da ihnen in Abgrenzung zum angeführten postmateriellen Wertewandel eher traditionelle Einstellungen und Handlungsmuster unterstellt

werden (Jürgens 1999, 9). Die überaus niedrigen Teilzeitquoten können ebenso darauf zurückgeführt werden, dass die Gestaltung von individuellen Teilzeitmodellen in Schichtarbeit durch die Notwendigkeit zur Einbettung in die Schichtplangestaltung des Betriebes eine hohe Komplexität erzeugt. Dennoch wird in der Gruppe der Schichtarbeitenden der Wunsch nach einer kürzeren Arbeitszeit ebenfalls evident: 19 Prozent möchten weniger als 35 Stunden pro Woche arbeiten (ebd., 34).

Dass Teilzeitmodelle auch aus Unternehmensperspektive gewinnbringend eingesetzt werden können, zeigt ein betriebliches Fallbeispiel in der Automobilindustrie. Die Daimler AG konnte in einer Hochkonjunkturphase der Jahre 2016 bis 2018 über die Implementierung einer neuen Schichtgruppe in einem Teilzeitoptionsmodell eine signifikante Ausweitung der Betriebsnutzungszeit erreichen.

Konkret erhielten in einem Produktionswerk im Jahr 2015 ca. 5.500 Schichtarbeitende ein niederschwelliges Angebot für eine Arbeitszeitverkürzung. Das freiwillige Teilzeitmodell strukturierte sich in eine 4-Tage-Woche mit zwei Spätschichten am Montag und Dienstag sowie zwei Früh- oder Nachtschichten am Freitag und Samstag. Mit diesem kurzzyklisch rollierenden Rhythmus sowie den Schichten nachts und am Samstag gehört das Modell zu den atypischen Arbeitszeitmodellen (Amlinger-Chatterjee 2016, 4). Solchen Modellen werden i. d. R. eine geringere Attraktivität und negative Auswirkungen auf Gesundheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben attestiert (Arlinghaus et al. 2019; Moreno Claudia et al. 2019). Die Beschäftigten standen demnach vor der Abwägung, ob sie sich für eine kürzere, jedoch gleichzeitig atypischere Arbeitszeit entscheiden möchten. Bei dieser Entscheidung waren monetäre Aspekte nicht relevant, denn die Vier-Tage-Woche war nicht mit einem Entgeltverlust verbunden. Ein wesentlicher Hinderungsgrund für die Realisierung einer Arbeitszeitverkürzung spielte damit im konkreten Fallbeispiel keine Rolle. Dennoch wechselten nur ca. 90 Beschäftigte freiwillig in die 4-Tage-Woche mit Regelsamstag, 98,4 Prozent der anspruchsberechtigten Belegschaft entschieden sich gegen das Modell und für den Verbleib in Wechsel- oder Dauernachtschicht. Warum dies so ist, soll im Verlauf dieser Studie untersucht werden.

Weil die Hintergründe für spezifische Arbeitszeitpräferenzen und -entscheidungen bis dato nicht erforscht sind, liefert der Forschungsstand auf der Suche nach Anhaltspunkten lediglich quantitative Bestimmungsfaktoren für unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen. Diese werden über multivariate Zusammenhänge zu soziodemografischen Charakteristika wie der familiären Situation, dem Alter oder Bildungshintergrund identifiziert (Wielers et al. 2014, 86; Harnisch et al. 2018, 841; Weber und Zimmert 2017, 17). Zudem beschränkt sich die Datenbasis der Surveys auf die Arbeitszeitlänge – die Arbeitszeitlage wird bei der Frage nach der präferierten Arbeitszeit nicht berücksichtigt. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass bei Vollzeitbeschäftigten abseits von Schichtarbeit keine große Varianz an Arbeitszeitlagen üblich ist. Über die einleitend angesprochene vermehrte Realisierung von Arbeitszeitverkürzungen eröffnen

sich jedoch diverse Variationsmöglichkeiten des Lageparameters. So ist es sowohl für Beschäftigte als auch Arbeitgeber aufgrund arbeitsorganisatorischer bzw. privater Aspekte relevant, ob eine Arbeitszeitverkürzung durch eine Reduktion der täglichen Arbeitszeit oder durch einen arbeitsfreien Tag in der Woche realisiert wird. In Schichtarbeit bedingt bereits der voll- oder teilkontinuierliche Schichtbetrieb unterschiedlichste Arbeitszeitlagen. Es ist davon auszugehen, dass gerade bei atypischen Schichtmodellen die Arbeitszeitlage als relevanter Parameter in die Arbeitszeitentscheidung einfließt.

Tiefgreifende subjektzentrierte Untersuchungen zu den Motiven und Begründungsmustern hinter den Arbeitszeitpräferenzen und -entscheidungen liegen nicht vor. Im Gegenteil, Campbell und van Wanrooy (2013, 1150) bezeichnen die Genese und damit die Gründe für die individuelle Arbeitszeitpräferenz aus wissenschaftlicher Perspektive als „*Black Box*“ (ebd.). Die Auseinandersetzung mit den Begründungsmustern und Motiven der Entscheidung von Schichtarbeitenden in optionalen atypischen Arbeitszeitmodellen zu arbeiten stellt demnach eine Forschungslücke dar (Arlinghaus et al. 2016, 7; Perrucci et al. 2007, 613). Die vorliegende Arbeit will daher durch die Auseinandersetzung mit den Motiven der Arbeitszeitentscheidung aus einer subjektzentrierten Perspektive zu einem besseren Verständnis des Entscheidungsprozesses und den arbeitszeitlichen Präferenzen von Schichtarbeitenden beitragen.

In einem zweiten Analysefokus widmet sich die Studie den Auswirkungen von atypischen Arbeitszeitmodellen und nimmt dabei insbesondere Arbeitszeitdiskrepanzen in den Blick, die vorliegen, wenn gewünschte und reale Arbeitszeit nicht übereinstimmen. Es ist empirisch belegt, dass eine individuell als unpassend wahrgenommene Arbeitszeit die Arbeits- und Lebenszufriedenheit mindert und sich negativ auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben auswirkt (Grözinger et al. 2008, 10). Der Forschungsstand zu den Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen beschränkt sich jedoch erneut auf die Länge der Arbeitszeit. Empirische Studien zu Auswirkungen des Lageparameters finden sich indes in der Forschung zu Schichtarbeit: Es gilt als erwiesen, dass Arbeit zu unüblichen Zeiten, darunter Wochenendarbeit und Schichtarbeit, negative gesundheitliche und soziale Auswirkungen hat (Arlinghaus et al. 2019; Moreno Claudia et al. 2019). Ob Beschäftigte selbst gewählt oder verpflichtend in atypischen Arbeitszeitlagen tätig sind, wird in nahezu allen Studien nicht differenziert. Daher ist offen, ob sich die beschriebenen Auswirkungen zwischen selbstgewählter und verpflichtender atypischer Arbeitszeit unterscheiden. Zur Schließung dieser Forschungslücke bietet das bereits beschriebene betriebliche Fallbeispiel eine interessante Ausgangslage: Neben den 90 Freiwilligen wurde die Vier-Tage-Woche mit ca. 700 Leiharbeitskräften besetzt, die für die 4-Tage-Woche verpflichtet wurden. Um sich der Frage anzunähern, welchen Einfluss der Faktor einer freiwilligen vs. einer verpflichtenden Beschäftigung auf die Zufriedenheit mit dem atypischen Arbeitszeitmodell hat, sollen die Wahrnehmungen der beiden Untersuchungsgruppen vergleichend

analysiert werden. Es soll herausgearbeitet werden, ob die selbst gewählte atypische Arbeitszeit zu einer höheren Zufriedenheit sowie besseren Vereinbarkeit und gesundheitlichen Selbstwahrnehmung führt als die verpflichtende atypische Arbeitszeit, ergo ob ein positiver Selbstselektionseffekt vorliegt.

Neben dem wissenschaftlichen Beitrag begründet das Forschungsvorhaben seine Relevanz, in der Bedeutung der Ergebnisse für Stakeholder, die auf diversen gesellschaftlichen Ebenen Arbeitszeit und Arbeitszeitrichtlinien gestalten: zum einen für Verantwortliche in Betrieben und Arbeitnehmervvertretungen, die häufig vor dem Phänomen stehen, dass Schichtmodellwechsel von Beschäftigten reflexartig abgelehnt werden (Lennings 2011, 25). Zum anderen für Tarifvertragsparteien, die Teilzeitoptionsmodelle bisher zwar zunehmend implementieren, deren Nutzung und Auswirkungen jedoch bisher wissenschaftlich wenig untersucht wurden. In die Zukunft blickend kann festgehalten werden, dass *"understanding workers' willingness to change their working time [...] is a prerequisite in any discussion of working-time policies"* (Sousa-Poza und Henneberger 2001, 3).

Wie Schichtarbeitende sich zu einer Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit positionieren, wird in Ergänzung zu der Hauptstudie in Form eines Exkurses untersucht. Diese in sich geschlossene Teilstudie eruiert die Bedürfnisse zur Arbeitszeitflexibilisierung auf Basis der wissenschaftlichen Begleitung eines Pilotprojektes zum Einsatz der digitalen Applikation „Tauschzeit“.

1.1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Forschungslücken ist es das Ziel dieser Studie, durch eine subjektzentrierte Perspektive die Arbeitszeitpräferenzen bzw. die konkrete Arbeitszeitentscheidung von Schichtarbeitenden nachzuvollziehen und zu verstehen.

In einem zweiten Analysefokus werden Rückschlüsse auf die Auswirkungen des atypischen Arbeitszeitmodells und den potenziellen Einfluss der Selbstselektion gezogen. Hierzu werden Wahrnehmungen von freiwilligen Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell, denen eine präferenzgerechte Arbeitszeit unterstellt wird, sowie Wahrnehmungen von verpflichteten Arbeitskräften, denen eine nicht-präferenzgerechte Arbeitszeit unterstellt wird, verglichen

Es werden folgende forschungsleitende Fragen beantwortet:

F1: Auf Basis welcher Motive entscheiden sich Schichtarbeitende für oder gegen ein atypisches Arbeitszeitmodell?

F2: Inwiefern beeinflusst der Faktor einer freiwilligen bzw. verpflichteten Beschäftigung in einem atypischen Arbeitszeitmodell die Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung?

Methodisch wird ein qualitatives Fallstudiendesign mit mehreren Untersuchungseinheiten gewählt: Auf Basis von 23 problemzentrierten Beschäftigteninterviews erfolgt eine detaillierte Auseinandersetzung mit den Sichtweisen der Beschäftigten. Damit hat das Studiendesign zum Ziel, die Erkenntnisse aus bestehender quantitativer Forschung zu Arbeitszeitpräferenzen zu vertiefen und zu erweitern. Diese beruhen mehrheitlich auf der quantitativen Analyse von Survey-Daten, wie dem Sozio-oekonomischen Panel, und sind in ihrer Reliabilität umstritten. Es ist fraglich, ob sich die Komplexität der Arbeitszeitpräferenz anhand einfacher numerischer Fragen erfassen lässt (Campbell und van Wanrooy 2013, 1134). Zudem ist belegt, dass die in Surveys geäußerten Präferenzen alleine durch die Formulierung von Fragen sowie die Filterführung beeinflusst werden (Holst und Bringmann 2017, 5).

Die vorliegende Studie ist ein Produkt angewandter und praxisnaher Forschung mit den damit verbundenen Vor- und Nachteilen. Einerseits bietet das Forschungsvorhaben die große Chance anhand des betrieblichen Fallbeispiels ein reales „Arbeitszeitexperiment“ zu begleiten und die Frage nach den Motiven für Arbeitszeitpräferenzen bzw. der Arbeitszeitentscheidung nicht nur hypothetisch zu untersuchen. Andererseits kann sich das Vorhaben aufgrund seines quasi-experimentellen Charakters nicht auf einen linearen Forschungsprozess einstellen und muss auf Basis des qualitativen Prinzips der Flexibilität den Wechselfällen angewandter Forschung jederzeit offen begegnen.

1.2 Aufbau dieser Studie

Die Studie gliedert sich in zehn Kapitel. Nach der einleitenden Betrachtung des Untersuchungsfeldes widmet sich das zweite Kapitel dem aktuellen Forschungsstand. Dabei werden multidisziplinär empirische Erkenntnisse sowie deren Widersprüche und Grenzen dargestellt, die zur weiteren Entwicklung des Forschungsvorhabens dienen und bei der Beantwortung der Forschungsfragen von Nutzen sind. Eine ähnlich gelagerte Funktion übernehmen die theoretischen Zugänge zum Thema Arbeitszeitpräferenz, die in Kapitel drei aufgezeigt werden: Sie eröffnen als sensibilisierende Konzepte Analyseschwerpunkte für die empirische Untersuchung. Die bis dahin erarbeiteten empirischen und theoretischen Zugänge werden anschließend in Kapitel vier aufgegriffen und in Bezug zum spezifischen Fallbeispiel gesetzt. Auf Basis dieses Vorgehens werden sowohl für den Untersuchungsgegenstand der Motive der Arbeitszeitentscheidung als auch für die Auswirkungen der Arbeitszeitentscheidung strukturierende Unterfragen zur Beantwortung im empirischen Teil entwickelt.

Im fünften Kapitel erfolgt eine ausführliche Darstellung des betrieblichen Fallbeispiels zur Einführung eines verkürzten Arbeitszeitmodells mit Wochenendanteil im Mercedes-Benz Werk Bremen.

Die eingenommene methodische Perspektive der qualitativen Sozialforschung sowie das gewählte Vorgehen zu Sampling, Erhebungs- und Auswertungsmethodik werden ausführlich in Kapitel sechs beschrieben.

Den Kern der Studie bildet die Darstellung der empirischen Ergebnisse in Kapitel sieben, das sich wiederum in vier Unterkapitel gliedert. Einleitend ermöglicht das Kapitel 7.1 einen deskriptiven Überblick über die soziodemografischen Charakteristika des Samples. Das Kapitel 7.2 analysiert die grundlegende Haltung der Befragten zu ihrer Arbeit. Dies dient vor dem Hintergrund der interpretativen Leistung in den folgenden Kapiteln als Grundlage und ermöglicht ein besseres Gesamtverständnis der Forschungssubjekte. Im Zentrum des empirischen Teils stehen die Kapitel 7.3 und 7.4. Sie beantworten die beiden leitenden Forschungsfragen sowie die Unterforschungsfragen zu Motiven der Arbeitszeitentscheidung und Auswirkungen atypischer Arbeitszeitmodelle.

Eine Diskussion und Interpretation der Ergebnisse unter Rückbezug auf Kapitel fünf sowie die in Forschungsstand und Theorie erarbeiteten Aspekte erfolgen in Kapitel acht. Hier werden zudem eine methodische Reflektion vorgenommen sowie Stärken und Schwächen der Studie herausgearbeitet. Darüber hinaus finden sich in Kapitel 8.3 Implikationen für die operative Schichtplangestaltung, die aus den Ergebnissen abgeleitet werden können.

Kapitel neun beleuchtet in Form eines Exkurses die Präferenzen von Schichtarbeitenden für eine Arbeitszeitflexibilisierung. Diese Teilstudie steht für sich, weist jedoch in verschiedenen Teilaspekten – etwa zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Schichtarbeitenden – inhaltliche Anknüpfungspunkte an die Hauptstudie auf.

Die Arbeit schließt in Kapitel zehn mit einer knappen Schlussbetrachtung in Form einer kondensierten Zusammenfassung der Ergebnisse von Haupt- und Teilstudie. Abschließend werden Implikationen für zukünftige Forschungsvorhaben aufgezeigt.

2 Arbeitszeitpräferenzen und atypische Arbeitszeiten: Empirische Befunde in der Diskussion

Im folgenden Kapitel wird anhand bestehender empirischer Ergebnisse ein multiperspektivischer Überblick über Zugänge und Facetten des Forschungsgegenstandes gegeben. Weil nahezu keine Studien zu den Motiven hinter individuellen Arbeitszeitpräferenzen oder zu Begründungsmustern von konkreten Arbeitszeitentscheidungen vorliegen, wird sich dieser Thematik über die Darstellung von quantitativ abgeleiteten Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitpräferenzen (Kapitel 2.1.1) genähert. Kapitel 2.1.2 beschreibt die methodischen Herausforderungen bei der quantitativen Erhebung von Daten zu Arbeitszeitpräferenzen und unterstreicht dahingehend die Notwendigkeit einer qualitativ verstehenden Auseinandersetzung mit der Thematik. Die wenigen existierenden qualitativen Studien geben erste Hinweise, wie sehr Arbeitszeitpräferenzen unter dem Einfluss von Ambivalenzen und Zielkonflikten stehen - sie werden in Kapitel 2.1.3 zusammengefasst.

Die folgenden Kapitel dienen zur Vorbereitung der Untersuchung der zweiten leitenden Forschungsfrage. Kapitel 2.2 fasst dazu die quantitativ bestätigten Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen zusammen. Dem spezifischen Fokus der vorliegenden Studie auf die Situation von Schichtarbeitenden wird im Kapitel 2.4 Rechnung getragen. Atypische Arbeitszeiten können Arbeitszeitdiskrepanzen erzeugen, hier geht es um die empirisch bereits belegten Auswirkungen von Arbeit in unüblichen oder atypischen Zeiten. Daneben zeigen die empirischen Ergebnisse zu kollektiver Arbeitszeitverkürzung (Kapitel 2.5) welche Implikationen eine kollektiv verpflichtende 4-Tage-Woche bei Beschäftigten in der Industrie haben kann.

Der Forschungsstand berücksichtigt dabei Studien aus verschiedensten Disziplinen. Während Arbeitszeitpräferenzen und -diskrepanzen vorrangig in arbeitssoziologischen, sozialwissenschaftlichen und personalwirtschaftlichen Disziplinen diskutiert werden, ist der Forschungsstand zu Arbeit in unüblichen Zeiten respektive Schichtarbeit vorrangig in den Arbeitswissenschaften und der Arbeitspsychologie - häufig mit arbeitsmedizinischem Fokus - zu verorten. Studien zu kollektiver Arbeitszeitverkürzung, insbesondere die intensiv beleuchteten Studien zur Einführung der 4-Tage-Woche bei VW, haben wiederum arbeitssoziologischen Charakter.

2.1 Arbeitszeitpräferenzen

Einleitend erfolgt eine Annäherung an das Konstrukt Arbeitszeitpräferenz über die Definition von elementaren Begriffen des Forschungsfeldes.

Im Zuge des Labour-Force-Konzeptes definiert die Internationale Arbeitsorganisation Kennzahlen zur internationalen Vergleichbarkeit von Arbeitsmärkten. In Anlehnung daran liegt bei

Erwerbstätigen eine **Unterbeschäftigung** vor, wenn diese ihre bestehende Wochenarbeitszeit bei entsprechender Veränderung ihres Einkommens ausweiten wollen und hierzu innerhalb eines national üblichen Zeitrahmens zur Verfügung stehen (ILO 1998, 2) – ergo eine Präferenz für die Erhöhung ihrer Arbeitszeit haben. Daraus ergibt sich, dass bei einer Teilzeitbeschäftigung nicht zwangsläufig eine Unterbeschäftigung vorliegt, da die Beschäftigung in einem geringen Stundenumfang von der Erwerbsperson gewünscht bzw. bewusst gewählt sein kann.

Von **Überbeschäftigung** spricht man als gegenläufige Entwicklung, wenn Erwerbstätige bei entsprechender Reduktion ihres Einkommens ihre Arbeitszeit reduzieren möchten und in einem angemessenen Zeitrahmen für diese Anpassung zur Verfügung stehen, d. h. sie haben eine Präferenz für eine geringere Arbeitszeit als ihre bestehende.

In Fällen von Unter- oder Überbeschäftigung stimmen demnach die präferierte Arbeitszeit und die bestehende Arbeitszeit nicht überein, es liegen **Arbeitszeitdiskrepanzen** vor. Diese sind in Zeiteinheiten, i. d. R. Arbeitsstunden pro Woche, messbar.

Eine Herausforderung bei der Interpretation von Arbeitszeitdiskrepanzen ist die gedankliche Basislinie des Vergleichs von bestehender und präferierter Arbeitszeit. So ist, soweit dies nicht in der Fragestellung konkretisiert wurde, für die Forschenden nicht zwangsläufig erkennbar, ob Erwerbstätige von ihrer **tatsächlichen Arbeitszeit**, welche i. d. R. bezahlte oder unbezahlte Überstunden bzw. Mehrarbeit inkludiert, oder ihrer **vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** ausgehen, wenn sie Fragen zu ihrer bestehenden Arbeitszeit beantworten, auf deren Basis Arbeitszeitdiskrepanzen berechnet werden. Diese und weitere Herausforderungen bei der Interpretation quantitativer Daten zu Arbeitszeitpräferenzen, werden in Kapitel 2.1.2 zur Messung und Operationalisierung diskutiert.

2.1.1 Quantitative Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitpräferenzen

Im Folgenden werden die empirisch belegten Einflussfaktoren auf Arbeitszeitpräferenzen von Erwerbstätigen dargestellt. Diese können in Anlehnung an Reynolds (2003, 1176) sowie Bielenski et al. (2002, 11) gemäß Abbildung 1 vorstrukturiert werden.

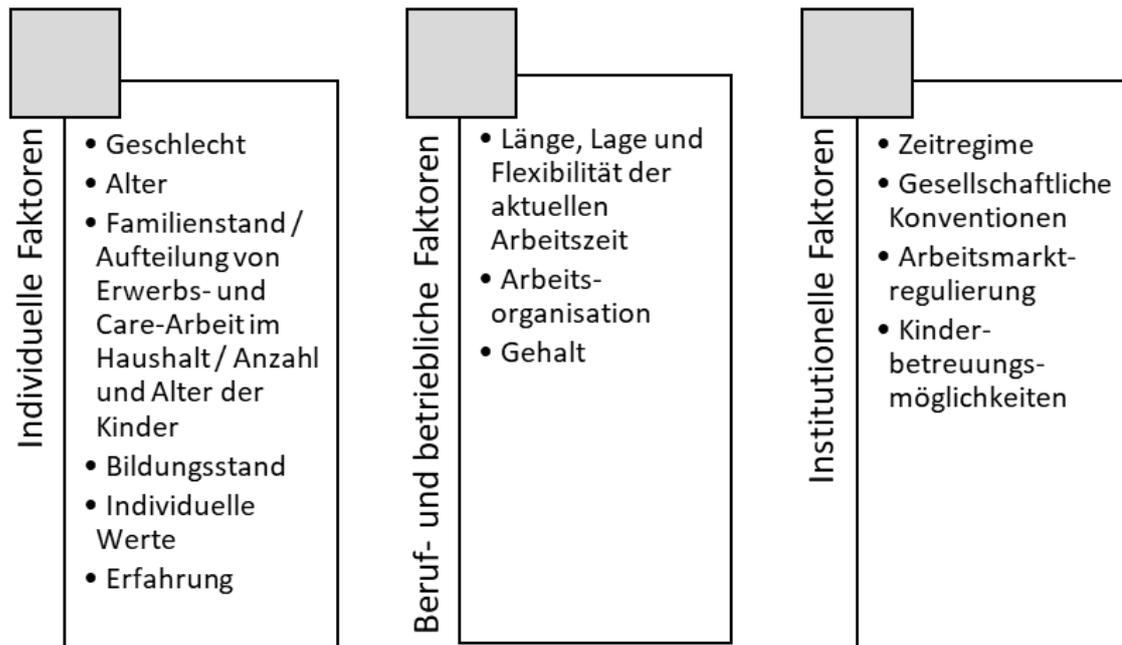


Abbildung 1: Einflussfaktoren auf die individuelle Arbeitszeitpräferenz (eigene Darstellung)

Es ist davon auszugehen, dass sich die aufgezeigten Einflussfaktoren zum Teil gegenseitig beeinflussen. So ist belegt, dass Bildungsstand und Einkommen (Anger und Geis 2017, 43) oder institutionalisierte Anreizsysteme und die familiäre Aufteilung von Erwerbsarbeit (Fagan 2001a, 241) nicht unabhängig voneinander sind. Besonders intensiv erforscht sind Arbeitszeitpräferenzen von Männern und Frauen bzw. der über Korrelations- und Regressionsanalysen festgestellte Einfluss des **Geschlechts** auf die Arbeitszeitwünsche. Dabei zeigt die Studienlage jedoch eine gewisse Ambivalenz, die zwischen einem starken und geringen Einfluss des Geschlechts auf Arbeitszeitpräferenzen streut. Im internationalen Vergleich liegt in der Mehrheit der untersuchten Länder die durchschnittlich präferierte Wochenarbeitszeit von Männern höher als die von Frauen (Bielenski et al. 2002, 73; Sousa-Poza und Henneberger 2002, 229; Reynolds und Johnson 2012, 141). Studien mit einem Fokus auf Deutschland bestätigen diesen Befund und leiten auf Basis des Mikrozensus ab, dass es selbst bei einer Realisierung der präferierten Arbeitszeiten nicht zu einer egalitären Aufteilung der Erwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen kommen würde (Wanger 2016, 55). Einige Studien kommen zum Schluss, dass eine starke Geschlechterdifferenz bei den durchschnittlich gewünschten Arbeitszeiten besteht: Konkret liegt die von Männern präferierte Arbeitszeit um 8,2 Stunden höher als die von Frauen (Sopp und Wagner 2017, 5). Darüber hinaus wünschen sich die Befragten des Sozio-oekonomischen Panels, dass Frauen einen Anteil von 40 Prozent der Erwerbsarbeitszeit in der Paarbeziehung übernehmen (ebd., 20).

Es finden sich jedoch auch Studienergebnisse die besagen, dass Arbeitszeitpräferenzen nicht (mehr) in hohem Maße vom Geschlecht abhängen (Harnisch et al. 2018; Eurofund 2012, 51). So wird gemäß der aktuellen Studie von Harnisch et al. (2018, 837) von vollzeiterwerbstätigen

Frauen im Schnitt eine Arbeitszeit von 35 Stunden gewünscht, bei vollzeiterwerbstätigen Männern sind es 38,7 Stunden – die Arbeitszeitwünsche der Geschlechter werden demnach zunehmend homogener.

Schaut man nicht auf die absolut präferierten Arbeitsstunden, sondern auf die Veränderungswünsche, kommen einige Studien ebenfalls zu dem Schluss, dass diese wenig vom Geschlecht abhängen. Zwar äußern Männer signifikant häufiger den Wunsch die Arbeitszeit zu reduzieren, während Frauen wesentlich häufiger ihre Arbeitszeit verlängern möchten (Fischer et al. 2015, 227; Seifert et al. 2016, 304), jedoch kann dies vielmehr die über die Verteilung von Voll- und Teilzeitarbeit zwischen den Geschlechtern, das heißt über die bestehenden Arbeitszeittlängen, erklärt werden. So arbeitet beispielsweise mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in Deutschland in Teilzeit.

„Das Narrativ, wonach Frauen mehr und Männer weniger arbeiten möchten, basiert demnach auf bestehenden Beschäftigungsstrukturen. In vergleichbaren Arbeitssituationen unterscheiden sich Wünsche zwischen Männern und Frauen nur geringfügig.“
(Harnisch et al. 2018, 840)

Eng verknüpft mit den Forschungsergebnissen zum Einfluss des Geschlechts sind jene zum Einfluss des **Familienstandes** und der familialen Arbeitsteilung auf die Arbeitszeitpräferenz. Die Forschungsergebnisse zum Einfluss von **Kindern** auf Arbeitszeitpräferenzen sind erneut als äußerst heterogen zu bewerten: Eine Reihe von Studien sehen einen signifikanten Einfluss von Kindern auf die Arbeitszeitpräferenzen ihrer Eltern (Drago et al. 2009b, 401; Golden und Gebreselassie 2007, 24; Weber und Zimmert 2017, 16). Golden und Gebreselassie (2007, 24) stellen für die Vereinigten Staaten fest, dass ein Kind unter 3 Jahren im Haushalt die Chance eine Arbeitszeitreduktion zu präferieren um 2 Prozentpunkte erhöht. Liegt das Alter des jüngsten Kindes über 14 Jahren kehrt sich dieser Effekt um, dann ist mehr Arbeitszeit gewünscht. Grözingen et al. (2008, 8) bestätigen dies für Deutschland: Sie berechnen einen hochsignifikanten Zusammenhang zwischen dem Zusammenleben mit Kindern im Haushalt und dem Wunsch nach einer Reduzierung der wöchentlichen Arbeitszeit unabhängig vom Geschlecht.

Wird im Hinblick auf das Geschlecht unterschieden, finden sich folgende Ergebnisse: Mütter sind gegenüber allen anderen Gruppen, die Beschäftigtengruppe mit der höchsten Wahrscheinlichkeit für den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion (Wielers et al. 2014, 86). Die tatsächliche und präferierte Arbeitszeit von Müttern in Deutschland und im internationalen Vergleich nimmt im Zuge der Familiengründung stark ab (Pollmann-Schult 2009, 176; Eurofund 2012, 2). Ob die Arbeitszeitpräferenzen von Vätern durch Kinder ebenfalls beeinflusst werden, ist strittig. So weisen die Ergebnisse für Männer in Australien (van Wanrooy 2005, 159) sowie von Pollmann-Schult (2009, 171) für Deutschland sogar eine steigende Arbeitszeitpräferenz von Vätern auf. Begründet werden könnte dies mit steigenden finanziellen Bedürfnissen der

Familie. Erwerbstätige Väter mit älteren oder keinen Kindern hätten dagegen eine höhere Wahrscheinlichkeit für sinkende Arbeitszeitpräferenzen. Dem widersprechen Bielenski et al. (2002) für 16 untersuchte europäische Staaten in Teilen. Laut ihnen würden sowohl Mütter als auch Väter eine Arbeitszeitverkürzung präferieren: Väter um 5,4 Stunden pro Woche, Mütter um 2,5 Stunden pro Woche (Bielenski et al. 2002, 60)

Darüber hinaus existieren Studien, die gar keinen oder einen äußerst geringen Einfluss von Kindern auf Arbeitszeitpräferenzen finden (Reynolds 2003, 1171; Clarkberg und Moen 2001, 1129; Reynolds und Johnson 2012, 131). Sie stellen sich damit gegen die „*Child-Mismatch*“ Hypothese (Reynolds und Johnson 2012, 132), die besagt, dass besonders Erwerbstätige mit Kindern aufgrund ihrer Sorgearbeit und der mangelnden Anpassungsfähigkeit ihres Berufslebens starke Arbeitszeitdiskrepanzen verspüren. Inhaltlich untermauern folgende, eher überraschende empirische Befunde ebenfalls die Kritik an der These: Die geringsten Arbeitszeitdiskrepanzen werden in Australien bei Doppelverdienerhaushalten mit Kindern festgestellt (van Wanrooy 2004, 2)¹, dagegen wünschen sich in den USA Doppelverdienerhaushalte ohne Kinder mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Arbeitszeitreduktion (Reynolds 2003, 1188). Der Einfluss von Kindern auf die Arbeitszeitpräferenz werde im Ergebnis demnach insgesamt überschätzt.

Eher stringent stellt sich der Forschungsstand zu Arbeitszeitpräferenzen im **Altersverlauf** dar. So sehen die große Mehrheit der Studien länderübergreifend eine sinkende Arbeitszeitpräferenz in den Jahren vor Renteneintritt – mit zunehmendem Alter nimmt der Wunsch zur Verkürzung der Arbeitszeit zu und eine Präferenz zur Ausweitung der Arbeitszeit ab (Golden und Gebreselassie 2007, 22; Wielers et al. 2014, 85; Pollmann-Schult 2009, 174). Harnisch et al. (2018, 841) identifizieren diese Entwicklung jedoch nur für Männer, für Frauen gäbe es keinen eindeutigen Zusammenhang mit dem Alter. Diesen Studien gegenüber steht die Untersuchung von Reynolds (2003, 1189), der in den Vereinigten Staaten keine Reduktionswünsche im Alter beobachtet.

Ein im Vergleich zu den vorangegangenen Einflussfaktoren ebenfalls homogeneres Bild weist der Einflussfaktor des **Bildungs- bzw. Ausbildungsniveaus** auf. Sowohl internationale Studien (Golden und Gebreselassie 2007, 26; Bielenski et al. 2002, 59; Sousa-Poza und Henneberger 2001, 25; Väisänen und Nätti 2002, 318) als auch Studien zu Erwerbstätigen im deutschsprachigen Raum (Harnisch et al. 2018, 841; Weber und Zimmert 2017, 17; Pollmann-Schult 2009, 174) sehen einen klaren Einfluss des Bildungsniveaus auf die Arbeitszeitpräferenz. Die Wahrscheinlichkeit überbeschäftigt zu sein und damit weniger arbeiten zu wollen steigt signifikant mit dem Bildungsstand an. Dagegen möchten geringqualifizierte Beschäftigte

¹ Widersprüchliche Ergebnisse hierzu liefern jedoch Väisänen und Nätti (2002), nach denen Doppelverdienerhaushalte unter anderem aufgrund von Betreuungspflichten im Durchschnitt überbeschäftigt sind.

und Arbeiter in der Regel ihre Arbeitszeit ausweiten (Bielenski et al. 2002, 78; van Wanrooy 2004, 4). Dem einheitlich aufgezeigten Zusammenhang stehen lediglich die Ergebnisse von Sopp und Wagner (2017, 17) entgegen, wonach sich bei erwerbstätigen Männern in Deutschland die präferierten Arbeitszeiten nicht mit dem Qualifikationsniveau ändern.

Neben eindeutig quantifizierbaren Variablen, sind auch individuelle **Werte** als Einflussfaktor auf Arbeitszeitpräferenzen im Forschungsdiskurs relevant. So sind Beschäftigte, die der eigenen Karriere einen hohen Stellenwert einräumen, häufiger zufrieden mit der eigenen Arbeitszeit und wünschen sich seltener eine Arbeitszeitverkürzung (Tijdens 2002, 25). Das gleiche gilt gemäß der zitierten Studie für Beschäftigte, die ihre Arbeit nicht als Belastung sondern als eine Herausforderung begreifen, sowie Sousa-Poza und Henneberger (2002, 232) folgend für männliche Beschäftigte, die ihre Arbeit als interessant betrachten.

Vielfach wird die **Länge der bestehenden Arbeitszeit** als wichtigste Determinante der Arbeitszeitpräferenz angesehen: Je länger die bestehende Arbeitszeit ist, desto wahrscheinlicher präferieren die Beschäftigten eine Arbeitszeitverkürzung und umgekehrt (Harnisch et al. 2018, 840; Drago et al. 2005, 57).

Ob die **Lage der bestehenden Arbeitszeit** Auswirkungen auf die Arbeitszeitpräferenz hat, ist wenig untersucht. Lediglich Seifert et al. (2016, 301) sprechen davon, dass bei atypischen Arbeitszeiten – zum Beispiel Schicht- und Nachtarbeit – der Verkürzungswunsch steigt. In ebendieser Studie kommen die Autoren auch zu dem Schluss, dass bei hoher Arbeitsintensität der Verkürzungswunsch steigt. Dies ist gemäß Tijdens (2002, 25) ebenso bei regelmäßigen Konflikten am Arbeitsplatz der Fall.

Für die Schweiz können Sousa-Poza und Henneberger (2001, 12) zeigen, dass **flexible Arbeitszeiten** die Wahrscheinlichkeit für das Vorliegen von Arbeitszeitdiskrepanzen reduzieren. Bei Beschäftigten mit flexiblen Arbeitszeiten stimmt also die gewünschte Arbeitszeit häufiger mit der bestehenden überein, potenziell weil ihnen durch die Flexibilität eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben gelingt.

Insbesondere länderübergreifende und -vergleichende Studien können zeigen, dass nationale Rahmenbedingungen Arbeitszeitpräferenzen beeinflussen (Bielenski et al. 2002; Sousa-Poza und Henneberger 2002; Väisänen und Nätti 2002; van Echtelt et al. 2006).

Im Hinblick auf makroökonomische Einflussgrößen zeigen Sousa-Poza und Henneberger (2002, 225), dass ein höheres **Bruttoinlandsprodukt** mit einem höheren Anteil an Beschäftigten einhergeht, die ihre Arbeitszeit reduzieren möchten bzw. mit einem geringeren Anteil von Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit erhöhen möchten. Dies sei vermutlich auf Wohlstandsgewinne durch ein höheres Bruttoinlandsprodukt und damit einer höheren Priorisierung von Freizeit zurückzuführen. Des Weiteren ist ein Zusammenhang zur nationalen **Arbeitslosenquote** statistisch belegt. So machen Sousa-Poza und Henneberger (2002, 226) in ebendieser

Studie deutlich, dass die Arbeitslosenquote positiv mit dem Anteil von Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit verlängern möchten, korreliert ist.

Einen Erklärungsansatz für die vermehrte Überbeschäftigung und damit den verbreiteten Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung liefern van Echtelt et al. (2006) mit einer Untersuchung der Auswirkungen von „*postfordistischer Arbeit*“ für die Niederlande. Gemäß ihrer Definition führt eine im Zuge von Subjektivierungsbestrebungen und indirekter Steuerung zunehmend autonome Arbeit, die von starker Ergebniskultur geprägt ist und einen hohen Arbeitseinsatz erfordert, zu einer Situation in der länger als präferiert gearbeitet wird (ebd., 506).

2.1.2 Methodische Herausforderungen bei der Erhebung von Arbeitszeitpräferenzen

Die teilweise widersprüchlichen empirischen Ergebnisse in den vorausgegangenen Kapiteln werden häufig durch die Autoren selbst kritisch hinterfragt und wiederholt auf Probleme bei der Messung von Arbeitszeitpräferenzen zurückgeführt. Besonders deutlich wird dies in den drastischen Abweichungen der Ergebnisse zu Über- und Unterbeschäftigung in Deutschland. Studien, die auf dem Mikrozensus basieren, diagnostizieren i. d. R. eine mehrheitlich vorherrschende Unterbeschäftigung, während auf dem Sozio-oekonomischen Panel basierende Studien eine mehrheitliche Überbeschäftigung in der deutschen Erwerbsbevölkerung konstatieren.

Diese Unterschiede lassen sich zum Teil auf eine divergierende Eingrenzung des befragten Personenkreises zurückführen (Erwerbstätige vs. abhängig Beschäftigte) sowie auf die unterschiedlichen Definitionen von Unter- und Überbeschäftigung. So wird auf dem Mikrozensus basierend i. d. R. die einleitend dargestellte Definition der ILO genutzt: Der Mikrozensus berücksichtigt, ob zeitnah in die gewünschte Arbeitszeit gewechselt werden kann. Studien auf Basis des SOEP nehmen dagegen eine Arbeitszeitdiskrepanz für jeden abhängig Beschäftigten an, dessen reale Arbeitszeit von der gewünschten Arbeitszeit abweicht, unabhängig davon, ob die Arbeitszeitpräferenz als schnell zu realisieren angesehen wird.

Selbst nach der statistischen Berücksichtigung dieser Unterschiede, bleiben Diskrepanzen in den Ergebnissen bestehen (Holst und Bringmann 2016, 6). Diese können nicht zuletzt auf Unterschiede in den Fragestellungen der Surveys zurückgeführt werden. So zeigen Host und Bringmann (ebd., 7), dass der Einsatz von Filterfragen sowie die Reihenfolge von Fragen Auswirkungen auf das Antwortverhalten der Befragten haben.

Golden und Gebreselassie (2007, 19) und Tijdens (2002, 9) belegen zudem, dass der Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung häufiger geäußert wird, wenn die Survey-Fragen nicht explizit auf den Zusammenhang zum sinkenden Einkommen verweisen – demnach hat die spezifische Formulierung der Frage Auswirkungen auf das Antwortverhalten.

Zusätzlich ist bei vielen Surveys kritisch zu hinterfragen, welche gedankliche Vergleichslinie die Befragten im Sinn haben, wenn sie ihre Arbeitszeitpräferenz formulieren: die vertragliche Arbeitszeit oder die tatsächliche Arbeitszeit inkl. Überstunden (Sousa-Poza und Henneberger 2001, 21). So zeigen van Echtelt et al. (2006, 502) ganz konkret, dass sich die Anzahl der Überbeschäftigten drastisch erhöht, wenn von der tatsächlichen Arbeitszeit ausgegangen wird.

Insgesamt gesehen ist die quantitative Datenlage und damit auch die empirischen Erkenntnisse im Forschungsfeld der Arbeitszeitpräferenzen kritisch zu hinterfragen. Reynolds und Aletraris resümieren treffend, dass *„Disagreements about exactly how many workers have hour mismatches will not be resolved until researchers agree on a standard method of gathering data about mismatches“* (Reynolds und Aletraris 2010, 480).

Über die Messprobleme hinausgehend muss bei der Interpretation von Daten zu Arbeitszeitpräferenzen aus Survey-Fragen zudem immer bedacht werden, dass die Fragen in der Regel rein hypothetisch gestellt werden – Reliabilität und Validität sind nicht zwangsläufig gewährleistet. Es bleibt unklar, wie stark der Wunsch nach einer Änderung der Arbeitszeit ist und ob dieser handlungsleitend wirkt, also aktive Handlung nach sich zieht, wie beispielsweise eine Kommunikation der Veränderungspräferenz an die Führungskraft.

Darüber hinaus verweisen insbesondere Campbell und van Wanrooy (2013) auf die grundlegende Schwierigkeit, einen komplexen Untersuchungsgegenstand, wie die individuelle Arbeitszeitpräferenz, anhand dichotomer oder numerischer Fragen zu erfassen. Sie gehen davon aus, dass eine gewisse Instabilität im Antwortverhalten nicht zwangsläufig durch Messprobleme, sondern von der hochgradigen Ambivalenz oder Zielkonflikten bei der individuellen Arbeitszeitentscheidung bestimmt wird (ebd., 1136). Die Diskussion um die Ambivalenz von Arbeitszeitpräferenzen wird im folgenden Kapitel aufgegriffen.

2.1.3 Volatilität, Ambivalenz und Komplexität von Arbeitszeitpräferenzen

Dass es relevant ist, die Ambivalenz bei der Arbeitszeitentscheidung zu untersuchen, lässt sich insbesondere an Studien festmachen, die zeigen, dass Arbeitszeitpräferenzen volatil sind und sich verändern, während die reale Arbeitszeit und andere Rahmenbedingungen konstant bleiben (Reynolds und Aletraris 2006, 628; Drago et al. 2009a, 580).

Campbell und van Wanrooy (2013) untersuchen die Instabilität von Arbeitszeitpräferenzen durch qualitative Tiefeninterviews in einem Sample mit Beschäftigten mit sehr langen Arbeitszeiten. Sie können zeigen, dass sich die Arbeitszeitpräferenzen von einigen Befragten innerhalb eines Jahres verändert haben, ohne dass dies auch für die privaten oder beruflichen Umstände gilt (ebd., 1142). Dies führen sie auf tiefgreifende innere Zielkonflikte bei der Frage

nach der individuellen Arbeitszeitpräferenz zurück, die es den Befragten erschweren, eine eindeutige Antwort auf die Frage nach ihrer Arbeitszeitpräferenz zu formulieren. Zielkonflikte entstehen bei der Arbeitszeittentscheidung beispielsweise zwischen Ansprüchen an die eigene Arbeit und Karriere, die Identifikation mit dem Beruf sowie einem ebenfalls großen Interesse an einer ausgeglichenen Work-Life-Balance und einer handhabbaren Arbeitsbelastung. Die individuelle Arbeitszeitpräferenz unterliegt demnach einer Ambivalenz, die sie gemäß Craig et al. (2005, 6) als *„the presence of conflicting evaluations or beliefs held by a single individual about an attitude object“* (ebd., 1136) definieren. Eine Erklärung, die instabile Arbeitszeitpräferenzen lediglich auf Adaptivität im Sinne eines „sich Abfindens“ mit der Situation zurückführt, greift den Autoren zu kurz:

“One possibility here could be adaptive preferences, but the in-depth interview offered no evidence that an initial preference for shorter hours had been bent by the pressure of mismatch. Instead, the interview pointed strongly to an underlying uncertainty and oscillation between contrasting viewpoints, which were likely to have been present for several years” (Campbell und van Wanrooy 2013, 1144–1145).

Zudem reagieren Beschäftigte auf neue Erfahrungen aufgrund einer Arbeitszeitänderung mit einer Präferenzverschiebung: Eberling et al. (2004, 102) konstatieren, dass die Präferenz zu einer Arbeitszeitverkürzung mit der Erfahrung von mehr Freizeit verstärkt wird.

Zusammenfassend lässt sich aus den aufgezeigten Aspekten schließen, dass *“[...] most stated working-time preferences show a degree of softness and malleability that renders them unsuited to rigid interpretations”* (Campbell und van Wanrooy 2013, 1151). Ob Arbeitszeitpräferenzen demnach keine stabilen numerischen Werte sind, wird unter Rückgriff auf theoretische Konzepte in Kapitel 3 weiterführend diskutiert.

Darüber hinaus betonen Campbell und van Wanrooy (2013) die Komplexität der Arbeitszeittentscheidung bzw. Arbeitszeitpräferenzbildung aufgrund der Notwendigkeit, verschiedene Auswirkungen und Konsequenzen von Arbeitszeiten im Vorhinein durchdenken zu müssen:

„Indeed, one crucial precondition for expressing the desire for a change in hours is an ability to imagine such a change, including its conditions and consequences. Here, preference questions inevitably invoke not only feelings, but also complex ideas and judgements. In this perspective, stated preferences do not represent simple statements of innate desires; instead, they also tend to involve judgements of feasibility” (Campbell und van Wanrooy 2013, 1137).

2.2 Die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen

Das folgende Kapitel gibt im ersten Schritt einen Überblick über die Häufigkeit von Arbeitszeitdiskrepanzen und fasst anschließend die empirisch belegten Auswirkungen dieser Arbeitszeitdiskrepanzen zusammen. Es wird hierdurch deutlich, welche Folgen zu erwarten sind, wenn die eigene Arbeitszeit nicht frei gewählt werden kann und nicht der präferierten entspricht.

Trotz der bisweilen auftretenden Schwierigkeiten bei der validen Erhebung und Messung von Arbeitszeitpräferenzen, sind quantitative Daten aus Surveys, wie beispielsweise dem Sozio-ökonomischen Panel, das Mittel der Wahl bei der Identifikation von Arbeitszeitpräferenzen und korrespondierender Arbeitszeitdiskrepanzen. Eine Vielzahl von Studien greift auf eben jene Daten aus nationalen oder internationalen Surveys zurück, um länderspezifisch oder international vergleichend die Arbeitszeitpräferenzen von Erwerbstätigen zu identifizieren (Bielenski et al. 2002; Bijwaard et al. 2008; Böheim und Taylor 2004; Campbell und van Wanrooy 2013; Clarkberg und Moen 2001; Drago et al. 2005; Drago et al. 2009b; Ehing 2014; Fagan 2001a; Golden 2006; Grözinger et al. 2008; Harnisch et al. 2018; Holst und Bringmann 2016; Holst und Bringmann 2017; Lilja und Hämäläinen 2001; Messenger 2007; Väisänen und Nätti 2002; Sopp und Wagner 2017; Pollmann-Schult 2009; Rengers 2015; Reynolds 2003; Reynolds und Aletraris 2006; Reynolds und Johnson 2012; Seifert et al. 2016; Tjeldens 2003; Tjeldens 2002; van Wanrooy 2004; van Wanrooy 2005; Wunder und Heineck 2013; Eurofund 2012). Zum Teil leiten die Autoren daraus Aussagen zu Arbeitsplatzpotentialen auf Basis von Vollzeitäquivalenten für die jeweiligen Volkswirtschaften ab, die sich realisieren ließen, wenn alle Erwerbspersonen in ihren präferierten Arbeitszeiten tätig wären (Tobsch und Holst 2019, 3).

Bereits das Ansinnen einen Überblick über die prozentuale Verteilung von Arbeitszeitdiskrepanzen in der Erwerbsbevölkerung zu erhalten, ergo in der Studienlage zu sichten, bei wie viel Prozent der Erwerbstätigen die bestehende Arbeitszeit (nicht) mit der präferierten Arbeitszeit übereinstimmt und wie groß der Anteil der Beschäftigten ist, der seine Arbeitszeit reduzieren oder erhöhen möchte, offenbart erneut die uneinheitliche und zum Teil widersprüchliche Datenlage im Forschungsfeld.

In einer international vergleichenden Studie, zeigen Sousa-Poza und Henneberger (2002, 235), dass 60 Prozent der Befragten in 14 von 21 untersuchten Ländern mit ihren Arbeitszeiten zufrieden sind. Im Umkehrschluss liegen demnach bei den übrigen 40 Prozent der Beschäftigten Arbeitszeitdiskrepanzen vor. Die Ergebnisse von Fischer et al. (2015, 242) zeigen für Deutschland eine leicht höhere Zufriedenheit: Demnach sind 64 Prozent der Erwerbstätigen mit ihrer Arbeitszeit zufrieden, beim übrigen Drittel liegt eine Arbeitszeitdiskrepanz vor. Seifert et al. (2016, 303) kommen dagegen auf Basis des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP) zu

dem Ergebnis, dass sogar bei 53 Prozent aller abhängig Beschäftigten Arbeitszeitdiskrepanzen vorliegen und somit ein Veränderungswunsch besteht.

Geht es nun darum, ob die Beschäftigten mit Arbeitszeitdiskrepanzen in der Mehrheit als unterbeschäftigt oder überbeschäftigt gelten, weist der Forschungsstand erneut divergierende Ergebnisse auf. Für Deutschland stellt Rengers (2015, 35) auf Basis des Mikrozensus fest, dass 7,3 Prozent der Erwerbstätigen als unterbeschäftigt gelten. Nur 2,9 Prozent der Beschäftigten möchten weniger arbeiten und sind somit überbeschäftigt. Diese Werte weichen nicht nur von den bereits dargestellten Befunden zur Verbreitung von Arbeitszeitdiskrepanzen ab, sondern differieren darüber hinaus hochgradig von Ergebnissen, die auf Basis des SOEP berechnet wurden². Hier kommen Studien zu dem Ergebnis, dass ca. die Hälfte der Erwerbstätigen ihre Arbeitszeit reduzieren möchte (Seifert et al. 2016, 304). Bei der Mehrheit der Befragten in Deutschland überwiegt demnach der Verkürzungswunsch. 12,8 Prozent der Beschäftigten möchten dagegen ihre Arbeitszeit verlängern (ebd.).

Sowohl in international vergleichenden als auch in Studien mit einem Fokus auf Deutschland wird nachgewiesen, dass sich Arbeitszeitdiskrepanzen in der Regel negativ auf die individuelle Arbeitszufriedenheit und -motivation, Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie subjektive Lebensqualität auswirken und damit Beschäftigte sowie Organisationen und Unternehmen als Arbeitgeber vor Herausforderungen stellen (Bell et al. 2011; Clarkberg und Moen 2001; Golden und Gebreselassie 2007; Matiaske et al. 2017; Otterbach 2010; Pagan 2017; Rengers 2015; Reynolds 2003; Reynolds und Aletraris 2006; Reynolds und Aletraris 2010; Reynolds und Johnson 2012; Sousa-Poza und Henneberger 2001; Sousa-Poza und Henneberger 2002; Weber und Zimmert 2017; Wooden et al. 2009; Wunder 2016; Green und Tsitsianis 2005).

Zuallererst bedeuten Arbeitszeitdiskrepanzen für die Beschäftigten Einbußen ihres persönlichen Wohlbefindens, denn sie können ihre angestrebte ideale Verteilung von Arbeit und Freizeit nicht realisieren (Wunder und Heineck 2013, 244). Negative Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen auf **Arbeitszufriedenheit und -motivation** gelten als belegt: Beschäftigte mit einem Veränderungswunsch, d. h. mit nicht-präferenzgerechten Arbeitszeiten, zeigen eine unterdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit und vice versa (Green und Tsitsianis 2005, 401; Grözingen et al. 2008, 10; Pagan 2017, 125; Gund und Tilkes 2021, 19). Untermauert werden diese Aussagen von Wooden et al. (2009, 161): Weder die Arbeitszufriedenheit noch die **Lebenszufriedenheit** werden laut der genannten Studie entscheidend durch die absolute Anzahl

² In der Studien von Ehing (2014) und Wanger (2011) wird die Anzahl der Personen mit einem Verlängerungswunsch ebenfalls als höher eingeschätzt.

der gearbeiteten Stunden beeinflusst. Es sind viel mehr Arbeitszeitdiskrepanzen, die signifikanten Einfluss auf die empfundene Lebensqualität nehmen (Grözinger et al. 2008, 10).

Den Einfluss von Arbeitszeitdiskrepanzen auf das Wohlbefinden sowie **die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** untersuchen Wunder und Heineck (2013). Sie kommen zu dem Ergebnis, dass eine individuelle Arbeitszeitdiskrepanz nicht nur das eigene Wohlbefinden schmälert, wobei Unterbeschäftigung einen negativeren Einfluss als Überbeschäftigung hat, sondern sich auch negativ auf das Wohlbefinden des Partners / der Partnerin auswirkt (ebd., 244).

Eine Dimension, die erneut sowohl für Beschäftigte als auch Arbeitgeber negative Effekte haben kann, ist der Einfluss von Arbeitszeitdiskrepanzen auf die **Gesundheit** der Beschäftigten. Es gilt als statistisch belegt, dass Personen, die sich als überbeschäftigt einstufen, weniger zufrieden mit ihrer eigenen Gesundheit sind, als Beschäftigte die im Umfang ihrer präferierten Arbeitszeit arbeiten (Bell et al. 2011, 18; Matiaske et al. 2017, 294).

In Bezug auf den Zusammenhang von Arbeitszeitdiskrepanzen und Gesundheit wird jedoch von Bell et al. (2011, 12) ein Hinweis auf eine potenziell umgekehrte Kausalität zu bedenken gegeben. So sei es möglich, dass ein schlechter Gesundheitszustand den Wunsch nach einer Verkürzung der Arbeitszeit forcieren und damit die Arbeitszeitpräferenz von der Gesundheit beeinflusst werde.

Einfluss auf die organisationale Performance können Arbeitszeitdiskrepanzen nehmen, sobald sie einen Arbeitsplatzwechsel induzieren. So haben Beschäftigte mit einer bestehenden Arbeitszeitdiskrepanz eine höhere Wahrscheinlichkeit für einen **Arbeitsplatzwechsel** (Bijwaard et al. 2008, 274), was wiederum für Arbeitgeber mit Knowhow-Verlusten einhergeht und Rekrutierungskosten aufwirft.

2.3 Einflussfaktoren auf die Realisierung der individuellen Arbeitszeitpräferenz

Besonders deutlich wird der zeitliche Verlauf sowie die Veränderung von Arbeitszeitpräferenzen und -diskrepanzen in den wenigen Studien, die auf Längsschnittdaten basieren. Mit diesen Daten, i.d.R. aus Panels zu verschiedenen Erhebungszeitpunkten, lässt sich aufzeigen, wie lange Arbeitszeitdiskrepanzen im Einzelfall bestehen, aus welchen Gründen sie sich auflösen und welche Beschäftigtengruppen eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, ihre Arbeitszeitpräferenzen in die Realität umzusetzen.

Prinzipiell wird widerlegt, dass Beschäftigte neoklassischen Annahmen folgend ihre Arbeitszeit immer frei wählen können – denn persistente Arbeitszeitdiskrepanzen sind evident: Nicht alle Beschäftigten können ihre Arbeitszeitpräferenz in Längsschnittstudien vom ersten zum zweiten Untersuchungszeitpunkt realisieren (Böheim und Taylor 2004, 152–153). Für Deutschland

weisen Sopp und Wagner (2017, 24) einen Anteil von 45 Prozent der Beschäftigten auf, die im Betrachtungszeitraum eines Jahres ihre Arbeitszeitpräferenz nicht realisieren konnten. Weitere Studien kommen zudem zu dem Schluss, dass es für die Beschäftigten in der Regel einfacher ist, ihre Arbeitszeit zu erhöhen als abzusenken. (Reynolds und Aletraris 2006, 630; Sopp und Wagner 2017, 24). Es wird vermutet, dass es vor allem Teilzeitbeschäftigten gelingt ihre Arbeitszeit entsprechend ihrer Präferenzen zu erhöhen.

Sopp und Wagner (2017, 25) werten mit Blick auf die Situation in Deutschland aus, dass Frauen eine höhere Chance haben, ihre Arbeitszeit gemäß ihren Wünschen zu verändern. Reynolds und Johnson (2012, 146) bestätigen dies für die Vereinigten Staaten, Tijdens (2002, 12) darüber hinaus für die Niederlande. Dem entgegen zeigt van Wanrooy (2004, 12), dass in Australien Männer leichter gelingt ihre präferierte Arbeitszeit zu erreichen.

Zusätzlich kann auch die Art der Beschäftigung Einfluss auf die Realisierungswahrscheinlichkeit nehmen: Besonders Beschäftigte mit einem hohen Grad an Autonomie haben es schwer, ihre Arbeitszeitpräferenzen für eine Reduzierung zu realisieren (Weber und Zimmert 2017, 21) was auf Erwartungsdruck des Arbeitsumfelds zurückgeführt wird. Betrachtet man dagegen die monetären Aspekte, fällt es gutverdienenden Beschäftigten leichter eine Überbeschäftigung zu lösen, da es für sie einfacher möglich ist, Gehaltseinbußen durch eine Arbeitszeitreduktion in Kauf zu nehmen (ebd.).

Bei der Realisierung der individuellen Arbeitszeitpräferenz zeichnet sich zudem ab, dass Beschäftigte, die ihren Arbeitgeber wechseln, eine höhere Wahrscheinlichkeit haben, durch diesen Wechsel ihre Präferenz zu erreichen, als Beschäftigte, die auf ihrem Arbeitsplatz verbleiben (Böheim und Taylor 2004, 162). Jedoch weisen Knaus und Otterbach (2016, 15) ebenso darauf hin, dass insbesondere bei überbeschäftigten Arbeitnehmer*innen ein Arbeitsplatzwechsel häufig nicht den gewünschten Effekt bringt und sich die Arbeitszeitdiskrepanzen persistent zeigen; nach einem Wechsel sogar vergrößern können.

Die Gründe warum eine Arbeitszeitdiskrepanz persistent wird und die Präferenzen nicht realisiert werden können sind bei 40 Prozent der Erwerbstätigen in monetären Aspekten zu finden (Holst und Bringmann 2016, 14) – viele Beschäftigte können sich demnach eine Arbeitszeitreduktion nicht leisten. Zudem werden häufig externe Faktoren herangeführt: fehlende Kinderbetreuung (Harnisch et al. 2018, 843), fehlendes Einverständnis des Arbeitgebers oder arbeitsorganisatorische Herausforderungen verhindern die Realisierung der gewünschten Arbeitszeit (Fischer et al. 2015, 2). 58 Prozent der international befragten Beschäftigte halten es beispielsweise nicht für möglich, ihre Tätigkeit in Teilzeit auszuführen und / oder sehen Hindernisse für die eigene weitere Karriere bei einer Teilzeittätigkeit (Bielski et al. 2002, 57).

2.4 Arbeit zu atypischen Zeiten

Der Fokus der vorliegenden Studie liegt auf der Entscheidung für oder gegen atypische Arbeitszeitmodelle sowie den Auswirkungen atypischer Arbeitszeiten in der spezifischen Gruppe der Schichtarbeitenden. Daher werden im folgenden Kapitel Forschungsergebnisse mit einem Fokus auf atypischer Arbeitszeit bzw. Schichtarbeit zusammenfassend dargestellt.

Im Kontext des sich intensivierenden globalen und innerbetrieblichen Wettbewerbs ist die flexible und optimierte Gestaltung und oftmals Ausschöpfung der Betriebszeit zu einem entscheidenden Wettbewerbsfaktor geworden (Bauer und Groß 2005, 354). Dadurch wurden insbesondere in den kapitalintensiven Bereichen der Industrie – in der Automobilproduktion fallen darunter etwa Presswerk und Karosseriefertigung – eine Neuorganisation der Arbeitszeit angestrebt. Vielfach wurden klassische Wechselschichtmodelle aus Früh- und Spätschicht um weitere Schichtgruppen, beispielsweise Dauernachtschicht oder Wochenendschicht, ergänzt. Dies führte zu einer Pluralisierung der Zeitstrukturen der Beschäftigten und einer Ausweitung von Arbeit in unüblichen und unsozialen Zeiten. Zu diesen zählen in erster Linie die Abend-, Nacht- und Wochenendstunden, denn ihnen wird der höchste Nutzen für soziale und Freizeitaktivitäten zugeschrieben (Hinnenberg et al. 2009, 34). Es kommt demnach zu einer fortschreitenden „*Desynchronisation der individuellen Zeit gegenüber den kollektiven Rhythmen*“ (Garhammer 2001, 326). Die Auswirkungen dieser gesundheitlichen und sozialen Desynchronisation, begründet in atypischen Arbeitszeitlagen und -rhythmen, werden im Folgenden überblickartig dargestellt³. Daneben werden gemäß dem Forschungsinteresse dieser Studie erste Hinweise zusammengestellt, aus welchen Gründen Beschäftigte in Arbeitszeitmodellen in unüblichen Zeiten arbeiten. Die Studienlage zu diesem Aspekt ist jedoch bis dato als unzureichend zu bewerten und es wird tiefergehende Forschung gefordert (Arlinghaus et al. 2016, 7).

2.4.1 Auswirkungen von Wochenendarbeit

43 Prozent der Beschäftigten in Deutschland arbeiten laut Mikrozensus regelmäßig am Samstag und immerhin 26 Prozent der Beschäftigten sind auch am Sonntag in Erwerbsarbeit tätig (Metzing und Richter 2015a, 1184). Die sozialen und gesundheitlichen Auswirkungen von Wochenendarbeit sind vielfach interdisziplinär evaluiert (Wirtz 2010; Wirtz et al. 2011; Eberling et al. 2004; Hanglberger 2011; Metzing und Richter 2015b; Arlinghaus und Nachreiner 2012; Cooke et al. 2009; Hook 2012; Kümmerling 2007; Kümmerling und Lehndorff 2007; Metzing und Richter 2015a; Tausig und Fenwick 2001).

³ Aufgrund der arbeitssoziologischen Perspektive dieser Studie, findet die Auseinandersetzung mit dem arbeitsmedizinischen Forschungsstand zu Arbeit in unüblichen Zeiten und Schichtarbeit in hohem Maße auf Basis von Metastudien statt.

Es lässt sich grundlegend attestieren, dass der freien Zeit des Wochenendes und insbesondere des Sonntags eine übergeordnet hohe Bedeutung in Bezug auf soziale Aktivitäten, Freizeitnutzen und dem Erholungswert zukommt - die gesellschaftlich etablierte Zeitstruktur entspricht nach wie vor einer Abend- und Wochenendgesellschaft. Dementsprechend führt die Arbeit am Wochenende und insbesondere am Sonntag häufig zu einem höheren Risiko für eine schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (La Valle 2002, 62; Wirtz et al. 2011, 142). Ob eine Kompensation der Wochenendarbeit durch Freizeit innerhalb der Woche möglich ist, wird ambivalent diskutiert. Folgt man Eberling et al. (2004, 144) ist durch den beschriebenen hohen soziokulturellen Wert des Wochenendes eine Kompensation nicht ohne weiteres möglich. Wirtz et al. (2011, 143) attestieren zwar Kompensationsmöglichkeiten, jedoch sind diese an hohe zeitliche Hürden geknüpft. So quantifizieren sie den zeitlichen Kompensationsbedarf von Sonntagsarbeit auf eine Arbeitszeitreduktion um 15 bis 20 Stunden über den gesetzlich vorgegebenen freien Werktag hinaus. Die Schwierigkeiten einer Kompensation sind in erster Linie darin begründet, dass die ersatzweise freie Zeit an Wochentagen häufig nur alleine oder mit Nichterwerbstätigen verbracht werden kann und somit in Bezug auf soziale Teilhabe nur einen geringen Ausgleichswert liefert (Craig und Brown 2014, 720; Eberling et al. 2004, 33).

Die gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit am Wochenende unterscheiden sich signifikant zwischen Samstags- und Sonntagsarbeit: Während für Samstagsarbeit kein erhöhtes Risiko für gesundheitliche Beeinträchtigungen nachgewiesen werden kann, führt die Arbeit am Sonntag zu einem erhöhten Risiko von gesundheitlichen Beschwerden (Arlinghaus und Nachreiner 2012, 299) sowie einem erhöhten Risiko von psychischen Erkrankungen (Amlinger-Chatterjee 2016, 47). Arlinghaus und Nachreiner (2012, 302) attestieren darüber hinaus, dass Arbeit an Abenden, Samstagen und Sonntagen grundsätzlich mit einem erhöhten Risiko für Arbeitsunfälle einhergeht.

Im Hinblick auf die Arbeitszufriedenheit zeigt sich eine ähnlich gelagerte Divergenz zwischen der Arbeit am Samstag und Sonntag. Die Arbeitszeit am Samstag bewirkt keinen signifikant negativen Effekt auf die Arbeitszufriedenheit (Hanglberger 2011, 15). Eine Verschlechterung der Arbeitszufriedenheit wird jedoch bei einem Wechsel in Sonntagsarbeit nachweisbar (Metzing und Richter 2015a, 1186). In Bezug auf die allgemeine Lebenszufriedenheit sowie der Zufriedenheit mit Gesundheit, Familienleben und Schlaf zeigt ebendiese Studie keinen Zusammenhang zur Verlagerung der Arbeitszeit auf das Wochenende. Es sei daher nicht der Wechsel zur Wochenendarbeit als solcher, der sich negativ auf die genannten Variablen auswirke. Vielmehr gingen die Berufe, in denen Personen am Wochenende arbeiten müssen, aufgrund anderer, in der Regel arbeitsplatzbezogener Merkmale, mit einer geringeren Zufriedenheit einher (ebd., 1184).

Im Interesse des vorliegenden Forschungsvorhabens liegen insbesondere die wenigen Studien, die auf einen potenziellen Selbstselektionseffekt hinweisen und zwischen selbst gewählter also präferierter Arbeit zu unüblichen Zeiten und verpflichtender Arbeit zu unüblichen Zeiten unterscheiden. Mills und Täht (2010, 870) kommen zu dem Schluss, dass durchaus eine individuell verbesserte Vereinbarkeit möglich ist, wenn sich die Beschäftigten frei für spezifische Arbeitszeitmodelle zu unüblichen Zeiten entscheiden, weil ihre privaten Zeitmuster mit diesen Modellen gut vereinbar sind. Daraus schlussfolgernd kann Arbeit am Wochenende von einzelnen Beschäftigten insbesondere im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben subjektiv als positiv wahrgenommen werden. In der breiten Masse scheinen jedoch die negativen Faktoren, hervorzuheben sind die Auswirkungen unüblicher Arbeitszeiten auf die Gesundheit der Beschäftigten, zu überwiegen (Kümmerling 2007, 7–8).

2.4.2 Schichtarbeit

Vor besonderen Herausforderungen in Bezug auf Gesundheit und die Vereinbarkeit von Beruf- und Sozialleben stehen Beschäftigte in Schichtarbeit. Dabei lassen sich alle Formen der Arbeitsorganisation als Schichtarbeit definieren, „[...] bei denen Arbeit entweder zu wechselnder Zeit (Wechselschicht) oder zu konstanter, aber ungewöhnlicher Zeit (zum Beispiel Dauernachtschicht) ausgeführt werden muss“ (Knauth und Homberger 1997, 9). Eine klare Abgrenzung zum Thema „Wochenendarbeit“ des vorangegangenen Kapitels ist demnach nicht möglich – Wochenendarbeit entspricht häufig Schichtarbeit.

In Deutschland sind aktuell 20 Prozent der Erwerbstätigen in Schichtarbeit tätig (Nachreiner et al. 2019, 204). In der Metall- und Elektroindustrie sind es gemäß der umfangreichen Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2017 32 Prozent (Paul und Kuhlmann 2017, 3). Hiervon arbeiten 68 Prozent in Wechselschicht aus Früh- und Spätschicht, 4 Prozent in Dauernachtschicht und 28 Prozent im Dreischichtbetrieb (ebd.).

Im Folgenden sollen sowohl die Arbeitszeitpräferenzen der Schichtarbeitenden aufgezeigt, als auch ein Überblick über die Auswirkungen von Schichtarbeit gegeben werden.

2.4.2.1 Präferenzen für Schichtarbeit

Zur grundsätzlichen Entscheidung von Beschäftigten, eine Arbeit in Schichtarbeit aufzunehmen bzw. zu individuellen Präferenzen für oder gegen Schichtarbeit, existieren im Forschungsstand wenig belastbare Aussagen. Die Mehrheit aller Beschäftigten möchte grundsätzlich nicht in Schichtarbeit arbeiten (Arlinghaus et al. 2016, 3); einige Autoren bescheinigen der Schichtarbeit jedoch – zum Teil auf Basis ihrer langjährigen Erfahrung im Forschungsfeld – durch die Möglichkeit über z. T. steuerfreie Zuschlagszahlungen ein höheres Einkommen zu generieren eine gewisse Attraktivität (ebd.). Zusätzlich würde die Aussicht auf höhere Autonomie, mehr

Freizeit in Form von freien Tagen oder Zusatzurlaub (Wedderburn 1996, 10) sowie die Möglichkeit, die eigenen Kinder weitgehend bzw. mit dem Partner im Wechsel selbst betreuen zu können (La Valle 2002, 15; Pagnan et al. 2011, 297) für einzelne Beschäftigte den Wechsel in Schichtarbeit attraktiveren. In der Regel haben Erwerbstätige jedoch während ihres bestehenden Erwerbsverhältnisses nicht die Möglichkeit zwischen Normalarbeitszeit und Schichtarbeit zu wählen. Denn besonders im Gastgewerbe, Pflegesektor oder produzierenden Gewerbe ist die Mehrheit der Berufsbilder unweigerlich mit Schichtarbeit verbunden.

Entscheidungsmöglichkeiten können dagegen im industriellen Kontext bei sehr spezifischen Schichtmodellen, wie Teilzeitmodelle mit einem hohen Anteil an Wochenendarbeit oder bei reinen Nacht- und Wochenendschichten, vorliegen. Die Arbeit in diesen sehr spezifischen Zeitstrukturen ist häufiger freiwillig und kann ggf. aktiv von den Beschäftigten gewählt werden. Als Gründe für die Präferenz und einen Wechsel in ein Arbeitszeitmodell mit hohen Anteilen an Wochenendarbeit oder in der Nacht wird erneut die Möglichkeit genannt, mehr Zeit mit Familie und Kindern verbringen zu können sowie in unüblichen Arbeitszeiten in größerer Autonomie von Führungshierarchien zu arbeiten (Mills und Täht 2010, 870). Die Studienlage zur Entscheidung in spezifische Schichtmodelle zu wechseln ist jedoch äußerst begrenzt und stellt eine Forschungslücke dar.

2.4.2.2 Arbeitszeitpräferenzen von Schichtarbeitenden: Orientierung am Status-Quo

Die Studie von Paul und Kuhlmann (2017) untersucht die Arbeitszeitpräferenzen von ca. 15.000 befragten Schichtarbeitenden der Metall- und Elektroindustrie hinsichtlich der Länge ihrer Arbeitszeit. Es werden bei den befragten Schichtarbeitenden signifikante Diskrepanzen zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit diagnostiziert: Knapp die Hälfte arbeitet länger als vertraglich vereinbart (ebd., 34) und möchte die tatsächliche Arbeitszeit auf das Niveau der vertraglichen Arbeitszeit reduzieren. Die Änderungswünsche an der vertraglichen 35-Stunden-Woche selbst sind eher gering: Die tarifvertraglich geregelte Vollzeit entspricht der Präferenz von 55 Prozent der Beschäftigten. 19 Prozent möchten weniger arbeiten, 24 Prozent möchten mehr arbeiten (ebd.). Damit stehen diese Aussagen entgegen dem gesamtgesellschaftlichen Trend einer mehrheitlich präferierten Arbeitszeitreduktion. Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass die 35 Stunden-Woche für viele Beschäftigte abseits der Metall- und Elektroindustrie bereits eine Arbeitszeitreduzierung bedeuten würde und im Korridor der „verkürzten Vollzeit“ liegt.

Die dargestellten Ergebnisse der IG Metall Beschäftigtenbefragung sind dagegen im Einklang mit Studien, die Ergebnisse zu Arbeitszeitpräferenzen von Beschäftigten in Produktionsarbeit liefern. Es wird jedoch in diesen Studien keine Unterscheidung vorgenommen, ob die „*blue-collar*“ oder „*manual-worker*“ in Schicht- oder Normalarbeitszeitmodellen tätig sind. So diagnostizieren Golden und Gebreselassie (2007, 27) und Bielenski et al. (2002, 78) dass in der

Beschäftigtengruppe der Arbeiter häufiger Unterbeschäftigung als Überbeschäftigung vorliegen. Seifert (2014, 14) stellt ergänzend fest, dass überlange Arbeitszeiten in Produktions- und Fertigungsbereichen seltener vorkommen und daher von den Beschäftigtengruppen auch seltener eine Arbeitszeitverkürzung gewünscht wird.

Über diese Aspekte hinausgehend weisen die Berufsfelder in Produktion und Fertigung in der Regel keine oder nur wenige Charakteristika von postfordistischer Arbeit gemäß des bereits vorgestellten „*new lumpiness of work*“-Ansatzes von van Echtelt et al. (2006) auf. Die Tätigkeiten entsprechen insbesondere in produktiven Bereichen mit Schichtarbeit genau dem Gegenteil von „*not need to be performed at fixed hours and locations and the employee can decide where and when to work*“ (ebd., 496). Die Argumentation, postfordistische Arbeit führe zu einer verstärkten Präferenz für Arbeitszeitverkürzung, trägt bei Schichtarbeitenden im industriellen Umfeld nicht.

2.4.2.3 Die gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen von Schichtarbeit

Gesundheitlichen Auswirkungen von Schichtarbeit werden primär auf eine Störung der zirkadianen Zeitstruktur der Beschäftigten durch atypische Arbeitszeiten und die damit verbundene Notwendigkeit zur Wiederanpassung des Körpers an externe Zeitgeber, insbesondere den natürlichen Hell-Dunkel-Rhythmus, zurückgeführt. Dieser wiederkehrende physiologische Anpassungsprozess ist mit einem Jetlag vergleichbar (Hirschwald et al. 2020, 207).

Grundsätzlich muss die arbeitsmedizinische Forschung zu Schichtarbeit mit dem sogenannten Healthy-Worker-Effekt (Baillargeon 2001, 359) umgehen. Dieser besagt, dass besonderes beanspruchende Tätigkeiten nur von solchen Beschäftigten ausgeführt werden, die gesund und belastbar sind und sich daher in der Lage sehen, die Tätigkeit auszuführen. Die übrigen Beschäftigten haben sich entweder von vorneherein gegen die Tätigkeit entschieden oder den konkreten Arbeitsplatz aus gesundheitlichen Gründen bereits verlassen. Dieser Mechanismus kann zu der falschen Annahme führen, dass beispielsweise die beanspruchende Schichtarbeit keine negativen Folgen habe. Der Healthy-Worker-Effekt lässt sich berücksichtigen, wenn auch die Beschäftigten, die das Arbeitszeitmodell verlassen haben, in empirischen Erhebungen erfasst werden. Darüber hinaus kommt es in der Schichtarbeitsforschung häufig zu Diskrepanzen zwischen subjektiven Selbsteinschätzungen und objektiv erhobenen physiologischen Daten. Bei der Übertragung von wissenschaftlichen Erkenntnissen in praktische Empfehlungen für die Gestaltung von Schichtarbeit entsteht für Forschende vor diesem Hintergrund die Herausforderung einer Abwägung von divergierenden subjektiven und objektiven Indikatoren.

Im Hinblick auf die Physis der Beschäftigten gilt als gesichert, dass rotierende Schichtarbeit und insbesondere Nachtarbeit negative Auswirkungen auf die Gesundheit hat (Moreno Claudia et al. 2019, 140; Shen und Dicker 2008, 392; Akerstedt und Wright 2009, 257; Perrucci et

al. 2007, 606). Unter den Schichtarbeitenden kommt es im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger zu Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Magen-Darm-Erkrankungen und Stoffwechselstörungen (Moreno Claudia et al. 2019, 140). Ob zwischen Schichtarbeit und dem Auftreten von Krebserkrankungen sowie psychischen Erkrankungen ein kausaler Zusammenhang besteht, bleibt umstritten (ebd.). Als gesichert gelten dagegen die negativen Auswirkungen von Schichtarbeit auf Qualität und Quantität des Schlafes. Unter Schichtarbeitenden kommt es signifikant häufiger zu Schlafstörungen und circadianen Rhythmusstörungen (Akerstedt und Wright 2009, 257). Konkret sind 37 Prozent der Beschäftigten mit häufiger Nachtarbeit und 22 Prozent der Beschäftigten in Wechselschicht von Schlafstörungen betroffen (Struck et al. 2012, 23).

Die Studie von Struck et al. (2012) kommt in Bezug auf gesundheitliche Auswirkungen jedoch einschränkend zu dem Schluss, dass die Beanspruchung durch die ausgeführte Tätigkeit signifikant mehr Einfluss auf die Gesundheit der Beschäftigten hat, als die Uhrzeit zu dieser sie ausgeführt wird (ebd., 29).

Kontrovers diskutiert wird zudem immer wieder die Frage einer potenziellen Gewöhnung an Schichtarbeit. Subjektiv berichten in Dauernachtarbeit viele Beschäftigte davon, dass sich ihr Körper langfristig auf die stetigen Nachtschichten einstellen könne und es somit zu einem ausgeglichenen Schlafverhalten komme. Wissenschaftlich wird die Möglichkeit einer physiologischen Gewöhnung an die Dauernachtschicht angezweifelt (Strauß und Brauner 2020, 3; Brauner et al. 2018, 2). Zudem ist bei Dauernachtarbeit besonders die Rückanpassung für einzelne freie Tage eine große Herausforderung, da sich hier von der letzten Nachtschicht erholen muss.

Ebenso wird diskutiert, ob einige Menschen durch individuelle körperliche Faktoren eine größere Toleranz gegenüber Schichtarbeit haben als andere. Folgt man Nachreiner (1998, 35) lassen eben diese individuellen Faktoren keine Prognose auf die Schichtarbeitstoleranz zu. Juda (2010, 187 ff.) arbeitet dagegen heraus, dass der sogenannte Chronotyp - definiert als die bei Menschen genetisch bedingte, unterschiedliche Phasenlänge in der Tagesperiodik (Hirschwald et al. 2020, 207) - die Intensität der Auswirkungen von Schichtarbeit beeinflusst. Eine große Metastudie (Saksvik et al. 2011) auf Basis von 60 Primärstudien, kann Zusammenhänge zwischen menschlichen Chronotypen und der Schichtarbeitstoleranz aufgrund mangelnder Längsschnittstudien nicht zweifelsfrei belegen. Zudem kritisieren die Autoren, dass nach wie vor unklar sei, ob das Konstrukt Chronotyp ein stabiles Persönlichkeitsmerkmal ist. Zudem werde die Aussagekraft des Chronotyps durch den Umstand erschwert, dass 60-70% der Bevölkerung keinem klaren Chronotyp zuzuordnen sind (ebd, 232).

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** stellt für Schichtarbeitende eine besondere Herausforderung dar. Durch die atypische Arbeitszeit entsteht i. d. R. eine soziale Desynchronisation mit dem Rhythmus der Gesellschaft. Trotz vermehrter Diagnosen, nach denen sich

das soziale Leben in eine „24/7-Gesellschaft“ verwandle und sich der Zeitnutzen damit homogenisiere, behalten die Abendstunden sowie das Wochenende nach wie vor einen höheren Zeitnutzen für die Individuen (Hinnenberg et al. 2009, 34).

Für das Gros der Beschäftigten gilt daher ein negativer Zusammenhang zwischen Schichtarbeit und der Vereinbarkeit von privatem und beruflichem Lebensbereich (Arlinghaus et al. 2019, 186). Die Schichtarbeitenden sehen sich vor der Situation ihre sozialen Belange den Arbeitszeiten unterordnen zu müssen. Dabei wirkt sich die atypische Arbeitszeit nicht nur auf die empfundene Vereinbarkeit der Schichtarbeitenden selbst aus, sondern hat auch Auswirkungen auf Personen im sozialen Umfeld der Schichtarbeitenden, in erster Linie auf Partner*in und Kinder (Arlinghaus et al. 2019, 196). Durch das im partnerschaftlichen Vergleich häufig höhere Einkommen wird der beruflichen Situation der Schichtarbeitenden oftmals Priorität eingeräumt (Handy 2010, 32). Da Männer häufiger in Schichtarbeit tätig sind, begünstigt dies eine Persistenz klassischer Rollenverteilung in der Paarbeziehung von Schichtarbeitenden. Die Partnerinnen spielen in den familialen Alltagsarrangements der Schichtarbeitenden

“[...] a crucial role as intermediaries, smoothing the temporal boundaries between the shiftwork system and the rhythms of everyday life. This task created a greater workload than managing family routines in a non-shift environment and underpinned many women’s decisions to curtail their careers after having children (Handy 2010, 33).

Da bei knapp bemessener Zeit für das Privatleben oftmals der gemeinsamen Zeit mit Kindern Priorität eingeräumt wird, ist es häufig die Zeit für die Paarbeziehung, die Einschnitte durch Schichtarbeit erfährt (La Valle 2002, 67). Dies spiegelt sich in höheren Scheidungsraten von Schichtarbeitenden mit Kindern, insbesondere in Nachtschichtmodellen, wider (Presser 2000, 107). Zudem hat Schichtarbeit in nahezu allen Variationen eine einschränkende Wirkung auf Partizipationsmöglichkeiten bei regelmäßigen sportlichen und kulturellen Aktivitäten sowie auf soziales oder politisches Engagement. Dabei bietet die Forschung differenzierte Befunde für verschiedene Schichtmodelle: Es gilt als erwiesen, dass kurzzyklisch vorwärts rotierende Schichtsysteme zu geringeren sozialen Beeinträchtigungen führen als langsam rückwärts rotierende Systeme, da diese zu einer blockweisen Desynchronisation vom Rhythmus der Gesellschaft führen (Nachreiner et al. 2019, 203).

Die Herausforderungen bei der familialen Bewältigung des Alltags von Schichtarbeitenden führen häufig zu einer Etablierung von Routinen und Arrangements, die um die Arbeitszeiten des Schichtarbeitenden angelegt sind (Eberling et al. 2004, 46). Diese sich verfestigenden Arrangements führen zu einer Präferenz für Stabilität in den Arbeitszeiten. Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist zudem auffällig, dass die belastete Gruppe der Schichtarbeitenden häufig nicht von unternehmerischen Angeboten zu einer besseren Vereinbarkeit, etwa mobilem Arbeiten oder Kinderbetreuung in betrieblichen Einrichtungen, profitiert, da

diese als Kernzielgruppe Beschäftigte in Normalarbeitszeit, ergo i. d. R. in Angestelltenbereichen, adressieren.

In nahezu allen zitierten Studien wird hinsichtlich der gesundheitlichen und sozialen Auswirkungen nicht zwischen frei gewählter und verpflichtender bzw. mit dem Beruf unweigerlich verbundener Schichtarbeit unterschieden. Die Überprüfung eines potenziellen Selbstselektionseffektes stellt daher eine Forschungslücke dar. Dass Schichtarbeit nicht zwangsläufig negative Auswirkungen auf die Work-Life-Balance hat, zeigen Studien wonach Schichtarbeit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben begünstigt, wenn die Kinderbetreuung aufgrund der Schichtarbeit zwischen den beiden Elternteilen geteilt werden kann (La Valle 2002, 33). Besonders wenn die Schichtarbeit so gestaltet ist, dass Arbeitsphasen von längere Erholungsphasen im Umfang von drei bis vier Tagen unterbrochen sind, können gerade diese einen hohen Freizeitnutzen darstellen, die soziale Integration von Schichtarbeitenden verbessern und den Erholungswert steigern (Perrucci et al. 2007, 609–610).

2.5 Kollektive Arbeitszeitverkürzung

Im Zentrum dieser Studie steht die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Einführung eines verkürzten Schichtmodells in Form einer 4-Tage-Woche. Methodische und inhaltliche Anknüpfungspunkte können daher in wissenschaftlichen Auseinandersetzungen mit kollektiver Arbeitszeitverkürzung gefunden werden. Im Folgenden werden drei Beispiele aus unterschiedlichen Kontexten und mit unterschiedlichen Zielsetzungen vorgestellt.

Umfangreiche Studien zu einer Reduktion von einer 5- auf eine 4-Tage-Woche liegen im deutschsprachigen Raum für den Fall der beschäftigungssichernden Arbeitszeitverkürzung im Volkswagenkonzern vor. Die Ausgangssituation der Arbeitszeitverkürzung war mit einer schwerwiegenden wirtschaftlichen Krisensituation mit drohendem Arbeitsplatzverlust jedoch diametral anders gelagert als im vorliegenden betrieblichen Fallbeispiel. Vorstand und Arbeitnehmervertretung von Volkswagen einigten sich im Jahr 1993 auf eine Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit auf 28,8 Stunden, um Massenentlassungen zu verhindern. Der damit verbundene jährliche Entgeltverlust wurde durch eine vorgezogene Tarifierhöhung sowie die monatliche Umlage von Einmalzahlungen zwar nicht vollständig ausgeglichen, das monatliche Einkommen konnte jedoch weitgehend stabilisiert werden. Mit der Verkürzung der wöchentlichen Arbeitszeit veränderte sich auch die Verteilung der Arbeitszeit: Gemäß des Grundsatzes eines „*atmenden Unternehmens*“ (Hartz 1996) kam es verbunden mit starken Flexibilisierungsmöglichkeiten zu einer weitgehenden Reorganisation der betrieblichen Arbeitszeiten, die primär arbeitgebergesteuert waren und dementsprechend die Zeitsouveränität der Beschäftigten nicht erhöhten. Prinzipiell zeigten sich in den durchgeführten Befragungen 49 Prozent der Be-

schäftigten der VW AG mit der tariflich vereinbarten Arbeitszeitverkürzung zur Beschäftigungssicherung zufrieden oder sehr zufrieden (Promberger et al. 1996, 205). Besonders niedrige Einkommensgruppen und Arbeiter, die einen höheren Nutzen aus der Beschäftigungssicherung zogen (ebd., 210) sowie Frauen, deren Vereinbarkeit von Familie und Beruf sich verbesserte (ebd., 209) betonten die positiven Aspekte.

Eine intensive Auseinandersetzung mit den Auswirkungen der 4-Tage Woche auf außerbetriebliche Lebenszusammenhänge haben Jürgens und Reinecke (1998) mit der Untersuchung von 68 detaillierten Einzelfallanalysen betrieben. Sie entwickelten vier Typen, die abhängig von ihren Werten und Verhaltensmustern die 4-Tage Woche jeweils anders bewertet sowie in ihrer familialen Lebensführung unterschiedlich verarbeitet haben. Besonders der Typus der *kooperativ-reflektierten Lebensführung* hat die neu hinzugewonnene Zeit positiv und als Zugewinn an Lebensqualität wahrgenommen (ebd., 210). Beschäftigte des individualisiert-pragmatischen Typus haben dagegen ihre außerbetrieblichen privaten Zeitstrukturen kaum verändert – durch freiwillige Mehrarbeit konnten sie den Verlust an Arbeitszeit kompensieren und so das monatliche Einzelverdiener-Einkommen stabilisieren (ebd., 210). Über alle Typen hinweg lässt sich konstatieren, dass die Arbeitszeitverkürzung nur als Zugewinn bewertet und erfahrbar wurde, wenn die Arbeitszeiten und deren Lage planbar waren und damit erst die Chance auf eine konstruktive Verwendung der neu gewonnenen Zeit entstand ist (Jürgens und Reinecke 1998, 217). Zusätzlich wird die hohe Bedeutung von Stabilität für Schichtarbeitende im Allgemeinen betont: Das fixe zeitliche Arrangement von Schichtmodellen sei ein verbindlicher Rahmen für die zeitliche Strukturierung innerhalb der Familie und daher seien routinierte Alltagsabläufe positiv konnotiert (ebd., 41).

Im Rahmen dieses Fallbeispiels bestand zwar aufgrund der kollektivrechtlichen Vereinbarung keine Wahlmöglichkeit für die Beschäftigten freiwillig das Arbeitszeitmodell zu wechseln und es wurde keine explizite Analyse der Arbeitszeitpräferenzen durchgeführt. Dennoch wurde ersichtlich, dass viele Beschäftigte, die Erfahrungen mit einer Arbeitszeitverkürzung gemacht hatten, den Zeitwohlstand retrospektiv zu schätzen wussten. Es bestand vielfach der Wunsch nach einer Beibehaltung oder einer zukünftigen Arbeitszeitverkürzung, Arbeitszeitpräferenzen wurden dahingehend justiert (Eberling et al. 2004, 102). So wollten 53 Prozent der VW-Beschäftigten die 28,8-Stunden-Woche auch nach der Wirtschaftskrise beibehalten (Promberger et al. 1996, 216).

In einem weiteren experimentellen Beispiel für eine Arbeitszeitverkürzung untersuchten Akerstedt et al. (2001) die Reduktion der Arbeitszeit von 39 auf 30 Wochenstunden. Die 41 teilnehmenden schwedischen Betreuungspersonen im Gesundheits- und Sozialsektor leisteten die 30 Wochenstunden in Form eines Sechs-Stunden-Tages. Die Arbeitszeitverkürzung erfolgte bei vollem Gehalt und ohne Arbeitsverdichtung bzw. Produktivitätssteigerung. Durch das Pretest-Posttest-Untersuchungsdesign mit Rückgriff auf eine Kontrollgruppe (N=22) sowie

durch die Integration von objektiven klinischen Gesundheitsdaten neben quantitativen Daten zur gesundheitlichen und sozialen Selbstwahrnehmung konnte aussagekräftig der isolierte Effekt der Arbeitszeitverkürzung untersucht werden. Akerstedt et al. (2001, 200) können zeigen, dass sich sowohl gesundheitsbezogene als auch soziale Variablen durch den Effekt der Arbeitszeitverkürzung signifikant in Experimental- und Kontrollgruppe unterscheiden. Die Beschäftigten in verkürzter Arbeitszeit erfahren einen deutlichen Zugewinn an Zeit für Aktivitäten mit Freunden und Familie und „*subjective sleep quality, mental fatigue and heart/respiratory symptoms, improved significantly more in the experimental group than in the control group*“ (Akerstedt et al. 2001, 200). Effekte auf Krankheitstage oder die subjektiv wahrgenommene Gesundheit können dagegen nicht festgestellt werden (ebd., 201). Insgesamt führen die positiven Auswirkungen zu einer höheren Zufriedenheit mit der Arbeitszeit (ebd., 201), steigern jedoch nicht die Zufriedenheit mit der Arbeitssituation in Gänze.

Aktuelle Untersuchungen zu einer groß angelegten Arbeitszeitreduzierung in Island zwischen 2014 und 2021 bestätigen die bereits aufgeführten positiven Effekte. Haraldsson und Kellam (2021) fassen die qualitativen und quantitativen isländischen Primärstudien in einem sekundären Report zusammen. Ausgangslage für die wissenschaftliche begleitete Reduktion der wöchentlichen Arbeitszeit von 40 auf 35 bis 36 Wochenstunden war die in Island im OECD Vergleich hohe Arbeitszeit und damit einhergehend geringe verbleibende Zeit für außerberufliche Freizeitaktivitäten ergo eine unterdurchschnittliche Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Haraldsson und Kellam 2021, 12–13). Ziele des von Gewerkschaften und öffentlichen Arbeitgebern initiierten Feldversuches war es, herauszufinden, ob eine Arbeitszeitreduzierung a) zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und b) zu einer steigenden Produktivität führen würde (ebd., 19). Sukzessive wurde der Feldversuch auf knapp 3000 Beschäftigte des öffentlichen Sektors in unterschiedlichsten Arbeitskontexten ausgeweitet. Dies entsprach einer Teilnahmequote von ca. 1,3 % der isländischen Erwerbstätigen (ebd., 22). Für die Beschäftigten war die Arbeitszeitreduktion nicht mit einem Gehaltsverlust verbunden. In Abgrenzung zum schwedischen Experiment musste jedoch mit einer Arbeitsverdichtung gerechnet werden, da trotz sinkendem Arbeitsvolumen die Service Qualität und Quantität nicht verringert werden sollte und kein personeller Kapazitätsersatz vorgesehen war (ebd., 20-21). Im Zuge der wissenschaftlichen Begleitung wurden für alle Untersuchungsgruppen vergleichbare Kontrollgruppen festgelegt.

Die Ergebnisse des Großversuchs sind eindeutig: Die Zufriedenheit und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten haben sich spürbar verbessert, während gleichzeitig keine Einschnitte hinsichtlich der Servicequalität zu verzeichnen sind (ebd., 33). Dies gelang durch eine Produktivitätssteigerung auf Basis von Effizienzsteigerungen in arbeitsorganisatorischen Abläufen, beispielweise durch das Kürzen von Meetings oder den Entfall von unnöti-

gen Aufgaben (ebd., 34). Aufgrund dieser Maßnahmen kam die Arbeitszeitverkürzung entgegen anderslautender Befürchtungen nahezu vollständig bei den Beschäftigten an und musste nicht durch Überstunden kompensiert werden.

Die Auswirkungen auf das Wohlbefinden der Beschäftigten sind vor diesem Hintergrund sehr positiv: Die Beschäftigten fühlen sich weniger gestresst und es kommt zu weniger Zeitkonflikten zwischen Beruf und Privatleben (ebd., 42). Durch die kürzere Arbeitszeit haben die Beschäftigten mehr Zeit und Energie für Freunde, Familie, Hobbies und sportliche Aktivitäten. Ebenfalls konnten die Beschäftigten durch die neu gewonnene Zeit eine Entlastung und Qualitätssteigerung des Wochenendes erreichen: Viele haushaltsnahe Tätigkeiten, die üblicherweise am Wochenende erledigt wurden, konnten auf Wochentage verlagert werden (ebd., 43). Darüber hinaus wird von den Befragten mit Kindern, insbesondere von Alleinerziehenden, herausgestellt, dass sich stressige Situationen im Kontext des Schul- und Arbeitsweges der Familie entschärft haben (ebd., 44-45).

In Bezug auf die Arbeitszeitpräferenzen zeigt sich das bereits dargestellte Muster: Durch die Erfahrung der positiven Implikationen der Arbeitszeitverkürzung wünscht sich die große Mehrheit der Teilnehmenden auch nach dem Experiment eine verkürzte Arbeitszeit (ebd., 51).

2.6 Arbeitszeitoptionsmodelle: Individualisierung der betrieblichen Arbeitszeitstrukturen

Als innovative Formen von Arbeitszeitreduzierungen etablieren sich in den letzten Jahren statt kollektiver Reduktion vielmehr tariflich verbrieft Optionsmodelle. In Form dieses Gestaltungsinstruments bekommen Beschäftigte niederschwellig die Möglichkeit, sich gemäß ihren individuellen Präferenzen zwischen monetären Bausteinen in Form von Sonderzahlungen oder Gehaltserhöhungen oder einer Arbeitszeitreduktion zu entscheiden. Eine alternative Gestaltung von Optionsmodellen ermöglicht die temporäre Reduktion der Arbeitszeit auf ein tariflich festgelegtes Stundenvolumen. An Stelle von kollektiv einheitlichen Zeitstrukturen tritt durch die vermehrte Einführung von Optionsmodellen eine zunehmende Individualisierung und Ausdifferenzierung der betrieblichen Arbeitszeitlandschaft (Seifert 2019, 305) – vorausgesetzt, die Beschäftigten nutzen die optionalen Angebote und realisieren für sich mehr Flexibilität und Autonomie in der Arbeitszeitgestaltung.

Konkret hatte die 2013 in der österreichischen Stahlindustrie tarifvertraglich eingeführte „Freizeitoption“ eine Vorreiterrolle (ebd.). Diese sieht vor, dass Beschäftigte zwischen einer Arbeitszeitreduktion um 5 Stunden pro Monat bzw. 1,5 Wochen zusätzlichem Urlaub im Jahr und

einer Lohnerhöhung um 3 Prozent wählen können⁴ (Gerold et al. 2017; Scherz und Schwendinger 2016; Gerold 2017; Gerold und Nocker 2018). Entschieden sich die Beschäftigten für die zusätzliche freie Zeit, stand diese Ihnen flexibel in ihrem Zeitkonto zur Verfügung und konnte selbstbestimmt stunden- oder tageweise eingesetzt werden.

Das Modell der Freizeitoption in Österreich bot ein gutes Setting, um nicht nur quantitativ die Nutzungsintensität, sondern ebenso qualitativ verstehend die Motive bei der individuellen Entscheidung Zeit vs. Geld nachzuvollziehen. Acht bis Zehn Prozent der Beschäftigten entschieden sich in Österreich gemäß erster Erhebungen für die Freizeitoption (Gerold und Nocker 2015, 21–22). Aufgeschlüsselt nach Altersgruppen zeigte sich eine relativ gleichmäßig verteilte Nutzung der Freizeit - die Option spricht damit nicht nur ältere Beschäftigte an (Scherz und Schwendinger 2016, 38), von denen sinkende Arbeitszeitpräferenzen empirisch belegt sind.

Die qualitativen Ergebnisse zeigen die Begründungsmuster hinter der Entscheidung auf. Für die Freizeitoption entschieden sich Beschäftigte in erster Linie aufgrund eines Zugewinns an Freizeit für Familie, Reisen und Hobbys. Wobei in diesen Fällen die finanzielle Situation als so gesichert eingeschätzt wurde, dass die entgangene Lohnsumme und das damit inflationsbereinigt sinkenden Einkommen der Entscheidung nicht entgegenstand (Gerold und Nocker 2015, 101). Anknüpfend an die Präferenzen für eine Arbeitszeitreduktion bei höher und hoch qualifizierten Beschäftigten, interessierten sich äquivalent bei der Freizeitoption mehr Beschäftigte mit einem höheren Bildungshintergrund für die zusätzliche freie Zeit (ebd.).

Dem gegenüber entschieden sich die Beschäftigten vorrangig aus finanziellen Gründen und dem Wunsch abgesichert zu sein gegen die Freizeitoption (ebd., 102). Darüber sprachen jedoch auch betriebliche Gründe gegen die Freizeitoption und für den monetären Baustein: Dazu gehörten eine hohe Arbeitsbelastung, noch ausstehende Urlaubstage sowie fehlender Ersatz im Team. Diese Aspekte ließen eine Inanspruchnahme von zusätzlicher freier Zeit als unrealistisch oder schwierig zu realisieren erscheinen (ebd.). Die Autoren sehen hier Überlegungen zu den negativen Auswirkungen von postfordistischer Arbeit auf mögliche Arbeitszeitverkürzungen bestätigt.

Weitere Beispiele für Optionsmodelle zu Arbeitszeitverkürzungen sind in Deutschland von der EVG sowie der IG Metall in den Jahren 2016 und 2018 tarifvertraglich ausgehandelten Mo-

⁴ Neu ist die Wahlmöglichkeit zwischen Zeit und Geld indes nur im Kontext eines Tarifabschlusses mit Lohnerhöhung. Etabliert ist sie bereits seit vielen Jahren beispielsweise beim Abbau von Mehrarbeitszeiten. So stellte (Lehndorff 2000, 26) fest, dass in der Mehrzahl der von ihm international untersuchten Automobilfabriken, zwischen Bezahlung der Mehrarbeitsvolumina und Freizeitausgleich durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten selbstbestimmt entschieden werden kann.

delle. Die Beschäftigten im Geltungsbereich der Eisenbahn und Verkehrsgewerkschaft konnten 2016 zwischen einer Lohnerhöhung in Höhe von 5,1 Prozent oder sechs zusätzlichen Urlaubstagen wählen (EVG 12.12.2016).

Den Tarifvertragsparteien der Metall- und Elektroindustrie vereinbarten im Jahr 2019, dass alle Beschäftigten im Juli eines jeden Jahres ein tarifliches Zusatzgeld in Höhe von 27,5 Prozent des tariflichen Monatsentgelts erhalten. Anspruchsberechtigte Beschäftigte können zwischen diesem monetären Baustein und zusätzlichen 8 Urlaubstagen wählen. Als anspruchsberechtigt gelten Beschäftigte mit Pflege- und Erziehungsverantwortung sowie Schichtarbeitende mit einer Anwartschaftszeit von 5 Jahren in Schichtarbeit. Des Weiteren wurde die Option zur sogenannten „verkürzten Vollzeit“, einer normierten befristeten Arbeitszeitreduzierung auf minimal 28 Stunden mit dem Rückkehrrecht in Vollzeit nach maximal 24 Monaten, vereinbart. Der Zugang zu dieser individuellen temporären Arbeitszeitverkürzung ist voraussetzungslos und steht allen Beschäftigten offen.

Wissenschaftliche Erhebungen zu Arbeitszeitentscheidung, Nutzungsintensität oder Auswirkungen der neuen Optionsmodelle stehen zum Zeitpunkt des Verfassens dieser Studie aus. Erste Prognosen gehen in Punkto der zusätzlichen Urlaubstage von einer hohen Inanspruchnahme der Anspruchsberechtigten aus: So präferierten 260.000 Beschäftigte der Metall- und Elektroindustrie zusätzliche freie Tage anstelle der Auszahlung des tariflichen Zusatzgeldes (IG Metall 21.01.2019). Besonders hervorstechend sei die große Nachfrage nach zusätzlichen freien Tagen gegenüber Geld bei Schichtarbeitenden (IG Metall 12.11.2018). Dies könnte zum einen ein Hinweis darauf sein, dass bei Schichtarbeitenden aufgrund der physischen Beanspruchungen durch atypische Arbeitszeiten ein erhöhter zeitlicher Regenerationsbedarf vorliegt. Zum anderen ist denkbar, dass ein vermehrtes Interesse besteht, weil industriell Schichtarbeitenden im Vergleich zu Beschäftigten in Verwaltungsbereichen i.d.R. wenig bis keine Instrumente zur individuellen und selbstbestimmten Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit zur Verfügung stehen.

Weitaus zurückhaltender ist die Nachfrage nach der 28-Stunden-Woche: Erst ca. 8.000 Beschäftigte hatten zum Zeitpunkt der Pressemitteilung ihren Wunsch nach einer verkürzten Vollzeit angemeldet, obwohl bei diesem Instrument keine Einschränkung bei der Anspruchsberechtigung bestehen (ebd.).

3 Theoretische Ansätze zur Erklärung von Arbeitszeitpräferenzen

Die folgenden theoretischen Ansätze zu den Hintergründen der Entstehung von Arbeitszeitpräferenzen dienen nicht der Herleitung von Hypothesen, sondern werden gemeinsam mit dem dargelegten Forschungsstand als sensibilisierende Konzepte bei der Analyse des empirischen Fallbeispiels eingesetzt. D. h. sie strukturieren die geplante Untersuchung, ohne ihr dabei die nötige qualitative Offenheit zu nehmen.

Eine theoretische Annäherung an Arbeitszeitpräferenzen kann aus wirtschaftswissenschaftlicher, soziologischer, gendertheoretischer sowie psychologischer Perspektive erfolgen. Grundsätzlich kann zwischen theoretischen Ansätzen der Mikro- und Makroebene unterschieden werden. Während mikrofundierte Ansätze das Verhalten aus Sicht einzelner Individuen erklären, zeigen makrotheoretische Ansätze Perspektiven auf gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge. Weil im Zentrum dieser Studie die individuellen Handlungsentscheidungen der Beschäftigten stehen, sind für das weitere Forschungsvorhaben insbesondere mikrotheoretische Ansätze von Relevanz.

3.1 Neoklassische Arbeitsangebotstheorie - Arbeitszeitpräferenzen als Explanans

Mikroökonomische Ansätze zur Erklärung menschlichen Entscheidungsverhaltens unterstellen unter Rückgriff auf das Menschenbild des Homo Oeconomicus rational handelnde Individuen, die in Situationen mit begrenzten Ressourcen ihren individuellen Nutzen maximieren möchten. Sowohl materielle als auch immaterielle Güter können Nutzen stiften. Um materielle Güter zu erwerben, stehen den Individuen ihre Einnahmen aus Marktlohn für Erwerbsarbeit und/ oder Vermögenseinkommen zur Verfügung. Weil verfügbare Zeit in Form des 24-Stunden-Tages eine begrenzte Ressource darstellt, müssen Individuen die Verteilung von Arbeitszeit und Freizeit gestalten und beeinflussen damit ihr zur Verfügung stehende Einkommen aus Erwerbsarbeit. Mit einer höheren Arbeitszeit können i.d.R. ein höheres Einkommen und damit größere materiellen Konsummöglichkeiten erzielt werden.

Die mikrofundierte Arbeitsangebotstheorie der **neoklassischen Wirtschaftswissenschaften** widmet sich der Nutzenmaximierung der Arbeitnehmer*innen. Diese wollen die optimale Allokation aus Einkommen und einer dafür notwendigen Arbeitszeit einerseits, sowie Freizeit andererseits wählen (Borjas 2016, 33). Die Lösung dieses Optimierungsproblems erfolgt unter der Bedingung eines begrenzten Zeitbudgets.

Bei einem gegebenen Marktlohn misst das Individuum sowohl dem Konsum, generiert durch Einkommen aus Arbeitszeit, als auch der Freizeit einen individuellen Wert zu. Der Wert einer Stunde Freizeit kann als Opportunitätskosten einer Arbeitsstunde interpretiert werden. Das Individuum bietet im theoretischen Modell so lange mehr Arbeit an, wie der zu erzielende

Grenznutzen einer Stunde Freizeit geringer ist, als der Nutzen aus dem Güterbündel, das mit dem zusätzlich zu erzielenden Reallohn aus einer Stunde Arbeitszeit konsumiert werden kann (Franz 2013, 33). Im Gleichgewichtszustand entspricht der Grenznutzen der Freizeit dem Marktlohn.

Für das Wahlverhalten der Individuen ist es demnach entscheidend, welche wertende Relation zwischen zwei vergleichbaren und verfügbaren Optionen – im vorliegenden Fall Arbeitszeit und Freizeit – hergestellt wird. Um die eigenen Präferenzen sinnvoll zu ordnen und eine Präferenzrelation herstellen zu können, sollten die Präferenzen vollständig, reflexiv und transitiv sein. Vollständig bedeutet, dass die Individuen in der Lage sind, allen unterschiedlichen Gütern einen individuellen Wert zuzumessen und auf dieser Basis verschiedene Güterbündel miteinander zu vergleichen. Über die Reflexivität wird sichergestellt, dass ein gleiches Güterbündel immer gleich bewertet wird. Transitivität meint, dass logische Schlüsse aus der Präferenzrelation gezogen werden können, z.B. wenn x gegenüber y präferiert wird und y gleichzeitig gegenüber z präferiert wird, dann muss x gegenüber z präferiert werden.

Darüber hinaus werden exogene, d. h. stabile und von äußeren Umständen unabhängige Präferenzen unterstellt. Die Präferenzen oder präziser die hergestellte Präferenzrelation wird als alleinige „Ursache“ der Wahl zwischen den beiden Alternativen (Weizsäcker 2015, 72) angesehen.

Das Konzept von Präferenzrelationen macht dabei nur dann Sinn, wenn Individuen zwischen mehreren Handlungsmöglichkeiten entscheiden können – im Falle des Arbeitsangebots also zwischen verschiedenen Arbeitszeitumfängen. Es wird demnach vollkommene Wahlfreiheit in Bezug auf die eigene Arbeitszeit unterstellt. Die Individuen können die von ihnen präferierte, optimale Allokation von Arbeitszeit und Freizeit realisieren.

Ob Beschäftigte auf eine Lohnerhöhung mit einer Erhöhung, Absenkung oder Beibehaltung ihres Arbeitsangebots reagieren, ist mit Hilfe des neoklassischen Arbeitsangebotsmodells nicht zweifelsfrei zu prognostizieren. Dies lässt sich auf zwei gegenläufige Effekte zurückführen: den Einkommens- und Substitutionseffekt. Da bei einer Lohnerhöhung eine Stunde Freizeit analog zu einer Arbeitsstunde teurer wird, ergo die Opportunitätskosten von Freizeit steigen, kann es sein, dass ein Individuum Freizeit mit Arbeit substituiert und mehr arbeitet (Substitutionseffekt). Andererseits steht dem Individuum bei gleichbleibender Arbeitszeit mehr Geld zur Verfügung, es fragt mehr Güter nach, worunter auch Freizeit – in diesem Fall als ein inferiores Gut betrachtet – fällt (Einkommenseffekt).

Fagan (2001a, 241) geht davon aus, dass bei Beschäftigten in niedrigen Einkommensklassen primär der Substitutionseffekt wirkt und die Beschäftigten eine Lohnerhöhung nutzen, um mehr

zu arbeiten und ein höheres Einkommen zu erzielen. Wenn ein gewisser Lebensstandard erreicht ist, reduziere sich der Substitutionseffekt und der Einkommenseffekt gewinne an Bedeutung. Individuen priorisierten dann zusätzliche freie Zeit gegenüber zusätzlichem Gehalt.

In die Betrachtung der Arbeitsangebotsentscheidung lässt sich der Nutzen der Arbeitstätigkeit an sich einbeziehen, in Anlehnung an Fellner (2014, 29)⁵ als Prozessnutzen bezeichnet. Während dem Zielnutzen oder auch Output aus Arbeit, d.h. Einkommen und dem hieraus möglichen Konsum immer ein positiver Nutzen zugeschrieben wird, geht Spencer (2003, 235) davon aus, dass in der neoklassischen Literatur der Prozessnutzen der Arbeit implizit negativ als Arbeitsaversion angenommen wird. Dies kann zur Folge haben, dass Beschäftigte in äußerst belastenden Tätigkeiten nicht mehr Arbeit anbieten, selbst wenn das Bedürfnis nach zusätzlichem Konsum besteht. Im Gegenzug können gewisse Tätigkeiten derart befriedigend sein, dass Beschäftigte ihr Arbeitsangebot erhöhen, obwohl sie kein Bedürfnis nach zusätzlichem Konsum haben (Spencer 2003, 237).

Kommt es zu Arbeitszeitdiskrepanzen, zum Beispiel einer unfreiwilligen Teilzeitarbeit, müssen die jeweiligen Beschäftigten Wohlfahrtseinbußen hinnehmen. In diesem Fall spricht man von einem unvollkommenen (Arbeits-)Markt (Boeri und van Ours 2013, 129 ff.). Dass der Arbeitsmarkt unvollkommen ist, d. h., dass nicht immer eine ideale Allokation von Arbeitsangebot und -nachfrage erreicht wird, kann in Teilen auf das Arbeitsnachfrageverhalten von Arbeitgebern zurückgeführt werden. Diese bemessen ihren Arbeitskräftebedarf u.a. mit dem Ziel möglichst geringer Fluktuations- (Rekrutierungs- und Einarbeitungskosten) sowie Verwaltungskosten und präferieren den Einsatz der Beschäftigten in einem möglichst hohen Stundenumfang, anstatt variable Stundenumfänge nachzufragen. Beschäftigte stehen in solch einem Fall vor der Wahl die Arbeit im Sinne „*take-it-or-leave-it*“ (Golden 1996, 9) anzunehmen und erfahren Restriktionen in der Wahl ihrer Arbeitszeit. Andererseits lässt sich argumentieren, dass es für Arbeitgeber sinnvoll sein kann, den Arbeitszeitpräferenzen ihrer Beschäftigten zu entsprechen, da sie so ein Abwandern und damit wiederum auftretende Fluktuationskosten vermeiden können.

3.2 Interdisziplinäre Weiterentwicklung von Rational-Choice-Ansätzen

Viele Aspekte, darunter insbesondere die starken Annahmen der neoklassischen Arbeitsmarktökonomik zu exogenen Präferenzen, sind theoretisch und empirisch kritisch diskutiert, überprüft und erweitert worden. Im Folgenden werden relevante Vertreter der institutionellen

⁵ Fellner (2014) unterstellt, dass der Nutzen aus der Tätigkeit der Arbeit (Prozessnutzen) negativ ist. Der Zielnutzen, d. h. der Nutzen aus dem Ergebnis der Arbeit, im Fall des Beschäftigten der Reallohn, ist positiv. Bei Freizeit verhält es sich seiner Auffassung nach genau umgekehrt: Sie hat einen positiven Prozessnutzen – Freizeit an sich bringt einen Nutzen – und einen negativen Zielnutzen in Form des entgangenen Einkommens (Opportunitätskosten).

Ökonomik, der Haushalts- und Familienökonomik, der Verhaltensökonomik sowie sozialwissenschaftliche Perspektiven auf das Thema Arbeitsangebot und Arbeitszeitpräferenz dargestellt. Ausführlich widmen sich die Kapitel 3.2.1 und 3.2.2. unter Rückgriff auf verhaltensökonomische und konstruktivistische Argumente der Kritik an exogenen Präferenzen.

Bereits frühe Vertreter der **institutionellen Ökonomik** (Commons 1921; Veblen 1919) formulierten Kritik an den Annahmen von vollkommener Wahlfreiheit der Beschäftigten in Bezug auf ihre Arbeitszeit. Gemäß ihren Überlegungen haben sich durch betriebliche Erfordernisse, sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse oder gesetzliche Regelungen standardisierte Arbeitszeiten herausgebildet, die die Wahlfreiheit von Beschäftigten beeinflussen oder einschränken. Das Individuum sieht sich demnach auf dem Arbeitsmarkt exogenen Einschränkungen gegenüber, die das Marktgleichgewicht zu einem Punkt verschieben, der von der nutzenmaximierenden Arbeitszeit des Individuums abweichen kann. Die Beschäftigten haben in einem solchen Fall Wohlfahrtseinbußen zu verzeichnen.

3.2.1 Geschlechterbezogene Perspektiven zur Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit

Gendersensible Perspektiven auf das Thema Arbeitszeit kritisieren insbesondere die eindimensionale Trennung von Arbeitszeit und Freizeit und damit einhergehend das Vernachlässigen von unbezahlter Sorgearbeit sowie der Arbeit im Haushalt – die immer noch in großen Teilen von Frauen geleistet wird – bei der theoretischen Betrachtung der Arbeitszeitentscheidung. In der bereits dargestellten neoklassischen Theorie wird die Unterscheidung in bezahlte und unbezahlte Arbeit i.d.R. vernachlässigt. Gary S. Becker berücksichtigt dagegen unbezahlte Sorgearbeit in Familie und Haushalt durch die Betrachtung der Familie anstelle des Individuums (Becker 1981) und gilt damit als einer der Begründer der neuen **Haushalts- und Familienökonomik**. Eingebettet ist diese Betrachtung in den von ihm entwickelten ökonomischen Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens, welcher menschliches Entscheidungsverhalten in den unterschiedlichsten Lebenssituationen unter Rückgriff auf Rational-Choice Axiome erklärt. Dabei lasse sich der ökonomische Ansatz auf alle lebensweltlichen Entscheidungssituationen übertragen, in denen eine „[...] *Allokation knapper Mittel zur Verfolgung konkurrierender Ziele*“ (Becker 1982, 2) erfolgt. Dies sei unabhängig davon möglich, ob Mittel oder Ziele eine materielle oder immaterielle Form haben, wodurch Becker beispielsweise auch innerfamiliäre Entscheidungen für eine Heirat oder hinsichtlich der Familienplanung mit Hilfe dieses Ansatzes erklärt. Kern des ökonomischen Verhaltens sei es, dass Menschen in jeglichen Entscheidungssituationen nutzenmaximierend agieren und dass ihre Präferenzen gegeben, stabil und zeitkonsistent sind (ebd., 4). Er kritisiert ausdrücklich, dass in der ökonomischen Literatur häufig „[...] *Veränderungen der Präferenzstruktur ad hoc unterstellt werden, um unverständliches Verhalten ohne Schwierigkeiten zu erklären*“ (ebd., 12).

Am Beispiel der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit werden die Annahmen des ökonomischen Ansatzes zur Erklärung menschlichen Verhaltens deutlich: Nach Beckers Ansicht muss die Familie als die entscheidende ökonomische Einheit gesehen werden, aus deren nutzenmaximierender Perspektive das Verhalten und die Entscheidungen der Mitglieder einer Familie erklärt werden können. So gehe die geschlechterspezifisch unterschiedliche Partizipation am Arbeitsmarkt auf komparative Vorteile für Erwerbsarbeit respektive Sorgearbeit zurück. Diese komparativen Vorteile begründeten die innerfamiliäre Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Ehepartnern.

Becker begründet die Grundlage für den komparativen Vorteil von Frauen für Haus- und Sorgearbeit mit biologischen Argumenten:

„Women not only have a heavy biological commitment to the production and feeding of children, but they also are biologically committed to the care of children [...]. Moreover, women have been willing to spend much time and energy caring for their children because they want their heavy biological investment in production to be worthwhile”
(Becker 1981, 21)

Männer seien deutlich weniger biologisch für Sorgearbeit determiniert und würden ihre Zeit daher primär Marktaktivitäten, ergo der beruflichen Sphäre, widmen (ebd.). Aufgrund dieser divergierenden Ausgangslage spezialisierten sich Frauen und Männer in unterschiedlichen Lebensbereichen, häuften Humankapital in den jeweiligen Feldern an und bauten die komparativen Vorteile weiter aus. Dies führe dazu, dass Männer und Frauen ihre in Familie oder Beruf eingesetzte Zeit nicht einfach zur gleichen Rate substituieren können. In der Konsequenz sei die effizienteste Form der Nutzengenerierung für den gesamten Haushalt, wenn jede/r unterschiedlichen Tätigkeiten nachgehe und ihren/seinen spezifischen komparativen Vorteil nutze (Becker 1996, 108–109). Damit ließe sich erklären, dass bereits kleine biologische Unterschiede zur persistenten klassischen Arbeitsteilung zwischen Mann und Frau führen.

Die Soziologin Catherine Hakim sucht die Erklärung für Erwerbsarbeits- bzw. Arbeitszeitpräferenzen ebenfalls auf Mikroebene in den Individualentscheidungen auf Basis individueller Prioritätensetzung. Sie kritisiert, dass bestehende theoretische Zugänge zur Erklärung von Präferenzen einen männlichen Bias haben, weil sie auf Basis der männlichen Position auf dem Arbeitsmarkt entwickelt wurden (Hakim 2000, 1). Zwar seien durch Gary S. Becker erstmalig die systematischen Geschlechterunterschiede im Arbeitsangebot adressiert worden, jedoch sei diese Theorie zu statisch (ebd., 31) und könne die jüngsten Veränderungen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht erklären.

Die zunehmende, jedoch differenzierte Erwerbstätigkeit von Frauen sei durch neue gesellschaftliche Rahmenbedingungen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt begünstigt. Fünf qualitative

Entwicklungen hätten diesen neuen Rahmen geschaffen (ebd., 43ff): Zum einen die kontrazeptive Revolution, d.h. die breite gesellschaftliche Verfügbarkeit von Verhütungsmitteln, die Frauen echte Wahlfreiheit für verschiedene Lebensentwürfe eröffnet habe. Insbesondere sei hierdurch die zweite Entwicklung einer gewünschten Kinderlosigkeit bei einer kleinen Gruppe von Frauen evident geworden. Zum dritten sei die „*Equal Opportunities Revolution*“ (ebd., 43) in Nordamerika und Westeuropa, gemäß der sukzessive die institutionellen und rechtlichen Rahmenbedingungen für Chancengleichheit beider Geschlechter, z.B. in Form von Anti-Diskriminierungsgesetzen, geschaffen wurden, ein Treiber für eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen. Förderlich habe darüber hinaus der Strukturwandel hin zu einer Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft gewirkt, durch den sich mehr attraktive Arbeitsplätze für Frauen außerhalb des industriellen Sektors entwickelt hätten. Zudem seien vermehrt Möglichkeiten für Teilzeitarbeit entstanden. Abschließend wird als letzter begünstigender Faktor postuliert, dass in hochentwickelten Gesellschaften „[...] *preferences and values are becoming more important than economic necessity and practical considerations as the driving force for employment decisions* [...]“ (ebd., 77-78). Im Sinne postmoderner Prioritäten seien vermehrt „[...] *individual autonomy, diversity, self-expression and individual choice regarding the kind of life one wants to lead*“ (ebd., 81) relevante Dimensionen bei der Entscheidung für Lebensentwürfe und damit auch für die Erwerbsarbeitsentscheidung.

Hakim entwickelt vor dem Hintergrund dieser neuen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen eine multidisziplinäre Erklärung für die Arbeitsangebotsentscheidung von Frauen. Im Zentrum der *Preference Theory* steht die Annahme, dass Frauen heterogene Präferenzen in Bezug auf die Aufteilung ihrer Zeit zwischen Erwerbsarbeit und familialer Sorgearbeit haben, die von „[...] *attitudes and values at the center of causal explanations*“ (Hakim 2003, 351) bestimmt werden. Es wird also explizit angenommen, dass Frauen den Umfang ihrer Erwerbstätigkeit, ergo ihre Arbeitszeit rational wählen bzw. wählen können und dies von ihren Präferenzen auf der duopoligen Achse zwischen Markt- und familiärer Sorgearbeit abhängig machen. Hakim entwickelt auf Basis von qualitativen und quantitativen empirischen Ergebnissen drei „Idealtypen“ von Frauen, die aufgrund divergierender Präferenzen in signifikant unterschiedlichem Umfang erwerbstätig sind (Hakim 2000, 158).

Die erste Gruppe von Frauen, die sogenannten „*home-centred women*“ (Hakim 2003, 159), konzentrierte sich vollständig auf Haushalts- und Sorgearbeit. Ihre Priorität liege klar bei Kindern und Familie; es gebe in dieser Gruppe keine Aspiration eine Erwerbsarbeit aufzunehmen und die klassische Verteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit zwischen den Geschlechtern werde akzeptiert. Dabei seien diese Frauen nicht zwangsläufig gering qualifiziert, ihre Stationen in Ausbildung- und Berufsleben würden jedoch häufig primär als Heiratsmarkt bzw. Einstieg in die „*marriage career*“ dienen (ebd., 159 ff). Hakim geht davon aus, dass sich zwischen 10 und 30 Prozent der Frauen aktiv für diesen Lebensentwurf entscheiden (ebd., 158).

Weitere 20 Prozent der weiblichen Bevölkerung seien dem Spektrum der arbeits- und karriereorientierten Frauen zuzuordnen, in dem sich insbesondere kinderlose Frauen konzentrieren, die i. d. R. Vollzeit erwerbstätig seien. Dabei sei es jedoch nicht zwangsläufig der Fokus auf die Karriere, der diese Gruppe eine, sondern der Umstand, dass sie alternative Aktivitäten als die Mutterrolle in ihrem Leben priorisieren (ebd., 164). Diese alternativen Aktivitäten können in der Sphäre der Erwerbsarbeit liegen, aber ebenso könne Selbstverwirklichung in politischen, religiösen oder sportlichen Tätigkeitsfeldern erfolgen. Frauen mit Kindern finden sich in dieser Gruppe ebenfalls – wobei die Kindererziehung dann häufig delegiert und Kinder als „*weekend hobby*“ (ebd., 164) bezeichnet würden.

Die übrigen ca. 60 Prozent der weiblichen Bevölkerung seien der adaptiven Gruppe zuzurechnen. Frauen dieser Gruppe würden versuchen, beide Sphären der Erwerbs- und Sorgearbeit zu vereinen und seien daher häufig in Teilzeit erwerbstätig. Hakim arbeitet heraus, dass in dieser Gruppe keine der beiden Lebenssphären als Priorität angesehen werde und sich daher viele Frauen in dieser Gruppe als „*drifters*“ (ebd., 166) ohne klare und vor allem feststehende Zielvorstellung ihrer Lebensgestaltung befinden und ihre persönliche Entwicklung daher stark von eintretenden Ereignissen wie „*unplanned careers*“ (ebd.) oder dem Umstand ob oder wen sie heiraten beeinflusst werde. Als Konsequenz einer angestrebten Vereinbarkeit komme es häufig zu der Entscheidung für lediglich ein Kind.

Die Arbeitszeitentscheidung von Männern steht weniger im Fokus der entwickelten Präferenztheorie, da Präferenzen von Männern wesentlich homogener seien - mit einem klaren Fokus auf „[...] *competitive activities in the public arena rather than non-competitive activities within family life*“ (ebd., 254). Hakim überträgt die entwickelten Idealtypen jedoch ebenfalls auf Männer und attestiert eine grundlegend andere Verteilung in der Bevölkerung. So seien ca. 60 Prozent arbeitszentriert, 30 Prozent adaptiv und maximal 10 Prozent wiesen familienzentrierte Prioritäten auf (ebd., 255). Diese vergleichsweise uniformen Interessen der Männer tragen laut Hakim auch in modernen Gesellschaften zu einer Persistenz von patriarchalen Strukturen bei. Gleichzeitig führten diese Strukturen und die vorherrschenden Interessen der adaptiven und familienzentrierten Frauen dazu, dass für die wenigen adaptiven und familienzentrierten Männer wenige Möglichkeiten bestehen, ihre Präferenzen zu verwirklichen und sie sich daher dem vorherrschenden männlichen Ernährermodell unterordnen (ebd., 257).

Die Präferenztheorie von Catherine Hakim ist nicht ohne Kritik geblieben: Besonders die starre eindimensionale Setzung der Präferenzen ohne die Berücksichtigung von äußeren systemischen Faktoren in Betrieb, Gesellschaft und Politik sowie die Annahme, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeit frei und ohne Restriktionen wählen können, werden beispielsweise durch Fagan (2001a, 242) kritisiert.

Die Soziologin Gunn Elisabeth Birkelund (2010) formuliert die Hintergründe für unterschiedliche oder auch volatile Arbeitszeitpräferenzen offener: Sie geht davon aus, dass Individuen aufgrund ihrer unterschiedlichen Lebensbereiche multiple Rollen einnehmen – am Beispiel von Frauen die Rollen als Berufstätige sowie als Mutter und Ehefrau. Vor dem Hintergrund dieser unterschiedlichen Rollen sei es wahrscheinlich, dass zur Aufteilung der Zeit in Arbeit und Freizeit vollkommen unterschiedliche Präferenzrelationen im Sinne von Zielkonflikten vorliegen (ebd., 162). Als Mutter und Ehefrau würde sich eine Höherbewertung von Freizeit ergeben, in der Rolle als Berufstätige, die zum Familieneinkommen beiträgt und berufliche Ambitionen verfolgt, müsste eine genau entgegengesetzte und damit konkurrierende Präferenzrelation vorliegen (ebd.). Diese multiplen Präferenzrelationen seien persistent und würden nicht

„[...] zu einer einzigen Präferenzrelation "konvergieren". Bei multiplen Präferenzrelationen sind Konsistenzprobleme in der Handlungswahl offensichtlich, weshalb wir die Handlungswahlen von Individuen nicht als Information über ihre einzelnen Präferenzrelationen interpretieren können, (d.h., wir können keine Rückschlüsse von der Auswahl auf die Präferenzen ziehen). [...] Wir müssen genauer verstehen, was entscheidende Einflüsse auf die Wahl von Präferenzen (aus multiplen Präferenzen) hat [...] (Birkelund 2010, 162).

Damit stellt Birkelund grundsätzlich das Prinzip der *offenbarten Präferenzen* (Samuelson 1938) in Frage. Dieses geht davon aus, dass sich auf Basis der Handlungsentscheidungen von Menschen auf ihre Präferenzen schließen lässt. Anders ausgedrückt: Wenn wir die tatsächliche Wahl eines Individuums beobachten, wissen wir, dass diese Wahl die bevorzugte Alternative war.

3.2.2 Begrenzte Rationalität und endogene Präferenzen – Arbeitszeitpräferenzen als Explanandum

Die neoklassische Theorie abstrahiert unter Einsatz der Präferenzrelation bewusst von individuellen Werten, Machtstrukturen oder gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen, die Präferenzen potenziell beeinflussen. Die Genese von Präferenzen ist ausdrücklich kein Untersuchungsgegenstand – das Entscheidungsverhalten von Individuen wird alleine durch Verweis auf Präferenzrelationen als rational angesehen (Landwehr 2009, 223). Präferenzen sind im neoklassischen Modell daher immer die unabhängige, erklärende Variable und bleiben eine im spezifischen Feld der Arbeitszeitpräferenzen eine *Black Box* (Campbell und van Wanrooy 2013, 1150).

Vertreter*innen der **Verhaltensökonomik** kritisieren diese Setzung und entwickeln in Abgrenzung zur normativen Entscheidungstheorie deskriptive Entscheidungstheorien (Kahneman und Tversky 1979; Rabin 1998). Diese beruhen auf empirischen Ergebnissen und psychologischen Erkenntnissen zum realen Entscheidungsverhalten von Menschen und können vielfach

Verhaltensmuster aufdecken, in denen Individuen strukturell im Widerspruch zu den Annahmen des Homo Oeconomicus agieren. Gründe für diese strukturellen Abweichungen vom vollständig rationalen Verhalten sind begrenzte kognitive Fähigkeiten der Individuen sowie begrenzter Zugang zu Informationen im Entscheidungsprozess. Diese in der Realität häufig vorhandenen Einschränkungen werden von Simon (1983, 291) als *begrenzte Rationalität* bezeichnet. Aus den empirischen Ergebnissen der Verhaltensökonomik wird deutlich, dass Individuen vor dem Hintergrund begrenzter Rationalität auf komplexitätsreduzierende Problemlösungsmechanismen, sogenannte Heuristiken zurückgreifen. Die Anwendung der Heuristiken kann bei der Bewertung von unterschiedlichen Handlungsoptionen und bei der Ordnung dieser Optionen in eine Präferenzrelation zu strukturellen Verzerrungen, genannt Bias, führen.

So argumentiert Kahneman (1994, 21), dass zur Beurteilung der Rationalität einer Handlungsentscheidung zwischen Erfahrungsnutzen und Entscheidungsnutzen unterschieden werden müsse. Erfahrungsnutzen meint den Nutzen, den ein Individuum erfährt, wenn die gewählte Alternative mit all ihren Konsequenzen tatsächlich eintritt. Entscheidungsnutzen dagegen stellt lediglich den antizipierten Nutzen, eine Vorhersage im Zuge der Entscheidungsfindung dar. Differieren Entsc- und Erfahrungsnutzen, kann ein falsch prognostiziertes, etwa zu hoch eingeschätztes Nutzenniveau, zu einer Fehlentscheidung im Sinne der Nutzenmaximierung führen. Empirisch sei dies relativ häufig der Fall: „*The accuracy of hedonic predictions was generally quite poor*“ (Kahneman 1994, 27). Gründe für die unter rationalen Gesichtspunkten getroffenen Fehleinschätzungen seien, dass Individuen „*are myopic in their decisions, may lack skill in predicting their future tastes, and can be led to erroneous choices by fallible memory and incorrect evaluation of past experience*“ (ebd., 18).

In mehreren Experimenten zeigen Samuelson und Zeckhauser (1988), dass Individuen “[...] *adhered to status quo choices more frequently than would be predicted by the canonical model*” (ebd., 8) – ergo den Nutzen des Status-Quo gegenüber anderen alternativen strukturell überschätzen und ihn daher häufiger als beste Handlungsoption wählen. Dieser Status-Quo-Bias wirkt umso stärker, je mehr neue, vom Status Quo abweichende Alternativen den Individuen angeboten werden. Als mögliche Gründe für den Status-Quo-Bias werden verschiedene psychologische Mechanismen herangezogen. Darunter die Vermeidung von kognitiver Dissonanz oder Risikoaversion: „*individuals feel stronger regret for outcomes that are the consequence of new actions taken than for similar bad consequences resulting from inaction*“ (Samuelson und Zeckhauser 1988, 38). Demnach bereuen Menschen im Vergleich die negativen Konsequenzen aus ihren aktiven Handlungen mehr, als negative Konsequenzen die aus Passivität und Inaktivität entstehen können.

Trotz der aufgeführten Mechanismen kann eine Entscheidung für den Status-Quo einer rationalen Entscheidung entsprechen und die beste der verfügbaren Alternativen darstellen. Dies

kann z.B. der Fall sein, wenn eine Bewertung der unterschiedlichen Optionen aufwändig ist – ergo hohe Analysekosten notwendig sind – oder wenn Transitionskosten anfallen:

“Transition costs, for example, may make any switch from the status quo costly in itself. Such transition costs introduce a status quo bias whenever the cost of switching exceeds the efficiency gain associated with a superior alternative” (Samuelson und Zeckhauser 1988, 34).

Weizsäcker bezeichnet den Status-Quo-Bias, der u.a. in politischen Kontexten für das Phänomen der Pfadabhängigkeit mitverantwortlich gemacht werden kann, als *Präferenzkonservatismus* (Weizsäcker 2015, 75).

Die Adaption verhaltensökonomischer Methoden und Erkenntnisse auf das Feld der Arbeitsmarktkonomie kommt gemäß Berg (2015, 457) vergleichsweise langsam voran. Gemeinhin kann theoretisch begründet und empirisch gezeigt werden, dass Beschäftigte ihr Arbeitsangebotsverhalten an Ankerpunkten wie einer fixen Tagesarbeitszeit oder einem fixen Tagesverdienst ausrichten und dass Arbeitszeitpräferenzen von Verlustaversion geprägt sind (ebd., 464-465). Dieses vom neoklassischen Modell abweichende Verhalten äußert sich beispielsweise darin, dass Beschäftigte, die sich an einer festen Tagesarbeitszeit ausrichten, eine attraktive Überstundenvergütung nicht nutzen. Die Orientierung an der Referenz des täglichen Verdienstes zeigt sich in der Studie von Camerer et al. (1997), welche das Arbeitsangebotsverhalten von Taxifahrer*innen in New York City untersucht. Die selbstständigen Taxifahrer*innen sehen sich volatilen Verdienstmöglichkeiten gegenüber, die vom Wetter und der Verfügbarkeit öffentlicher Verkehrsmittel abhängig sind. Auf diese Volatilität reagieren die Fahrer*innen jedoch nicht, indem sie an Tagen mit hohen Verdienstmöglichkeiten lange arbeiten und ihren Verdienst maximieren sowie an Tagen mit niedrigen Verdienstmöglichkeiten stattdessen Freizeit priorisieren. Vielmehr orientieren Sie sich an einem lose gesteckten, täglichen Einkommensziel und beenden häufig die Arbeit, sobald dieses Ziel erreicht ist (ebd., 407). Die kurzzyklische Orientierung am täglichen Verdienst hat eine stark komplexitätsreduzierende Wirkung: *“targeting is a simple decision rule: it requires drivers to keep track only of the income they have earned [...] simply drive until one earns the target”* (ebd., 426). Darüber hinaus könne dieses Vorgehen selbstdisziplinierend wirken und vermeiden, dass das Auffangen von Verdienstauffällen in die Zukunft verschoben werde (ebd., 427).

Neben der Offenlegung von Heuristiken bei der Arbeitsangebotsentscheidung wird zudem das Axiom von exogenen, (zeit)stabilen Präferenzen durch Verhaltensökonomien hinterfragt. Hierdurch erfolgt eine Umkehr der Betrachtung von Präferenzen als Explanans hin zum Explanandum. Samuel Bowles (1998) kritisiert in seinem Aufsatz *„Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and other Economic Institutions“* explizit, dass *„most economists have not asked how we come to want and value the things we do”* (Bowles 1998, 75).

Er belegt empirisch und theoretisch, dass staatliche Institutionen und Wirtschaftspolitik über verschiedene Mechanismen Präferenzen von Individuen und damit ihr Handeln beeinflussen. Somit seien diese real nicht exogen und stabil. In Abgrenzung zum *Homo oeconomicus* entwickelt er einen Ansatz, der das Individuum zwar als einen rational handelnden, aber gleichzeitig als einen lernenden Akteur betrachtet, dessen Präferenzen von kulturellen und sozialen Gegebenheiten beeinflusst werden. Konkret sieht er Präferenzen als „*cultural traits, or learned influences on behavior*“ (Bowles 1998, 80). Dabei erfolge der Lernprozess in der Regel nicht intentional, sondern sei vergleichbar mit der Aneignung eines sprachlichen Akzentes (ebd.). Bowles geht davon aus, dass Präferenzen, die im Sinne eines *Learning by Doing* in einem spezifischen Kontext erfolgreich waren und daher verinnerlicht wurden, verallgemeinert und auf andere Situationen übertragen werden (ebd.). Abschließend fordert Bowles „*a concept of preferences more adequately grounded in the empirical study of behavior [...]*“ (Bowles 1998, 103). Empirisch belegen in diesem Sinne Falk et al. (2016, 33) sowie Henrich et al. (2001), dass „*preferences over economic choices are not exogenous as the canonical model would have it, but rather are shaped by the economic and social interactions of everyday life*“ (ebd., 77).

Altman (1999) zeigt konkret zum Thema Arbeitszeitpräferenzen am Beispiel von sinkenden Arbeitszeitumfängen in Kanada, dass gesellschaftliche Trends und Entwicklungen auf Makroebene zu Präferenzverschiebungen auf Individualeben führen. Die Adaption von Arbeitszeitpräferenzen durch lernendes Verhalten aufgrund positiver eigene Erfahrungen oder das Erfahrungswissen von Kolleg*innen, Freund*innen oder Familie, bestätigt sich empirisch ebenfalls (Fagan 2001a, 243). Wie bereits in Kapitel 2.5 erörtert, wollen Beschäftigte, die einmal eine selbst gewählte oder verpflichtende Arbeitszeitreduktion und damit mehr Freizeit und einen größeren Zeitwohlstand erfahren haben, häufiger in kürzeren Arbeitszeiten arbeiten.

Golden (2015, 489ff) weist auf einen weiteren verhaltensökonomischen Mechanismus hin, der zu adaptiven Arbeitszeitpräferenzen beitragen kann: Überbeschäftigung, bspw. aufgrund von arbeitgeberseitig geforderten, längerfristig notwendigen Überstunden, führe im Haushalt der/des Beschäftigten zu Zeitknappheit. Dieser Zeitknappheit begegneten die Individuen potenziell damit, vormals selbst ausgeführte oder produzierte Güter und Dienstleistungen am Markt erworben werden. Dies wiederum benötige Einkommen. „*In addition, households are likely to shift preferences from time-intensive to income-intensive leisure activities. Together, these effects ratchet upward individuals' targeted consumption levels and gradually dissipates the initial desire for shorter work hours*“ (ebd., 490).

Abschließend wird ein weiterer Mechanismus, der zu endogenen, adaptiven Präferenzen beitragen kann diskutiert: die Überprüfung und ggf. Anpassung von Wünschen unter dem Gesichtspunkt der Realisierbarkeit. Diese Anpassung würde im spezifischen Feld der Arbeitszeit-

präferenzen dazu führen, dass Beschäftigte primär Arbeitszeiten präferieren, die in der Umsetzung als realistisch wahrgenommen werden. Welche Optionen als realistisch wahrgenommen werden und welche nicht, hängt beispielsweise von der betrieblichen Sphäre in Form der Arbeitsorganisation oder der funktionalen Flexibilität der Belegschaft ab (Bielenski et al. 2002, 17).

Jon Elster (1986; 1987; 2016) gilt als einer der Vordenker der theoretischen Grundlagen von *adaptiven Präferenzen*. Er agiert zwar als ein sozialwissenschaftlicher Vertreter der Rational-Choice-Theorie, greift jedoch viele Axiome des Homo Oeconomicus frontal an und „*zeigt die Hemmnisse der Rationalität [...] und verblüffende Paradoxien, auf die Individuen stoßen, wenn sie sich als rationales Instrument ihres Willens begreifen*“ (Wewer 1988, 686).

Konkret argumentiert Elster, dass Menschen dazu neigen, ihre Ziele an ihre realen Möglichkeiten anzupassen (1987, 212). Plakativ veranschaulicht er den Mechanismus der adaptiven Präferenzbildung mit dem Phänomen der *sauren Trauben*, welches einer Fabel entstammt. Hierin erklärt ein hungriger Fuchs die für ihn aufgrund ihrer Höhe unerreichbaren Trauben als ohnehin zu sauer. Der Fuchs erreicht somit eine Verringerung des Spannungszustands zwischen dem was er tun kann und was er tun möchte – er vermindert gemäß Leon Festinger (1957) seine kognitive Dissonanz. Elster bezieht sich in seinem Essay explizit auf die Theorie der kognitiven Dissonanz nach Festinger, differenziert dabei *Saure Trauben* als einen Mechanismus zur Dissonanzreduktion aus (Elster 1987, 212). In Erweiterung zu Festinger, der „*Dissonanzreduktion größtenteils als Reaktion auf tatsächliche Entscheidungen*“ (ebd., 223) sieht, liegt Elsters „*Hauptaugenmerk auf der Formung von Präferenzen durch die realisierbare Menge*“ (ebd.).

Elster grenzt den Mechanismus von adaptiven Präferenzen von einem Präferenzwandel eines lernenden Akteurs ab. Eine Änderung der Präferenzen, die durch mehr Informationen und neue Erfahrungen, ergo durch Lernen erfolge, könne nicht mehr rückgängig gemacht werden (ebd., 215). Politik und Institutionen könnten diesen Mechanismus nutzen, und Individuen durch niederschwellige Experimente und das Ausprobieren von neuen Handlungsoptionen einen Präferenzwandel zu ermöglichen. Dagegen erfolge der adaptive Präferenzwandel als ein rein kausaler Prozess, der „*hinter dem Rücken*“ der jeweiligen Individuen nicht bewusst gesteuert stattfindet (ebd., 219). Weil lediglich eine „*Betonung negativer Attribute von verworfenen*“ (ebd., 221) oder von nicht verfügbaren Alternativen erfolgt, kann die adaptierte Präferenzrelation jederzeit wieder umgekehrt werden. Beispielsweise wenn eine Alternative plötzlich doch verfügbar ist. Adaptive Präferenzen sind somit vielmehr Resultat von Gewöhnung und Resignation (ebd., 215) statt von Lernprozessen. Sie sind demnach keine intentional entwickelte Strategie mit der auftretenden Dissonanz umzugehen, die man dagegen als Persönlichkeitsentwicklung auffassen könnte (ebd., 219).

Elster stellt heraus, dass adaptive Präferenzen auch in der Retrospektive einer Entscheidung die Wahrnehmung beeinflussen: So sei eine rückwirkende „*Änderung der Gewichte in den Attributen der Möglichkeiten*“ (ebd., 221) denkbar. Das bedeutet eine offene, vielleicht unentschieden oder zufällig getroffene Entscheidung, in eine starke Überlegenheit der gewählten Option umzudeuten (ebd.)

Die im Folgenden ausführlich dargestellten Überlegungen der amerikanischen Soziologin Juliet Schor folgen dem von Elster entwickelten Ansatz und behandeln im Kern adaptive Arbeitszeitpräferenzen.

3.2.3 Adaptive Arbeitszeitpräferenzen am Beispiel von „*The Overworked American*“

Juliet Schor liefert in ihrem Werk *The Overworked American* (Schor 1991) eine Analyse der in der amerikanischen Gesellschaft seit den 1960er Jahren sukzessive ansteigenden Arbeitszeiten. Empirisch zeigt Schor auf, dass die Arbeitszeiten in den Vereinigten Staaten seit den 1960er Jahren in Abgrenzung zu Europa schleichend angestiegen seien und es aufgrund dessen zu einer fortschreitenden Reduktion von Freizeit sowie Zeit für Grundbedürfnisse wie Schlaf und Kindererziehung um ca. 40 Prozent gekommen sei. Dabei habe es nicht nur einen starken Anstieg der Erwerbsbeteiligung von Frauen gegeben; erwerbstätige Männer hätten ihre Erwerbsarbeitszeit zusätzlich erhöht. Insgesamt sei es somit zu einem drastischen Anstieg der Erwerbsarbeitszeiten innerhalb von Partnerschaften bzw. Familien gekommen, was sich auch in der vermehrten Verbreitung von Zweitjobs bemerkbar mache. Triebfeder hinter diesen Anstiegen seien finanzielle Aspekte: gestiegene Lebenshaltungskosten und vor allem ein gestiegenes Konsumbedürfnis. Obwohl vielfach technische Innovationen die Hausarbeit erleichtern sollen, sei es nicht zu einer signifikanten Reduktion der im Haushalt aufgewendeten Zeit gekommen⁶, wobei Männer sukzessive einen größer werdenden Anteil der Hausarbeit übernehmen. Zusammengenommen hätten die aufgezeigten Entwicklungen zu einem stärker werdenden *Time Squeeze*, einer „*Acceleration in the pace of life*“, geführt (ebd., 22).

Trotz effizienteren und innovativen Produktionsweisen im Zuge der Industrialisierung und Digitalisierung komme es eben nicht zu einem von Jeremy Rifkin prognostizierten „*Ende der Arbeit*“ bzw. kollektiven Arbeitszeitreduktionen. Hohe Investitionen in betriebliche Infrastruktur hätten lange Maschinenlaufzeiten notwendig gemacht und daher zu einer Arbeitsnachfrage nach langen individuellen Arbeitszeiten bzw. Überstunden geführt. Die Unternehmen hätten diese Nachfrage durchsetzen können, da es in der Regel mehr Bewerber*innen als Arbeitsplätze gegeben habe und sie sich so in einem strukturellen Vorteil gegenüber den Arbeitnehmer*innen befunden hätten.

⁶ Dies begründet die Autorin mit steigenden gesellschaftlichen Anforderungen und Standards in allen Bereichen: darunter Kindererziehung, Nahrungszubereitung, Sauberkeit usw.

In Abgrenzung zum vorkapitalistischen Zeitalter bewertet sie die aktuelle Gesellschaft als die „*most consumer-oriented society in history*“ (ebd., 107). Dies führe zu der Entwicklung, dass „*people become accustomed to the material rewards of prosperity, desires for leisure time were eroded*“ (ebd., 112). Als Kernursachen für die stetig steigenden Konsumbedürfnisse und damit auch notwendigerweise aus finanziellen Gründen stetig steigenden Arbeitszeiten, argumentiert die Autorin, dass die Bewertung des eigenen Besitzes nicht absolut, sondern immer relativ, d. h. im Vergleich zu anderen, erfolge⁷. Zusätzlich komme es zu starken Gewöhnungseffekten an den im Verlaufe des Arbeitslebens stetig gestiegenen Lebensstandard, wodurch eine Arbeitszeitreduktion aufgrund der damit verbundenen Einkommenseinbußen unattraktiv erscheine. Schor hinterfragt damit einhergehend kritisch das neoklassische Erklärungsmodell von Arbeitszeitpräferenzen sowie die Axiome des *Homo oeconomicus*. Anstelle von „*workers get what they want*“ postuliert Schor „*workers want what they get*“ (ebd., 127) und unterstellt den Beschäftigten gemäß aufgezeigten Mechanismen adaptive Präferenzen⁸. Viele Untersuchungen hätten zudem gezeigt, dass Beschäftigte eben keine Wahlfreiheit in Bezug auf die eigenen Arbeitszeiten haben und diese von den Unternehmen vorgegeben werden, da „*competition for labour is not strong enough to ensure that workers' desires are always satisfied*“ (ebd., 129).

Besonders das Axiom der nie vorhandenen Sättigung bewertet sie kritisch: „*modern consumerism is learned behavior rather than a trait of human nature*“ (ebd., 136). Sie untermauert ihre Kritik mit Umfragedaten aus Beschäftigtenbefragungen. So würden Erwerbstätige bei bestehender Wahlfreiheit zukünftige Einkommenssteigerungen mehrheitlich lieber in Zeit statt in Geld ausgeschüttet bekommen. Für diese Asymmetrie gebe es in der neoklassischen Theorie keine Erklärung. Stattdessen werde der bereits beschriebenen Gewöhnungseffekt an den vorhandenen Lebensstandard - „*they had become materially or psychologically attached to their existing standard of living*“ (ebd., 132) - bekräftigt.

Obwohl *The Overworked American* bereits 1991 erschienen ist, haben Schors Überlegungen nichts an Aktualität eingebüßt. So belegt die Autorin mehr als zehn Jahre nach der Veröffentlichung, dass sich die Arbeitszeiten der amerikanischen Erwerbstätigen in die von ihr prognostizierte Richtung entwickelt haben, d. h., dass sie weiterhin stetig angestiegen sind (Schor 2003).

Kritik an den Überlegungen von Schor manifestiert sich zum einen an den verwendeten Daten (Stafford 1992, 1528), der mangelnden ökonometrischen Fundierung sowie an den von ihr geforderten politischen und gesellschaftlichen Implikationen. So sei beispielsweise widerlegt,

⁷ Dieses materialistische Primat existiere, obwohl die große Mehrheit von Befragten für sich individuell materialistische Werte als wenig bedeutsam einstufen. Das Verhalten stehe demnach häufig im Widerspruch zu den angegebenen Werten.

⁸ Die Autorin begründet dies u. a. mit Ergebnissen von Beschäftigtenbefragungen, wo zweidrittel der Befragten mit ihrer aktuellen Arbeitszeit / Einkommensentscheidung zufrieden sind.

dass kürzere Arbeitszeiten zu einer höheren Anwesenheit oder höheren Arbeitszufriedenheit führen (Kniesner 1993, 684).

3.3 Institutionelle Erklärungsansätze für Arbeitszeitpräferenzen

Strukturell unterschiedliche Erwerbsbeteiligungen von Männern und Frauen, ebenso wie divergierende Arbeitszeitpräferenzen im internationalen Vergleich, unterstreichen den Einfluss von sozialen und gesetzlichen Normen auf die bestehende und gewünschte Arbeitszeit. Das Zusammenwirken von verschiedenen Institutionen mit Einfluss auf die Arbeitszeitgestaltung kann als (nationales) Arbeitszeitregime bezeichnet werden. Arbeitszeitregime werden durch internationale sowie nationalstaatliche Gesetze, tarifvertragliche, kollektive betriebliche sowie einzelvertraglicher Regelungen charakterisiert. Sie haben in ihrer Gesamtheit vielfältige Auswirkungen:

„[...] they limit or extend variations in working hours for full-timers, promote or discourage part-time work and unsocial hours working, and influence the terms and conditions under which overtime, unsocial hours or atypical work contracts are undertaken” (Rubery et al. 1998, 71–72).

Zusätzlich beeinflussen Regelungen in der Steuer-, Sozialversicherungs- und Familienpolitik, beispielsweise die Verfügbarkeit sowie die Kosten von Kinderbetreuung, die Arbeitsangebotsentscheidung sowie Arbeitszeitpräferenz der Individuen. Dabei sind die relevanten Regelungen nicht zwangsläufig stringent gestaltet: So bestehen in Deutschland zunehmend Anreize für eine zeitnahe Rückkehr von Müttern in den Beruf, beispielsweise durch den Ausbau von Kinderbetreuungsmöglichkeiten und das Recht auf einen Betreuungsplatz, jedoch setzt das Steuersystem über das bestehende Ehegattensplitting divergierende Anreize. Diese konträre Anreizstruktur erhöht die Komplexität und erschwert eine Analyse von Arbeitszeitpräferenzen aus institutionalistischer Perspektive.

Fagan (2001b; 2001a) kritisiert an vielen empirischen Studien zu Arbeitszeitpräferenzen, dass sie “[...] neglect the labour market and welfare state context in which individuals' preferences are formed [...]”. (Fagan 2001a, 240–241) und dass das Konzept der Präferenzen als eine Art Restkategorie genutzt wird, die alle Verhaltensvariationen erklären soll, die nicht auf Lohn- und Preismechanismen zurückgeführt werden können (ebd, 242). Dies könnte beispielsweise dazu führen, dass weiblichen Teilzeitbeschäftigten, die nicht Vollzeit arbeiten wollen, präferierte und damit freiwillige Teilzeitarbeit unterstellt wird, weil gesellschaftliche und institutionelle Faktoren, die Teilzeitbeschäftigung begünstigen oder sogar notwendig machen nicht berücksichtigt werden.

Vor dem Hintergrund dieser Kritik greift die Autorin den Einfluss von institutionellen Faktoren mit Hilfe des Konzepts der Arbeitszeitregimen in Anlehnung an Lewis (1992) auf und untersucht die Arbeitszeitpräferenzen sowie die Erwerbsarbeitsteilung von Männern und Frauen in 16 europäischen Staaten. In allen untersuchten Ländern herrscht nach ihren Befunden zwar immer noch ein männliches Alleinernährer-Modell vor, wonach Männer über eine höhere Erwerbsbeteiligung als Frauen verfügen, jedoch haben sich in den letzten Jahren durch politische Interventionen und gesellschaftlichen Wandel vier Varianten dieses Regimes herausgebildet. In Skandinavien agieren Männer und Frauen inzwischen in einer weit ausgeprägten Egalität in Erwerbs- und Sorgearbeit. Dies wird unter anderem durch eine gute ausgebaute Betreuungsinfrastruktur ermöglicht, Fagan (2001b, 63) spricht hier von einer universellen Ernährer-Norm. Empirisch sind in diesen Ländern nahezu alle Frauen zwischen 20 und 49 Jahren erwerbstätig (ebd., 66). Frankreich und Belgien verfügen ebenfalls über gut ausgebaute Kinderbetreuungsmöglichkeiten, jedoch kommt es hier in anderen Politikfeldern noch zu Anreizmechanismen, die das männliche Alleinernährer-Modell weiterhin stützen. Besonders in Südeuropa ist das Modell eines männlichen Hauptverdieners mit begrenzter Verbreitung von Teilzeitarbeit verbreitet. In Ländern wie Portugal, Italien und Spanien unterstützt der Wohlfahrtsstaat in wesentlich geringerem Maße die Erwerbsintegration von Frauen; Teilzeitarbeit ist nicht stark verbreitet und Mütter stehen daher oftmals vor der Wahl zwischen Vollzeitarbeit und keiner Erwerbstätigkeit (ebd., 65). Die verbleibenden Länder, darunter Deutschland, Österreich, Großbritannien und die Niederlande, werden dem Modell des männlichen Hauptverdieners mit Teilzeitarbeit zugeordnet (ebd., 65).

Die beispiellos hohen Teilzeitquoten von Frauen in Deutschland (47 Prozent), den Niederlanden (74 Prozent) und Österreich (48 Prozent) (Destatis 28.11.2018) stützen diesen Befund auch knapp 20 Jahre nach der Veröffentlichung von Fagan (2001b) empirisch. Frauen sind in diesen Ländern immer noch in hohem Maße für die Sorge- und Haushaltsarbeit verantwortlich, was zu einem persistenten traditionellen Verständnis der Erwerbsarbeitsteilung der Geschlechter beiträgt.

Grundsätzlich lässt sich diese Klassifizierung von Arbeitszeitregimen in die Tradition der Theorie von Esping-Andersen (1989) stellen, wonach Wohlfahrtsstaaten anhand des Faktors der „Dekommodifizierung“ – die Abhängigkeit der Beschäftigten ihre Arbeit auf dem Arbeitsmarkt anzubieten – in sozialdemokratische, konservative und liberale Wohlfahrtsstaaten typologisiert werden können. Gendertheoretische Aspekte blieben in seiner Arbeit jedoch unberücksichtigt. In Bezug auf Arbeitszeitpräferenzen lassen sich nur mittelbar Ableitungen aus Esping-Andersens Überlegungen ziehen. Daher haben Burgoon und Baxandall (2004) unter Bezugnahme auf „*Three Worlds of Welfare-Capitalism*“ die Typologie „*Three Worlds of Working-Time*“ entwickelt. Sie gehen davon aus und belegen in weiten Teilen empirisch, dass in hoch entwi-

ckelten Wohlfahrtsstaaten mit einem hohen Grad an Dekommodifizierung – in Esping-Anderens Typologie sind dies die sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten – das gesamtgesellschaftliche Arbeitszeitvolumen zwischen den Individuen der Gesellschaft gleichmäßiger verteilt ist, als in konservativen oder liberalen Wohlfahrtsstaaten. Darüber hinaus bewegt sich die durchschnittliche Arbeitszeit pro erwerbstätiger Person in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau (Burgoon und Baxandall 2004, 445). In liberalen Wohlfahrtsstaaten seien dagegen die Arbeitszeiten der Erwerbstätigen durchschnittlich höher und es gebe eine vergleichsweise hohe Erwerbsbeteiligung. In konservativen Wohlfahrtsstaaten herrsche immer noch vermehrt die klassische Polarisierung der Arbeitszeit zwischen den Geschlechtern vor – dies führe zwar einerseits zu einer höheren durchschnittlichen Arbeitszeit je Erwerbstätigem*, aber zu einer geringeren durchschnittlichen Arbeitszeit je erwerbsfähiger Person – ergo einer geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen (ebd., 447). Zurückzuführen seien die Unterschiede auf divergierende parteipolitische und institutionelle Einflussfaktoren in den jeweiligen Wohlfahrtsstaatstypen.

3.4 Subjektivierung von Arbeit auch in der Industriearbeiterschaft?

Die folgende Auseinandersetzung mit den Veränderungen der postindustriellen Arbeitswelt zielt zwar nicht genuin auf die Erklärung von Arbeitszeitpräferenzen, kann aber grundsätzliche Entwicklungen im Verhältnis von Beschäftigten und Erwerbsarbeit beschreiben und damit bei der Interpretation von qualitativen Daten zu Arbeitszeitentscheidungen von Nutzen sein.

Seit den neunziger Jahren ist der Begriff der Subjektivierung von Arbeit in der deutschen Arbeitssoziologie als „*zeitdiagnostische Prozesskategorie*“ (Kleemann 2012, 6) nicht mehr wegzudenken. Dabei beschreibt der Terminus eine doppelte Entwicklung, die sich in Abgrenzung zur tayloristisch-fordistisch geprägten Industriearbeit vollzieht: zum einen der gezielte Zugriff des Betriebes auf die Subjektpotenziale der Beschäftigten, zum anderen die normative Subjektivierung, d. h. steigende subjektive Ansprüche der Beschäftigten an ihre Arbeit.

Die erste, betrieblich getriebene Dimension der Subjektivierung meint die vermehrte Nutzung und ökonomische Verwertung subjektbezogener Fähigkeiten wie Kreativität, Selbstorganisation, Innovation, Kommunikationsfähigkeiten oder Leistungsbereitschaft (Kleemann et al. 2003, 72). Die Betriebe sparen hierdurch nicht nur Strukturierungs- und Verwaltungskosten, sondern versuchen das gesamte Arbeitskräftepotential ihrer Beschäftigten auszuschöpfen. Gemäß aktueller Entwicklungen in der Arbeitswelt ist dieses Vorgehen unter dem Stichwort *Empowerment* oftmals mit Formen der Arbeitsorganisation verbunden, die Räume schaffen, um die genannten Fähigkeiten einbringen zu können, bzw. zum Teil vor dem Hinblick der Wettbewerbsfähigkeit von Beschäftigten oder Produktionsstandorten im Zuge ökonomischer Steuerungsprinzipien einbringen zu müssen. Hierzu gehört beispielsweise eine operative Dezentralisierung von Rationalisierungsbemühungen auf die operative Produktionsebene im Zuge des sogenannten kontinuierlichen Verbesserungsprozesses (KVP) (Frerichs 2014, 53). Hierbei erhalten die Beschäftigten zwar einerseits neue Freiräume, sich aktiv an der Gestaltung und Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen und –abläufe einzubringen, gleichzeitig sollen diese jedoch immer auch im Sinne des Betriebszieles erfolgen (ebd., 61). Das bedeutet, dass Beschäftigte einen stetigen Beitrag zur Kostensenkung und Erhöhung der Wertschöpfung im Sinne einer internen und externen Wettbewerbslogik des Marktes liefern sollen.

Die zweite Dimension der Subjektivierung bezieht sich auf die Einstellung und Erwartungshaltung der Beschäftigten selbst und ist in Bezug auf die Interpretation der präferierten Arbeitszeit von höherer Bedeutung. Unter normativer Subjektivierung (Baethge 1991, 7) versteht man die steigenden Ansprüche der Beschäftigten an berufsinhaltliche, kommunikative und expressive Elemente ihrer Erwerbsarbeit, was gemäß Baethge mit einer „*positiven Verankerung von Arbeit in der individuellen Identitätskonstruktion*“ (ebd., 10) einhergeht. Zurückzuführen auf den

Wertewandel und den damit verbundenen Wunsch nach Selbstentfaltung transferieren Beschäftigte Sinnansprüche, die vormals in erster Linie im Privatleben befriedigt wurden, zunehmend auch in die berufliche Sphäre. Die Beschäftigten wollen „[...] *innerlich an der Arbeit beteiligt sein, sich als Person in sie einbringen können und über sie eine Bestätigung eigener Kompetenzen erfahren*“ (Baethge 1991, 7–8). Ebenso kann der steigende Anspruch einer bedürfnisgerechten Zeitdisposition der Arbeit in der Verschränkung von Beruf- und Privatleben als ein Element der Subjektivierung von Arbeit interpretiert werden (ebd., 10). Bedürfnisse im Sinne der normativen Subjektivierung stehen dementsprechend diametral entgegen der tayloristischen Arbeitswelt, die durch rigide vorgeschriebene, kleinteilige Arbeitsabläufe, starre Arbeitszeiten und die strikte Trennung von Kopf- und Handarbeit geprägt ist. Ursächlich für die mehrdimensional wachsenden Ansprüche an die eigene Tätigkeit sind laut Baethge (ebd., 12) der Strukturwandel zu einer Wissensarbeit- und Dienstleistungsgesellschaft welcher komplexere Arbeitsinhalte sowie eine Ausdehnung von Ausbildungszeiten und damit von vorberuflicher Sozialisation mit sich bringt sowie die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen.

Setzt man die Entwicklung der Subjektivierung von Arbeit nun in Bezug zu Arbeitszeitpräferenzen bzw. der Arbeitszeitgestaltung, lässt sich herleiten, dass Beschäftigte, die ihre Arbeit zu einem großen Teil zur eigenen Identitätskonstruktion heranziehen und durch selbstbestimmte und fordernde Arbeit intrinsisch motiviert sind, eher bereit sind, in langen Arbeitszeiten zu arbeiten als Beschäftigte, die eine rein instrumentelle Einstellung zu Arbeit haben, die vorrangig durch finanzielle und Sicherheitsaspekte motiviert ist.

Nicht eindeutig stellt sich jedoch im Diskurs zur Subjektivierung von Arbeit dar, welche Beschäftigtengruppen in welcher Intensität dieser Entwicklung unterliegen. Sehr häufig wurde gerade zu Beginn der Debatte die normative Subjektivierung ausschließlich höherqualifizierten Beschäftigtengruppen zugeschrieben. Baethge (1991, 7–8) kann jedoch zeigen, dass selbst bei Un- und Angelernten vermehrt subjektbezogene Ansprüche an die eigene Arbeit gestellt werden: Die Beschäftigten wollen ihre Kompetenzen einbringen und Spaß an der Arbeit haben. Jürgens und Reinecke (1998) konstatieren dagegen, dass Industriearbeiter*innen allein aufgrund der nach wie vor tayloristischen Arbeitsbedingungen in der Massenproduktion i. d. R. noch eine traditionell-instrumentelle Einstellung zu ihrer Erwerbsarbeit haben (ebd., 51). Weber-Menges (2004) ergänzt, dass

„falls subjektzentrierte Einstellungen zur Arbeit vorhanden waren, wurden sie schnell durch die reelle Situation am Arbeitsplatz relativiert und stellten sich als unerreichbar heraus. [...] Dies führt [...] zu einer Reduktion der Arbeitsleistung und einer Verlagerung subjektzentrierter Ansprüche in die Freizeit“ (Weber-Menges 2004, 267).

Zeigt sich diese Schlussfolgerung in der empirischen Betrachtung des betrieblichen Fallbeispiels, sollte dies eher in der Präferenz für eine Arbeitszeitreduktion münden, statt in einer Präferenz für eine Beibehaltung oder Verlängerung der Arbeitszeit.

Ebenfalls höchst ambivalent erscheint die Diagnose zur betrieblich gesteuerten Dimension der Subjektivierung von Arbeit. Insbesondere die im Fokus dieser Studie stehenden Schichtarbeitenden in der Industrie arbeiten zu einem überaus großen Anteil noch in Strukturen und regulatorischen Rahmen, die dem Normalarbeitsverhältnis entsprechen. In ihrer Arbeitsrealität sind Vertrauensarbeitszeit, Zielvereinbarungen oder eine Delegation von Entscheidungskompetenzen an die einzelnen Beschäftigten nicht verbreitet.

Jedoch hat sich auch im Produktionsumfeld die Arbeitsorganisation in vielen Betrieben durch die Einführung selbstorganisierter Gruppenarbeit in Abgrenzung zu tayloristisch-fordistischen Prinzipien weiterentwickelt. Diese hat Freiräume für die Beschäftigten geschaffen und neue Ansprüche an Selbstorganisation und Kommunikation innerhalb der Gruppen gestellt. Jedoch attestieren Abel et al. (2014, 145), dass die subjektivierte Arbeit in der industriellen Einfacharbeit nach wie vor nicht der dominante Trend sei. Insbesondere in Bezug auf Hierarchie und Kontrolle würden weiterhin Mechanismen direkter Steuerung und Kontrolle dominieren.

„So finden sich viele Beispiele für »entsubjektivierte« repetitive Teilarbeiten, die sich in den letzten Jahrzehnten kaum verändert haben und angesichts der technischen oder organisatorischen Kontrollstrukturen keine Spielräume für Selbstorganisation oder Subjektivität lassen“ (ebd., 147).

4 Implikationen für die Analyse des betrieblichen Fallbeispiels

Gerade vor dem Hinblick kürzlich implementierter Arbeitszeitoptionsmodelle, wie der verkürzten Vollzeit im Tarifvertrag der IG Metall, ist anhand des Forschungsstandes zu konstatieren, dass die Nutzung und die Zufriedenheit von Schichtarbeitenden mit neuartigen Formen selbstselektiver Arbeitszeitgestaltung empirisch wenig erforscht sind. Eine Auseinandersetzung mit den tiefergehenden Motiven der individuellen Arbeitszeitentscheidung in atypische Arbeitszeitmodelle zu wechseln, bleibt mit Ausnahme von wenigen qualitativen Studien vollständig aus (Campbell und van Wanrooy 2013; Gerold und Nocker 2015; Lautsch und Scully 2007). Zudem ist unklar, ob das Vorhandensein einer Wahlmöglichkeit für oder gegen ein atypisches Modell die Auswirkungen der atypischen Arbeitszeit beeinflusst oder moderiert. Die vorliegende Studie liefert daher einen Beitrag zur Schließung der aufgezeigten Forschungslücken. Mit einem subjektzentrierten qualitativen Forschungsansatz, welcher ausführlich in Kapitel 6 vorgestellt wird, werden die beiden leitenden Forschungsfragen beantwortet:

F1: Auf Basis welcher Motive entscheiden sich Schichtarbeitende für oder gegen ein atypisches Arbeitszeitmodell?

F2: Inwiefern beeinflusst der Faktor einer freiwilligen bzw. verpflichteten Beschäftigung in einem atypischen Arbeitszeitmodell die Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung?

Die ausführlichen Darstellungen von Forschungsstand und theoretischen Zugängen werden in diesem Kapitel reflektiert und eine Detaillierung des Forschungsauftrags für die empirische Auswertung vorgenommen. Denn erst in der bezugnehmenden Betrachtung werden die Implikationen von Forschungsstand und Theorie für die Untersuchung des betrieblichen Fallbeispiels deutlich. Auf dieser Basis werden im Folgenden zu jeder forschungsleitenden Frage weitere Unterfragen entwickelt, die zur Strukturierung der empirischen Auswertung dienen. Im Sinne qualitativer Offenheit soll im weiteren Verlauf jedoch jederzeit Raum für Neues und über bekannte theoretische Ansätze hinausgehende Erkenntnisse beibehalten werden.

4.1 Motive der Arbeitszeitentscheidung

Der in Kapitel zwei aufgezeigte Forschungsstand muss sich den Motiven der Arbeitszeitentscheidung aufgrund einer unzureichenden Studienlage durch quantitative Bestimmungsfaktoren von Arbeitszeitpräferenzen annähern. Im Ergebnis liegen zu den spezifischen Arbeitszeitpräferenzen von Schichtarbeitenden, mit Ausnahme der Studie von Paul und Kuhlmann (2017) wenige empirische Ergebnisse vor. Beschäftigtengruppenübergreifend können für eine Vielzahl von Bestimmungsfaktoren, beispielweise zum Einfluss von Geschlecht oder Kindern, le-

diglich stark widersprüchliche Befunde herausgearbeitet werden. Gleichzeitig sind die Probleme bei der validen Messung von Arbeitszeitpräferenzen durch variierende Frageformulierung und Filterführung auf Basis empirischer Studien evident. Diese Befunde können in Bezug zu den wenigen qualitativen Studienergebnissen gesetzt werden, die zeigen, dass eine simplifizierte numerische bzw. dichotome „Ja-Nein“-Erfassung von Arbeitszeitpräferenzen in quantitativen Surveys den eigentlich stattfindenden, komplexen Überlegungen von Beschäftigten nicht gerecht wird (Gerold und Nocker 2015, 105; Campbell und van Wanrooy 2013, 1134). Die aufgezeigten Faktoren bestärken die Entscheidung für den Einsatz explorativer, qualitativer Methodik, die dazu beitragen soll, die Arbeitszeitentscheidung, basierend auf den **Motivlagen und Beweggründen der Beschäftigten**, subjektzentriert zu verstehen und nachzuvollziehen.

Von besonderer Relevanz bei der Analyse der Arbeitszeitentscheidung von Schichtarbeitenden im Allgemeinen sowie im betrieblichen Fallbeispiel im Speziellen, ist die atypische Lage der Arbeitszeit. Der quantitative Forschungsstand liefert nur wenige Anhaltspunkte zur präferierten Arbeitszeitlage oder zu Hintergründen der Entscheidung von Schichtarbeitenden in atypischen Arbeitszeitlagen zu arbeiten (La Valle 2002, 16; Arlinghaus et al. 2016, 3). Zum Einflussverhältnis von Lage und Länge bei der Arbeitszeitentscheidung liegen ebenfalls keine empirischen Daten vor. Dies ist jedoch besonders relevant, wenn es wie im betrieblichen Fallbeispiel zu einer Veränderung in beiden Dimensionen kommt: einerseits zu einer Arbeitszeitverkürzung und andererseits zu vermehrter Arbeit in gesellschaftlich als unsozial angesehenen Zeiträumen nachts und am Wochenende. Gemäß den Ausführungen von Hinnenberg et al. (2009, 34) liefert eine Stunde Freizeit zu verschiedenen Uhrzeiten einen unterschiedlichen Nutzwert, wobei den Abend- und Wochenendstunden ein signifikant höherer Nutzwert zugeschrieben wird als unterwöchigen Stunden am Vor- oder Nachmittag. Es gilt daher herauszuarbeiten, wie die Abwägung zwischen den Dimensionen Lage und Länge der Arbeitszeit erfolgte. Im Zuge der empirischen Analyse wird daher **nicht nur die präferierte Länge, sondern auch die präferierte Lage der Arbeitszeit** erfasst. In einem zweiten Schritt soll **das Einflussverhältnis der beiden Dimensionen bei der Arbeitszeitentscheidung ergründet werden**.

Das untersuchte Fallbeispiel bringt dabei die Besonderheit mit sich, dass in weiten Teilen von monetären Aspekten bei der Arbeitszeitentscheidung abstrahiert werden kann. Weil der Wechsel in die 4-Tage-Woche nicht mit finanziellen Einbußen verbunden war, ließe sich aus der Brille der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie (Kapitel 3.1) unter Rückgriff auf die Annahme einer „*disutility of labour*“ (Spencer 2003, 235), d. h. einem negativen Prozessnutzen der Arbeit, nur eine Entscheidung für das verkürzte Arbeitszeitmodell erklären: Beschäftigte können durch die verkürzte Arbeitszeit ein gleichbleibendes Einkommen erzielen, gleichzeitig ihre Freizeit vergrößern und den negativen Nutzen aus Arbeit - das Arbeitsleid - reduzieren. Das Güterbündel aus Einkommen und Freizeit vergrößert sich insgesamt. Im Zuge der Annahme einer

„*disutility of labour*“ stellt sich die Frage, ob besonders belastende Arbeitsplätze oder eine geringe **individuelle Arbeitszufriedenheit** den Substitutionseffekt stärken. Übertragen auf das betriebliche Fallbeispiel steht es also zur Überprüfung, ob Beschäftigte, die ein vergleichsweise großes „Arbeitsleid“ erfahren oder mit ihrer Tätigkeit unzufrieden sind, ein verstärktes Interesse für ein verkürztes Arbeitszeitmodell erkennen lassen.

Campbell und van Wanrooy (2013) attestieren für die Formulierung einer Arbeitszeitpräferenz die Notwendigkeit, sich ihre Bedingungen und Folgen antizipativ vorstellen zu können. Rekurrierend auf theoretische und empirische Erkenntnisse der Verhaltensökonomik (Kapitel 3.2.2) soll überprüft werden, inwiefern die Beschäftigten über präzise Vorstellungen zu den Vor- und Nachteilen des neu angebotenen Arbeitszeitmodells verfügten und ob sie auf deren Basis eine fundierte Prognose zum **Erwartungsnutzen** des Modells treffen konnten. Im Abgleich mit der späteren Erfahrung soll rekonstruiert werden, ob Erwartungs- und Erfahrungsnutzen deckungsgleich sind. Zudem kann ggf. auf Basis der Ausführungen der Beschäftigten zu ihren Handlungsmotiven eruiert werden, ob bei der Entscheidung auf **Heuristiken** zurückgegriffen wurde, oder ob im Sinne von Birkelund (2010) divergierende Präferenzrelationen aufgrund unterschiedlicher Rollen vorlagen.

Im Hinblick auf potenzielle Einflussfaktoren auf die individuelle Arbeitszeitentscheidung soll zudem die Rolle der **gesundheitlichen Selbstwahrnehmung** berücksichtigt werden. Deren Einfluss wird in der vorliegenden Forschung zu Arbeitszeitpräferenzen bisher weitgehend vernachlässigt. Zwar belegen Studien negative gesundheitliche Auswirkungen von Arbeitszeitdiscrepanzen, gesundheitliche Faktoren als (Mit-)Auslöser für einen Veränderungswunsch werden jedoch nicht untersucht. Eine alternative Kausalität, nach der eine schlechte gesundheitliche Selbstwahrnehmung den Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung verstärkt, ist an dieser Stelle denkbar. Da einige Forschungsergebnisse belegen, dass eine hohe Arbeitsintensität den Verkürzungswunsch steigert, ist eine Überprüfung sinnvoll.

Ebenfalls kann aus dem Forschungsstand geschlossen werden, dass **betriebliche Faktoren** als Einflüsse auf Arbeitszeitpräferenzen und -entscheidungen bis dato wenig berücksichtigt wurden. Darunter fallen z. B. das Verhalten von Kollegen, Vorgesetzten und die im Betrieb vorherrschende Unternehmenskultur. Es wird daher im weiteren Verlauf der Studie überprüft, inwiefern die Beschäftigten in den Interviews betriebliche Einflussfaktoren für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell heranzuführen.

Als letzter Themenkomplex werden bei der Suche nach Motiven für bzw. gegen eine Arbeitszeitverkürzung die individuellen Werte der Beschäftigten, eingebettet in den Diskurs zur **Subjektivierung der Arbeit**, eruiert. Wie in Kapitel 3.2.2 dargestellt, kommen Arbeitssoziologen für die Industriearbeiterschaft zu einem ambivalenten Bild: Auf der einen Seite arbeiten die

Beschäftigten in der industriellen (Automobil-)Produktion häufig noch in tayloristisch anmutenden Arbeitsorganisationen – von ihnen werden arbeitgeberseitig bis dato wenige selbstorganisatorische und subjektbezogene Fähigkeiten eingefordert – auf der anderen Seite existieren auch in der Arbeiterschaft Tendenzen höhere normative Ansprüche an die eigene Arbeit zu formulieren und die Arbeit in einem größer werdenden Maße zur individuellen Identitätskonstruktion heranzuziehen. Dazu attestieren Jürgens und Reinecke (1998, 51), dass Entwicklungen einer normativen Subjektivierung zwar auf Einstellungsebene nachgewiesen werden können, aber einen zu vernachlässigenden Einfluss auf das tatsächliche Handeln der Akteure nehmen. Die Befunde zur normativen Subjektivierung von Industriearbeiterinnen und -arbeitern lassen demnach auf eine soziale Diversität innerhalb der Gruppe schließen, bei einem mehrheitlich persistenten instrumentellen Verständnis von Arbeit. Ob und in welcher Richtung die Subjektivierungstendenzen im Zusammenhang mit der Arbeitszeitentscheidung stehen, gilt es in dieser Studie zu überprüfen.

Abschließend wird die Frage aufgeworfen, ob sich die herausgearbeiteten Motivlagen nach **soziodemografischen Faktoren** unterscheiden. Beispielsweise könnte sich die von Catherine Hakim aufgestellte Präferenztheorie für die Arbeitszeitentscheidung von Frauen in den Argumentationsmustern wiederfinden (Kapitel 3.2.1), wonach Frauen vergleichsweise starre Arbeitszeitpräferenzen haben, die sich in eine der drei von ihr entwickelten Kategorien (Erwerbsarbeitsorientierung / Haus- und Sorgearbeitsorientierung / Vereinbarkeitsorientierung) einordnen lassen. Eine breite Datenlage für die Motive von weiblichen Schichtarbeiterinnen ist jedoch aufgrund des äußerst geringen Anteils von 4 Prozent in den untersuchten Produktionsbereichen des betrieblichen Fallbeispiels nicht zu erwarten.

Übergreifend stellt sich vor dem Hinblick der aufgeführten Argumentationen die Frage, warum lediglich 1,6 Prozent der Beschäftigten das Angebot angenommen haben, obwohl sich gemäß den Ausführungen von Paul und Kuhlmann (2017, 34) 19 Prozent der Schichtarbeitenden in der Metall- und Elektroindustrie eine Arbeitszeit kleiner als 35 Stunden wünschen. Es könnte sein, dass die Beschäftigten aufgrund bisher **unbeobachteter Faktoren** ihrer Arbeitszeitpräferenz nicht nachgehen, die bestehende Arbeitszeitpräferenz demnach beim vorliegenden betrieblichen Fallbeispiel nicht handlungsleitend wirkt.

Folgende Unterfragen ergeben sich aus der bezugnehmenden Betrachtung von Forschungsstand, Theorie und Fallbeispiel und strukturieren die weitere Untersuchung:

- 1.a) Warum haben lediglich 1,6 % der berechtigten Beschäftigten das niederschwellige Angebot für eine Arbeitszeitverkürzung in Anspruch genommen?
- 1.b) Welche Arbeitszeitpräferenzen haben Schichtarbeitende hinsichtlich Lage und Länge ihrer Arbeitszeit?

- 1.c) Wie verhält sich der Einfluss der Arbeitszeitlage im Vergleich zur Arbeitszeitlänge bei der Entscheidung für/gegen das atypische Modell?
- 1.d) Welche Vorstellungen hatten die Beschäftigten vom neuen verkürzten Arbeitszeitmodells und inwiefern konnten sie auf deren Basis eine fundierte Prognose zum Erwartungsnutzen treffen?
- 1.e) Welche Rolle spielen gesundheitliche Belastung, die individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, individuelle Arbeitszufriedenheit und betriebliche Faktoren bei der Arbeitszeitscheidung der Schichtarbeitenden im betrieblichen Fallbeispiel?
- 1.f) Sind bei Schichtarbeitenden normative Subjektivierungstendenzen zu erkennen? Wenn ja, stehen diese im Zusammenhang mit der Formulierung der individuellen Arbeitszeitpräferenz bzw. -entscheidung?

4.2 Auswirkungen von verpflichtender und selbst gewählter atypischer Arbeitszeit

Der Forschungsstand zu den Auswirkungen von Arbeitszeitdiskrepanzen in Kapitel 2.2 zeigt sich eindeutig: Nicht primär die reine Länge der Arbeitszeit hat Auswirkungen auf abhängige Faktoren wie Arbeits- und Lebenszufriedenheit, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben oder die subjektive gesundheitliche Wahrnehmung. Vielmehr werden die abhängigen Variablen entscheidend davon beeinflusst, ob die geleistete Arbeitszeit der individuellen Präferenz entspricht oder nicht. Bestehende Forschung zu Arbeitszeitdiskrepanzen konzentriert sich unisono auf die Länge der Arbeitszeit. Diskrepanzen im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit, wie sie besonders bei Schichtarbeitenden möglich sind, werden in diesem Forschungsstrang nicht explizit aufgegriffen. Empirische Ergebnisse zu den Auswirkungen verschiedener Arbeitszeitlagen finden sich dagegen in der Schichtarbeitsforschung zu atypischen Arbeitszeiten. Ob Beschäftigte jedoch freiwillig oder verpflichtend in atypischen Arbeitszeitlagen tätig sind, wird dabei i.d.R. nicht berücksichtigt.

Neben den 90 freiwilligen Stammbeschäftigten wurden ca. 700 Beschäftigte in Arbeitnehmerüberlassung für die Arbeit im verkürzten Arbeitszeitmodell eingestellt. Für sie bestand keine Wahlfreiheit, das spezifische Arbeitszeitmodell war Einstellungsvoraussetzung. Unter der Annahme, dass die mehrheitliche Ablehnung der atypischen 4-Tage-Woche von ca. 98 Prozent der Stammebelegschaft in der Gruppe der Leiharbeitskräfte ähnlich ausgeprägt ist, sollte die 4-Tage-Woche mehrheitlich nicht der Präferenz der verpflichteten Beschäftigten entsprechen. Bestätigt sich diese Annahmen, können die verpflichteten Beschäftigten als eine kontrastierende Untersuchungsgruppe zu den freiwilligen Beschäftigten herangezogen und die **Auswirkungen von präferenzgerechten vs. nicht präferenzgerechten atypischen Arbeitszeiten**

untersucht werden. Aus diesem Vergleich kann abgeleitet werden, ob ein positiver **Selbstselektionseffekt** vorliegt. Dieser würde analog der Empirie zu Arbeitszeitdiskrepanzen dazu führen, dass selbst atypische und gemeinhin als unsozial betrachtete Arbeitszeiten bei Selbstselektion zu einer höheren Zufriedenheit mit Arbeit, Vereinbarkeit und Gesundheit führen.

Der abhängige Faktor der **gesundheitlichen Selbstwahrnehmung** erscheint insbesondere untersuchenswert, da im verkürzten Arbeitszeitmodell auf zwei Arbeitstagen immer zwei arbeitsfreie Tage folgen. Damit kann es als entlastungsorientiert gewertet werden und entspricht im Gegensatz zur langjährig etablierten Dauernachtschicht weitestgehend den Empfehlungen zur Schichtplangestaltung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAUA). Bei der Analyse der gesundheitlichen Selbstwahrnehmung muss jedoch berücksichtigt werden, dass es zu einer Konfundierung von einer Arbeitszeitreduktion sowie eines Rotationswechsels des Schichtplan von lang- auf kurzzyklisch kam.

Einen bedeutsamen Aspekt nimmt darüber hinaus die Auseinandersetzung mit der Auswirkung der Wochenendarbeit in Form des Samstags als Regelarbeitstag ein. Die Forschungsergebnisse (Kapitel 2.4.1) weisen dabei in die Richtung, dass sich die Auswirkungen der Wochenendarbeit auf soziale Faktoren und Zufriedenheit signifikant zwischen der Arbeit am Samstag und am Sonntag zu Gunsten des Samstags unterscheiden. Zudem ist der Nutzen von freien Ausgleichstagen unter der Woche, wie sie im betrieblichen Fallbeispiel vorliegen, umstritten. Daher werden die **Auswirkungen der Samstagsarbeit sowie der Nutzen der freien Tage unter der Woche** empirisch überprüft und mit freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten diskutiert.

Studien belegen, dass oftmals erst die **reale Erprobung einer kürzeren Arbeitszeit** den Wunsch nach Arbeitszeitverkürzung bzw. Beibehaltung des Modells initiiert bzw. festigt. Es kommt somit zu einer Justierung der Arbeitszeitpräferenzen auf Basis von neuen Erfahrungswerten. Daneben besagen die theoretischen Überlegungen zu adaptiven Präferenzen (Kapitel 3.2.2 und 3.2.3), dass Individuen in Situationen, die keinen oder wenig eigenen Handlungsspielraum zulassen, ihre (Arbeitszeit-)Präferenzen auf einen als realistisch zu erreichenden Wert adaptieren. Dies tun sie, um die vorliegende kognitive Dissonanz, die sich aus der Diskrepanz von Wunsch und realisierbaren Optionen ergibt, zu reduzieren. Bestätigt sich im betrieblichen Fallbeispiel die Annahme, dass bei den 700 verpflichteten Beschäftigten vermehrt Arbeitszeitdiskrepanzen vorliegen, soll untersucht werden, wie sich ihre Arbeitszeitpräferenzen nach der realen Erfahrung mit der atypischen 4-Tage Woche entwickeln und ob ggf. eine Adaption oder Justierung der Präferenzen stattgefunden hat.

Übergreifend ist anzumerken, dass das vorliegende betriebliche Fallbeispiel interessante Bedingungen für eine wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Auswirkungen einer ver-

kürzten Arbeitszeit bietet, da sich an den Arbeitsinhalten und der Arbeitsintensität keine Veränderungen im Sinne einer Störvariable ergeben haben. Durch die getaktete gleichförmige Arbeit am Band, die während des Untersuchungszeitraums keine strukturellen Veränderungen erfuhr, ging die Arbeitszeitverkürzung für die Beschäftigten der 4-Tage-Woche nicht - wie es häufig in Angestelltenbereichen der Fall ist - mit einer Arbeitsverdichtung einher.

In Ergänzung der leitenden Forschungsfrage F2 werden auf Basis der empirischen und theoretischen Implikationen folgende Unterfragen die Untersuchung strukturieren:

- 2.a) Liegen bei verpflichteten Beschäftigten vermehrt Arbeitszeitdiskrepanzen vor?
- 2.b) Wie entwickeln sich die individuellen Arbeitszeitpräferenzen von verpflichteten Beschäftigten durch die Erfahrung mit dem atypischen Arbeitszeitmodell?
- 2.c) Wie bewerten die Beschäftigten das atypische Arbeitszeitmodell? Wer ist zufrieden bzw. unzufrieden mit dem Modell und warum?
- 2.d) Unterscheiden sich die Auswirkungen der regelmäßigen Samstagarbeit zwischen freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten?
- 2.e) Unterscheidet sich der Nutzen der freien Tage innerhalb der Woche im Vergleich von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten?
- 2.f) Welche Bewältigungsstrategien haben die Beschäftigten im Umgang mit Arbeitszeitdiskrepanzen entwickelt?

5 Deskriptive Darstellung des betrieblichen Fallbeispiels: Option auf Arbeitszeitverkürzung in Hochkonjunktur

Die vorliegende industriesoziologische Fallstudie wurde in einem Automobil-Produktionswerk der Daimler AG realisiert. Die Ausweitung der Produktionszeit durch die Einführung einer freiwilligen Schicht in einer 4-Tage Woche, stellte innerhalb des Konzerns ein Novum dar. In der Literatur finden sich nur wenige Hinweise auf ähnliche Arbeitszeitprojekte, darunter beispielsweise die sogenannte „*Stummelschicht*“ bei Volkswagen in den 1990er Jahren (Lehndorff und Bosch 1993, 134). Somit bietet das vorliegende Fallbeispiel die Möglichkeit einer angewandten wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit der Arbeitszeitentscheidung sowie den Auswirkungen von selbst gewählter und verpflichtender atypischer Arbeitszeit.

Im Folgenden werden die Daimler AG, der Produktionsstandort Bremen und insbesondere das untersuchte Arbeitszeitmodell sowie dessen Entwicklungs- und Implementationsprozess deskriptiv dargestellt.

5.1 Die Daimler AG und der Produktionsstandort Mercedes-Benz Werk Bremen

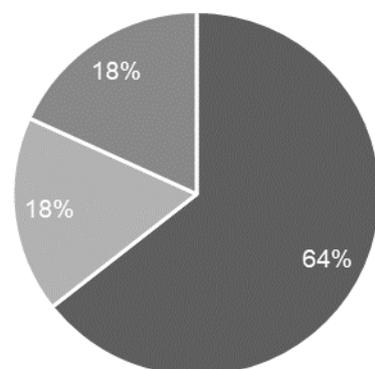
Die Mercedes-Benz AG produziert und verkauft unter dem Dach der Daimler AG Personenkraftwagen und Nutzfahrzeuge der Marken Mercedes-Benz Cars und Mercedes-Benz Vans. Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete das Geschäftsfeld Mercedes-Benz Cars 93,9 Milliarden Euro Umsatz bei 2,385 Millionen abgesetzten PKW (Daimler AG 19.02.2020). Mit insgesamt 30 Produktionsstätten auf vier Kontinenten verfügt die Mercedes Benz AG über ein breites Produktionsnetzwerk. Im gesamten Daimler Konzern sind weltweit ca. 289.000 Beschäftigte tätig; in Deutschland arbeiten allein ca. 172.000 Mitarbeiter*innen. Damit gehört die Daimler AG zu den 10 größten privaten Arbeitgebern der Bundesrepublik und dem Konzern kommt eine industriepolitische Vorreiterrolle, nicht nur im Hinblick auf technische Innovationen, sondern ebenso hinsichtlich der Gestaltung arbeitspolitischer Neuerungen zu.

Im Mercedes-Benz Werk Bremen werden in Großserie zehn verschiedene Modelle der C- und E-Klasse sowie zwei Roadster-Modelle produziert. Mit einem jährlichen Produktionsvolumen von über 400.000 Einheiten ist es eines der ausbringungsstärksten Produktionswerke des Konzerns. Das Werk ist seit 1978 in den Daimler Konzern integriert und als reiner Produktionsstandort ausgelegt. Dabei umfasst es alle Gewerke der automobilen Fertigung: von Presswerk über Rohbau, Lackierung, Endmontage bis hin zur Kundenauslieferung. Forschung und Entwicklung oder andere Zentralfunktionen sind am Standort Bremen nicht angesiedelt.

Mit mehr als 12.500 Beschäftigten und einer zusätzlichen signifikanten Anzahl von Leiharbeitskräften ist das Werk der größte private Arbeitgeber der Region. Davon arbeiten ca. 8.500 Personen als direkte gewerbliche Mitarbeiter*innen in der Produktion. 1300 weitere Beschäftigte arbeiten produktionsnah, z. B. in Instandhaltungsfunktionen oder dem Qualitätsmanagement. 2400 Mitarbeiter*innen sind in der Verwaltung tätig, beispielsweise in der Produktionsplanung, im Personalbereich, der IT oder dem Controlling.

Die Geschlechterverteilung weist gemäß Tabelle 1 insbesondere in den Produktionsbereichen lediglich einen marginalen Frauenanteil auf. Dieser liegt mit vier Prozent deutlich unter dem Industrieschnitt in der Metall- und Elektroindustrie. So sind beispielsweise 12 Prozent der Schichtarbeitenden in der Beschäftigtenbefragung der IG-Metall aus dem Jahr 2017 weiblich (Paul und Kuhlmann 2017, 18).

Mitarbeitende nach Beschäftigtengruppen



- Produktion
- Produktionsnah
- Verwaltung

Abbildung 2: Mitarbeitende im Werk Bremen nach Beschäftigungsgruppen (eigene Darstellung)

Geschlechterverteilung	Mitarbeiter/-innen Produktion (i. d. R. Schichtarbeit)	Mitarbeiter/-innen produktionsnah (i. d. R. Schichtarbeit)	Mitarbeiter/-innen Verwaltung (i. d. R. Normalarbeitszeit)
Männlich	95,6 Prozent	96,0 Prozent	79,5 Prozent
Weiblich	4,4 Prozent	4,0 Prozent	20,5 Prozent

Tabelle 1: Geschlechterverteilung der Mitarbeitenden im Werk Bremen (eigene Darstellung)

Die demografische Analyse des Standorts (Abbildung 3: Altersstruktur der direkten Mitarbeitenden Produktion im Werk Bremen, 2018) zeigt für die Mitarbeiter*innen in den Produktionsbereichen bei einem Durchschnittsalter von 47 Jahren eine stark linksschiefe Verteilung. Beschäftigte mit einem Alter über 50 Jahre, die sogenannte Babyboomer-Generation, überwiegen. Dies lässt sich auf die Expansionszeit des Werkes in den 1980er Jahren zurückführen, in der eine sehr hohe Anzahl an jungen Mitarbeiter*innen zwischen 20 und 25 Jahren eingestellt wurde (Streb und Voelpel 2009, 305).

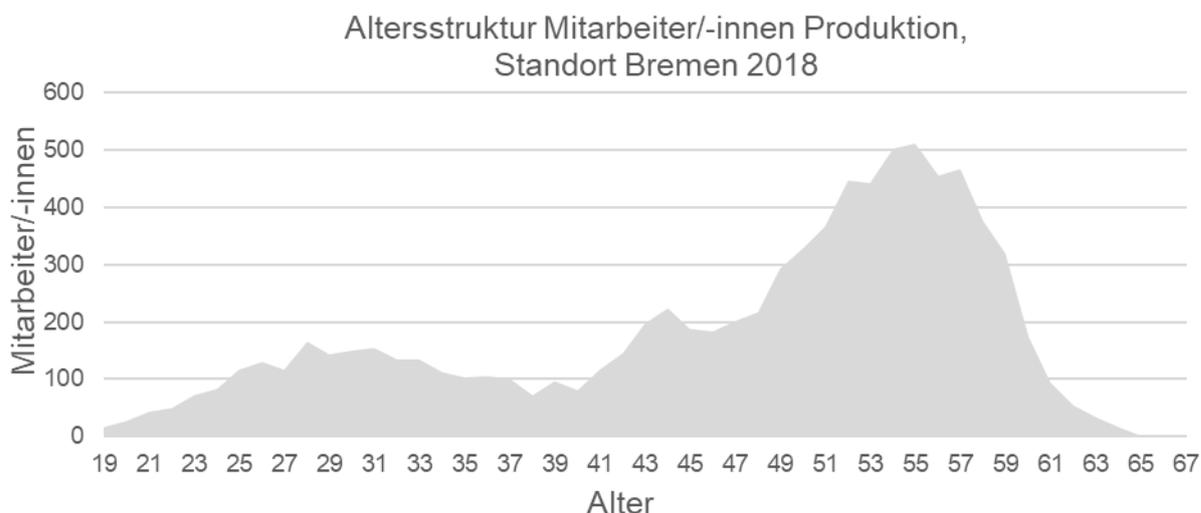


Abbildung 3: Altersstruktur der direkten Mitarbeitenden Produktion im Werk Bremen, 2018 (eigene Darstellung)

Die Belegschaft des Werkes wird durch einen 39-köpfiges Betriebsratsgremium vertreten. Dabei entsprechen die Strukturen der in der Industrie gängigen Organisation in Fachausschüssen – darunter fallen beispielsweise der Personalausschuss, der Ausschuss für Soziale Angelegenheiten oder Entgelt. Der gewerkschaftliche Organisationsgrad im Werk liegt bei ca. 72 Prozent. Neben der Betriebsratsstruktur zeigt sich die gewerkschaftliche Interessenvertretung in der Arbeit der gewerkschaftlichen Vertrauensleute, die in Vertrauensleuteversammlungen das „Sprachrohr“ der Belegschaft bilden.

5.2 Arbeitsbedingungen der Untersuchungsgruppe: Schichtarbeitende in der Automobilproduktion

Die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in den Produktionsbereichen variieren äußerst stark zwischen den vier Gewerken der Prozesskette und stehen in großer Abhängigkeit vom Tätigkeitsprofil der spezifischen Arbeitsplätze.

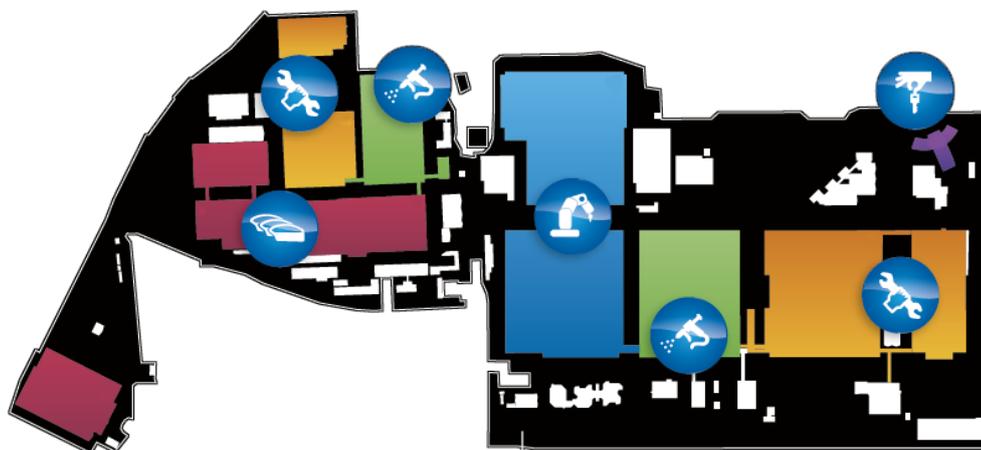


Abbildung 4: Schematische Darstellung der Prozesskette, Automobilproduktion im Werk Bremen (Daimler AG, 2018, interne Darstellung)

Zu Beginn der Prozesskette steht das Presswerk. Hier werden aus dem Rohmaterial – aufgewickelten Stahlbändern – die Einzelteile der späteren Karosserie mit Hilfe von hydraulischen, vollautomatisierten Großpressen hergestellt. Die dazugehörigen Beschäftigungsprofile im Presswerk weisen sowohl einfache geringqualifizierte Tätigkeiten, wie das Abpacken der gepressten Einzelteile, als auch höherwertige Stellenprofile der Anlagenwarte auf.

Die Arbeitsbedingungen im Rohbau, wo die Karosserie des Autos aus einzelnen gepressten Teilen geschweißt und gefügt wird, sind mit Ausnahme des qualitätsprüfenden Arbeitsbereichs „Zentralfinish“ von einem hohen Automatisierungsgrad geprägt. Hier sind es höher qualifizierte Anlagenwarte, die für den reibungslosen Betrieb von mehr als 1500 computergesteuerten Robotern sorgen und mit vergleichsweise großen Freiheitsgraden arbeiten. Zu den grundlegenden Aufgaben eines Anlagenwartes gehören das Vorbereiten, Rüsten, Überwachen und Bedienen von mehreren unterschiedlichen Anlagen, das Korrigieren von einfachen Maschinen und Anlagen sowie das Durchführen von Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben. Die höherqualifizierten Gruppen der Anlagenwarte übernehmen zusätzlich z. B. das Analysieren von Störungsursachen sowie das Durchführen von Fehleranalysen am Prozess und am Produkt. In der höchstqualifizierten Stufe kommt zusätzlich das Umbauen von komplexen Werkzeugen und das Überwachen sowie Steuern der organisatorischen Abläufe hinzu.

Die Arbeitsbedingungen in der Oberflächenbehandlung – die Lackierung des Werkes - variieren von einfachsten Tätigkeiten in der Vorbereitung der Lackierung im Betriebsmitteleinbau, über die Qualitätskontrolle der Lacke am Fließband der „weißen Platte“, den Fließband-Bereich „Nahtband“, wo PVC-Nähte verstrichen werden, bis hin zu hochqualifizierten Anlagenwarten, die mit einem vergleichsweise hohen Grad an Autonomie arbeiten können.

Der größte Anteil der Produktionsmitarbeitenden ist in den personalintensiven Bereichen der Endmontagelinien tätig. Hier ist der Arbeitsalltag geprägt von Fließbandfertigung, kurzzyklisch repetitiven Tätigkeiten in enger Taktbindung. Die Beschäftigten in den Endmontagen arbeiten mehrheitlich in Tätigkeitsprofilen deren Arbeitsinhalte einem Gruppenumfang im Sinne der Gruppenarbeit entsprechen, die im weiteren Verlauf erläutert wird.

Als übergreifender Bereich ist abschließend die Abteilung der Logistik zu nennen. Diese sorgt bei einem hohen Grad an „Just-in-Time“-Fertigung für eine fortlaufende präzise Produktionsversorgung der Endmontagen. Die Mehrzahl der Beschäftigten führt hier Tätigkeiten mit einem geringen Qualifikations- und Anforderungsprofil aus.

Die Arbeitsplätze der Produktionsbeschäftigten sind seit 1995 in **selbstorganisierter Gruppenarbeit** gestaltet. Konkret bedeutet dies, dass eine Gruppe von ca. zwölf Beschäftigten für eine klar abgrenzbare Arbeitsaufgabe hinsichtlich ihres Arbeitsergebnisses in Bezug auf Qua-

lität, Menge, Produktivität sowie Arbeitsabläufe gemeinschaftlich verantwortlich ist. Zudem regelt die Gruppe eigenständig die Verteilung der Einzelaufgaben sowie den Tätigkeitswechsel und die Urlaubs- und Freischichtplanung. Dies soll dazu beitragen, einseitige Belastungen abzubauen und eine hohe Personalflexibilität zu erreichen. Insbesondere dem durch die Gruppe gewählten Gruppensprecher kommt dabei eine bedeutsame Aufgabe zu. Er ist für die Organisation der wöchentlich stattfindenden Gruppengespräche und die Koordination der Anwesenheitsplanung verantwortlich. Dabei hat er jedoch nie eine fachliche oder disziplinarische Weisungsbefugnis – diese verbleibt bei der disziplinarischen Führungskraft. Die Einführung der Gruppenarbeit war dabei eng mit dem kontinuierlichen Verbesserungsprozess verbunden. So soll die Gruppe stetig an der Verbesserung der Produktionsabläufe sowie des Arbeitssystems im eigenen Arbeitsumfeld arbeiten. Insgesamt soll die selbstorganisierte Gruppenarbeit demnach sowohl die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens als auch die Arbeitssituation der Beschäftigten verbessern, indem Handlungsspielräume in den vorherrschenden tayloristisch geprägten, kurzgetakteten Fließfertigungsprozessen geschaffen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten geboten werden.

Im Werk Bremen wird die konjunkturelle und saisonale kapazitative Produktionssteuerung über **Arbeitszeitflexibilität** ermöglicht. Durch das Mitbestimmungsrecht beim Thema Arbeitszeit gemäß § 87 BetrVG Abs. 1 Nr. 2 prägt dieses Thema die arbeitspolitische Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Die gewerkespezifischen Arbeitszeitvereinbarungen werden nach Möglichkeit langfristig für mehrere Monate oder Quartale geschlossen, um den Beschäftigten Planungssicherheit zu ermöglichen. So werden je nach Produktionsvolumen für die unterschiedlichen Gewerke Schichtmodelle zwischen 7 und 8,5 täglichen Arbeitsstunden zwischen Betriebsrat und Werkleitung vereinbart. Damit weichen die täglichen Arbeitszeiten bei einem hohen Produktionsvolumen von der im Manteltarifvertrag geregelten täglichen Arbeitszeit von 7 Stunden ab. Die darüberhinausgehende Arbeitszeit wird jedoch nicht mit Mehrarbeitszuschlägen vergütet, sondern im Arbeitszeitkonto erfasst, da sie kollektiv vereinbart ist. Je nach Höhe der täglichen Arbeitszeit erhalten die Beschäftigten eine festgelegte Anzahl von fix terminierten Freischichten zum Ausgleich des Arbeitszeitkontos. So entsteht beispielsweise bei einer täglichen Arbeitszeit von 7,583 Stunden ein Ausgleich von 14 Freischichten pro Jahr. Dazu wird die Belegschaft in Freischichtgruppen eingeteilt, denen jeweils freie Tage zugeordnet werden. Die über dieses System nicht vollständig abgebaute Zeit im Arbeitszeitkonto kann individuell, d. h. nach Rücksprache mit dem oder der direkten Vorgesetzten, als Freischicht entnommen werden.

Wird ein Produktionsvolumen von mehr als 15 Schichten pro Woche - was einem Dreischichtbetrieb entspricht - angestrebt, kann dies über die Vereinbarung von Sonderschichten realisiert werden. Diese werden in einer Betriebsvereinbarung datiert, vereinbart und finden i. d. R. am Samstag statt. Sie sind kollektiv vereinbarte Mehrarbeitszeiten, die mit Mehrarbeitszuschlägen

gemäß Manteltarifvertrag vergütet werden. Die Grundstunden der Sonderschichten können wahlweise in Zeit oder in Geld abgegolten werden. Sind kollektivrechtliche Sonderschichten vereinbart, ist die Teilnahme daran verpflichtend.

Mit wenigen Ausnahmen befanden sich vor der Einführung des in dieser Studie untersuchten neuen Schichtmodells alle produzierenden Gewerke in einem Dreischichtbetrieb, aufgegliedert in Wechselschicht, das impliziert Früh- und Spätschicht im langzyklischen wochenweisen Wechsel, und Dauernachtschicht.

Teilzeitbeschäftigung spielt insbesondere in den produzierenden Bereichen eine extrem untergeordnete Rolle: Lediglich 5 Prozent der direkten Mitarbeiter*innen in der Produktion sowie 2,5 Prozent der Beschäftigten in produktionsnahen Bereichen arbeiten in Teilzeit. Dieser Wert liegt dabei leicht über dem Industrieschnitt, nach dem gemäß der IG-Metall Beschäftigtenbefragung lediglich 2 Prozent der Schichtarbeitenden in Teilzeit arbeiten (Paul und Kuhlmann 2017, 17). Für die Produktionsbeschäftigten werden Teilzeitmodelle individuell durch eine Einzelfallbetrachtung entwickelt – es existieren keine standardisierten, vorstrukturierten Teilzeitmodelle.

Als Zwischenfazit zu den Arbeitsbedingungen der Schichtarbeitenden in der Produktion lässt sich konstatieren, dass mit Ausnahme der Einführung von selbstorganisierter Gruppenarbeit Ende der 90er Jahre, sowie signifikanten ergonomischen Verbesserungen im Hinblick auf die Gestaltung der Beschäftigungsbedingungen und insbesondere der Flexibilisierung von individueller Arbeitszeit in den letzten Jahren keine tiefgreifenden Innovationen für die Beschäftigten erfolgt sind.

5.3 Darstellung des untersuchten Fallbeispiels: Einführung eines verkürzten Arbeitszeitmodells in Hochkonjunktur

Im Folgenden wird die Genese, Konzeption und Umsetzung des neuen Arbeitszeitsystems mit „Ablösepool“, welches im Januar 2016 eingeführt wurde und den primären Untersuchungsgegenstand dieser Studie darstellt, ausführlich beschrieben. Das Wissen entstammt dem eigenem Erfahrungswissen der Autorin sowie zwei Experteninterviews mit dem ehemaligen Leiter des Teams Arbeitspolitik sowie einer Referentin für Arbeitszeitgestaltung.

5.3.1 Ausgangslage und Herausforderung der Kapazitätserhöhung

Im Jahresverlauf 2014 standen Personalbereich und Produktionssteuerung des Werkes Bremen vor der Herausforderung einer signifikanten Erhöhung des Produktionsprogramms um ca. 25 Prozent auf Grundlage einer hohen Absatzprognose für das Jahr 2016. Die Vergabe dieser Auftragsumfänge an andere Standorte, beispielsweise im Ausland, wurde aufgrund von ebenfalls bestehender Vollausslastung oder nicht abgeschlossener baulicher Maßnahmen ausgeschlossen. Die Auslastung des Werks Bremen war zu diesem Zeitpunkt für das Jahr 2015

bereits auf ca. 320.000 Einheiten ausgerichtet, was in der damaligen Situation einer Vollauslastung entsprach. Gemäß der bereits dargestellten engen Verknüpfung von Produktionszahlen und Arbeitszeiten waren für das Jahr 2015 ein vollkontinuierlicher Produktionsbetrieb von Montag bis Freitag (entspricht 15 Schichten pro Woche) sowie 36 Sonderschichten am Samstag mit dem Betriebsrat vereinbart. Diese 36 Sonderschichten entsprechen bei drei Schichtgruppen 12 Sonderschichten je Individuum, was eine Sonderschicht in vier Wochen bedeutet. Das Produktionsziel konnte somit bereits für das Jahr 2015 nur auf Mehrarbeitsbasis erreicht werden. Die maximal mögliche Auslastung war laut Betriebsrat im Hinblick auf die Belastung der Beschäftigten erreicht. Da die notwendige Kapazitätserhöhung um ca. 25 Prozent als konjunkturelle Spitze von max. zwei Jahren prognostiziert war, wurden Investitionen in neue Anlagen und Fertigungslinien als nicht wirtschaftlich erachtet. Zudem wäre eine solch kurzfristige Erweiterung des Werkes aus zeitlichen Aspekten und der mangelnden Verfügbarkeit freier Flächen nicht realisierbar gewesen. Es verblieb demnach lediglich die Möglichkeit, die bestehende Fertigungsinfrastruktur zeitlich umfassender zu nutzen. Eine unterwöchige Kapazitätserhöhung war aufgrund der bereits bestehenden vollkontinuierlichen Auslastung ausgeschlossen. Als letzte Möglichkeit verblieb eine Ausweitung der Produktionszeit am Wochenende unter Einhaltung der Sonntagsruhe.

5.3.2 Schichtplangestaltung

Das im Zuge der Kapazitätserhöhung vorgesehene Produktionsprogramm umfasste in einem ersten Entwurf 92 Sonderschichten für das Jahr 2016.

Diese wären lediglich mit der Ausweitung um eine wöchentliche Spätschicht am Samstag realisierbar gewesen. Der lokale Betriebsrat sowie die IG Metall signalisierten jedoch frühzeitig, dass sie der Einführung einer Spätschicht am Samstag nicht zustimmen würden. Eine gänzliche Umstellung des Schichtmodells auf ein arbeitsmedizinisch empfohlenes, kurzzyklisch vorwärts rotierendes Dreischichtsystem wurde aufgrund von hoher Pfadabhängigkeit des Schichtsystems und der großen Organisationskraft der Dauernachtschichtbeschäftigten keine Verhandbarkeit mit dem Betriebsrat eingeräumt. Zugleich machte die Setzung der Dauernachtschicht als fixem Element, den Rückgriff auf die in der Literatur empfohlenen 17- oder 18-Schichten-Modelle unmöglich, die i. d. R. keine Dauernachtschicht vorsehen.

Stattdessen fokussierte man sich auf die Idee, mit Hilfe einer zusätzlichen Schichtgruppe, die regelmäßig am Samstag anwesend sein sollte, die Anzahl der möglichen Sonderschichten zu erhöhen. Unter der Prämisse, dass alle Beschäftigten individuell weiterhin maximal eine Sonderschicht in vier Wochen leisten müssen und die Beschäftigten zusätzliche Freischichten als Entlastung erhalten, wurde das sogenannte Ablösepool-Modell entwickelt. Dieses sah vor, dass zwei zusätzliche Schichtgruppen im Umfang von insgesamt ca. 1.200 Arbeitskräften zum Einsatz kommen, die bei ihrer Anwesenheit am Samstag die Stammschichten entlasten und

so eine höhere Anzahl an Sonderschichten ermöglichen. Ein Großteil der zusätzlich notwendigen Kapazitäten konnte nicht intern besetzt werden und wurde über Neueinstellungen oder Arbeitnehmerüberlassung gedeckt. Mit dem aufgezeigten Modell ließen sich wöchentlich 16,5 Schichten realisieren, was in der Jahresbetrachtung 75 Sonderschichten entsprach. Die massive Kapazitätserweiterung war dabei für die Beschäftigten nicht mit einer Arbeitsverdichtung verbunden, sondern wurde rein über die Ausweitung der Betriebsnutzungszeit erreicht.

Konkret war der Schichtplan gemäß Abbildung 5 gestaltet.

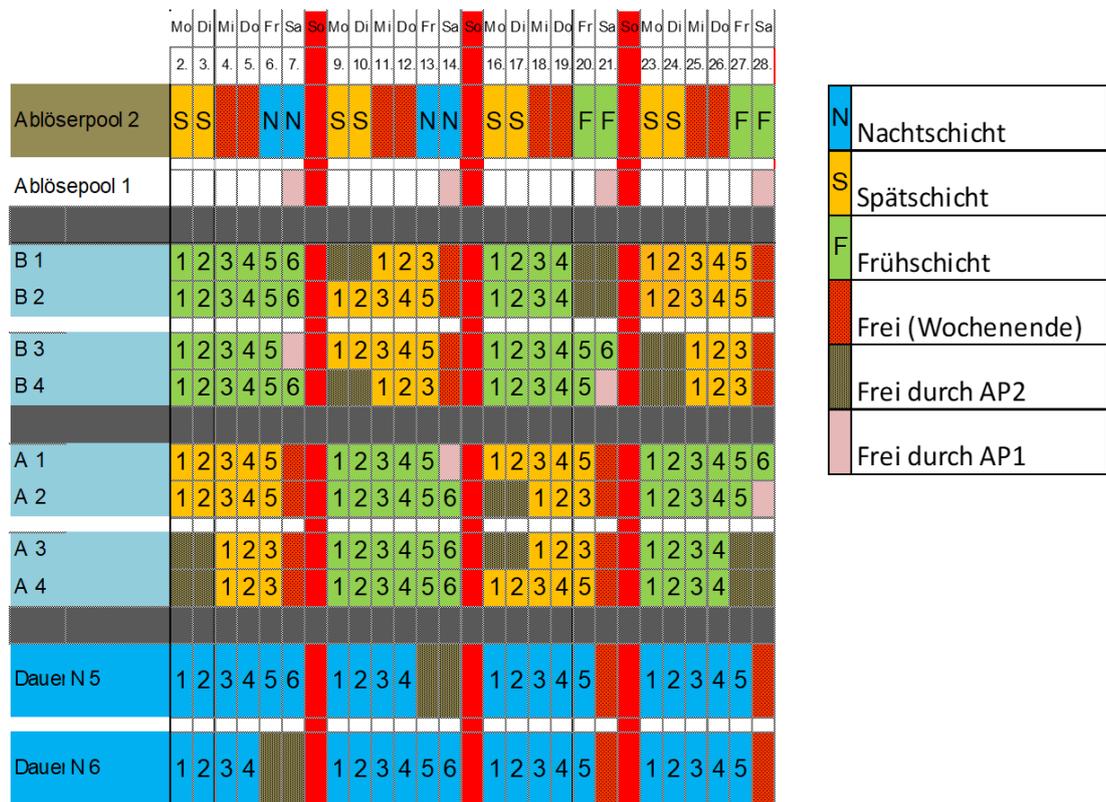


Abbildung 5: Schichtplan des Ablösepool-Modells (eigene Darstellung)

Die Beschäftigten des sogenannten Ablösepools 2 arbeiteten am Anfang und Ende der Woche jeweils in einem zweitägigen Block und sprangen im arbeitsmedizinisch empfohlenen, kurzzyklisch vorwärtsrollierenden Rhythmus über alle drei Schichten⁹. Für sie galt ein fester „Freizeitblock“ in der Mitte der Woche – das Wochenende war jedoch anteilig durch die Deklaration des Samstags als Regelarbeitstag mit regelmäßiger Wochenendarbeit belegt.

Der Ablösepool 2 setzte sich aus 800 Beschäftigten zusammen und stellte damit den Umfang einer halben Stammschicht. Durch ihren Einsatz an den Regelarbeitstagen der Stammschichten am Montag, Dienstag und Freitag, ermöglichten sie für diese eine entlastungsorientierte

⁹ Eine alternative Ausgestaltung des Modells fand sich im Produktionsbereich Rohbau: Hier wechselten die Beschäftigten lediglich zwischen Spätschicht am Montag und Dienstag sowie Nachtschicht am Freitag und Samstag. Es erfolgte kein Einsatz in der Frühschicht.

zusätzliche Freischichtvergabe. Immer wenn die Beschäftigten des Ablösepool 2 anwesend waren, erhielten dafür in entsprechender Anzahl Beschäftigte der Stammschichten einen freien Tag. Dies war jedoch nur möglich, wenn die Beschäftigten der Stammschichten jegliche Arbeitszeit oberhalb der tariflichen 35-Stunden-Woche aus erhöhter täglicher Arbeitszeit oder Sonderschichten in ihr Arbeitszeitkonto transferierten. Entschieden sich die Beschäftigten für eine Auszahlung der Sonderschichten, sanken die Stände der Arbeitszeitkonten. Insgesamt erhielten die Beschäftigten der Stammschichten zusätzlich zu ihren 30 Tagen Tarifurlaub eine Entlastung von 30 geblockten Freischichten aus dem Ablösepool-Modell. Somit profitierten die Mitarbeiter*innen in Wechselschicht und Dauernachtschicht von einem garantierten, entlastungsorientierten Freizeitausgleich, der immer im direkten Anschluss an eine durch samstägliche Sonderschicht entstehende 6-Tageweche gewährt wurde.

Neben dem Ablösepool 2 wurde das Ablösepool-Modell durch den Ablösepool 1 komplettiert. Dieser bestand aus 400 studentischen Aushilfskräften in Arbeitnehmerüberlassung, die an einem Tag pro Woche, dem Samstag, die Produktion unterstützten. Der Einsatz der studentischen Aushilfskräfte ermöglichte es bei einer regelmäßigen Samstagfrühschicht, den individuellen Rhythmus von einer Sonderschicht in vier Wochen für die Beschäftigten der Stammschichten einzuhalten.

5.3.3 Aushandlungsprozess der Betriebsparteien

In Bezug auf die konkrete Ausgestaltung des Schichtmodells platzierten sich Betriebsrat und IG Metall wie dargelegt frühzeitig gegen eine Samstagspätschicht, die Abschaffung der Dauernachtschicht und den Wechsel in ein kurzzyklisch rotierendes Schichtsystem für die gesamte Belegschaft. Das Ablösepool-Modell stieß paritätisch auf Wohlwollen, da es einerseits die geforderte Ausweitung der Produktionszeiten, andererseits eine starke Entlastung der Stammschäftigten und zugleich Konstanz in deren Schichtmodell ermöglichen konnte. Obschon die Arbeitszeitdebatte in den Jahren 2014/2015 innerhalb der Gewerkschaft an Bedeutung gewann und schließlich im Jahr 2016 in einer mitgliederweiten Befragung zum Thema Arbeitszeit und einem Tarifabschluss zur 28-Stunden-Woche in 2018 mündete, war die Arbeitnehmervertretung zu diesem Zeitpunkt nicht bereit, die Beschäftigten des Ablösepools 2 in Teilzeitverträgen zu beschäftigen. Die Schaffung von Vollzeitarbeitsplätzen war eine Akzeptanzbedingung seitens des Betriebsrates. Zwar war das Schichtmodell für die Beschäftigten des Ablösepools 2 in einer Viertageweche bei durchschnittlich 30,3 Wochenstunden konstruiert, die Bezahlung konnte jedoch auf dem Niveau der tariflichen 35-Stunden-Woche gehalten werden. Dies gelang über die Wandlung von anfallenden Nachtschichtzuschlägen für unregelmäßige Nacharbeit in Zeit. Zusätzlich konnte den Beschäftigten des Ablösepools 2 eine höhere Entgeltgruppe gewährt werden, da sie gemäß der bereits aufgezeigten Qualifikationsgruppen

nicht nur den Umfang einer Gruppe, sondern einer gesamten Meisterei und damit einen insgesamt komplexeren Umfang an Arbeitsinhalten ableisteten. Die Addition der beiden Effekte führte bei einem Wechsel aus einer regulären fünftägigen Wechselschicht ins Ablösepool-Modell 2 zu einem gleichbleibenden Entgelt bei einer geringeren Arbeitszeit. Wechselwillige Beschäftigte aus Dauernachtschicht hätten dagegen eine Reduktion ihres Gehaltes um die Zuschläge für regelmäßige Nachtarbeit hinnehmen müssen.

5.3.4 Ausplanung, Implementierung und Entwicklung in der Produktion

Da sowohl aus Gründen der Qualifikationssicherung in der neuen Schichtgruppe erfahrene Beschäftigte in das verkürzte Modell wechseln sollten, als auch auf Wunsch des Betriebsrates eine Wahlfreiheit für alle Mitarbeiter*innen gegeben sein sollte, wurde allen Beschäftigten der betroffenen Bereiche über eine Freiwilligenabfrage ein Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell ermöglicht.

Mit einer Vorlaufzeit von fünf Monaten erhielten im Sommer 2015 alle ca. 5.500 Beschäftigten der betroffenen Prozesskette Informationen zu den arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen des Ablösepools 2 und ein niederschwelliges Angebot, befristet in das neue verkürzte Arbeitszeitmodell einzutreten.

Das Angebot für die Beschäftigten umfasste konkret folgende Punkte:

- 4-Tage-Woche (Montag, Dienstag, Freitag und Samstag)
- Auf zwei Arbeitstage folgen immer ein bis zwei arbeitsfreie Tage
- Erreichung der 35-Stunden-Woche durch Wandlung von Zuschlägen aus Nachtarbeit in Zeit
- Hochwertige Tätigkeiten
- Rückkehrrecht in Heimatbereich (befristete Versetzung in Ablösepool)

Freiwilligenabfrage Ablöserpool 2

(Zeitraum 13.07.2015 – 31.07.2015)

Woche 1					Woche 2					Woche 3					Woche 4								
Mi	Di	Mi	Do	Fr	Sa	Mi	Di	Mi	Do	Fr	Sa	Mi	Di	Mi	Do	Fr	Sa	Mi	Di	Mi	Do	Fr	Sa
4	5	6	7	8	9	11	12	13	14	15	16	18	19	20	21	22	23	25	26	27	28	29	30
S	S	N	N			S	S	N	N			S	S	F	F			S	S	F	F		

- 4-Tg.-Woche: Montag, Dienstag, Freitag und Samstag
- Entlohnung auf Basis 35,0 Stunden durch Wandlung der tariflichen Zuschläge aus Nachtarbeit in Zeit.
- Einsatzdauer bis Ende 2016.

Name	Vorname	Personalnummer	KST	Vorgesetzter

Ja, ich habe Interesse in den Ablöserpool 2 zu wechseln.

- Zu Ihrer Absicht, in den Ablöserpool 2 wechseln zu wollen, erhalten Sie im August 2015 eine Rückmeldung.

Nein, ich habe kein Interesse.

Ort / Datum, Unterschrift

Abbildung 6: Antwortbogen Freiwilligenabfrage (eigene Darstellung)

Ziel war es, die Beschäftigten im neuen Arbeitszeitmodell in ihrem angestammten Umfeld einzusetzen. Jedoch mussten sie dazu ihre aktuelle Meisterei verlassen und in neu konstituierte Pool-Meistereien wechseln. Der Arbeitszeitwechsel war dementsprechend mit einer Verände-

rung des sozialen betrieblichen Umfeldes verbunden. Wechselte ein Beschäftigter in den Ablösepool 2, erfolgte die Zusammenarbeit mit den bekannten Kollegen aus der Wechselschicht nur noch an durchschnittlich einem Drittel der Arbeitstage. Neben der schriftlichen Information wurden die Beschäftigten im Rahmen ihrer wöchentlichen Dialogveranstaltung durch die eigenen Meister*in über die Option des neuen Arbeitszeitmodells informiert. In welcher Qualität diese mündliche Information jeweils erfolgte, besonders vor dem Hintergrund, dass viele Meister*innen kein Interesse daran gehabt haben dürften, gut qualifizierte Mitarbeiter*innen abzugeben, lässt sich im Nachgang nicht rekonstruieren.

Gemäß der Rückmeldung der Freiwilligenabfrage entschieden sich 90 Beschäftigte für das verkürzte Arbeitszeitmodell. Dies entsprach einer Quote von 1,6 Prozent der berechtigten Beschäftigten. Die Freiwilligen stammten zu 100 Prozent aus der Wechselschicht; in der Dauernachtschicht gab es keine Beschäftigten mit Wechselwunsch in das verkürzte Modell.

Da die 90 Freiwilligen zur Besetzung des ca. 800-köpfigen Ablösepools 2 nicht ausreichten, wurden die verbleibenden 700 Arbeitsplätze mit Beschäftigten aus Arbeitnehmerüberlassung (ANÜ) oder neu eingestellten Stammbeschäftigten¹⁰ besetzt.

Während der Laufzeit des Arbeitszeitmodells hatten die Freiwilligen jederzeit die Möglichkeit, das verkürzte Arbeitszeitmodell zu verlassen. Wechselwünsche der verpflichtend im Ablösepool eingesetzten Beschäftigten wurden individuell geprüft und i. d. R. ermöglicht. Eine erneute Abfrage der Stammbeschäftigten fand nicht statt. Es ist nicht bekannt, dass sich Beschäftigte der Stammschichten nachträglich mit einem Wechselwunsch in das verkürzte Arbeitszeitmodell an ihre Vorgesetzten wandten. Die Verteilung pendelte sich während der Laufzeit des verkürzten Arbeitszeitmodells auf 15 Prozent freiwillige Stammarbeitskräfte sowie 85 Prozent Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung im Ablösepool 2 ein. Die Charakteristika der drei verschiedenen Schichtgruppen sind in Abbildung 7 zusammenfassend dargestellt.

¹⁰ Neu eingestellte Beschäftigte, dazu gehören Auslerner, übernommene Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung oder extern eingestellte Beschäftigte haben während der ersten 3 Jahre ihres Beschäftigungsverhältnisses eingeschränkte Mitsprache im Hinblick auf Einsatzort und Einsatzzeit. So können sie auch für einen begrenzten Zeitraum an einem anderen Standort eingesetzt werden.

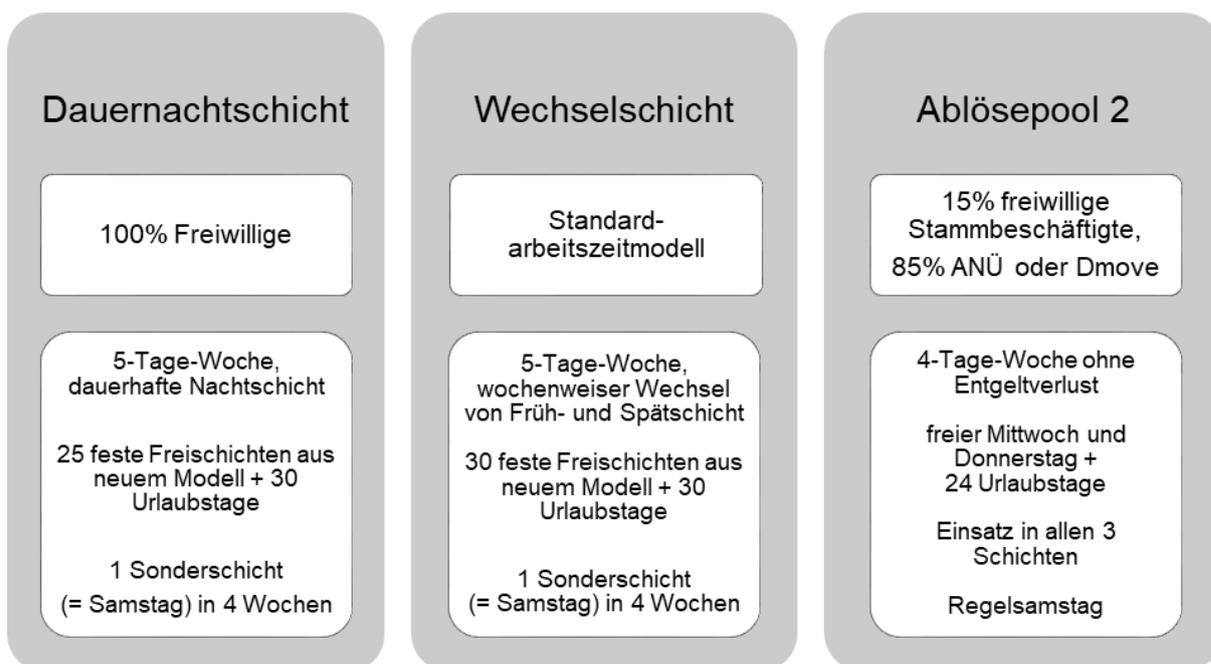


Abbildung 7: Übersicht Charakteristika Schichtgruppe (eigene Darstellung)

Aufgrund der großen Anzahl der Ablösepool-Beschäftigten wurde entschieden, eine eigene disziplinarische Führungsstruktur für den Ablösepool 2 aufzubauen. Pro Kostenstelle, bestehend aus maximal sechs Meistereien, wurde eine zusätzliche Meisterstelle für den Ablösepool eingerichtet. Am Samstag waren pro Kostenstelle maximal zwei Meister*innen der Stammschichten und ein/e Ablösepool-Meister*in anwesend. Es kam demnach auch in Bezug auf die disziplinarischen Führungskräfte zu einem Novum: Die Ablösepool-Meister*innen waren disziplinarisch für Beschäftigte verantwortlich, die in bis zu drei verschiedenen Meistereien eingesetzt waren. Zusätzlich übernahmen sie an Samstagen die Führung für Beschäftigte der Stammschichten. Die Schaffung von zusätzlichen Ablösepool-Führungskräften brachte demnach auch für die Meister*innen der Stammschichten eine signifikante Entlastung.

Die Entlastungswirkung des Ablösepools zeigte sich in den Arbeitszeitkonten der Stammbeschäftigten: Diese sanken in den Jahren 2016 bis 2018, was ein Indiz dafür war, dass die Beschäftigten im Schnitt weniger als die tarifvertraglich geregelten 35 Stunden gearbeitet haben. Dies war potenziell in der ausbleibenden Teilnahme an kollektiv vereinbarten Sonderschichten begründbar. So arbeiteten die Beschäftigten der Stammschichten häufig nur an acht bis neun der eigentlich zwölf kollektiv vereinbarten Sonderschichttermine pro Schicht. Alternativ können die Beschäftigten sie sich ebenso dazu entschieden haben, die Zeit aus Sonderschichten in Geld auszahlen zu lassen und nicht wie strukturell notwendig, in das Arbeitszeitkonto zu transferieren. Wie bereits dargestellt, war es ein Konstruktionsprinzip des Ablösepool-Modells, dass 100 Prozent der erarbeiteten Zeit in Form von Freischichten zeitnah abgebaut wurde. Kam es jedoch nicht zum Aufbau der notwendigen Zeit, war ein Absinken der Arbeitszeitkonten die Folge.

Die betriebswirtschaftliche Betrachtung des Arbeitszeitmodells wurde jedoch u. a. anhand dieser Entwicklung zunehmend kritisch gesehen. Durch die sinkenden Arbeitszeitkonten und den hohen Personaleinsatz für die beiden Ablösepools stiegen die eingesetzten Arbeitsstunden pro produziertem Fahrzeug und wurden zunehmend hinterfragt. Im zweiten Quartal des Jahres 2018 einigten sich die Betriebsparteien auf ein vorzeitiges Ende der Ablösepool-Modelle zum 01.11.2018, da zu diesem Zeitpunkt nur noch eine um 50 Prozent reduzierte Anzahl von Sonderschichten notwendig war. Die festangestellten Beschäftigten des Ablösepools 2 wurden in ihren bestehenden Arbeitsbereichen in die Stammschichten überführt. Bei einer signifikanten Anzahl von ANÜ wurden die Überlassungsverträge gekündigt. Der Ablösepool 1 wurde verkleinert, jedoch zur weiteren Entlastung während der verbleibenden Samstagsschichten aufrechterhalten.

6 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

Im folgenden Kapitel werden die leitenden methodologischen Prinzipien sowie die gewählte empirische Vorgehensweise ausführlich dargestellt.

Die eingenommene Forschungshaltung basiert grundsätzlich - obschon der teilweisen Integration von quantitativen Elementen - auf den Leitgedanken der qualitativen Sozialforschung. Im Kern des Erkenntnisinteresses stehen *„nicht die künstliche Situation im Labor, sondern das Handeln und Interagieren der Subjekte im Alltag.“* (Flick 2017, 27). Primäres Ziel ist es dabei, über das Aufdecken von Deutungsmustern und subjektiven Sichtweisen latente Sinnstrukturen der Individuen zu erfassen und ihre soziale Wirklichkeit zu verstehen. Weil diese Sinnstrukturen nicht objektiv messbar sind, sondern erst über Interaktion erfasst werden können (Helfferich 2011, 21–22), stellt im gesamten Forschungsprozess im Sinne des **Prinzips der Kommunikation** das Erleben und die Kommunikation der Forscherin im Feld ein elementares konstitutives Instrument dar, welches nicht als Störfaktor aufgefasst wird (Flick 2017, 29). Insbesondere die Prinzipien von Kommunikation und Reflexivität können auf die Theorie des *symbolischen Interaktionismus* nach Blumer (1972) zurückgeführt werden. Als einer der Vertreter der *Chicago School of Sociology* entwickelte er die Theorie, dass Menschen durch Sprache, Gestik und Verhalten in ihrer Alltagskommunikation Symbole produzieren und dass diese nur über ein Verständnis des kulturellen Kontextes wechselseitig gedeutet und verstanden werden können.

„Der symbolische Interaktionismus zeigt, dass es gemeinsame und andauernde soziale Aktivitäten sind, auf deren Basis Menschen interpretieren und Handlungen entwerfen. Die geformten und vollzogenen Handlungen bringen die sozialen Welten hervor, in denen Menschen leben“ (Mey und Mruck 2010, 84).

Die Perspektive des symbolischen Interaktionismus liegt dabei immer auf der ermöglichten Nachvollziehbarkeit der Sichtweise der Subjekte.

Gemäß dem **Prinzip der Offenheit** wird darüber hinaus während des gesamten Forschungsprozesses explorativ Raum für neue Entdeckungen am Untersuchungsgegenstand gelassen und auf eine lineare und deduktive Überprüfung von bestehenden Theorien und Hypothesen verzichtet. Die Forscherin überprüft dabei iterativ-zyklisch, inwieweit die verwendeten Methoden dem untersuchten Gegenstand und den Daten angemessen sind und steuert methodisch ggf. nach, um sich dem Forschungsgegenstand in der gewünschten Weise annähern zu können. Diese **Reflexivität** (Lamnek und Krell 2016, 36) oder auch Flexibilität ist vor dem Hinblick der wissenschaftlichen Untersuchung von verlaufsoffenen Praxisprojekten von besonderer

Relevanz. Praktisch bedeutete dies beispielsweise eine Anpassung der Fragestellung und damit auch des Forschungsdesigns von einer *mixed-method* auf eine rein qualitative Betrachtungsweise, begründet in einem unerwarteten Verlauf des betrieblichen Projektes.

Übergreifend lässt sich die Untersuchung als qualitative Fallstudie kategorisieren, die mit spezifischen Stärken und Limitationen verbunden ist, die im Folgenden diskutiert werden.

6.1 Fallstudienforschung

Interdisziplinär einsetzbar und anschlussfähig für quantitative und qualitative Methoden legt der Ansatz der Fallstudienforschung sein Erkenntnisinteresse auf die tiefgreifende Untersuchung von komplexen realweltlichen Phänomenen (Yin 2018, 5) Der einzelne Fall und damit der Untersuchungsgegenstand kann sowohl ein einzelnes Individuum als auch eine größere soziale Einheit oder ein soziales Aggregat sein, beispielsweise eine Gruppe, Organisation oder Institution (Lamnek und Krell 2016, 288).

Dabei kann die Entwicklung des Falls ausdrücklich nicht durch die Forschenden beeinflusst werden – es ist ergo kein (Quasi-)Experiment. Häufig werden bei der Durchführung von Fallstudien verschiedenste Methoden kombiniert, um ein umfassendes Bild des untersuchten Falls bzw. der untersuchten Fälle zu erzeugen. Die Generalisierbarkeit von Erkenntnissen aus der Fallstudienforschung setzt dabei auf vergleichbarer Abstraktionsebene wie Ergebnisse aus statistischen Experimenten an, verfolgt aber andere Ziele:

“Case studies, like experiments, are generalizable to theoretical propositions and not to populations or universes. In this sense, neither the case nor the case study, like the experiment, represents »samples«. Rather in doing case study research, your goal will be to expand and generalize theories (analytic generalizations) and not to extrapolate probabilities (statistical generalizations)” (Yin 2018, 20–21).

Während experimentelle und quantitative Forschung also i. d. R. auf statistische Generalisierbarkeit abzielen, sind es in der Fallstudienforschung abstrakte Erkenntnisse, die auf analytischer Ebene im Sinne der Theoriegenerierung generalisiert werden. Um eben jenes Abstraktionsziel zu erreichen, spielt bereits die Fallauswahl eine grundlegende Rolle. So sollen im ausgewählten Fall immer „[...] in irgendeiner Weise typische, als extrem-, ideal- oder durchschnittstypische Handlungsmuster [...]“ (Lamnek und Krell 2016, 297–298) identifiziert werden können. Da diese Handlungsmuster dann eben nicht „einmalig und individuenspezifisch“ (ebd.) sind, lassen sich daraus Strukturen ableiten.

Besonders in der Arbeits- und Industriesoziologie stellt die Fallstudienforschung das dominierende empirische Verfahren dar. Ebenso wie in anderen Fächern ist hier der kombinierte Einsatz verschiedener Methoden kennzeichnend. Dazu zählen z. B. Experten- und Beschäftigteninterviews, Beobachtungen oder Dokumentenanalysen (Pflüger et al. 2010, 39 ff).

In den Anfängen des Fachs wurden häufig klassische **Betriebsfallstudien** durchgeführt, die sehr umfangreiche wissenschaftliche Analysen im Hinblick auf eine gesamtgesellschaftliche Entwicklung bzw. Fragestellung zu einem Profil des untersuchten Betriebes kombiniert haben (Promberger et al. 2002, 36; Menz und Nies 2018, 296). Heute werden stattdessen vermehrt Fallstudien im betrieblichen Kontext realisiert, d. h. Studien, die ihren Untersuchungsfokus auf spezifische Entwicklungen innerhalb eines Betriebs oder betriebsübergreifend setzen, z. B. auf neue Formen der Arbeitsorganisation. Dadurch gelten viele dieser Studien als projektorientierte empirische Forschung, was häufig mit einem erhöhten Anspruch an die praktische Relevanz von Forschungsergebnissen im Hinblick auf Implikationen für eine Verbesserung der Arbeitswelt einhergeht (ebd., 265-266). Der spezifische Betrieb spielt dabei als übergeordnete Analyseeinheit nur im Sinne der Interpretation von Kontextbedingungen eine Rolle, was sich vor dem Hinblick der Verallgemeinerbarkeit von Fallstudienresultaten positiv hervorheben lässt.

Eine besondere Herausforderung bei Forschungsvorhaben in hierarchisch strukturierten Betrieben stellt der Feldzugang dar, der i. d. R. durch *Gatekeeper* im Sinne des Topmanagements und Betriebsrates kontrolliert wird. Dieser Herausforderung widmet sich das folgende Kapitel.

6.2 Zugang zum Forschungsfeld und Reflektion der eigenen Position im Feld

Die Durchführung der Fallstudien erfolgte im Rahmen der Anstellung der Forscherin als Doktorandin im genannten Unternehmen. Auf diese Weise wurde der üblicherweise schwierige Feldzugang durch die zeitlich begrenzte Mitgliedschaft in der Organisation erleichtert. Die akademische Forschungstätigkeit wurde unter paritätischer Zustimmung der Betriebsparteien im thematisch breit gesteckten Forschungsfeld Arbeitszeit vereinbart. Das betriebliche Fallbeispiel der im Jahr 2016 eingeführten, innovativen Arbeitszeitmodelle, sollte einen von potenziell mehreren Schwerpunkten der wissenschaftlichen Auseinandersetzung darstellen.

Aus dem guten Feldzugang ergaben sich zwar forschungspraktische Vorteile, jedoch auch die Herausforderung, dass zumindest ein Untersuchungsgegenstand für das Forschungsprojekt vorgegeben war. Inhaltliche und methodische Entscheidungen, darunter die Entwicklung der leitenden Forschungsfragen, das methodische Vorgehen, die Auswahl von Interviewpartnerinnen und -partnern sowie die Schwerpunkte der empirischen Auswertung, konnten im Forschungsprozess wissenschaftlich unabhängig und ohne Einfluss betrieblicher Akteure entwickelt und realisiert werden.

Da die Forscherin im Unternehmen erst nach der Entwicklung und operativen Implementierung des neuen Arbeitszeitmodells eingestellt wurde, konnte das Modell zwar nur retrospektiv, aber auch ohne eigene Beteiligung und dahingehend unabhängig, untersucht werden. Der Zugang

zu Gesprächspartner*innen wurde durch Gespräche mit Vertretern der Werk- bzw. und Halbleitung sowie des Betriebsrats – den sogenannten „Gatekeepern“ (Wolff 2000, 342) - und einer Präsentation des Forschungsvorhabens im paritätisch besetzten Betriebsausschuss vorbereitet. Der Kontakt mit dem Betriebsrat wurde während des gesamten Forschungsvorhabens auf Basis informeller Gespräche aufrechterhalten. Darüber hinaus wurden Inhalte der Leitfäden und Fragebögen sowie Aspekte der Forschungsethik mit den zuständigen Betriebsräten diskutiert und abgestimmt.

6.3 Forschungsdesign

Die vorliegende Studie untersucht anhand des Fallbeispiels eines neu eingeführten verkürzten Arbeitszeitmodells die Arbeitszeitentscheidung von Schichtarbeitenden. Dabei stellen verschiedene Beschäftigtengruppen jeweils Untersuchungseinheiten dar; der verbindende Kontext ist die Schichtarbeit im Automobilwerk der Daimler AG. Im Sinne der Klassifikation von Fallstudien durch Yin (2018, 48) liegt demnach eine Einzelfallstudie mit mehreren untergeordneten Untersuchungseinheiten vor (Typ 2), die im Zuge der Analyse miteinander verglichen werden.

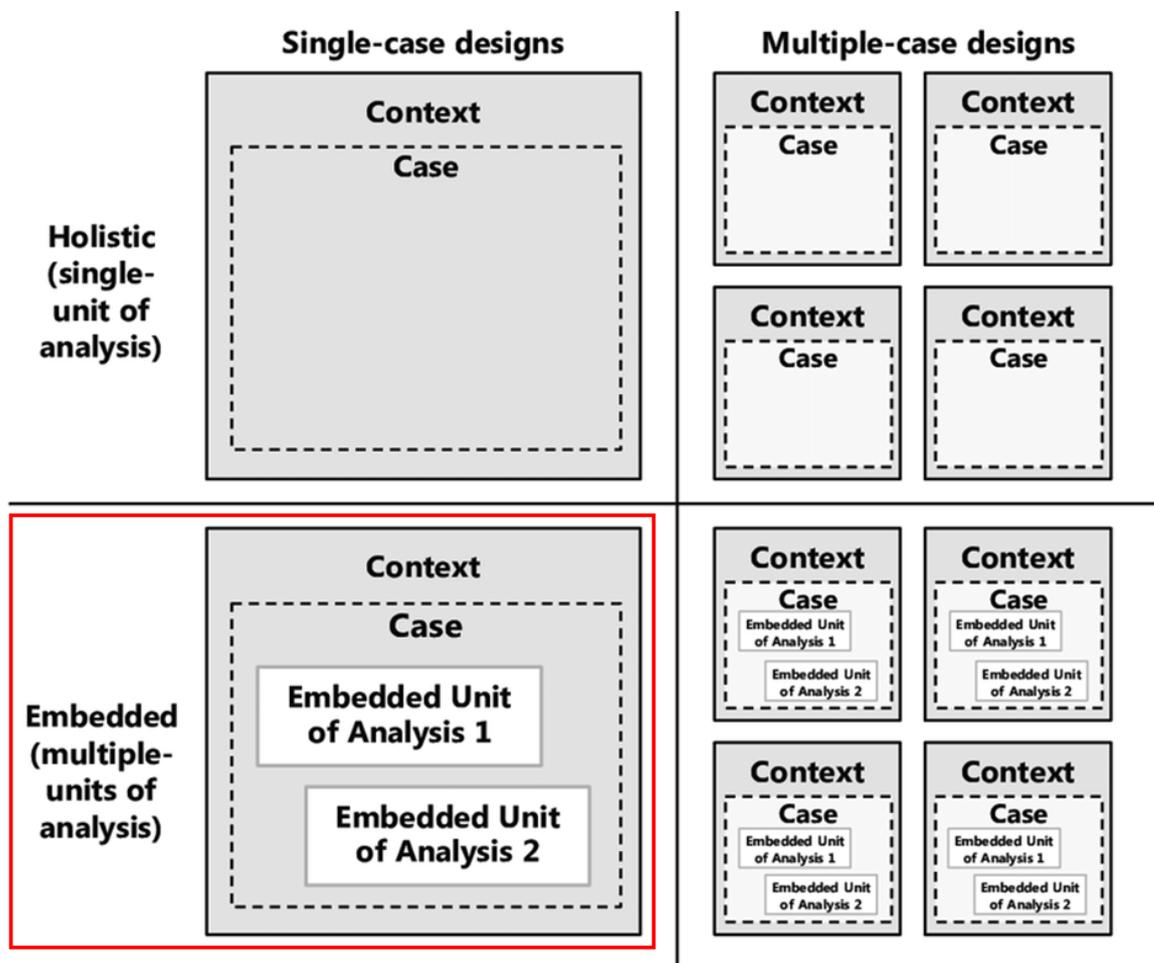


Abbildung 8: Typen von Fallstudien-Designs (Yin 2018, 48)

Es lassen sich drei Untersuchungseinheiten unterscheiden: die Beschäftigten in Normalarbeitszeit (35-Stunden-Woche), die sich gegen den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben; die freiwilligen Beschäftigten in verkürzter Arbeitszeit, die sich für den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, sowie die Beschäftigten in Arbeitnehmerüberlassung, die zur Arbeit im verkürzter Arbeitszeit verpflichtet wurden.

	Verkürzte atypische Arbeitszeit	35-Stunden-Woche
Selbst gewählt	Freiwillige in 4-Tage-Woche	Dauernachtschicht
Verpflichtet obligatorisch	Verpflichtete in 4-Tage-Woche	Wechselschicht

Tabelle 2: Untersuchungseinheiten in Form der Beschäftigtengruppen in den Arbeitszeitmodellen (eigene Darstellung)

Je nach leitender Forschungsfrage werden die Wahrnehmungen von unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zueinander in Bezug gesetzt. Übergreifend wird die Arbeitszeitpräferenz im Hinblick auf Lage und Länge für alle Beschäftigtengruppen deskriptiv erhoben. Die Motive der Arbeitszeitentscheidung werden anhand von Aussagen der Freiwilligen in der atypisch verkürzten Arbeitszeit sowie der Beschäftigten in Normalarbeitszeit – die sich gegen das verkürzte Modell entschieden haben - untersucht. Abschließend werden die Auswirkungen der verkürzten Arbeitszeit anhand eines Vergleichs der selbstselektiven Gruppe der Freiwilligen sowie den verpflichteten Beschäftigten im atypischen Modell untersucht.

Insbesondere mit Blick auf die Motive der Arbeitszeitentscheidung hat die Fallanalyse retrospektive Elemente, da die Beschäftigten erst ca. 2 Jahre nach ihrer Entscheidung für oder gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell zu ihren Beweggründen befragt wurden. Dieser Aspekt ist im Hinblick auf die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der Daten aus den Beschäftigteninterviews kritisch zu bewerten, jedoch nicht anders zu bewerkstelligen. Es muss daher in Betracht gezogen werden, dass Erinnerungsungenauigkeiten oder eine intuitiv vorgenommene retrospektive Glättung oder Uminterpretation von Inkonsistenzen der eigenen Biografie (Reimer 2001, 37-38; 41) einen verzerrenden Effekt haben und die Datenqualität beeinträchtigen können.

6.4 Qualitative Datenerhebung

Um die allgemeine Feldkompetenz zu erhöhen, wurde im Frühling 2017 durch die Forscherin eine **teilnehmende Beobachtung** in Form eines zweiwöchigen Arbeitseinsatzes in einer Ablösepool-Meisterei der Endmontage durchgeführt. Diese wurde zwar mit Beobachtungsprotokollen dokumentiert, jedoch nicht im Rahmen dieser Studie systematisch ausgewertet. Die teilnehmende Beobachtung ermöglichte ein intensives Vertrautwerden mit der betrieblichen und sozialen Realität der Schichtarbeitenden sowie ein Verständnis für die Wahrnehmung der Arbeitssituation aus der Sicht der Beschäftigten. Darüber hinaus konnten über explorative Gespräche während der Arbeit und den Pausen erste Ansätze für die Konstruktion des Interview-Leitfadens der qualitativen Datenerhebung gewonnen werden.

6.4.1 Problemzentrierte Interviews

Da es sich bei den Motiven der Arbeitszeitentscheidung bzw. Arbeitszeitpräferenz von Schichtarbeitenden um einen wenig erschlossenen Untersuchungsgegenstand handelt, ist der Einsatz offener Erzählanreize erforderlich. Gleichzeitig sollen den quantitativ vielfach vorhandenen empirischen Ergebnissen zu Arbeitszeitpräferenzen Rechnung getragen werden und die aus Theorie und Forschungsstand erarbeiteten Vorüberlegungen (Kapitel 4) auf ihre Relevanz im Feld überprüft werden. Es gilt *„mit einem theoretischen Konzept ins Feld zu gehen, wobei aber die Dominanz der Konzeptgenerierung durch den Befragten erhalten bleibt“* (Lamnek und Krell 2016, 348). Als adäquates Erhebungsinstrument bietet sich bei diesen Anforderungen das problemzentrierte Interview nach Witzel (2000) an, das durch eine Kombination sowohl die Vorteile von einem leitfadengestütztem Interview als auch von narrativen Passagen bietet. Die strukturierten leitfadengestützten Passagen gewähren über das explorative Interesse hinaus eine gewisse Vergleichbarkeit der Interviews. Inhaltlich ist eines der zentralen Prinzipien des problemzentrierten Interviews die Problemzentrierung, was die Orientierung an einer gesellschaftlich bedeutenden Fragestellung impliziert. Im vorliegenden Fall bedeutet dies, die individuell wahrgenommene Situation der Schichtarbeitenden mit der aufgeworfenen Problemstellung der Arbeitszeitentscheidung in Verbindung zu bringen. Zentrale Prinzipien der Interviewform sind darüber hinaus *Gegenstandsorientierung* sowie anknüpfend an das qualitative Paradigma *Prozessorientierung*.

Auf Basis einer sensiblen Kommunikation soll bei den Befragten Vertrauen entstehen und sie sollen sich in ihrer Problemsicht ernstgenommen fühlen. Aus dieser Situation heraus können durch eine kooperative Gesprächsführung der Interviewerin neue Aspekte - im Sinne des qualitativen Prinzips der Offenheit - erarbeitet, aber auch Redundanzen und Widersprüchlichkeiten aufgedeckt und thematisiert werden (ebd.). Dazu sind jedoch eine freie und agile Interpretation des Leitfadens und die Fähigkeit ad-hoc Nachfragen zu formulieren unabdingbar.

Des Weiteren sieht das problemzentrierte Interview eine Abfrage von sozioökonomischen Merkmalen der Interviewpartner in einem vorangehenden Kurzfragebogen vor. Dieses Vorgehen soll das Interview „von denjenigen Fragen entlasten, die als Frage-Antwort-Schema aufgebaut sind. Zum anderen können die in ihm enthaltenen Informationen – und insbesondere in Kombination mit einer offenen Frage – einen Gesprächseinstieg ermöglichen“ (ebd., 4). Die Erkenntnisse des Kurzfragebogens bereiten die Forscherin bereits auf die individuelle Situation des Interviewpartners vor, ermöglichen spezifische Nachfragen und werden als sozioökonomischer Hintergrund mit einer hohen Vergleichbarkeit in die Auswertung einbezogen. Der Kurzfragebogen fragt in der vorliegenden Studie primär sozioökonomische Daten ab und kann im Anhang nachvollzogen werden.

6.4.1.1 Leitfadenkonstruktion

Konkret ist der Leitfaden semi-strukturiert gestaltet. Es soll den Interviewpartner*innen jederzeit Raum gegeben werden, ihre Erfahrungen, Sichtweisen und Einschätzungen frei zu artikulieren. Er enthält darüber hinaus jedoch auch Aspekte aus dem Vorwissen und greift das Erkenntnisinteresse des Forschungsprojektes auf. Ein gewisser Grad an Strukturierung soll die Vergleichbarkeit der Interviews gewährleisten.

Inhaltlich werden in den problemzentrierten Interviews Fragen zu folgenden Themenblöcken gestellt:

- Beruflicher Werdegang und Arbeitsalltag
- Bedeutung von Arbeit
- Arbeitszeitentscheidung Ablösepool
- Vereinbarkeit von Beruf und Privateben in Bezug auf Familie, Partnerschaft und Freizeit
- Zeitverwendung und Zeitwertigkeit
- Gesundheitliche Situation
- Betriebsklima
- Zusammenarbeit im Ablösemodell
- Ausblick

Dabei wird das Interview durch zwei offene, erzählunregende Fragen nach dem bisherigen Lebensweg und der Aufnahme der Tätigkeit bei Mercedes-Benz sowie den bisherigen beruflichen Stationen im Werk eröffnet. Ziel ist es, durch diese relativ einfach zu beantwortenden Fragen das Gespräch zu eröffnen und eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen. Im weiteren Verlauf des einleitenden Teils sind die Befragten dazu angehalten, einen typischen Arbeitstag sowie ihre Positionierung zu ihrer Arbeit zu beschreiben.

Der folgende Abschnitt stellt einen ersten inhaltlichen Kern des Interviews dar: Die Interviewpartner werden gebeten, sich in die Zeit der Einführung der Ablösepool-Modelle zurückzusetzen. Sie sollen die Stimmung im Werk und in ihrem Kollegenkreis beschreiben sowie die Abwägungspunkte ihrer Entscheidung für oder gegen das Arbeitszeitmodell darstellen. In potenziellen Ad-hoc-Nachfragen wird auf die Umstände und mögliche Einflussfaktoren auf die Arbeitszeitentscheidung eingegangen. Der Forscherin ist dabei bewusst, dass die Fragen auf

eine Situation abzielen, die zum Zeitpunkt des Interviews bereits ca. eineinhalb Jahre zurückliegt. Die Risiken dieser retrospektiven Datenerhebung sind bereits diskutiert worden.

Im folgenden Abschnitt geht es um das Erleben und die übergreifende Bewertung des neuen Arbeitszeitmodells sowie im Spezifischen um betriebliche und private, soziale sowie gesundheitliche Aspekte. Darüber hinaus werden die Beschäftigten gegen Ende des Interviews zu zwei Gedankenexperimenten eingeladen: der hypothetischen Möglichkeit ihren eigenen Schichtplan nach individuellen Wünschen zu gestalten sowie einer Wahloption „Zeit vs. Geld“ im Sinne des zum damaligen Zeitpunkt neu verhandelten tariflichen Zusatzgeldes. Zum Abschluss bekommen die Interviewten zudem die Möglichkeit, die Einführung des neuen Arbeitszeitmodells aus Sicht des Unternehmens zu bewerten sowie ihre eigenen Ansprüche und Wünsche für ihre berufliche Zukunft zu formulieren.

Zu Beginn der Interviewphase wurde ein Pretest des Interviewleitfadens durchgeführt, um eine Überarbeitung und Anpassung anhand realer Erfahrungen zu ermöglichen, sowie um die im problemzentrierten Interview vorgesehenen Ad-hoc-Nachfragen zu trainieren.

6.4.1.2 Auswahl des Samples

Da die Interviews nicht das Ziel haben, Häufigkeiten bestimmter Handlungsmuster aufzudecken, ist Repräsentativität im Sinne der quantitativen Sozialforschung bei der Auswahl der Interviewpartner kein notwendiges Kriterium. Stattdessen soll im Sinne der qualitativen Forschung ein möglichst typisches Set der relevanten Handlungs- und Deutungsmuster herausgearbeitet werden (Lamnek und Krell 2016, 363) und das Sample der Befragten daher eine breite Variation aufweisen.

Die Grundgesamtheit der potenziellen Interviewpartner*innen setzt sich aus allen Beschäftigten in Normalarbeitszeitmodellen, die Ende 2015 vor der Wahl standen in das verkürzte Arbeitszeitmodell einzutreten, sowie allen freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell Ablösepool zusammen. In einem ersten Schritt wurden unter Berücksichtigung der verschiedenen Gewerke (Rohbau, Lackierung, Montage, Logistik) jeweils fünf Interviewpartner*innen aus den drei Untersuchungsgruppen zufällig ausgewählt. Dies hatte zum Ziel, eine Vorselektion durch Meister*innen oder Betriebsräte zu vermeiden. Im Anschluss wurden nach einer ersten überblickartigen Auswertung weitere Beschäftigte im Sinne der Kontrastierung hinzugezogen: Beispielsweise wurde das Sample bewusst um Interviewpartnerinnen aus der Gruppe der weiblichen Beschäftigten erweitert. Zusätzlich wurden Extremfälle wie Beschäftigte, die zwar für die verkürzte Arbeitszeit verpflichtet worden waren, das Arbeitszeitmodell jedoch auf ausdrücklichen eigenen Wunsch vorzeitig verließen, ins Sample aufgenommen. Dieser Prozess wurde so lange fortgeführt, bis von einer saturierten

Stichprobe - im vorliegenden Fall waren dies 23 Beschäftigteninterviews - ausgegangen werden konnte. Das bedeutet, dass von der Durchführung von zusätzlichen Interviews kein Informationszugewinn mehr erwartet wurde.

Die Meister*innen und Teamleiter*innen waren vorab durch eine leitende Führungskraft des Personalbereichs gebeten worden, das wissenschaftliche Vorhaben zu unterstützen und die ausgewählten Beschäftigten für die Zeit der Interviews freizustellen. Die Teilnahme an den Interviews war freiwillig und die Beschäftigten wurden daher von ihren Meister*innen über die Intention der Interviewanfrage informiert und auf ihre grundlegende Bereitschaft, an den anonym ausgewerteten wissenschaftlichen Interviews während der Arbeitszeit teilzunehmen, abgefragt. Lediglich drei weibliche Beschäftigte lehnten eine Interviewteilnahme ab, woraufhin nach oben beschriebenem Verfahren neue Interviewpartnerinnen gezogen wurden.

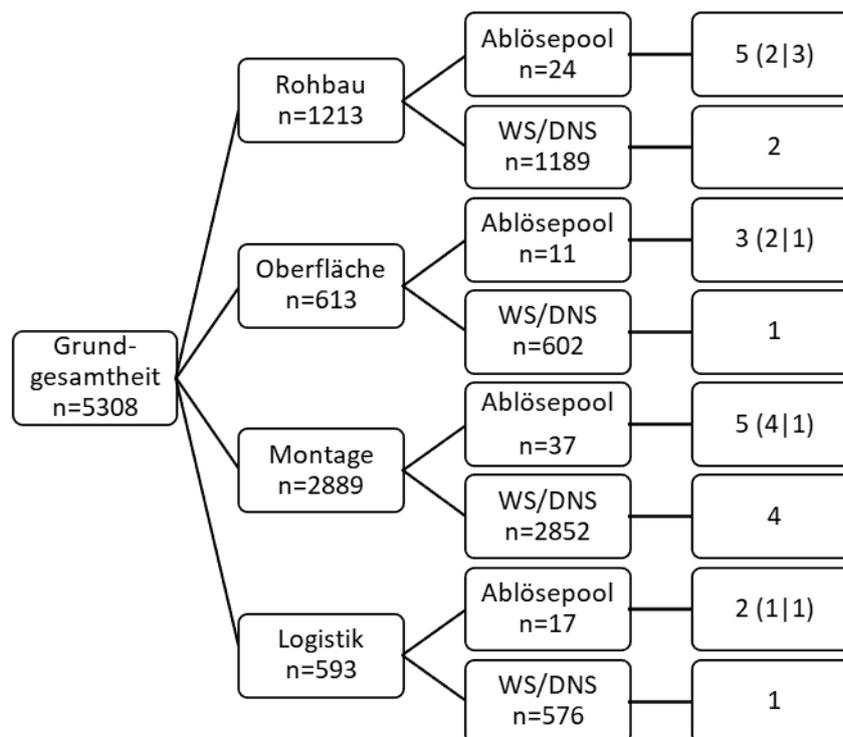


Abbildung 9: Prinzipskizze zur Auswahl von 23 Interviewpartnerinnen und -partnern (die Werte in Klammern zeigen jeweils die (freiwilligen | verpflichteten) Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell), (eigene Darstellung)

6.4.1.3 Durchführung und Setting der Interviews

Die 30 bis 60-minütigen Interviews wurden im Zeitraum von November 2017 bis April 2018 während der Arbeitszeit der Beschäftigten durchgeführt. Für die Interviews stand in Rücksprache mit den Meister*innen ein Zeitfenster von 60 Minuten zur Verfügung. I. d. R. konnten die Gespräche in der Nähe des Arbeitsplatzes, in einem akustisch abgeschlossenen Raum - zum Beispiel einem Besprechungszimmer oder Gruppengesprächsraum - durchgeführt werden. Ein intensiver Fokus wurde vor Beginn des eigentlichen Interviews auf die Anonymitätssicherung gelegt, der besonders im beruflichen Kontext aufgrund der abhängigen Stellung der

Beschäftigten eine hohe Bedeutung zukommt (Menz und Nies 2018, 286). Die Forscherin erklärte dazu ihre Doppelrolle als Mitarbeiterin und unabhängige Wissenschaftlerin und stellte die Durchführung der Interviews eindeutig in den Kontext des wissenschaftlichen Erkenntnisinteresses. Dies schien eine erste Vertrauensbasis zu schaffen; so stimmten alle Beschäftigten einer Tonaufnahme der Gespräche zu.

Übergreifend stand die Forscherin vor der Herausforderung jederzeit den unterschiedlichen Erfahrungshintergrund zu reflektieren:

„Interviewende müssen ihren eigenen Hintergrund und ihre Position im Interview in Relation zu der Erzählperson reflektieren können. Drei Aspekte bestimmen dabei in jedem Interview die Konstellation: Erzählpersonen und Interviewende treten einander immer als Frauen oder Männer, als Angehörige einer bestimmten Alterskohorte und als Angehörige einer bestimmten Kultur gegenüber“ (Helfferich 2011, 123).

Dabei kann ein divergierender Hintergrund von Alter, Geschlecht und Sozialisation Vor- und Nachteile mit sich bringen. Zwar schafft ein gemeinsamer Hintergrund Nähe und potenziell auch einen Vertrauensvorschuss, gleichzeitig kann er aber dazu führen, dass einzelne Aspekte durch die befragte Person nicht explizit verbalisiert werden, da angenommen wird, dass man ein grundlegendes Verständnis des Sachverhaltes teilt (ebd., 126).

Konkret konnte im Verlauf der Erhebung bei der überwiegenden Mehrheit der Interviewpartner*innen eine aus den Augen der Forscherin offene und vertrauensvolle Gesprächsatmosphäre geschaffen werden. Die Befragten schienen mit einigen Ausnahmen wenig Hemmungen zu verspüren sowohl von privaten Belangen, als auch von kritischen beruflichen Aspekten und Situationen zu berichten. Ob die wenigen Beschäftigten, die tendenziell kurz angebundene Antworten gaben, bewusst an Informationen sparten oder ob dieses Antwortverhalten vielmehr ihrem Naturell entsprach, lässt sich im Nachgang nicht rekonstruieren.

6.4.2 Transkription und Datenauswertung gemäß qualitativer Inhaltsanalyse

Die aufgezeichneten Interviews wurden durch ein externes Schreibbüro transkribiert. Da im vorliegenden Forschungsprojekt primär die Inhalte und damit verbale Merkmale relevant sind, wurden prosodische, parasprachliche und außersprachliche Merkmale nicht transkribiert.

Im nächsten Schritt wurden die Transkripte vollständig als Korpus in die Analysesoftware *MaxQDA* überspielt. Hier erfolgte die Kodierung der Interviewinhalte in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) in einem subsumptiven Vorgehen. Das bedeutet, dass bereits vor dem eigentlich Kodiervorgang, ex ante ein Kategoriensystem anhand des Interviewleitfadens sowie der in Kapitel 4 im Zuge der Präzisierung des Forschungsvorhabens entwickelten Unterforschungsfragen deduktiv erstellt wurde. Zu diesem Kategoriensystem

wurden in einem ersten Schritt für die zentralen Kategorien Ankerbeispiele definiert. Das Kategoriensystem war während des Kodiervorgangs jederzeit offen für induktive Ergänzungen oder die Aufgabe von Kategorien, die sich als nicht empirisch gehaltvoll erwiesen¹¹.

Dabei unterschied sich das Vorgehen bei der Auswertung graduell zwischen den beiden leitenden Forschungsfragen: Während der erste Untersuchungsgegenstand, die Motive der Arbeitszeitentscheidung, sehr offen im Sinne der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet wurde, waren die weiteren Analysen zur zweiten leitenden Forschungsfrage nach den Auswirkungen der Arbeitszeitentscheidung im Sinne einer skalierenden Inhaltsanalyse gestaltet (Mayring 2015, 106). Hier wurden neben der thematischen Strukturierung und Interpretation auf Basis des Materials ordinalskalierte Ausprägungen innerhalb der einzelnen Kategorien konstruiert, um beispielsweise zur gesundheitlichen Selbstwahrnehmung die Vergleichbarkeit zwischen verschiedenen Beschäftigtengruppen zu erhöhen.

Konkret erfolgte nach einem ersten Kodiervorgang im Sinne eines zirkulären Vorgehens ein erneutes Kodieren des gesamten Materials, um dem weiterentwickelten Kategorienschema Rechnung zu tragen.

Im Anschluss daran wurden die Kodiereinheiten der relevanten Kategorien paraphrasiert und damit um inhaltlich wenig wertvolle Textstellen reduziert. Auf Basis der Paraphrasen wurde versucht, durch eine erneute Zusammenfassung auf einem höheren Abstraktionsniveau das Material weiter inhaltlich zu strukturieren und zu reduzieren sowie bei einigen Auswertungsdimensionen ordinalskalierte Ausprägungen zu entwickeln. Es folgten in der weiteren Auswertung unter Rückbezug auf theoretische Ansätze und bestehende Forschung die Analyse und Interpretation des verdichteten Materials sowie die Ergebnisaufbereitung.

¹¹ Das vollständige Kategoriensystem inkl. Ankerbeispielen und Kodierregeln findet sich im Anhang.

7 Empirische Auswertung der Fallstudie

Die Darstellung der empirischen Ergebnisse gliedert sich in vier Abschnitte: Das Kapitel 7.1 gibt einleitend einen deskriptiven Überblick über die soziodemografischen Charakteristika des Samples. Das Kapitel 7.2 analysiert die übergreifende Haltung der Befragten zu ihrer Arbeit. Dies soll eine Grundlage für die interpretative Leistung der folgenden Kapitel legen und ein besseres Gesamtverständnis der Forschungssubjekte ermöglichen. Im Zentrum des empirischen Teils stehen die Kapitel 7.3 und 7.4. Sie beantworten die beiden leitenden Forschungsfragen sowie die Unterforschungsfragen zu Motiven und Auswirkungen der Arbeitszeitentscheidung.

7.1 Deskriptive Darstellung des Samples

Die Auswahl der 23 Interviewpartner*innen wurde ausführlich in Kapitel 6.4.1 beschrieben.

Wie inhaltlich und methodisch hergeleitet, war es zur Beantwortung der leitenden Forschungsfragen notwendig, Beschäftigte aus den drei verschiedenen Untersuchungseinheiten des Fallbeispiels ins Sample aufzunehmen: Beschäftigte in Normalarbeitszeit sowie freiwillige und verpflichtete Beschäftigten in verkürzter Arbeitszeit.

	Verkürzte atypische Arbeitszeit	35-Stunden-Woche
Selbst gewählt	Freiwillige in 4-Tage-Woche	Dauernachtschicht
Verpflichtet obligatorisch	Verpflichtete in 4-Tage-Woche	Wechselschicht

Tabelle 3: Untersuchungseinheiten in Form der Beschäftigtengruppen in den Arbeitszeitmodellen (eigene Darstellung)

Konkret wurden sieben Beschäftigte befragt, die sich Ende 2015 gegen den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben. Drei Beschäftigte aus dieser Gruppe arbeiten in der klassischen Wechselschicht, dem Standardarbeitszeitmodell des Standortes. Weitere vier Beschäftigte arbeiten freiwillig in Dauernachtschicht.

Es wurden ebenfalls sieben Beschäftigte befragt, die sich für einen Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben und bis zum Ende des Modells im Herbst 2018 darin verblieben. Darüber hinaus wurden neun Beschäftigte befragt, die für die Arbeit im verkürzten Arbeitszeitmodell verpflichtet wurden und somit keine Wahlmöglichkeit hatten. Sie waren im Status als Leiharbeitskraft bzw. kürzlich übernommene Beschäftigte, in einer spezifischen

Vertragsform angestellt. Von den neun verpflichteten Beschäftigten entschieden sich wiederum drei Personen dazu, das verkürzte Arbeitszeitmodell vor dem Ende seiner Laufzeit zu verlassen und in Wechselschicht zu arbeiten.

Im Folgenden wird nun ein erster deskriptiver Überblick über die befragten Beschäftigten gegeben. Dieser stützt sich primär auf die Auswertung der soziodemografischen Charakteristika der Kurzfragebögen, die im Rahmen der problemzentrierten Interviews schriftlich erhoben wurden. Überblickartig werden die dargestellten Fakten darüber hinaus in Tabelle 4 präsentiert.

Eine zwischen den Geschlechtern paritätische Besetzung konnte und sollte allein qua der ungleichen Verteilung der Geschlechter in der Grundgesamtheit (96 Prozent Männer, 4 Prozent Frauen) nicht erreicht werden. Im vorliegenden Sample wurden dennoch fünf weibliche Beschäftigte und damit 21 Prozent Frauen berücksichtigt, um geschlechterspezifische Perspektiven und Gegenüberstellungen in Argumentations- und Verhaltensweisen sowie der Motivlagen zu ermöglichen. Das Sample entspricht in Bezug auf das Geschlecht einer disproportional geschichteten Stichprobe. Mit einem Durchschnittsalter von 38 Jahren ist das Sample signifikant jünger als die übrige Belegschaft mit einem Durchschnittsalter von 47 Jahren. Dies lässt sich auf das geringe Durchschnittsalter der freiwilligen Beschäftigten (im gesamten Werk 41 Jahre) sowie der verpflichteten Leiharbeitskräfte im verkürzten Arbeitszeitmodell zurückführen.

Die Bildungsabschlüsse der Beschäftigten sind äußerst homogen: Nahezu alle Beschäftigten verfügen über eine mittlere Reife sowie eine abgeschlossene Berufsausbildung. Es befinden sich keine Personen mit einem höheren Bildungsabschluss im Sample. Die Betriebszugehörigkeit der Befragten liegt bei durchschnittlich 13 Jahren, wobei sich die Subgruppen stark unterscheiden. Die Beschäftigten, die im Vorfeld der Einführung des verkürzten Arbeitszeitmodells bereits bei Mercedes-Benz beschäftigt waren und damit über die Wahlmöglichkeit verfügten, in das verkürzte Arbeitszeitmodell einzutreten, sind seit durchschnittlich 19 Jahren im Unternehmen beschäftigt. Dieser Wert liegt leicht unter dem Schnitt der gesamten Belegschaft des Werkes mit 22,6 Jahren Betriebszugehörigkeit. Die verpflichteten Beschäftigten dagegen begannen ihre Anstellung mit zwei Ausnahmen erst im Jahr 2015, d. h. zur Einführungsphase der Ablösepool-Modelle, und sind nun seit beinahe 4 Jahren im Unternehmen angestellt.

Die Arbeitswege der Beschäftigten variieren zwischen 2 und 90 Kilometern mit durchschnittlichen 25 km. Von den Beschäftigten im Sample ist die Hälfte (48 Prozent) in Fahrgemeinschaften organisiert. Es überrascht nicht, dass diese erst ab einem Arbeitsweg von ca. 10 Kilometern in Anspruch genommen werden sowie dass alle fünf Beschäftigten mit einem Arbeitsweg von mehr als 35 km in einer Fahrgemeinschaft organisiert sind.

I-Nr.	Schicht	Status	Bereich	Ge- schlecht	Alter	Betriebszu- gehörigkeit seit	Arbeits- weg in km	Fgm.	Familien- status	Partner er- werbstätig?	Kin- der
RB1	Ablösepool, Ausstieg in Wechselschicht	verpflichtet	Rohbau	m	39	2013	36	ja	verheiratet	ja	3
M1	Ablösepool	freiwillig	Montage	m	31	2013	35	ja	verheiratet	ja	3
RB2	Ablösepool	freiwillig	Rohbau	m	31	2003	2	nein	ledig	ja	0
CPC1	Ablösepool	freiwillig	Logistik	m	52	1990	10	nein	verheiratet	ja	1
RB3	Dauernachtschicht	freiwillig	Rohbau	m	37	2002	7	nein	ledig	/	1
RB4	Wechselschicht	Standard	Rohbau	w	24	2010	18	nein	ledig	/	0
RB5	Ablösepool	freiwillig	Rohbau	m	49	1997	24	ja	verheiratet	ja	2
M2	Ablösepool	freiwillig	Montage	m	53	1994	33	nein	verheiratet	ja	1
M3	Ablösepool	freiwillig	Montage	w	48	1997	12	ja	verheiratet	ja	0
OF1	Dauernachtschicht	freiwillig	Oberfläche	m	52	1990	60	ja	verheiratet	ja	2
CPC2	Wechselschicht	Standard	Logistik	m	46	1998	70	ja	verheiratet	ja	2
M4	Dauernachtschicht	freiwillig	Montage	m	40	1996	9	nein	verheiratet	nein	3
OF2	Ablösepool	freiwillig	Oberfläche	m	46	2010	27	nein	verheiratet	ja	1
M5	Ablösepool, Ausstieg in Wechselschicht	verpflichtet	Montage	m	30	2013	5	nein	ledig	/	0
M6	Dauernachtschicht	freiwillig	Montage	m	54	1984	25	nein	ledig	/	0
M7	Wechselschicht	Standard	Montage	w	43	1997	25	ja	verheiratet	ja	3
M8	Ablösepool, Ausstieg in Wechselschicht	verpflichtet	Montage	w	28	2015	22	ja	ledig	ja	0
RB6	Ablösepool	verpflichtet	Rohbau	m	24	2015	27	ja	verheiratet	nein	3
RB7	Ablösepool	verpflichtet	Rohbau	m	31	2015	90	ja	verheiratet	ja	1
OF3	Ablösepool	verpflichtet	Oberfläche	m	38	2015	23	nein	ledig	/	0
OF4	Ablösepool	verpflichtet	Oberfläche	m	27	2015	12	nein	verheiratet	nein	1
M9	Ablösepool	verpflichtet	Montage	w	51	2015	35	ja	verheiratet	ja	3
CPC3	Ablösepool	verpflichtet	Logistik	m	42	2015	4	nein	verheiratet	nein	3

Tabelle 4: Deskriptive Darstellung der soziodemografischen Merkmale im Sample
(eigene Darstellung)

Der Familienstand zeigt sich in den verschiedenen Beschäftigtengruppen wie folgt: Alle Beschäftigten, die sich freiwillig für das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, sind verheiratet oder leben in einer festen Partnerschaft. Die Partner*innen sind wiederum alle erwerbstätig. Zudem haben fünf der sieben freiwilligen Beschäftigten Kinder.

Im Gegensatz dazu sind drei der neun verpflichteten Beschäftigten ledig und ohne Kinder. Von den ledigen Beschäftigten verließen zwei das verkürzte Arbeitszeitmodell auf eigenen Wunsch vorzeitig. Die übrigen sechs verpflichteten verheirateten Beschäftigten haben alle Kinder – hier sind jedoch nur drei der Partner*innen erwerbstätig.

Ein Vergleich dieser Befunde zu den Durchschnittswerten der gesamten Belegschaft ist nicht möglich, da arbeitgeberseitig zum Familienstand keine Daten vorliegen.

7.2 Die Arbeitsrealität der Schichtarbeitenden

Im Folgenden werden anknüpfend an die Ausführungen zu den Arbeitsbedingungen im Werk (Kapitel 5.2) die eigene Wahrnehmung und Bewertung der individuellen Arbeitssituation sowie ein kurzer Überblick über den Werdegang und die Motive der Arbeitgeberwahl gegeben. Diese Aspekte können in Bezug auf die Arbeitszeitsentscheidung der Beschäftigten relevant werden, wenn es darum geht, inwiefern die Beschäftigten einen positiven oder negativen Prozessnutzen aus ihrer Arbeit generieren, das hieße im zweiten Falle, dass sie ein eher instrumentelles Verständnis von ihrer Arbeit haben.

7.2.1 Werdegang und Motive der Arbeitgeberwahl

Die befragten Beschäftigten weisen zwar unterschiedliche Werdegänge auf, dennoch lassen sich wiederkehrende Muster in ihren Lebensläufen und Motiven der Arbeitgeber- bzw. Arbeitsplatzwahl herausarbeiten. Während alle Beschäftigten eine Berufsausbildung absolviert haben, ergo ein absolut homogenes Ausbildungsniveau im Sample vorliegt, haben lediglich fünf der 23 Befragten ihre Ausbildung direkt im untersuchten Betrieb abgeschlossen; weitere vier in anderen Betrieben der Automobilindustrie, i. d. R. in kleineren Niederlassungen. Darüber hinaus verfügen drei Befragte über fachlich relevante Berufsausbildungsabschlüsse als (Fernmelde-)Elektroniker oder Maschinenschlosser aus industriellen Großbetrieben. Diese Beschäftigten kamen jeweils nach einer Phase der Arbeitslosigkeit Ende der 1990er Jahre mit der Motivation weiterhin in einem Großbetrieb zu arbeiten zu Mercedes-Benz.

Die übrigen Befragten kommen aus fachfremden Ausbildungsberufen, in erster Linie aus handwerklichen Tätigkeiten im Baugewerbe (sechs Befragte) sowie aus dem Einzelhandel oder Dienstleistungssektor (fünf Befragte). Auffällig ist, dass eine hohe Anzahl von Interviewpartner*innen bei der Frage nach ihrem persönlichen Zugang zu Mercedes-Benz, die Rolle von Familienangehörigen, Freunden oder Kollegen betont. Für diese Beschäftigten stellt

dieser persönliche Zugang ein gewichtiges, zum Teil sogar das alleinige Motiv der Arbeitgeberwahl dar.

Gehäuft tritt diese Situation bei den weiblichen Befragten auf: Alle fünf Frauen im Sample kamen durch nahe Familienangehörige in Kontakt mit ihrer heutigen Arbeitsstelle. Vier von ihnen waren ursprünglich in schlecht bezahlten Tätigkeiten im Einzelhandel oder Dienstleistungssektor beschäftigt und erhielten Informationen über das Arbeitsumfeld bei Mercedes-Benz und damit Motivation für eine eigene Bewerbung direkt von ihren jeweiligen Lebensgefährten oder (Ex-)Ehemännern, die bereits im Unternehmen beschäftigt waren. Die befragten Frauen nennen als Beweggründe für den Berufswechsel höhere Verdienstmöglichkeiten sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, die durch eine Synchronisation der Arbeitszeiten mit dem Partner ermöglicht wurde. Eine weitere weibliche Beschäftigte absolvierte bereits ihre Ausbildung im untersuchten Werk – Erfahrungswissen zum Arbeitsfeld erhielt sie durch ihren im Konzern beschäftigten Vater. Die befragten Frauen scheinen also erst über das Kennenlernen der Arbeitsrealität des Partners oder Vaters einen Zugang zu ihrem künftigen Arbeitgeber und damit zu den mehrheitlich maskulin besetzten Berufen der Automobilindustrie gefunden zu haben.

Die Begründungsmuster der weiblichen Beschäftigten finden sich ebenfalls bei den männlichen Beschäftigten, die aus dem Baugewerbe in die Automobilproduktion wechselten und damit bereits Erfahrung in einer anderen Branche sammeln konnten. Sie verfügen somit über Vergleichswerte zu ihrer heutigen Beschäftigung. Sie nennen den (zukunfts-)sicheren und saisonunabhängigen Arbeitsplatz, gute Verdienstmöglichkeiten sowie gute Arbeitsbedingungen inkl. fester Arbeitszeiten als Beweggründe für den Wechsel in die industrielle Produktionsarbeit. Ein Beschäftigter äußerte jedoch auch explizit seine Bedenken, die ihn vor dem Arbeitsantritt beschäftigten. So sei er nicht sicher gewesen, ob er mit der eintönigen Bandarbeit zurechtkomme (OF3). Produktidentifikation mit den Fahrzeugen der Marke oder spezifisches Interesse für die ausgeführten Tätigkeiten sind für die Beschäftigten aus dem Baugewerbe keine Triebfedern für den Branchen- bzw. Arbeitgeberwechsel. Extrinsische, monetäre Aspekte stehen in den Begründungsmustern für den Arbeitgeber- bzw. Berufswechsel in das Produktionswerk demnach an erster Stelle – was als ein erstes Indiz für ein eher instrumentelles Verständnis von Arbeit gewertet werden kann.

Eine explizite Produkt- und Arbeitgeberidentifikation findet sich dagegen in den Begründungsmustern der drei Beschäftigten, die bereits ihre Ausbildung in der Automobilindustrie absolviert haben. Sie betonen zusätzlich zu Verdienstmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen den Stolz und die Identifikation mit der Marke, die sich bereits durch familiäre Prägung entwickelt habe:

„Ja ich wollte schon immer bei Mercedes arbeiten. Mein Vater hat immer Mercedes gehabt. Früher, ganz früher war das ja so ein Statussymbol Mercedes zu fahren und so. Ja und so bin ich da reingewachsen.“ (RB3)

„Daimler baut halt super Autos. Jeder ist, glaube ich, ein Mercedes-Fan, ja. Ich habe vorher nur Positives gehört, auch von Kollegen, auch von Ferienarbeiter, jetzt von der Arbeit her, von den Kollegen her und von dem Geld her.“ (OF4)

„Oh, das fing schon an bei meiner Familie, das sind alles Daimler-Fahrer, damit ging das eigentlich los. Und dann immer, wenn ich hier über die Daimler-Brücke gefahren bin, ist natürlich-. Mercedes ist ein großes Unternehmen und wer wäre nicht gerne in einem großen Unternehmen, ist klar-. Und dann bin ich immer über die Brücke gefahren und dachte: »Boah, geil!«. Und dann dieser Stern, dieses mega große Arbeitsgebiet, die großen Hallen. Da wollte ich eigentlich rein, da hatte ich Bock drauf! Und da habe ich das Glück gehabt und dann durfte ich hier dann irgendwann arbeiten. Und das auch ohne Beziehung. Und das war natürlich auch gut. Man hatte früher immer nur gehört: »Nein, da kommst Du nicht rein. Da kommst Du nur mit Beziehungen rein.« Aber, na gut. Es hat gut geklappt.“ (M1)

Übergreifend ist erkennbar, dass als Begründung für die Auswahl des Arbeitgebers häufig und z. T. singulär das Argument des „großen Betriebs“ genannt wird. Dies scheint für die Beschäftigten implizit mit positiven Zuschreibungen von guten Arbeitsbedingungen und Verdiensten verbunden zu sein.

Hervorzuheben ist darüber hinaus, dass mehrfach und unabhängig von Geschlecht oder vorheriger beruflicher Situation gute Arbeitsbedingungen im Allgemeinen und geregelte Arbeitszeiten im Speziellen als Argument für die Aufnahme der Beschäftigung bei Mercedes-Benz genannt werden. Dies erfolgt in dem Bewusstsein, dass der Betrieb arbeitsorganisatorisch von einem Dreischichtbetrieb geprägt ist. Vor diesem Hintergrund kann sich die positive Besetzung des Themas Arbeitszeit nur auf die langfristige Planbarkeit sowie die geregelten Schichtanfangs- und Schichtendzeiten beziehen. Dies kann als erster Hinweis für den hohen Stellenwert dieser Aspekte anknüpfend an bisherige Forschung gewertet werden.

Nach dem Eintritt in den Konzern verliefen die beruflichen Wege der Befragten äußerst divers. Während einige Beschäftigte bereits vielfach den Produktionsbereich und damit das Aufgabengebiet innerhalb des Werkes oder sogar für mehrere Jahre an andere Standorte wechselten, berichten zwölf Befragte, dass sie bereits seit dem Eintritt ins Unternehmen auf ihrer aktuellen Position beschäftigt sind. Drei Befragte berichten davon, dass sie sich während ihrer beruflichen Laufbahn jeweils freiwillig zu Entsendungseinsätzen in andere Werke nach Düsseldorf oder Süddeutschland meldeten. Über die Erfahrungen dieser Einsätze äußern sie sich vor dem Hintergrund bereichernder privater und beruflicher Erfahrungen durchweg positiv. So

sei es die Abwechslung sowie das Interesse an neuen beruflichen Herausforderungen und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (RB4) gewesen, die sie zur Entscheidung bewogen habe zwischen sechs und zwölf Monaten in einem anderen Werk zu arbeiten.

7.2.2 Verständnis von Arbeit und Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit

Neben den grundlegenden Motiven eine Tätigkeit im untersuchten Betrieb aufzunehmen, wurden die Aufgaben der ausgeführten Tätigkeit und der Arbeitsalltag in den Interviews besprochen sowie negative und positive Aspekte der individuellen täglichen Arbeit herausgearbeitet. Hieraus kann ein ausgewogenes Bild der unterschiedlichen Arbeitsrealitäten zusammengestellt werden.

Die befragten Beschäftigten weisen im Gesamtbild hochgradig divergierende Wahrnehmungen auf, die sich nicht anhand potenzieller Unterscheidungsdimensionen wie Arbeitsbereich, Betriebszugehörigkeit oder Arbeitszeitmodell strukturell voneinander abgrenzen lassen. Den meisten Beschäftigten fällt es leicht, sowohl positive als auch negative Aspekte ihrer Arbeit zu beschreiben – wenn auch in der Gesamtschau eine leicht größere Fülle und Diversität von kritischen Aspekten zur Sprache kommt. Die negativen Aspekte sind jedoch im Gegensatz zu den positiven Punkten häufig nicht direkt, sondern nur indirekt mit der ausgeführten Tätigkeit assoziiert. So ist beispielsweise die angespannte Parkplatzsituation im Werk als ein negativer Einflussfaktor auf die Zufriedenheit mit dem eigenen Arbeitsalltag zu werten, der jedoch vollkommen unabhängig von der ausgeführten Tätigkeit an sich steht und stattdessen durch externe betriebliche Entscheidungen / Faktoren bestimmt ist. Eine Übersicht über die genannten Aspekte bietet die folgende Darstellung:

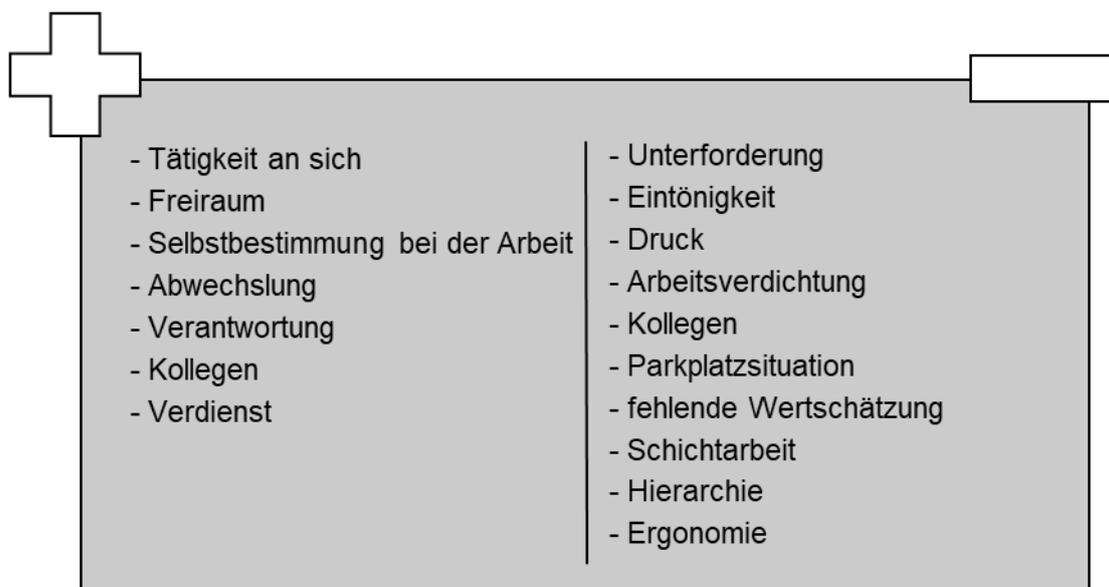


Abbildung 10: Positive und negative Aspekte der Arbeitssituation der befragten Beschäftigten (eigene Darstellung)

Über ein Drittel der Befragten nennt in der Tätigkeit selbst liegende Merkmale als positive Zuschreibungen an die eigene Arbeit – sie identifizieren sich mit ihren Tätigkeiten, dem „Schrauben“, den technisch anspruchsvollen Aufgaben in der Wartung von Produktionsrobotern oder ersten Führungsaufgaben im Zuge einer Meistervertretung. Einige betonten, dass sie Spaß bei ihrer Arbeit empfinden; zwei Beschäftigte stellen explizit heraus, dass sie sich mit ihrer Arbeit identifizieren. Das Vorliegen dieser positiven intrinsischen Faktoren geht damit einher, dass die Beschäftigten in der Tendenz ihre Kritik auf extrinsische und kontextuale Faktoren konzentrieren, zum Beispiel Fehlentscheidungen seitens von Führungskräften oder fehlende Wertschätzung.

Weitere relevante Einflussfaktoren auf eine positive Wahrnehmung der eigenen Tätigkeit sind im untersuchten Sample ein hoher Grad an Freiraum und Selbstbestimmung bei der Arbeit sowie abwechslungsreiche und vielseitige Arbeitsinhalte.

„Dass die so vielseitig ist. Mehr oder weniger. [...] wo ich jetzt morgens aufgestanden bin, ich fahre zur Arbeit, ich weiß noch nicht, an welcher Anlage ich stehe. Ich weiß noch nicht, was ich heute mache. Man hat immer etwas anderes zu tun. Und natürlich, ja, die ganze Technik, dieses »Roboter fahren«, das hat mich alles und fasziniert mich immer noch.“ (RB6)

Auffallend ist, dass die positiven Zuschreibungen von Freiraum und Abwechslung von sehr vielen Beschäftigten - im Sample sind es elf Befragte - in Relation bzw. Abgrenzung zu Arbeitsplätzen mit repetitiver getakteter Bandarbeit gesetzt werden, die sie als negative Vergleichsfolie zur eigenen Tätigkeit heranziehen. Die eigene Tätigkeit wird über die Abgrenzung zu repetitiven Tätigkeiten, die vermehrt in den Montagebereichen zu finden sind, für das Individuum selbst als eine bessere oder aufgewertete Tätigkeit betrachtet. Exemplarisch stehen die Aussagen eines Mitarbeiters aus dem Bereich Logistik, der in seinem Arbeitsalltag mit Gabelstaplern die Just-in-time Belieferung ans Band sicherstellt.

„Aber in der Produktion selber noch arbeiten, und so, das wäre jetzt so nicht meins. Man ist da doch sehr gebunden, sehr taktgebunden. Und gut, wenn man beliefert und so, man muss zwar auch gewisse Zeiten einhalten, aber es ist eben nicht so ganz extrem [...].“ (CPC1)

Ergänzend steht die Aussage eines Montagemitarbeiters, der zwar im Umfeld der Bänder in der Einfahrabteilung arbeitet, jedoch hier nicht vollständig taktgebunden tätig ist, sondern gewisse Freiräume in seiner Tätigkeit hat und diese hervorhebt.

„Ich sage mal, sie ist-. Wenn man das mal vom Band bezogen sieht, noch nicht so ganz extrem bandbezogen. Man hat noch so ein bisschen Freilauf da drin. Und das geht eigentlich noch so. Es gibt also wesentlich schlimmere Arbeiten.“ (M2)

Eine weitere Beschäftigte grenzt in einer ähnlichen Denkweise ihre Tätigkeit zum Arbeitsfeld der Angestelltenbereiche ab, die sie im Zitat als stumpfes am Schreibtisch sitzen beschreibt. Es lässt sich aus dem letzten Satz des Zitates herauslesen, dass sie primär die Tätigkeiten in der Produktion als Arbeit wahrnimmt und dass der Arbeit am Schreibtisch dieses „Anpacken“ fehlt.

„Dass ich eigentlich immer so ein bisschen in Bewegung bin. Dass ich nicht stumpf irgendwo am Schreibtisch sitze. [...] Das wollte ich nicht, das ist nicht mein Ding. Ich brauche die Menschen um mich herum. Ich brauche eben ein bisschen - Ja, ich brauche ein bisschen Arbeit um mich rum.“ (M3)

Einen starken Kontrast hinsichtlich der Ausgewogenheit von positiven und negativen Aspekten der Arbeitsrealität weisen acht Beschäftigte auf, die entweder ausschließlich positive oder ausschließlich negative Aspekte an ihrem Arbeitsalltag beschreiben. Die ausschließlich positiv gestimmten Befragten waren mit der Ausnahme des Gewerks Oberflächens in allen Produktionsbereichen tätig. Unter ihnen befindet sich ein Befragter der bereits seit 20 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, drei weitere sind erst seit drei bis fünf Jahren im Unternehmen und ziehen in ihren Ausführungen häufig erwerbsbiografische Referenzen aus dem Bau- und Dienstleistungssektor heran, um das positive Bild ihrer aktuellen Arbeitsstelle hervorzuheben. Die rein positiv gestimmten Beschäftigten verfügen alle über eine hohe intrinsische Motivation aus ihrer Tätigkeit selbst heraus und arbeiten in Tätigkeitsfeldern, die nicht von getakteter Bandarbeit gekennzeichnet sind.

Im Gegensatz dazu stehen die Beschäftigten, die nur negative Empfindungen bei der Frage nach ihrer täglichen Arbeit äußern. Drei von ihnen arbeiten im Produktionsbereich Oberfläche, einer in der Montage jeweils in hochgradig getakteten Arbeitsgängen. Sie bemängeln unisono die Eintönigkeit und Monotonie ihrer Arbeit. Zwar sei diese filigrane Arbeit über die Jahre leichter und sauberer geworden, aber positiv hervorzuheben gebe es nichts (OF1). Es überrascht nicht, dass diese Beschäftigten rein monetäre Aspekte als Motiv ihrer Arbeitgeberentscheidung anbringen – somit in ihrer aktuellen Situation über ein vollkommen instrumentelles Verständnis ihrer Arbeit verfügen. Jedoch ist nicht auszuschließen, dass dies aus Resignation heraus entstanden ist.

Ein weiterer Beschäftigter beschreibt zwar keine positiven intrinsischen Faktoren an seiner Arbeit, verweist jedoch auf die große Bedeutung seiner Kollegen und der Teamarbeit:

„Die Kollegen am meisten. Ja die Arbeit ist halt relativ eintönig, das hört man halt auch immer wieder. Aber es, ja irgendwann läuft das nur noch so nebenbei. Dann unterhält man sich mehr, als dass man wirklich arbeitet.“ (M5).

Der Beschäftigte sieht ebenso wie drei weitere Befragte aus unterschiedlichen Bereichen die Kollegen als positive Ressource im Arbeitsalltag. Auffällig ist, dass die Befragten allesamt in

Wechselschicht arbeiten, während die Kollegen, die die soziale Dimension der Zusammenarbeit mit den Kollegen als schwierigen Aspekt sehen ausschließlich in der Gruppe der verkürzten Arbeitszeit – dem Ablösepool – tätig sind. Die Beschäftigten im Ablösepool bemängeln darüber hinaus als einzige Gruppe die fehlende Wertschätzung ihrer Arbeit.

„Also wenn man Leiharbeiter ist oder im Pool, man merkt es, dass man im Pool ist. Also zum Beispiel, dass man öfters auf die gleiche Station kommt. Oder manchmal erwähnt wird von den anderen Schichten, ihr seid nur die Pool-Leute. Eigentlich braucht ihr keinen Gruppensprecher. Eigentlich braucht ihr keinen Meister. Das ist der einzige Nachteil.“ (OF4)

Dieser Fakt lässt darauf schließen, dass die Integration des Ablösepool 2, einer neuen sozialen Einheit in der bestehende Struktur des Werkes, auf der kulturellen und zwischenmenschlichen Ebene der Zusammenarbeit Herausforderungen mit sich bringt und brachte. Die Umstände dieser ersten Diagnose sollen im weiteren Verlauf der Studie intensiver aufgearbeitet werden.

Zudem zeigen sich sechs Kolleg*innen - davon vier Beschäftigte aus dem Ablösepool 2 - mit Aspekten ihrer Arbeitszeitregelung unzufrieden. Diese sollen jedoch im Zuge der tiefgreifenden Analyse der Auswirkungen des verkürzten Arbeitszeitmodells mit Wochenendanteil (Kapitel 0) behandelt werden. Die beiden verbleibenden Beschäftigten aus Dauernachtschicht und Wechselschicht kritisieren darüber hinaus die stetig gestiegene Belastungsintensität durch Sonderschichten in der Dauernachtschicht (M6). Dies lässt sich auf die Situation zurückführen, die für die Beschäftigten in der Dauernachtschicht durch Sonderschichten in der Nacht von Freitag auf Samstag entsteht: Bei einer 6-Tage-Woche ist es kaum möglich den Schlaf-Wach-Rhythmus am einzigen freien Tag – dem Sonntag – auf den gesellschaftlich normierten und biologisch vorgegebenen Rhythmus umzustellen. Es ist anzunehmen, dass vielen Beschäftigten keine vollständige Umstellung gelingt und sie nur wenig Nutzen aus dem freien Sonntag ziehen können.

Zusammenfassend werden in diesem einleitenden Kapitel des empirischen Teils sehr unterschiedliche Motive der Arbeitgeberwahl sowie Grade an Identifikation mit der eigenen Tätigkeit und dem Arbeitgeber deutlich. Bei einigen Beschäftigten kann ein sehr instrumentelles Verständnis von Arbeit unterstellt werden, diese Beschäftigten sind primär extrinsisch motiviert. Andere Beschäftigte stellen höhere normative Ansprüche an ihre Arbeit und sind in höherem Grade intrinsisch motiviert. Es soll im Folgenden überprüft werden, ob diese Unterscheidung im Kontext der weiteren Ausführungen im Themenfeld Arbeitszeit(-entscheidung) relevant wird.

7.3 Die Motive der Arbeitszeitentscheidung der Schichtarbeitenden

Im Zentrum des ersten Teils der vorliegenden Studie steht die Frage nach den Motiven der Entscheidung für oder gegen den Eintritt in das atypische Arbeitszeitmodell. Darüber hinaus lassen sich durch die Integration der Beschäftigten aus Dauernachtschicht ins Sample Rückschlüsse auf die Beweggründe für den Eintritt in das ebenfalls atypische Modell der Dauernachtarbeit herausarbeiten. Dazu gliedert sich das Kapitel in vier Abschnitte: Einleitend wird in Kapitel 7.3.1 die Situation der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells aus Sicht der Beschäftigten rekapituliert. Es soll vor der Auseinandersetzung mit den individuellen Motivstrukturen der Beschäftigten den Blick auf die äußeren Umstände und potenziellen externen Einflussfaktoren der Arbeitszeitentscheidung richten. Im Anschluss folgt in Kapitel 7.3.2 die Darstellung der vier herausgearbeiteten Motivstrukturen zum Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell sowie in Kapitel 7.3.3 die Motivstrukturen zum freiwilligen Eintritt in Dauernachtschicht. Die Ergebnisse werden in einem abschließenden Zwischenfazit zusammengefasst und interpretiert.

7.3.1 Die Einführung des Arbeitszeitmodells aus Sicht der Beschäftigten

Die Beschäftigten wurden im Sommer 2015 erstmalig über das neue Arbeitszeitmodell informiert. Auf offiziellem Wege geschah dies durch die direkten disziplinarischen Vorgesetzten (Meister*innen), während einer der wöchentlich stattfindenden Dialogveranstaltungen. In den Interviews wird deutlich, dass einige der Beschäftigten bereits vorab informell auf Basis von Gerüchten von dem neuen Arbeitszeitmodell erfahren hatten. So kam es jedoch zu Fehlinformationen, etwa dass es sich bei der neuen Schicht um eine reine Wochenendschicht handele. Die Informationsbasis für die Arbeitszeitentscheidung schien bei vielen Beschäftigten auch nach der Dialogveranstaltung durch die Meister*innen nicht ausreichend gewesen zu sein. So wird in den Interviews mehrfach bemängelt, dass man keine umfassenden Erläuterungen erhalten habe. Zusätzlich wird deutlich, dass es aufgrund der Komplexität des Arbeitszeitmodells den Beschäftigten nicht immer möglich war, Implikationen der spezifischen Arbeitszeiten auf Berufs- und Privatleben zu antizipieren.

„Aber das war nicht so mein Ding. Weil ich konnte mir da nichts Großartiges vorstellen. Zuerst dachte ich: Ja, okay, drei, vier Tage, also vier Tage arbeiten, ist ja in Ordnung, aber nein.“ (RB3)

„War nicht so hundertprozentig schlüssig, wie das überhaupt ablaufen soll.“ (M4)

„Also, am Anfang konnte man sich darunter nicht viel vorstellen.“ (M1)

„Wie das dann umgesetzt wurde, das war für uns dann alle so: »kriegen die das überhaupt hin so mit der Schicht und so?« Das war für uns halt natürlich erstmal undenkbar. Wie soll das funktionieren, so komisch und ja, aber hat ja gut funktioniert.“ (M7)

Aus den Antworten wird neben dem mangelnden Kenntnisstand eine strukturelle Skepsis hinsichtlich der Erfolgsaussichten des Modells deutlich: Eine Beschäftigte bezeichnet das neue Arbeitszeitsystem beispielsweise als „undenkbar“ und zweifelt an seiner Funktionalität und Realisierbarkeit.

„Ich sag mal die meisten Kollegen haben eigentlich alle gesagt, das geht nach hinten los. Weil eben auch viele neue Kollegen über die Zeitarbeitsfirmen dazu kamen und die mussten natürlich auch alle angelehrt werden.“ (RB1)

Bis zur Einführung des Modells hatte es mit Ausnahme der in den Ferienzeiten tätigen Hilfsbeschäftigten keine flexible oder kurzzyklisch variierende Zusammensetzung verschiedener Schichtgruppen in der Produktion gegeben und das komplexe Zusammenspiel aus künftig vier verschiedenen Schichtgruppen wurde von vielen Beteiligten als eine herausfordernde, wenn nicht sogar unmöglich zu realisierende Neuerung betrachtet.

Die Befragten bestätigen darüber hinaus im Einklang, dass die Einführung des Arbeitszeitsystems ein wiederkehrendes Gesprächsthema zwischen den Kolleg*innen war. Es herrschte eine vorrangig negative Stimmung gegenüber dem Angebot in den Ablösepool zu wechseln. Die Befragten nahmen wahr, dass in der breiten Mehrheit der Belegschaft bereichsübergreifend eine klare Ablehnung zur Wahloption und zum Veränderungsprozess im Allgemeinen vorlag.

„Weil, hier ist es so: Alles Neue ist erstmal blöd. Im größten Teil der Belegschaft. Alles Neue, was hier eingeführt wird, ist erstmal blöd.“ (M1)

„Also in der Mannschaft war die Stimmung eigentlich nicht so gut, weil viele hatten sich auch nicht darauf beworben, auf den Pool.“ (M7)

„Also ich sage mal, viele Kollegen waren halt einheitlich der Meinung: Da gehen wir nicht rein!“ (RB2)

„Und daher hatten wir auch viele Diskussionen, das für und wider unter den Mitarbeitern und wer davon betroffen ist hauptsächlich. Denn Freiwilligkeit war unter der älteren oder längeren Stammmannschaft gar nicht gesehen.“ (M6)

„Ja es wollte eigentlich keiner so gerne in die Poolschicht, weil viele möchten halt nicht die Nachtschicht haben.“ (CPC1)

Die kritische Haltung der Beschäftigten gegenüber den Nachtschichtanteilen des verkürzten Arbeitszeitmodells lässt sich unter anderem auf negative Erfahrungen zurückführen, die ältere Befragte bzw. deren langjährige Kolleg*innen während einer mehrjährigen Phase Ende der

1990er Jahre gemacht hatten: In diesem Zeitraum wurde die Arbeitsorganisation auf eine im Wochenwechsel rotierende Dreischicht umgestellt. Im Anschluss wurde die bis heute bestehende Dauernachtschicht etabliert.

„Ja, es war die ersten Jahre, als es noch keine Dauernachtschicht gab, da hatten wir ja drei Schichten. Wirklich Früh, Spät, Nacht. Und das war ganz schlimm. Also, das war so überhaupt gar nicht meine Arbeit. Weil, und das haben die meisten auch gesagt, gerade diese Nachtschicht, war ziemlich hart. Also gerade mit dem Schlafen. Der Rhythmus durch drei Schichten, durch zwei Schichten ist auch schon nicht ohne, sage ich mal, aber drei Schichten war schon ganz schön heftig.“ (CPC1)

Weitere Aspekte, die laut Einschätzungen der Befragten in der Belegschaft zu einer negativen Haltung gegenüber dem neuen Arbeitszeitsystem führten, waren zum Beispiel Ängste durch einen Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell den angestammten Arbeitsbereich wechseln zu müssen – was im folgenden Zitat zum Arbeitsplatzverlust beschrieben wird:

„Aber im Grunde genommen waren die irgendwie alle dagegen. (I: Warum?) Ich denke mal, das ist wohl die Angst, den Arbeitsplatz danach dann zu verlieren und irgendwo anders hin zu müssen.“ (OF2)

Besonders kritisch gestaltete sich die Situation für Beschäftigte, die aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen vor einer eingeschränkten Wahlmöglichkeit standen. Sie hatten lediglich die Option ihren Tätigkeitsbereich wechseln zu müssen oder – um im angestammten Arbeitsbereich verbleiben zu können – in das verkürzte Arbeitszeitmodell einzutreten.

„Nein, die Stimmung war nicht so gut. Das waren doch einige, die, die sehr niedergeschlagen waren.“ (M3)

Dass einige Beschäftigte von dieser bei Studien- und Leitfadiskonstruktion nicht bekannten Umstrukturierungsmaßnahme betroffen waren, und sich dementsprechend einer abgewandelten Wahloption gegenüber sahen, wurde erst durch die Gespräche in den Interviews deutlich. Dieser Umstand muss demnach im weiteren Forschungsprozess insbesondere bei der Analyse der Motivstrukturen der betroffenen Beschäftigten berücksichtigt werden.

Ob die mehrheitlich ablehnende Haltung im Kollegenkreis schlussendlich auf die individuelle Arbeitszeitentscheidung Einzelner Einfluss genommen hat, lässt sich auf Basis der Interviews nicht rekonstruieren. Es kann jedoch davon ausgegangen werden, dass klassische Prozesse der Gruppendynamik, die in der Sozialpsychologie vielfach belegt sind, auch im Falle der Einführung des neuen Arbeitszeitmodells ihre Wirkung gezeigt haben. So hat empirische Forschung gezeigt, dass Menschen in Gruppen Konformitätstendenzen ausgesetzt sind. Das bedeutet, dass sie ihre Einstellung bzw. ihr Verhalten der Mehrheitsmeinung anpassen, entweder

um weiterhin der Gruppe zugehörig zu sein oder weil sie davon ausgehen, dass die Mehrheitsmeinung der richtigen Meinung entspricht (Martin und Hewstone 2014, 288). Diese Prozesse haben besondere Bedeutung in Gruppen, die die soziale Identität von Individuen konstituieren – ergo als Bezugsgruppe fungieren. Gemäß der Selbstkategorisierungstheorie übernehmen Individuen die Einstellungen und Positionierungen ihrer Bezugsgruppe mit dem Ziel, die eigene subjektive Unsicherheit zu einem spezifischen Thema zu reduzieren (ebd., 296). Dass eine individuelle subjektive Unsicherheit bei den Beschäftigten im Fallbeispiel herrschte, wurde bereits eindrücklich gezeigt.

Wird nun den Fokus auf die Beschäftigten gerichtet, die sich entgegen der Mehrheitsmeinung für den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden, wird deutlich, dass sie die negative Grundstimmung zwar wahrnahmen, sich jedoch in den Interviews deutlich davon abgrenzen:

„Also, mich hat es jetzt nicht beeinflusst. Für die anderen kann ich das jetzt nicht sagen. Aber ich habe mir selber meinen Kopf darüber gemacht. Jeder muss sich das selber abstimmen, für mich passt diese Schicht in mein Leben.“ (M1)

„Ich will da nicht wie andere von vornherein direkt sagen: »Nein, mache ich nicht!«“ (RB2)

Neben der Diskussion im betrieblichen Umfeld, berichten einige der Befragten, dass sie ihre Arbeitszeitentscheidung mit ihren Lebenspartner*innen bzw. ihrer Familie besprochen haben. Dies ist jedoch im Sample nur bei den Beschäftigten der Fall, die sich für einen Wechsel entschieden haben. Es lässt sich daraus schließen, dass die übrigen Beschäftigten, die das Modell für sich nicht in Betracht zogen, weniger Bedarf hatten, die Wahloption in ihrem privaten Umfeld zu diskutieren: *„nee, das kam ja für mich sowieso nicht in Frage, aus meiner Schicht rauszugehen.“ (CPC2).*

Insgesamt konnten unterschiedliche Intensitäten des Einflusses von Lebenspartner*innen und Kindern auf die Arbeitszeitentscheidung herausgearbeitet werden: So berichtet beispielsweise ein Beschäftigter, dass er die Option zwar mit seiner Frau besprochen habe, diese jedoch die Entscheidung in erster Linie bei ihm beließ: *„die sagt: »wenn es dir passt und so, du musst so arbeiten, und das ist halt wichtig«“ (CPC1).* Ebenfalls zeigte sich die Lebenspartnerin eines anderen Beschäftigten eher zurückhaltend:

„Ich habe halt auch ziemlich lange darüber nachgedacht, und das meiner Freundin dann präsentiert und mit ihr besprochen. Und sie hatte halt nichts dagegen. Sie hatte sich auch nicht groß dafür ausgesprochen, weil für sie war halt immer noch der Gedanke: Ich gehe ins Ausland.“ (RB2)

Intensiver scheint dagegen der Einfluss der Familie bei einem Beschäftigten mit zwei Kindern zu sein, er berichtet u. a. von einer Situation, die sich nach einer gewissen Zeit im verkürzten Arbeitszeitmodell zutrug: „[...] wir hatten so einen Familienrat, haben darüber gesprochen, wie wir weitermachen, aber die wollten, dass ich das weitermache“ (RB5). Die Familie sprach sich nach der Erfahrung der neuen Arbeitszeit des Familienvaters aktiv für den Verbleib im Modell aus – dies wird genauer in den Kapiteln zu den Auswirkungen des Arbeitszeitmodells beleuchtet.

„Aber allgemein ist man ja letztendlich selber derjenige, der sich dann dafür entscheidet und so. Und man weiß jetzt manchmal auch gar nicht, sage ich mal, auf was man sich denn so auch einlässt, weil das sind ja auch Erfahrungen, die muss man ja erst mal sammeln über die Zeit und so.“ (CPC1)

„Ich finde, dass-, ich muss diese Veränderung erst einmal mitmachen, bevor ich sie überhaupt beurteilen kann.“ (RB2)

Die Zitate der Beschäftigten, die sich für das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, bestätigen den Befund, dass es ihnen nicht vollständig möglich war, die Vor- und Nachteile des Modells im Vorhinein zu antizipieren. Sie beschreiben, dass sie das Modell und seine Implikationen erst einmal im Alltag erfahren mussten, um es für sich bewerten zu können. Zudem wird die grundsätzliche Offenheit gegenüber der Neuerung in Abgrenzung zu der mehrheitlich ablehnenden Haltung der übrigen Belegschaft deutlich. Dass diese auf Basis gruppendynamischer Prozesse Einfluss auf individuelle Überlegungen genommen hat, lässt sich anhand der vorliegenden Datenbasis jedoch nicht zweifelsfrei nachweisen. Im folgenden Kapitel werden nun die individuellen Begründungsmuster für oder gegen den Eintritt in das atypische Arbeitszeitmodell strukturiert dargestellt.

7.3.2 Motive der Arbeitszeitentscheidung

Im Sample befinden sich insgesamt 14 Personen, die über die Wahloption verfügten, in das verkürzte Arbeitszeitmodell Ablösepool einzutreten. Weitere neun Beschäftigte im Sample hatten durch ihre Stellung als Leiharbeitskraft keine Wahlmöglichkeit und wurden für die Arbeit im verkürzten Modell verpflichtet. Sie sind daher in den folgenden Ausführungen nicht relevant und werden erst in den Analysen zu den Auswirkungen des Arbeitszeitmodells als kontrastierende Vergleichsgruppe herangezogen.

Von den 14 Befragten mit Wahloption entschieden sich 7 Beschäftigte für einen Wechsel, die übrigen 7 Beschäftigten entschieden sich für einen Verbleib in ihren jeweiligen Schichten, der Dauernachtschicht (4 Personen) bzw. Wechselschicht (3 Personen).

Vor Datenerhebung wurde angenommen, dass sich die Grundgesamtheit der freiwilligen Stammbeschäftigten bei ihrer Entscheidung in einer vergleichbaren Ausgangslage befand. Im

Verlauf des Forschungsprozesses wurde jedoch deutlich, dass dem nicht so war. Wie bereits im vorhergehenden Kapitel dargelegt, waren einige Beschäftigte aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen durch das Unternehmen vor die Wahl gestellt, entweder in das verkürzte Arbeitszeitmodell zu wechseln und damit in ihrem Arbeitsbereich verbleiben zu können oder in ihrem bestehenden Arbeitszeitmodell zu verbleiben, jedoch in einen anderen Arbeitsbereich wechseln zu müssen. Sie standen somit lediglich vor einer „Wahloption zweiter Klasse“ und hatten in ihrer Entscheidung die bedeutsame Nebenbedingung des Arbeitsbereichswechsels zu berücksichtigen. Bei zwei der sieben freiwilligen Beschäftigten war diese Situation gegeben. Die Motive ihrer Arbeitszeitentscheidung waren demnach anders gelagert und sind nicht uneingeschränkt mit den Motiven der übrigen Beschäftigten, die unabhängig von ihrer Arbeitszeitentscheidung in ihrem Arbeitsbereich verbleiben konnten, vergleichbar. In den weiteren Ausführungen wird diese Divergenz in den Wahloptionen daher berücksichtigt und transparent gemacht. Wie die unterschiedlichen Wahloptionen in der Gesamtpopulation verteilt waren, lässt sich nicht rekonstruieren. Da mit dem vorliegenden Sample keine „Repräsentativität“ angestrebt wird, ist dies jedoch nicht weiter von Bedeutung.

Übergreifend ist im Hinblick auf die Motive der Arbeitszeitentscheidung erwartbar zu erkennen, dass finanzielle Aspekte keine Rolle bei der Entscheidung spielten: Bei den Beschäftigten in Wechselschicht, für die das atypische Arbeitszeitmodell nicht mit einem Entgeltverlust verbunden war, fanden monetäre Aspekte keinen Eingang in die Argumentationen für oder gegen das Modell. Die Beschäftigten in Dauernachtschicht wären dagegen bei einem Wechsel durch den Wegfall von Nachtschichtzuschlägen von einem Entgeltverlust betroffen gewesen. Aber auch in dieser Befragtengruppe wird das Argument des Entgeltverlustes nicht gegen das Arbeitszeitmodell herangezogen.

Die zentrale übergreifende Erkenntnis bei der Untersuchung der Motivstrukturen ist, dass nicht nur zeitliche Aspekte als Hauptmotive für den Wechsel in das atypische Arbeitszeitmodell relevant sind. Stattdessen kann ein äußerst vielschichtiges Muster an Haupt- und Nebenmotiven im Sample festgestellt werden: Dieses setzt sich neben arbeitszeitlichen Motiven auch aus arbeitszeitunabhängigen, betrieblichen und beruflichen Aspekten zusammen. Dazu gehören Ansprüche an die Zusammenarbeit im Team, spezifische Arbeitsinhalte sowie berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Hervorzuheben ist, dass sich in der Gesamtschau jedes einzelne der aufgeführten Motive sowohl mit positiven als auch mit negativen Ausprägungen in den Begründungsmustern wiederfindet.

Jedes der herausgearbeiteten handlungsleitenden Hauptmotive sowie der ebenfalls in die Entscheidung einfließenden Nebenmotive wird im Folgenden detailliert dargestellt und dabei exemplarisch mit Zitaten aus den Interviews veranschaulicht.

7.3.2.1 Kompatibilität des Privatlebens mit der Arbeitszeit

Die Auswirkungen der atypischen Arbeitszeit auf das Privatleben stellt bei der einen Hälfte der Freiwilligen sowie bei allen Beschäftigten, die sich gegen das Modell entschieden haben, die wirkmächtigste Größe im individuellen Abwägungsprozess dar. Konkret werden Auswirkungen der Arbeitszeit auf das Privatleben in der Dimension Lage durch den kurzzyklischen Schichtwechsel sowie den Samstag als Regelarbeitstag sowie in der Dimension Länge durch die Verkürzung auf eine 4-Tage-Woche erwartet. Für die freiwilligen Beschäftigten ist primär die verkürzte Länge der Arbeitszeit das handlungsleitende Motiv der Entscheidung. Für alle sieben Beschäftigten, die sich gegen den Wechsel entschieden haben, sind dagegen die erwarteten negativen Auswirkungen der regelmäßigen Arbeit am Wochenende auf das Privatleben, ergo die Arbeitszeitlage, das Hauptmotiv gegen einen Wechsel.

Arbeitszeithlänge als Motiv für einen Wechsel

Die Hälfte der Freiwilligen entschied sich aufgrund des großen Nutzens des zusätzlichen freien Tages für einen Wechsel in das atypische Arbeitszeitmodell. Bei diesen Beschäftigten liegen erhöhte private Zeitbedarfe vor, die sich durch den Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell besser mit den beruflichen Zeitbedarfen in Einklang bringen lassen. Diese Zeitbedarfe werden im Folgenden dargestellt:

Ein Beschäftigter (RB5) aus dem Betriebsbereich Rohbau beabsichtigte einen Umbau am eigenen Haus mit einem hohen Anteil an Eigenleistung durchzuführen. Die zusätzlichen freien Tage in der Mitte der Woche sollte Freiräume für dieses befristete private Projekt schaffen. Die Vereinbarkeit von erhöhten privaten Zeitbedarfen mit dem Beruf stellten das Hauptmotiv seiner Arbeitszeitentscheidung dar. Bedenken bezüglich der atypischen Arbeitszeitlage in Form des kurzzyklischen Schichtwechsels oder der Arbeit am Wochenende hatte der Beschäftigte nicht.

Für einen weiteren Beschäftigten (RB2) stellte ebenfalls die verkürzte Arbeitszeithlänge das Hauptmotiv dar: Vor dem Hintergrund eines geplanten Auslandsaufenthaltes seiner Lebensgefährtin wollte er die Möglichkeit nutzen, sich zeitlich intensiver um die Haustiere des Paares kümmern zu können. Ziel war demnach erneut die Vereinbarkeit von erhöhten privaten mit beruflichen Zeitbedarfen. Hinsichtlich der Arbeitszeitlage äußerte der Beschäftigte jedoch Bedenken, wie sein Körper auf den unregelmäßigen Schichtwechsel reagieren würde und ließ sich daher eine Rückkehr aus dem kurzzyklischen Modell zusichern.

„Die Sache ist jetzt hier bei dem Pool ja bloß immer mit diesem Wechsel. Und da war ich mir nicht sicher, ob ich das durchhalte. Man weiß ja nie. Und dann hatte ich mit dem-, einem Teamleiter hier gesprochen und den gefragt wie das ist, wenn ich das mit den Nachtschichten so nicht durchhalte, wie gut komme ich,- würde ich wieder aus dem Pool herauskommen.“ (RB2)

Für einen Beschäftigten (OF2) aus dem Bereich Oberfläche stand ebenfalls der Nutzen der zusätzlichen freien Zeit im Vordergrund: Eine Schwerbehinderung sowie gesundheitliche Probleme in Folge einer Operation, die notwendigerweise mit häufigen Arztbesuchen verbunden waren, erhöhten in diesem Fall die privaten Zeitbedarfe. Die unterwöchigen freien Tage sollten verlässliche freie Zeit und Planbarkeit für diese Termine ermöglichen.

„Diesen Pool habe ich ja auch nur gemacht, weil ich krank geworden bin. Wurde zweimal operiert und dann eben halt wegen ärztlichen Terminen und so, da habe ich dann natürlich ein bisschen mehr Zeit zum Planen und brauchte mich nicht immer krankschreiben lassen. Darum habe ich es eigentlich auch nur gemacht.“ (OF2)

Im weiteren Verlauf des Interviews wird neben dem Nutzen der freien Zeit für Arzttermine deutlich, dass in der angespannten gesundheitlichen Situation der Entlastungsgedanke bei der Arbeitszeitentscheidung ebenfalls relevant war.

Ein 52-jähriger Beschäftigter (CPC1), der bereits seit 28 Jahren im Unternehmen beschäftigt ist, führt multiple Gründe auf, die aus seiner Sicht für einen Wechsel ins Arbeitszeitmodell sprachen. Im Zentrum stand für ihn eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch die individuell passende Kombination aus Arbeitszeitlänge und Arbeitszeitlage. Die Erwerbstätigkeit seiner Frau weist große Parallelen zu den Arbeitszeiten des Ablösepool-Modells auf: Durch ihre Tätigkeit im Einzelhandel ist sie ebenfalls oft am Samstag erwerbstätig und hat am Mittwoch oder Donnerstag freie Ausgleichstage. Der Beschäftigte erwartete daher vom Arbeitszeitwechsel eine Synchronisation seiner Arbeitszeiten in der Paarbeziehung und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zudem hätte die kürzere Arbeitszeit in Form von vier Arbeitstagen im Vergleich zu fünf bis sechs Arbeitstagen, die in der Wechsel-schicht zu leisten seien, gleich einen positiven Eindruck bei ihm geweckt.

Gleichzeitig äußert auch dieser Beschäftigte spezifische Bedenken gegenüber den Nachtschichtphasen, die er auf schlechte Erfahrungen mit dieser Schichtart zurückführt.

„Mein erster Gedanke war natürlich auch noch, dass man auch mal Nachtschicht machen muss, was ich eigentlich nicht mehr wollte. [...] Das war dann die Überlegung, wo ich sagte, wo ich erst nicht wusste, ob ich das dann mache, weil Nachtschicht eigentlich nicht so meins ist. Und ich weiß ja, dass ich damit eigentlich nicht so gut mit klar komme.“ (CPC1)

Übergreifend betonen die Beschäftigten den hohen Wert der Planbarkeit der freien Tage. Aufgrund von Personalengpässen hatten sie in der Vergangenheit die Erfahrung gemacht, dass auch vereinbarte Freischichten nicht eingehalten werden konnten; flexible individuelle Freischichten waren noch schwieriger zu realisieren: *„Weil es war mal immer so die Erfahrung, die ich gemacht habe, wenn man frei haben wollte und was vorhatte, ja, ich weiß noch nicht so*

genau, kein Personal und so“ (CPC1). Die Beschäftigten ziehen demnach einen großen Nutzen aus der Verlässlichkeit und Planbarkeit der freien Zeit.

Zusammenfassend entschieden sich die freiwilligen Beschäftigten mit dem Hauptmotiv der Arbeitszeitverkürzung aufgrund privater Zeitbedarfe, darunter Umbau, Entlastung bei angespannter gesundheitlicher Situation und Arztterminen sowie der Synchronisation der Arbeitszeiten mit der Lebenspartnerin für das atypische Modell. Im Zentrum der Bedenken dieser freiwilligen Beschäftigten stehen primär die körperliche Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel und der Nachtarbeit – Bedenken gegenüber negativen sozialen Auswirkungen der regelmäßigen Arbeit am Wochenende äußern sie nicht.

Arbeitszeitlage als Motiv gegen einen Wechsel

Mit einer Ausnahme stellt für alle Beschäftigten, die sich gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, die atypische Arbeitszeitlage in Form der regelmäßigen Arbeit am Wochenende, respektive die erwarteten negativen Auswirkungen dieser Arbeitszeitlage auf das Privatleben, das Hauptmotiv gegen das Modell dar. Die Beschäftigten betonen nahezu unisono, dass dem Samstag eine große Bedeutung für soziale Aktivitäten mit Familie, Freunden und Hobbies zukomme.

Bei einem alleinerziehenden Beschäftigten wird dies eindrücklich deutlich, wenn er beschreibt, dass er seinen Sohn nur am Wochenende ganztägig sehen könne und daher die regelmäßige Arbeit am Samstag zu einer eklatanten Beeinträchtigung seiner Familienzeit führen würde.

„Weil am Wochenende, ich wie gesagt, meinen Sohn nur sehen kann, hundertprozentig sehen kann, weil da arbeite ich halt nicht. Wenn ich dann auch dann arbeiten würde, dann würde ich den nie einen ganzen Tag bei mir haben. Und das Wochenende ist für meinen Sohn reserviert sozusagen.“ (RB3)

Zwei weitere Beschäftigte heben ebenfalls die besondere Bedeutung des Samstags für die familiären und sozialen Aktivitäten hervor:

„Wäre für mich aber auch nicht interessant gewesen, weil samstags ist für mich ein No-Go, weil das ist eigentlich für die Familie da und da stehe ich auch zu, dass ich sage Samstag muss ich nicht arbeiten. Mache ich auch ungern, muss ich ganz ehrlich sagen.“ (M7)

„Wo ich das erste Mal gehört hab, da habe ich gesagt »Nee!«, weil das ist nicht familienfreundlich. Also jetzt meine Meinung. Weil die im Endeffekt jeden Samstag arbeiten müssen, und samstags sind die Kinder zu Hause, wo du immer was mit denen unternehmen kannst. Und Sonntag. Und in der Woche, wo die zwei Tage dann zu Hause sind, bringt nicht viel. Meiner Meinung nach würde ich das nicht machen, weil da ist die ganze Woche versaut. Weil für mich geht die Woche von Montag bis Freitag.“ (M4)

Wie im vorangegangenen Zitat deutlich wird, schreibt der Beschäftigte dem Samstag einen im Vergleich zu den Tagen unter der Woche höheren Wert zu, da hier seine Kinder nicht in der Schule bzw. externer Betreuung gebunden sind und die Zeit vollständig gemeinsam verbracht werden kann. Zudem wird die große Sogkraft der etablierten Zeitrhythmen deutlich: Die Arbeitswoche ist auf die Zeit von Montag bis Freitag begrenzt und freie Zeit an den unterwöchigen Arbeitstagen scheint in der Wahrnehmung des Befragten für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben keinen Mehrwert zu generieren.

Die Arbeitszeitverkürzung ruft zwar bei einigen Beschäftigten eine erste positive Assoziation hervor. Ihr wird z. T. eine grundlegende Attraktivität bescheinigt, etwa, weil sie die Einsparung von Pendelkosten des Arbeitsweges ermögliche. Dennoch scheinen die negativen Aspekte der Wochenend- und Nachtarbeit den zusätzlichen Nutzen der verkürzten Arbeitszeit zu übersteigen. Auf die Frage, ob er einen Wechsel in das verkürzte Modell in Erwägung gezogen habe, antwortet ein Beschäftigter beispielsweise:

„Kein Stück. Mir würden vier Tagen zwar passen, aber das ist ja noch schlimmer, dann hast du ja überhaupt kein Wochenende. Ich habe am Wochenende Oldtimerveranstaltungen, da kommt das für mich nicht in Frage.“ (M6)

Mangelnde gesundheitlichen Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtrhythmus als Motiv gegen einen Wechsel

Neben der Wochenendarbeit werden mehrfach die Nachtarbeit sowie die Unregelmäßigkeit des Schichtplans als negative Aspekte des verkürzten Arbeitszeitmodells gewertet:

„Weil im Endeffekt der Körper gewöhnt sich ja nicht an eine bestimmte Schicht. Weil die Früh- und Spät- und Nachtschicht machen müssen. Und der Körper kann sich ja nicht dran gewöhnen. Wenn man nur eine Wechselschicht macht, Früh- und Spätschicht, da kann sich der Körper dran gewöhnen, aber über drei Schichten. Was ist das denn für eine Umstellung.“ (M4)

„Dieses Wechseln, muss sich immer wieder neu darauf einstellen. Und das habe ich in der Nachtschicht nicht. Wenn ich mich da morgens hinlege, dann weiß ich, dann stelle ich auch keinen Wecker. Dann schlafe ich ein und bin, wenn ich wieder aufstehe, top fit. Weil ich ja nur eine Schicht habe.“ (OF1_DNS)

Obwohl ein kurzzyklisch vorwärts rotierendes Schichtmodell aus gesundheitlichen und sozialen Aspekten der arbeitsmedizinischen Empfehlung entspricht, argumentieren Beschäftigte, die sich gegen das Modell entschieden haben, mehrfach mit der verbreiteten Meinung, dass sich der Körper auf keine Schicht richtig einstellen könne. Die Beschäftigten beziehen demnach bei der Bewertung der Arbeitszeitsituation nicht nur die Konsequenzen für Ihre Vereinbarkeit

von Beruf- und Privatleben sondern ebenso eine Prognose zur gesundheitlichen Beanspruchung von atypischen und unregelmäßigen Arbeitszeiten in ihre Arbeitszeitentscheidung mit ein.

7.3.2.2 Arbeitsinhalte

Unter den Arbeitsinhalten wird die ausgeführte Tätigkeit, d. h. in der Regel der Rotationsbereich der eigenen Gruppe oder der gesamten Meisterei verstanden. Besonders bei den beiden Beschäftigten, die lediglich über die bereits beschriebene Wahloption „zweiter Klasse“ verfügten, d. h. zwischen einem Arbeitsbereichswechsel und einem Arbeitszeitwechsel entscheiden mussten, war das Motiv der Arbeitsinhalte von ausschlaggebender Bedeutung.

Die betroffenen Beschäftigten entschieden sich jeweils für einen Verbleib in ihrem angestammten Arbeitsbereich sowie der vertrauten Arbeitsinhalte und damit für einen Wechsel in das atypische Arbeitszeitmodell. Auf Basis der beschriebenen Umstände empfanden die Beschäftigten die Situation jedoch nicht als freie Wahlmöglichkeit:

„Ich hatte die große Wahl, mich freiwillig entscheiden zu müssen. Ich hatte zwei Alternativen. Die eine war diesen Schichtpool wählen. Die andere Alternative war: Ich bleibe in der B-Schicht, [...]. Dann wäre ich aber nach oben in den Inneneinbau gekommen - No way.“ (M3)

Aus dem Zitat wird deutlich, dass die Beschäftigte die alternativ angebotenen Arbeitsbereiche im Hinblick auf die dort herrschenden Arbeitsbedingungen schlechter bewertet als ihren bestehenden Arbeitsbereich. Der zweite Befragte greift die in Kapitel 7.2.2 aufgeworfene Abgrenzung der eigenen Tätigkeit von der klassischen Bandarbeit auf und argumentiert, dass er bei einer Versetzung *„ans Band gekommen wäre“* (M2). Da seine aktuelle Tätigkeit in der Einfahrabteilung weniger taktgebunden sei, präferiert er diese und entscheidet sich für den Eintritt in das atypische Arbeitszeitmodell: *„weil ich dann da bleibe, wo ich bin. Und da kenne ich mich am besten aus“* (ebd.). An dieser Stelle lässt sich annehmen, dass sich das Auskennen und die Vertrautheit nicht nur auf die Arbeitsinhalte, sondern ebenso auf den Kollegenkreis bezieht. Dieser soziale Aspekt der Entscheidung taucht in vielen Interviews als Nebenmotiv auf und wird gesondert darstellt.

Ein weiterer Befragter führt drastisch aus, dass er nicht in das atypische Arbeitszeitmodell wechseln wollte und dies nur tat, weil er kein Interesse daran hatte, den angestammten Arbeitsbereich am Band zu verlassen. Damit priorisierte er klar die Arbeitsinhalte ggü. dem aus privaten und gesundheitlichen Aspekten präferierten Arbeitszeitmodell.

„Entweder anderes Band oder Pool2 Schicht und du bleibst hier am Band. Ich wollte nicht in die Pool 2 Schicht, aber ich wollte auch nicht an das andere Band. Von daher bin ich in den Pool 2 gegangen.“ (RB1_AP2_WS).

Die „Arbeitsinhalte“ spielen darüber hinaus bei einem Beschäftigten in die Arbeitszeitentscheidung hinein, der nicht mit der eingeschränkten Wahloption konfrontiert war. Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben, wechselte der 52-jährige Beschäftigte aus dem Bereich Logistik primär aufgrund seiner privaten Situation und der Synchronisation der eigenen Arbeitszeiten mit denen seiner Frau in den Ablösepool. Zusätzlich ergänzt er jedoch, dass er den Wechsel nutzte, um seinen Arbeitsbereich aktiv zu verändern. Er war mit seinem ehemaligen Bereich nicht zufrieden:

„Und wenn ich ehrlich bin, Halle [...] war jetzt auch nicht unbedingt so meine Halle, das war mir da alles ein bisschen zu chaotisch. Und weil ich das auch hier aus Halle [...] kannte von Hörensagen, dass es doch irgendwie zum Teil ruhiger ist. Und deswegen, das war auch noch so eine Entscheidung, die dann da mit reinlief.“ (CPC1_AP2)

Im Nebenmotiv („*die dann da mit reinlief*“) erreichte der Beschäftigte über den Schichtmodellwechsel, den Übergang in einen von ihm präferierten Arbeitsbereich. Das Motiv der Arbeitsinhalte findet sich demnach als Haupt- und Nebenmotiv sowie in positiver als auch in negativer Ausprägung. Es erfolgte ein Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell um Arbeitsinhalte zu behalten, daneben wurde ein Wechsel ebenso genutzt, um Arbeitsinhalte proaktiv zu verändern.

7.3.2.3 Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Ein weiteres Motiv, das unabhängig von arbeitszeitlichen Faktoren steht, ist der individuelle Anspruch an die eigene berufliche Weiterentwicklung. Erneut wird das Motiv sowohl als ein Argument für als auch gegen den Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell herangezogen.

Ein Beschäftigter aus dem Bereich Montage wechselte primär aufgrund der Chance, in den neu geschaffenen Führungsstrukturen des Ablösepool-Modells eine Position als Meistervertreter einzunehmen, in das Modell. *„Ich möchte hier weiterkommen. [...] Also das war wirklich einer der ersten Beweggründe, wo ich gesagt habe: »Geil, da gehe ich mit und nehme die Chance wahr!«“ (M1)*. Der Beschäftigte führt weiter aus, dass er in der damaligen Situation die Wahrscheinlichkeit Führungserfahrung in der Wechselschicht sammeln zu können bedeutend geringer einschätzte.

Ebenso erhoffte sich ein Beschäftigter aus dem Bereich Rohbau positive Effekte auf seine berufliche Weiterentwicklung. Dieser wechselte zwar primär mit dem Ziel einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, ergo auf Basis arbeitszeitlicher Aspekte. Darüber hinaus wurde ihm in Aussicht gestellt, im Ablösepool eine berufliche Weiterentwicklung auf ein höheres Qualifikationsniveau zu durchlaufen. *„Und mir wurde halt auch versprochen, dass ich dann im Pool Anlagenwart werde, war ich vorher noch nicht. Und das war dann ja dann auch noch so ein ausschlaggebendes Argument“ (RB2)*.

Das Motiv der beruflichen Weiterentwicklung wird demnach in befürwortenden Argumentationen auf Basis konkreter Stellenangebote herangezogen. Insbesondere der in diesem Kapitel an erste Stelle vorgestellte Beschäftigte, nahm eine drastische Arbeitszeitänderung in Kauf, um Ansprüche an die eigene berufliche Weiterentwicklung und einen ersten Karriereschritt zu verwirklichen. Arbeitszeitliche Aspekte waren für ihn nicht handlungsleitend.

Mit entgegengesetzten Implikationen argumentieren wiederum zwei Befragte, die sich für den Verbleib in ihren Schichten entschieden haben. Für sie sind im Hinblick auf die berufliche Weiterentwicklung die erarbeiteten Fertigkeiten sowie das Ansehen von Kollegen und Führungskräften entscheidend. Diese Faktoren sprachen aus ihrer Perspektive gegen den Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell:

„Also bei mir ist das so, ich habe mir ja ein bisschen was erarbeitet. Die Leute wissen was ich leisten kann und was ich machen kann und so. Also wenn ich in einen anderen Bereich wieder reinkomme, muss ich mich erst mal wieder hocharbeiten. Und warum das, was man schon erreicht hat, jetzt einfach so loslassen?“ (RB3)

In eine ähnliche Richtung argumentiert ein weiterer junger Beschäftigter: *„Und meine Fertigkeiten, die ich mir angeeignet habe und das wollte ich irgendwie in dem Sinne auch nicht aufgeben“ (RB4).*

Wird die berufliche Weiterentwicklung als Nebenmotiv in die ablehnende Argumentation einbezogen, manifestiert sie sich in der diffusen Befürchtung, dass sich bei einem Wechsel die individuellen Entwicklungsmöglichkeiten verschlechtern könnten.

7.3.2.4 Zusammenarbeit im Team und Bedeutung der Kollegen

Ein weiteres arbeitszeitunabhängiges Motiv ist die Zusammenarbeit im Team. Sie wird ebenfalls sowohl als ein Motiv für als auch gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell herangeführt. Das Motiv ist insgesamt nicht ausschlaggebend bzw. handlungsleitend, fließt jedoch bei einigen Befragten in den Abwägungsprozess als Nebenmotiv mit ein.

Erwartungsgemäß erfährt das Motiv eine negative Auslegung bei einer Befragten, die sich gegen einen Wechsel entschieden hat. Sie betont, dass sie gerne mit ihren aktuellen Arbeitskolleg*innen zusammenarbeitet, misst dieser Gemeinschaft eine hohe Bedeutung zu und möchte in ihrem angestammten Team verbleiben:

„Aber ja, das ist halt auch immer so ein bisschen so ein Team-Ding. Weil ich arbeite halt gerne mit meinen Arbeitskollegen. Ich wusste ja nicht, mit wem man in diesen Pool kommt [...] und deswegen habe ich gesagt: »Dann bleibe ich in der Wechselschicht.«“ (RB4)

Eine Beschäftigte, die zur Gruppe der Beschäftigten mit eingeschränkter Wahloption gehört, äußert die große Bedeutung des Teams ebenfalls explizit: Die Kolleg*innen konstruieren die

„gewohnte Umgebung“. Durch den Wechsel in einen anderen Bereich rechnete sie damit, „Dass ich aus der gewohnten Umgebung rausgerissen werde. Nicht nur aus der gewohnten Umgebung, sondern aus der gewohnten Gruppe. Das war das, wo ich jetzt gedacht habe: »Boah, nicht schon wieder«“ (M2). Daher entschied sich die Beschäftigte für den Arbeitszeitwechsel und gegen den Wechsel in eine andere Abteilung.

Für einen anderen Beschäftigten sprach die soziale Dimension der Zusammenarbeit mit geschätzten Kollegen dagegen für einen Wechsel. Er koordinierte sich mit ehemaligen Arbeitskollegen, mit welchen er gerne wieder zusammenarbeiten wollte und wechselte gemeinsam mit ihnen den Arbeitsbereich und in das verkürzte Arbeitszeitmodell:

„Wir haben gesagt, ja, wenn wir das jetzt zusammen machen, gut, dann bleiben wir auch alle zusammen noch irgendwo auf eine Art und Weise. Auch wenn ich jetzt unten bin und ein paar sind jetzt hier oben im Gange oder so. Aber wir treffen uns halt mal hier zur Pause, oder sitzen dann irgendwie zur Pause hier oben zusammen.“ (CPC1)

Nicht für alle Beschäftigten war der Kollegenkreis eine relevante Größe in der Entscheidung für oder gegen das neue Schichtmodell: „Das hat keine Rolle gespielt. [...] Das heißt, die Kollegen, die ich vorher hatte sind jetzt immer noch dieselben, die ich jetzt habe. [...] ich habe die alle immer noch und ich komme mit allen da klar“ (RB2). Der zitierte Beschäftigte relativiert die oben aufgeführten Befürchtungen zum Teil und stützt sich dabei auf den Schichtplan. Durch die kurzzyklisch wechselnde Arbeit des Ablösepools mit allen drei bestehenden Schichtgruppen findet unter der Prämisse, dass man im Arbeitsbereich verblieben ist, weiterhin periodisch eine Zusammenarbeit mit den früheren Kollegen aus der Wechselschicht statt.

7.3.2.5 Die Rolle der individuellen Veränderungsbereitschaft

Obwohl über die Befragten keine Aussagen auf Basis validierter Skalen der Persönlichkeitspsychologie möglich sind, lassen viele Interviewpassagen darauf schließen, dass eine grundlegende Offenheit für Neues sowie Veränderungsbereitschaft die Neigung zu einem Arbeitszeitmodellwechsel im spezifischen Fallbeispiel begünstigt hat.

Ganz explizit macht dies ein freiwilliger Beschäftigter, der die Veränderung im Zuge des Eintritts in das neue Arbeitszeitmodell als etwas Positives und die Veränderung als einen seiner Beweggründe für den Wechsel hervorhebt: „Vor allen Dingen ist das für mich eine Herausforderung gewesen, weil es mal was Anderes war“ (CPC1).

Aus den Fragen zur grundlegenden Einstellung gegenüber großen Veränderungsprojekten im Betrieb lässt sich nicht schließen, dass die freiwilligen Beschäftigten eine strukturell positivere Einstellung zu Veränderungen haben als Beschäftigte, die sich gegen einen Wechsel entschieden haben. Nichtsdestotrotz deuten viele, z. T. bereits zitierte Passagen darauf hin, dass ein

Großteil der Belegschaft, wenn es um eine räumliche und insbesondere soziale Veränderung des Arbeitsbereiches geht, eine grundlegende Skepsis an den Tag legt.

„Hier ist Veränderung ein ganz großes Thema. Also die Leute, die brauchen ihre festen Kollegen, das ist so, muss ich ganz ehrlich sagen.“ (RB5)

„Weil, hier ist es so: Alles Neue ist erstmal blöd. Im größten Teil der Belegschaft. Alles Neue, was hier eingeführt wird, ist erstmal blöd.“ (M1)

„Erstmal skeptisch. Weil man das noch nicht, noch nicht kennt. Ob man da auf den jeweiligen, jeweiligen Arbeitsplätzen Probleme bekommt, oder mit den Schichten, Probleme kommen. Ob man mit den Leute - ob das überhaupt funktioniert. Also skeptisch.“ (M4)

Folgt man der Ausführungen der Befragten, ist die Skepsis gegenüber Veränderungen in negativen Erfahrungen der Vergangenheit begründet. So sagen 5 der insgesamt 14 zu dieser Thematik befragten Beschäftigten, dass sie negative Erfahrungen mit Kosteneinsparungen gemacht hätten, die in der Konsequenz i. d. R. zu Personalabbau, Versetzungsdruck und Arbeitsverdichtung geführt hätten. Auf Basis dieser Erfahrung stünden sie Veränderungen skeptisch gegenüber und vermuteten, wie es ein Befragter ausdrückt *„Hintergedanken des Unternehmens“* (RB3) bei großen Veränderungsprojekten, die sich für die Beschäftigten negativ auswirken werden.

7.3.3 Begründungsmuster für den Eintritt in Dauernachtschicht

Da die Dauernachtschicht im gesamten Werk eine mit Freiwilligen besetzte Schicht ist, lässt sich auch an dieser Gruppe der Entscheidungsprozess eines selbstselektiven Wechsels in ein atypisches Arbeitszeitmodell nachvollziehen. Obwohl sich die befragten Beschäftigten aus dem Arbeitszeitmodell Dauernachtschicht gegen den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, bleiben sie gleichzeitig freiwillige Beschäftigte in ihrem Schichtmodell. Ein Übergang aus Wechselschicht in Dauernachtschicht ist in Abgrenzung zu der in den vorherigen Kapiteln analysierten Arbeitszeitentscheidung mit einer erheblichen finanziellen Besserstellung auf Basis von Nachtschichtzuschlägen und Steuervergünstigungen verbunden. Die monetären Motive hinter dieser Arbeitszeitentscheidung dürften also deutlich bedeutender sein, als bei der Entscheidung für oder gegen einen Wechsel in das verkürzte Modell des Ablösepools.

Die Interviewsituationen mit den vier Beschäftigten aus der Dauernachtschicht wurde daher genutzt, um mehr über die Beweggründe ihres Wechsels in die Nachtschicht zu erfahren. Einschränkung ist jedoch zu konstatieren, dass dieses Thema häufig erst im fortgeschrittenen Interviewverlauf zur Sprache kam, nachdem bereits intensiv über Arbeitszeitfragen gespro-

chen wurde. Die Beschäftigten antworteten vor dem Hintergrund der im Interviewverlauf gewonnenen Eindrücke auf die Frage nach ihren Beweggründen häufig mit den Vorzügen ihrer Arbeitszeit bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Monetäre Motive kamen dagegen nicht vordergründig zur Sprache. Dies könnte im spezifischen Kontext der Interviewsituation auf das Phänomen der sozialen Erwünschtheit zurückzuführen sein. Die Beschäftigten spürten, dass es im Interview vorrangig um soziale Vor- und Nachteile spezifischer Arbeitszeitmodelle ging und stellten diese Aspekte bei ihren Antworten in den Vordergrund.

Deutlich wird das Phänomen der sozialen Erwünschtheit in der Antwort eines Beschäftigten im Ablösepool, der gefragt nach seiner präferierten Arbeitszeit die Dauernachtschicht angibt und selbst hervorhebt, dass er ehrlich und nicht „sozial erwünscht“ antwortet: *„Ich will ehrlich sein: das Geld. Weil ich ja noch jung bin, das Geld natürlich, das lockt. Und das andere ist auch, finde ich du hast in der Dauernachtschicht mehr vom Tag“* (RB6).

Die bereits in der Nachtschicht tätigen Befragten begründen ihren Eintritt in das Schichtmodell im Kontrast zu den vorangegangenen Kapiteln vorrangig mit arbeitszeitlichen Aspekten.

Die positiven Aspekte der Dauernachtschicht werden primär in Abgrenzung zur Wechselschicht illustriert: So ist für zwei Beschäftigte der Entfall der Spätschichtwochen den sie durch den Wechsel in Dauernachtschicht erreichen konnten für ihr Privatleben ein großer Mehrwert. Sie bezeichnen die Spätschichtwochen insbesondere vor dem Hintergrund ihrer familiären Verantwortung für Kinder als *„verlorene Wochen“* (RB3), in denen sie keine Zeit mit ihren Kindern verbringen können.

„Erstens meine Kinder. Weil wenn wir Spätschicht haben, wenn ich morgens nicht aufstehen sollte, ist ja manchmal der Fall, dass man morgens nicht aufstehen kann, dann sehe ich eine ganze Woche die Kinder nicht [...] Nachtschicht habe ich den ganzen Tag noch für die Kinder, und das Geld spielt natürlich auch eine Rolle.“ (M4)

Der Wechsel in Dauernachtschicht sollte demnach für beide zitierte Beschäftigten zu einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf führen.

Zwei weitere Beschäftigte stellen den regelmäßigen Arbeitsrhythmus in der Dauernachtschicht als positiven Einflussfaktor auf ihre Schlafqualität heraus. Der Körper müsse sich in Wechselschicht ständig neu einstellen und zudem sei es, wenn man abends Probleme mit dem Einschlafen habe, zu starkem Schlafmangel in Frühschichtwochen gekommen (OF1). Der Vorteil der Regelmäßigkeit wird hervorgehoben, obwohl davon auszugehen ist, dass sich die notwendige Umstellung in der Dauernachtschicht auf den regulären Tag-Nacht-Rhythmus am Wochenende wesentlich schwieriger darstellt als in Wechselschicht. Diese Herausforderung wird durch einen weiteren Beschäftigten, der in Teilzeit (4-Tage-Woche) in Nachtschicht arbeitet, in die individuelle Abwägung zum Arbeitszeitmodell einbezogen:

„Ich rechne so: Ich mache die Nachtschicht nicht um Geld zu verdienen, sondern um den gleichmäßigen Rhythmus zu haben, das ist wirklich der Ansatz. Und das ist natürlich jetzt vorteilhaft, weil ich verdiene ungefähr das gleiche wie in der Wechselschicht. [...] Wenn man über zwanzig Jahre Wechselschicht gemacht hat, und teilweise auch Drei-Schicht-Wechselschicht. Das ist jetzt natürlich mit der Teilzeit-, die hebt das wieder ein Teil auf, den Rhythmus, wenn du an den langen Wochenenden zuhause bist, dann schläft man ja auch wieder anders und dann hat man die Umwechselprobleme ja auch wieder zum Teil. Das ist der Nachteil daran.“ (M6)

Der zitierte Beschäftigte wählte ein Teilzeitmodell in der Dauernachtschicht und kompensierte den Entgeltverlust der Arbeitszeitreduktion analog des Prinzips des Ablösepools mit den erhöhten Stundensätzen auf Basis der Nachtschichtzuschläge.

7.3.5 Zwischenfazit: Zeitliche Aspekte sind bei Arbeitszeitentscheidungen nicht immer handlungsleitend

Bereits in den beiden einleitenden Kapiteln der empirischen Analyse wird die große Relevanz des Themas Arbeitszeit für die Beschäftigten deutlich. Gute Arbeitsbedingungen und geregelte Arbeitszeiten respektive das Nicht-Vorhandensein dieser Aspekte sind entscheidende Gründe für einen Arbeitgeberwechsel sowie für Zufriedenheit bzw. Unzufriedenheit mit der eigenen Tätigkeit. Mehrere Beschäftigte betonen bereits im Hinblick auf die Arbeitgeberwahl die hohe Bedeutung von geregelten Arbeitszeiten. Dies ist insofern beachtenswert, dass sie dem Betrieb geregelte Arbeitszeiten zuschreiben, obschon sie sich der im Werk geltenden Arbeitsorganisation im Dreischichtbetrieb bewusst waren.

Vor der Einführung des verkürzten Arbeitszeitmodells herrschte in der Belegschaft eine durch die „Gerüchteküche“ negativ aufgeladene Stimmung und grundsätzliche Skepsis gegenüber dem Veränderungsprozess. Insbesondere die regelmäßige Arbeit am Wochenende und die Nachtschichtanteile des neuen Schichtmodells trafen bei Beschäftigten, die bereits Erfahrung mit einem langzyklischen Dreischichtbetrieb gemacht hatten, auf breite Ablehnung. Diese mehrheitlich ablehnende Haltung kann gemäß sozialpsychologischer Forschung gerade in Bezugsgruppen die Meinung und Einstellung von Individuen beeinflussen – was sich auf Basis der Interviewdaten jedoch nicht zweifelsfrei belegen lässt. Deutlich wird jedoch, dass sich viele der befragten freiwilligen Beschäftigten bewusst gegenüber der skeptischen Haltung ihrer Kolleg*innen abgrenzen und ihre grundlegend offene und optimistische Haltung gegenüber Veränderungen im Allgemeinen und dem neuen Arbeitszeitmodell im Speziellen betonen. Sie diskutieren zudem im Kontrast zu Beschäftigten, die sich gegen das Modell entschieden haben, ihre Arbeitszeitentscheidung mit ihren Partner*innen und Kindern. Insgesamt muss festgestellt werden, dass viele Beschäftigte die Vor- und Nachteile des Modells ex ante nicht im Detail antizipieren konnten und somit neben bereits erwähnter mangelnder Informationsbasis wenige Anhaltspunkte für ihre Arbeitszeitentscheidung vorlagen.

Die erste leitende Forschungsfrage dieser Studie dient dazu herauszuarbeiten, warum bzw. auf Basis welcher Motive sich Beschäftigte für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell entscheiden. Es werden vier Motive identifiziert, die bei nahezu allen Beschäftigten in unterschiedlicher Ausprägung, d. h. sowohl als Beweggründe für oder gegen einen Wechsel, sowie mit unterschiedlicher Wirkmächtigkeit in die Arbeitszeitentscheidung eingeflossen sind:

- a) Die Kompatibilität von Privatleben und Gesundheit mit der Arbeitszeit
- b) Arbeitsinhalte
- c) Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- d) Teamarbeit

Zentrale Erkenntnis ist, dass nur ein Motiv (a) auf genuin zeitlichen Aspekten beruht. Dieses ist für die eine Hälfte der Freiwilligen sowie für alle Beschäftigten, die sich gegen das Modell entschieden haben, handlungsleitend. Die übrigen Motive (b/c/d) sind arbeitszeitunabhängige Faktoren. Sie sind bei der zweiten Hälfte der Freiwilligen handlungsleitend für den Wechsel in die Vier-Tage-Woche. Demnach sind einige Beschäftigte bereit, in einem atypischen Arbeitszeitmodell zu arbeiten, um ihre individuellen Ansprüche an die eigene Tätigkeit sowie ihre berufliche und fachliche Entwicklung zu verwirklichen. Die atypische Arbeitszeit des Modells wird zwar in den Überlegungen dieser Beschäftigten berücksichtigt und auf eine grundsätzliche Realisierbarkeit hin überprüft, sie stellt jedoch nur eine nebensächliche Entscheidungsgröße dar und wirkt nicht handlungsleitend. Die sozialen und gesundheitlichen Implikationen der neuen Arbeitszeit sollen in den Augen dieser Beschäftigten ergebnisoffen durch reale Erfahrungen erprobt werden.

Die zweite Hälfte der befragten Freiwilligen entschied sich aufgrund von zeitlichen Aspekten für das Modell: Eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch den Gewinn an freier Zeit für private Zeitbedarfe ist hier ausschlaggebend für die Entscheidung. Zu den privaten Zeitbedarfen gehören Renovierungen, Arzttermine oder Tierpflege. Diese Beschäftigten erwartete einen signifikanten Nutzen aus der durch den zusätzlichen freien Tag erhöhten Freizeit und gleichzeitig kaum Nutzeneinbußen aus der atypischen Arbeitszeitlage. Im Gegenteil: Das Motiv einer bewussten Synchronisation der Arbeitszeiten in der Partnerschaft ist ebenfalls im Sample vertreten – die spezifische Arbeitszeitlage mit freier Zeit an Wochentagen und regelmäßiger Arbeit am Samstag kann sich beispielsweise in den Dienstplänen von Partner*innen in Gastronomie oder Einzelhandel wiederfinden und somit einen Beweggrund für den Wechsel darstellen. Ein Zusammenhang zwischen gesundheitlicher Belastung und der Entscheidung für das verkürzte Arbeitszeitmodell besteht in Teilen lediglich bei einem Befragten im Sample. Eine weitere quantitative Überprüfung erscheint analog zu den übrigen Einflussfaktoren angebracht.

Bei allen acht befragten Beschäftigten, die sich gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, sind erneut zeitliche Faktoren handlungsleitend. In dieser Subgruppe verhält sich die individuelle Bewertung von Lage und Länge der Arbeitszeit jedoch entgegengesetzt: Die Beschäftigten erwarten derart negative Auswirkungen und daher Nutzeneinbußen von der atypischen Arbeitszeitlage am Samstag und nachts, die nicht durch einen Nutzenzuwachs aus der zusätzlichen freien Zeit kompensiert werden können. Extrapoliert man dieses wiederkehrende Begründungsmuster auf die 98,5 Prozent der Beschäftigten, die sich gegen das Modell entschieden haben, wird deutlich, dass es der äußerst großen Mehrheit der Beschäftigten widerstrebt, gegen den gesellschaftlich etablierten, zeitlichen Rhythmus zu arbeiten und zu leben. Von der als normal erachteten zeitlichen Strukturierung der Wochentage geht nach wie vor ein starker Sog aus, der eine Trägheit der Präferenzen zum Verharren im Status quo,

welcher im untersuchten Fallbeispiel der unterwöchigen Arbeit in Wechsel- oder Dauernachtschicht entspricht, erzeugt. Unter Berücksichtigung der spezifischen Charakteristika des betrieblichen Fallbeispiels – d. h. einer Arbeitszeitverkürzung bei gleichzeitiger Veränderung der Lage – lässt sich die Frage nach dem Einflussverhältnis von Arbeitszeitlage und -länge bei der Entscheidung für bzw. gegen ein atypisches Modell mit einer Höhergewichtung der Arbeitszeitlage beantworten.

Übergreifend lassen sich mögliche Zusammenhänge zwischen verschiedenen Motivlagen und soziodemografischen Merkmalen aufgrund der Größe des untersuchten Samples nicht erkennen. Diese Aspekte müssen in quantitativen Forschungsvorhaben überprüft werden. Gleiches gilt für die sich aus den qualitativen Daten ergebende Vermutung, dass das Persönlichkeitsmerkmal „Offenheit für Neues“ die Entscheidung, in ein atypisches Modell zu wechseln, begünstigt.

7.4 Auswirkungen des Arbeitszeitsystems mit Ablösepool im Vergleich von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten

Während in den vorangegangenen Kapiteln die individuellen Arbeitszeitentscheidungen anhand der Sichtweisen der Befragten analysiert wurden, die im Jahr 2015 vor der Wahloption standen in das verkürzte Arbeitszeitmodell zu wechseln, bilden im folgenden Teil der Studie die subjektiv wahrgenommenen Auswirkungen des neuen Arbeitszeitsystems den Kern der Analyse. Dabei werden nun die verpflichteten Beschäftigten als relevante Vergleichsgruppe in den Fokus genommen. Auf Basis der sehr großen Ablehnung des Arbeitszeitmodells von ca. 98 Prozent der Stammebelegschaft, stellt es eine zu überprüfende Annahme dar, dass die verkürzte Arbeitszeit und insbesondere die spezifische Arbeitszeitalage des Ablösepools nicht den mehrheitlich vorherrschenden Präferenzen der verpflichteten Beschäftigten entspricht und somit in dieser Gruppe vermehrt Arbeitszeitdiskrepanzen auftreten. Es soll vor diesem Hintergrund herausgearbeitet werden, ob bei den freiwilligen Beschäftigten durch einen angenommenen Selbstselektionseffekt eine positivere Wahrnehmung des verkürzten Arbeitszeitmodells sowie eine höhere Arbeits-(Zeit-)Zufriedenheit vorliegt, als in der Vergleichsgruppe der verpflichteten Beschäftigten. Eine gesteigerte Komplexität gewinnt die Auswertung durch die Ergebnisse aus den vorangegangenen Kapiteln: Diese haben gezeigt, dass für die eine Hälfte der Freiwilligen im Sample die verkürzte Arbeitszeit nicht das handlungsleitende Kriterium bei der Arbeitszeitentscheidung war. Es soll daher eruiert werden, wo die Wahrnehmung und Bewertung der Arbeitszeit dieser Beschäftigten, zwischen Freiwilligen und Verpflichteten, zu verorten ist.

Neben der übergreifenden Arbeits-(Zeit-)Zufriedenheit werden weitere abhängige Dimensionen, zwischen den freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten verglichen. Dazu gehören die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die gesundheitliche Selbstwahrnehmung mit einem Fokus auf der subjektiv wahrgenommenen Schlafqualität. Die in den vorangegangenen Kapiteln herausgearbeiteten arbeitszeitunabhängigen Motive der Entscheidung, wie berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, werden als potenziell abhängige Faktoren des Arbeitszeitmodells ebenfalls thematisiert und finden im Verlauf dieses Kapitels Berücksichtigung.

Für die Beschäftigten mit bestehenden Arbeitszeitdiskrepanzen soll analysiert werden, ob und wenn vorhanden welche Mechanismen sie zum Umgang und zur Bewältigung ihrer individuellen Arbeitszeitdiskrepanzen entwickelt haben.

Neben der Perspektive der Befragten im Ablösepool, werden die Sichtweisen der Beschäftigten in den Standardarbeitszeitmodellen Wechselschicht und Dauernachtschicht reflektiert und in die Ausführungen integriert, wenn diese im Zusammenhang mit dem neuen Arbeitszeitsystem stehen. So leisten die Beschäftigten in den Standardarbeitszeitmodellen unregelmäßige

Wochenendarbeit in Form von Sonderschichten an einem Samstag in vier Wochen und erhalten zusätzlich 30 geblockte Freischichten an Wochentagen (vgl. Kapitel 5.3.2). Darüber hinaus befinden sich in der Gruppe der Beschäftigten aus den Standardarbeitszeitmodellen, drei Befragte, die zur Arbeit im atypischen Arbeitszeitmodell verpflichtet wurden und dieses auf eigenen Wunsch vorzeitig verließen. Ihre Perspektive ermöglicht die Konstruktion eines ausgewogenen Bilds verschiedener Wahrnehmungen des atypischen Arbeitszeitmodells.

7.4.1 Zufriedenheit im Arbeitszeitsystem mit Ablösepool

Im Folgenden wird die übergreifende Arbeitszeitzufriedenheit auf Basis der Auswertungen von offenen einleitenden Fragen zur Wahrnehmung und Bewertung des Arbeitszeitmodells dargestellt. Ausführlich wird im Anschluss auf drei spezifische Charakteristika des Arbeitszeitsystems mit Ablösepool eingegangen: Dazu gehören die regelmäßige Wochenendarbeit am Samstag, der kurzzyklische Schichtwechsel inklusive Nachtarbeitsphasen sowie die unterwöchigen freien Tage.

7.4.1.1 Übergreifende Arbeitszeitzufriedenheit

Beschäftigtengruppenübergreifend wird in den Daten eine hohe Zufriedenheit mit dem Ablösepool-Modell sichtbar. Die Beschäftigten äußern sich in der breiten Mehrheit äußerst wertschätzend und stellen in ihren Ausführungen deutlich mehr positive als negative Aspekte des Modells dar.

Ein wiederkehrend und bei allen Beschäftigtengruppen sehr positiv wahrgenommenes Merkmal des verkürzten Arbeitszeitmodells ist der gleichmäßige Rhythmus von Arbeit und Freizeit, konkret die wiederkehrende Abfolge aus zwei Arbeitstagen und zwei freien Tagen. Dieser Rhythmus erzeugt bei vielen Beschäftigten das Gefühl einer sehr kurzen und schnell vorübergehenden Arbeitswoche, wodurch sich schwierige Phasen im Arbeitsalltag leichter bewältigen lassen.

„Vor allen Dingen dieses Denken ist anders irgendwie. Weil selbst wenn man mal nicht gut drauf ist - Wir haben ja alle mal einen schlechten Tag. Bei diesen zwei Tagen ist immer dieses Denken: »Mensch, komm, ich arbeite zwei Tage, dann hast du wieder ein oder zwei Tage frei.« Das ist doch anders, als wenn ich jetzt, sage ich mal, Anfang der Woche bin und müsste fünf oder sechs Tage arbeiten. Das ist schon entspannter, muss ich sagen.“ (CPC1, freiwillig).

„Also dieses, mit den vier Tagen, die Woche geht schneller rum. Also das finde ich schon gar nicht schlecht.“ (RB5, freiwillig)

In der Kombination mit den freien Tagen in der Mitte der Woche sprechen einige Beschäftigte von dem positiven Gefühl, sich zwei Mal pro Woche auf ein „Wochenende“ freuen zu können.

Die Bedeutung der unterwöchigen freien Tage wird im Verlauf des Kapitels 7.4.1.3 ausführlich diskutiert.

Insgesamt betonen mehr als zwei Drittel der Befragten, dass sie im verkürzten Arbeitszeitmodell über wesentlich mehr Freizeit verfügen. Sie erfahren durch die spezifische Arbeitszeitalage in Kombination mit der Arbeitszeitreduktion einen Zeitwohlstand, der sich beispielsweise bei einem Beschäftigten in der Wahrnehmung äußert, dass die geleisteten dreißig Arbeitsstunden „irgendwie fast wie Urlaub“ (RB6, verpflichtet) seien.

„Aber natürlich habe ich auch geguckt: »Ich gehe da erstmal rein. Und mal gucken, wie das Freizeitaufkommen da dann ist.« Und siehe da, das Freizeitaufkommen ist doch, muss ich wirklich sagen, in der Pool-Schicht enorm gestiegen.“ (M1, freiwillig)

Für die große Mehrheit der Beschäftigten spielt als wesentlicher Faktor für eine hohe Arbeitszeitzufriedenheit die subjektiv wahrgenommene starke Reduktion der Spätschichten eine elementare Rolle. Obwohl sich die Spätschichten in absoluten Zahlen in vier Wochen um lediglich zwei Schichten im Vergleich zur Wechselschicht reduziert haben und gemessen an der insgesamt geleisteten Arbeitszeit mit 50 Prozent sogar auf gleichem Niveau verblieben sind, empfinden die Beschäftigten durch das entzerrte Auftreten der Spätschichten anstelle massierter wochenweiser Spätschichten eine Erleichterung von den im Hinblick auf familiäre und soziale Aktivitäten „verlorenen Wochen“ (RB4). Ein Beschäftigter, der bis dato noch nie in Wechselschicht gearbeitet hat und von Beginn an im verkürzten Arbeitszeitmodell tätig war, drückt seine Abneigung gegen die Spätschicht drastisch aus: „Also wenn ich eine ganze Woche Spätschicht machen würde, dann kann ich heute schon sagen: »Würde ich kotzen«“ (RB6).

Die kritischen Punkte am Arbeitszeitmodell, die die Arbeitszeitzufriedenheit schmälern, stehen fast ausschließlich im Zusammenhang mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel und insbesondere den Nachtarbeitsphasen und werden in Kapitel 7.4.1.4 ausführlich behandelt. Die regelmäßige Wochenendarbeit erfährt dagegen weitaus weniger Kritik. Dies ist bemerkenswert, da sie gemäß den Motiven der Arbeitszeitentscheidung das Hauptmotiv gegen den Wechsel in das atypische Arbeitszeitmodell darstellte. Lediglich ein verpflichteter Beschäftigter sowie zwei der drei Beschäftigten, die vorzeitig aus dem Modell ausgeschieden sind, sehen ihre Wochenenden durch die regelmäßige Arbeit am Samstag in ihrer Qualität gemindert.

Darüber hinaus kritisieren zwei Beschäftigte, dass im Ablösepool-Modell keinerlei Stundenaufbau möglich sei und es damit zu einer fehlenden individuellen Flexibilität komme. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Beschäftigten ohne aufgebaute Stunden keine selbstbestimmten Freischichten aus ihrem Arbeitszeitkonto generieren können. Andere Beschäftigte wiederum sehen gerade das verkürzte Arbeitszeitmodell als flexibel an, da sie bedingt durch das vermehrte Freizeitaufkommen die freien Tage flexibel nach ihren Bedürfnissen nutzen und gestalten können.

7.4.1.2 Auswirkungen von regelmäßiger Samstagsarbeit

Die Ablehnung der regelmäßigen Samstagsarbeit stellte für die Beschäftigten in den Standardarbeitszeitmodellen das Hauptmotiv gegen den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell dar. Es ist daher umso relevanter zu beobachten, wie freiwillige und verpflichtete Beschäftigte die Auswirkungen der Samstagsarbeit auf die Qualität ihres Wochenendes tatsächlich wahrnehmen.

Die häufig geäußerten Bedenken bestätigen sich in den realen Erfahrungen nicht. Nahezu alle verpflichteten Beschäftigten im Sample geben ebenso wie alle Freiwilligen an, dass die Samstagsarbeit die Qualität ihres Wochenendes nicht negativ beeinflusst.

Die einhellige Wahrnehmung ist, dass das Gros der sozialen Aktivitäten am Samstagabend und Sonntag stattfindet und die Arbeit in der Nachtschicht von Freitag auf Samstag und der Samstagfrühschicht nicht mit diesen Aktivitäten kollidiert. Nach den Nachtschichten schlafen einige Beschäftigte bewusst wenig, um am Samstag früh in ihr Wochenende zu starten bzw. schnell wieder in den normalen Tag/Nachtrhythmus zu wechseln.

„Wenn ich um zwölf schon aufstehe-, wenn ich jetzt in der Wechselschicht wäre, würde ich Samstag auch nicht jetzt vor neun aus dem Bett kommen [...]. Also das Wochenende ist eigentlich gleichgeblieben. Sonntag sowieso.“ (RB6, verpflichtet)

„Ne, überhaupt nicht. Angeln gehen ist mein Hobby. Das mache ich. Kann man so zwischendurch. Das ist eigentlich egal, die Fische laufen nicht weg am Samstagvormittag. Und in meinem Alter bin ich auch nicht mehr so aktiv, dass ich sage, ich muss da unbedingt am Wochenende in die Disco. Spielt sich alles eigentlich normal ab. Also ich habe da keine Einschränkung durch.“ (OF2, freiwillig)

Einige Beschäftigte bestätigen zwar Auswirkungen auf die konkrete Gestaltung ihres Wochenendes, doch niemals sei der Einfluss derart negativ, dass er nicht durch die freien Tage in der Mitte der Woche kompensiert oder sogar überkompensiert werden könne. Viele Aktivitäten, wie Einkaufen oder Tätigkeiten im Haushalt, die üblicherweise am Samstagvormittag stattfinden, werden durch die Beschäftigten bereits an den freien Tagen in der Mitte der Woche erledigt. Der Samstagnachmittag und Sonntag stehen mit dieser zeitlichen Aufteilung primär für Erholung und soziale Aktivitäten zur Verfügung und sind von haushaltsnahen Aufgaben entlastet.

Ein verpflichteter Beschäftigter merkt jedoch einschränkend an, dass er sich zwar mit der Wochenendarbeit sehr gut arrangiert habe, die Wochenendtage im Hinblick auf die Zeit mit seinen Kindern für ihn jedoch nach wie vor einen etwas höheren Wert haben, da seine Kinder an diesen Tagen komplett frei hätten und nicht in eigenen schulischen oder vorschulischen Alltagsabläufen gebunden seien (RB6).

Darüber hinaus reflektieren einige Beschäftigte, dass in ihrer spezifischen familiären Situation der Wegfall des Samstagvormittags zwar keine negativen Auswirkungen habe, jedoch im Kollegenkreis Fälle bekannt seien, bei denen die Arbeit am Samstag zu einer geringeren sozialen Partizipation geführt habe. Drei dieser Beschäftigten finden sich im Sample wieder: ein verpflichteter Beschäftigter sowie zwei weitere verpflichtete Befragte, die inzwischen in der Wechselschicht arbeiten und den Ablösepool auf eigenen Wunsch vorzeitig verlassen haben. Ihre Wahrnehmungen stellen einen starken Kontrast zu den übrigen durchweg positiven bis neutralen Bewertungen der Samstagsarbeit dar. Die drei Befragten entsprechen den einzigen kinderlosen Beschäftigten im Sample. Ihre privaten Arrangements, d. h. insbesondere ihre Hobbies und sozialen Aktivitäten, sind weitaus weniger mit der Samstagsarbeit kompatibel, als die von Beschäftigten mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter. Die soziale Teilhabe dieser im Vergleich jüngeren Befragten konzentriert sich auf das Wochenende und erfährt bzw. erfuhr durch die Arbeit im Ablösepool empfindliche Einschnitte, die zwei der Befragten nicht bereit waren längerfristig hinzunehmen.

„Ich habe vorher viel Sportfotografie gemacht und Fußball gespielt. Und die Sachen sind meistens immer samstags. Und somit fiel dann halt quasi mein Fotografieren komplett weg und ich konnte das gar nicht mehr machen.“ (M8, verpflichtet, vorzeitiger Wechsel)

„Was halt auch am Pool auch noch also für mich persönlich ziemlich nervig war, war jeden Samstag zu arbeiten. Als Fußballfan und Dauerkarteninhaber ist das dann immer so eine Sache. Da musst du halt immer gucken, wenn du morgens aus der Nachtschicht gekommen bist, dann hast du irgendwie bis zwölf geschlafen, bist dann so um eins zum Stadion hin gewackelt und warst immer noch völlig neben dir.“ (M5, verpflichtet, vorzeitiger Wechsel)

Für die Beschäftigten in den Standardarbeitszeitmodellen Wechselschicht und Dauernachtschicht ist die Einführung des Ablösepool-Systems ebenfalls mit regelmäßiger Wochenendarbeit verbunden. Alle Beschäftigten aus Wechselschicht und Dauernachtschicht leisten einmal in vier Wochen eine Sonderschicht, ihre Arbeitswoche verlängert sich dementsprechend auf sechs Tage. Es erfolgt jedoch zeitnah, i. d. R. in der darauffolgenden Woche am Montag und Dienstag, ein Freizeitausgleich in Form von zwei geblockten Freischichten.

Die Wahrnehmung der Beeinträchtigung des Wochenendes fällt wesentlich negativer als noch in der vorangegangenen Gruppe im verkürzten Arbeitszeitmodell aus. In vielen Interviews wird die starke Auswirkung der Samstagsarbeit auf das Wochenende mit der hohen Belastung aus der damit verbundenen Sechstageswoche begründet. Verschiedene Beschäftigte betonen,

dass die 6-Tage-Woche „an die Substanz geht“ (RB3, Dauernachtschicht) und das verbleibende Wochenende zur Erholung genutzt werden müsse. Positiv hervorgehoben wird jedoch die langfristige Planbarkeit durch den für das ganze Jahr feststehenden Schichtplan:

„Schlimmer wäre es, wenn es dann heißen würde, wenn man Montag zur Arbeit kommt, ja diesen Samstag musst du arbeiten. Das ist dann so, dann hat man nicht so die Zeit sich darauf vorzubereiten. Aber so kann man sich ja schon darauf einstellen und dann weiß man, ok, an dem Samstag kann man nicht planen groß das Wochenende, weil man da arbeiten muss. Dann macht man dann halt ein bisschen weniger am Nachmittag, weil man schon kaputt ist nach sechs Tagen Arbeit. Also das zehrt schon, das ist schon anstrengend.“ (M7, Wechselschicht)

Ein Zusammenhang zu den darauffolgenden Freischichten wird im Hinblick auf die Qualität des Wochenendes in den meisten Interviews nicht hergestellt. Lediglich ein Beschäftigter sieht die Belegung des Samstags nicht derart kritisch, da darauffolgend eine Verlängerung des Wochenendes durch zwei Freischichten am Montag und Dienstag folge.

Eine besonders große Belastung erleben die Beschäftigten aus der Dauernachtschicht, die bei einer 6-Tage-Woche vor der Herausforderung stehen, ihren Schlaf-Wach-Rhythmus für einen einzelnen Tag anpassen zu müssen.

„Weil wir ja diese Sonderschichten haben von Freitag auf Samstag. Das ist ja einmal im Monat für jeden. Aber es geht schon wirklich an die Substanz, ehrlich gesagt. [...] Dann haben wir kein Wochenende. Samstag kannst du nichts machen, weil du ja sonntags schon wieder zur Arbeit musst. Also wie gesagt: das kann man nicht richtig Wochenende nennen.“ (RB3, Dauernachtschicht)

7.4.1.3 Der Nutzen freier Wochentage

Im direkten Zusammenhang mit der Qualität des Wochenendes stehen für viele Beschäftigte des Ablösepools die zwei freien Wochentage am Mittwoch und Donnerstag. Welchen Wert diese Tage einnehmen, ob sie als Kompensation oder sogar Überkompensation für die Samstagarbeit empfunden werden, ist im befragten Sample wieder vergleichsweise homogen. Unabhängig davon, ob die Beschäftigten freiwillig oder verpflichtet im verkürzten Arbeitszeitmodell tätig sind, messen sie den freien Tagen einen sehr hohen Wert zu. Der große Nutzen zeigt sich beispielsweise in der Wahrnehmung der Tage als „mein Wochenende“ (M3), ein „zweites Wochenende“ oder „wirklich wie ein Wochenende. Nur halt, dass die Läden offen haben“ (RB2, freiwillig).

Die konkrete Gestaltung der freien Tage zeigt sich je nach privater und familiärer Situation sehr unterschiedlich. Übereinstimmend äußern sehr viele Befragte, dass sie die Zeit am Mittwoch und Donnerstag für Erledigungen in Haus und Garten sowie für Einkäufe oder Termine

nutzen. Haushaltsnahe Tätigkeiten, die üblicherweise am Samstagvormittag erledigt werden, lassen sich demnach relativ einfach auf Wochentage transferieren.

„Also ist eigentlich von der Planung her super für mich persönlich. Ich schiebe dann halt so die ganzen lästigen Sachen, die man sonst auf diesen halben Samstag quetscht, locker mit in die Woche rein. Weil dann hat man ein entspanntes Wochenende.“ (RB7, verpflichtet)

„Mittwochs ist eigentlich unser, sage ich mal, unser Samstag. Da versuchen wir meistens unsere Termine, Arzttermine, Großeinkäufe oder was weiß ich – das versuchen wir auf den Mittwoch zu machen.“ (RB6, verpflichtet)

„Oh die Tage haben einen hohen Wert, weil es sind doch halt viele Sachen, die ich am Wochenende nicht machen kann. Sei es irgendwelche Einkäufe, sei es irgendwelche Ämter, die ich aufsuchen muss. Arzttermine, die kann ich am Wochenende, am Samstagnachmittag nicht machen. Von daher bin ich über diese zwei Tage mitten in der Woche froh. Finde ich klasse. Das ist praktisch für mich mein Wochenende mitten in der Woche.“ (M3, freiwillig)

Da die freie Zeit des Mittwochs und Donnerstags die Zeit des Samstagvormittags übersteigt, wird in einigen Interviews deutlich, dass die Beschäftigten ihre Vorhaben stressfreier und mit mehr Ruhe an den Wochentagen erledigen. Zusätzlich wird mehrfach betont, dass im Gegensatz zum Samstag keine Restriktionen im Hinblick auf Öffnungszeiten von Einzelhandel, öffentlichen Einrichtungen oder medizinischer Versorgung bestehen. Darüber hinaus seien Besuche an vielen Orten des öffentlichen Lebens, im Vergleich zum Samstag wesentlich entspannter, da diese an Wochentagen weitaus weniger frequentiert seien.

Besonders für die Beschäftigten mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter, mit nicht-erwerbstätigen Partner*innen sowie für die Befragten, deren Arbeitszeiten mit den Arbeitszeiten des/der erwerbstätigen Partner*in übereinstimmen, bieten die freien Tagen darüber hinaus die Chance auf familiäre Aktivitäten und gemeinsame Freizeitgestaltung.

„Wir stehen morgens zusammen auf, aber man weiß ja schon es ist Wochenende irgendwie. Vormittags machen wir meist den ganz normalen Haushalt und was so anliegt und nachmittags haben wir frei, dann genießen wir die Zeit. Dann fahren wir weg. Wir haben ja auch noch einen Hund mit dem gehen wir spazieren oder gehen baden, so etwas.“ (M9, verpflichtet)

„Ausschlafen, den Mittwoch. Und danach was essen, die Kinder vom Kindergarten abholen. Mit denen vielleicht was unternehmen, danach noch, jetzt wo es warm wird noch auf den Spielplatz oder ins Schwimmbad.“ (CPC3, verpflichtet)

Vier der sieben freiwilligen Beschäftigten betonen im Kontext der freien Wochentage den großen Wert der Verlässlichkeit dieser freien Zeit. Bei den verpflichteten Beschäftigten, die i. d. R. wenig bis keine Arbeitserfahrung im Unternehmen vor Einführung der Ablösepool-Modelle gesammelt haben, spielt dieser Aspekt dagegen keine Rolle. Was bereits in den vorangegangenen Kapiteln als ein Motiv für die Arbeitszeitentscheidung herausgearbeitet wurde, bestätigt sich nun auch als positives Element in der retrospektiven Betrachtung: Vor dem Hintergrund negativer Erfahrungen mit eingeschränkter individuell gesteuerter Freischichtvergabe bedingt durch mangelnde Personaldeckung, gewinnt die Verlässlichkeit der Freizeit einen hohen Wert. Zwei Beschäftigte messen den freien Wochentagen ebenfalls eine hohe Bedeutung zu, stellen diese jedoch stärker in den Kontext der Notwendigkeit zur Erholung und Selbstfürsorge.

„Und da sage ich immer so, diese freien Tage, die man da hat, die braucht man dann auch wirklich. Die nutzt man da auch dementsprechend, um sich mal zu regenerieren.“
(CPC1, freiwillig)

Der Beschäftigte begründet seinen erhöhten Regenerationsbedarf mit den unregelmäßigen Schichtwechseln, die sich für ihn als körperlich beanspruchend herausgestellt haben. So achte er insbesondere im Vorfeld der Nachtschichtphasen auf seine Regeneration, um sich auf die anstrengenden Tage vorzubereiten. Ein weiterer Beschäftigter wechselte aufgrund einer Vorerkrankung und den damit verbundenen Arztterminen in das verkürzte Arbeitszeitmodell. Er nutzt die verkürzte Arbeitszeit ebenfalls zur Regeneration, deutet jedoch im weiteren Verlauf des Interviews an, dass durch das Schichtmodell eine erhöhte körperliche Belastung entstehen könnte:

„Donnerstags bin ich vormittags alleine. Da ist meine Frau dann wieder arbeiten, also habe ich dann Zeit für mich. Also das hilft mir auf jeden Fall schon richtig weiter. Und dann eben halt hier und da mal ein Arzttermin. [...] Vielleicht bleibt da körperlich ein bisschen was auf der Strecke, weiß ich nicht, aber so ist das dann eben halt.“ (OF2, freiwillig)

Obwohl die Beschäftigten, die sich gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell entschieden haben, häufig den freien Tagen einen hohen Nutzen absprechen, trifft dies im Sample lediglich bei drei vergleichsweise jungen Beschäftigten zu. Die drei Befragten – die im Übrigen den drei kinderlosen Beschäftigten entsprechen, welche im vorangegangenen Kapitel bereits von starken Qualitätseinbußen ihres Wochenendes berichteten - sind mit dem Nutzen aus der Zeit der freien Tage unzufrieden. Sie berichten, dass sie wenig bis keinen sozialen Anschluss an den freien Tagen erleben und sprechen den Tagen daher eine Kompensation für die Arbeitszeit des Samstags ab. Zwei von ihnen sind bereits, wie im vorangegangenen Kapitel erwähnt, vorzeitig aus dem Ablösepool ausgeschieden.

„Gar keinen Wert fand ich. Also ja die Kollegen sagen ja auch immer: »Mittwoch, Donnerstag ist unser Wochenende« aber naja. In meinem Freundes- und Bekanntenkreis hat da irgendwie niemand anderes Wochenende. Und das ist dann halt immer so die Sache. Meine damalige Freundin auch, die hat dann halt immer gearbeitet. Ich war zu Hause. Und sie war am Wochenende zu Hause. Dann habe ich gearbeitet. Das ging damals gar nicht.“ (M5, vorzeitig ausgeschieden)

„Ist nur schlecht, weil es für mich Wochenende ist von morgens an und für andere erst ab 4, 5, 6, weil die halt arbeiten müssen. [...] Man schiebt die Aktivitäten. Anders geht es ja nicht. Du kannst jetzt ja nicht darauf pochen, dass die Leute mittwochs und donnerstags frei haben. Oder Zeit haben oder sonstiges. Funktioniert nicht.“ (OF3, verpflichtet)

Zusammenfassend lassen sich die befragten Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell erneut in zwei Gruppen clustern: die große Mehrheit mit einer hohen Nutzenintensität und wertschätzender Wahrnehmung der freien Wochentage, die Minderheit mit einer geringen Nutzenintensität und dementsprechend ablehnenden Haltung gegenüber den freien Wochentagen. Trennender Faktor zwischen den beiden Gruppen ist die Möglichkeit zu sozialer Interaktion am Mittwoch und Donnerstag. Während bei nahezu allen Beschäftigten, die einen hohen Nutzen aus den freien Wochentagen ziehen, Kinder im betreuungspflichtigen Alter im Haushalt leben und die Partner*innen nicht oder in korrespondierenden Arbeitszeiten berufstätig sind, fehlt den übrigen Beschäftigten soziale Teilhabe am Mittwoch und Donnerstag.

Die Beschäftigten in Standardarbeitszeitmodellen erhielten im Zuge der Einführung des Ablösepool-Systems ebenfalls eine höhere Anzahl an freien Wochentagen, i. d. R. 30 fest verplante Freischichten in direkter zeitlicher Folge zu den geleisteten Sonderschichten am Samstag. Die Bewertung dieser Tage ist in der befragten Beschäftigtengruppe ambivalent: Während einige Beschäftigte die große Verlässlichkeit und Planbarkeit der freien Zeit schätzen, vermissen andere Beschäftigte durch die feste Vergabe der Freischichten mangelnde Flexibilität in Form von individuellen Freischichten.

Analog zu der bereits dargestellten Zeitverwendung der Beschäftigten im Ablösepool nutzen die Befragten der Standardarbeitszeitmodelle die zusätzlichen freien Tage ebenfalls für Erledigungen:

„Also diese Lösung ist eigentlich für uns perfekt. Weil da sehe ich meine Freizeit, ich habe jetzt eigentlich noch mehr freie Tage als ich vorher gehabt habe. Kann man zu Hause, Behördengänge oder irgendwelche Sachen, wo man jetzt mehr als zwei, drei Stunden braucht, erledigen. Also ist schon eine ganz gute Sache“ (CPC2, Wechselschicht)

Andererseits wird von zwei anderen Befragten auch das gesamte Konstrukt des Ablösepool-Systems kritisiert da es mit vielen Sonderschichten und 6-Tage-Wochen einhergeht.

„Die freien Tage sind ja schön und gut, aber früher war das besser. Aus einem einfachen Grund. Durch die Ablösepool-Schicht was wir jetzt haben, haben wir einmal im Monat Sechstageswoche. Und wenn wir eine Sechstageswoche haben, komme ich Samstagmorgen nach Hause. Dann haben wir überhaupt kein Wochenende mehr.“
(M4, Dauernachtschicht)

7.4.1.4 Gesundheitliche Auswirkungen des Arbeitszeitmodells

Im Vorfeld der folgenden Ausführungen zur gesundheitlichen Selbstwahrnehmung der Beschäftigten mit einem Fokus auf dem individuellen Schlafverhalten ist zu konstatieren, dass den Interviewabschnitten zu diesem Aspekt keine arbeitsmedizinische Methodik zu Grunde liegt. Es wurden offene Fragen zu gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeit im Allgemeinen sowie eine spezifischere Frage nach Auswirkungen der Arbeitszeit auf das Schlafverhalten gestellt, die die Beschäftigten auf Basis ihrer Selbstwahrnehmung beantwortet haben.

Wie bereits im Kapitel zur übergreifenden Arbeitszeitzufriedenheit beschrieben, konzentrieren sich die negativen Aspekte des verkürzten Arbeitszeitmodells signifikant auf den kurzzyklischen Schichtwechsel sowie die Auswirkungen der Nachtarbeit. In den Aussagen zur gesundheitlichen Selbstwahrnehmung ist kein Zusammenhang mit soziodemografischen Faktoren, beispielsweise dem Alter, zu erkennen. Dies hätte jedoch wie in jeder Dimension dieser Studie aufgrund der geringen Fallzahl der Interviews nur indikativ interpretiert werden können. Ob es zu einem positiven Selbstselektionseffekt kommt, d. h., dass freiwillige Beschäftigten in der Tendenz in geringerem Maße von negativen gesundheitliche Auswirkungen des Schichtwechsels berichten als die verpflichteten, gilt es im Verlauf des Kapitels herauszuarbeiten.

Die Befragten lassen sich mit ihren Aussagen zur gesundheitlichen Selbstwahrnehmung in drei Gruppen clustern bzw. gemäß skalierender Inhaltsanalyse in eine ordinalskalierte Rangfolge bringen:

- a) Beschäftigte mit keinerlei gesundheitlichen Auswirkungen (subjektiv sehr gute Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel und der Nachtarbeit)
- b) Beschäftigte mit leichten gesundheitlichen Auswirkungen, i. d. R. in Form von leichten / unregelmäßigen Schlafstörungen, die eine erhöhte Regenerationszeit erfordern (subjektiv mäßige bis geringe Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel und der Nachtarbeit).
- c) Beschäftigte mit starken gesundheitlichen Auswirkungen, neben dem Schlaf- z. B. auf das Essverhalten. Es ergeben sich hierdurch negative Implikationen auf das gesamte körperliche Wohlbefinden (subjektiv schlechte Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel und der Nachtarbeit).

6 der 16 Beschäftigten mit Erfahrungswerten im verkürzten Arbeitszeitmodell gehören zur ersten Gruppe. Sie empfinden keinerlei negative gesundheitliche Auswirkungen des Arbeitszeitmodells und berichten von einem weiterhin guten Schlafverhalten. Es fällt ihnen leicht ihren Schlaf-Wach-Rhythmus kurzzeitig zu verschieben bzw. anzupassen. Dabei beschreiben sie sich selbst z. T. als „Nachteule“ (OF4_AP2_DM), was für einen nachtschichtkompatiblen Chronotypen spricht.

„Schlafen tue ich auch so. (I: Auch nach den Nachtschichten?) Ja. Da schlafe ich dann ja morgens durch. [...] Da komme ich also gut mit klar.“ (M2, freiwillig)

„Durch die Arbeit habe ich da keine Probleme mit dem Schlaf, das sind also wirklich eher die Haustiere. Weil morgens steht der Hund neben dem Bett und möchte raus.“ (RB2, freiwillig)

Ebenfalls für einen nachtschichtkompatiblen Chronotypen dieser Beschäftigten spricht, dass mehrere Beschäftigte dieser Gruppe die Reduktion oder gar den vollständigen Wegfall der Frühschichten (für einige wenige Mitarbeiter*innen im Bereich Rohbau) als positiven Aspekt hervorheben. Sie bevorzugen es nach der Spät- und Nachtschicht auszuschlafen und berichten, dass sie in an Frühschichttagen im Vergleich den wenigsten Schlaf finden.

„Also aktuell, ja, ich bin ausgeschlafen. Das ist echt Fakt, auch jetzt mit der Nachtschicht. Es ist, auch daher, dass wir jetzt keine Frühschicht mehr haben. Ich bin eigentlich immer ausgeschlafen.“ (RB6, verpflichtet)

Ein Beschäftigter äußert die Vermutung, dass es vielen seiner Kollegen so ergehe, dass der erste Tag der Frühschicht nach vielen Spät- und Nachtschichten besonders belastend sei.

Sechs weitere Befragte sind dem zweiten Cluster zuzuordnen, sie berichten von leichten bzw. unregelmäßigen Schlafproblemen. In der Regel äußern sich diese darin, dass die Beschäftigten in den Phasen nach den Nachtschichten Schwierigkeiten haben ausreichend zu schlafen oder aber bewusst nicht ausreichend schlafen. Letztere räumen ein, dass ihre Müdigkeit zum Teil selbst induziert ist, da sie ihrem Schlafverhalten keine ausreichende Priorität einräumen würden. Mehrere Beschäftigte schlafen nach der letzten Nachtschicht bewusst sehr wenig, um am Sozialleben des Samstags partizipieren zu können. Es wird demnach versucht, das soziale Leben bei unregelmäßiger Nachtarbeit ohne einen spürbaren Adaptionsprozess fortzusetzen. In der Regel geschieht dies auf Kosten von Raum für Erholung und Regeneration.

Die Beschäftigten der zweiten Gruppe bezeichnen sich selbst häufig als keine Nachtschicht-Typen, jedoch können sie die Nachtschichten und deren Nachwirkungen aufgrund der geringen Anzahl von vier Schichten in vier Wochen verkraften.

„Weil, man kann sich immer von der Schichtzeit nicht einstellen, weil es einfach nur zu kurz ist, sind einfach nur zwei Tage. Und bevor man drin ist, ist man ja schon wieder draußen.“ (OF3, verpflichtet)

Einige Befragten aus diesem Cluster betonen aber, dass sie die freie Zeit in der Mitte der Woche sowie am Sonntag aufgrund ihrer geringen physischen Kompatibilität mit den Nachtschichten zur Regeneration als notwendig erachten.

„Aber ich glaube, das braucht man auch auf Dauer, diesen freien Tag, weil man halt viel wechselt und den Körper dann auch immer ein bisschen schnell anpassen muss. Und deshalb glaube ich, braucht man diesen freien Tag dazwischen immer.“ (M2, freiwillig)

Ein freiwilliger Beschäftigter sowie alle drei Beschäftigten, die vorzeitig aus dem verkürzten Arbeitszeitmodell ausgeschieden sind, lassen sich dem dritten Cluster zuordnen: diese Beschäftigten sind von starken negativen gesundheitlichen Auswirkungen betroffen. Sie berichten von regelmäßigen und andauernden Schlafstörungen, einem gestörten Biorhythmus mit starken Auswirkungen auf ihr gesamtes körperliches Wohlbefinden. Dazu zählen beispielsweise andauernde Abgeschlagenheit, Müdigkeit oder Schüttelfrost und schmerzende Augen mit geplatzten Adern im Kontext der Nachtschichten. Besonders die drei auf eigenen Wunsch vorzeitig aus dem Modell Ausgeschiedenen betonen, dass sie ihr Schlafverhalten niemals an das kurzzyklisch rotierende Schichtmodell anpassen konnten. Sie berichten von Schlafstörungen, verkürzten Schlafphasen sowie einem Verlust des Zeitgefühls.

„Also der Rhythmus, das war der Schlimmste, den ich je hatte.“ (M8, verpflichtet)

„Also für meinen Bio-Rhythmus war das katastrophal. Ich wusste zum Teil irgendwann nicht mehr, welcher Wochentag morgens, mittags, abends ist. Ich war völlig daneben, weil man in der Woche diesen Drei-Schicht-Wechsel quasi immer hat. Und das habe ich absolut nicht hingekriegt. [...] Also ich habe es komplett gar nicht umgestellt. Ich war dann halt die sieben Monate, die ich es auch nur gemacht habe, war ich völlig neben mir. Das war katastrophal fand ich. Ich weiß nicht, wie die das schaffen, mit dem Schlafen und Essen und diesem ganzen Rhythmus. Das war absolut nicht meines.“ (M5, verpflichtet)

„Diese Umstellung [...], das war so heftig für mich. Also körperlich und auch hier oben kopfmäßig. Wenn ich wusste es geht zur Nachtschicht, dann hab ich immer schon voll den Film geschoben. Körperlich einfach so vom Magen her – vom Bauch her hat sich viel verändert. Ich hatte viel Bauchschmerzen.“ (RB1, verpflichtet)

Zwei der drei vorzeitig Ausgeschiedenen berichten zudem, dass sich durch starke körperliche Auswirkungen eine psychische Anspannung im Vorfeld der Nachtschichten einstellte, die gemäß vorangegangenem Zitat potenziell zu psychosomatischen Beschwerden führte.

Ein weiterer Aspekt, der das Wohlbefinden aufgrund des kurzzyklischen Schichtwechsels erheblich störte, war der fehlende Rhythmus bei der Nahrungsaufnahme. So berichten zwei der Befragten, dass sich die fehlende Regelmäßigkeit der Hauptmahlzeit negativ auf ihr körperliches Befinden auswirkte und sich ihre Ess- und Schlafbedürfnisse asynchron entwickelten. So stellte sich beispielsweise am Morgen nach der Nachtschicht während der Einschlafphase ein Bedürfnis nach Frühstück ein und erschwerte damit den Prozess des Einschlafens. Neben den bereits dargestellten sozialen Einschränkungen stellte für die drei Beschäftigten die physische und psychische Inkompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel der Grund für den vorzeitigen Austritt aus dem Arbeitszeitmodell dar.

Die folgende Grafik zeigt die Verteilung der drei Cluster zu unterschiedlichen gesundheitlichen Auswirkungen. Während die verpflichteten (9) und freiwilligen (7) Beschäftigten in den Gruppen mit keinen oder geringen gesundheitlichen Auswirkungen nahezu gleichmäßig verteilt sind, ist auffällig, dass drei der vier Beschäftigten mit starken gesundheitlichen Auswirkungen verpflichtete Beschäftigte sind. Dies stützt indikativ die Vermutung, dass es in Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen des Arbeitszeitmodells zu einem leichten positiven Selbstselektionseffekt gekommen ist. Von starken gesundheitlichen Auswirkungen waren in der Tendenz eher die verpflichteten Beschäftigten betroffen.

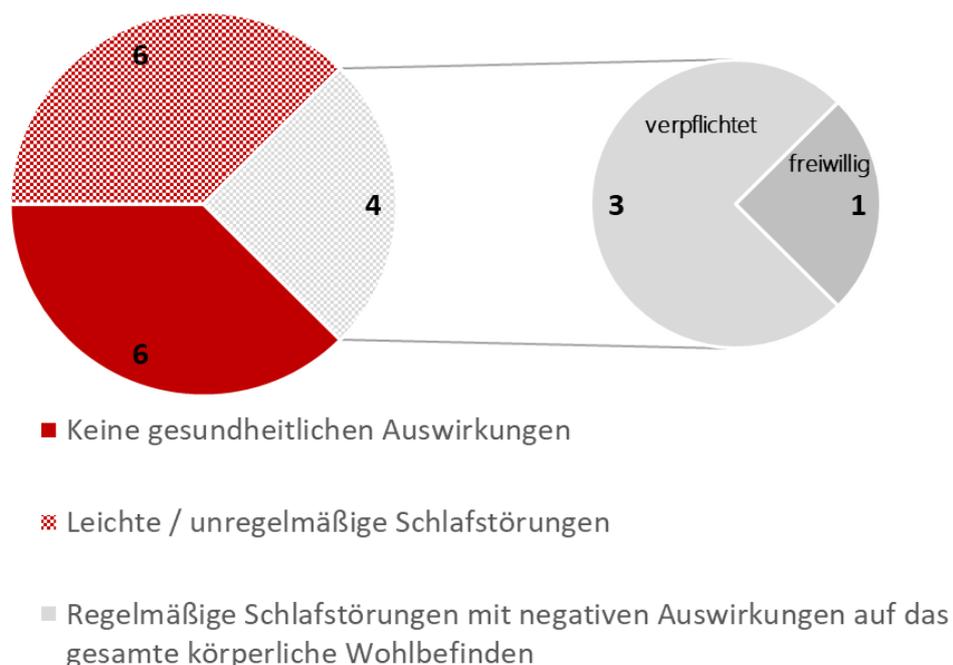


Abbildung 11: Gesundheitsliche Auswirkungen des kurzzyklisch rotierenden Schichtmodells bei unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (eigene Darstellung)

7.4.1.5 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Mit Ausnahme der drei kinderlosen Befragten, bestätigen die Gesprächsabschnitte zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben die Interpretationen der vorangegangenen Kapitel zum Nutzwert der freien Wochentage sowie zur Qualität des Wochenendes: Unabhängig davon ob die Beschäftigten freiwillig oder verpflichtet im verkürzten Arbeitszeitmodell tätig sind, ermöglicht ihnen der große Zeitwohlstand, den sie für ihre privaten Belange nutzen können, eine sehr gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Zwar äußert eine verpflichtete Beschäftigte, dass sie vor dem Eintritt in das Modell Bedenken im Hinblick auf potenzielle negative Auswirkungen auf das Sozialleben hatte, jedoch decken diese sich nicht mit ihren praktischen Erfahrungen: *„Da hatten wir am Anfang auch Bedenken, dass da das soziale Umfeld drunter leidet, aber das ist überhaupt nicht so“* (M9, verpflichtet). Erneut wird in diesem Zitat sichtbar, wie schwer es den Befragten fiel, ex-ante die Auswirkungen des Arbeitszeitmodells korrekt zu antizipieren.

Es sind insbesondere die befragten Beschäftigten mit Kindern im betreuungspflichtigen Alter, die von einer stark verbesserten Situation bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben berichten. Diese macht sich in einer spürbar umfangreicheren gemeinsamen Zeit mit den Kindern bemerkbar. Die Beschäftigten grenzen die Verbesserung ihrer individuellen Vereinbarkeit, wie bereits im Kapitel zur übergreifenden Arbeitszeitzufriedenheit deutlich wurde, stark von den in der Wechselschicht üblichen, massierten Spätschichten ab. Das Beispiel der Spätschichtwochen dient i. d. R. als negative Referenzfolie, in der viele der Befragten keine oder nur eine sehr eingeschränkte Zeit in einem kleinen und häufig hektischen Zeitfenster am Morgen mit ihren Kindern verbringen konnten.

„Und für die Familie, man hat viel mehr Zeit. Man kann auf einem Mittwoch oder Donnerstag auch mal für den Sohn da sein, mal mit zum Training fahren, was man sonst nicht könnte. Halt mal an Klassenveranstaltungen teilnehmen. Alles, was man so verpassen würde in der Woche. Da hat man an den zwei Tagen viel Zeit für. Und man hat dann zusätzlich noch das Wochenende.“ (RB7, verpflichtet)

Ein weiterer positiver Faktor für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist die Synchronisation der Arbeitszeiten mit den Arbeitszeiten der jeweiligen Lebenspartner*innen. Diese Situation liegt bei einer bemerkenswert großen Mehrheit von ungefähr 80 Prozent der Interviewpartner vor. Da ihre Partner*innen aufgrund von Kindererziehung im klassischen Einzel-Ernährermodell nicht erwerbstätig sind, im Zuverdienst-Modell in Teilzeit oder in zwei Fällen ebenfalls in Schichtarbeit arbeiten, können die Befragten durch die Arbeitszeitverkürzung nicht nur mehr Zeit mit ihren Kindern, sondern ebenfalls mit ihren Partner*innen verbringen.

Entgegen dieser Entwicklung haben sich zwei Beschäftigte durch den Eintritt in das Ablösepool-Modell bewusst für eine Arbeitszeitdesynchronisation mit ihren Lebenspartner*innen entschieden und heben die Vorteile dieses Arrangements hervor. Die asynchrone Abwesenheit ermöglicht ihnen jeweils eine bessere Abdeckung der Betreuungszeiten von Kindern oder Haustieren und entlastet damit die jeweilige Partnerin.

„Heute war mein jüngster Sohn, der ist zehn, krank. Den habe ich dann zu Hause gehabt. Das war ja wieder der Vorteil, sonst hätte meine Frau, ist Bilanzbuchhalterin, die hätte sich sonst wieder freinehmen müssen. [...] So ist das ja schon gut, ich bin ja eigentlich immer da [...] das ist schon eine optimale Lösung, auch für meine Frau jetzt.“
(RB5, freiwillig)

Diese Arrangements scheinen jedoch zumindest in Bezug auf Kinderbetreuung eher wie im Zitat beschrieben für eine Ad-hoc Betreuung genutzt zu werden. Ob sich eine strukturelle angepasste, egalitäre Aufteilung der Betreuungsverantwortung durch den Einsatz asynchroner Arbeitszeiten ergibt, ist nicht belegbar.

Insgesamt werden von den Beschäftigten, die von einer sehr guten Vereinbarkeit berichten nahezu keine negativen Aspekte des Arbeitszeitmodells vorgebracht. Lediglich der Faktor, dass *„[...] man es zum Beispiel nicht mehr so oft wie in der Wechselschicht schafft, mit der Familie zusammen ins Bett zu gehen“* (CPC3, verpflichtet) wird angemerkt.

Die positive Wahrnehmung des Schichtmodells vieler Beschäftigten spiegelt sich ebenso in den Aussagen von Partner*innen oder Personen aus dem direkten sozialen Umfeld der Befragten. Während der Interviews wurden die Beschäftigten gebeten, wiederzugeben, wie Personen in ihrem Umfeld ihr Arbeitszeitmodell wahrnehmen und bewerten.

„Dieses Schichtmodell, das finde ich ja echt-, das ist einfach klasse. Ich habe auch Kinder. Und meine Frau sagt ja auch, dass ich jetzt, durch diese Schicht, sagt sie: »Du bist ja mehr zu Hause.« Ja, die haben auch was davon, die profitieren da auch irgendwie von.“ (RB6, verpflichtet)

Eine besonders eindrückliche positive Perzeption des Arbeitszeitmodells für die ganze Familie des Beschäftigten zeigt sich anhand des Falls eines Beschäftigten, der für ein privates Umbauprojekt in das verkürzte Arbeitszeitmodell gewechselt war. Nach Fertigstellung des Umbaus plädierten seine Frau und seine beiden Kinder für den Verbleib im Ablösepool-Modell:

„Und jetzt ist der Umbau alles fertig, aber meine Kinder und auch meine Frau wollten - wir hatten so einen Familienrat, habe darüber gesprochen - aber die wollten, dass ich das weitermache. Weil die Jungs, die freuen sich, wenn ich mittwochs da bin, dann kann ich da ihr Rad reparieren oder ihr Motorrad oder was die da wollen. Die wissen

mittwochs ist der Vater da und sagen »Papa, der schönste Tag ist bei mir immer der Mittwoch.«" (RB5, freiwillig)

„Im Haushalt kann ich jetzt natürlich mehr machen. [...] Also das ist schon besser geworden, das sagt sie auch. Sie hat jetzt immer alle sechs Wochen ihre Friseurtermine und das geht ohne Probleme. Ja, und das hat man sonst halt nicht so gehabt.“ (RB5, freiwillig)

Bestehende Forschung kommt häufig zum Schluss, dass Schichtarbeit negative Auswirkungen auf die Paarbeziehung hat. Dies ist unter anderem dadurch bedingt, dass bei knapper Zeit gemeinsamen Aktivitäten mit den Kindern Priorität eingeräumt wird und wenig Zeit für die Eltern als Paar bleibt. Die Ergebnisse dieser Studie deuten darauf hin, dass der im Ablösepool gewonnene Zeitwohlstand nicht nur den Kindern, sondern auch der Partnerschaft zugutekommt. Bedingung dafür ist eine Synchronisation von Arbeit und Freizeit der beiden Partner.

„Also meine Frau hat mal zu mir gesagt: »die Schicht ist mit die beste, die wir bis jetzt hatten, so als Paar«. Wenn sie sich jetzt vorstellen würde ich bin jede Nacht sechs Tage die Woche weg. Immer alleine im Bett. Dafür heiratet man ja nicht.“ (RB7, verpflichtet)

Diametral abweichend äußerten sich dagegen die drei kinderlosen Beschäftigten, die zur Arbeit im Ablösepool verpflichtet wurden, zu ihrer individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Wie bereits im Kapitel zum Nutzen der unterwöchigen freien Tage ausgeführt, finden die Beschäftigten wenig sozialen Anschluss an den zusätzlichen freien Tagen, während sich ihre sozialen Aktivitäten auf das Wochenende konzentrieren und dort wiederum durch die regelmäßige Arbeit in der Samstag Frühschicht eingeschränkt werden.

„Dann hat man sich mit seiner Familie kaum noch getroffen. Mein Freund blieb dann auch immer zurück, der musste dann auch immer zurückstecken [...] dann hat man meistens nur den Sonntag gehabt.“ (M8, verpflichtet)

„Das ist ja Scheiße, wenn ich alleine trainiere, ich will ja auch mit der Mannschaft mal was machen. Also da war es dann teilweise doch doof, weil es da doof aufgenommen worden ist.“ (M8, verpflichtet)

„Man schiebt. Anders geht es ja nicht. Du kannst jetzt ja nicht darauf pochen, dass die Leute mittwochs und donnerstags frei haben. Oder Zeit haben oder sonstiges. Funktioniert nicht.“ (OF3, verpflichtet)

Die Wahrnehmung und Bewertung ihrer individuellen Vereinbarkeit manifestiert sich dementsprechend nicht nur in Zeit mit der Kernfamilie, sondern in der sozialen Teilhabe an Aktivitäten im Freundes-, Bekannten- oder Vereinsumfeld. Besonders die regelmäßige Samstagarbeit hat für diese Beschäftigten die Möglichkeiten zur Partizipation an ebenjenen Aktivitäten

beschnitten und somit die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Form der sozialen Teilhabe verschlechtert.

7.4.1.6 Berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten

Während die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten sowohl ein Motiv für, als auch ein Motiv gegen Schichtwechsel in das verkürzte Ablösepool-Modell darstellten, spielen sie im Hinblick auf die Auswirkungen des Arbeitszeitmodells eine untergeordnete Rolle.

Die beiden Beschäftigten, die nur oder unter anderem aufgrund einer konkreten Weiterentwicklungsmöglichkeit in den Ablösepool wechselten, bewerten die Möglichkeit, die sich ihnen geboten hat und ihren persönlichen Entwicklungsweg wie erwartet positiv.

„Das war die richtige Entscheidung, weil ich auf die Schiene Meister, wo ich ja irgendwann auch hin möchte-, gekommen bin. So viele Erfahrungen hätte ich in der Tagschicht gar nicht sammeln können. Weil, in der Tagschicht hätte ich ja die Schicht gar nicht kommissarisch übernehmen können.“ (M1, freiwillig)

Bei den übrigen Beschäftigten spielen die Weiterentwicklungsmöglichkeiten bei der Frage nach positiven und negativen Aspekten ihrer Arbeit in der Ablöseschicht dagegen keine Rolle. Auf die spezifische Nachfrage, ob und wie sich ihre Arbeit in der Ablöseschicht auf ihre berufliche Perspektive auswirkt, herrscht mit einer Ausnahme in der Mehrheit der Befragten die Meinung, dass es keinen Unterschied mache, ob man im Ablösepool oder in den beiden übrigen Schichten tätig sei. Auf freie Stellen könne sich jeder bewerben und es komme in erster Linie auf gute Leistungen und eine hohe Eigeninitiative an, dann stünden einem gerade als jungem Mitarbeiter viele Wege im Konzern offen.

Beispielhaft wird zudem erwähnt, dass einige Kolleg*innen bekannt sind, die die verkürzte Arbeitszeit des Ablösepools bewusst nutzen, um eine Meisterschule berufsbegleitend zu absolvieren. Ein Beschäftigter stellt zudem heraus, dass seiner Einschätzung nach gerade im Pool eine hohe Wahrscheinlichkeit bestand, sich auf qualitativ hochwertige Arbeitsplätze zu entwickeln, da die Schicht zu Beginn mit sehr vielen Leiharbeitskräften besetzt war. Hier wurden Stammarbeitskräfte für höherwertige Arbeitsplätze bevorzugt ausgebildet und durch diesen Umstand habe man sehr gute Entwicklungsmöglichkeiten bekommen. Die Leiharbeitskräfte bestätigen dies indirekt: Der Fokus der temporären Arbeitskräfte habe vielmehr auf einer festen Übernahme und (noch) nicht auf beruflicher Weiterentwicklung gelegen.

Eine Ausnahme von der Wahrnehmung, dass prinzipiell Chancengleichheit zwischen den Beschäftigten der verschiedenen Schichten herrsche, stellt ein verpflichteter Beschäftigter dar. Er vertritt die Meinung, dass Beschäftigte aus Dauernachtschicht oder Wechselschicht bei der Besetzung von qualitativ hochwertigen Stellen bevorzugt behandelt werden.

„Also die Meister würden jetzt zwar sagen ja. (Anm. der Verfasserin: Ja zur Aussage, dass keine beruflichen Nachteile durch den Ablösepool entstehen) aber ich persönlich bin der Meinung nein. Ja gut, wenn der Meister dir vielleicht einen Posten besorgen möchte oder dich dafür qualifiziert hält, dann denke ich mal schon. Aber so, dass die Schicht von sich aus sagt ja da unten ist grade ein Platz frei, lass uns mal einen vom Pool da reinholen, das wird niemals passieren. Also die versuchen schon, dass sie die guten Plätze für sich behalten. Also uns so wenig wie möglich in der Nacharbeit einteilen.“ (RB7, verpflichtet)

Erneut deutet sich in diesem Kommentar die zum Teil als schwierig bzw. nicht als vollkommen gleichberechtigt wahrgenommene Zusammenarbeit zwischen dem Ablösepool und den beiden anderen Schichten an, die im folgenden Kapitel aufgegriffen wird.

7.4.1.7 Die soziale Dimension der Implementierung einer neuen Schichtgruppe

Gleichwohl diese Studie keinen sozialpsychologischen Fokus hat, war der Aspekt der Zusammenarbeit zwischen der neuen Schichtgruppe des Ablösepools und den drei bestehenden Schichten in den Interviews ein stetig wiederkehrendes Thema, das die Zufriedenheit mit dem gesamten Arbeitszeitmodell spürbar beeinflusste. Aus diesem Grund sollen die strukturell wiederkehrenden Kategorien der herausfordernden Zusammenarbeit nicht vernachlässigt werden. Sie werden im Folgenden jedoch ohne eine theoretische Einordnung der gruppendynamischen Prozesse dargestellt.

Vorab ist zu konstatieren, dass die herausgearbeiteten Schwierigkeiten und Herausforderungen in der Zusammenarbeit zwischen den Schichtgruppen zwar von der großen Mehrheit der Beschäftigten beschrieben werden, jedoch in ihrer Intensität stark divergieren. Darüber hinaus scheint es in einigen Meistereien gelungen zu sein, die Zusammenarbeit im Laufe der Zeit erheblich zu verbessern, sodass dort lediglich von Anlaufschwierigkeiten berichtet wird. Grundsätzlich können gemäß der Aussage eines befragten Meisterversetzters viele der zwischen den Schichtgruppen strittigen Aspekte darauf zurückgeführt werden, dass mit Ausnahme des Arbeitszeitmodells sowie der neuen Führungsfunktion „Pool-Meister*in“ keine (arbeits-)organisatorischen Vorgaben für die Zusammenarbeit der neuen Schicht mit den bestehenden Schichten durch das Unternehmen und den Betriebsrat entwickelt wurden. Lösungen für viele im Arbeitsalltag bedeutende arbeitsorganisatorische Aspekte, wie die Rotationspläne, mussten daher in den jeweiligen Meistereien erst erarbeitet werden. Als koordinierende Runde wurde eine monatliche Besprechung der Pool-Meister*innen genutzt.

„Aber es wurde ja eigentlich nur dieses Arbeitszeitmodell hingesetzt. Alles andere haben wir ja alles geregelt. Die ganze Organisation, wie das funktioniert, die ganze Rotation, etc. Da wurde ja gar nichts vorgegeben. [...] Aber es ist halt immer noch doof, dass

es zu vielen Themen keine feste Regelung gibt, auf die man sich berufen kann.“ (M1, freiwillig)

Ein Kernthema vieler Auseinandersetzungen zwischen den Schichtgruppen klingt im Zitat bereits an: die Rotationspläne. Diese werden i. d. R. durch den Gruppensprecher der anwesenden Schicht erstellt und teilen die Mitglieder der Gruppe auf die Arbeitsplätze sowie die Rotation zwischen den Arbeitsplätzen ein. Da die Beschäftigten aus dem Ablösepool jeweils immer mit 50 Prozent der Beschäftigten der anwesenden „Stammschicht“ zusammengearbeitet haben, wurden sie durch die diensthabenden Gruppensprecher der Stammschicht eingeteilt. Dies führte häufig zu Unzufriedenheit der Beschäftigten aus dem Ablösepool. Sie geben mehrfach an, dass sie sich bei der Einteilung der Arbeitsplätze strukturell benachteiligt fühlten. Dabei ist das Bild jedoch nicht eindeutig: Einige Beschäftigte berichten davon, dass die Rotation ohne Probleme funktioniert und vielmehr durch die vielen studentischen Ferienbeschäftigten eingeschränkt sei, als durch eine ungerechte Einteilung durch den Gruppensprecher der anderen Schicht.

„Rotation - da habe ich gerade schon gesagt, dass einige das Gefühl haben, dass sie eben wie Menschen zweiter Klasse behandelt werden.“ (M3, freiwillig)

„Gab erst Streitereien. Weil, die wollen halt die guten Plätze nicht weggeben. Aber wie schon gesagt. Wir sind hier genauso Mitarbeiter wie die anderen. Und deswegen sollen wir auch darüber rotieren.“ (RB7, verpflichtet)

„Und da ist es so, dass die mittlerweile, die A-Schicht das alles an uns abdrückt, macht die Nachtschicht auch so. Und ja, da schlucken wir. [...] Also die versuchen, sage ich mal, diese dreckige Arbeit oder blöde Arbeit an den Pool abzudrücken, weil das keiner gerne macht.“ (RB6, verpflichtet)

Ein verantwortlicher Gruppensprecher gab jedoch zu bedenken, dass neue Vorgaben, die potenziell im Hinblick auf eine gerechte Erstellung der Rotationspläne durch die Vorgesetzten gemacht würden, die Gruppensprecher in ihren Aufgaben und in ihrer Autonomie einschränken.

„Wir als Gruppensprecher teilen die auch ein. Ein Problem, was wir haben ist, dass die Vorgesetzten uns diktieren, wie wir die einzuteilen haben. Die Autonomie der Gruppensprecher, der Einteilung wird dadurch untergraben. Das ist ja die Aufgabe des Gruppensprechers, die Einteilung zu machen.“ (M6, Gruppensprecher in der Dauernachtschicht)

Ein vielfach bemängelter Umstand trägt laut der Diagnose vieler Beschäftigter neben dem fehlenden Regelwerk eine Mitschuld an den Unstimmigkeiten: die fehlenden eigenen Gruppensprecher des Ablösepools. Diese würden eine Interessenvertretung der Gruppe gegenüber

den anderen Schichten und Führungskräften ermöglichen. Ohne Gruppensprecher fühle man sich dagegen nicht auf Augenhöhe. Darüber hinaus wird von einem Beschäftigten die Vermutung geäußert, es werde bewusst unterdrückt, dass man sich als Gruppe formiere.

„Schlecht. Wir haben auch keine Vertretung sozusagen, durch einen Gruppensprecher. Wir haben gar nichts. [...] Du hast dann in dem Sinne auch nichts mehr zu sagen, wenn du mal irgendwas ansprechen willst in den anderen Schichten. Nicht gut. Wir sind zwar eine eigene Meisterei, aber werden nicht wirklich als Meisterei behandelt. So für eine Meisterei, wir bräuchten Gruppensprecher, Vertrauensmänner... Da hat sich aber keiner dafür groß interessiert. Aber wir bewegen uns tatsächlich nicht auf Augenhöhe mit den anderen Schichten.“ (RB2, freiwillig)

Neben den Rotationsplänen ist es häufig die unterschiedliche Ausführung von Arbeitsgängen zwischen den drei Schichten, die eine Herausforderung für die Beschäftigten der Ablöseschicht darstellt. Dies führe dazu, dass man sich als Ablösepool immer wieder neu auf die diensthabenden Kollegen einstellen müsse. Zwar erkenne man häufig die effizienteste Arbeitsweise und versuche diese an Vorgesetzte und Kollegen weiterzutragen, was jedoch auf wenig Gehör stoße (RB6). Erschwerend kommt für die Beschäftigten des Ablösepools hinzu, dass sie besonders in den Bereichen Rohbau und Lackierung von häufigen Wechseln ihrer direkten Vorgesetzten betroffen waren. Das Unternehmen nutzte die Führungspositionen des Ablösepools als Entwicklungsmöglichkeit für Jungmeister*innen – was den Nebeneffekt einer hohen Fluktuation und damit einer wenig konstanten Lobby für die Beschäftigten des Ablösepools auf der Führungsebene mit sich brachte.

„Wenn alle halbe Jahre der Meister wechselt, ist das natürlich auch nicht toll. So schiebt der eine das auf den anderen oder halt man bleibt das, was man ist.“ (RB5, freiwillig)

Übergreifend wird die Zusammenarbeit hochgradig ambivalent wahrgenommen. Es lässt sich nicht erkennen, dass die Beschäftigten der Stammschichten die Zusammenarbeit strukturell anders bewerten als die Beschäftigten des Ablösepools. Vielmehr scheint die Qualität der Zusammenarbeit durch die Konstellationen der handelnden Personen in den jeweiligen Meistereien beeinflusst zu sein.

Besonders durch die Beschäftigten der Stammschichten werden jedoch vielfach Intergruppendiskriminierung und Vorurteile geäußert. So würden einige Kolleg*innen über die Poolbeschäftigten sagen: *„Da kann ich ja gar keinen von ab, das sind alles Arschlöcher, die sind alle faul.“* (M5, Wechselschicht, ehemals Pool). Ein anderer Befragter meint, der Pool habe ein schlechtes Image: *„weil die halt alles an sich reißen“* (M8, Wechselschicht, ehemals Pool) – was wiederum nicht für ein „faules“ Arbeitsverhalten, wie im ersten Zitat geäußert, spricht. Ein weiterer Beschäftigter aus der Dauernachtschicht (M6, freiwillig) bemängelt die fehlende Kollegialität und mangelnde Unterstützung seitens der Poolschicht. Er ergänzt darüber hinaus:

„Es ist schwierig mit denen auszukommen. Also ich bin dafür, dass die möglichst schnell wieder aufgelöst wird, um mehr auch Ruhe reinzukriegen. Das merkt man dann auch bei den eigenen Kollegen, diese Unzufriedenheit.“ (M6, Dauernachtschicht)

Diametral dagegen stehen die Aussagen von drei Beschäftigten, die sich sehr wertschätzend gegenüber der Poolschicht äußern: Nach anfänglichen Schwierigkeiten, insbesondere im Hinblick auf die Kommunikation, seien sie heute sehr froh, dass die Kollegen da sind (RB3, Dauernachtschicht). Denn: *„Der unterstützt uns in vielen Hinsichten. Und der gibt uns auch teilweise viel Kraft, weil wir halt auch ein paar Tage mehr frei haben“ (M8, Wechselschicht, ehemals Pool)*. M4 ergänzt, dass die Zusammenarbeit sehr gut funktioniere, man könne kollegial untereinander reden. Es gibt aus Sicht von RB1 keinen Unterschied ob die Schicht alleine oder mit dem Pool gemeinsam arbeite: *„Ich denke das läuft alles genauso wie vorher auch.“ (RB1, Wechselschicht, ehemals Pool)*.

Die Wahrnehmung der Beschäftigten im Pool zeigt zwar vermehrt kritische, aber auch positive Stimmen. Nach anfänglichen Schwierigkeiten scheint die Zusammenarbeit zwischen den Schichten in einigen Bereichen inzwischen kollegial und gut zu funktionieren:

„Also eigentlich funktioniert alles ganz gut. Wenn man fragt dann hilft auch jeder. Also egal ob normale Schicht oder Pool-Schicht. [...] Also wenn man mit den Leuten redet, drauf zugeht, dann helfen sie.“ (RB7, verpflichtet)

„Aber mittlerweile ist das ganz gut zusammengewachsen und man arrangiert sich da ganz gut. Also, ich finde, das Poolsystem läuft komplett geil.“ (M1, freiwillig)

Andererseits bemängeln viele Beschäftigte ausgrenzendes Verhalten durch die Stammschicht, die das Gefühl vermittele, dass der Pool sich unterzuordnen habe (M5, Wechselschicht, ehemals Pool).

„Und ich will ehrlich sagen man wird auch nicht so gerne als Pool-Mitarbeiter in den normalen Schichten gesehen. Also die wollen mehr so unter sich sein und immer wenn wir da sind, ja sind die ein bisschen anders. Ruhiger und gehen uns aus dem Weg. Also man geht normal miteinander um, aber man merkt halt schon, dass wir die eigentlich stören so.“ (RB7, verpflichtet)

„Ja, es sind überall mal Leute, die sagen, die gehören jetzt nicht zu uns. Denen geben wir mal keine Pause oder so. Kommt nicht oft vor, aber ab und zu mal. Da gibt es immer so paar Leute in jeder Schicht. Die gibt es auch, ich glaube auch, in jeder Firma.“ (OF4)

Eine Befragte sucht die Begründung für dieses ausgrenzende, ablehnende und anfeindende Verhalten gegenüber den Beschäftigten der Poolschicht in der Angst, der Pool könne den Stammschichten die Arbeit wegnehmen (M9, verpflichtet).

„Wir hatten unsere Probleme mit den Kollegen, die sagen »ihr nehmt uns unsere Arbeit weg«. Aber die denken ja nicht weiter, die denken nur von heute auf Morgen. Aber sie haben mehr Freizeit dadurch. Aber die denken nicht weiter.“ (M9, verpflichtet)

Dabei erleben die Beschäftigten jedoch nicht nur die Kolleg*innen der anderen Schichten teilweise als wenig wertschätzend, ebenso dem Betriebsrat sowie Führungskräften wird dies vorgeworfen. Im Hinblick auf Führungskräfte und das Management äußert sich dies beispielsweise im Vorwurf, dass viele Veranstaltungen bewusst an einem Mittwoch oder Donnerstag terminiert würden, wenn die Poolschicht nicht anwesend ist (OF3, verpflichtet). Darüber hinaus bemängeln mehrere Beschäftigte die Haltung des Betriebsrates gegenüber den Poolbeschäftigten. Der Betriebsrat habe die Bezeichnung des Ablösepools als „Auffüllschicht“ etabliert, was zu einer wenig wertschätzenden Wahrnehmung durch die übrigen Schichten beigetragen habe.

„Menschen zweiter Klasse. Weil kriegt man ja auch vom Betriebsrat zu hören, dass man eben halt nur zum Auffüllen da ist und keinerlei Rechte hat.“ (OF2, freiwillig)

„Schwierig, wir sind nur zum Auffüllen da. Und wir sind ja keine Gruppe. Also die Wertschätzung ist eigentlich nicht so da, finde ich.“ (OF2, freiwillig)

„Da kriege ich so eine Krawatte, wenn ich dieses Wort höre: Auffüllschicht. Der Betriebsrat hat da aber nicht so ganz mitgespielt und ist selber hier durch die eigenen Reihen gelaufen und hat gesagt: Der Ablösepool ist eine Auffüllschicht. Und darum muss man sich auch nicht wundern, wenn dann der ein oder andere Stammmitarbeiter halt auch so umgeht, als wäre der Ablösepool eine Auffüllschicht.“ (M1, freiwillig)

Verschärfend kommt in vielen der beschriebenen Dimensionen hinzu, dass die große Mehrheit der Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell zu Beginn Leiharbeitsnehmer waren. Dies bewirkte im sozialen Gefüge, zusätzlich zur Stellung als Beschäftigte der Poolschicht eine weitere Sonderform.

„Und jetzt war es dann plötzlich so: Okay, jetzt kommt eine vierte Schicht dazu. Das waren zu 80 Prozent Leiharbeiter. So. Und da sind manche Leute aus den Stammschichten nicht mehr klargekommen, dass dann plötzlich ein Leiharbeiter Unterstützer wurde. Oder plötzlich die Vormontage gemacht hat. Das war halt neu. Und das hat so ein bisschen gedauert, das den Leuten so ein bisschen beizubringen. Aber das ist mittlerweile ganz gut angelaufen.“ (M1, freiwillig)

Im Gegensatz zu den vielen, häufig negativen Intergruppensdynamiken, beschreiben die Beschäftigten den Zusammenhalt innerhalb der Poolschicht als sehr gut. Sie sind eine vergleichsweise junge Gruppe an Beschäftigten, die – so wird es mehrfach beschrieben – auch privat in Kontakt steht und zusammenhält. Zudem zeigt sich, dass sich in einigen Pool-Meistereien ein

selbstbewusstes Selbstverständnis der Poolschicht in Bezug auf die eigene Arbeitsleistung, gemessen in Ausbringung und Qualität entwickelt hat. Wenn der Pool anwesend sei, würden durchschnittlich höhere Stückzahlen pro Schicht erreicht als an deren Tagen (M1, freiwillig).

„Also, ich finde, das Poolssystem läuft komplett geil. [...] Es macht Spaß, mit den Jungs zusammenzuarbeiten, es sind alles junge Leute. Die haben alle Bock. Wir unternehmen auch viel. Das siehst Du auch an den Weihnachtsfeiern: Wenn wir eine Weihnachtsfeier machen, sind wir 20 Leute. Wir gehen zwischendurch Fußball spielen mit 20 Leuten. Das habe ich früher, in den Stammschichten, nicht erlebt, so einen Zusammenhalt, dass sich so viele Leute für eine Weihnachtsfeier oder private Dinge auch zusammengefunden haben.“ (M1, freiwillig)

Die positive Stimmung innerhalb der Poolschicht zeigt sich ebenfalls in einem Zitat eines Beschäftigten, der zwar aus monetären Gründen in die Dauernachtschicht wechseln wird, jedoch gerne mit seinen Kollegen weitergearbeitet hätte, da die Arbeit mit den Kollegen einfach Spaß mache.

„Aber ich werde traurig sein. (lacht) Ich mache das ehrlich, man muss offen und ehrlich sein, nur wegen Geld. Und eigentlich würde ich meine Kollegen hier, diese Pool-Schicht, 20 Jahre von mir aus machen. Weil das mit den Jungs Spaß macht.“
(CPC3_AP2, verpflichtet)

7.4.1.8 Zwischenfazit: Wenige Hinweise auf positiven Selbstselektionseffekt

Ziel der zweiten leitenden Forschungsfrage war es, über einen Vergleich der abhängigen Faktoren Zufriedenheit, Vereinbarkeit und gesundheitliche Selbstwahrnehmung von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten, einen potenziellen Selbstselektionseffekt zu überprüfen. Der Beantwortung dieser Frage wurde sich schrittweise angenähert: Die Wahrnehmungen der Beschäftigten zu den Auswirkungen Arbeitszeitmodells auf Zufriedenheit, Vereinbarkeit und gesundheitliche Selbstwahrnehmung wurden dargestellt, interpretiert und nach trennenden Faktoren – darunter die Selbstselektion – überprüft.

Alle 13 befragten Beschäftigten mit betreuungspflichtigen Kindern bzw. Lebenspartner*innen in synchronen oder bewusst gewählten asynchronen Arbeitszeiten profitieren hinsichtlich ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben klar vom Ablösepool-Modell – unabhängig davon, ob sie verpflichtet oder freiwillig im atypischen Modell tätig sind. Für sie bewirkt der große Zugeschwin an Freizeit, der wiederkehrende Arbeitsrhythmus aus zwei Arbeitstagen und zwei freien Tagen sowie der Wegfall von massierten Spätschichtwochen eine stark verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Obwohl die regelmäßige Samstagarbeit gemäß Kapitel 7.3 das Hauptmotiv gegen den Eintritt in das verkürzte Arbeitszeitmodell darstellte und in der gesamten Belegschaft starke Bedenken gegenüber der Wochenendarbeit vorlagen, berichten die Befragten von einer nahezu gleichbleibenden Qualität ihres Wochenendes. An vielen sozialen Aktivitäten, die erst am Samstagabend oder Sonntag stattfinden, können sie ohne Einschränkungen teilnehmen. Die Zeit des Samstagvormittags, die innerhalb familialer Arrangements gewöhnlich für Erledigungen eingeplant ist, kann durch die beiden freien Tage in der Mitte der Woche (über-)kompensiert werden. Dabei werden die unterwöchigen freien Tage nicht nur für haushaltsnahe Tätigkeiten genutzt, sondern ermöglicht auch eine sozial hochwertige Zeitverwendung für Aktivitäten mit Kindern und Partner*innen. Auf dieser Basis zeigen sich die Menschen im engen sozialen Umfeld der Befragten ebenfalls sehr zufrieden mit dem Arbeitszeitmodell.

Einen intensiven Kontrast zu den positiven Wahrnehmungen bilden die Sichtweisen von drei kinderlosen, vergleichsweise jungen Beschäftigten, die alle zur Arbeit im Ablösepool verpflichtet wurden. Sie bewerten ihre Vereinbarkeit äußerst negativ, da sich deren Qualität weniger von gemeinsamer Zeit mit der (Kern-)Familie, sondern vielmehr von der Möglichkeit zur Teilhabe an Aktivitäten im Freundes-, Bekannten-, und Vereinsumfeld abhängt. Eben jene Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe werden durch die regelmäßige Samstagarbeit empfindlich gestört und eine Kompensation an den freien Tagen der Woche ist nicht möglich, da relevante Partner*innen oder Freunde durch eigene berufliche Verpflichtungen nicht für Aktivitäten zur Verfügung stehen. Die soziale Teilhabe an Wochentagen beurteilen die Beschäftigten demnach als unzureichend.

In Bezug auf die gesundheitlichen Auswirkungen der atypischen Arbeitszeit lassen sich die Beschäftigten in drei Gruppen clustern: Beschäftigte mit keinen, leichten sowie starken gesundheitlichen Auswirkungen. Eine entscheidende Rolle für die gesundheitliche Kompatibilität mit dem Schichtmodell und bzw. den wahrgenommenen gesundheitlichen Auswirkungen scheint der Chronotyp der Befragten zu spielen: Sechs Beschäftigte (drei Freiwillige und drei Verpflichtete) verspüren keinerlei gesundheitliche Auswirkungen – sie berichten von einer guten Kompatibilität mit der Nachtschicht und beschreiben sich beispielsweise als Nachteule. Weitere sechs Beschäftigte (drei Freiwillige und drei Verpflichtete) weisen leichte gesundheitliche Auswirkungen auf. Diese äußern sich insbesondere in leichten Schlafstörungen bzw. mangelndem Schlaf im Kontext der Nachtschichten. Dies ist mitunter selbst verursacht, da die Beschäftigten versuchen, ohne körperliche Adaption an die schnell wechselnden Schichten zügig wieder an den Zeitrhythmus der Gesellschaft anzuknüpfen. Andere Beschäftigte mit leichten gesundheitlichen Auswirkungen berichten, dass sie sich die freie Zeit am Wochenende sowie an den freien Tagen der Woche bewusst für Regeneration und Selbstfürsorge nehmen (müssen), um die Auswirkungen des Schichtwechsels und der Nachtarbeit bewältigen zu können. Darüber hinaus haben drei Beschäftigte, die alle zur Arbeit im atypischen Modell verpflichtet wurden, mit starken gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeitszeiten zu kämpfen. Sie scheinen aufgrund ihres Chronotyps mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel nicht kompatibel zu sein und halten sich selbst ausdrücklich nicht für Nachtarbeit geeignet. Die Befragten berichten von einem dauerhaft gestörten Biorhythmus, der ihr gesamtes körperliches Wohlbefinden negativ beeinträchtigt. Bei zwei der Beschäftigten mit starken gesundheitlichen Auswirkungen liegen zudem Hinweise auf psychosomatische Beschwerden vor, die im Vorfeld der Nachtschichten auftraten.

Zusammenfassend lässt sich für die Mehrheit beider Untersuchungsgruppen im verkürzten Arbeitszeitmodell, den verpflichteten und den freiwilligen Beschäftigten, eine große übergreifende Zufriedenheit feststellen. Trennende Kriterien zwischen der mehrheitlich positiven und den wenigen negativen Perzeptionen ist zum einen die familiäre Lebenssituation und die damit verbundenen Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe an freien Wochentagen respektive die Einschnitte von sozialer Teilhabe durch regelmäßige Samstagarbeit am Wochenende. Zum anderen spielen die physische und psychische Kompatibilität mit Nachtschicht und dem kurzzyklischen Schichtwechsel eine entscheidende Rolle. Tabelle 5 liefert einen Überblick über die Zuordnung der Interviewpartner*innen in den Dimensionen gesundheitliche Auswirkungen sowie Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben.

Freiwillige <i>Verpflichtete</i>	Gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Schlechte Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
Keine gesundheitlichen Auswirkungen	OF2, M2, RB2 <i>OF4, RB6, RB7</i>	
Leichte gesundheitliche Auswirkungen	CPC1, M1, M3 <i>CPC3, M9</i>	<i>OF3</i>
Starke gesundheitliche Auswirkungen	RB5 <i>RB1</i>	<i>M5, M8</i>

Tabelle 5: Verteilung der Befragten aus dem verkürzten Arbeitszeitmodell in den Dimensionen Vereinbarkeit und gesundheitliche Selbstwahrnehmung (eigene Darstellung)

Ein positiver Selbstselektionseffekt lässt sich auf Basis der Ergebnisse sowie der kleinen Fallzahlen nicht belegen, ebenso wenig widerlegen. Auffällig ist jedoch, dass alle Beschäftigten mit einer schlechten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für die Arbeit im verkürzten Modell verpflichtet wurden. Ebenso gehören mit einer Ausnahme alle Befragten, die unter starken gesundheitlichen Auswirkungen leiden, ebenfalls zu den verpflichteten Beschäftigten. Dagegen zeigt sich die Zuordnung in den übrigen Ausprägungen nahezu gleichverteilt¹². Aus den Ergebnissen lässt sich die These ableiten, dass sich Beschäftigte anhand ihrer familiären Situation sowie ihrer chronotypischen Selbsteinschätzung passend zu atypischen Schichtmodellen zuordnen, wenn diese fakultativ sind und selbst gewählt werden können. Eine Überprüfung dieser These müsste in quantitativen Studien erfolgen.

Die Ergebnisse zu den geringen Auswirkungen von Samstagarbeit auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bei Beschäftigten mit Kindern und Partner*innen in synchronen oder bewusst asynchronen Arbeitszeiten knüpfen an bestehende Forschung an, die in Abgrenzung zur Sonntagsarbeit keinen Einfluss von Samstagarbeit auf Arbeitszufriedenheit (Hanglberger 2011, 15) und Gesundheit nachweisen kann (Arlinghaus und Nachreiner 2012, 299). Aus dem vorliegenden Fallbeispiel lässt sich ergänzen, dass Samstagarbeit in der Früh- oder Nachtschicht für spezifische Beschäftigtengruppen ebenfalls keine negativen Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben hat, wenn eine Kompensation des Samstags durch unterwöchige arbeitsfreie Zeit gewährleistet ist.

¹² Zudem unterscheiden sich die beiden Stichproben der Freiwilligen und Verpflichteten im Sample in den zentralen Tendenzen auf Basis eines *Mann-Whitney-U-Tests* nicht signifikant voneinander. Der U-Wert beträgt 22. Der kritische Wert von U bei $p < 0,05$ ist 12. Daher ist das Ergebnis bei $p < 0,05$ nicht signifikant. Der z-Score beträgt 0,95266. Der p-Wert beträgt 0,34212. Das Ergebnis ist bei $p < 0,05$ nicht signifikant.

7.4.2 Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen

In den Analysen der vorangegangenen Kapitel konnte eine hohe Arbeitszeitzufriedenheit vieler verpflichteter Beschäftigter herausgearbeitet werden. Ebenso zeigen sich die Beschäftigten, die aufgrund von arbeitszeitunabhängigen Faktoren in das verkürzte Arbeitszeitmodell wechselten, sehr zufrieden mit der atypischen Arbeitszeit. Anhand der Aussagen der Befragten, zur retrospektiven Bewertung der Arbeitszeitänderung sowie ihrer zukünftig präferierten Arbeitszeit, lässt sich ableiten, dass die Erfahrung des Zeitwohlstandes und anderer Charakteristika des atypischen Arbeitszeitmodells ihre Zeitpräferenzen beeinflusst haben. Im folgenden Kapitel wird daher der Einfluss von individuellen Erfahrungswerten auf die Arbeitszeitpräferenz herausgearbeitet. Im übernächsten Kapitel geht es daran anschließend deskriptiv um die konkreten Arbeitszeitpräferenzen der befragten Beschäftigten im Hinblick auf Lage und Länge. Diese werden auf Basis der Ergebnisse des vorangegangenen Kapitels als Reaktion bzw. Auswirkung der Erfahrungen mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell interpretiert.

7.4.2.1 Veränderung der Präferenzen durch neue Erfahrungen

In wie fern individuelle Erfahrungswerte Einfluss auf die Entwicklung der Arbeitszeitpräferenzen nehmen lässt sich anhand von Zitaten, die den Prozess der Präferenzverschiebung bzw. Anpassung beschreiben, verdeutlichen. Die folgenden Zitate stammen von zwei Subgruppen des Samples, die potenziell eine Verschiebung ihrer Arbeitszeitpräferenz auf Basis von Erfahrungswerten aufweisen können: die Beschäftigten, die aufgrund arbeitszeitunabhängiger Motive in das verkürzte Modell wechselten sowie die verpflichteten Beschäftigten.

Es wird deutlich, dass die Beschäftigten vor dem Eintritt in das Arbeitszeitmodell eine zum Teil kritische Haltung und Vorbehalte gegenüber der Arbeitszeit hatten, die sich durch die reale Erfahrung nicht bestätigt haben. Inzwischen möchten einige von ihnen so lange wie möglich im verkürzten Arbeitszeitmodell verbleiben. So äußert sich bspw. eine Beschäftigte, die nur in das verkürzte Modell wechselte, um in ihrem angestammten Arbeitsbereich verbleiben zu können, dahingehend:

„Wie gesagt, am Anfang habe ich mich ein bisschen gesträubt. Jetzt im Nachhinein denke ich geil.“ (M3, freiwillig)

Ein weiterer Beschäftigter wechselte in den Ablösepool, um in einer postoperativen Phase die vielen notwendigen Arzttermine zeitlich besser wahrnehmen zu können. Nachdem der Zeitbedarf für diese Termine gesunken war und somit die temporäre Notwendigkeit einer reduzierten Arbeitszeit nicht mehr vorlag, verblieb er weiterhin im Ablösepool und möchte auch zukünftig in einem verkürzten Arbeitszeitmodell arbeiten:

„Aber mittlerweile muss ich sagen, könnte ich mir vorstellen, noch weiterhin so zu arbeiten. Ist sehr angenehm.“ (OF2, freiwillig)

In eine ähnlich positive Richtung äußern sich die zufriedenen verpflichteten Beschäftigten, die im Hinblick auf Vereinbarkeit und gesundheitliche Selbstwahrnehmung positive Erfahrungen mit dem Arbeitszeitmodell gemacht haben:

„So lange wie möglich im Pool bleiben, mir gefällt das sehr sehr gut.“ (M9, verpflichtet)

„Also ich würde es mein ganzes Leben lang so machen, wie jetzt in dem Pool. Ich finde das super. Wo man Termin oder so etwas hat, kann man das auf Mittwoch verschieben, Donnerstag, wenn man am Freitag Frühschicht hat. Ich finde das richtig gut.“
(OF4, verpflichtet)

Ein weiterer verpflichteter Beschäftigter ergänzt aus seiner Perspektive, welche Gründe einige seiner Kollegen dazu bringen, vorzeitig aus dem Arbeitszeitmodell auszusteigen. Dies geschehe häufig nicht auf Basis mangelnder Zufriedenheit, sondern vielmehr, weil die Beschäftigten eine proaktive Sicherung ihres oder eines attraktiven Arbeitsplatzes für den Fall eines Endes des Schichtmodells erreichen möchten.

„Also da gibt es keinen, der wirklich raus möchte. Da gibt es zwar welche, die sich orientieren in eine andere Schicht zu gehen, aber nur, um ihren Arbeitsplatz zu sichern. [...] Dass sie, wenn der Pool irgendwann mal aufgelöst werden sollte, wenn da keine Nachfrage mehr kommt oder nicht mehr genug für den Pool, dass dann immer noch der Arbeitsplatz gesichert ist. Weil man weiß dann ja nie, wo man hinkommt. Jetzt kann man sich vielleicht noch aussuchen, indem man sich bewirbt, in was für eine Schicht man kommen möchte, wenn man hier nicht hierbleiben kann.“ (RB7, verpflichtet)

Das Zitat spricht ebenfalls für eine hohe Zufriedenheit der verpflichteten Beschäftigten mit den arbeitszeitlichen Aspekten des Ablösepool. Jedoch scheint die Arbeitszeit an dieser Stelle ebenso wie im Falle der Beschäftigten, die sich aufgrund arbeitszeitunabhängiger Motive für einen Wechsel entschieden haben, erneut nicht handlungsleitend. Ein Schichtmodellwechsel wird aufgrund arbeitszeitunabhängiger Faktoren angestrebt. In diesem Fall wird die Sicherung des Arbeitsplatzes ggü. zeitlichen Faktoren bei der Schichtmodellentscheidung priorisiert.

Insgesamt verhärteten sich durch die zitierten Interviewpassagen die Hinweise darauf, dass Arbeitszeitpräferenzen nicht robust, sondern auf Basis von Erfahrung veränderlich und damit exogen beeinflusst sind. Insbesondere unter dem Einfluss eindrücklich positiver oder negativer individueller Erfahrungen verhalten sie sich variabel.

7.4.2.2 Deskriptive Darstellung der individuellen Arbeitszeitpräferenzen

Entgegen dem ursprünglichen Vorhaben des Forschungsvorhabens, die Arbeitszeitpräferenzen der Befragten im Hinblick auf Lage und Länge in einem ersten Auswertungsschritt einleitend darzustellen, steht die Auswertung dieser Fragen nun bewusst im fortgeschrittenen Verlauf der Studie. Die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten werden vor dem Hintergrund des

vorangegangenen Kapitels als Auswirkung der Erfahrungen mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell behandelt und interpretiert.

In den Interviews wurden Präferenzen der Befragten mit Hilfe einer Frage nach einem idealtypischen Schichtplan besprochen. So wurden die Gesprächspartner*innen zu einem Gedankenexperiment eingeladen, in dem sie ihren Schichtplan selbst imaginieren und bestimmen können: Welche Schichten und wie lange würden sie in diesem Fall arbeiten? Als übergreifende Erkenntnis aus den Gesprächsabschnitten zu den eigenen Arbeitszeitvorstellungen und -wünschen ist anzumerken, dass einige der Befragten überrascht auf die gestellte Frage reagierten:

„Das ist tricky, die Frage! An sich, also da habe ich noch gar nicht darüber nachgedacht. Also mein Traum wäre dann auch die Nachtschicht mitzuarbeiten.“ (RB2, freiwillig)

Aus dem exemplarischen Zitat wird deutlich, dass die Antwort bei einigen Beschäftigten relativ spontan entstand und sie im Hinblick auf die Gestaltung der eigenen Arbeitszeit vermutlich keine bereits längerfristig feststehende Präferenz entwickelt hatten. Es ist davon auszugehen, dass von derart spontan entwickelten Präferenzvorstellungen noch keine Handlungsimpulse zur Umsetzung ebendieser ausgegangen sind – es also noch keine aktiven Versuche gab, die Präferenz umzusetzen. Zudem ist fraglich, ob tatsächlich Arbeitszeitdiskrepanzen diagnostiziert werden können, wenn die gewünschte Arbeitszeit hinsichtlich Lage und Länge zwar von der präferierten Arbeitszeit abweicht, dieser Wunsch aber keine etablierte Größe in den Gedanken der Beschäftigten ist.

7.4.2.2.1 Länge der Arbeitszeit

Bei der Formulierung der individuellen Arbeitszeitpräferenz, wird in der Regel explizit oder implizit ein gedanklicher Referenzpunkt herangezogen. Dies kann entweder die tatsächlich geleistete Arbeitszeit sein, was erfasste sowie nicht erfasste Mehrarbeitszeiten bzw. Überstunden miteinbeziehen würde, oder die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, die i. d. R. als Grundlage der Gehaltsbemessung im Hinblick auf monetäre Aspekte von Bedeutung ist. Der gängigen Handhabung im Forschungsstand folgend, wird im Folgenden eine Unterbeschäftigung angenommen, wenn Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit erhöhen möchten. Es wird eine Überbeschäftigung angenommen, wenn Beschäftigte ihre vertragliche Arbeitszeit reduzieren möchten.

Bei quantitativen Untersuchungen bleibt dieser gedankliche Referenzpunkt jedoch häufig unklar, was die valide Erfassung der Arbeitszeitpräferenzen erschwert (siehe Kapitel 2.1.2). Qualitative Studien bieten hier den Vorteil, dass sich der gedankliche Referenzpunkt häufig aus den Antworten der Befragten schließen lässt. In der vorliegenden Studie kann der gedankliche Referenzpunkt aufgrund der Komplexität des Arbeitszeitmodells unterschiedlich ausfallen.

Aufgrund dessen werden vorab einige verständnisrelevante Aspekte der tarif- und individualvertraglichen Gestaltung des Arbeitszeitmodells erneut verdeutlicht.

Die Beschäftigten des Ablösepools 2 arbeiten in einer vertraglichen 35-Stunden-Woche, die sie jedoch mit einer tatsächlichen Arbeitszeit von ca. 30 Wochenstunden erreichen. Die Beschäftigten der Dauernachtschicht und der Wechselschicht arbeiten ebenfalls in einer vertraglichen 35-Stunden-Woche. Sie leisten jedoch je nach Produktionsbereich täglich 35 bis 45 Minuten Überstunden, die auf dem Arbeitszeitkonto verbucht werden. Diese werden nicht mit Mehrarbeitszuschlägen vergütet, da sie kollektiv mit dem Betriebsrat vereinbart sind. Die Beschäftigten erreichen so eine wöchentliche Arbeitszeit zwischen 37,9 und 38,75 Stunden. Zusätzlich leisten sie einmal in vier Wochen eine Sonderschicht auf Mehrarbeitsbasis am Samstag, welche ebenfalls vollständig in die Arbeitszeitkonten eingespeist werden sollte. In der Jahresbetrachtung gleichen die Beschäftigten aus Wechsel- und Dauernachtschicht die aufgebauten Zeiten im Arbeitszeitkonto durch fest eingeplante Freischichten (i. d. R. 30 Tage) aus¹³. So erreichen sie in der Modellbetrachtung präzise die tariflich vereinbarte 35-Stunden-Woche. Individuelle Abweichungen, z. B. die Nichtteilnahme an vereinbarten Sonderschichten, die Entnahme von zusätzlichen individuellen Freischichten oder die Auszahlung von Mehrarbeitszeiten an Stelle einer Übertragung ins Arbeitszeitkonto, können das exakt austarierte Gleichgewicht stören und zu einem Absinken oder Ansteigen der Arbeitszeitkonten führen. Bei den Beschäftigten kam es im beobachteten Zeitraum bis Ende 2018 in großem Umfang zu einem Absinken der Arbeitszeitkonten. Dies bedeutet, dass die Beschäftigten im Durchschnitt unter der tariflich sowie individualvertraglich vereinbarten Arbeitszeit von 35 Stunden zurückblieben.

Zurückkommend auf die in den Interviews erfassten Arbeitszeitpräferenzen können übergreifend hinsichtlich der Länge der eigenen Arbeitszeit nur marginale Veränderungswünsche im Sample identifiziert werden: Nur zwei Beschäftigte äußern den Wunsch nach einer signifikanten Arbeitszeitänderung von mehr als fünf Stunden pro Woche. Die gewünschten Arbeitszeiten schwanken in einem Rahmen zwischen 20 und 40 Stunden und konzentrieren sich auf der Beibehaltung bzw. Durchsetzung der tariflich und i. d. R. ebenso individualvertraglich vereinbarten 35-Stunden-Woche.

Neun Beschäftigte benennen eben jene 35-Stunden-Woche als ihre ideale Arbeitszeit, jedoch aus unterschiedlichen Ausgangspositionen heraus. Von den sechs Beschäftigten aus Dauernachtschicht und Wechselschicht, die die tariflich vereinbarte Arbeitszeit als ihre ideale Arbeitszeit sehen, weisen drei ausdrücklich darauf hin, dass man gerne zu einer tatsächlichen 35-Stunden-Woche, im Sinne von sieben Stunden täglicher Arbeitszeit zurückkehren wolle (CPC2, OF1, RB1). Sie wünschen sich demnach eine Reduktion ihrer realen Arbeitszeit, da

¹³ Der Ausgleich des Arbeitszeitkontos erfolgt regelmäßig und zeitnah. So folgt i. d. R. auf jede geleistete samstägliche Sonderschicht eine Entlastungsfreizeit von zwei Freischichten in der Folgewoche.

diese bedingt durch Überzeiten die 35-Stunden-Woche teilweise übersteigt. Eine Verbindung zu den 30 zusätzlichen Freischichten, die aus diesen Überzeiten entstehen, wird nur vereinzelt hergestellt. Geschieht dies, wird eine Ambivalenz in der Arbeitszeitentscheidung deutlich: Einerseits ist der siebenstündige Arbeitstag attraktiv, andererseits wird durch den Stundenaufbau ein Flexibilitätsgewinn bzw. ein Gewinn an geblockter Freizeit erzielt.

„Das einzige, klar, das würde wahrscheinlich jeder sagen, ich würde einfach nur sieben Stunden am Tag arbeiten, bei 35-Stunden-Wochen. Aber auf der anderen Seite kann man ja so sehen, wenn wir ein bisschen länger arbeiten, haben wir unseren Freischichtplan und da kann man ja die Stunden irgendwann mal als Freizeit wieder, wenn wir irgendwas Dringendes anliegt und kann man ja immer noch eine Freischicht nehmen, weil die Stunden sind ja dann auf dem Freischichtkonto gutgeschrieben.“ (CPC2, Wechselschicht)

Drei weitere Beschäftigte aus dem Ablösepool benennen die 35-Stunden-Woche als ihre ideale Arbeitszeit, obwohl sie aktuell weniger, nämlich 30 Stunden pro Woche, arbeiten und die geäußerte Arbeitszeitpräferenz einer Erhöhung ihrer realen Arbeitszeit, nicht jedoch ihrer vertraglichen Arbeitszeit entsprechen würde. In Kombination mit der Arbeitszeitlagenpräferenz betrachtet, ist die Aussage insofern stringent, als dass die Beschäftigten sich eine Dauerfrüh- schicht bzw. Wechselschicht wünschen. Mit der Arbeit in diesen Schichtmodellen ist das Gehalt der 35-Stunden-Woche nur in einer realen 5-Tage-Woche zu erreichen.

In Abgrenzung zur 35-Stunden-Woche äußern ebenfalls neun Beschäftigte eine Arbeitszeit von kleiner oder gleich 30 Stunden als ihre zeitliche Präferenz. Hiervon befinden sich zwei Beschäftigte in Wechsel- oder Dauernachtschicht und sind bereits in einem Teilzeitmodell tätig – sie möchten dementsprechend ihre Arbeitszeit beibehalten.

Weitere sechs Beschäftigte, die über ihre Beschäftigung im Ablösepool Erfahrungen mit einer abgesenkten Arbeitszeit gesammelt haben, formulieren ebenfalls die 28 bis 30-Stunden-Woche als ihre Präferenz – sie wollen die Arbeitszeit also ebenfalls beibehalten.

„Nein, 28 finde ich schon toll. Finde ich definitiv toll. Ich muss aber dann auch die Möglichkeit haben, auch wieder auf die 35 raufgehen zu können, wenn ich das wirklich wollte.“ (M3, freiwillig)

Es hat den Anschein, dass die Beschäftigte nicht berücksichtigt, dass sie aktuell bereits einen 35-Stunden-Vertrag erfüllt, sondern sich gedanklich rein auf die real geleistete Arbeitszeit bezieht.

Weitere zwei Beschäftigte äußern sich vorsichtig interessiert an einer Absenkung der tariflichen Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche. Neben attestierter Attraktivität streuen sie jedoch

sogleich Zweifel an deren Realisierbarkeit. Die geäußerten Arbeitszeitpräferenzen können weniger als eine individuelle Präferenz zur Reduktion verstanden werden, sondern vielmehr als Auftrag an gewerkschaftliche Interessenvertretung das Thema Arbeitszeit weiterhin auf die Agenda zu setzen. Beide Beschäftigte arbeiten oder haben ebenfalls einmal im Ablösepool gearbeitet und daher reale Erfahrungen mit einer abgesenkten Arbeitszeit unter dem tariflichen Niveau gemacht.

„Also fünf Tage sollten es schon sein. Vier Tage wären wohl etwas extrem. Es gibt ja manche Gewerkschafter, die nur einen sechs Stunden Tag wollen. Gibt es auch und wäre natürlich super. Es soll in manchen Ländern funktionieren, habe ich mal gelesen. Aber ich weiß nicht, vielleicht würde das hier auch funktionieren, aber das ist-, liegt außerhalb meiner Macht. [lacht]“ (CPC3, verpflichtet)

Es verbleiben zwei Beschäftigte, jeweils ein verpflichteter und ein freiwilliger Beschäftigter aus dem Ablösepool 2, deren Arbeitszeitpräferenz deutlich oberhalb ihrer aktuellen Arbeitszeit liegen. Sie möchten in Wechsel- oder Dauernachtschicht arbeiten und dann gemäß den dort herrschenden Gegebenheiten 35 Stunden plus Überzeiten arbeiten. *„Es muss finanziell passen. Also fünf Tage muss - ja. Zum Stunden sammeln, einen sechsten Tag.“ (OF3, freiwillig)*

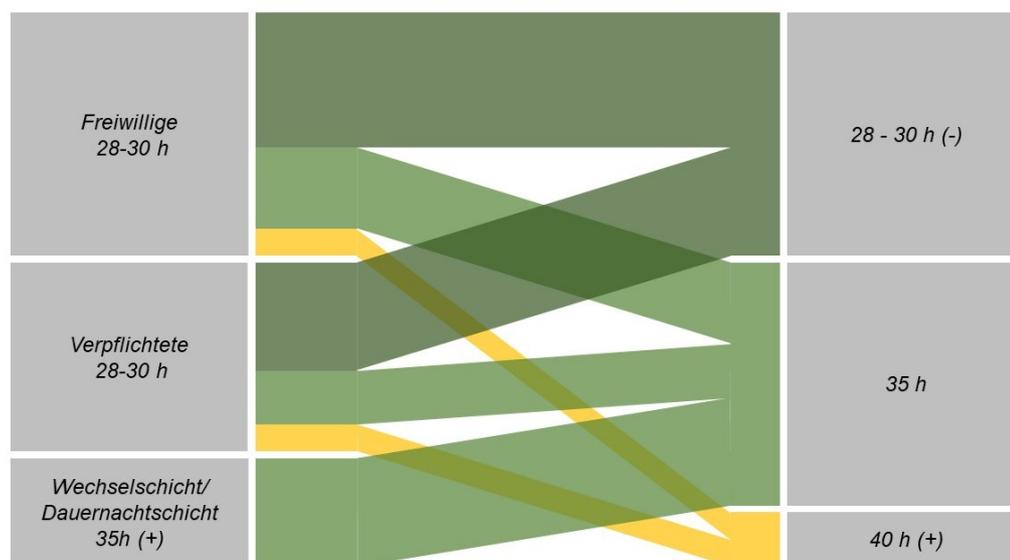


Abbildung 12: Sankey-Diagramm: Bestehende Arbeitszeit und Arbeitszeitpräferenz (eigene Darstellung)

Auffällig und grafisch verdeutlicht in Abbildung 12 ist, dass alle Beschäftigte, die eine Arbeitszeit unterhalb der tariflichen 35-Stunden-Woche präferieren, bereits Erfahrungswerte mit einer abgesenkten Arbeitszeit gesammelt haben bzw. aktuell darin arbeiten. Niemand aus der Gruppe der Beschäftigten, die ausschließlich in einer 35-Stunden-Woche gearbeitet haben und dementsprechend nicht über Erfahrungen mit einer Arbeitszeit unterhalb dieser Schwelle verfügen, äußert den Wunsch, die eigene Arbeitszeit zu reduzieren. In dieser Gruppe steht

vielmehr die Rückführung der realen Arbeitszeit auf die (tarif-)vertragliche Arbeitszeit im Vordergrund.

Die Interviews mit drei Beschäftigten ergaben aufgrund nicht leitfadentreuer Interviewführung keine Rückschlussmöglichkeiten auf die vorliegenden Arbeitszeitpräferenzen.

7.4.2.2.2 Lage der Arbeitszeit

Befragt nach ihrem idealen Schichtplan gilt für mehr als ein Drittel der Beschäftigten eine Dauerfrühschicht als Idealvorstellung – was von einigen Befragten mit dem Entfall von Schichtarbeit gleichgesetzt wird. Diese Arbeitszeitlagepräferenz äußern Beschäftigte aus allen untersuchten Gruppen: sowohl Beschäftigte die sich freiwillig oder verpflichtet in Ablösepool 2 befinden, Freiwillige in Dauernachtschicht als auch Beschäftigte, die im Standardmodell der Wechselschicht tätig sind. Gerade bei den fünf Freiwilligen aus dem Ablösepool war diese Diagnose nicht zwangsläufig erwartbar, da das freiwillig gewählte Arbeitszeitmodell aufgrund der Selbstselektion als präferenzgerecht angenommen wurde. Möglicherweise wird von diesen Beschäftigten dennoch die Dauerfrühschicht als Präferenz genannt, weil die Dauerfrühschicht sie bis dato keine verfügbare Option ist. Dieses spezifische Modell wird nur in äußerst wenigen Arbeitsbereichen im Werk angeboten. Drei Beschäftigte mit einer Präferenz für Dauerfrühschicht äußern explizit den Wunsch eines späteren Arbeitsbeginns zwischen sieben und acht Uhr am Morgen, was einer gesellschaftlich verbreiteten Normalarbeitszeit entspricht.

Die Begründungsmuster für die spezifischen Idealvorstellungen werden im Folgenden nur dann dargestellt, wenn die Präferenz nicht der aktuell gewählten Schicht entspricht – ergo ein Veränderungswunsch vorliegt.

Die Dauerfrühschicht respektive die Normalarbeitszeit wird bei der Mehrheit der Beschäftigten, die diese als ideale Schicht bezeichnen, mit einer guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und einem höheren Zeitnutzen der freien Stunden am Abend assoziiert.

„Also mein idealer Schichtplan wäre, von acht Uhr morgens würde ich bis vielleicht 15 Uhr, auch nicht so lange, bis 15 Uhr. Wenn man zu Hause ankommt, dann kann man immer noch Sachen erledigen und so, mit der Familie und überhaupt den Alltag bewältigen.“ (CPC3, freiwillig)

„Dauerfrühschicht. Also das wäre für meinen Sohn und mich am besten. [...] Ja, dementsprechend, wenn ich von der Frühschicht nach Hause kommen würde, hätte ich mein Sohn dann bei mir, wirklich die ganze Zeit bei mir. Und man könnte auch mit denen ins Bett gehen und schlafen gehen.“ (RB3, Dauernachtschicht)

„Wenn ich ehrlich bin, am besten ist es, dieses abends zu Hause sitzen im Sommer. Wie schön ist das? Wenn man abends, wenn man das so planen kann, so wie meine

Frau, die auf dem Büro sitzt, so das finde ich schon nicht schlecht, wenn man das auch hätte. Das ist ja halt nicht so.“ (RB5, freiwillig)

Demensprechend begründen dies einige Beschäftigte wie bereits mehrfach in dieser Studie erwähnt mit der mangelhaften Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in Spätschichtwochen.

„Manchmal hast du Frühschicht 6-Tage-Woche dann bist du schon ganz schön kaputt, dann hast du die Woche drauf, Spätschicht 5-Tage Woche, dann bist du natürlich richtig kaputt – und da ist auch nicht viel mit Privatleben, da läuft fast gar nichts.“ (RB1, Wechselschicht, ehemals verpflichtet im Ablösepool)

Für einen Beschäftigten ist darüber hinaus der potenziell konstantere Schlafrhythmus ein Argument für die Dauerfrühschicht. Er arbeitet aktuell im Ablösepool und muss in diesem Modell einen kurzzyklisch wechselnden Schichtrhythmus bewältigen.

Abseits des Wunsches nach einer Dauerfrühschicht äußern sich die verbleibenden zehn Beschäftigten in der Mehrzahl zufrieden mit ihrem bestehenden Schichtmodell und sehen dies auch als ihre Idealvorstellung an. Lediglich zwei Beschäftigte haben Diskrepanzen in ihrer Schichtpräferenz: Ein Beschäftigter (RB7, verpflichtet) aus dem Ablösepool würde gerne in das in einem Teilbereich des Rohbaus eingesetzte leicht abgewandelte Modell des Ablösepools ohne Frühschichtanteile wechseln. Er begründet dies mit seiner Abneigung gegen die Frühschicht und das damit verbundene frühe Aufstehen entgegen seinem Naturell als „Morgenmuffel“.

In der Gesamtschau der Interviewauswertung, die z. B. auch die Zukunftsvorstellungen der Beschäftigten berücksichtigt, werden Widersprüche zwischen den individuellen Arbeitszeitpräferenzen im Sinne des idealen Schichtplans und den realen Arbeitszeitentscheidungen erkennbar. So formulierte ein verpflichteter Beschäftigter aus dem Ablösepool das verkürzte Modell zwar als seine Idealvorstellung, hat jedoch bereits konkrete Pläne wenige Wochen später aus rein monetären Motiven in die Dauernachtschicht zu wechseln:

„Ich hatte eigentlich vor bis zum Ende. Solange Pool ist, Pool. Aber da hat die Meisterrin mich gefragt, ob ich gerne in die Nachtschicht wechseln möchte. Und dann habe ich gesagt: »Ja gut.« Da verdient man auch viel mehr. Wenn man überlegt, nur durch Änderung der Arbeitszeit, kriegt man schon seine Miete raus. Und ab dem nächsten Monat oder spätestens dem übernächsten Monat bin ich in der Nachtschicht. Aber werde traurig sein. [lacht] Ich mache das ehrlich, man muss offen und ehrlich sein, nur wegen Geld. Und eigentlich würde ich mit meinen Kollegen hier, diese Pool-Schicht, 20 Jahre von mir aus machen. Weil das mit den Jungs Spaß macht. Weil die Arbeitszeiten so sind. Also ich bin einer, der absolut dafür ist. Ich finde das sehr gut.“ (CPC3, verpflichtet)

Das Zitat verdeutlicht eindrücklich, dass Zielkonflikte zwischen monetären und zeitlichen Motiven bei der Formulierung der Arbeitszeitpräferenz vorliegen. Die Arbeitszeitpräferenz auf Basis wirtschaftlicher Motive - „*da verdient man auch viel mehr*“ - sowie die Arbeitszeitpräferenz auf Basis der Eigenschaften der Arbeitszeit - in diesem Fall die Vier-Tage-Woche, „*weil die Arbeitszeiten so sind*“ - sind nicht deckungsgleich. Der Beschäftigte priorisiert im vorliegenden Fall den höheren Verdienst gegenüber der für ihn vorteilhaften zeitlichen Ausgestaltung des Arbeitszeitmodells.

Insgesamt ist es zudem evident, dass die Befragten bei der Formulierung ihrer Arbeitszeitpräferenz lediglich auf bereits im Betrieb angewandte und ihnen bekannte Modelle zurückgreifen. Obwohl die Frage nach dem idealen Schichtplan Spielraum für hoch individualisierte Varianten gelassen hätte, bleiben die Dauerfrühschicht als mehrheitliche Idealvorstellung sowie die bestehenden Schichtmodelle die einzig genannten Optionen.

Abbildung 13 zeigt analog zum Vorgehen des vorangehenden Kapitels die Arbeitszeitpräferenzen ausgehend von der jeweiligen Ausgangssituation der Beschäftigten. Die Mehrheiten aller Subgruppen möchten in ihren bestehenden Arbeitszeitmodellen verbleiben. Dazu gehören ebenso die verpflichteten Beschäftigten, deren überwiegende Zufriedenheit erneut deutlich wird. Arbeitszeitdiskrepanzen treten gleich verteilt in allen Subgruppen auf, i.d.R. ausgelöst durch eine Präferenz für die Dauerfrühschicht.

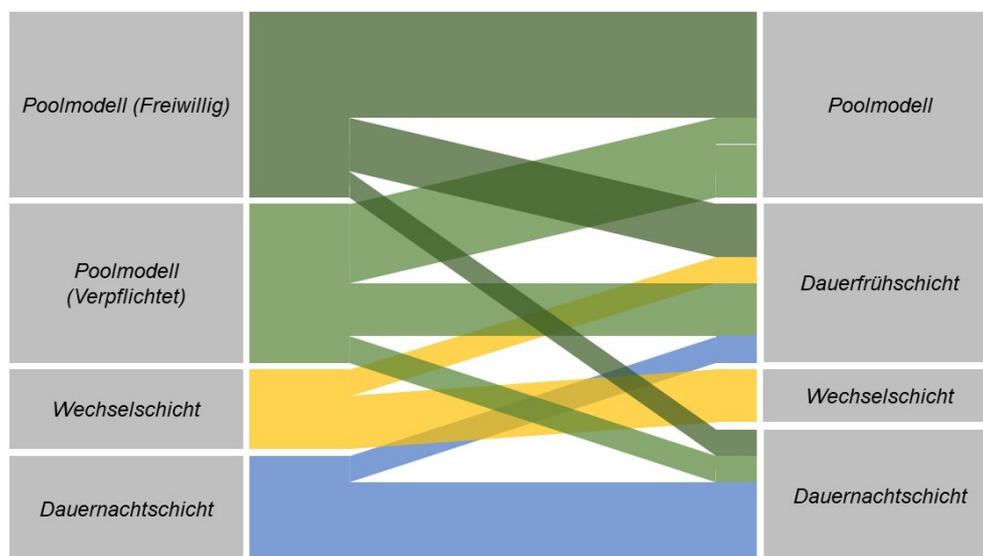


Abbildung 13: Sankey-Diagramm: Bestehende Arbeitszeitlage und Arbeitszeitpräferenz (eigene Darstellung)

7.4.2.3 Strategien zur Bewältigung von Arbeitszeitdiskrepanzen

Die dargestellten Ergebnisse zu den Arbeitszeitpräferenzen sowie den Auswirkungen des Arbeitszeitmodells konnten zeigen, dass bei eingingen Beschäftigten Arbeitszeitdiskrepanzen vorliegen. Bedeutsame Indikatoren für das Auftreten einer Arbeitszeitdiskrepanz sind negative Auswirkungen auf die soziale Teilhabe am Wochenende respektive mangelnder Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe an freien Wochentagen sowie die physische Inkompatibilität mit dem kurzzyklisch rotierenden Schichtsystem, die sich in Form von Schlaf- und Essstörungen äußerten.

Im Folgenden sollen anhand der Beschäftigten, bei denen Arbeitszeitdiskrepanzen vorlagen, eruiert werden, wie diese mit der Nicht-Übereinstimmung von gewünschter und präferierter Arbeitszeit umgehen und ob wiederkehrende Strategien erkennbar sind.

Vorab ist anzumerken, dass mit hoher Wahrscheinlichkeit zwei weibliche Beschäftigte zur Gruppe der von Arbeitszeitdiskrepanzen Betroffenen gehört hätten, wenn es ihnen nicht bereits zum Start des verkürzten Arbeitszeitmodells gelungen wäre, ihre Arbeitszeiten mit den Arbeitszeiten ihrer Partner zu synchronisieren. Dies erreichten die beiden Paare über den freiwilligen Wechsel der ebenfalls im Konzern beschäftigten Ehemänner in das verkürzte Arbeitszeitmodell.

„Der hat dann erfahren, dass ich jetzt in den Pool sollte, beziehungsweise ich mich freiwillig – mehr oder weniger freiwillig – entschieden habe. Dann hat er gesagt: »Ich frage nach, wie das aussieht, wenn ich mich freiwillig melde, ob das dann auch klappt.« [...] Ja, das ist eigentlich das, was gar nicht besser geht. Wir sind beide im Pool, wir haben beide die gleiche Arbeitszeit – bis auf zehn Minuten.“ (M3, freiwillig)

Der freiwillige Wechsel des Ehemanns kann als gemeinsame, präventive Strategie des Paares im Umgang mit einer drohenden Arbeitszeitdiskrepanz gewertet werden. Die Synchronisation der Arbeitszeit wird demnach in beiden Fällen innerhalb der Paarbeziehung optimiert. Die betroffenen Beschäftigten zeigen sich inzwischen trotz vormals vorherrschender Vorbehalte äußerst zufrieden mit ihrem Arbeitszeitmodell und profitieren gemeinsam als Paar vom entstandenen Zeitwohlstand. Es ist davon auszugehen, dass sie ihre individuelle Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weitaus schlechter bewerten würden, sollte nur einer der beiden im verkürzten Arbeitszeitmodell und damit häufig asynchron zum Partner arbeiten.

Im Gegensatz zu diesen Beschäftigten stehen vier Befragte, bei denen im verkürzten Arbeitszeitmodell starke Arbeitszeitdiskrepanzen – primär im Hinblick auf die Lage der Arbeitszeit auftraten. Wie bereits in Kapitel 7.4.1.4 beschrieben, litten die Beschäftigten unter starken körperlichen Auswirkungen der atypischen Arbeitszeitlage und des Schichtwechsels, was wiederum dazu führte, dass die Befragten soziale Aktivitäten reduzierten oder reduzieren mussten, um sich regenerieren zu können.

„Also ich war schon sehr k.o. teilweise. Ich habe vieles nicht mehr machen können. Ich habe komplett Fußball abgebrochen, weil ich konnte fast nie zum Training kommen. Weil ich musste dienstags immer arbeiten. Und donnerstags war ich entweder in der Nachtschicht oder ich musste am Freitag wegen der Frühschicht wieder früh raus, und mich deshalb eingewöhnen [...] Dann hat man sich mit seiner Familie kaum noch getroffen. Mein Freund musste dann auch immer zurückstecken. Weil, wenn ich dann in der Nachtschicht war oder in der Frühschicht war, dann kam ich k. o. nach Hause und dann hat man meistens nur den Sonntag gehabt. Und das hat halt auch sehr gelitten teilweise. [...], weil dann möchte ich halt auch Ruhe haben.“ (M8, verpflichtet)

In der zitierten Aussage sowie in ähnlich gelagerten Aussagen weiterer Beschäftigter wird deutlich, dass soziale Teilhabe nicht nur aufgrund der zeitlichen Überschneidung von familialen oder anderen sozialen Aktivitäten mit den spezifischen Arbeitszeiten des Ablösepools eingeschränkt wurde. Die negativen Auswirkungen verstärken sich gegenseitig, da die Beschäftigten die verbleibende freie Zeit als Ruhephase zur Regeneration benötigen und dies gegenüber sozialen Aktivitäten priorisieren. In der Konsequenz bedeutet dies, dass sich die bereits herausfordernde Situation bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben durch den erhöhten Zeitbedarf für Regeneration nochmals verschlechtert.

Analog zum letzten Zitat bekräftigt ein weiterer Befragter: *„Und du willst auf einen Sonntag auch mal den halben Tag auf dem Sofa liegen, weil du einfach keine Lust mehr hast. Dann ist der Sonntag auch rum“ (OF3, verpflichtet).*

Unisono berichten die Befragten, dass die Menschen in ihrem engen sozialen Umfeld die besondere Belastung des Schichtmodells wahrnahmen und die gesunkene Teilhabe der Befragten für sie spürbar wurde.

„Die finden das für mich anstrengend. Die Umstellung. Man merkt, die nehmen Rücksicht, keine Frage. Die merken aber auch, dass man ja, schlapper wird, sagen wir es mal so. Dass man nicht mehr so zu allem Ja und Amen sagt, wie man das vorher gemacht hat. Weil man irgendwann halt seine Ruhe haben will. Oder auch mal muss.“ (OF3, verpflichtet)

Vor dem Hintergrund ihrer schlechten physischen Kompatibilität mit Nachtschicht bzw. dem rotierenden Schichtwechsel gelang es den Beschäftigten nicht, erfolgreiche Strategien zum Umgang mit der Arbeitszeitdiskrepanz zu entwickeln:

„Ich hab mir dann auch überlegt, wie mache ich das jetzt? Wenn ich Dienstag von der Spätschicht nach Hause gekommen bin, habe ich meistens bis Mittwoch durchgemacht, habe Mittwochmorgen geschlafen und dann von Mittwoch auf Donnerstag

noch mal durchgemacht, damit ich in diesem Nachtschicht Rhythmus irgendwie drinnen bleibe. Aber nicht mal das hat funktioniert. Also nicht mal mit Tricksen oder Plänen und so.“ (M5, verpflichtet)

Im Zeitverlauf führte die sich gegenseitig verstärkende Kombination aus gesundheitlichen und sozialen Einschnitten bei drei der vier verpflichteten Befragten mit großen Arbeitszeitdiskrepanzen zu einer derart hohen Unzufriedenheit, dass sie das vorzeitige Verlassen des Arbeitszeitmodells anstrebten und umsetzten.

Für den Pool hat für mich gar nichts gesprochen. Weder das Geld noch die Arbeitszeit noch sonst was. Das war für mich einfach nicht wichtig, weil für mich ist nicht wichtig, ob ich jetzt viel Geld habe oder nicht. Für mich ist wirklich eine geregelte Arbeitszeit und einen richtigen Rhythmus zu haben, das ist mir wichtiger als jetzt zwei Tage die Woche in der Spätschicht zu arbeiten und dann Nachtschicht oder Frühschicht. Weil, da habe ich gesagt, nein, dann bin ich doch lieber im geregelten Rhythmus.“ (M8, verpflichtet)

Das Zitat belegt zudem eindrücklich, wie die Beschäftigte bei ihrer Entscheidung, das Arbeitszeitmodell zu wechseln, gesundheitliche Aspekte klar vor anderen Motiven der Arbeitszeiteentscheidung – z.B. dem Arbeitszeit-Geld-Verhältnis – priorisiert.

Neben den bereits diskutierten Fällen von starken Arbeitszeitdiskrepanzen, liegen im Sample zwei weitere Fälle (ein freiwilliger und ein verpflichteter Beschäftigter) vor, denen leichte Arbeitszeitdiskrepanzen attestiert werden können. Die beiden Beschäftigten sagen gemäß vorangegangenem Kapitel aus, dass sie bei freier Wahl gerne in Normalarbeitszeit bzw. Dauerfrühschicht arbeiten würden, was de facto einer Abkehr von Schichtarbeit entsprechen würde. Begründet liegt dies in der vergleichsweise schlechten physischen Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel. Die beiden Beschäftigten berichten von unregelmäßigen Schlafproblemen und analog des obigen Zitates von einem erhöhten Bedürfnis nach Regenerationsphasen.

„Diese freien Tage, die braucht man dann auch wirklich. Die nutzt man da auch dementsprechend um sich mal zu regenerieren. Gut, man macht ja auch das ein oder andere, wenn man mal was vorhat, ganz logisch. Aber wenn ich jetzt Nachtschicht habe, dann mache ich nichts großartig, was ich sonst machen würde, wenn ich Frühschicht habe. Vielleicht, jetzt irgendwie in den Garten gehen oder irgendwas. Wenn ich jetzt weiß, dass ich abends zur Nachtschicht muss, dann mache ich da nicht so viel. Weil das macht sich dann auch bemerkbar abends. [...] Jetzt muss man halt schon vorab ein bisschen planen.“ (CPC1, freiwillig)

„Bei mir ist das so, wenn ich Freitag von einer Frühschicht komme, schlafe ich noch mal. [...] Aber man darf das auch nicht übertreiben, sonst kommt man nachts wieder

nur spät ins Bett. Also der Schlafrhythmus geht sehr durcheinander. Man muss schon vernünftig drauf achten.“ (CPC3, verpflichtet)

Im Gegensatz zur vorherigen Gruppe haben die beiden Befragten über die hohe Priorisierung ihres Regenerations- und Schlafverhaltens einen Umgang mit ihren Arbeitszeitdiskrepanzen gefunden. Möglicherweise wirkt die individuelle Lebenssituation als begünstigender Faktor: so hat Beschäftigter CPC1 synchrone Arbeitszeiten mit seiner Ehefrau, Beschäftigter CPC3 lebt in Partnerschaft mit Kindern. Durch die hohe Priorisierung der Regeneration erreichen die beiden Beschäftigten, die negativen gesundheitlichen Auswirkungen ein Stück weit abzufedern. Von sozialen Einschränkungen durch dieses intensivere Regenerationsverhalten berichten sie nicht.

8 Diskussion der Ergebnisse

Mit dem Ziel, die empirischen Ergebnisse in den bestehenden Forschungsstand einzubetten und mit den im Vorhinein erarbeiteten theoretischen Aspekten zur verknüpfen, werden im folgenden Kapitel die gewonnenen Erkenntnisse kritisch diskutiert. Dies geschieht nicht nur inhaltlich anhand der leitenden Forschungsfragen, sondern vorab in Kapitel 8.1 mit einem Fokus auf den sich aus dem gewählten methodischen Vorgehen ergebenden Stärken und Limitationen dieser Studie.

8.1 Methodische Reflektion und Limitationen der Ergebnisse

Die hochgradig angewandte Forschung „am lebendigen Fall“ bringt erwartungsgemäß Herausforderungen mit sich und ist mit spezifischen Stärken und Schwächen verbunden, die es bei der Diskussion der Ergebnisse zu berücksichtigen gilt. Da das untersuchte Fallbeispiel gerade nicht im Sinne eines Experiments von der Forscherin beeinflussbar war und im Laufe des Untersuchungszeitraums nicht prognostizierte Entwicklungen nahm, war insbesondere der Rückbezug auf die qualitativen Forschungsprinzipien Flexibilität und Reflexivität gefragt. Die Pläne zu einem ursprünglich angelegten *Mixed-Method-Design* wurden durch den Umstand obsolet, dass sich bereits während der Konzeptionsphase eines quantitativen Erhebungsinstruments erste Gerüchte und Informationen in der Belegschaft verbreiteten, dass das Arbeitszeitsystem mit Ablösepool aufgrund sinkender Nachfrage im Herbst 2018 vorzeitig beendet werden würde. Von einer Befragung zu einem Zeitpunkt, an dem bereits alle Beteiligten über das Ende des Modells informiert waren, wurde im Hinblick auf die geplanten Befragungsinhalte zur Zufriedenheit und den Auswirkungen des Arbeitszeitmodells, die primär zur Beantwortung der zweiten leitenden Forschungsfrage dienen sollte, abgesehen. Stattdessen wurde der Themenkomplex zu den Auswirkungen des Modells ebenfalls auf Basis der qualitativen Daten beantwortet.

Dabei speist sich der Mehrwert für die Arbeitszeitforschung insbesondere aus den Erkenntnissen der qualitativen Betrachtungsweise der Arbeitszeitentscheidung für bzw. gegen ein atypisches Arbeitszeitmodell sowie den individuellen Implikationen der atypischen Arbeitszeit. Die 23 durchgeführten Interviews liefern eine umfassende Datenbasis, aus der sich die individuell vielschichtige Arbeitszeitentscheidung rekonstruieren lässt. Das Eindringen in die subjektiven Sichtweisen sowie das Verstehen von Sinnstrukturen und den sich daraus ergebenden Verhaltensweisen geht an dieser Stelle über die sonst übliche, quantitativ numerische Erfassung von Arbeitszeitpräferenzen hinaus. Aus dem umfangreichen Datenmaterial ergibt sich zudem die Möglichkeit, Ergebnisse mit hinreichenden Textbelegen zu unterfüttern. Die Qualität der Fallstudie konnte zudem durch die Berücksichtigung verschiedener Beschäftigtengruppen im

Sinne einer Fallkontrastierung sowie von abweichenden bzw. extremen Fällen verbessert werden. So wurden beispielsweise Beschäftigte ins Sample integriert, die das verkürzte Arbeitszeitmodell vorzeitig auf eigenen Wunsch verlassen hatten.

Um eine grundlegende intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu ermöglichen, wurde der Forschungsprozess umfassend dokumentiert und im Kapitel 6 zum methodischen Vorgehen, beispielsweise im Hinblick auf das Sampling, transparent dargestellt. Dabei waren das methodische Vorgehen und die inhaltliche Schwerpunktsetzung jederzeit offen für Impulse aus dem Material.

Neben den Stärken der Studie sind jedoch klare Einschränkungen mit Blick auf die begrenzte Reichweite der Ergebnisse zu attestieren: Es können keine statistisch „repräsentativen“ Aussagen getroffen werden, die einen Gültigkeitsanspruch für alle Schichtarbeitenden in der Branche oder sogar branchenübergreifend hätten. Die Erkenntnisse beruhen auf einem sehr spezifischen Fallbeispiel im Kontext eines einzelnen untersuchten Produktionsunternehmens – sie können demnach nur diesen Ausschnitt der Realität anhand der subjektiven Wahrnehmungen der Befragten abbilden. Inhaltlich muss konstatiert werden, dass durch die simultane Veränderung von Arbeitszeitlage und -länge eine isolierte Betrachtung beider Faktoren, etwa hinsichtlich der Auswirkungen des neuen Modells, nicht zu bewerkstelligen ist. Das Arbeitszeitmodell und seine Implikationen konnten lediglich in seiner Gesamtheit analysiert werden.

Darüber hinaus kann auch bei der Interpretation der Daten die subjektiven Wahrnehmungen und darauf aufbauende Entscheidungen der Forscherin nicht gänzlich ausgeblendet werden.

Die Befragten „*blue-collar*“-Beschäftigten waren zudem nicht interviewerfahren und z. T. sprachlich weniger versiert, was bei einigen Datensätzen die Auswertung erschwerte. Zudem kam es in einigen Interviews trotz Einsatzes eines semi-strukturierten Leitfadens zu divergierenden Interviewverläufen, die eine Vergleichbarkeit der Ergebnisse nicht in allen Dimensionen zuließen. In den Analyseschritten der subsumptiven Kategorienbildung muss zudem davon ausgegangen werden, dass einige Sachverhalte simplifiziert und vereinfacht zusammengefasst wurden und dem Gesagten aus forschungsökonomischen Gründen nicht in Gänze Rechnung getragen werden kann.

Abschließend ist zu konstatieren, dass in vielen Teilaspekten des Forschungsprojektes die fachliche Perspektive der Psychologie einen großen Mehrwert ermöglicht hätte, die jedoch auf Basis der sozialwissenschaftlichen Ausrichtung der Studie sowie der Ausbildung der Forscherin nicht eingenommen wurde.

8.2 Einordnung der Ergebnisse in Forschungsstand und theoretischen Rahmen

Nach der methodischen Reflektion erfolgt nun die inhaltliche Diskussion der Ergebnisse unter Rückbezug auf die in Kapitel 3 erarbeiteten theoretischen Zugänge zum Forschungsfeld.

Für die Beantwortung der ersten leitenden Forschungsfrage sowie der in Kapitel 4 aufgeworfenen strukturierenden Unterfragen zum selbstselektiven Zugang in die atypische 4-Tage-Woche wurde eine subjektzentrierte, qualitativ verstehende Perspektive eingenommen.

Im Entscheidungsverhalten der Beschäftigten manifestiert sich ein äußerst geringes Interesse am verkürzten Arbeitszeitmodell. Dieser klare Befund steht konträr zu Ableitungen aus der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie: Weil der Wechsel in das verkürzte Arbeitszeitmodell nicht mit einem monetären Verlust verbunden war, hatten die Beschäftigten die Möglichkeit, das Güterbündel aus Freizeit und Konsum in Summe zu vergrößern. Unter Berücksichtigung des in den Wirtschaftswissenschaften implizit angenommenen negativen Prozessnutzen von Arbeit (Fellner 2014, 29) bzw. einer *disutility of labor* (Spencer 2003, 235) lässt sich lediglich ein Wechsel in die 4-Tage-Woche erklären, der neben der beschriebenen Vergrößerung des Güterbündels aus Zeit und Geld das Arbeitsleid reduziert. Diese einfache Gleichung ging für die 98% der anspruchsberechtigten Beschäftigten jedoch nicht auf, sie zeigten kein Interesse an der atypischen 4-TageWoche und sahen von einem Wechsel ab. Um es in der Logik der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie auszudrücken: Trotz einem größeren Freizeitumfang bei gleichbleibenden Konsummöglichkeiten wurde der (Erwartungs-) Nutzen des neuen Arbeitszeitmodells von der großen Mehrheit der Beschäftigung geringer eingeschätzt, als der Nutzen aus den bestehenden Vollzeitmodellen Wechselschicht und Dauernachtschicht.

Im Folgenden werden die Motive für diese Abwägung anhand der ersten leitenden Forschungsfrage¹⁴ diskutiert.

Gesellschaftlicher Konformismus in der Zeitverwendung als Hauptmotiv gegen das verkürzte atypische Arbeitszeitmodell

Für die große Mehrheit der Beschäftigten, die sich gegen die 4-Tage-Woche entschieden haben, stellte die atypische Lage der Arbeitszeit am Samstag und anteilig nachts das Hauptmotiv gegen einen Wechsel dar. Ein rein quantitativer Gewinn an Freizeit ist ergo in der individuellen Abwägung nicht entscheidend. Vielmehr bestätigt sich, dass verschiedene Tages- und Wochenzeiten in der Bewertung und Wahrnehmung der Beschäftigten mit unterschiedlichem (Frei-)Zeitnutzen einhergehen. Dahingehend knüpfen die Ergebnisse an die Empirie vorliegender Studien zur „*Utility of Time*“ (Hinnenberg et al. 2009) an, wonach der Nutzen von

¹⁴ F1: Auf Basis welcher Motive entscheiden sich Schichtarbeitende für oder gegen ein atypisches Arbeitszeitmodell?

Abend- und Wochenendstunden nach wie vor deutlich den Nutzen anderer Zeitlagen übersteigt. Die Beschäftigten im Fallbeispiel gehen augenscheinlich davon aus, dass der Verlust der höher bewerteten Freizeit am Samstag nicht durch die zusätzliche Freizeit an einem bzw. mehreren Wochentagen kompensiert werden kann. Die gesellschaftlichen Zeitstrukturen sind demnach immer noch von einem gleichförmigen Rhythmus der Abend- und Wochenendgesellschaft geprägt. Daraus folgend ist es für die Mehrheit der Beschäftigten nicht erstrebenswert, entgegen diesem Rhythmus zu leben und zu arbeiten. Dieses Ergebnis deutet darauf hin, dass eine individualisierte Zeitverwendung beim Gros der Schichtarbeitenden nicht vorliegt.

Die Schlussfolgerung nach der Beschäftigte die Zeit des Wochenendes im Vergleich zu Wochentagen als wertvoller erachten, lässt sich durch Interviews explizit belegen. Daneben lässt sich das Desinteresse am neuen Arbeitszeitmodell jedoch auch implizit mit einem Mangel an grundlegender Offenheit gegenüber Veränderungen assoziieren. Die Beschäftigten beschreiben ihre Kolleg*innen und sich selbst als mehrheitlich skeptisch gegenüber Neuerungen. Dies führen sie u.a. darauf zurück, dass die Belegschaft viele Erfahrungen mit Rationalisierungsprogrammen gemacht haben, die häufig zu Arbeitsverdichtung bedingt durch eine Verkleinerung des Personalkörpers geführt hätten. In der Konsequenz sind die Beschäftigten mehrheitlich wenig neugierig, es herrscht keine Kultur des Ausprobierens im Allgemeinen und in Bezug auf das neue Arbeitszeitmodell im Speziellen.

Am Entscheidungsverhalten ggü. dem verkürzten Arbeitszeitmodell wird demnach eine starke Status Quo Präferenz bzw. ein Präferenzkonservatismus (Weizsäcker 2015) sichtbar. Ob es sich hierbei um einen Status-Quo-Bias (Samuelson und Zeckhauser 1988) handelt, also um eine Verzerrung der Präferenzen zu Gunsten des Status-Quo, kann nicht zweifelsfrei belegt werden. Denn im Kontext von Schichtarbeit sprechen einige Faktoren auch in einem rationalen Abwägungsprozess für den Verbleib in bestehenden arbeitszeitlichen Strukturen: Die strukturellen Beharrungstendenzen bzw. der Präferenzkonservatismus lassen sich neben der übergreifend kritischen Sicht auf Veränderungsprozesse, ebenso mit den hohen Anforderungen an familiäre und soziale Arrangements in der alltäglichen Lebensführung von Schichtarbeitenden erklären. Für Schichtarbeitende sind Kontinuität und Verlässlichkeit in den täglichen Zeitstrukturen von großer Bedeutung, da sie und ihre Familien ihre Alltagsorganisation auf die besonderen zeitlichen Erfordernisse eingerichtet haben (Jürgens und Reinecke 1998, 41). Dies lässt sich vielfach aus Interviewpassagen des noch folgenden Exkurses zur Arbeitszeitflexibilisierung herausarbeiten. Hierin betonen die Beschäftigten mit Blick auf eine potenzielle Flexibilisierung ihrer Arbeitszeit, dass ihr Privatleben perfekt, mit langjährigen Routinen an die Arbeitszeiten angepasst sei: Es hat eine Unterordnung privater Bedürfnisse an die Anforderungen

des Erwerbslebens stattgefunden. *„Eigentlich passt man sein Privatleben immer der Arbeitszeit an. Ich kann es ja jetzt nicht umgedreht machen. Ich passe mein Privatleben an und das funktioniert“* (H93DNS2).

Die Befunde decken sich mit empirischen Ergebnissen zur Einführung neuer Schichtmodelle, die *„oft reflexartig abgelehnt“* (Lennings 2011, 25) werden, weil ein Wechsel des Schichtmodells mit großen privaten Anpassungserfordernissen aller Familienmitglieder verbunden wäre. Es kommt hinzu, dass viele Beschäftigte, die sich kritisch gegenüber dem Modell äußerten und einen Wechsel ablehnten, eine schlechte Informationsbasis bemängeln. Es fehlte aufgrund einer nicht ausgereiften Kommunikationsstrategie in vielen Fällen ein grundlegendes Verständnis, wie das neue Arbeitszeitmodell funktionieren werde. Auf der Basis der für sie unzureichenden Informationen war es vielen Beschäftigten kaum möglich, die Vor- und Nachteile des Modells ex ante zu antizipieren. Somit konnten viele Beschäftigte keine fundierte Prognose zum Erwartungsnutzen des neuen Arbeitszeitmodells entwerfen. Die Entscheidung für oder gegen das neue Arbeitszeitmodell fiel demnach unter Unsicherheit, was den Rückgriff auf die verlässlich erscheinende Option des Status-Quo begünstigt haben dürfte.

Motive der freiwilligen Beschäftigten: private Zeitbedarfe & subjektzentrierte Ansprüche

Trotz der vielfach diagnostizierten Beharrungstendenzen zu bestehenden Arbeitszeitmodellen, entschieden sich 90 Beschäftigte freiwillig für den Wechsel in die atypische 4-Tage-Woche. Im Sample werden die Motive für diese Entscheidung deutlich: Für die eine Hälfte der Freiwilligen liefert der Zugewinn an freier Zeit einen entscheidenden Mehrwert für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und ist daher ein ausschlaggebendes und handlungsleitendes Motiv für den Wechsel. Private Zeitbedarfe, die unabhängig von der Zeitlage bestehen, beispielsweise für private Umbauarbeiten, oder die explizit unterwöchige freie Zeit benötigen, wie Arzttermine, sind für diese Beschäftigten zentrale Motive für ihren Wechsel.

Es ist bemerkenswert, dass bei der anderen Hälfte der freiwilligen Beschäftigten in der Stichprobe arbeitszeitunabhängige Faktoren als ausschlaggebende Motive für einen Wechsel zum Tragen kommen. Bei diesen Beschäftigten sind es normative Ansprüche an die eigene Tätigkeit, wie berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten, Arbeitsinhalte und Teamarbeit, die handlungsleitend und ausschlaggebend für den Eintritt in das neue Schichtmodell wirken. Die Beschäftigten nehmen eine erhebliche Veränderung ihrer Arbeitszeit in Kauf, um individuelle Ansprüche an ihre Tätigkeit zu verwirklichen. Die Arbeitszeit ist bei der Wahl des Arbeitszeitmodells nicht handlungsleitend, sondern wird teilweise skeptisch, teilweise optimistisch hingenommen. Während bestehende Forschung kontrovers diskutiert, ob neben hochqualifizierten auch weniger qualifizierte Beschäftigte subjektzentrierte, normative Erwartungen an ihre Tätigkeit stellen (Baethge 1991; Weber-Menges 2004), wird an den vorliegenden Einzelfällen deutlich, dass subjektzentrierte Ansprüche an Arbeit nicht nur auf Einstellungsebene vorliegen,

sondern deren Realisierung aktiv von Arbeiter*innen umgesetzt wird. Dieser Befund wird bei einigen der freiwilligen Befragten zusätzlich durch Aussagen unterfüttert, dass sie sich stark mit ihrer Arbeit identifizieren und eine hohe intrinsische Motivation für ihre Tätigkeit aufweisen. Subjektivierungstendenzen können demnach im vorliegenden, sehr spezifischen betrieblichen Fallbeispiel dazu führen, dass Beschäftigte in das verkürzte Arbeitszeitmodell eintreten, obwohl dieses nicht explizit ihrer Arbeitszeitpräferenz entspricht.

Darüber hinaus betonen die freiwilligen Beschäftigten häufig, dass Sie sich über die Möglichkeiten des neuen Schichtmodells freuten, weil es „*weil es mal was Anderes war*“ (CPC1) bzw. für Abwechslung sorgte. Ergo standen sie dem Veränderungsprozess entgegen der potenziell beeinflussenden Mehrheitsmeinung offen und positiv gegenüber. Es müsste an dieser Stelle in weiterführender quantitativer Forschung geklärt werden, inwiefern Persönlichkeitsmerkmale wie Offenheit gegenüber Veränderungen Einfluss auf die Arbeitszeitentscheidung nehmen.

Abbildung 14 gibt einen Überblick über die **Hauptmotive** sowie die *Nebemotive* der Arbeitszeitentscheidung von freiwilligen Beschäftigten sowie den Befragten, die sich gegen einen Wechsel in das atypische Modell entschieden haben.



Abbildung 14: Motive der Arbeitszeitentscheidung
(eigene Darstellung)

Positive Perzeption des verkürzten atypischen Arbeitszeitmodells bei der Mehrheit der verpflichteten & freiwilligen Beschäftigten

Mit Blick auf die mehrheitliche Ablehnung des neuen Arbeitszeitmodells von 98 Prozent der Belegschaft aufgrund der latenten Bedenken zur der Lage der Arbeitszeit und den antizipierten

negativen Auswirkungen auf das Privatleben, war es umso relevanter, die realen Erfahrungen mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell zu untersuchen.

Hierfür konnte ein fallkontrastierendes Vorgehen realisiert werden, indem neben den Freiwilligen eine Stichprobe der 700 Leiharbeitskräfte, die für das verkürzte Arbeitszeitmodell verpflichtet worden waren, befragt wurde. Nach den Erfahrungen der Freiwilligenabfrage war es eine implizite Vorannahme dieser Studie, dass bei einem signifikanten Anteil der verpflichteten Beschäftigten die spezifische Arbeitszeit des verkürzten Modells nicht der individuell präferierten Arbeitszeit entsprechen würde. Daraus wiederum ergab sich die zur Überprüfung stehende Annahme eines positiven Selbstselektionseffektes, wonach freiwillige Beschäftigte eine größere Zufriedenheit im und mit dem neuen Arbeitszeitmodell aufweisen als verpflichtete Beschäftigte. Die Überprüfung dieser Annahme wurde durch die zweite leitende Forschungsfrage¹⁵ angestrebt.

Übergreifend zeigt sich auf Basis der qualitativen Daten in beiden Subsamples der freiwilligen und der verpflichteten Beschäftigten eine sehr hohe Zufriedenheit mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell. Der trennende Faktor zwischen zufriedenen und unzufriedenen Beschäftigten ist jedoch nicht primär die Freiwilligkeit, sondern vielmehr der Familienstand und die chronotypische Kompatibilität mit dem atypischen Modell.

Die Möglichkeit zur Kompensation des Samstages entscheidet über die Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben profitieren sowohl Freiwillige als auch verpflichtete Beschäftigte mit Kindern im verkürzten atypischen Modell vom Zeitwohlstand sowie der Reduktion der Spätschichten. Sie berichten von einer sehr guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Ihnen gelingt es ohne Probleme den Samstagvormittag mit den freien Wochentagen zu kompensieren. Dies kann insbesondere darauf zurückgeführt werden, dass das Zeitfenster des Samstags häufig für haushaltsnahe Tätigkeiten genutzt wird und weniger für zeitlich vorstrukturierte soziale Termine. Dem Samstag kommt demnach im familiären Kontext eine „graue“ Funktion zwischen Wochentag und dem Sonntag als klassischem Familientag zu. Die Ergebnisse decken sich dahingehend mit Erhebungen aus der Zeitbudgetforschung, die belegen, dass arbeitsähnliche Tätigkeiten oder habitualisierte Rituale wie der gemeinsame Familieneinkauf den Samstag dominieren (Herrmann-Stojanov 1999a, 240–243). Vor diesem Hintergrund ist eine Kompensation durch Ausgleichstage innerhalb der Woche möglich und führt darüber hinaus im betrieblichen Fallbeispiel zu zusätzlichen Zeitfenstern für qualitativ hochwertige familiäre Aktivitäten.

¹⁵ F2: Inwiefern beeinflusst der Faktor einer freiwilligen bzw. verpflichteten Beschäftigung in einem atypischen Arbeitszeitmodell die Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung?

Dieser Umstand wird jedoch durch eine tradierte familiäre Arbeitsteilung stark begünstigt: Die große Mehrheit der Befragten lebt im Allein- oder Zuverdienermodell. Das bedeutet, dass die i.d.R. weiblichen Partnerinnen nicht oder nur in geringem Teilzeitumfang erwerbstätig sind. Gerade diese familiäre Arbeitsteilung oder alternativ synchrone Arbeitszeiten, wenn beispielsweise beide Partner in gleichen oder ähnlichen Arbeitszeitmodellen tätig sind, ermöglichen eine Vergrößerung der gemeinsam verbrachten Zeit an Wochentagen. Nach eigener Aussage beteiligen sich einige männliche Befragte im neuen Arbeitszeitmodell stärker an der Care-Arbeit im Haushalt und bei der Kindererziehung – es entstehen neue zeitliche Handlungsspielräume für eine intensivere Präsenz als Vater und Partner, die damit modernisierte Muster der Lebensführung und mehr Egalität in der Paarbeziehung begünstigen. Dies wird von den Familien der Befragten positiv wahrgenommen. Nach Aussagen der Befragten wünschen sich einige Partner*innen und Kinder den langfristigen Verbleib ihres Elternteils bzw. Partner*in im verkürzten Arbeitszeitmodell. Die vorliegenden Ergebnisse erweitern die bestehende Forschung zu den Auswirkungen von Wochenendarbeit. Diese zeigen z. B., dass auch sehr spezifische Arbeitszeitmodelle mit Wochenendanteil eine bessere Vereinbarkeit ermöglichen können, wenn sie zu den privaten Zeitmustern der Beschäftigten passen (Mills und Täht 2010, 870). Ein passendes privates Lebensmodell für die hier untersuchte spezifische Arbeitszeit ist demnach ein Alleinverdiener oder Zuverdienermodell, häufig mit Kindern. Zudem zeigt sich, dass der Aspekt der Verlässlichkeit bei der Verkürzung der Arbeitszeit in der genannten Gruppe einen Beitrag zu einer verbesserten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben leistet. Dieser Befund schließt nahtlos an die Ergebnisse von Jürgens und Reinecke (1998, 217) an, wonach freie Zeit, nur wenn sie verlässlich und planbar ist, eine konstruktive Verwendung findet.

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben stellt sich die Lebensführung von Alleinstehenden als wenig passend für das untersuchte Arbeitszeitmodell heraus. Die drei ledigen Beschäftigten ohne Kinder in der Stichprobe berichten von einer deutlich schlechteren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Sie sind weniger familienorientiert und gehen am Samstag, im Vergleich zu familiär gebundenen Befragten, häufiger zeitlich vorstrukturierten Terminen, wie Vereinsaktivitäten und Hobbies, nach. Daher ist für sie die entfallende Freizeit am Samstag nicht durch die freien Wochentage zu kompensieren. Die kollektiven arbeitsfreien Zeitblöcke des Samstags und Freitagabends nehmen demnach für Alleinstehende einen sehr hohen Wert für soziale Teilhabe ein. Sie bilden eine „*adäquate Antwort auf die Bedürfnisse nach Gemeinsamkeit und Synchronität dieses jungen und familiär noch ungebundenen Teils der Gesellschaft*“ (Herrmann-Stojanov 1999b, 310). Umgekehrt ist der Nutzen aus der unterwöchigen freien Zeit für sie gering, weil weniger Möglichkeiten zur sozialen Teilhabe bestehen, z. B. andere berufstätige Personen aus ihrem sozialen Umfeld zu treffen. Die *Utility of time* des Samstags sowie der freien Tage unterscheidet sich demnach in der realen Erprobung klar

zwischen den beiden induktiv aus dem Material abgeleiteten Beschäftigtengruppen. Während die Kompensation des Samstages für Beschäftigte mit Kindern sowie mit Partner*innen in synchronen Zeitstrukturen gelingt, ist dies für alleinstehende Beschäftigte nicht möglich.

Auf die Frage, ob freiwillige Beschäftigte eine strukturell bessere Vereinbarkeit von Familie und Privatleben haben, ergo ob ein positiver Selbstselektionseffekt vorliegt, lässt sich auf Basis der kleinen Fallzahlen keine abschließende Antwort geben. Zwar wurden die mit ihrer Vereinbarkeit unzufriedenen Beschäftigten alle zur Arbeit im verkürzten Arbeitszeitmodell verpflichtet, jedoch gibt es unter den verpflichteten Beschäftigten in der Mehrheit sehr zufriedene Beschäftigte - was aufgrund der mehrheitlichen Ablehnung nicht zu erwarten war. In der Dimension Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben kann demnach ein leicht positiver Selbstselektionseffekt vermutet werden, der sich statistisch jedoch nicht signifikant belegen lässt. Stichproben mit großen Fallzahlen könnten hier weitere Erkenntnisse liefern.

Chronotypisch sinnvolle Selbstselektion gelingt

Ähnlich gelagert verhält sich der Nachweis eines potenziell positiven Selbstselektionseffekts bei der gesundheitlichen Selbstwahrnehmung – er lässt sich indikativ präsumieren aber statistisch nicht belegen: Während bei den Befragten mit leichten gesundheitlichen Auswirkungen eine Gleichverteilung von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten festzustellen ist, befinden sich unter den Beschäftigten, die unter stärkeren gesundheitlichen Auswirkungen leiden, drei Verpflichtete und nur eine freiwillige Person. Entscheidend für das Auftreten von stärkeren gesundheitlichen Auswirkungen scheint ein für das atypische Arbeitszeitmodell mit Nachtarbeitsphasen unpassender Chronotyp (Morgentyp) sowie die grundsätzliche Inkompatibilität mit einem kurzzyklisch rotierenden Schichtmodell zu sein (Abbildung 15).

Aufgrund der Daten lässt sich indikativ annehmen, dass sich Beschäftigte, deren Chronotyp sowie deren Lebensumstände nicht mit Nachtschichten bzw. dem spezifischen Schichtmodell kompatibel sind, in der Tendenz nicht für das atypische Arbeitszeitmodell mit Nachtschichtanteilen entschieden haben. Damit knüpfen die Ergebnisse an bestehende Forschung zu selbstselektiv besetzten atypischen Arbeitszeitmodellen an: Stork und Hornberger (2019, 20) belegen, dass bei Wahlarbeitszeitmodellen eine zum Arbeitszeitmodell kompatible selbstselektive Zuordnung der unterschiedlichen Chronotypen erfolgt.

Bedeutsam ist im Hinblick auf die Gesamtzufriedenheit mit dem Arbeitszeitmodell der sich verstärkende Effekt von gesundheitlichen Auswirkungen und schlechter sozialer Teilhabe. So berichten drei Beschäftigte mit starken gesundheitlichen Auswirkungen davon, dass sie hohe Zeitemfänge für physische Regeneration aufwenden (mussten) und ihnen diese Zeit wiederum für soziale Aktivitäten fehlte. Dieser sich verstärkende Effekt führte bei den drei Beschäftigten ohne Kinder zu einem vorzeitigen Austritt aus dem verkürzten Modell – sie präferierten und präferieren nach wie vor die Wechselschicht.

Abbildung 15 zeigt die zentralen Ergebnisse zu den Auswirkungen des verkürzten atypischen Arbeitszeitmodells.

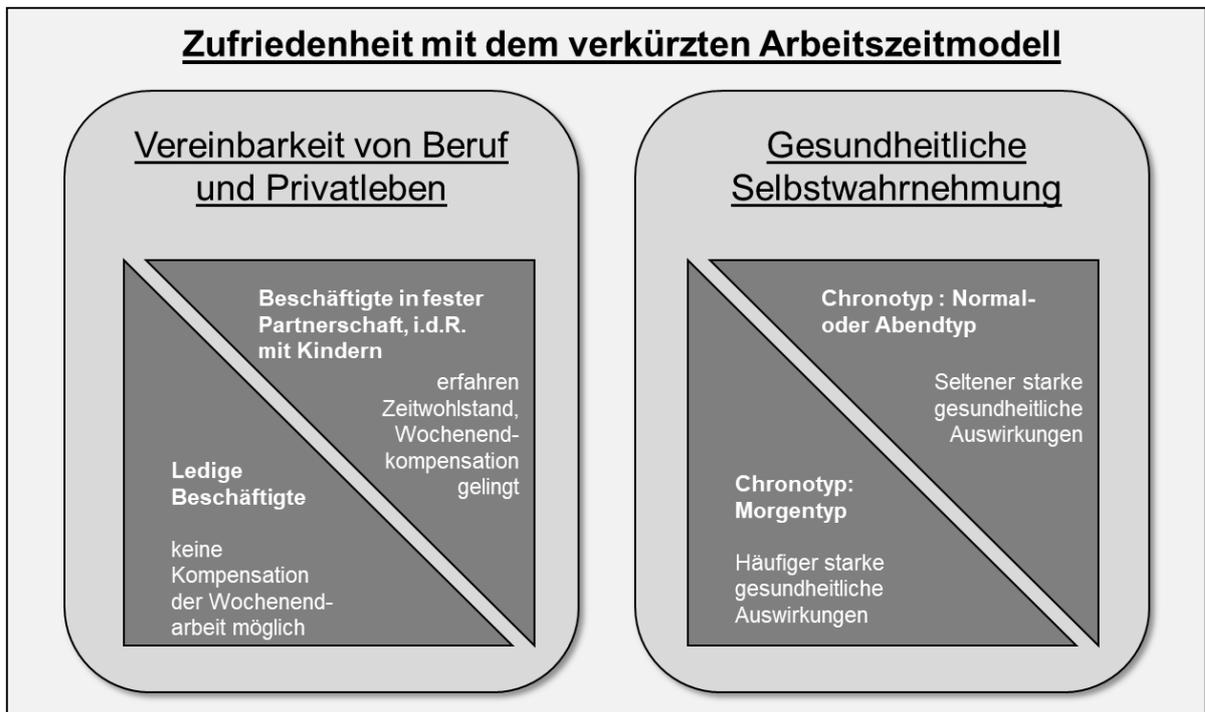


Abbildung 15: Zufriedenheit mit dem verkürzten Arbeitszeitmodell in den Dimensionen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung (eigene Darstellung)

Erfahrung von Zeitwohlstand beeinflusst Arbeitszeitpräferenz der vormals kritischen Beschäftigten im verkürzten Arbeitszeitmodell

Während wie beschrieben punktuell Beschäftigte die 4-Tage-Woche vorzeitig verließen, möchte die Mehrheit der Freiwilligen, darunter die zu Beginn gegenüber der Arbeitszeit skeptisch eingestellten Befragten, und der zufriedenen verpflichteten Beschäftigten längerfristig in der 4-Tage-Woche verbleiben. Ihre Arbeitszeitpräferenz hat sich durch positive Erfahrungswerte zu Gunsten des atypischen Modells verschoben. Die Arbeitszeitpräferenzen sind demnach entgegen neoklassischer Annahmen im Zeitverlauf nicht stabil und exogen, sondern endogen und durch Erfahrungen beeinflussbar.

Aus den positiven und mit Beispielen untermauerten Aussagen der Befragten wird zudem deutlich, dass die Arbeitszeitpräferenzen nicht aufgrund einer Gewöhnung oder Resignation an das neue Arbeitszeitmodell neu geordnet wurden. Sie verhalten sich demnach gerade nicht gemäß dem Mechanismus von *Sauren Trauben* (Elster 1987) und können nicht in Elsters Sinne als *adaptive Präferenzen* interpretiert werden. Stattdessen haben die Individuen ihre Präferenzen als lernende Individuen (Bowles 1998) angepasst. Die Beschäftigten haben die Vorteile – insbesondere die Implikationen des Zeitwohlstands – real erfahren und auf dieser Basis ihre Präferenzen justiert. Diese Erfahrungen sind unumkehrbar und es ist nicht davon

auszugehen, dass sich die Präferenzen bei einem erneuten Wechsel in das klassische 35-Stunden Wechselschichtmodell zurückentwickeln würden. Dies könnte bei klassischen adaptiven Präferenzen im Sinne einer Verminderung von kognitiver Dissonanz der Fall sein.

Unter den Befund des Präferenzwandels durch Erfahrung lässt sich zudem das Ergebnis subsumieren, dass unter allen Befragten nur Beschäftigte eine Arbeitszeitpräferenz unterhalb der tariflich vereinbarten 35-Stunden-Woche äußern, die bereits über reale Erfahrungen in einem verkürzten Arbeitszeitmodell oder in Teilzeit verfügen. Diese Beobachtung deckt sich mit den Ergebnissen von Untersuchungen zu den Auswirkungen der 4-Tage-Woche bei Volkswagen (Eberling et al. 2004, 102; Gerold 2017, 199; Jürgens und Reinecke 1998) oder im Kontext der Freizeitoption in Österreich (Gerold 2017, 199). Hier verstärkte bzw. festigte die Erfahrung von Zeitwohlstand ebenfalls den Wunsch nach (der Beibehaltung) einer verkürzten Arbeitszeit.

In der Konsequenz können sich auf gesamtgesellschaftlicher Ebene institutionalisierte Präferenzen, beispielsweise für ein arbeitsfreies Wochenende, verschieben, wenn Beschäftigten niederschwellige Erfahrungen mit neuen Arbeitszeitstrukturen ermöglicht werden. Die Erkenntnis der großen Zufriedenheit von freiwilligen Beschäftigten sowie von vielen Beschäftigten mit Kindern belegt, dass ein Wochentag zum „Samstag“ werden kann, wenn die privaten Rahmenbedingungen dies zulassen.

Blickt man vor dem Hintergrund der mehrheitlichen Zufriedenheit von verpflichteten und skeptischen Freiwilligen auf die anfänglich vorgebrachten Bedenken gegenüber dem verkürzten Arbeitszeitmodell, muss attestiert werden, dass Erwartungsnutzen und Erfahrungsnutzen bei vielen Beschäftigten nicht übereinstimmen. Es ist davon auszugehen, dass von einigen Beschäftigten, die sich aufgrund der pessimistischen Fehleinschätzung gegenüber dem Samstag als Regelarbeitstag gegen das Modell entschieden haben, eine begrenzt rationale Entscheidung (Kahneman 1994) getroffen wurde. Begrenzt rational in dem Sinne, dass Sie bei einer korrekten Prognose des Nutzens eine höhere individuelle Wohlfahrt hätten erzielen können.

Arbeitszeitpräferenz als spontan formulierter Impuls

Übergreifend ist anzumerken, dass viele Beschäftigte in den qualitativen Interviews stark zögerten, ad hoc auf die Frage nach ihrer präferierten Arbeitszeit in Bezug auf Lage und Länge eine Antwort zu formulieren - die Beschäftigten hatten sich nach eigener Aussage bis dato noch nicht der Fragestellung auseinandergesetzt. Es lässt sich diskutieren, ob dies ein spezifisches Charakteristikum von Schichtarbeitenden ist, die grundsätzlich wenig Wahlfreiheit in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben und daher kaum gefordert sind, sich mit ihren Arbeitszeitwünschen auseinanderzusetzen. Darüber hinaus lässt sich übertragen auf die Logik quantitativer Erhebungen zu Arbeitszeitpräferenzen hinterfragen, welche Aussagekraft Survey-Daten zukommt, wenn einige Befragte ihr Arbeitszeitpräferenz spontan entwerfen. In solchen Fällen muss davon ausgegangen werden, dass die Befragten noch nicht aktiv versucht haben,

diese Arbeitszeitpräferenz umzusetzen. Negative Auswirkungen der in diesen Fällen diagnostizierten Arbeitszeitdiskrepanzen erscheinen zudem unwahrscheinlicher. Darüber hinaus ist es denkbar, dass diese Form der ad-hoc Formulierung von Arbeitszeitwünschen zu den von Holst und Bringmann (2016) aufgeworfenen Probleme bei der validen Messung des Konstruktes Arbeitszeitpräferenz beiträgt und eine der Gründe für die im Forschungsstand thematisierte Instabilität im Antwortverhalten zu Arbeitszeitwünschen darstellt. Das spontane Antwortverhalten könnte somit ebenso einen gewissen Anteil an den oft widersprüchlichen Ergebnissen des Forschungsstandes zu soziodemografischen Bestimmungsfaktoren für Arbeitszeitpräferenzen haben.

Ambivalenz und Zielkonflikte bei der Formulierung von Arbeitszeitpräferenzen

Abschließend wird die Situation von Befragten diskutiert, die exemplarisch für die bereits in qualitativer Forschung (Campbell und van Wanrooy 2013, 1136) herausgearbeitete Ambivalenz bei der Formulierung der Arbeitszeitpräferenz stehen. Theoretischer Anknüpfungspunkt sind darüber hinaus die Überlegungen von Birkelund (2010, 162) gemäß denen Menschen in ihrem Alltag unterschiedliche Rollen – etwa die Rolle als Vater im Abgrenzung zur Rolle als aufstrebender Meistervertreter – einnehmen. In diesen Rollen haben die Individuen jeweils unterschiedlichen (zeitlichen) Präferenzordnungen. Laut Birkelund ergeben sich hieraus „*Konsistenzprobleme in der Handlungswahl*“ (ebd.) und es ist nicht zu erwarten, dass sich konkurrierende Ziele aufgrund unterschiedlicher Rollen auflösen.

Konkret finden sich im Sample verschiedene Beispiele für die ambivalente und mit Zielkonflikten behaftete Arbeitszeitentscheidungen: Ein Beschäftigter beteuert, das 4-Tage-Modell sei in seiner sowie in der Wahrnehmung seiner Partnerin, die beste Schicht in der er jemals gearbeitet habe. Unter sozialen Gesichtspunkten verfügt er in dieser Schichtgruppe über große zeitliche Spielräume für Familie & Partnerschaft und schätzt die große Kollegialität im Ablösepool sehr. Dennoch entscheidet sich der Befragte aufgrund von monetären Motiven zu einem Wechsel in die Dauernachtschicht. Seine soziale Arbeitszeitpräferenz entspricht zwar eindeutig der 4-Tage-Woche, wirkt jedoch nicht handlungsleitend. Der Zielkonflikt zwischen monetärer und sozialer Arbeitszeitpräferenz wird zu Gunsten des höheren Verdienstes entschieden. Strukturell vergleichbar sind die Zielkonflikte von Beschäftigten, die sich aufgrund von beruflichen Motiven – etwa der beruflichen Weiterentwicklung – für das atypische Arbeitszeitmodell entschieden haben, obwohl sie es in der sozialen und gesundheitlichen Dimensionen vor Eintritt kritisch eingeschätzt haben.

Daneben zeigen die Beispiele der Beschäftigten, die aufgrund gesundheitlicher Aspekte das kurzzyklisch rotierende Schichtmodell verließen, dass sie diese ggü. monetären Aspekten, konkret dem besseren Verhältnis von Arbeitszeit zu Geld im verkürzten Modell, priorisieren.

Übergreifend lässt sich folgern, dass Beschäftigte – sobald die Möglichkeit einer Arbeitszeitwahl besteht – gefordert sind, aus potenziell divergierenden monetären, sozialen, gesundheitlichen sowie beruflich präferierten Arbeitszeiten eine (handlungsleitende) Arbeitszeitpräferenz zu entwickeln. Diese komplexe Präferenzbildung geht weit über das neoklassische Optimierungsproblem von Arbeitszeit und Freizeit bei begrenztem Zeitbudget hinaus.

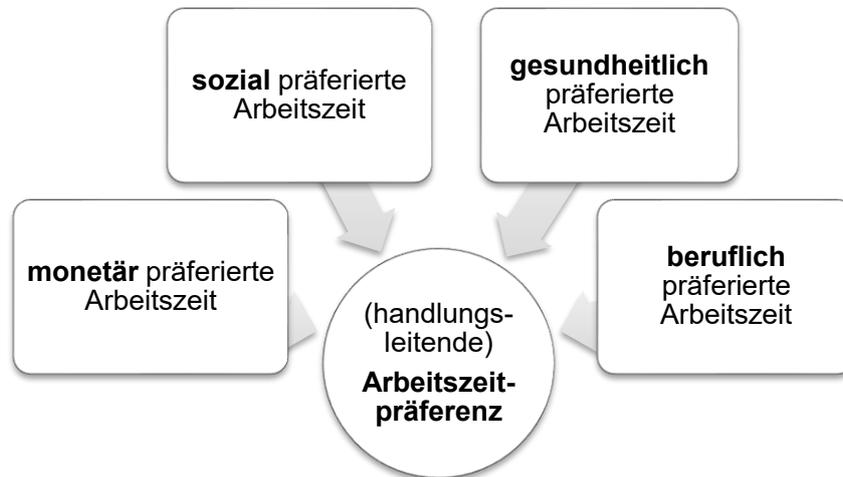


Abbildung 16: Zielkonflikte durch Subdimensionen von Arbeitszeitpräferenzen

Eine weitere Komplexitätssteigerung der Arbeitszeitentscheidung liegt spezifisch bei Schichtarbeitenden vor: Die an gesundheitlich belastende Arbeitszeitlagen gekoppelte höhere Vergütung durch (steuerfreie) Zuschläge verzerrt den Zielkonflikt zwischen der gesundheitlichen und sozialen Dimension auf der einen Seite und der monetären Dimensionen auf der anderen Seite.

In welchen Situationen Individuen welche Subdimensionen in ihren Entscheidungen priorisieren bleibt unklar und bedarf weiterer Forschung. Die vorliegenden Ergebnisse zeigen jedoch eindeutig, dass bei vielen Beschäftigten keine kongruenten Präferenzen in den unterschiedlichen Dimensionen vorliegen und daher in den einzelnen Dimensionen eine Diskrepanz zwischen gewünschter und geleisteter Arbeitszeit vorliegt. Geht man davon aus, dass bei divergierenden Präferenzordnungen häufig die monetäre Präferenz priorisiert wird, müssen im Umkehrschluss häufiger bei sozialen und/oder in gesundheitlichen Aspekten Abstriche in Kauf genommen werden. Das bedeutet, selbst bei einer formal erfolgreich realisierten Arbeitszeitpräferenz, können in den Subdimensionen Diskrepanzen auftreten, die ggf. zu negativen Implikationen führen.

Schlussendlich lässt sich aus den hier dargelegten Ergebnissen und Überlegungen ableiten, dass die numerische Erfassung der Arbeitszeitpräferenz den dahinterliegenden Zielkonflikten und Ambivalenzen in keinem Fall gerecht wird.

8.3 Implikationen für die Schichtplangestaltung in der Praxis

Die dargestellten und diskutierten Ergebnisse können zeigen, dass auch sehr spezifische Arbeitszeitmodelle die Wohlfahrt für gewisse Beschäftigtengruppen steigern. Die durchweg hohe Zufriedenheit der freiwilligen Beschäftigten und die vermehrt bei verpflichteten Beschäftigten auftretenden negativen gesundheitlichen Auswirkungen des kurzzyklischen Schichtwechsels bestärken die Überlegung, atypische Arbeitszeitmodelle primär per Selbstselektion zu besetzen. Dies erscheint gerade von Bedeutung, wenn Schichtmodelle besonders atypische Arbeitszeiten wie Nacht- und Wochenendarbeit beinhalten.

Das untersuchte atypische Arbeitszeitmodell mit Wochenendanteil erweist sich für einen Großteil der Beschäftigten in Punkto soziale und gesundheitliche Verträglichkeit als gut geeignet. Über den Mechanismus der Umwandlung von Zuschlägen in Zeitanteile wird den Beschäftigten ein im innerbetrieblichen Vergleich beispielloser Zeitwohlstand ermöglicht, der bei der großen Mehrheit der Befragten zu einer sehr guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beiträgt. Zudem ermöglicht er Freiräume für die im kurzzyklisch rotierenden Schichtsystem angelegenen Regenerationsbedürfnisse der Beschäftigten und eine ausreichende Kompensation für die Belegung der üblicherweise als wertvoller wahrgenommenen Stunden des Samstags. Sollte es demnach zu einer erneuten Notwendigkeit einer Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten kommen, ist ein Modell mit Zeitausgleich für Wochenendarbeit zu empfehlen.

Die breite Masse der Stammbeschäftigten entschied sich 2015 gegen das verkürzte Arbeitszeitmodell mit Wochenendanteil, weil insbesondere negative Auswirkungen der Wochenendarbeit befürchtet wurden. Diese traten jedoch bei der Mehrheit der verpflichteten Beschäftigten niemals auf. Es berichteten alle Befragten mit Partner*innen im Zuverdienermodell oder mit Kindern im Haushalt von einer äußerst guten Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – unabhängig davon, ob sie freiwillig oder verpflichtet im verkürzten Arbeitszeitmodell tätig waren. Dieser Umstand lässt den Schluss zu, dass potenziell noch wesentlich mehr Beschäftigte in einer ähnlichen Lebenssituation vom verkürzten Arbeitszeitmodell hätten profitieren können, wenn sie nicht zu einer (vor-)schnellen Ablehnung des Arbeitszeitmodells gelangt wären und das Modell für sich als nicht passend gewertet hätten. Dementsprechend sollte ein intensives Change-Management die Beschäftigten umfassend und ausgewogen über die konkrete Funktionsweise sowie mitgeltende Bedingungen, wie beispielsweise zukünftige Arbeitsbereiche und Vor- und Nachteile des Modells informieren. Eine Rückkehroption zurück in das bisherige Arbeitszeitmodell könnte zudem die Hemmschwelle für einen Wechsel senken und eine Kultur des Ausprobierens, die für betriebliche Neuerungen und Innovationen jeder Art wünschenswert wäre, fördern. Hierbei ist jedoch zu beachten, dass eine befristete Einführung eines Schichtmodells – wie es ursprünglich bei den Ablösepool-Modellen mit einem Jahr geplanter Dauer der Fall war – Beschäftigte daran hindern kann, den Wechsel in eine neue Arbeitszeit

zu wagen. Eine kurze Befristung ist wenig zielführend, da ein Schichtmodellwechsel je nach familialen Arrangements hohe Anpassungsaufwände für die Beschäftigten und deren Familien mit sich bringen kann – somit könnten Anpassungsaufwände den zusätzlichen Nutzen aus dem neuen Schichtmodell übersteigen und den Wechsel unattraktiv machen.

Implikationen für das im untersuchten Betrieb bestehende, starre Schichtsystem aus Wechselschicht und Dauernachtschicht ergeben sich aus den vorliegenden Ergebnissen nur indirekt. Eine mit ausschließlich freiwilligen Beschäftigten besetzte Dauernachtschicht entspricht dem auf Basis der Erkenntnisse empfohlenen Prinzip, besonders atypische Arbeitszeiten per Selbstselektion zu besetzen. Bestehende Forschung sowie die Ergebnisse der vorliegenden Studie weisen in die Richtung, dass sich für ein solches Modell der Dauernachtschicht primär Beschäftigte entscheiden, deren Chronotyp dem Abendtyp entspricht: *„Wahlarbeitszeit führt zu einer entlastenden chronotypischen Selektion, Abendtypen meiden die Wechselschicht, Morgentypen meiden die Nachtschicht“* (Stork und Hornberger 2019, 20). Diese mehrheitlich passende Allokation sollte im Vergleich zum verpflichtenden Einsatz von Beschäftigten in atypischen Arbeitszeiten die negativen Auswirkungen auf Schlafqualität, Wohlbefinden und Vereinbarkeit von Beruf und Familie reduzieren – valide quantitative Forschungsergebnisse zu dieser Annahme stehen jedoch aus. Nichtsdestotrotz spricht gegen die Fortführung der Dauernachtschicht die weiterhin bestehende arbeitsmedizinische Empfehlung, wonach die Anzahl von aufeinanderfolgenden Nachtschichten möglichst gering zu halten sei, insbesondere um die belastenden gesundheitlichen Auswirkungen der (Dauer-)Nachtschicht zu reduzieren.

Für eine weitere Differenzierung der Schichtmodellstruktur und damit eine teilweise Abkehr vom bestehenden Schichtmodell der Wechselschicht spricht der als äußerst positiv wahrgenommene Effekt einer Reduzierung massierter Spätschichtblöcke. Ein kurzzyklisch vorwärts rotierendes System bietet genau diesen Effekt und ist zudem in Bezug auf betriebswirtschaftliche Erfordernisse in konjunkturell und auslastungsvolatilen Bereichen mit seiner Flexibilität sehr gut geeignet. Mit einer Ausdifferenzierung von Schichtmodellen in Teilbereichen des Werkes könnten unter Berücksichtigung von Selbstselektion die Möglichkeiten erweitert werden, unterschiedlichen Lebensrealitäten und den damit verbundenen vielfältigen Bedürfnissen der Beschäftigten Rechnung zu tragen.

9 Exkurs: Präferenzen zur Arbeitszeitflexibilisierung in Schichtarbeit

Die folgende Auseinandersetzung mit den zeitlichen Flexibilisierungsbedürfnissen von Schichtarbeitenden stellt einen Exkurs im Gefüge dieser Arbeit dar. Im Zuge der Anstellung der Autorin im bereits dargestellten Produktionsbetrieb ergab sich die Möglichkeit, ein Pilotprojekt zum Einsatz eines digitalen Tools zur Arbeitszeitflexibilisierung sowohl operativ, als auch wissenschaftlich zu begleiten. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Auseinandersetzung stehen im Folgenden in sich geschlossen. Sie weisen jedoch darüber hinaus Anknüpfungspunkte an die Hauptstudie auf, die in der abschließenden Schlussbetrachtung (Kapitel 10) diskutiert werden.

Bei Angestellten sind die mehrheitlich positiven Effekte flexibler, selbstbestimmter Arbeitszeiten bereits seit vielen Jahren diskutiert und empirisch belegt (Nijp et al. 2012; Baltes et al. 1999). Die Möglichkeit, die eigene Arbeitszeit an individuelle Bedarfe anzupassen, führt demnach zu einer besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, einer höheren Arbeitszufriedenheit und wirkt sich positiv auf gesundheitliche Aspekte aus.

Initiativen zur Steigerung der Zeitsouveränität spezifisch bei Schichtarbeitenden, beispielsweise über die Einführung von Gleitzeit, sind im Kontext industrieller, getakteter Produktionsarbeit bis dato nicht verbreitet und wenig erforscht. Gärtner et al. (2016, 11), die in ihrem Aufsatz mehr Pilotprojekte dieser Art fordern, sehen in diesem Kontext große Potenziale jedoch nur „*abseits eng getakteter Fließbandarbeit [...]*“ (ebd.). Dies mag darauf zurückzuführen sein, dass Arbeitsorganisationen mit tayloristisch geprägter Fließbandfertigung nahezu keine Spielräume für unbesetzte Arbeitsplätze zulassen und auch bei einer Flexibilisierung eine kontinuierliche Besetzung der Arbeitsplätze immer gewährleisten muss. Dies würde entweder Kosten für zusätzliches Personal, beispielsweise in Form flexibel einsetzbarer Springer, oder Transaktionskosten für eine Abstimmung und Koordination mit anderen Beschäftigten, die sich gegenseitig Flexibilität ermöglichen, verursachen.

Die Digitalisierung kann hier ihre Vorteile im Sinne schneller Kommunikation und Dokumentation ausspielen und die Transaktionskosten von Abstimmungs- und Matching-Prozessen zwischen Beschäftigten unterschiedlicher Schichten reduzieren. Dieser Idee folgend, wurde in einem Produktionswerk eines großen Automobilherstellers die Web-Applikation „Tauschzeit“ entwickelt und auf privaten mobilen Endgeräten zugänglich gemacht. Auf freiwilliger Basis konnten die Beschäftigten über die App im Bedarfsfall einen individuellen Zeitpunkt der Schichtübergabe mit Kolleg*innen verabreden und damit Flexibilität im Sinne einer Gleitzeit erhalten.

Die Einführung von selbstbestimmteren Arbeitszeiten sollte den empirischen Ergebnissen zu Gleitzeit sowie den theoretischen Überlegungen folgend positiv wirken, da sie die Autonomie-spielräume der Beschäftigten vergrößert. Zudem sollte sie im Hinblick auf eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben das Instrumentarium für die Lösung von Zeitkonflikten erweitern. Jedoch weisen einige Forschungsergebnisse darauf hin, dass Schichtarbeitende eine ambivalente Haltung ggü. Flexibilität einnehmen (Paul und Kuhlmann 2017). Einerseits scheinen die Flexibilitätsansprüche auf Basis zunehmender Individualisierung auch in der Industriebeschäftigten zu steigen, andererseits haben Schichtarbeitende ein höheres Bedürfnis nach planbaren Arbeitszeiten als Beschäftigte, die in Normalarbeitszeit tätig sind (ebd., 59).

Um die Präferenzen zur Flexibilisierung und die Potenziale der Idee zu erforschen, sollen daher mithilfe eines Prae-Post-Evaluationsdesigns folgende leitende Forschungsfragen beantwortet werden:

- 1) Inwiefern möchten Schichtarbeitende ihre Arbeitszeit im Sinne einer Gleitzeit flexibilisieren?**
- 2) Welche Auswirkungen hat die Flexibilisierung der Arbeitszeit von Schichtarbeitenden im Sinne einer Gleitzeit auf verschiedene private und betriebliche Faktoren, darunter Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Arbeitszufriedenheit und Anwesenheit?**

Zur Beantwortung der Forschungsfragen werden in einem ersten Schritt der Forschungsstand sowie theoretische Ansätze zur Arbeitszeitflexibilisierung überblickartig dargestellt sowie die konkrete Ausgestaltung des evaluierten Flexibilisierungsinstruments - der App Tauschzeit - erläutert. Es folgt eine detaillierte Darstellung des methodischen Vorgehens auf Basis eines Prae-Post-Studiendesigns mit Kontrollgruppe. Im Anschluss werden der Verlauf des Pilotprojektes sowie die Ergebnisse der Erhebungen erläutert und diskutiert.

9.1 Forschungsstand und theoretische Ansätze zur Arbeitszeitflexibilisierung von Schichtarbeit

Flexible Arbeitszeit(-modelle) wecken i. d. R. sowohl aus Arbeitnehmer- als auch aus Arbeitgeberperspektive positive Assoziationen. Dabei hat der Terminus flexible Arbeitszeit je nach Blickwinkel unterschiedliche Implikationen.

Aus betriebswirtschaftlicher Perspektive ermöglichen unternehmerisch gesteuerte, flexible Arbeitszeitmodelle – im Folgenden Arbeitszeitvariabilität – das Arbeitsvolumen kurzfristig an betriebliche Bedarfe, etwa volatile Nachfrage- und Produktionsauslastung oder intensitätsvolatile Projektverläufe, anzupassen. Durch den Einsatz von Arbeitszeitkontenregelungen wird in Phasen hoher Auslastung in Abgrenzung zu zuschlagspflichtiger Mehrarbeit eine kostenneutrale

Kapazitätserweiterung ermöglicht (Promberger et al. 2002, 142). In Phasen niedriger Auslastung sollten die aufgebauten Arbeitszeitumfänge im Sinne eines „*atmenden Unternehmens*“ (Hartz 1996) wieder ausgeglichen werden.

Beschäftigte erfahren diese durch den Arbeitgeber induzierte Arbeitszeitvariabilität als eine Form fremdbestimmter Flexibilität, die mit familiären oder anderen Verpflichtungen im privaten sozialen Umfeld kollidieren kann. Daher führt fremdbestimmte Arbeitszeitvariabilität zu größeren Konflikten zwischen Berufs- und Privatleben (Costa et al. 2006, 1125; Kattenbach et al. 2010, 288).

Gleichzeitig haben viele Unternehmen Angebote entwickelt, die den Beschäftigten selbst größerer Flexibilität – im Folgenden Zeitsouveränität – ermöglichen und damit eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben unterstützen sollen. Zu diesen Angeboten gehört die gleitende Arbeitszeit, die zwar einerseits betrieblich induzierte Variabilität ermöglicht, andererseits auch den Beschäftigten erlaubt, den Beginn und das Ende ihrer täglichen Arbeitszeit vor dem Hintergrund privater Belange zu variieren. Es lassen sich qualifizierte und eingeschränkte Gleitzeitmodelle unterscheiden: Eingeschränkte Modelle ermöglichen eine Variation der Lage der täglichen Arbeitszeit bei fester Arbeitszeitlänge, bei qualifizierten Gleitzeitmodellen ist darüber hinaus die Länge der täglichen Arbeitszeit flexibel und individuell bestimmbar (Schlick et al. 2018, 624). Üblicherweise wird der Auf- und Abbau der Arbeitszeit auf einem individuellen Arbeitszeitkonto verbucht.

Zwar verfügen näherungsweise 20 Prozent der Beschäftigten in Europa (Eurofund 2015, 5) und ca. 40 Prozent der Beschäftigten in Deutschland (Seitz und Rigotti 2018, 183) über Zugang zu Gleitzeit oder sogar Vertrauensarbeitszeit, jedoch ist die Verfügbarkeit sehr ungleich verteilt. Die Selbststeuerung der Arbeitszeit wird primär solchen Beschäftigten gewährt, deren Tätigkeiten einem geringem Standardisierungsgrad unterliegen und deren Arbeitsleistung ergebnisorientiert und selbstverantwortlich gesteuert werden kann (Munz 2005, 236–237). Daher ist sie für Beschäftigte mit höherem betrieblichen Status, d. h. für Angestellte, häufiger und mit größeren Freiheitsgraden nutzbar als für Arbeiter*innen mit niedrigem betrieblichen Status (Weber-Menges 2004, 192; Munz 2005, 114). Insbesondere unter Schichtarbeitenden, deren Arbeitsorganisation i. d. R. eine kontinuierliche Besetzung der Arbeitsplätze erfordert, ist die Möglichkeit für mehr Zeitsouveränität, beispielsweise in Form von Gleitzeit, wenig verbreitet. In großen produzierenden Unternehmen werden die unterschiedlichen Angebote an die Beschäftigtengruppen besonders offensichtlich: Während in administrativen Bereichen i. d. R. Gleitzeitmodelle und Home-Office genutzt werden können, arbeiten die produzierenden oder dienstleistenden Bereiche in Schichtmodellen mit starren Arbeitszeiten (Gärtner et al. 2016, 9). Diese starren Normalarbeitszeiten der Schichtarbeitenden wirken mitunter wie ein „*goldener Käfig*«. *Es schützt die Beschäftigten vor betrieblichen Zeitzugriffen, es verwehrt ihnen aber*

auch jegliche Optionen, die vereinbarte Regelarbeitszeit nach familialen oder sozialen Anforderungen bedarfsgerecht portionieren zu können“ (Seifert 2005, 58–59) .

Gemäß der Beschäftigtenbefragung der IG Metall aus dem Jahr 2017 können konkret nur 20 Prozent der Schichtarbeitenden in der Metall- und Elektroindustrie eine Kombination von Gleitzeit in Schichtarbeit nutzen (Paul und Kuhlmann 2017, 57). Gleichzeitig halten 39 Prozent der Schichtarbeitenden Gleitzeit für ein sinnvolles Instrument (ebd., 58). Das Bedürfnis nach mehr Zeitsouveränität wird durch weitere Aussagen untermauert: 81 Prozent der Schichtarbeitenden würden ihre Arbeitszeit gerne kurzfristig an private Bedürfnisse anpassen können (ebd., 32). Dem gegenüber steht jedoch das im Vergleich zu Nicht-Schichtarbeitenden deutlich größere Bedürfnis nach Planungssicherheit und einem festen Grundgerüst der Arbeitszeiten: 70 Prozent präferieren geregelte Arbeitszeiten mit klarem Anfang und Ende und sprechen sich daher implizit gegen fremdbestimmte Flexibilität aus. Diese kann bei gewachsenen Routinen und zeitlich eingespielten Strukturen im familialen und sozialen Umfeld „die *Verlässlichkeit und Stabilität sozialer Arrangements*“ untergraben, „sie birgt *Unsicherheiten und neue Instabilität*“ (Eberling et al. 2004, 13). Schichtarbeitende bewegen sich demnach mit ihren Flexibilitätsbedürfnissen in einem Spannungsfeld und nehmen eine „*Sowohl-als-auch-Haltung*“ (Paul und Kuhlmann 2017, 33) ein: Den Bedürfnissen der Beschäftigten folgend, müsste einerseits die fremdbestimmte Arbeitszeitvariabilität gering gehalten, andererseits die kurzfristige individuelle Zeitsouveränität erweitert werden.

Dass auch Schichtarbeitende von mehr Souveränität in der Arbeitszeitgestaltung profitieren können, zeigt der Zusammenhang zur Arbeitszufriedenheit in der IG Metall Beschäftigtenbefragung: Mit der Steigerung der Freiheitsgrade in der Arbeitszeitgestaltung steigt die Zufriedenheit bei Schichtarbeitenden fast linear an (Paul und Kuhlmann 2017, 30). Zudem reduzieren sich zeitliche Konflikte zwischen Arbeits- und Berufsleben (Arlinghaus et al. 2019, 3)

Beschäftigtengruppenübergreifend sind die positiven Auswirkungen von Zeitsouveränität auf diverse abhängige Variablen im Kontext der Arbeits- und Lebenszufriedenheit belegt (Hanglberger 2010; Okulicz-Kozaryn und Golden 2018; Golden et al. 2013; Wanger 2017; Fast und Frederick 1996; Haddock et al. 2006; Hayman 2009; Moen et al. 2011; Butler et al. 2009; Nijp et al. 2012; Ralston 1989; Stock und Zülch 2013; Costa et al. 2006; Hill et al. 2010).¹⁶

Umfassend erforscht ist der positive Einfluss von Arbeitszeitsouveränität auf die Arbeitszufriedenheit im Allgemeinen (Costa et al. 2006, 1125; Hanglberger 2010, 9; Ralston 1989, 369; Wanger 2017, 16) sowie die Arbeitszeitzufriedenheit im Speziellen (Stock und Zülch 2013,

¹⁶ Leider wird nicht in allen genannten Studien definiert, welche konkreten Flexibilitätsinstrumente die Arbeitszeitsouveränität ermöglicht haben – so sind einfache und qualifizierte Gleitzeitmodelle sowie Vertrauensarbeitszeit oder die Nutzung von Langzeitkonten denkbar.

218). Selbstbestimmte Arbeitszeiten führen darüber hinaus zu einer Reduktion von Zeitkonflikten und Zeitdruck und begünstigen eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (Haddock et al. 2006, 217; Hayman 2009, 327; Hill et al. 2010; Kattenbach et al. 2010, 288). Darüber hinaus sind positive Effekte auf die physische und psycho-soziale Gesundheit nachgewiesen (Costa et al. 2006, 1135). Beschäftigte mit selbstbestimmten Arbeitszeiten schlafen im Schnitt mehr und sind in geringerem Maße von Erschöpfung und Stress betroffen (Moen et al. 2011). Golden et al. (2013, 120) können sogar einen positiven Einfluss von Arbeitszeitsouveränität auf die Lebenszufriedenheit nachweisen. Gemäß einer aktuelleren Studie ist dieser positive signifikante Effekt in einem ähnlichen Umfang substantiell wie das Haushaltseinkommen (Okulicz-Kozaryn und Golden 2018, 355).

Nijp et al. (2012, 307) bzw. Baltes et al. (1999, 508) bestätigen die Richtungen der hier aufgeführten Zusammenhänge, u. a. zwischen Arbeitszeitsouveränität und Vereinbarkeit sowie gesundheitlichen Faktoren in ihren Metastudien, die 53 bzw. 39 Primärstudien auswerten.

Bei allen positiven Implikationen von Arbeitszeitsouveränität geht ein hoher Grad an Zeitautonomie bei spezifischen Beschäftigungsbedingungen immer häufiger auch mit negativen Auswirkungen einher: Gemäß den Forschungsergebnissen von Munz (2005, 240) sowie Lott (2017, 28) ist dies primär auf eine höhere Überstundenbelastung in Bereichen mit Arbeitszeitsouveränität und daraus resultierenden Zeitnöten zurückzuführen. Insbesondere bei hochqualifizierten Tätigkeitsprofilen, die eine intensive Selbststeuerung erlauben und potenziell unter Mechanismen der indirekten Steuerung fallen, ist umfangreiche Arbeitszeitsouveränität mit fordernden Arbeitsanforderungen korreliert (Eldridge und Nisar 2011, 229). Mehrere Studien (Munz 2005, 241; Griesbacher 2016, 40) arbeiten heraus, dass Flexibilitätsinstrumente, die auf Basis betrieblicher und außerbetrieblicher Gründe genutzt werden können, wesentlich häufiger für berufliche Zwecke genutzt werden. Eine private Nutzung bleibt nicht selten auf als absolut notwendig angesehene Anlässe bzw. Einzelfälle beschränkt. Dies lässt sich unter anderem mit einer systematischen Überauslastung bzw. einer dauerhaft minimierten Personalpolitik der „unteren Linie“ (Haipeter und Lehndorff 2004, 204) erklären.

Darüber hinaus ist belegt, dass Beschäftigte aus Angst vor negativen Auswirkungen auf die eigene Karriere (Gerstel und Clawson 2018, 81) oder auf Basis impliziter betrieblicher Arbeitszeitnormen (Griesbacher 2016, 42), beispielsweise einer persistenten Präsenzkultur, zu einer geringen Nutzung von Flexibilitätsinstrumenten tendieren.

Auch in theoretischen Auseinandersetzungen wurden in den letzten Jahren die ambivalenten Implikationen von Arbeitszeitsouveränität hergeleitet. Die Grundzüge arbeitspsychologischer Modelle zu den Auswirkungen von Arbeitszeitsouveränität werden im Folgenden dargestellt.

Karasek (1979) etablierte mit dem Job-Demand-Control Modell die theoretische Grundlage für die Auseinandersetzung mit Stresssymptomen auf Basis von Arbeitsanforderungen und Entscheidungsspielräumen bzw. Autonomie am Arbeitsplatz. Autonomie, definiert als „*working individual's potential control over his tasks and his conduct during the working day*“ (Karasek 1979, 289–290), nimmt dabei eine entscheidende Rolle bei der Bewältigung von hohen Arbeitsanforderungen ein: sind ausreichende Handlungsspielräume vorhanden, lassen sich hohe Arbeitsanforderungen besser bewältigen. Bei zu geringer Autonomie kommt es dagegen bei hohen Anforderungen zu steigender Belastung und Stresssymptomen.

Demerouti et al. (2001) generalisieren und erweitern die Überlegungen unter dem Begriff Job-Demand-Resources Modell um ein großes Set an Prädiktoren aus dem Kontext der Arbeitsbedingungen, die in Arbeitsanforderungen (demands) und Arbeitsressourcen (resources) kategorisiert sind. Zudem wird Motivation, neben den gesundheitlichen Folgen von Belastung, als abhängige Variable etabliert. Geringes Arbeitsengagement wird dabei als primäre Folge von mangelnden Arbeitsressourcen, wozu auch Autonomie gehört, angenommen und empirisch belegt (Demerouti und Nachreiner 2019, 123). Im Umkehrschluss fördert Autonomie die Eigenmotivation und kann negative Effekte von intensiven Arbeitsanforderungen abfedern.

Arbeitszeitflexibilität, differenziert in selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität und fremdbestimmte Arbeitszeitvariabilität, wird durch Kattenbach et al. (2010, 281) explizit in das Arbeitsanforderungen und -ressourcen Modell eingeordnet: Die Autoren kategorisieren selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität als Arbeitsressource, „*as it supports the employee in coping with everyday efforts on the job and during the time off*“ (Kattenbach et al. 2010, 281–282). Fremdbestimmte Arbeitszeitvariabilität wird dagegen als Arbeitsanforderung gewertet, da sie „*requires effort and energy and therefore can be related to psychological costs*“ (Kattenbach et al. 2010, 282). Folgt man nun der Logik des Job-Demand-Resource Modells, sollte selbstbestimmte Arbeitszeitsouveränität die Eigenmotivation steigern (ebd., 283), während fremdbestimmte Arbeitszeitvariabilität die Belastungen erhöhen sollte (ebd., 282).

Wie bereits in den empirischen Ergebnissen herausgearbeitet, verwischen jedoch bei hochgradig selbstverantwortlichen Arbeitsbedingungen, die mit komplexen Anforderungen einhergehen und potenziell unter den Modus der indirekten Steuerung fallen, die Grenzen zwischen selbstbestimmter und fremdbestimmter Arbeitszeitflexibilität. van Echtelt et al. (2006, 497) bezeichnet diese Arbeitsbedingungen als postfordistisch und attestiert ein „Autonomieparadox“:

„*The more employees work under the conditions of the post-Fordist work organization (including their freedom to choose their working time), the more they focus on finishing tasks and showing commitment, and the less they take income and leisure time into their consideration when deciding on their involvement in work.*“ (van Echtelt et al. 2006, 497)

Ob in diesen Arbeitsumgebungen Arbeitszeitsouveränität zwangsläufig eine Ressource darstellt oder stattdessen „*die Regulierung von Zeit [...] zu einer aktiven Gestaltungsaufgabe*“ (Jürgens 2003, 45) wird und im Zusammenspiel mit einem hohes Maß an Verantwortung und Aufgabenkomplexität zu einer Belastung wird, ist strittig (Seitz und Rigotti 2018, 180).

In Abgrenzung zu den dargestellten, ambivalenten Auswirkungen von Autonomie in indirekt gesteuerten Arbeitsbereichen, sollte jedoch in hochgradig regulierten Arbeitsbereichen, wovon die industrielle Produktionsarbeit mit Schichtarbeitszeiten gehört, eine Ausweitung der Autonomie für die Beschäftigten von positivem Nutzen sein (Kubicek et al. 2017, 51).

Auf Basis der hier dargestellten theoretischen Ansätze und empirischen Befunde sollen folgende Hypothesen untersucht werden:

- a) Höhere Autonomie auf Basis selbstbestimmter Arbeitszeitsouveränität entspricht dem Autonomiebedürfnis der Schichtarbeitenden.
- b) Arbeitszeitsouveränität steigert die Arbeits-(Zeit-)Zufriedenheit von Schichtarbeitenden.
- c) Arbeitszeitsouveränität verbessert die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben von Schichtarbeitenden.

9.2 Tauschzeit – eine App zur selbstbestimmten Flexibilisierung von Schichtarbeit

Dem Zeitgeist von zunehmend flexibler und selbstbestimmter Arbeit folgend sowie in Reaktion auf die Arbeitszeitinitiative und die Mitgliederbefragung der IG Metall initiierte der Personalbereich des Mercedes-Benz Werks Bremen ein Projekt zur Flexibilisierung der individuellen täglichen Schichtarbeitszeiten. Kern der Innovation stellte die digitale Absprache zum Zeitpunkt der Schichtübergabe mittels einer App. Die Idee wurde im Jahresverlauf 2018 unter dem Arbeitstitel „Tauschzeit“ sowie mit finanziellen und interdisziplinären personellen Kapazitäten, darunter Mitarbeitende und Meister aus der Produktion, im agilen *Inhouse-Inkubator* des Konzerns entwickelt.

Unter Beteiligung des Betriebsrats wurde als leitende Zielsetzung die Steigerung der individuellen täglichen Arbeitszeitflexibilität für die Beschäftigten in der Produktion im Sinne einer Gleitzeit ausgegeben. Es wurde angenommen, dass die selbstgesteuerte Flexibilität insbesondere in Arbeitsbereichen mit getakteter Bandarbeit nur marginal und nach Rücksprache mit Vorgesetzten möglich ist. Die Zeitsouveränität, insbesondere der Umgang mit Zeitkonflikten zwischen Schichtarbeit und Privatleben, sollte daher verbessert werden. In der Konsequenz ver-

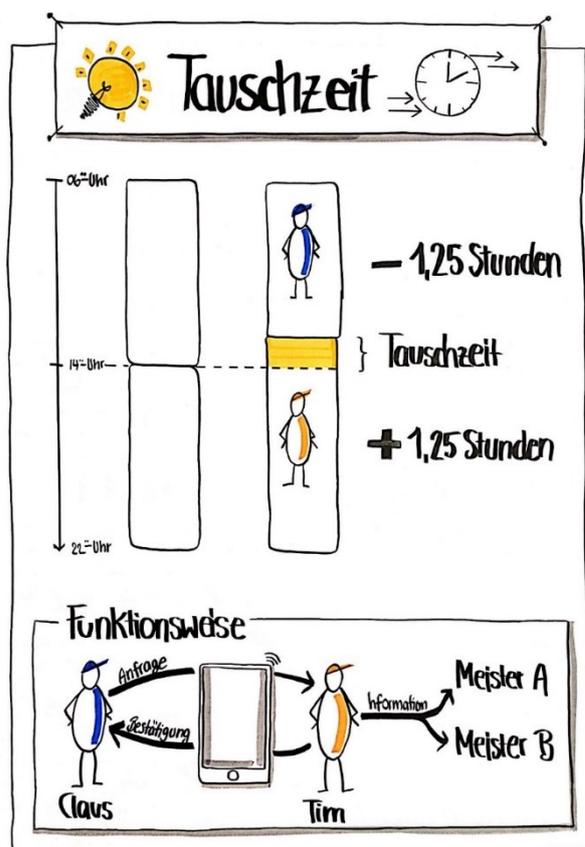


Abbildung 16: Prinzipskizze Tauschzeit
(eigene Darstellung)

sprach sich die Personalabteilung eine steigende Arbeitszufriedenheit, eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie eine steigende Anwesenheit. Konkret sollte den Mitarbeitenden von zeitlich aneinandergrenzenden Schichten ermöglicht werden, im Bedarfsfall den Zeitpunkt der Schichtübergabe individuell im arbeitsrechtlich zulässigen Rahmen zu verschieben. Durch das neue Instrument konnte ein Beschäftigter aus der Frühschicht früher gehen, wenn sich ein Beschäftigter aus der Spätschicht verbindlich bereit erklärt, den entsprechenden Arbeitszeitumfang zu übernehmen und früher zur Arbeit zu kommen. Die Veränderung der täglichen Arbeitszeit liegt dabei entweder am Beginn der Schicht (später / früher kommen) oder am Ende der Schicht (früher / später gehen). Die Tauschzeit-App sollte eine Maklerfunktion zwischen den Beschäftigten übernehmen

und den Tauschprozess administrieren. Dazu gehörte neben der Berücksichtigung von qualifikatorischen Aspekten beim *Matching* der Beschäftigten, die automatisierte Information der Vorgesetzten sowie Meldung der veränderten Arbeitszeiten an das Zeiterfassungssystem.

Die Teilnahme am gesamten Pilotprojekt Tauschzeit, sowie die Installation der App auf dem privaten Smartphone waren vollkommen freiwillig und konnten nicht von Führungskräften angeordnet werden. Die gestellten Tauschanfragen waren in erster Instanz anonym, erst bei Zustandekommen einer verbindlichen Verabredung wurden die Identitäten der Tauschpartner*in jeweils an die beiden Beschäftigten sowie die Vorgesetzten per Push-Benachrichtigung auf das Smartphone gemeldet. Eine weitere Zustimmung durch die Vorgesetzten war nicht erforderlich.

Entscheidende Diskussionspunkte mit dem Betriebsrat stellten der monetäre Umgang mit Überzeiten sowie der maximale Umfang dieser Überzeit dar. Da Mehrarbeit in der Produktion bis dato nur auf Basis tarifvertraglich geregelter, beantragungs- und zuschlagspflichtiger Mehrarbeit genutzt wurde, musste die selbstbestimmte und auf Arbeitszeitkonten erfasste Überzeit im Sinne einer Gleitzeit in Produktionsbereichen unter Zustimmung des Betriebsrates und der

Tarifvertragsparteien erst etabliert werden. Auf Wunsch des Betriebsrates wurde die Begrenzung der maximalen täglichen Überzeit nicht auf Basis der arbeitsrechtlich zulässigen, täglichen Arbeitszeit von 10 Stunden bemessen, sondern kategorisch auf maximal 1,25 Stunden festgelegt. Dies begründete die Arbeitnehmervertretung mit der in ihrer Wahrnehmung ungeklärten Situation im Umgang mit weiteren Pausen, die oberhalb einer Arbeitszeit von neun Stunden gesetzlich verpflichtend, jedoch durch die festgelegten Pausen in der Produktion nicht realisierbar seien. Das kollektivrechtliche Regelwerk zu Tauschzeit findet sich anhand der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung im Anhang.

Mit Tauschzeit wurde ein innovatives Instrument geschaffen, was den Schichtarbeitenden einerseits das feste Gerüst der etablierten Normalarbeitszeiten erhalten, andererseits im Bedarfsfall kurz- oder längerfristig geplant ein selbstbestimmtes punktuell Verlassen der starren Arbeitszeiten ermöglichen sollte. Durch die absolute Freiwilligkeit wurden keine Elemente fremdbestimmter Arbeitszeitvariabilität implementiert. Es bestand daher die Erwartungshaltung, mit der spezifischen Konstruktion von Tauschzeit, den empirisch beschriebenen „*sowohl-als-auch*“ (Paul und Kuhlmann 2017, 33) Bedürfnissen von Schichtarbeitenden gerecht werden zu können. Arbeitgeberseitig sollte durch den Einsatz von Tauschzeit neben den erhofften positiven Implikationen für die Beschäftigten eine konstant adäquate qualifikatorische Besetzung trotz gesteigerter Flexibilität zwischen den Schichtgruppen bei der Besetzung der Arbeitsplätze sowie ein vollkontinuierlicher Produktionsbetrieb jederzeit gewährleistet werden.

Die Tauschzeit-App wurde im Herbst 2018 in einer ersten sechsmonatigen Pilotphase in zwei Meistereiverbänden in Presswerk und Endmontage, bestehend jeweils aus A- und B-Schicht sowie der Meisterei der Dauernachtschicht, mit insgesamt 210 Pilotteilnehmenden erprobt. Es folgte im Herbst 2019 eine zweite viermonatige Pilotphase mit 290 Pilotteilnehmenden in zwei Meistereiverbänden der Endmontage.

9.3 Methodisches Vorgehen

Gemäß den forschungsleitenden Hypothesen ist es das Ziel dieser Studie, den Einfluss des selbstbestimmten Flexibilitätsinstrumentes Tauschzeit auf die abhängigen Variablen, darunter Arbeits- und Arbeitszeitzufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Zusammenarbeit im Team, bei Schichtarbeitenden in industrieller Produktionsarbeit zu überprüfen.

Auf Basis des offenen Feldzugangs durch die temporäre Mitgliedschaft der Forscherin in der Organisation, konnte im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes ein aufwendiges Forschungsdesign realisiert werden. Die Durchführung einer quasi-experimentellen Studie mit Pre- und Post-Befragung von Experimental- sowie nichtäquivalenter Kontrollgruppe

sollte die in der Literatur häufig kritisierten Aspekte bei der Untersuchung von Flexibilitätsinstrumenten berücksichtigen. Dazu gehört, dass viele bestehende Studien nicht experimentelle Strategien verfolgen oder einen „*between-person*“ statt „*within-person*“ Vergleich bemühen, d. h. die Auswirkungen eines Flexibilitätsinstrumentes nicht im Längs- sondern Querschnitt anhand einer Kontrollgruppe überprüfen (Kauffeld et al. 2004, 83; Baltes et al. 1999, 497; Seitz und Rigotti 2018, 180).

Der spezifische Ablauf des quasiexperimentellen Designs mit Pre- und Post-Befragung von Experimental- und Kontrollgruppe auf Basis der ersten Pilotphase ist in Abbildung 17 illustriert.

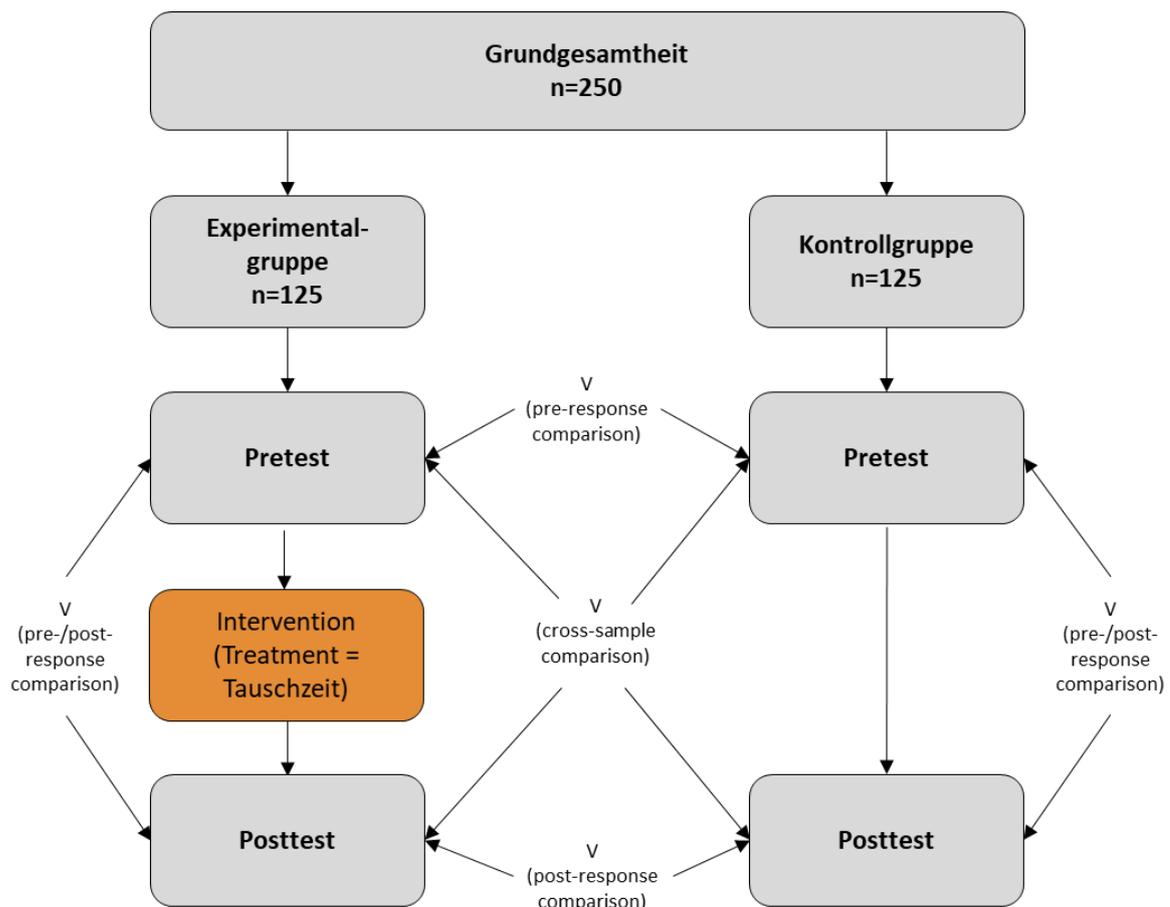


Abbildung 17: Quasiexperimentellen Designs mit Pre- und Post-Befragung von Experimental- und Kontrollgruppe (eigene Darstellung)

Die Einteilung der beiden Gruppen erfolgte nicht randomisiert, da die Zuteilung zur Experimentalgruppe zwischen den Betriebsparteien und dem Projektteam abgestimmt wurde. Dieses Setting klassifiziert das Design als quasi-experimentell. Als Kontrollgruppen wurden zwei räumlich benachbarte Meistereiverbünde ausgewählt, deren Arbeitsbedingungen und soziodemografische Struktur grundsätzlich mit denen der Experimentalgruppe vergleichbar waren. Mit Hilfe der Pretest-Befragung war es darüber hinaus möglich, bereits vor dem Treatment bestehende, systematische Unterschiede in den beiden Gruppen in Bezug auf die abhängigen Variablen zu erfassen (Maydeu-Olivares und Millsap 2009, 55).

In beiden Befragungen sollten soziodemografischen Daten, die neben den theoretisch hergeleiteten Variablen als Prädiktoren in Betracht gezogen wurden, abfragt sowie größtenteils validierte Skalen als Operationalisierung für weitere abhängige Variablen erhoben werden. Der 42 Items umfassende und mit der Arbeitnehmervvertretung abgestimmte Pre-Fragebogen gliederte sich in 6 Segmente:

- 12 Items zur Erfassung soziodemografischer Daten, familiärer Situation sowie Betriebszugehörigkeit und Arbeitsweg
- 5 Items zur Zusammenarbeit im Team, extrahiert aus dem Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB) nach Neuberger et al. (1978)
- 8 Items zu Arbeitszeitzufriedenheit sowie bestehender Arbeitszeitflexibilisierung aus dem Inventar der IG Metall Beschäftigtenbefragung (Paul und Kuhlmann 2017, 64 ff)
- 4 Items zu bestehenden Zeitkonflikten zwischen Berufs- und Privatleben sowie dem Interesse bzw. dem Potenzial zur Nutzung von Tauschzeit (sowohl Tauschzeitgeber als auch -nehmer)
- 5 Items zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben entsprechend der „*Work-family Conflict Scale*“ von Netemeyer et al. (1996)
- 8 Items zur Arbeitszufriedenheit gemäß der validierten Kurzform der Skala zur Erfassung von Arbeitszufriedenheit nach Fischer und Lück (1972)

Alle Skalen wurden über fünfstufige Likert-Skalen abgefragt. Bei der Konstruktion des Fragebogens wurde darauf geachtet, dass alle Fragen leicht verständlich sind.

Die Durchführung der Erstbefragung erfolgte vor Projektstart im Zuge eines Informationstermins zum neuen Flexibilitätsangebot. Zum Abschluss der Veranstaltung, die während der Arbeitszeit stattfand, wurde die quantitative Pre-Erhebung auf freiwilliger und anonymer Basis als *Paper-Pencil*-Befragung durchgeführt. Die Beschäftigten hatten ca. 15 Minuten Zeit zur Beantwortung und die ausgefüllten Bögen wurden im Anschluss eingesammelt, was eine Rücklaufquote nah an einer Vollerhebung ermöglichte.

Die Rolle der Forscherin im untersuchten betrieblichen Fallbeispiel muss aus wissenschaftlicher Perspektive intensiv reflektiert werden. Es bestand im Zeitraum von November 2017 bis November 2018 eine Mitgliedschaft im Projektteam zur Entwicklung und operativen Umsetzung der Pilotierung des neuen Flexibilitätsinstruments Tauschzeit. Aufgrund der ständigen Präsenz sowie der gestalterischen Einflussnahme, insbesondere auf die arbeitspolitischen Inhalte des Projektes, bestand die Gefahr, die objektive Analysefähigkeit für den Untersuchungsgegenstand zu verlieren. „*Problematische Implikationen liegen darin, dass mangelnde Distanz zum Untersuchungsgegenstand und eine zu hohe Identifikation ein going native befördern können, sodass Ergebnisse verzerrt oder prädeterminiert sind*“ (Ernst 2010, 64).

Daher war es eine der leitenden Prämissen, die operative Projektstätigkeit und die akademische Forschungstätigkeit nach Möglichkeit zeitlich zu trennen. Diesem Umstand wurde insofern Rechnung getragen, dass die wissenschaftliche Auseinandersetzung, mit Ausnahme der Ersterhebung, erst nach Beendigung der operativen Projektstätigkeit im Dezember 2018 begann.

9.4 Ergebnisse I: Präferenzen der Beschäftigten für eine Flexibilisierung der Schichtzeiten mit der App Tauschzeit

Die hier aufgeführten Ergebnisse basieren auf der Pre-Erhebung von Experimental- und Kontrollgruppe vor Beginn der ersten Pilotphase. Insgesamt nahmen 231 Personen an der Befragung teil. Die Verteilung von 4 Prozent Frauen und 96 Prozent Männer entspricht dabei exakt der Geschlechterverteilung des gesamten Werkes. 79 Prozent der Befragten leben in einer Partnerschaft, 48 Prozent mit Kindern im eigenen Haushalt. Darüber hinaus betreuen 10 Prozent der Befragten einen pflegebedürftigen Angehörigen. Die Dauer der Arbeitswege der Befragten schwanken stark zwischen 5 und 90 Minuten, wobei 22 Prozent der Befragten die Strecken in Fahrgemeinschaften zurücklegen.

Die Daten der Erhebung vor Einführung von Tauschzeit zeigen eine grundlegend hohe **Arbeitszeitzufriedenheit**: 77 Prozent der Befragten sind zufrieden oder eher zufrieden mit ihren Arbeitszeiten. Das zweite relevante Item greift das Spannungsfeld zwischen selbstbestimmter und fremdbestimmter Flexibilität auf: Wie bereits im Forschungsstand herausgearbeitet, haben Schichtarbeitende bei dieser Frage häufig eine stärkere Präferenz für Planbarkeit und gegen fremdbestimmte Flexibilität als Beschäftigte die nicht in Schichtarbeit tätig sind. Dies wird in den Zustimmungswerten der Beschäftigten zur Aussage „Planbare Arbeitszeiten sind mir wichtiger als persönliche Flexibilität bei der Arbeitszeit“ ebenfalls deutlich: 54 Prozent stimmen dieser Aussage (eher) zu. Die ambivalente Haltung und potenziell ein Wunsch nach mehr selbstbestimmter Flexibilität wird bei 38 Prozent der Befragten deutlich die teils / teils auswählten, bzw. bei 8 Prozent, die der Aussage (eher) nicht zustimmen. Die Zustimmung zur Aussage nach bestehender Flexibilität („Ich kann meine Arbeitszeit kurzfristig verändern (z. B. früher gehen) wenn es notwendig ist“) zeigt keine eindeutige Tendenz. 35 Prozent antworten mit teils / teils, knapp 35 Prozent stimmen (eher) nicht zu, entsprechend stimmen 30 Prozent (eher) zu. Diese große Varianz in der Wahrnehmung der eigenen Flexibilität kann jedoch zu einem gewissen Grad auf die unterschiedlichen Arbeitsbereiche zurückgeführt werden. Der Mittelwert der Beschäftigten im Presswerk unterscheidet sich signifikant vom Mittelwert der Beschäftigten in der Endmontage. Im Presswerk herrscht erwartungsgemäß bereits vor der Einführung von Tauschzeit eine höhere selbstbestimmte Flexibilität als in der von getakteter Bandarbeit geprägten Endmontage.

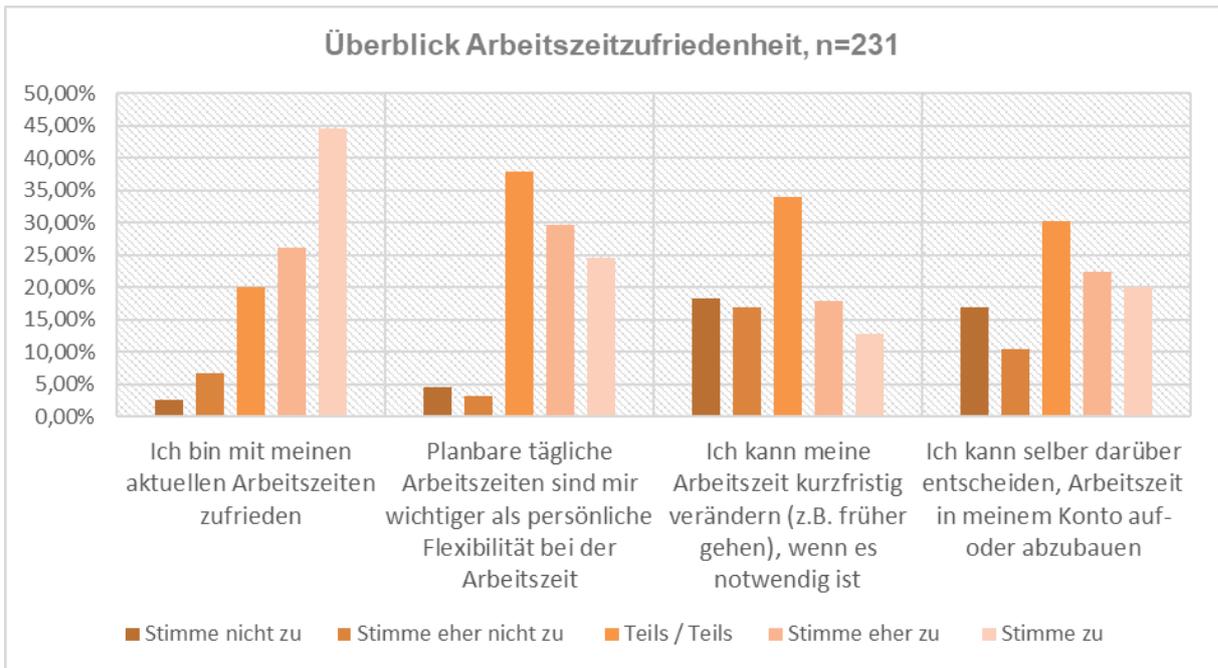


Abbildung 18: Arbeitszeitzufriedenheit und Arbeitszeitsouveränität (eigene Darstellung)

Neben der Erhebung validierter Skalen zur Schaffung von Referenzwerten, wurde die Pre-Befragung genutzt, um vorab das Interesse an Tauschzeit zu erfassen und einen Eindruck von den **Flexibilisierungsbedürfnissen** der Beschäftigten zu erhalten. Dazu wurden die Beschäftigten u. a. gefragt, wie oft sie innerhalb der letzten vier Wochen früher gegangen oder später gekommen sind und wie oft sie dies gern getan hätten, es ihnen aufgrund betrieblicher Gründe aber nicht möglich war.

Die Auswertung ergab, dass 13 Prozent der Befragten in den letzten vier Wochen vor Erhebung ein- oder mehrfach früher gegangen oder später gekommen sind. Es kam darüber hinaus bei 27 Prozent der Befragten zu einer Situation, in der sie ihre Arbeitszeiten gerne kurzfristig verändert hätten, betriebliche Gründe dies jedoch verhinderten.

Insgesamt wollten vor Projektstart knapp 60 Prozent der Experimentalgruppe in solchen Situationen zukünftig Tauschzeit nutzen, 80 Prozent der Frauen und 58 Prozent der befragten Männer. Betrachtet man den Anteil der Beschäftigten, die Tauschzeit zukünftig nutzen möchten, aufgeschlüsselt nach Altersgruppe,

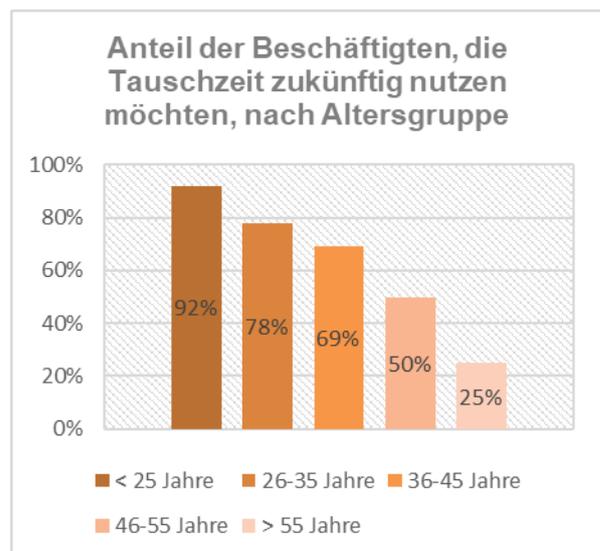


Abbildung 19: Anteil der Beschäftigten nach Altersgruppen, die Tauschzeit nutzen möchten (eigene Darstellung)

wird eine klar rechtsschiefe Verteilung sichtbar. Während in der Gruppe der unter 25-Jährigen 92 Prozent der Beschäftigten das neue Angebot nutzen möchten, sind es in der Gruppe der über 55-Jährigen nur noch 25 Prozent.

Gefragt nach ihrer Bereitschaft den Kollegen Flexibilität zu ermöglichen, indem man selbst länger bleibt, bestätigten 60 Prozent der Experimentalgruppe, dass diese Bereitschaft bestehe.

Die Ergebnisse der Pre-Erhebung auf Basis der übrigen Skalen, die potenziell abhängigen Variablen zur Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit im Team zur Arbeitszufriedenheit sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben abbilden, werden an dieser Stelle aufgrund mangelnder Relevanz nicht diskutiert.

Auswertung des Nutzungsverhalten während der Pilotphasen

Im September 2018 wurden gemeinsam mit dem Betriebsrat zwei Meistereverbände für die Pilotierung ausgewählt. Es erfolgte an dieser Stelle keine zielgerichtete, kriteriengeleitete Auswahl der Pilotbereiche. Vielmehr wurden bestehende Kontakte zu interessierten Führungskräften genutzt oder die Wünsche des Betriebsrates berücksichtigt. Eine Bereitschaft der Meister*innen bzw. ein Interesse der Beschäftigten zur Teilnahme wurde vorab nicht erfragt.

Die Meister*innen wurden vorab intensiv zu App, Betriebsvereinbarung und den geltenden Rahmenbedingungen geschult. Neben der bereits angesprochenen Informationsveranstaltung erhielten die Beschäftigten die Möglichkeit, zu einer IT-Sprechstunde in der Nähe ihres Arbeitsplatzes zu kommen, wo sie Unterstützung bei der Verifikation und Installation der Tauschzeit-App erhielten. Eine selbstdurchgeführte Installation war zu jeder Zeit möglich.

Während der beiden Pilotzeiträume von sieben bzw. vier Monaten fiel die Nachfrage nach Tauschzeit entgegen der Ergebnisse zu Nutzungsabsichten aus der Vorab-Befragung sehr gering aus. Die Anmeldevorgänge in der Tauschzeit-App lassen auf einen niedrigen Anteil von 6 bis 15 Prozent teilnehmenden Beschäftigten schließen. Dass Anmeldevorgänge in der App nicht zwangsläufig mit einem aktiven Nutzungsverhalten gleichzusetzen sind, wird durch die Anzahl der gestellten Tauschanfragen deutlich: Während im siebenmonatigen Pilotzeitraum bei 125 potenziellen Pilotusern 16 Anfragen gestellt wurden, waren es im viermonatigen Pilotzeitraum bei 290 potenziellen Pilotusern lediglich vier Anfragen. Alle Anfragen blieben unbeantwortet, es kam zu keinem Tauschvorgang. Die Zugriffszahlen auf die App verdeutlichen darüber hinaus ein sehr schnelles Abflachen des Interesses der angemeldeten Beschäftigten. In den ersten drei Wochen nach Pilotstart erfolgten regelmäßige Zugriffe, danach reduzierte sich die Anzahl der Anmeldungen drastisch. Jedoch hätte selbst bei einer konstanten Nutzung der angemeldeten User kein Erfolg des Projektes erwartet werden können. Die bei dieser in-

teraktiven Innovation notwendige kritische Masse von ca. 50 bis 60 Prozent aktiv teilnehmenden Beschäftigten, die insbesondere vor dem Hintergrund der Einteilung in Qualifikationsgruppen notwendig gewesen wäre, wurde zu keinem Zeitpunkt erreicht.

Dieser Projektverlauf war auf Basis der geäußerten Nutzungsabsichten der Pre-Erhebung nicht prognostizierbar gewesen¹⁷.

9.5 Reflektion und Anpassung von Forschungsfragen und theoretischem Rahmen

Auf Basis des beschriebenen Projektverlaufs und der klar ausbleibenden Nutzung von Tauschzeit, ließ sich eine Beantwortung der zweiten leitenden Forschungsfrage sowie die Überprüfung der entsprechenden Hypothesen nicht mehr bewerkstelligen. Die Frage nach den Auswirkungen des Flexibilitätsinstruments auf abhängige Variablen war obsolet geworden, da es nie zu einer Nutzung des Instrumentes gekommen ist. Daher wird im folgenden Kapitel dem verlaufsoffenen und nicht linearen Forschungsprozess Rechnung getragen und adaptiv eine Anpassung von Forschungsfrage, analytischem Rahmen sowie methodischem Vorgehen vorgenommen.

Ins Zentrum des weiteren Vorgehens rückt insbesondere vor dem Hinblick der positiven Ergebnisse aus der Pre-Erhebung die folgende leitende Forschungsfrage:

Warum kam es im betrieblichen Fallbeispiel nicht zu einer Nutzung von Tauschzeit durch die Beschäftigten und welche Faktoren führten zu einer mehrheitlichen Ablehnung der Innovation?

Bei der Beantwortung der angepassten Forschungsfrage sollen zwar die in Kapitel 7.5.1 dargestellten empirischen und theoretischen Aspekte weiterhin berücksichtigt werden, darüber hinaus bietet es sich an, den analytischen Rahmen der Diffusionstheorie nach Rogers (2003) zu nutzen. Diese analysiert wie sich Innovationen bzw. Neuerung in sozialen Systemen verbreiten. Tauschzeit kann in diesem Kontext als Innovation betrachtet werden, da sie für die Individuen eine neue formale Praxis zur Arbeitszeitflexibilisierung darstellt.

Rogers (2003, 170) geht davon aus, dass sich der Adoptionsprozess, an dessen Ende entweder eine langfristige Adoption, d. h. eine kontinuierliche Nutzung, oder eine fortgesetzte Ablehnung der Innovation steht, idealtypisch in fünf Phasen teilen lässt (Abbildung 20).

¹⁷ In einer weiteren vor Projektstart durch die Projektgruppe initiierten Bedarfserhebung gaben sogar 8 Prozent von 250 Befragten an, gerne ein Instrument zur Flexibilisierung von Schichtarbeit nutzen zu wollen. 60 Prozent sagten, sie seien bereit auch einmal für ihre Kollegen einzuspringen und länger zu arbeiten.

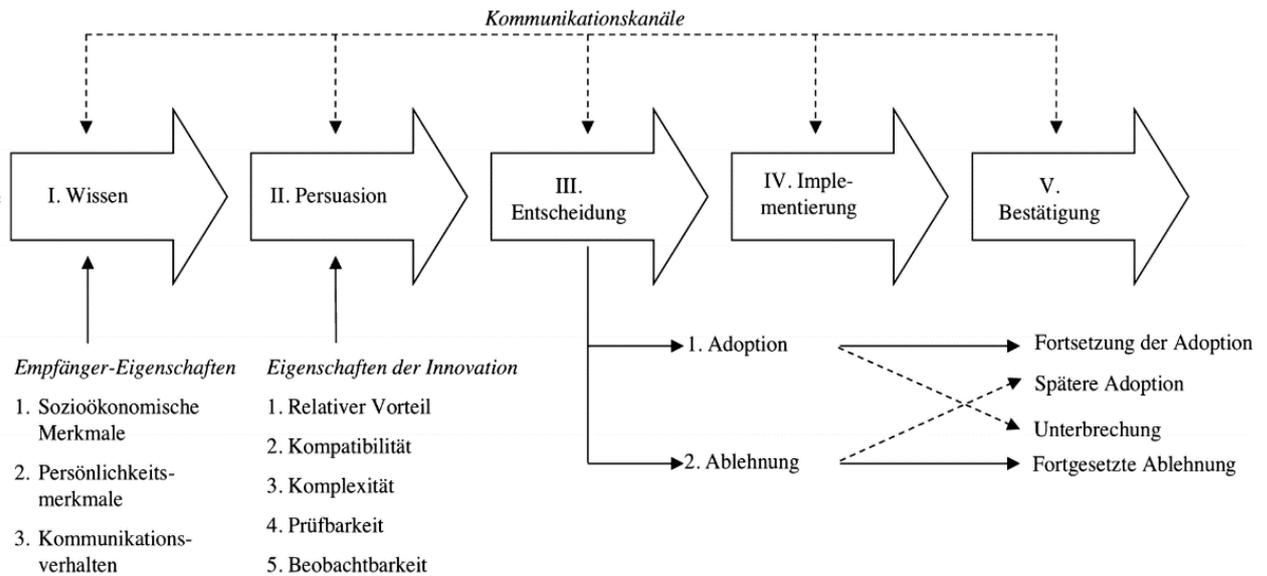


Abbildung 20: Fünf Phasen des Innovations-Entscheidungsprozesses (Rogers 2003, 170)

In dem Moment, in dem ein Individuum zum ersten Mal von der Existenz einer Innovation erfährt (*Awareness-knowledge*), befindet es sich in der ersten Phase des Wissens. Dabei unterscheidet er neben dem *Awareness-knowledge* zwei weitere Arten des Wissens (Rogers 2003, 172–174): *How-to-knowledge*, beschreibt das Wissen um die korrekte Anwendung der Innovation und ist dringend notwendig um eine Innovation zu nutzen; das *Principle-knowledge* impliziert dagegen ein Grundlagenwissen, welches für eine Adoption nicht zwangsläufig notwendig ist, jedoch die Wahrscheinlichkeit für eine Adoption erhöht.

In der zweiten Phase, der sogenannten *Persuasion* setzt sich das Individuum mit den potenziellen Vor- und Nachteilen sowie den Konsequenzen einer Innovation auseinander, es findet ein Meinungsbildungsprozess statt. Maßgeblich beeinflussen diesen Abwägungsprozess fünf Attribute der Innovation (Rogers 2003, 229 ff.), die im folgenden überblickartig dargestellt werden. (1) Der **relative Vorteil** den die Innovation gegenüber der bestehenden Idee oder dem bestehenden Lösungsweg hat. Entscheidend ist an dieser Stelle nicht zwangsläufig der objektive relative Vorteil, sondern der subjektive relative Vorteil auf Basis der individuellen Wahrnehmung und Bewertung des Individuums. (2) Die **Kompatibilität** bezeichnet die Übereinstimmung der Innovation mit bestehenden Werten, sozialen Praktiken und vor allem Bedürfnissen der Individuen. (3) Die **Komplexität** stellt einen weiteren gewichtigen Faktor dar: Je größer die Komplexität einer Innovation in Zugang oder Nutzung, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit für eine (schnelle) Adoption. (4) Einen adoptionsförderlichen Faktor stellt eine einfache **Prüfbarkeit** dar. Dies impliziert, dass die Individuen die Innovation niederschwellig ausprobieren und damit Unsicherheiten gegenüber der Innovation abbauen können. Abschließend fördert auch die (5) **Beobachtbarkeit** der Ergebnisse der Innovation, z. B. bei anderen Nutzern, eine Adoption.

Die gewonnenen Eindrücke aus der Phase der Meinungsbildung münden schließlich in einer Entscheidung, die entweder zu einer Adoption oder zu einer aktiven bzw. passiven Ablehnung der Innovation führt. Eine spätere Abkehr von dieser getroffenen Entscheidung ist dabei wie im gesamten Prozess jederzeit möglich: „*Each stage in the innovation decision process is a potential rejection point*“ (Rogers 2003, 177). Nach einer Adoptionsentscheidung folgt die Phase der Implementierung also der Übergang zur aktiven Nutzung und Integration in bestehende Handlungsroutinen (Rogers 2003, 179 ff.).

Selbst im Anschluss an die Implementierung ist der Innovations-Entscheidungsprozess noch nicht vollständig abgeschlossen: Empirische Forschung hat belegt, dass Individuen häufig noch im Nachgang Informationen zur Innovation suchen, die ihre Adoptionsentscheidung bestätigt und die Individuen erst dann in eine Phase der kontinuierlichen Nutzung übergehen (Rogers 2003, 189 ff.).

Während des gesamten Prozesses sind für die Geschwindigkeit einer Adoption nicht nur die Eigenschaften der Innovation, sondern auch sozioökonomische sowie Persönlichkeitsmerkmale der Individuen, sowie deren Einbindung in soziale Systeme und Kommunikationsprozesse relevant. Während in der ersten Phase, wo es um das Wissen um die Existenz einer Innovation geht, eher Massenmedien eine Rolle spielen, ist in der zweiten Phase der Meinungsbildung die direkte zwischenmenschliche Kommunikation, im beruflichen Kontext etwa der Erfahrungsaustausch zwischen Kollegen, relevanter.

Da die Gründe für die ausbleibende Nutzung bzw. Adoption der Innovation Tauschzeit unklar waren, erfolgte die Beantwortung der neu aufgeworfenen Forschungsfrage nicht vorstrukturiert auf Basis von Hypothesen, sondern explorativ. Eine qualitative Datenerhebung, konkret Beschäftigten- bzw. Experteninterviews, wurden als adäquate Erhebungsinstrumente ausgewählt. Die semi-strukturierten Interviews in Anlehnung an das problemzentrierte Interview (Witzel 2000) können dem Prinzip der Offenheit Rechnung tragen und Ansichten sowie Deutungen der Beschäftigten erfassen. Insgesamt wurden 14 Beschäftigte aus den Pilotmeistereien sowie zwei Betriebsräte, in deren Betreuungsbereich jeweils eine Pilotmeisterei fällt, während ihrer Arbeitszeit interviewt. Es wurde einleitend über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben der Beschäftigten sowie über die Art und Häufigkeit von Zeitkonflikten gesprochen. Darüber hinaus wurde herausgearbeitet, mit welchen Mechanismen die Beschäftigten solche Zeitkonflikte traditionell innerhalb des privaten sowie des beruflichen Umfelds lösen. Im zweiten Abschnitt widmet sich das Interview konkret dem Flexibilisierungsangebot Tauschzeit. In Anlehnung an den analytischen Rahmen der Diffusionstheorie wurden insbesondere der Kommunikationsprozess, der Wissensstand sowie der relative Vorteil und die Komplexität in Fragen operationalisiert und besprochen.

Die Interviews wurden aufgezeichnet, vollständig transkribiert und in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse (Mayring 2010) in einem subsumptiven Verfahren kodiert. Die Ergebnisse der qualitativen Analysen werden in den folgenden Kapiteln dargestellt.

9.6 Ergebnisse II: „Wahrscheinlich funktioniert das hier im Betrieb doch besser als man glaubt“

Vorab werden einleitend die Wahrnehmungen der Befragten zu ihrer individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zusammengefasst. Dieser Einstieg in den Ergebnisteil soll eine Grundlage schaffen, um die darauffolgend diskutierten Aspekte von Tauschzeit und die Bedürfnisse der Befragten vor dem Hintergrund ihrer bestehenden Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben besser verstehen und interpretieren zu können.

Das qualitative Sample setzt sich aus 14 Beschäftigten der Pilotbereiche, davon drei Beschäftigte in Dauernachtschicht und 11 Beschäftigte in Wechselschicht, zusammen. Es wurden alle beteiligten Meistereien und Schichten beim Sampling berücksichtigt. Leider konnte aus arbeitsorganisatorischen Gründen keine Zufallsziehung der Befragten erfolgen, stattdessen erfolgten nach Rücksprache mit den jeweiligen Meister*innen Interviews mit Beschäftigten, die zum Interviewzeitpunkt während der Arbeitszeit aus betrieblicher Perspektive freigestellt werden konnten. Dies führte u. a. dazu, dass keine weibliche Perspektive im Sample integriert ist.

Die beiden interviewten Betriebsräte sind jeweils als Arbeitnehmervertreter für den Pilotbereich Presswerk bzw. Montage verantwortlich und haben die Projekte mehrmonatig begleitet.

9.6.1 Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Wahrnehmung der individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben ist im Sample relativ homogen und es lassen sich einige strukturelle Argumentationsmuster herausarbeiten.

In den Daten spiegelt sich die große Bedeutung der verlässlichen Arbeitszeiten in Schichtarbeit wider: Durch die in Wechselschicht wochenweise wechselnden Tagesrhythmen wird innerfamiliär ein hoher Planungs- und Organisationsaufwand zur Strukturierung der häuslichen und familiären Abläufe betrieben und es bilden sich Routinen, die an den Schichtwechsel angepasst sind. Diese Routinen können jedoch nur eingehalten werden, wenn die Arbeitszeiten verlässlich bleiben und nicht einer fremdbestimmten Flexibilität unterliegen.

„[...] weil bei uns zuhause ist schon alles aufgeteilt, es gibt Termine, die sind klar mein Part und andere Sachen sind der Part von meiner Frau.“ (PWB1)

„Ich mache das ja schon 10 Jahre die Schichtarbeit. Man hat sich damit abgefunden, man plant das ja so, dass es halt alles hinkommt. Weil es geht ja nicht anders.“ (PWA1)

Dass die Notwendigkeit der Routinen und das Primat der Erwerbsarbeit beim Planen des Privatlebens jedoch auch kritisch gesehen wird und einigen Beschäftigten bei dieser Thematik eine resignative Haltung unterstellt werden kann, verdeutlicht das zweite Zitat.

Positiv wird hervorgehoben, dass durch die festen Arbeitszeiten und die Übergabe der Arbeit an die Kollegen der nachfolgenden Schicht ein zeitlich und gedanklich verlässlicher Feierabend der Regelfall ist. In Abgrenzung zur Situation in Arbeitsplätzen mit einer hohen Selbstorganisation werden kaum Gedanken an die Arbeit mit nach Hause genommen.

„Wir haben einen festen Plan. Ich weiß wann ich arbeiten soll und wann ich Freischicht habe, wann ich privat frei habe. Ich kann mir das gut organisieren. Hier bei der Arbeit ist nur Arbeit - kein Privatleben. Außerhalb des Tores ist fast immer privat. Ab und zu bekomme ich Anrufe von anderen Schichten oder von meinem Vorgesetzten, dann antworte ich natürlich, aber sonst geht alles gut. Ich kann das ganz gut trennen.“ (H9 M9M43)

In mehreren Gesprächen wird deutlich, dass die Vereinbarkeit besonders positiv und dementsprechend als wenig problematisch oder herausfordernd wahrgenommen wird, wenn die Partner*innen, im Sample waren dies lediglich Frauen, nicht oder lediglich in Teilzeit erwerbstätig sind. Durch diese traditionelle innerfamiliäre Arbeitsteilung können dem schichtarbeitenden Partner terminliche Verpflichtungen abgenommen werden. Die Arbeit erfährt somit eine klare Priorisierung.

„Ich sag mal so, da hat die Familie sich dann immer nach mir gerichtet. Wo ich dann nicht dran teilnehmen konnte, da musste den Part meine Frau übernehmen. Wobei ich das meiste schon versucht habe mitzunehmen. Gerade wenn die Kinder jetzt kleiner sind und du da irgendwelche Feiern hast im Kindergarten oder Elternabende in Schulen, das hat eigentlich meistens gepasst.“ (H9M15A1)

Zudem hat das Thema der Vereinbarkeit für Beschäftigte im Sample, deren Kinder bereits das Erwachsenenalter erreicht haben, wie zu erwarten keine große Relevanz mehr.

„Ich hatte niemals Probleme damit gehabt, ganz ehrlich. Das hat immer gut gepasst. Deswegen bin ich das schlechteste Beispiel. Mein Kind ist mittlerweile 18, da sind wir aus dem Größten raus. Aber auch vorher. Ich bin ja nun schon 22 Jahre hier und da hat das eigentlich alles immer gepasst. Meine Frau, die war zuhause, die war nicht berufstätig. Das haben wir uns so vereinbart und das hat geklappt.“ (H9M15A2)

Die Beschäftigten in Wechselschicht betonen äquivalent zu den Ergebnissen der Hauptstudie (Kapitel 7.4.1.5) eine große Divergenz zwischen Frühschicht- und Spätschicht-Wochen: Insbesondere für Beschäftigte mit Kindern bzw. mit Partner*innen, die am Vormittag in Teilzeit arbeiten, schmilzt die gemeinsame Zeit in Spätschicht-Wochen auf ein Minimum zusammen. Zwar nutzen Singles die Zeit am Vormittag gerne zur Regeneration und schlafen im Kontrast

zur Frühschicht länger, jedoch bemängeln auch sie teilweise, dass in Spätschicht-Wochen wenig soziale Aktivitäten, beispielsweise am Abend, möglich seien. Die Frühschicht-Wochen eröffnen dagegen, bei häufig auftretendem Schlafdefizit, deutlich größere Zeitfenster am Nachmittag und Abend für familiäre und soziale Aktivitäten gemäß dem Grundtenor „*in Frühschicht hat man mehr vom Tag*“. Diese kontrastierende Wahrnehmung der beiden Schichten mündet auf die Frage nach der idealen Arbeitszeit in einem Wunsch nach einer Dauerfrühschicht.

Die Beschäftigten in Dauernachtschicht zeigen sich mit wenigen Ausnahmen sehr zufrieden mit ihrer Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und grenzen die Bedingungen in ihrer Schicht positiv zur Situation der Beschäftigten in Wechselschicht und insbesondere zur Belastung in Spätschicht-Wochen ab, weil sie deutlich mehr familiär wertvolle Zeit am Tag zur Verfügung hätten als die Kollegen in Wechselschicht:

„Mein Vorteil ist, ich habe den Tag. Ich kann den mit meiner Familie, Kindern, Frau, Geschwistern Zeit verbringen. In der Spätschicht ist das nicht so, da bist du nur hier.“
(H93DNS1)

„Ich bin persönlich sehr zufrieden mit der Nachtschicht. Weil man hat Zeit für die Familie. Viele Familienväter machen auch Nachtschicht, weil die sehr viel Zeit für ihre Familie, ihre Kinder haben. Die kommen halt morgens nach Hause, machen ihre Kinder fertig für die Schule, dann frühstücken sie zusammen, bringen sie vielleicht noch zur Schule und gehen dann morgens ins Bett und wenn die wiederkommen sind sie dann wach - sind viele begeistert von.“ (H93DNS2)

Lediglich ein Beschäftigter kritisiert seine Situation in Dauernachtschicht scharf: Obwohl er einerseits konstatiert, mehr gemeinsame Zeit mit seiner Familie verbringen zu können, habe er andererseits kein Leben mehr:

„Ich bin offen und ehrlich: man hat in der Nachtschicht kein Leben. Du hast Geld aber kannst es nicht ausgeben. Zum Beispiel ich habe heute gearbeitet und gehe dann wieder arbeiten. Es ist nicht so, dass ich sagen kann der Tag ist jetzt irgendwie abgeschlossen und morgen gehe ich wieder arbeiten, [...] Um 7 bin ich im Bett, schlafe bis 14 Uhr und stehe auf und gehe dann wieder arbeiten. Das ist ein hartes Leben. Klar, man verdient gutes Geld, aber man hat z. B. keine Hobbies. Ich habe sehr aktiv Fußball gespielt, ich war auch sehr erfolgreich, und dann kam ich in die Nachtschicht.“
(H93DNS1)

Er kritisiert demnach insbesondere das fehlende Gefühl eines abgeschlossenen Arbeitstages im Sinne des Feierabends, da in Dauernachtschicht der Beginn der Schicht erst am Ende des

Tages ansteht. Zudem könne er in Dauernachtschicht keinen Hobbies – was Vereinsaktivitäten impliziert – mehr nachgehen. Dies ist jedoch schichtübergreifend ein verbreiteter Befund: Hobbies sind auf individuelle und damit zeitunabhängige Aktivitäten, wie Sport im Fitnessstudio oder Aktivitäten am Wochenende, beschränkt. Ein aktives Vereinsleben an Wochentagen ist spätschichtbedingt auch in Wechselschicht kaum möglich und wird bei den Befragten im Sample nicht praktiziert.

In den Gesprächen wird zudem eine entscheidende betriebliche Determinante der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben herausgehoben: die Personalstärke in den einzelnen Meistereien. Während in der Wahrnehmung der Befragten früher i. d. R. ausreichend Personal anwesend gewesen sei und man dadurch flexibel und kurzfristig einen freien Tag bekommen konnte, sei dies heute aufgrund des geschmolzenen Personalvorhalts nicht mehr möglich.

9.6.2 Kommunikation und Wissensstand zu Tauschzeit

Die Beschäftigten in den Pilotbereichen wurden, wie bereits im Kapitel zum methodischen Vorgehen beschrieben, in einem halbstündigen Termin während der Arbeitszeit zur Einführung der Innovation unter Anwesenheit der Führungskräfte sowie zuständigen Betriebsräte informiert. Dazu stellten zwei Mitglieder des Projektteams die Funktionalität sowie das Regelwerk von Tauschzeit anhand einer Präsentation vor. Darüber hinaus wurde ein zweiminütiger Erklärfilm mit einem praktischen Anwendungsbeispiel gezeigt und die Beschäftigten erhielten eine Broschüre zum Regelwerk sowie eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zur Installation der App. Die Information der Beschäftigten im zweiten Pilotzeitraum übernahmen die zuständigen Betriebsräte. In beiden Fällen kann davon ausgegangen werden, dass durch die Veranstaltungen bei allen anwesenden Beschäftigten ein grundlegendes *Awareness-knowledge* über die Existenz der Innovation hergestellt wurde. Es erfolgte jedoch kein einheitlicher Prozess zur Sicherstellung der Information von abwesenden Beschäftigten, diese wurden nach eigener Aussage z. T. über ihre Kollegen informiert.

In den Interviews wird eine deutliche Diskrepanz im *How-to-knowledge* der Beschäftigten erkennbar: Die Pilotteilnehmenden der ersten Phase berichten, die Funktionsweise sowie den Zugang zur App grundsätzlich verstanden zu haben und dass keine Fragen offenblieben.

Dass jedoch auch diese Beschäftigten nicht mit allen Details und Regelungen zu Tauschzeit vertraut waren, zeigt sich im Verlauf einiger Interviews. So äußert ein Beschäftigter aus der Wechselschicht, dass er nicht für die Nachtschichtkolleg*innen arbeiten werde, weil er davon ausgeht, die Zuschläge für die Nachtarbeitsstunden nicht zu erhalten (H93A2) – was nicht mit dem kommunizierten Regelwerk übereinstimmt.

Bei den Beschäftigten der zweiten Pilotphase besteht augenscheinlich ein wesentlich grundlegendes Wissensdefizit zur Funktionsweise und zum Zugang:

„Er hat uns das erklärt hier oben im Dialog. [...] Relativ grob angeschnitten. Aber ich denke mal die Hauptinfos sind rübergekommen. Aber das war's. Mehr kam hier nicht an. Ich denke so kompliziert wird das Ganze nicht sein. Ich glaube aber die Leute wissen nicht mal wie die App heißt und wie man das beziehen kann. Und das sind eigentlich die wichtigsten Facts die eigentlich nicht rüberkamen.“ (H9M15A1)

Zwar wurde den Beschäftigten die Broschüre mit allen relevanten Informationen zur Verfügung gestellt, jedoch kann anhand der Interviews nicht davon ausgegangen werden, dass bei der Mehrheit der Beschäftigten eine ausreichende Informationsbasis zur eigenständigen Installation und Nutzung vorlag. Zudem erhielten die Beschäftigten der zweiten Pilotphase nicht die Möglichkeit einer technischen Sprechstunde, die sie bei der Installation unterstützt hätte. Es ist also davon auszugehen, dass in der zweiten Pilotphase Wissensdefizite einen gewissen Anteil zur Nicht-Nutzung bzw. Ablehnung von Tauschzeit beigetragen haben.

9.6.3 Persuasions- und Entscheidungsphase: Meinungsbildung zur Innovation

Im folgenden Kapitel wird der Persuasionsprozess der befragten Beschäftigten zur Innovation Tauschzeit anhand der Eigenschaften der Innovation nachvollzogen. Es wird herausgearbeitet, welche Aspekte zu der mehrheitlichen Ablehnung bzw. ausbleibenden Adoption der Innovation führten.

9.6.3.1 Relativer Vorteil: „Das können wir in der Gruppe regeln“

Nach Rogers (2003, 229) ist einer der wichtigsten Faktoren für die Adoption einer Innovation, dass die neue Lösung oder das neue Angebot einen subjektiv empfundenen relativen Vorteil gegenüber der bestehenden Lösung liefert. In den qualitativen Daten wird offensichtlich, dass dies bei der großen Mehrheit der Beschäftigten in der Wahrnehmung von Tauschzeit nicht der Fall war. Die Flexibilität, die Tauschzeit bietet - konkret maximal 1,25 Stunden früher gehen oder später kommen - kann für die meisten Beschäftigten mit bestehenden Lösungswegen zufriedenstellend realisiert werden.

Nahezu alle Beschäftigten sehen und nutzen als Lösungsmöglichkeit bei Zeitkonflikten zwischen Berufs- und Privatleben die Rücksprache mit der Führungskraft und/oder ihrer Gruppe, um ihre Arbeit bei einer vorzeitigen Abwesenheit anderweitig zu organisieren.

Im Presswerk – wo viele Arbeitsplätze einen vergleichsweise großen Autonomiespielraum bieten und wo in geringerem Maße getaktet gearbeitet wird – können die Beschäftigten einen Zeitkonflikt im Rahmen von ein bis zwei Stunden über die Rücksprache in ihrer Gruppe lösen. Sind die Kolleg*innen einverstanden, fängt die Gruppe die Arbeit des Beschäftigten auf. Dies ist unter anderem möglich, da im Presswerk die Pausen arbeitsorganisatorisch rollierend bzw. versetzt eingeplant sind, um einen vollkontinuierlichen Produktionsbetrieb zu ermöglichen. Für die Realisierung dieses Prinzips ist eine größere Personalstärke vorhanden, die insbesondere

am Anfang und Ende der Schicht nicht für Pausen, sondern für sogenannte Umfeldaufgaben genutzt wird. Diese Aufgaben können nach Abstimmung in der Gruppe und ggf. mit der Führungskraft im Einzelfall aufgeschoben werden.

„Bei uns hier im Presswerk Bereich ist das überhaupt kein Problem. Wenn einer sagt, ich habe etwas vor, kann ich mal eine halbe Stunde oder Stunde eher abhauen, sagt der Gruppe Bescheid, dann geht er weg. Das geht ohne weiteres. Das klappt bei uns in der Gruppe 100%ig. Dann stempelt der Kollege ab und geht nach Hause und die Gruppenmitglieder arbeiten für eine Stunde seine Arbeit mit.“ (PWA2)

Für den bestehenden Lösungsweg spricht darüber hinaus, dass er als verlässlich wahrgenommen wird und nicht von der Zusage einzelner Kollegen abhängig ist:

„Wenn jetzt ein Tausch stattfindet, man weiß ja auch nicht kommt einer oder nicht. Man muss ständig auf das Handy gucken ob das klappt oder nicht.“ (PWA2)

Der bestehende Lösungsweg in der Montage, deren Arbeitsorganisation in den Pilotmeistereien von getakteter Bandarbeit geprägt ist, weicht vom Lösungsweg im Bereich Presswerk ab: hier kann nicht die Gruppe die Tätigkeit des Kollegen, der früher gehen oder später kommen möchte, auffangen. Stattdessen wird nach Rücksprache mit der Führungskraft und der Gruppe die sogenannte Ablösefunktion aufgelöst und der Ablöser übernimmt den Arbeitsplatz des Kollegen oder der Kollegin am Band. Eine Rücksprache in der Gruppe findet i. d. R. statt, weil die Auflösung der Ablösefunktion direkte Auswirkungen auf die Arbeitssituation aller Gruppenmitglieder hat und daher auch zeitlich nicht unbegrenzt möglich ist. Die Funktion sorgt üblicherweise für Unterstützung bei ad hoc auftretenden technischen Problemen, beim Beheben von Qualitätsmängeln oder ermöglicht durch vorübergehenden Ersatz am Band kurze persönlich notwendige Pausen. Entfällt die Ablösefunktion aus fremdbestimmten Gründen, beispielsweise einem hohen Krankenstand oder Personalmangel, wird dies durch die Beschäftigten üblicherweise kritisch wahrgenommen und hat nach Aussage einer Meistervertreterin auch betriebswirtschaftliche Folgen:

„Dann ist was los, wenn der nicht da ist. Dann muss jeder gleich 4x mehr auf Klo an dem Tag. Die Stimmung ist allgemein schlechter, die Qualität geht runter, weil alle schlecht gelaunt sind und dadurch halt auch schlechtere Arbeit machen. [...] Wenn das alles abgestimmt ist, und jeder hat gesagt »OK«. Dann ist das in Ordnung.“ (H93A2)

Eine gemeinsam getragene Entscheidung ist demnach Voraussetzung, führt jedoch zur Situation, dass die Auflösung des Ablösers nur in dringlichen und gesellschaftlich anerkannten sowie besprechbaren Situationen angefragt wird.

„Wenn man einen wichtigen Arzttermin hat, dann - man bekommt es immer wieder mit, andere finden das dann nicht so gut - aber dann bekommt man eigentlich schon frei,

wenn es eine Beerdigung ist, dann bekommt man das eigentlich immer hin - wenn es wirklich wichtig ist.“ (H93A2)

Neben den Lösungswegen zur Variabilisierung der Schichtanfangs- und Endzeiten, nennen die Beschäftigten zur Lösung von Zeitkonflikten die Einplanung von individuellen Freischichten. Die Verlässlichkeit dieses Instrument ist jedoch von der täglich variierenden Personaldeckung abhängig. In Phasen mit einem hohen Anteil von Ferienarbeitskräften ist die Chance auf die Genehmigung eines kurzfristigen freien Tages größer als in den Wintermonaten, wenn häufig hohe Krankenstände die Personaldeckung verknappen. Zum anderen stellt das Tauschen von betrieblich eingeplanten, gerasterten Freischichten ein Flexibilisierungsinstrument dar. Gerade an beliebten und sozial mit Verabredungen oder Veranstaltungen frequentierten Tagen wie dem Freitag, hat dieser Lösungsweg jedoch nur geringe Erfolgsaussichten. Zudem verfügen nicht alle Produktionsbereiche über gerasterte Freischichten, die vom kollektiv vereinbarten Arbeitszeitmodell abhängig sind.

Zusammenfassend übersteigt die durch Tauschzeit angebotene Flexibilitätszeit von 1,25 Stunden nicht die Zeitumfänge, die über bestehende Lösungswege nach Rücksprache bereits für die Beschäftigten möglich sind. Gerade eine Erweiterung dieser bestehenden Zeitfenster wäre jedoch für einige Beschäftigte wünschenswert gewesen:

„Weil es zu wenig ist! Wenn man früher gehen will in der Frühschicht ist es meistens um 12 Uhr rum - zwei Stunden früher - und in der Spätschicht ist es aber meistens schon gegen 18 Uhr und da ist man dann ja nur einen halben Tag da, oder 19 Uhr. Und das ist zu viel, das kriegt man nicht hin und man kann es den Leuten auch nicht antun.“ (H93A2)

„Weil dazu bin ich zu lange hier, dass ich sagen muss ich brauche diese App. Es ist nicht irgendwie, dass ich die boykottiere, sondern diese halbe Stunde oder Stunde, die bringt mir irgendwie nichts und daher brauche ich die auch nicht. Meistens ist es ja irgendwie man braucht einen ganzen Tag frei oder ich sag jetzt ganz salopp mal in der Spätschicht, man arbeitet bis halb 10, möchte gerne um 8 auf einen Geburtstag, dann nützt mir diese Stunde nichts. Und vor allem in der Spätschicht nützt mir die gar nichts, weil wir im Moment ja nicht schichtüberlappend mit der Nachtschicht arbeiten.“ (H93A1)

Zudem gelingen bestehende Lösungswege unabhängig von anderen Schichten, denn sie ermöglichen Flexibilität unter Rückgriff auf Ressourcen der eigenen Meisterei bzw. Gruppe. Eine Nutzung von Tauschzeit ist zudem nur bei vollkontinuierlichem Produktionsbetrieb möglich, d. h., wenn eine direkt angrenzende Schicht anwesend ist. Damit entfällt in der beliebten Freitag-Spätschicht oder in einigen Produktionsbereichen, wo kein vollkontinuierlicher Produktionsbetrieb vereinbart ist, am Übergang von Spät- zur Nachtschicht, die Möglichkeit früher zu gehen, weil planmäßig keine direkt angrenzende oder nachfolgende Schicht existiert. Für die Mehrheit

der Beschäftigten war auf Basis der hier aufgezeigten bestehenden Lösungswege im Umgang mit Zeitkonflikten der antizipierte zusätzliche Nutzen bzw. relative Vorteil von Tauschzeit nicht ausreichend: „*Wahrscheinlich funktioniert das hier im Betrieb doch besser als man eigentlich glaubt*“ (H9M15).

9.6.3.2 Kompatibilität: „Wenn Leute im Büro sitzen und irgendwas runter geben, das bringt eigentlich nichts“

Das Kriterium der Kompatibilität erfasst, ob die Innovation den Bedürfnissen sowie den Wertvorstellungen der Nutzer*innen entspricht und ob sie anschlussfähig an gelebte soziale Praktiken ist. Kern der Analyse des Innovations-Entscheidungsprozesses von Tauschzeit ist daher, ob die Beschäftigten ein Bedürfnis nach mehr Zeitsouveränität verspüren und dahingehend den Bedarf nach einem neuen Lösungsinstrument für Zeitkonflikte vorliegt.

Die Ergebnisse aus dem vorherigen Kapitel zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben deuten bereits darauf hin, dass nur wenige Beschäftigte ein solches Bedürfnis nach mehr selbstbestimmter Zeitsouveränität haben. Dieser Befund erhärtet sich auf Basis der Interviewdaten zu Art und Häufigkeit von **Zeitkonflikten** zwischen Beruf und Privatleben.

Gefragt nach Situationen, in denen private und soziale Verpflichtungen mit den Schichtzeiten kollidieren bzw. in denen die Beschäftigten konkret früher gehen oder später kommen möchten, konstatiert die große Mehrheit von 70 Prozent der Befragten, dass solche Zeitkonflikte nie oder nur sehr selten auftreten. Begründet wird dies mehrheitlich damit, dass planbare Termine in den durch die Schichtarbeit arbeitsfreien Zeitfenstern in gesellschaftlich gut nutzbarer Zeit platziert werden können: dies bedeutet in Frühschicht bzw. in Dauernachtschicht am Nachmittag oder in Spätschichtphasen am Vormittag. Im Hinblick auf Arzt- oder Behördentermine fühlen sich einige der Gesprächspartner dahingehend sogar gegenüber Beschäftigten in Normalarbeitszeit im Vorteil:

„Und übrigens wegen Privatleben: ich finde es in Zweischicht viel besser als die Tagesschicht. Weil wer im Büro arbeitet, fängt immer gegen 7 oder halb 8 an und das dauert bis 16 Uhr. Und wenn man zum Beispiel zum Zahnarzt gehen soll wird es schwierig.“ (H9M9A)

Erneut wird in diesem Kontext häufig betont, dass eine intensive Planung präventiv dabei hilft, Zeitkonflikte zu verhindern. Zudem kann davon ausgegangen werden, dass Beschäftigten, die bereits seit einem längeren Zeitraum in Schichtarbeit tätig sind, ihre Freizeitaktivitäten bereits an die unstete Arbeitszeitalage angepasst haben. Das bedeutet, sie beschränken sich auf Aktivitäten mit geringer Zeitbindung, z. B. Sport zeitlich flexibel und allein im Fitnessstudio, statt in zeitlich gebundenen Vereinsaktivitäten. Zeitkonflikte werden über diese Entwicklung und einen vollzogenen Anpassungsprozess minimiert.

„Weil ich muss ja nicht früher gehen, weil ich mein Leben so geplant habe, dass ich in der Spätschicht nichts machen muss. [...] Da ist das schon alles so geplant, dass ich nicht weg muss.“ (PWA1)

Viele familiäre Zeitkonflikte scheinen zudem durch die Partnerinnen der Befragten abgefangen zu werden, sodass für die Beschäftigten keine oder kaum Situationen entstehen, in denen sie sich im betrieblichen Umfeld um eine Lösung bemühen müssen.

„Ich löse das immer privat. Bei mir geht Arbeit vor. Weil die Vorgesetzten sehen das natürlich nicht mit großer Freude, wenn jemand immer früher abhauen will oder später kommt.“ (H9M9A)

Welche Situationen überhaupt als Zeitkonflikt wahrgenommen werden, kann aus den Antworten interpretiert werden: Es sind kurzfristig auftretende, gesellschaftlich legitime, i. d. R. extrinsisch bestimmte und daher mit dem/der Meister*in besprechbare Gründe. Klassischerweise gehören dazu Krankheitsfälle im familiären Umfeld, Arzttermine oder beispielsweise eine große Anlieferung im Zuge eines Eigenheimbaus.

Als nicht planbarer Zeitkonflikt wird mehrfach die Situation genannt, in der Kinder und/oder der/die Partner*in plötzlich erkranken und daher kurzfristige Flexibilisierungsbedarfe auftreten, mit denen sich die Beschäftigten an ihre Vorgesetzten wenden.

„Und so Unvorhersehbares passiert nicht viel, es sei denn ein Kind wird krank oder Frau wird krank. Aber dann muss man natürlich fragen ob man frei bekommt und dann meistens klappt das dann auch - Freischicht oder Urlaub nehme ich dann.“ (H93A1)

In Abgrenzung dazu beschreiben zwei jüngere Beschäftigte unter 30 Jahren, dass sie öfter Situationen erleben, in denen sie gerne früher gehen würden, dies aber nicht tun (können). Konkret sind dies beispielsweise Geburtstage im Familien- und Freundeskreis. Solche Anlässe liegen häufig in Spätschichten oder an samstäglichen Sonderschichten, wo in ihrer Wahrnehmung zu wenig betriebliche Lösungsoptionen zur Verfügung stehen. Für die Teilnahme an einem Geburtstag, welche lediglich die Verkürzung des Arbeitstages um zwei bis drei Stunden erfordern würde, werten sie die Einplanung eines ganzen Urlaubs- oder Freischichttages als nicht adäquat. Gleichzeitig sehen sie derlei Gründe als nicht angemessen und dringend genug an, um aufgrund dessen ihr Flexibilitätsbedürfnis mit dem/der Meister*in oder der Gruppe zu besprechen.

„Ich weiß, dass ich schon öfter mal die Situation hatte, dass ich eine Stunde früher nach Hause wollte. Manchmal kann man das dann noch irgendwie so klären, dass das dann möglich ist, wenn du einen dringenden Grund hast, aber meistens geht es halt nicht“ (H9M15M20).

Die beiden jüngeren Beschäftigten bewerten Tauschzeit demnach für sich als vorteilhaft, da sie die Möglichkeit sehen, selbstbestimmt und ohne die Nennung von Gründen flexibel zu sein. Dabei argumentiert ein Beschäftigter auch mit der Belastung am Arbeitsplatz:

„Dann kann man das darüber super machen, weil man vielleicht noch irgendwohin eingeladen ist. Oder wenn's einfach nur ist, weil man es gerne möchte. Deshalb bin ich sehr überzeugt von der Grundidee dahinter.“ (H93M15M20)

In der Gesamtschau überwiegen jedoch die Beschäftigten, welche in der Koordination ihres privaten und beruflichen Alltags kaum Situationen identifizieren, in denen sie mehr arbeitszeitliche, begründungsfreie Flexibilität benötigen.

„Ich bin schon lange im Unternehmen. Und ich war schon in der Wechselschicht und in der Dauernachtschicht und es kam vielleicht einmal vor, dass ich gefragt hab ob jemand für mich einspringen kann. Es ist jetzt nicht so, dass ich mir da mehr Möglichkeiten zu wünsche. Weil es so selten ist. Wenn es super dringend ist, geht man zum Meister und fragt ihn und da sagt er auch nicht nein »erledige deine Sachen« und dann ist das Thema erledigt.“ (H93DNS1)

Nach den Erfahrungen aus den beiden Pilotphasen, sind die befragten Betriebsräte zwar nach wie vor überzeugt von der Idee, u. a., weil *„Wir gelernt haben, dass Kolleg*innen unterschiedlichste Wünsche und Bedarfe haben. Je mehr Freiraum sie haben, desto zufriedener sind sie beim Arbeiten“* (BR2). Jedoch zeigen sie sich hinsichtlich der arbeitszeitlichen Autonomiebedürfnisse von Schichtarbeitenden inzwischen zurückhaltender. Es wird auf die in dieser Studie ebenfalls zitierten hohen Zustimmungswerte zu planbaren Arbeitszeiten in der IG Metall Beschäftigtenbefragung verwiesen. Es ist demnach wahrscheinlich, dass die Bedürfnisse nach Zeitsouveränität von Schichtarbeitenden in der Produktion nicht mit den Zeitbedürfnissen von anderen Beschäftigtengruppen vergleichbar sind. Rogers (2003, 246) sieht zwar einerseits die Möglichkeit, dass potenzielle User möglicherweise erst dann erkennen, dass sie einen Bedarf für eine Innovation haben, wenn sie sich der neuen Idee oder ihrer Vorteile bewusst sind. Andererseits müssten *Change Agents* – im praktischen Beispiel demnach das Projektteam – jederzeit darauf achten, dass die Innovationen nicht *„a reflection of the change agent's needs, rather than those of clients“* (ebd.) sind. Es wurde versucht, dieser Herausforderung über die Integration von Produktionsbeschäftigten und Meistern in das Projektteam und einem iterativen Entwicklungsprozess auf Basis regelmäßiger Feedbackschleifen mit potenziellen Nutzern Rechnung zu tragen. Ein Befragter veranschaulicht diesen Aspekt und fordert, dass *Change Agents* im Dialog mit den Usern stehen müssen, um deren Bedürfnisse besser zu verstehen:

„Letztendlich müssen die Leute ja hier unten am Band das sagen, man muss mit den Betroffenen die Gespräche führen und sagen warum es läuft oder warum auch nicht.“

Wenn Leute irgendwo im Büro sitzen und irgendwas runter geben, das bringt eigentlich nichts.“ (PWA2)

In den Beschäftigteninterviews werden neben dem grundsätzlich wenig ausgeprägten Flexibilisierungsbedürfnis weitere Aspekte im Bereich der sozialen Praktiken und Werte deutlich, die gegen eine Nutzung von Tauschzeit sprechen. So kann aus mehreren Gesprächen interpretiert werden, dass bei einigen Beschäftigten eine Abneigung gegenüber der bei Tauschzeit notwendigen Zusammenarbeit mit der anderen Schicht besteht:

„Da sagte nämlich einer im Gruppengespräch mal: »Nee, das bringt ja nichts, wenn ich das mache, weil mit dieser Schicht will ich erst recht nicht tauschen«. Also irgendwelche Vorurteile sind da.“ (H93A2)

Lösungswege in Zusammenarbeit mit den direkten Kollegen aus der eigenen Schicht werden von vielen Beschäftigten auch anhand der Aussagen des vorherigen Kapitels präferiert. Es scheint eine gefestigte Loyalität gegenüber der eigenen Gruppe zu existieren und damit einhergehend eine Bereitschaft die direkten Kollegen*innen zu unterstützen.

Obwohl gemäß Vorabbefragung lediglich 22 Prozent der Pilotbeschäftigten ihren Arbeitsweg in Fahrgemeinschaften zurücklegen, werden diese in den Interviews wiederkehrend und erwartungsgemäß als Hinderungsgründe für mehr Arbeitszeitflexibilität benannt. Gerade Kolleg*innen, die lange Strecken zurücklegen, würden die Fahrgemeinschaft priorisieren. Diese etablierte soziale Praktik ist demnach nicht kompatibel mit der selbstbestimmten Flexibilisierung der Arbeitszeiten.

„Ich nutze das nämlich nicht, weil es für mich kaum in Frage kommt, weil ich auch noch Fahrgemeinschaft habe. Das ist eben auch noch blöde. Ich meine die App, die gibt Flexibilität, aber es gibt halt Dinge, die der Mensch begrenzt. Zum Beispiel Fahrgemeinschaften. Wenn wir alle im Umkreis wohnen würden, wäre es etwas Anderes.“ (PWB2)

Eine wesentliche Voraussetzung für eine Adoption wäre neben der Nachfrage der Beschäftigten, die Bereitschaft gewesen für die Kolleg*innen einzuspringen und im Einzelfall länger zu arbeiten. Während in der Vorabbefragung 60 Prozent der Befragten angeben, dass sie dazu bereit sind, repliziert sich die leichte Tendenz zur Zustimmung in den qualitativen Daten. Neben Beschäftigten in Fahrgemeinschaften sehen insbesondere die Beschäftigten aus der Dauernachtschicht eine freiwillige Arbeitszeitverlängerung kritisch und können sich insbesondere vor dem Hintergrund von Belastungsaspekten keine freiwillige Arbeitszeitverlängerung am Ende der Schicht vorstellen:

„Aber ich glaube die Nachtschicht interessiert sich für sowas einfach nicht, die ist froh, wenn Feierabend ist um 6 Uhr.“ (H93DNS1)

Viele der Wechselschicht-Kollegen sehen diesen Punkt weniger kritisch, geben jedoch neben einer grundlegenden Bereitschaft zu bedenken, dass eine verlängerte Arbeitszeit immer im Hinblick auf bestehende Routinen mit der Familie abgeklärt werden müsse. Darüber hinaus kritisiert ein Beschäftigter die fixe Lage der Pausen, die bei einer freiwilligen Arbeitszeitverlängerung zu einer langen Arbeitsphase ohne Pausen führe. Dies sei unter Belastungsgesichtspunkten als grenzwertig zu bewerten.

„Weil, wenn ich Frühschicht habe und einer aus der Nachtschicht schreibt, dass er um 5 Uhr Feierabend machen will. Dann werde ich bestimmt nicht um 4 Uhr aufstehen und um 5 dann für ihn arbeiten und bis 14 Uhr hierbleiben. Dann habe ich meine 10 Stunden voll und das ist schlecht [...] - das wäre ein bisschen hart. Nachmittags mal eben eine Stunde länger, das würde wohl gehen. Gut in Spätschicht mal eine halbe Stunde oder Stunde früher anfangen, das würde vielleicht auch noch gehen. Es ist eben am Band, Akkordarbeit. Wir sind froh, wenn wir die Zeit hier rumhaben.“ (H9M9M50)

9.6.3.3 Komplexität „Das ist alles ein bisschen zu umständlich“

Die Tauschzeit App musste bei einer Nutzungsabsicht von den Beschäftigten auf ihren privaten Smartphones installiert werden. Weil die App nicht in öffentlichen App Stores verfügbar ist, war es notwendig, sich als Mitarbeiter*in zu verifizieren und zwei weitere Apps zu installieren, die einen VPN-Zugang ins firmeninterne Netz aufbauen und dort einen Zugriff auf Tauschzeit ermöglichen. Den Beschäftigten entstanden keine initialen Kosten, sie mussten lediglich die Zeit für den Installationsvorgang aufbringen.

Fast ausnahmslos begrüßen die Beschäftigten den gewählten Lösungsweg über eine App. Dies entspreche dem Zeitgeist, sei die einfachste und praktikabelste Lösung die darüber hinaus verschiedenen Vorteile mit sich bringe: So würden die Meister*innen gegenüber einer mündlichen oder Papier-Absprache, die administriert werden müsste, entlastet und gleichzeitig verlässlich über Tauschvorgänge und Anwesenheit informiert. Es wird zudem als Vorteil gesehen, dass die Meister*innen einer geplanten Abwesenheit nicht zustimmen müssen, sondern lediglich über bereits verabredete Tauschvorgänge – einem „*Geschäft zwischen zwei Mitarbeitern*“ (BR2) - informiert werden. Es sei darüber hinaus ein Vorteil, dass die App die Verabredungen dokumentiere und so eine gewisse Sicherheit sowie einen Automatismus bei der Verrechnung der Stunden biete. Es wird positiv hervorgehoben, dass die App einen direkten Kanal zu den Beschäftigten der anderen Schichten biete, die anderweitig schwer zu erreichen und darüber hinaus persönlich nicht alle bekannt seien. Zudem senke die App durch die Anonymität die persönliche Hürde für eine Anfrage bei den Kollegen.

Die App an sich wird als übersichtlich und leicht zu bedienen empfunden, jedoch laufe sie aufgrund der notwendigen VPN-Verbindung nicht immer flüssig und beanspruche daher zu

viel Akkuleistung, bei älteren Smartphones auch zu viel Speicherplatz. Die Beschäftigten sehen es zudem teilweise kritisch, dass die App den einzigen Weg für eine Partizipation an Tauschzeit darstellt: einige, insbesondere ältere Kollegen hätten kein Smartphone und wären daher dem Projekt gegenüber besonders kritisch eingestellt. Es wird mehrfach vermutet, dass die Lösung über eine App die Nutzung von jüngeren Beschäftigten forcieren und für ältere Beschäftigte eher uninteressant mache.

Obwohl die Zustimmung zur App-Lösung derart groß ist, wirkt ein entscheidender Aspekt stark adoptionsfeindlich: Es entzündet sich große Kritik an der hohen Komplexität in Zugang und der Beschaffung der App. Die Verifikation ist bei einigen Befragten bzw. ihren Kollegen nicht erfolgreich verlaufen, da die persönlich zugeordneten, systemübergreifend einzusetzenden Zugangspasswörter nicht umfassend bekannt waren und neu beantragt werden mussten. Darüber hinaus sei der Installationsprozess der verschiedenen Apps mit mindestens 30 Minuten zu langwierig und zu umständlich und könne je nach Smartphone nicht erfolgreich abgeschlossen werden. Es trifft bei den Beschäftigten auf Unverständnis, dass für die Nutzung einer App erst mehrere andere Apps installiert werden müssen. Die Technik wird somit als nicht ausgereift wahrgenommen und es wird eine Integration der App in öffentlich zugängliche App-Stores gefordert. Die schwache WLAN-Verbindung in den Produktionshallen macht die Installation noch schwieriger; einige Beschäftigte berichten, dass sie im heimischen Netzwerk schneller Erfolg hatten.

Diese viel zu hohe Komplexität in Zugang und Beschaffung der App hat nach Mutmaßung einiger Befragter viele Kollegen von einer Installation und einem Ausprobieren der Innovation abgehalten – die Lust geht demnach verloren, wenn zu viele Schritte notwendig sind und es vereinzelt immer wieder zu Fehlermeldungen kommt.

„Ja wir haben da mit ein paar Mann gesessen und haben versucht das runterzuladen. Bei dem einen klappte das, bei dem anderen nicht. Der andere hatte nur die App, wo man das Zeitkonto sehen konnte. Und irgendwann haben wir auch gesagt, nee brauchen wir nicht.“ (H9M9M50)

„Und die meisten sagen eigentlich, dass sie das machen würden, aber keine Lust dazu haben, das (Anmerkung: gemeint ist die Installation) fertigzumachen“ (H9M15M20)

Konstruktiv äußern die Beschäftigten den Vorschlag, dass es hilfreich gewesen wäre, in der Vorstellungsrunde eine Live-Demonstration der Installation vorzuführen. Darüber hinaus hätten Datenschutzaspekte stärker beleuchtet werden sollen, die bei einigen Kolleg*innen Bedenken ausgelöst haben.

„Da fragen sich manche ja wie ist das mit Datenschutz. Darüber hat man zwar auch etwas gesprochen - etwas schon, aber vielleicht zu wenig. Das ist für viele auch sehr

sehr wichtig. Weil wenn einem Informationen fehlen, dann kann man sich alle möglichen Sachen im Kopf zusammenreimen. Wenn man da aufgeklärt ist, dann ist es einfacher.“ (PWB1)

9.6.3.4 Weitere Faktoren „Schade ist, dass wir kein direktes Positivbeispiel hatten.“

Weitere Eigenschaften einer Innovation, die den Persuasionsprozess beeinflussen können, sind **Prüfbarkeit**, d. h. die Möglichkeit die Innovation auszuprobieren, sowie **Beobachtbarkeit** der Ergebnisse, beispielsweise bei anderen Nutzern.

Beide Aspekte waren bei der Pilotierung von Tauschzeit nur rudimentär bzw. gar nicht gegeben. Ein niederschwelliges Ausprobieren war für die Beschäftigten größtenteils nicht möglich, da sie den im vorherigen Kapitel beschriebenen, langwierigen Verifikations- und Installationsprozess abschließen mussten. Einzig eine Pilotmeisterei im Bereich Presswerk verfügte über einen für die Beschäftigten zugänglichen Stationscomputer, auf dem nach Eigeninitiative eines Beschäftigten die Tauschzeit-App als Webapplikation zugänglich und damit „niederschwellig“ erreichbar und ausprobierbar war. Einzig direkte Benachrichtigungen über Push-Meldungen wie auf dem Smartphone konnten über diesen Zugangsweg nicht empfangen werden.

Ebenfalls wenig förderlich für eine Adoption gestaltet sich bei der Einführung von Tauschzeit die fehlende Beobachtbarkeit von positiven Ergebnissen: Da es zwar Anfragen, aber keine Tauschvorgänge gab, konnten sich skeptische Beschäftigte nicht von positiven praktischen Erfahrungen ihrer Kollegen überzeugen lassen. Dies ist insofern für den Adoptionsprozess essenziell da „[...] *most individuals do not adopt an innovation until after learning of their peers' successful experiences.*“ (Rogers 2003, 357)

Beide Aspekte wurden in den Interviews direkt durch den Betriebsrat sowie einige Beschäftigte adressiert und z. T. als konstruktive Verbesserungsvorschläge angebracht:

„Schade ist, dass wir kein direktes Positivbeispiel hatten wo einer sagt: »das hat alles gut geklappt und da hat es mir wirklich geholfen.« Sobald du einen guten Verkäufer hast, ziehen sofort welche nach.“ (BR2)

„Es hat gefehlt, dass man bei dem Installationstermin direkt auf die App zugreifen konnte. Wenn man diese App vorgestellt hätte mit zwei Smartphones, der eine hätte dem anderen eine Nachricht geschickt, es live präsentiert, dass das wirklich alle sehen. Live auf dem Display und auf Beamer. Dass man es wirklich real sieht, wie es funktioniert. Ich denke mal, wenn die Leute davon überzeugt sind, dann verkauft sich das alles ganz anders.“ (PWB1)

Dass die wenigen vorhandenen Anfragen keine Beantwortung erfuhren, kann unter anderem darauf zurückgeführt werden, dass Tauschzeit eine **interaktive Innovation** ist, die von gegenseitiger Abhängigkeit der User charakterisiert ist. Der Nutzen der Innovation erhöht sich dabei

mit jedem weiteren Nutzer. Für die wenigen interessierten frühen User, in jeder Meisterei gab es einige wenige *Early Adopters* (Rogers 2003, 283), war es nicht möglich, auf Basis der geringen Nutzungsquote Tauschpartner*innen zu finden. Eine notwendige kritische Masse, die insbesondere vor dem Hintergrund von Qualifikationsgruppen notwendig gewesen wäre, wurde nie erreicht.

„Ich würde es auch machen - aber alleine ist es schwer zu tauschen. [...] Ich habe öfter mal was eingestellt gehabt. Problematisch war nur, ich habe nie jemals eine Tauschzeit genommen. Weil entweder es hat keiner benutzt, was ich stark schätze, oder es hat keiner drauf geguckt. Denn die Gegenschicht bei uns, ich würde sagen, da gibt es relativ wenig Interessenten.“ (H9M15M20)

Obwohl keine organisational ausgebildeten Multiplikatoren bzw. *Change Agents* unter den Mitarbeiter*innen zum Einsatz kamen, setzten sich einige der *Early Adopters* unter den Befragten nach eigener Aussage eigeninitiativ für die zunehmende Verbreitung von Tauschzeit unter ihren Kollegen ein und/oder sie unterstützen Kolleg*innen bei der Installation der notwendigen Applikationen.

„Also ich persönlich habe bei uns am Band immer ziemlich viele gefragt ob die das machen, einfach um das Interesse daran zu steigern.“ (H93M15M20)

Diese persönlichen Initiativen konnten jedoch keine Trendwende herbeiführen. Von den Befragten wird die Abwesenheit solcher Multiplikatoren aus der Mannschaft sowie von Seiten der Führungskräfte kritisiert:

„Es fehlten ein wenig Informationen. Zum Beispiel irgendwer, der sich als Führungsperson drum kümmert, die Leute irgendwie schult oder denen das mal zeigt. Das hat schon gefehlt.“ (H9M15M32)

9.6.3.5 Entscheidung zu Ablehnung oder Adoption

Der Projektverlauf mit der ausbleibenden Adoption in beiden Pilotphasen mit nur wenigen aktiven Usern ist bekannt und vor dem Hintergrund der analysierten Eigenschaften der Innovation und der Wahrnehmungen der Beschäftigten nicht überraschend.

Konträr zu den hier erarbeiteten Befunden bleibt jedoch die grundsätzlich sehr gute Bewertung der Idee von Tauschzeit durch nahezu alle Gesprächspartner: Auf die Frage, wie sie die Idee von Tauschzeit einschätzen, äußern sich mit einer Ausnahme alle Befragten inklusive der Betriebsräte positiv, einige fast überschwänglich:

„Also die Idee ist nicht nur gut, sondern verdammt gut. Finde ich schon. Aber bei uns brauchen wir es nicht im Moment.“ (PWB1)

„Von der Idee bin ich sehr überzeugt. Finde ich sehr gut, dass man das so machen kann.“ (H9M15M20)

Beachtenswert ist zudem, dass von mehr als der Hälfte aller Befragten, die zwar individuell i. d. R. keinen Mehrwert von Tauschzeit für sich identifiziert haben, Vermutungen geäußert werden, dass die Innovation sich in anderen Beschäftigtengruppen, z. B. in Wechselschicht, in der Montage, bei jüngeren Beschäftigten oder bei Beschäftigten, deren Meister*in sich nicht um die Flexibilitätsbedürfnisse seiner Beschäftigten bemüht, größeren Nutzen stiften und damit größere Zustimmung finden werde.

„Ich kann mir vorstellen, dass das in der Montage sehr gut klappen wird, das kann ich mir schon sehr gut vorstellen.“ (PWB1)

Gemäß dieser Aussage sowie der überaus positiven Bewertung der Grundidee identifizieren die Beschäftigten einerseits einen kollektiven Nutzen bzw. Mehrwert von Tauschzeit. Dies könnte darauf zurückgeführt werden, dass die Beschäftigten einen steigenden Flexibilitätsbedarf in ihrem privaten und beruflichen Umfeld wahrnehmen oder den Zeitgeist von mehr Selbstbestimmung auf die Bedürfnisse ihrer Kolleg*innen projizieren. Andererseits verspüren sie in ihrer eigenen individuellen Situation vor dem Hintergrund ihrer individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie selten auftretenden Zeitkonflikten kein Bedürfnis nach erhöhter Flexibilität. Sie nehmen ihren eigenen Arbeitsbereich in Abgrenzung zu anderen Bereichen als „Ausnahme“ wahr, in dem notwendige Flexibilität bereits vorhanden ist. Möglicherweise möchten die Beschäftigten mit dieser durchaus widersprüchlichen Kognition einer gewissen inhärenten kognitiven Dissonanz Rechnung tragen: Sie unterstützen die Einführung moderner Instrumente und Lösungen für ihre eigene Beschäftigtengruppe, sind offen für Neuerungen dieser Art, aber ziehen aus dem spezifischen Angebot individuell keinen Nutzen.

Die Arbeitnehmervertreter sind ebenso vom Potenzial der Idee überzeugt, sehen jedoch für die erfolgreiche Adoption einen langfristigen Kulturwandel als notwendig an:

„Ich denke, dass es insgesamt ein sehr gutes System ist, aber dass man einen langen Atem braucht um das umzusetzen. Wir sind in einem festen Muster. Seit ich denken kann gibt es hier feste Schichten und bisher nie eine Idee das zu lockern.“ (BR2)

9.7 Fazit und Ableitungen für die Praxis

Die vorliegende Studie hatte zum Ziel, die Flexibilitätsbedürfnisse sowie die Auswirkungen der Einführung des Flexibilitätsinstruments Tauschzeit in industrieller Produktionsarbeit zu untersuchen. Im Zentrum stand dabei die Hypothese, dass sich eine Erhöhung der Zeitsouveränität und damit der persönlichen Autonomie positiv auf Arbeitszeitzufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie die Anwesenheit der Beschäftigten auswirken würde.

Die auf Basis einer quantitativen Prae-Erhebung nicht zu prognostizierende geringe Nutzungsintensität der pilothaft implementierten Applikation, führte zur Notwendigkeit die zweite leitende Forschungsfrage nach den Auswirkungen einer erweiterten Flexibilisierung anzupassen. Das Forschungsinteresse verschob sich auf das (ausbleibende) Bedürfnis für mehr Zeitsouveränität sowie die Gründe für die ausbleibende Adoption von Tauschzeit. Als theoretischer Rahmen wurde auf die Diffusionstheorie nach Rogers (2003) zurückgegriffen, die neben soziodemografischen und kommunikativen Aspekten insbesondere fünf Eigenschaften von Innovationen theoretisch und empirisch herausarbeitet, die den Erfolg eines Innovationsprojektes determinieren.

In der Zusammenschau dieser fünf Eigenschaften wird deutlich, dass sich die ausbleibende Adoption von Tauschzeit multikausal erklären lässt. In jeder der fünf analysierten Dimensionen finden sich Aspekte, die zur Ablehnung bzw. ausbleibenden Adoption beigetragen haben.

Es ist wahrscheinlich, dass der mangelnde relative Vorteil gegenüber bestehenden Lösungswegen für die Mehrheit der Beschäftigten dabei den größten Effekt hatte. Tauschzeit konnte keine zeitlich größere Flexibilität bieten, als bestehende Lösungswege mittels Absprachen zwischen Vorgesetzten und Kollegen heute bereits zulassen. Zudem konnten nur bei wenigen Beschäftigten erhöhte Flexibilitäts- und Zeitsouveränitätsbedarfe nachgewiesen werden. Tauschzeit trifft somit bei der Mehrheit der Befragten nicht den Bedarf nach einer neuen Lösungsmöglichkeit für Zeitkonflikte zwischen Berufs- und Privatleben. Bedingt ebenso durch die zu hohe Komplexität im Zugang zur App, wurde nie eine kritische Masse, die bei Tauschzeit als interaktiver Innovation unabdingbar gewesen wäre, erreicht. Auf diese Weise konnten auch die wenigen *Early Adopters*, die für sich einen relativen Vorteil in Tauschzeit identifizierten, und die Komplexität im Zugang überwunden hatten, keine Tauschpartner*innen finden und somit keinen Nutzen aus der Innovation ziehen. Dies führte wiederum zu mangelnder Beobachtbarkeit bei den kritisch eingestellten Beschäftigten. Sie konnten sich nicht von positiven Erfahrungen ihrer Kolleg*innen überzeugen lassen, weil sie wiederum als Tauschpartner*in im interdependenten System fehlten.

Insbesondere über den Aspekt der Kompatibilität, welcher die Innovation anhand ihrer Kompatibilität zu Werten und Bedürfnissen der Nutzer bewertet, kann sich unabhängig von der ausbleibenden Nutzung der App, der ersten leitenden Forschungsfrage nach den grundsätzlichen Flexibilitätsbedürfnissen von Schichtarbeitenden angenähert werden. Gemäß den qualitativen Daten bestätigen sich die von Schichtarbeitenden bereits im Forschungsstand herausgearbeitete, hoch geschätzte Verlässlichkeit der Arbeitszeiten. Die familialen Routinen sind auf die spezifischen Arbeitszeiten abgestimmt, viele Alltagsabläufe und Termine sind analog der Arbeitszeiten fest getaktet und in den Schichtrhythmus, der Zeitfenster in gesellschaftlich wertvoller Zeit eröffnet, eingeplant. Es kommt somit für die Mehrheit der Befragten sehr selten

zu Zeitkonflikten zwischen Berufs- und Privatleben, die sie nicht privat, sondern in der beruflichen Sphäre lösen müssen bzw. gerne lösen würden. Im dringenden Ausnahmefall wenden sie sich mit gesellschaftlich als legitim wahrgenommenen Gründen, wie Erkrankungen von Kindern oder Partner*innen, an Vorgesetzte und Teamkollegen, die gemeinsam Arbeitszeitflexibilität in Form eines früheren Arbeitsendes oder späteren Arbeitsbeginns ermöglichen. Während andere Studien herausarbeiten, dass Beschäftigte den „*Wegfall des Bittstellerstatus*“ (Promberger et al. 2002, 131) bei der Anpassung der Arbeitszeiten an außerberufliche Zeitbedarfe sehr positiv wahrnehmen, heben es in den vorliegenden Daten lediglich wenige jüngere Befragte positiv hervor, durch Tauschzeit begründungsfrei und ohne Rücksprache mit dem Vorgesetzten die eigene Arbeitszeit variieren zu können. Sie möchten an privaten Terminen wie Zusammenkünften oder Geburtstagen im Freundeskreis teilnehmen, für die sie aktuell aber nicht an ihre Führungskräfte herantreten, weil sie gemeinhin nicht als legitime Gründe wahrgenommen werden. Es ist fraglich, ob dieser im kleinen Sample wahrgenommene Unterschied zwischen den Flexibilitätsbedürfnissen von jüngeren und älteren Schichtarbeitenden auf einen strukturellen Unterschied zwischen den Generationen und/oder durch einen Gewöhnungs- bzw. Anpassungseffekt an die Schichtarbeit und damit über die Zeit sinkenden Flexibilitätsbedürfnissen erklärt werden kann. Sie passen jedoch zu quantitativen Befunden, nach denen jüngere Beschäftigte der *Generation Y* deutlich stärker als Beschäftigte älterer Generationen Freizeit wertschätzen und mehr Wert auf eine ausgewogene Work-Life-Balance sowie eine größere Autonomie am Arbeitsplatz legen (Twenge 2010, 204).

Gemäß der theoretisch und empirisch hergeleiteten ersten Hypothese dieser Studie, sollten arbeitszeitliche Souveränitätsgewinne dem Autonomiebedürfnis der Schichtarbeitenden entsprechen und damit eine Arbeitsressource darstellen. Auf Basis der diskutierten Ergebnisse muss diese Hypothese angezweifelt werden. Es ist fraglich, ob geringe zeitliche Autonomie bei Schichtarbeitenden negative Auswirkungen auf abhängige Faktoren, wie Motivation oder Vereinbarkeit, hat, wenn bei der Mehrheit der Beschäftigten im Fallbeispiel kein gesteigertes Autonomiebedürfnis erkennbar ist. Ebenso können im Umkehrschluss keine positiven Implikationen der vermeintlichen Ressource „Arbeitszeitsouveränität“ auf abhängige Faktoren erwartet werden, wenn diese nicht dem Autonomiebedürfnis der Beschäftigten entspricht und kein Interesse am Nutzen der neuen Freiheitsgrade besteht.

Diskussionswürdig ist darüber hinaus die große Diskrepanz zwischen der in der Erstbefragung erhobenen Handlungs- bzw. Nutzungsintention und der realen Nutzung von Tauschzeit. Die grundsätzlich positive Einstellung gegenüber der Innovation und Akzeptanz der Idee mag ein Grund für die hohen initialen Nutzungsabsichten gewesen sein. Darüber hinaus lässt sich die hohe Nutzungsabsicht potenziell über das gewählte Fragebogendesign erklären: Auf die Frage nach der Häufigkeit von Zeitkonflikten, die im vergangenen Monat nicht gelöst werden konnten, folgt die Frage, ob die Beschäftigten *in solchen Fällen* zukünftig die App Tauschzeit nutzen

möchten. Es ist denkbar, dass an dieser Stelle viele Beschäftigte die Frage bejahten, obwohl bei 73 Prozent der Befragten innerhalb des letzten Monats keine Situation auftrat, wo sie aus betrieblichen Gründen nicht früher gehen oder später kommen konnten, obwohl dies gewünscht war. In Summe hätte man aus diesem Umstand bereits auf ein mangelndes Bedürfnis nach Flexibilisierung bzw. einem neuen Instrument schließen können.

Hinsichtlich der Limitationen der Ergebnisse dieser Studie ist zu konstatieren, dass sie auf der spezifischen Arbeits- und Lebensrealität von Beschäftigten in hochgradig planbarer langzyklisch rotierender Wechselschicht beruhen. Durch die feste Kopplung von Früh- und Spätschicht an geraden und ungeraden Kalenderwochen ist für die Beschäftigten eine maximale Planbarkeit selbst in der Jahresvorschau gegeben. Es ist denkbar, dass die Autonomiebedürfnisse von Schichtarbeitenden in weniger festen, z. B. kurzzyklisch rotierenden Schichtsystemen mit geringeren Planungshorizonten, anders gelagert sind.

Praktische Implikationen

Sollten ähnliche Vorhaben im Kontext von Schicht- und/oder industrieller Produktionsarbeit geplant sein, können aus den Ergebnissen der vorliegenden Studie mehrere praktische Handlungsempfehlungen gezogen werden. Zum einen sollte gemeinsam mit Beschäftigten aus der Zielgruppe bereits im Vorhinein im Sinne einer intensiven Nutzerzentrierung bestehende Lösungswege sowie der relative Vorteil eines neuen Flexibilitätsinstrumentes diskutiert werden. Ziel muss es sein, die Bedürfnisse der Zielgruppe bereits im Vorhinein besser zu verstehen: Sollte beispielsweise analog zum hier untersuchten Beispiel nur bei einigen Beschäftigten ein erhöhtes Bedürfnis nach selbstbestimmter Arbeitszeitflexibilisierung vorhanden sein, könnte von der Entwicklung einer interdependenten Lösung, die das Erreichen einer kritischen Masse voraussetzt, abgesehen werden. Alternativ ist es denkbar, zu Beginn der Pilotierung einer interaktiven Innovation Anreize für die Installation zu setzen, um die notwendige kritische Masse zu erreichen. Dies kann insbesondere dann vielversprechend sein, wenn eine positive Grundstimmung gegenüber der Innovation herrscht.

Bei der Planung von Pilotprojekten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit sollte die Auswahl der Pilotbereiche kriteriengeleitet erfolgen. Insbesondere positiv unterstützende Führungskräfte und eine kritische Masse von interessierten Beschäftigten sind unabdingbar. Dies würde darüber hinaus den Vorteil bieten, aus dem Pool interessierter Beschäftigter Multiplikatoren ausbilden zu können, die ihren Kolleg*innen bei Fragen zur Seite stehen.

Im Hinblick auf die begleitende Kommunikation, die in der vorliegenden Studie zwar multimedial, aber zeitlich nur punktuell zu Beginn des Projektes eingesetzt wurde, sollte eine Kampagne die gesamte Pilotlaufzeit begleiten und die Beschäftigten kontinuierlich an die neue Möglichkeit erinnern. Darüber hinaus wurde von den Beschäftigten mehr Informationen zum Datenschutz, gerade bei der Installation von betrieblichen Programmen auf dem privaten

Smartphon ein sensibles Thema, eingefordert. Im untersuchten Unternehmen ist es zudem unabdingbar, die Komplexität im Zugang zu betrieblichen Applikationen auf dem privaten Smartphone stark zu reduzieren. Wenn das private Smartphone als wirksamer Kommunikationskanal für betriebliche Belange dienen soll, ist mit den aktuell bestehenden Hürden im Verifikations- und Installationsprozess sowie den wahrgenommenen Ansprüchen der Applikationen an das Gerät im Hinblick auf Leistung und Energieverbrauch nicht mit einer flächendeckenden Nutzung der Anwendungen zu rechnen.

10 Schlussbetrachtung

Ausgangspunkt der vorliegenden Studie war die empirische Beobachtung, gemäß der sich 98,4 Prozent der Beschäftigten eines Automobilproduktionswerkes gegen eine freiwillige Arbeitszeitverkürzung entschieden haben. Obwohl die fakultativ angebotene 4-Tage-Woche mit Samstag als Regelarbeitstag nicht mit einer Arbeitsverdichtung oder einem Entgeltverlust verbunden war und somit die Chance auf mehr Freizeit bei gleichbleibendem Entgelt bestand, entsprach das Modell mehrheitlich nicht den Präferenzen der Beschäftigten. Weil die 4-Tage-Woche aufgrund betrieblicher Erfordernisse mit ca. 800 Beschäftigten besetzt werden musste, wurden 700 Leiharbeitskräfte für das kurzzyklisch rollierende Schichtmodell verpflichtet. Implizite Annahme dieser Studie war, dass die Präferenzen der verpflichteten Leiharbeitskräfte mit denen der Stammbeslegschaft vergleichbar sind und somit das atypisch verkürzte Arbeitszeitmodell mehrheitlich nicht der Präferenz der Leiharbeitskräfte entsprach.

Der interdisziplinäre Forschungsstand aus soziologischen, arbeitspsychologischen und wirtschaftswissenschaftlichen Zugängen der Arbeitszeitforschung lieferte zur Erklärung der mehrheitlichen Ablehnung des Arbeitszeitmodells lediglich punktuelle Anknüpfungspunkte und offenbarte eine Forschungslücke zu den qualitativen Hintergründen von Arbeitszeitentscheidungen sowie zu den spezifischen Arbeitszeitpräferenzen von Schichtarbeitenden. Die erste Forschungsfrage leitete sich daher aus dieser Forschungslücke ab und hatte zum Ziel, die individuellen Motive der Arbeitszeitentscheidung qualitativ zu untersuchen. Somit sollte die von Campbell und van Wanrooy (2013, 1150) beschriebene "*Black box*" der Arbeitszeitentscheidung anhand des spezifischen Fallbeispiels exploriert werden. Die arbeitszeitlichen Präferenzen der Beschäftigten waren somit in der vorliegenden Studie das Explanandum, wodurch sich das Forschungsinteresse von neoklassischen Theorien abgrenzt, die Präferenzen als Explananz behandeln.

Es ist empirisch erwiesen, dass nicht nur die absolute Arbeitszeitlänge, sondern ebenso die (Nicht-)Übereinstimmung von realer und präferierter Arbeitszeit (Tobsch und Holst 2019, 9), sogenannte Arbeitszeitdiskrepanzen, Auswirkungen auf abhängige Faktoren im privaten und beruflichen Umfeld, darunter Arbeitszufriedenheit und Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben, induzieren. Im Forschungsstand zu Arbeitszeitdiskrepanzen fand die spezifische Situation von Schichtarbeitenden sowie die Varianten von Arbeitszeitlagen, die durch unterschiedliche Schichtmodelle möglich sind, erneut wenig Berücksichtigung. Rekurrierend auf die Situation im betrieblichen Fallbeispiel stellte sich die zweite leitende Forschungsfrage, inwiefern auch bei atypischen Arbeitszeitlagen ein positiver Selbstselektionseffekt erkennbar ist bzw. ob freiwillig Beschäftigte im verkürzten Arbeitszeitmodell zufriedener sind als verpflichtete Be-

schäftigte. Methodisch wurde dies durch einen Vergleich der Daten zu Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf- und Privatleben sowie der gesundheitlichen Selbstwahrnehmung von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten in der 4-Tage-Woche untersucht.

Neben der Hauptstudie zur selbstselektiven 4-Tage-Woche erfolgte durch die wissenschaftliche Begleitung eines Pilotprojektes zur selbstbestimmten Flexibilisierung der Arbeitszeiten exkurshaft eine Analyse der Flexibilisierungsbedürfnisse von Schichtarbeitenden. Initiativen zur Einführung von Gleitzeit in Schichtarbeit sind insbesondere in tayloristischen Produktionssystemen bis dato nicht verbreitet (Gärtner et al. 2016, 11). Darüber hinaus gelten die Flexibilisierungsbedürfnisse von Schichtarbeitenden als ambivalent, d.h. es liegt sowohl das Bedürfnis nach Planbarkeit als auch das Bedürfnis nach selbstbestimmter Flexibilität vor (Paul und Kuhlmann 2017, 33). Es stellte sich daher die Forschungsfrage, inwiefern die Schichtarbeitenden ihre Arbeitszeit im Sinne einer Gleitzeit flexibilisieren möchten und welche beruflichen und privaten Auswirkungen eine solche Flexibilisierung induziert.

Methodisch wurden in beiden Teilstudien qualitative Fallstudiendesigns eingesetzt. Insgesamt wurden 37 problemzentrierte Beschäftigteninterviews nach Witzel (2000) geführt. Diese Datenbasis ermöglichte vielschichtige Analysen der Arbeits- und Lebensrealitäten der Schichtarbeitenden sowie ihrer Motive und Deutungsmuster zu den Untersuchungsgegenständen im Themenkomplex Arbeitszeit.

Im Folgenden werden die zentralen Erkenntnisse beider Teilstudien stark verdichtet dargestellt und vor dem Hintergrund der dargelegten Forschungslücken und theoretischen Anknüpfungspunkte eingeordnet. Daneben werden die Implikationen der Ergebnisse für zukünftige Forschung ausblickhaft aufgezeigt.

10.1 Zusammenfassung der Ergebnisse

Die **Motive der Arbeitszeitentscheidung** für oder gegen die atypische 4-Tage-Woche wurden bei allen Beschäftigten im Sample untersucht, die im Jahr 2016 zwischen ihrer bestehenden 35-Stunden-Woche und der verkürzten Arbeitszeit wählen konnten.

Bezugnehmend auf die erste leitende Forschungsfrage konnten vier Motive herausgearbeitet werden, die von den Beschäftigten in unterschiedlichen Ausprägungen in ihre Arbeitszeitentscheidung strukturell einbezogen wurden:

- Die Kompatibilität von Privatleben und Gesundheit mit der atypischen Arbeitszeit
- Arbeitsinhalte
- berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten
- Zusammenarbeit im Team

Handlungsleitend für Beschäftigte, die sich gegen die 4-Tage-Woche entschieden haben, ist die individuell prognostizierte Inkompatibilität von Privatleben und Gesundheit mit der Arbeitszeit. Es bestehen große Vorbehalte gegenüber der regelmäßigen Arbeit am Samstag und nachts sowie gegenüber dem kurzzyklischen Schichtrhythmus. Aus der neoklassischen Arbeitsangebotstheorie ergibt sich im betrieblichen Fallbeispiel für die 4-Tage-Woche ein größeres Güterbündel aus Freizeit und Geld. Die Ergebnisse belegen jedoch eindrücklich, dass ein rein quantitativer Gewinn an freier Zeit nicht entscheidend ist. Stattdessen berücksichtigen die Beschäftigten bei ihrer Entscheidung die „*Utility of Time*“ (Hinnenberg et al. 2009), d.h. unterschiedliche Zeitnutzen von verschiedenen Zeitlagen. Der Zeitnutzen von zwei freien Wochentagen ist in der Erwartungshaltung der Beschäftigten kleiner als der Nutzen des freien Samstages bzw. die Nutzeneinbußen, die sie durch die atypischen Arbeitszeitlagen am Samstag und nachts sowie durch den kurzzyklischen Schichtwechsel erwarten. Dieses Begründungsmuster und die Beharrungstendenz für den arbeitszeitlichen Status quo können auf die Sogwirkung der etablierten Zeitrhythmen einer persistenten Abend- und Wochenendgesellschaft zurückgeführt werden. Darüber hinaus deuten sie darauf hin, dass auch bei der Arbeitszeitenentscheidung der verhaltensökonomisch beobachtete Status-Quo-Bias (Samuelson und Zeckhauser 1988) die Rationalität der Entscheidung einschränkt.

90 von 5.500 Beschäftigten stellten sich gegen diesen Trend und entschieden sich für einen Wechsel in die 4-Tage-Woche. Dies taten sie entweder aufgrund der individuell prognostizierten guten Kompatibilität der atypischen Arbeitszeit mit ihrem Privatleben oder aufgrund von arbeitszeitunabhängigen Faktoren, konkret Arbeitsinhalten oder Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung.

Für die eine Hälfte der freiwilligen Beschäftigten sollte die gewonnene Zeit für individuelle private Zeitbedarfe genutzt werden – die verkürzte Arbeitszeitlänge war demnach handlungsleitend, die atypische Arbeitszeitlage wurde zumindest nicht als Hinderungsgrund empfunden. Hieraus lässt sich ableiten, dass bei diesen Beschäftigten deutlich geringere Differenzen in der *Utility of time* von Wochentagen und Samstagen vorliegen und diese unabhängig von der Arbeitszeitlage vom quantitativen Gewinn an freier Zeit profitieren können.

Bemerkenswert ist, dass die zweite Hälfte der freiwilligen Beschäftigten aufgrund von arbeitszeitunabhängigen Faktoren, konkret Arbeitsinhalten sowie der Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung, in das atypische Arbeitszeitmodell eintrat. Für diese Beschäftigte waren die Verwirklichung von Ansprüchen an die eigene Tätigkeit handlungsleitend in ihrer Entscheidung. Die atypische Arbeitszeitlage und -länge wurden teilweise neugierig, in einigen Fällen jedoch äußerst skeptisch hingenommen. Somit waren einige Befragte bereit, eine drastische zeitliche Neustrukturierung von Beruf- und Privatleben in Kauf zu nehmen, um normative Ansprüche an die eigene Arbeit zu verwirklichen. Bei diesen Produktionsbeschäftigten können

normative Subjektivierungstendenzen (Baethge 1991, 6–7) nachgewiesen werden, die entgegen der Befunde von Jürgens und Reinecke (1998, 51) nicht nur auf Einstellungsebene vorliegen, sondern sich in aktiven Handlungen mit weitreichenden Auswirkungen zeigen.

Es wird zudem evident, dass einige freiwillige Beschäftigte über eine positive Kultur des Ausprobierens verfügen: Sie gaben an, die Implikationen der atypischen Arbeitszeit in der realen Erprobung erfahren zu wollen.

In einem zweiten Analyseschritt wurden Zufriedenheit, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und gesundheitliche Selbstwahrnehmung bei freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten in der 4-Tage-Woche untersucht. Dabei sollte analysiert werden, ob die **selbst gewählte atypische** Arbeitszeit sich in ihren Auswirkungen in den genannten Dimensionen von **verpflichtender atypischer Arbeitszeit** unterscheidet und ob auf einen positiven Selbstselektionseffekt geschlossen werden kann.

Als maßgeblicher Bestimmungsfaktor zeigte sich hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben jedoch weniger die Selbstselektion als vielmehr der Familienstand der Befragten. Unabhängig davon, ob freiwillig oder verpflichtet, waren Beschäftigte mit betreuungspflichtigen Kindern in traditioneller familiärer Arbeitsteilung oder mit Partner*innen in synchronen Arbeitszeiten überaus zufrieden mit der atypischen 4-Tage-Woche. Diesen Beschäftigten war es ohne weiteres möglich, den Entfall des freien Samstagvormittags, der im familiären Kontext häufig für haushaltsnahe Tätigkeiten genutzt wird, mit zwei freien Wochentagen zu kompensieren. Sozial wertvolle Aktivitäten am Samstagabend und Sonntag wurden durch die Wochenendarbeit nicht tangiert, ergo verschlechterte sich die Qualität des Wochenendes in der Wahrnehmung der Befragten nicht. Der unterwöchige Zugewinn an verlässlicher freier Zeit konnte nicht nur den Verlust des Samstags kompensieren, sondern einen Gewinn an qualitativ hochwertiger gemeinsamer Zeit mit Kindern und Lebenspartner*innen, häufig als „das zweite Wochenende“ bezeichnet, ermöglichen. Dies führte zu einer positiven Perzeption der Arbeitszeit im sozialen Umfeld der Befragten. Insbesondere Beschäftigten mit kleinen Kindern und traditioneller familiärer Arbeitsteilung fiel es leicht, entgegen gesellschaftlich etablierter Zeitrhythmen zu leben und die zeitliche Strukturierung und alltägliche Routinen an die neuen atypischen Arbeitsrhythmen anzupassen. Die in den Ergebnissen zu den Motiven der Arbeitszeitentscheidung abgeleitete Erwartung einer mangelnden *Utility of Time* der Wochentage im Vergleich zum Samstag, bestätigt sich in der realen Erprobung für diese spezifische Gruppe selbst bei den verpflichteten Beschäftigten nicht. Negativer Erwartungs- und positiver Erfahrungsnutzen des Modells stimmten häufig nicht überein. Es ist daher davon auszugehen, dass eine signifikant höhere Anzahl von Beschäftigten in einer ähnlichen Lebenssituation vom verkürzten Arbeitszeitmodell hätte profitieren können, wenn nicht verzerrt durch einen Status-Quo-Bias ein zu niedrigen Erwartungsnutzen ggü. der 4-Tage-Woche antizipiert worden wäre.

Entgegen der beschriebenen positiven Perzeption des Modells bei Beschäftigten mit kleinen Kindern, liegt bei alleinstehenden Beschäftigten eine deutlich negativere Wahrnehmung und Unzufriedenheit mit der eigenen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vor. Diese Gruppe erfährt in der 4-Tage-Woche eine starke Beeinträchtigung ihrer Wochenendgestaltung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die soziale Teilhabe von jüngeren, alleinstehenden Beschäftigten in deutlich geringerem Umfang aus Zeit mit der (Kern-)Familie, sondern aus zeitlich vorstrukturierten und koordinierten Aktivitäten im Freundes- oder Vereinsumfeld speist. Eine Verlagerung dieser Aktivitäten auf die frei gewordenen Wochentage ist nicht ohne weiteres möglich. Dementsprechend mangelt es den alleinstehenden Befragten an sozialer Teilhabe und sinnvoller Beschäftigung an freien Wochentagen. Für diese Beschäftigtengruppe bewahrt sich die mehrheitlich prognostizierten, negativen Auswirkungen der regelmäßigen Samstagsarbeit, die nur unzureichend durch unterwöchige freie Zeit kompensiert werden können.

Wer den Wechsel ins neue Arbeitszeitmodell wagt, gewinnt somit rein quantitativ mehr Zeit und ein neues Verhältnis von Arbeit und Freizeit. Qualitativ ist die neu gewonnene Freizeit jedoch nicht für alle Beschäftigten gleich nutzbar. Die unterschiedlichen *Utilities of time* und damit einhergehend divergierende Möglichkeiten zur Kompensation der Wochenendarbeit konnten anhand des Familienstandes in der vorliegenden Arbeit deutlich herausgearbeitet werden.

Während ein positiver Selbstselektionseffekt in der Dimension der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nicht nachgewiesen werden kann, erscheint ein Vorliegen des Effektes in der abhängigen Dimension der gesundheitlichen Selbstwahrnehmung wahrscheinlicher. Aus ersten empirischen Studien ist bekannt, dass sich Beschäftigte in fakultativ besetzten atypischen Schichtmodellen gemäß ihres Chronotyps passend zuordnen (Stork und Hornberger 2019, 20). Eine weitgehend passende Selbstselektion zeigt sich ebenso in der Allokation zum kurzzyklisch rollierenden Arbeitszeitmodell: Freiwillige Beschäftigte berichten in der Mehrzahl von keinen bis leichten gesundheitlichen Auswirkungen, während Beschäftigte, die unter starken gesundheitlichen Auswirkungen der Arbeitszeit leiden, nahezu alle für das Modell verpflichtet wurden. Ein Selbstselektionseffekt ist demnach nicht auszuschließen, müsste jedoch in weiterführender quantitativer Forschung zweifelsfrei nachgewiesen werden.

In der Zusammenschau der Ergebnisse zu den beiden leitenden Forschungsfragen wird deutlich, dass die Befragten im Sample ihre Arbeitszeitpräferenz auf Basis von neuen Erfahrungswerten justieren. Konkret führte der erlebte Zeitwohlstand der 4-Tage-Woche und die wider Erwarten gute Kompatibilität der Arbeitszeit mit dem Privatleben bei der Mehrheit der Beschäftigten, die ursprünglich eine kritische Einstellung ggü. dem Modell hatten, zu einer Neuordnung ihrer Präferenz: Sie möchten auch zukünftig in einem verkürzten Arbeitszeitmodell, gerne mit

Regelsamstag, arbeiten. Arbeitszeitpräferenzen sind demnach entgegen neoklassischen Annahmen nicht statisch. Lernende Individuen passen sie auf Basis von Erfahrungswerten an.

Daneben kam es zu Fällen, in denen gesundheitliche Motive handlungsleitend wurden und zu einer Justierung der Arbeitszeitpräferenz führten: Mehrere Beschäftigte verließen das Arbeitszeitmodell, weil keine physische Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel gegeben war. Für einen weiteren Beschäftigten wurden monetäre Motive handlungsleitend: Er wechselte in die Dauernachtschicht, obwohl insbesondere die sozialen Motive im Sinne der Kompatibilität der Arbeitszeit mit dem Privatleben explizit für einen Verbleib in der 4-Tage-Woche sprachen.

Aus den Erwägungen der Schichtarbeitenden wird deutlich, dass sie bei der Präferenzbildung und der daraus folgenden Arbeitszeitentscheidung mit starken Zielkonflikten konfrontiert sind, die deutlich über eine Zeit-Geld-Abwägung hinausgeht. Die Komplexität der Präferenzbildung ergibt sich durch zum Teil divergierende Interessen in den Dimensionen der monetären, beruflichen, sozialen und gesundheitlichen Motive. Bereits Campbell und van Wanrooy (2013, 1136) attestierten Ambivalenzen bei der Formulierung der numerischen Arbeitszeitpräferenz und machten diese für inkonsistentes bzw. volatiles Antwortverhalten in quantitativen Surveys (mit-)verantwortlich. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie liefern hieran anknüpfend die Erkenntnis, welche spezifischen Motive diese Ambivalenzen begründen. Zudem ergänzen sie den Befund zu methodischen Problemen bei der Erfassung von Arbeitszeitpräferenzen (Holst und Bringmann 2016): Aufgrund der starken Zielkonflikte sowie der in den Interviews häufig spontan formulierten Arbeitszeitpräferenz, muss die Validität der quantitativen Erfassung des Konstruktes Arbeitszeitpräferenz kritisch gesehen werden.

Nachdem die Zufriedenheit mit der 4-Tage-Woche maßgeblich von der familiären Situation der Beschäftigten bestimmt war, findet sich die große Relevanz dieser Dimension in wesentlichen Ergebnissen des Exkurses zum **Flexibilisierungsinstrument „Tauschzeit“** wieder. Die digitale Applikation, über die sich Schichtarbeitende gegenseitig Flexibilität im Sinne einer Gleitzeit ermöglichen konnten, wurde mit 500 Beschäftigten über einen Zeitraum von 11 Monaten pilotiert. Die Grundfunktionalität von Tauschzeit sah vor, dass Beschäftigte früher gehen oder später kommen konnten, wenn Beschäftigte aus der angrenzenden Schicht diesen Umfang übernahmen und länger arbeiteten. Eine Nutzung von Tauschzeit blieb abweichend von geäußerten Absichten der Beschäftigten nahezu aus. Die Gründe für die Nicht-Nutzung waren Untersuchungsgegenstand der Teilstudie in Kapitel 9.

Unter Rückgriff auf die Diffusionstheorie nach Rogers (2003) lässt sich die ausbleibende Adoption der Innovation Tauschzeit multikausal erklären: Bereits vor der Einführung des neuen Flexibilitätsinstruments konnten Beschäftigte im seltenen Bedarfsfall früher gehen oder später kommen. Dazu wenden sich die Beschäftigten mit gemeinhin als legitim wahrgenommenen

Gründen an Vorgesetzte und Kolleg*innen, die durch arbeitsorganisatorische Anpassungen eine Abwesenheit vom Arbeitsplatz im Rahmen von ein bis zwei Stunden ermöglichen. Tauschzeit konnte somit keinen relativen Vorteil gegenüber bestehenden Lösungswegen bieten. Zudem entsprach Tauschzeit im Sinne des Kriteriums Kompatibilität nicht den mehrheitlich vorherrschenden Bedürfnissen und Werten der Beschäftigten: Es konnte bei der Mehrheit der Befragten kein Wunsch nach größerer Zeitsouveränität festgestellt werden. Familiäre Routinen sind auf die spezifischen Schichtzeiten abgestimmt, Alltagsabläufe und Termine in Synchronisation zu den Arbeitszeiten fest getaktet. Darüber hinaus eröffnet die Arbeit in einem wechselnden Schichtrhythmus oder der Dauernachtschicht regelmäßig Zeitfenster in gesellschaftlich wertvoller Zeit, in die über gezielte Planung Termine platziert werden. Es kommt insbesondere in Familien mit traditioneller Arbeitsteilung nur im ungeplanten Ausnahmefall wie einer Erkrankung zu Zeitkonflikten zwischen Berufs- und Privatleben. Analog zu den Befunden der vorherigen Teilstudie ergibt sich auch bei der Analyse von Tauschzeit eine Gruppierung der Nutzergruppen nach Familienstand: Jüngere und in der Tendenz alleinstehende Befragte berichten von wiederkehrenden Anlässen, die zwar eine größere Flexibilität wünschenswert machen, jedoch nicht als legitime Anlässe wahrgenommen werden, um sie bei Kolleg*innen oder Führungskräften anzubringen. Diese Beschäftigten identifizierten für sich in Abgrenzung zur Mehrheit der familiär gebundenen Beschäftigten einen relativen Vorteil von Tauschzeit gegenüber dem bestehenden Lösungsweg. Als Early Adopters erreichten sie jedoch keine kritische Masse und Rückmeldung von Tauschpartner*innen blieben aus, was wiederum zu einer mangelnder Beobachtbarkeit von positiven Nutzungsbeispielen in der übrigen Belegschaft führte. Neben dem grundlegend geringen Bedürfnis nach Flexibilität wurde die Adoption sowie die Möglichkeit des niederschweligen Ausprobierens durch eine zu hohe Komplexität im Zugang zur Applikation erschwert.

Die Ergebnisse werfen die Frage auf, ob Autonomiegewinne auf Basis gesteigerter Zeitsouveränität im Sinne des Job-Demands-Resource-Modells (Kattenbach et al. 2010; Demerouti et al. 2001) bei Schichtarbeitenden einen positiven Einfluss auf Arbeitsmotivation oder Vereinbarkeit haben, wenn bei vielen Beschäftigte explizit kein Bedarf an zusätzlicher Zeitsouveränität nachgewiesen werden kann.

In der Synthese der Ergebnisse beider Teilstudien wird deutlich, dass jeweils maßgebliche Erkenntnisse durch eine traditionelle Arbeitsteilung innerhalb der Familie der Befragten bestimmt sind. So äußern sich hinsichtlich notwendiger Flexibilität männliche Beschäftigte, die als Haupt- oder Allein-Ernährer agieren, keine erhöhten Bedarfe, da es selten zu Zeitkonflikten zwischen beruflicher und familiärer Sphäre komme. Zudem stellt sich die gleiche Beschäftigtengruppe als Hauptprofiteur des verkürzten Arbeitszeitmodells heraus. Es kann angenommen werden, dass die traditionelle familiäre Aufgabenteilung insbesondere durch die im Vergleich

mit der Erwerbsbevölkerung hohen Gehälter der industriell Schichtarbeitenden trotz steigenden Lebenshaltungskosten im Vergleich mit Beschäftigten anderer Branchen noch länger aufrecht erhalten werden kann. Es bedarf weiterer Forschung, inwieweit die hier untersuchten innovativen Formen selbstselektiver Arbeitszeitgestaltung in anderen Branchen und mit strukturell anderen Sozialstrukturen den Bedürfnissen der Beschäftigten entsprechen. Auf Basis der zunehmenden Erwerbstätigkeit von Frauen und des steigenden Anspruchs an egalitäre Paarbeziehungen dürften sich zukünftig die Anforderungen und Bedürfnisse verschieben und eine Neubewertung von arbeitszeitlichen Präferenzen erscheint im Zuge dessen angebracht.

Abschließend ist zu resümieren, dass die vorliegende Studie anhand von realen „Arbeitszeitexperimenten“ neue Evidenz zu den Arbeitszeitpräferenzen von Schichtarbeitenden in den Dimensionen Lage, Länge und Flexibilität liefern konnte.

Besonders hervorzuheben sind die sich aus den Ergebnissen ergebenden Implikationen zur Gestaltung von Arbeitszeit und insbesondere Schichtarbeit: Besteht die Notwendigkeit für ausgedehnte Betriebsnutzungszeiten und damit regelmäßige Arbeit am Samstag, kann der anteilige Entfall des freien Wochenendes in Abhängigkeit von der familiären Situation mit freien Wochentagen kompensiert werden. Jedoch attestieren Schichtarbeitende aufgrund der Sogwirkung kollektiver Zeitrhythmen atypischen arbeitszeitlichen Mustern ex-ante keine Attraktivität und tendieren mehrheitlich zum arbeitszeitlichen Status-Quo. Erst die Erprobung von atypischen Zeitstrukturen zeigt eine mögliche Diskrepanz von Erwartungs- und Erfahrungsnutzen auf und kann im Resultat bei einigen Beschäftigten, deren *utility of time* von Samstag und Wochentag vergleichbar ist, zu einer höheren Zufriedenheit führen. Daher ist das Schaffen von Möglichkeiten zum niedrigschwelligen Ausprobieren von atypischen Arbeitszeitmodellen, umfassenden Informationsangeboten sowie Regelungen zu verbindlichen Rückkehroptionen angebracht. Der von einigen Tarifvertragsparteien eingeschlagene Wege zur Etablierung von fakultativen Arbeitszeitoptionsmodellen ist vor dem Hintergrund der Ergebnisse als sinnvoll zu erachten. Zudem zeigen die Ergebnisse dieser Studie, dass einige Schichtarbeitende bei ihren Arbeitszeitentscheidungen arbeitszeitunabhängige Motive berücksichtigen und sogar gegenüber zeitlichen Motiven priorisieren. Diese Motive, wie zusätzliche Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung, können bewusst als Anreize gesetzt werden, um die beschriebene Eintrittshürde in atypische Modelle zu reduzieren. Insgesamt kann mit diesem Vorgehen ein Beitrag dazu geleistet werden, betriebliche Bedürfnisse nach wettbewerbsfähigen Betriebsnutzungszeiten mit einer Wohlfahrtssteigerung für die Beschäftigten zu verbinden.

10.2 Ausblick für weitere wissenschaftliche Forschung

Weiterführender Forschungsbedarf lässt sich insbesondere da identifizieren, wo eine quantitative Überprüfung von Zusammenhängen die Reichweite der qualitativen Ergebnisse über das betriebliche Fallbeispiel hinaus deutlich erhöhen würde.

Hierunter fällt zum einen eine Überprüfung des positiven Selbstselektionseffektes bei atypischen Arbeitszeiten, der sich anhand der vorliegenden Daten weder belegen noch widerlegen ließ. Dies könnte hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben anhand validierter Skalen sowie beim Thema gesundheitliche Auswirkungen auf Basis von arbeitsmedizinischen Daten zum Gesundheitszustand erfolgen. Solche Vorhaben sind nicht trivial, da ein passendes Fallbeispiel inkl. gutem Feldzugang und idealerweise ein Längsschnittdesign mit mehreren Erhebungszeitpunkten die Qualität und Aussagekraft der Ergebnisse erhöhen würde. Eine Erhebung vor der Einführung neuer Arbeitszeitmodelle würde die Datenqualität zu Motiven und Erwartungshaltung der Beschäftigten zudem deutlich verbessern, da diese in der vorliegenden Studie nur retrospektiv erfragt werden konnten.

Zum anderen wäre es wünschenswert bei der Analyse der Auswirkungen von Arbeitszeit- und Schichtmodellen in zukünftigen Studien Lebenspartner*innen und Kinder der Schichtarbeitenden einzubeziehen. Zwar wurden in der vorliegenden Studie die Wahrnehmungen von Familien und Freunden der Schichtarbeitenden in den Interviews erfragt, die Validität hieraus gewonnener Aussagen ist jedoch in keiner Weise mit einem direkten Interview zu vergleichen. Erst der aktive Einbezug von Familienmitgliedern der Beschäftigten könnte ein umfassendes und ganzheitliches Bild der familialen Auswirkungen von neuen Schicht- und Arbeitszeitmodellen ermöglichen. Zudem könnten Aussagen der Schichtarbeitenden, bspw. zu Veränderungen in der familialen Arbeitsteilung, validiert werden.

Das Antwortverhalten der Beschäftigten zu ihren Arbeitszeitpräferenzen hat analog zu bestehender Forschung hinsichtlich der Validität von quantitativen Präferenzdaten Fragen aufgeworfen: In den Interviews war es einigen Beschäftigten nicht möglich, ad hoc auf die Frage nach ihrer präferierten Arbeitszeit im Sinne ihres idealen Schichtmodells zu antworten, da eigeninitiativ noch keine Auseinandersetzung mit der Thematik stattgefunden hatte. Es steht zur Überprüfung, ob dieses Antwortverhalten insbesondere bei Schichtarbeitenden auftritt, weil sie grundsätzlich wenig Wahlfreiheit in der Gestaltung ihrer Arbeitszeit haben und daher kaum gefordert sind, sich mit ihren Arbeitszeitwünschen auseinanderzusetzen. Sollte dies jedoch beschäftigtergruppenübergreifend der Fall sein, lässt sich die Aussagekraft von quantitativen Daten zu Arbeitszeitpräferenzen analog bestehender Kritik (Fagan 2001b, 2) grundsätzlich in Frage stellen. Es ist unklar, inwiefern spontan entworfene Arbeitszeitpräferenzen aktive Handlungen nach sich ziehen, ergo handlungsleitend wirken, und ob Arbeitszeitdiskrepanzen, die auf dieser Basis identifiziert wurden, negative Auswirkungen auf Zufriedenheit, Vereinbarkeit

oder Gesundheit induzieren. Zudem wäre dies eine weitere Erklärung für temporal instabile Arbeitszeitpräferenzen, wie sie in Längsschnittstudien bereits nachgewiesen wurden (Campbell und van Wanrooy 2013, 1135), sowie ein Argument gegen die neoklassische Annahme feststehender, statischer (Arbeitszeit-)Präferenzen.

Eidesstattliche Versicherung

Ich, Meike Püring, versichere an Eides statt, dass ich die Dissertation mit dem Titel „*Wer wagt, gewinnt – Gilt das auch für die eigene Arbeitszeit? Motive der Arbeitszeitentscheidung und Auswirkungen atypischer Arbeitszeit bei Schichtarbeitenden in der Industrie*“ selbst verfasst habe.

Andere als die angegebenen Hilfsmittel habe ich nicht benutzt.

Ort/Datum

Unterschrift

Erklärung

Hiermit erkläre ich, Meike Püring, dass ich keine kommerzielle Promotionsberatung in Anspruch genommen habe. Die Arbeit wurde nicht schon einmal in einem früheren Promotionsverfahren angenommen oder als ungenügend beurteilt.

Ort/Datum

Unterschrift

Literaturverzeichnis

- Abel, Jörg/Hirsch-Kreinsen, Hartmut/Ittermann, Peter (2014). Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven. Berlin, edition sigma.
- Akerstedt, T./Olsson, B./Ingre, M./Holmgren, M./Kecklund, G. (2001). A 6-hour working day - effects on health and well-being. *Journal of human ergology* 30 (1-2), 197–202.
- Akerstedt, Torbjörn/Wright, Kenneth P. (2009). Sleep Loss and Fatigue in Shift Work and Shift Work Disorder. *Sleep medicine clinics* 4 (2), 257–271.
- Altman, Morris (1999). New Estimates of Hours of Work and Real Income in Canada from the 1880s to 1930: Log-Run Trends and Workers' Preferences. *Review of Income and Wealth* 45 (3), 353–372.
- Amlinger-Chatterjee, Monischa (2016). Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt - Atypische Arbeitszeiten. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund. Online verfügbar unter https://www.baua.de/DE/Angebote/Publikationen/Berichte/F2353-3a.pdf?__blob=publicationFile&v=9 (abgerufen am 27.09.2017).
- Anger, Christina/Geis, Wido (2017). Bildungsstand, Bildungsmobilität und Einkommen. *IW Trends* 44 (1), 43–58.
- Arlinghaus, Anna/Bohle, Philip/Iskra-Golec, Irena/Jansen, Nicole/Jay, Sarah/Rotenberg, Lucia (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work and non-standard working hours on workers, family and community. *Industrial Health* 57 (2), 184–200.
- Arlinghaus, Anna/Gärtner, Johannes/Rabstein, Sylvia/Schief, Sebastian/Vetter, Céline (2016). Dauernachtarbeit – Eine Sichtung des vorhandenen Wissensstandes mit Thesen, Empfehlungen & Forschungsfragen. *Sozialpolitik CH* (2), 1–11.
- Arlinghaus, Anna/Nachreiner, Friedhelm (2012). Arbeit zu unüblichen Zeiten — Arbeit mit unüblichem Risiko. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 66 (4), 291–305.
- Baethge, Martin (1991). Arbeit, Vergesellschaftung, Identität — Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt* 42 (1), 6–19.
- Baillargeon, Jaques (2001). Characteristics of the healthy worker effect. *Occupational medicine* 16 (2), 359–366.
- Baltes, Boris B./Briggs, Thomas E./Huff, Joseph W./Wright, Julie A./Neuman, George A. (1999). Flexible and compressed workweek schedules: A meta-analysis of their effects on work-related criteria. *The Journal of applied psychology* 84 (4), 496–513.

- Bauer, Frank/Groß, Hermann (2005). Betriebszeiten in Europa. In: Hartmut Seifert (Hg.). Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt Main u.a., Campus, 354–374.
- Becker, Gary S. (1981). A treatise on the family. Cambridge, Harvard Univ. Press.
- Becker, Gary S. (1996). Familie, Gesellschaft und Politik - die ökonomische Perspektive. Tübingen, Mohr Siebeck.
- Becker, Gary Stanley (1982). Der ökonomische Ansatz zur Erklärung menschlichen Verhaltens. Tübingen, Mohr.
- Bell, David/Otterbach, Steffen/Sousa-Poza, Alfonso (2011). Work Hours Constraints and Health. Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper 6126.
- Berg, Nathan (2015). BEHAVIORAL LABOR ECONOMICS. In: Morris Altman (Hg.). Handbook of contemporary behavioral economics foundations and developments. Routledge, 457–478.
- Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2002). Working Time preferences in sixteen European countries. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Bijwaard, Govert/van Dijk, Bram/Koning, Jaap de (2008). Working Time Preferences, Labour Market Transition and Job Satisfaction. In: Ruud J. A. Muffels (Hg.). Flexibility and employment security in Europe. Labour markets in transition. Cheltenham u.a., Elgar, 255–277.
- Birkelund, Gunn Elisabeth (2010). Die Kontextualisierung von Akteuren und ihren Präferenzen. In: Thomas Kron/Thomas Grund (Hg.). Die Analytische Soziologie in der Diskussion. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 153–164.
- Blumer, Herbert (1972). Symbolic Interactionism. In: James P. Spradley (Hg.). Culture and cognition. Rules, maps, and plans. San Francisco, Chandler Pub.
- Boeri, Tito/van Ours, Jan C. (2013). The economics of imperfect labor markets. 2. Aufl. Princeton, Princeton Univ. Press.
- Böheim, Ren/Taylor, Mark P. (2004). Actual and Preferred Working Hours. British Journal of Industrial Relations 42 (1), 149–166.
- Borjas, George J. (2016). Labor economics. New York, McGraw-Hill Education.
- Bowles, Samuel (1998). Endogenous Preferences: The Cultural Consequences of Markets and Other Economic Institutions. Journal of Economic Literature 36 (1), 75–111.
- Brauner, Corinna/Müller, Grit/Wöhrmann, Anne M. (2018). Permanent Night Work in Germany. Sozialpolitik CH (2), 1–16.

- Burgoon, Brian/Baxandall, Phineas (2004). Three Worlds of Working Time: The Partisan and Welfare Politics of Work Hours in Industrialized Countries. *Politics & Society* 32 (4), 439–473.
- Butler, Adam B./Grzywacz, Joseph G./Ettner, Susan L./Liu, Bo (2009). Workplace flexibility, self-reported health, and health care utilization. *Work & Stress* 23 (1), 45–59.
- Camerer, Colin/Babcock, Linda/Loewenstein, George/Thaler, Richard (1997). Labor Supply of New York City Cabdrivers: One Day at a Time. *The Quarterly Journal of Economics* 112 (2), 407.
- Campbell, Iain/van Wanrooy, Brigid (2013). Long working hours and working-time preferences. Between desirability and feasibility. *Human Relations* 66 (8), 1131–1155.
- Clarkberg, Marin/Moen, Phyllis (2001). Understanding the time-squeeze. Married couples' preferred and actual work-hour strategies. *American Behavioral Scientist* (7), 1115–1136.
- Commons, John R. (1921). *Trade unionism and labor problems*. 2. Aufl. Boston, Ginn.
- Cooke, Gordon B./Zeytinoglu, Isik U./Mann, Sarah L. (2009). Weekend-based short workweeks: peripheral work or facilitating 'work-life balance'? *Community, Work & Family* 12 (4), 409–415.
- Costa, Giovanni/Sartori, Samantha/Åkerstedt, Torbjorn (2006). Influence of Flexibility and Variability of Working Hours on Health and Well-Being. *Chronobiology International* 23 (6), 1125–1137.
- Craig, Lyn/Brown, Judith E. (2014). Weekend Work and Leisure Time With Family and Friends: Who Misses Out? *Journal of Marriage and Family* (76), 710–727.
- Craig, Stephen C./Martinez, Michael D./Kane, James G./Gainous, Jason (2005). Core Values, Value Conflict, and Citizens' Ambivalence about Gay Rights. *Political Research Quarterly* 58 (1), 5–17.
- Daimler AG (2020). *Daimler Geschäftsbericht 2019*, Pressemitteilung vom 19.02.2020. Online verfügbar unter <https://geschaeftsbericht.daimler.com/gb2019/geschaeftsfelder/mercedes-benz-cars> (abgerufen am 03.08.2020).
- Demerouti, Evangelia/Bakker, Arnold B./Nachreiner, Friedhelm/Schaufeli, Wilmar B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *The Journal of applied psychology* 86 (3), 499–512.
- Demerouti, Evangelia/Nachreiner, Friedhelm (2019). Zum Arbeitsanforderungen-Arbeitsressourcen-Modell von Burnout und Arbeitsengagement – Stand der Forschung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (2), 119–130.
- Destatis (2018). *Deutschland hat die zweithöchste Erwerbstätigenquote der EU*. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden, Pressemitteilung vom 28.11.2018.

- Online verfügbar unter https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2018/11/PD18_461_122.html (abgerufen am 11.04.2019).
- Drago, Robert/Tseng, Yi-Ping/Wooden, Mark (2005). Usual and Preferred Working Hours in Couple Households. *Journal of Family Studies* 11 (1), 46–61.
- Drago, Robert/Wooden, Mark/BLACK, DAVID (2009a). Long Work Hours: Volunteers and Conscripts. *British Journal of Industrial Relations* 47 (3), 571–600.
- Drago, Robert/Wooden, Mark/BLACK, DAVID (2009b). Who wants and gets flexibility? Changing work hours preferences and life events. *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (3), 394–414.
- Eberling, Matthias/Hielscher, Volker/Hildebrandt, Eckart/Jürgens, Kerstin (2004). *Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen*. Berlin, edition sigma.
- Ehing, Daniel (2014). Unter- und Überbeschäftigung in Deutschland. Eine Analyse der Arbeitszeitwünsche von Erwerbstätigen vor dem Hintergrund des demografischen Wandels. *Zeitschrift für Sozialreform* 60 (03), 247–272.
- Eldridge, Derek/Nisar, Tahir M. (2011). Employee and Organizational Impacts of Flexitime Work Arrangements. *Relations industrielles* 66 (2), 213–234.
- Elster, Jon (1987). *Subversion der Rationalität*. Frankfurt/Main, Campus-Verl.
- Elster, Jon (2016). *Sour grapes. Studies in the subversion of rationality*. Cambridge, Cambridge University Press.
- Elster, Jon (Hg.) (1986). *Rational choice*. Oxford, Blackwell.
- Ernst, Stefanie (2010). *Prozessorientierte Methoden in der Arbeits- und Organisationsforschung. Eine Einführung*. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Esping-Andersen, Gøsta (1989). *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge, Polity Press.
- Eurofund (2012). *Working time and work–life balance in a life course perspective. A report based on the fifth European Working Conditions Survey*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Eurofund (2015). *First findings. Sixth European Working Conditions Survey*. Dublin, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- EVG (2016). *EVG setzt innovativen Tarifvertrag mit Wahlmodell durch - Mehr als 5 Prozent Lohnerhöhung im Volumen*, Pressemitteilung vom 12.12.2016. Online verfügbar unter <https://www.veg-online.org/dafuer-kaempfen-wir/tarifpolitik/news/veg-setzt-innovativen-tarifvertrag-mit-wahlmodell-durch-mehr-als-5-prozent-lohnerhoehung-im-volumen/> (abgerufen am 21.02.2019).

- Fagan, C. (2001a). Time, money and the gender order. Work orientations and working-time preferences in Britain. *Gender, Work and Organization* 8 (3), 239–266.
- Fagan, Colette (2001b). Gender, employment and working time preferences in Europe. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg. Office for Official Publications of the European Communities.
- Falk, Armin/Becker, Anke/Dohmen, Thomas/Enke, Benjamin/Huffmann, David/Sunde, Uwe (2016). The Nature and Predictive Power of Preferences: Global Evidence. Institute for the Study of Labor. IZA Discussion Paper 9504.
- Fast, Janet/Frederick, Judith (1996). Working arrangements and time stress. *Canadian Social Trends* (Winter), 14–19.
- Fellner, Wolfgang J. (2014). Von der Güter- zur Aktivitätenökonomie. Zeitnutzung und endogene Präferenzen in einem Konsummodell. Wiesbaden, Springer Gabler.
- Festinger, Leon (1957). *A Theory of Cognitive Dissonance*. Stanford, Stanford University Press.
- Fischer, Gabriele/Gundert, Stefanie/Kawalec, Sandra/Sowa, Frank/Stegmeier, Jens/Tesching, Karin/Theuer, Stefan (2015). Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. IAB. Nürnberg. IAB-Forschungsprojekt im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- Fischer, Lorenz/Lück, Helmut Eckhard (1972). Entwicklung einer Skala zur Messung von Arbeitszufriedenheit (SAZ). *Psychologie und Praxis* (16), 63–76.
- Flick, Uwe (2017). *Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung*. 8. Aufl. Reinbek bei Hamburg, Rowohlt.
- Franz, Wolfgang (2013). *Arbeitsmarktökonomik*. 8. Aufl. Berlin, Heidelberg, Springer Gabler.
- Frerichs, Melanie (2014). *Innovationsprozesse und organisationaler Wandel in der Automobilindustrie. Eine prozesssoziologische Analyse betrieblicher Machtproben*. Wiesbaden, VS Verlag.
- Gallego Granados, Patricia/Olthaus, Rebecca/Wrohlich, Katharina (2019). Teilzeiterwerbstätigkeit: Überwiegend weiblich und im Durchschnitt schlechter bezahlt. *DIW-Wochenbericht* 86 (46), 845-851.
- Garhammer, Manfred (2001). *Wie Europäer ihre Zeit nutzen. Zeitstrukturen und Zeitkulturen im Zeichen der Globalisierung*. 2. Aufl. Berlin, edition sigma.
- Gärtner, Johannes/Marschitz, Werner/Baumgartner, Peter/Boonstra-Hörwein, Karin (2016). Mehr Gleitzeit in die Schichtarbeit! *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 70 (1), 9–11.

- Gerold, Stefanie (2017). Die Freizeitoption. Perspektiven von Gewerkschaften und Beschäftigten auf ein neues Arbeitszeitinstrument. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 42 (2), 195–204.
- Gerold, Stefanie/Nocker, Matthias (2015). Reduction of Working Time in Austria. A Mixed Methods Study Relating a New Work Time Policy to Employee Preferences. *WWWforEurope. WWWforEurope Working Papers series* 97.
- Gerold, Stefanie/Nocker, Matthias (2018). More Leisure or Higher Pay? A Mixed-methods Study on Reducing Working Time in Austria. *Ecological Economics* 143, 27–36.
- Gerold, Stefanie/Soder, Michael/Schwendinger, Michael (2017). Arbeitszeitverkürzung in der Praxis. Innovative Modelle in österreichischen Betrieben. *Wirtschaft und Gesellschaft* 43 (2), 177–204.
- Gerstel, Naomi/Clawson, Dan (2018). Control over Time: Employers, Workers, and Families Shaping Work Schedules. *Annual Review of Sociology* 44 (1), 77–97.
- Golden, Lonnie (1996). The Economics of Worktime Length, Adjustment, and Flexibility. *Review of Social Economy* 54 (1), 1–45.
- Golden, Lonnie (2006). Overemployment in the United States: Which workers are willing to reduce their work-hours and income? In: Jean-Yves Boulin/Michel Lallement/Jon C. Messenger et al. (Hg.). *Decent working time. New trends, new issues*. Geneva, International Labour Office, 209–234.
- Golden, Lonnie (2015). HOURS OF LABOR SUPPLY A More Flexible Approach. In: Morris Altman (Hg.). *Handbook of contemporary behavioral economics foundations and developments*. Routledge, 479-496.
- Golden, Lonnie/Gebreselassie, Tesfayi (2007). Overemployment mismatches: the preference for fewer work hours. *Monthly Labor Review* 130 (4), 18–37.
- Golden, Lonnie/Henley, Julia/Lambert, Susan (2013). Work Schedule Flexibility: A Contributor to Happiness? *Journal of Social Research & Policy* (Vol. 4, Issue 2), 107-135.
- Green, Francis/Tsitsianis, Nicholas (2005). An Investigation of National Trends in Job Satisfaction in Britain and Germany. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 401–429.
- Griesbacher, Martin (2016). Soziokulturelle Rahmenbedingungen der Arbeitszeitautonomie in der unselbständigen Beschäftigung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 70 (1), 40–45.
- Grözinger, Gert/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2008). Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. *Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung*. Berlin. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research* 103.

- Gund, Christian/Tilkes, Katja Rebecca (2021). Working Time Mismatch and Job Satisfaction – The Role of Employees' Time Autonomy and Gender. SOEP-papers in Multidisciplinary Panel Data Research (1149).
- Haddock, Shelley A./Zimmerman, Toni Schindler/Lyness, Kevin P./Ziemba, Scott J. (2006). Practices of Dual Earner Couples Successfully Balancing Work and Family. *Journal of Family and Economic Issues* 27 (2), 207–234.
- Haipeter, Thomas/Lehndorff, Steffen (2004). *Atmende Betriebe, atemlose Beschäftigte? Erfahrungen mit neuartigen Formen betrieblicher Arbeitszeitregulierung*. Berlin, edition sigma.
- Hakim, Catherine (2000). *Work-lifestyle choices in the 21st century: Preference Theory*. Oxford, Oxford University Press.
- Hakim, Catherine (2003). A New Approach to Explaining Fertility Patterns: Preference Theory. *Population and Development Review* 29 (3), 349–374.
- Handy, Jocelyn (2010). Maintaining Family Life Under Shiftwork Schedules: A Case Study of a New Zealand Petrochemical Plant. *New Zealand Journal of Psychology* 39 (1), 29–37.
- Hanglberger, Dominik (2010). Arbeitszufriedenheit und flexible Arbeitszeiten: empirische Analyse mit Daten des Sozio-oekonomischen Panels. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 304.
- Hanglberger, Dominik (2011). Arbeitszeiten außerhalb der Normalarbeitszeit nehmen weiter zu. Eine Analyse zu Arbeitszeitarrangements und Arbeitszufriedenheit. *Informationsdienst Soziale Indikatoren* (46), 12–16.
- Haraldsson, Guðmundur D./Kellam, Jack (2021). *GOING PUBLIC: ICELAND'S JOURNEY TO A SHORTER WORKING WEEK*. Alda Association for Democracy and Sustainability.
- Harnisch, Michelle/Müller, Kai-Uwe/Neumann, Michael (2018). Teilzeitbeschäftigte würden gerne mehr Stunden arbeiten, Vollzeitbeschäftigte lieber reduzieren. *DIW-Wochenbericht* 85 (38), 837–846.
- Hartz, Peter (1996). *Das atmende Unternehmen. Jeder Arbeitsplatz hat einen Kunden*. Frankfurt Main u.a., Campus-Verl.
- Hayman, Jeremy R. (2009). Flexible work arrangements: exploring the linkages between perceived usability of flexible work schedules and work/life balance. *Community, Work & Family* 12 (3), 327–338.
- Helfferrich, Cornelia (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Aufl. Wiesbaden, VS Verl. für Sozialwissenschaften.
- Henrich, Joseph/Boyd, Robert/Bowles, Samuel/Camerer, Colin/Fehr, Ernst/Gintis, Herbert/McElreath, Richard (2001). In Search of Homo Economicus: Behavioral Experiments in 15 Small-Scale Societies. *American Economic Review* 91 (2), 73–78.

- Herrmann-Stojanov, Irmgard (1999a). Die gelebte Praxis. Studien zum Zeitbudget und zur Freizeit am Samstag aus vier Jahrzehnten. In: Friedrich Fürstenberg/Irmgard Hermann-Stojanov/Jürgen P. Rinderspacher (Hg.). Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution. Berlin, edition sigma, 205–245.
- Herrmann-Stojanov, Irmgard (1999b). Kein Tag wie jeder andere - Befragungsergebnisse aus vier Jahrzehnten. In: Friedrich Fürstenberg/Irmgard Hermann-Stojanov/Jürgen P. Rinderspacher (Hg.). Der Samstag. Über Entstehung und Wandel einer modernen Zeitinstitution. Berlin, edition sigma, 297–322.
- Hill, E. Jeffrey/Erickson, Jenet Jacob/Holmes, Erin K./Ferris, Maria (2010). Workplace flexibility, work hours, and work-life conflict: finding an extra day or two. *Journal of family psychology* 24 (3), 349–358.
- Hinnenberg, Stephanie/Zegger, Christin/Nachreiner, Friedhelm/Horn, Daniela (2009). The utility of time – revisited after 25 years. *Shiftwork International Newsletter* 25.
- Hirschwald, Barbara/Nold, Annette/Bochmann, Frank/Heitmann, Thomas/Sun, Yi (2020). Chronotyp, Arbeitszeit und Arbeitssicherheit. *Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie* 70 (5), 207–214.
- Holst, Elke/Bringmann, Julia (2016). Arbeitszeitrealitäten und Arbeitszeitwünsche in Deutschland. Methodische Unterschiede ihrer Erfassung im SOEP und Mikrozensus. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. SOEPPapers on Multidisciplinary Panel Data Research 859.
- Holst, Elke/Bringmann, Julia (2017). Arbeitszeitwünsche von Beschäftigten: eine Black Box? Zu Unschärfen bei der Ermittlung von Unter- und Überbeschäftigung. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. DIW Roundup - Politik im Fokus 106.
- Hook, Jennifer L. (2012). Working on the Weekend: Fathers' Time With Family in the United Kingdom. *Journal of Marriage and Family* 74 (4), 631–642.
- IG Metall (2018). Erste Umfrageergebnisse zur Umsetzung des Tarifabschlusses in der Metall- und Elektroindustrie: Großes Interesse an IG Metall zusätzlichen freien Tagen, Pressemitteilung vom 12.11.2018. Online verfügbar unter <https://www.igmetall.de/30099.htm> (abgerufen am 16.01.2019).
- IG Metall (2019). IG Metall wächst und packt Zukunftsfragen entschlossen an, Pressemitteilung vom 21.01.2019. Online verfügbar unter <https://www.igmetall.de/30188.htm> (abgerufen am 21.02.2019).
- ILO (Hg.) (1998). Resolution concerning the measurement of underemployment and inadequate employment situations, adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, The Sixteenth International Conference of Labour Statisticians, Oktober 1998.

- Juda, Myriam (2010). *The Importance of Chronotype in Shift Work Research*. Inaugural Dissertation. München, Ludwig-Maximilians-Universität München.
- Jürgens, Kerstin (1999). *Familiale Lebensführung im Kontext flexibilisierter Arbeitszeiten. Auswirkungen der 28,8 Stunden-Woche bei der VW AG auf die alltägliche Verknüpfung von Erwerbsarbeit, Paarbeziehung und Elternschaft*. Dissertation. Hannover, Universität Hannover.
- Jürgens, Kerstin (2003). *Zeithandeln - eine neue Kategorie der Arbeitssoziologie*. In: Karin Gottschall/Gerd Günter Voß (Hg.). *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. Rainer Hampp Verlag, 37–58.
- Jürgens, Kerstin/Reinecke, Karsten (1998). *Zwischen Volks- und Kinderwagen. Auswirkungen der 28,8-Stunden-Woche bei der VW AG auf die familiäre Lebensführung von Industriearbeitern*. Berlin, edition sigma.
- Kahneman, Daniel (1994). *New challenges to the rationality assumption*. *Journal of institutional and theoretical economics* 150 (1), 18.
- Kahneman, Daniel/Tversky, Amos (1979). *Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk*. *Econometrica* 47 (2), 263–291.
- Karasek, Robert A. (1979). *Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign*. *Administrative Science Quarterly* 24 (2), 285–308.
- Kattenbach, Ralph/Demerouti, Evangelia/Nachreiner, Friedhelm (2010). *Flexible working times: effects on employees' exhaustion, work-nonwork conflict and job performance*. *Career Development International* 15 (3), 279–295.
- Kauffeld, Simone/Jonas, Eva/Frey, Dieter (2004). *Effects of a flexible work-time design on employee- and company-related aims*. *European Journal of Work and Organizational Psychology* 13 (1), 79–100.
- Kleemann, Frank (2012). *Subjektivierung von Arbeit – Eine Reflexion zum Stand des Diskurses*. *Arbeits- und industriesoziologische Studien* 5 (2), 6–20.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, Gerd Günter (2003). *Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der Diskussion*. In: Manfred Moldaschl (Hg.). *Subjektivierung von Arbeit*. 2. Aufl. München, Rainer Hampp Verlag, 57–114.
- Knaus, Michael C./Otterbach, Steffen (2016). *Work Hour Mismatch and Job Mobility: Adjustment Channels and Resolution Rates*. *SOEPpapers in Multi-disciplinary Panel Data Research* (825).
- Knauth, Peter/Homberger, Sonia (1997). *Schichtarbeit und Nachtarbeit. Probleme - Formen - Empfehlungen*. München, Bayrisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung.
- Kniesner, Thomas J. (1993). *Review Essay: The Overworked American? The Journal of Human Resources* 28 (3), 681–688.

- Kubicek, Bettina/Paskvan, Matea/Bunner, Johanna (2017). The Bright and Dark Sides of Job Autonomy. In: Christian Korunka/Bettina Kubicek (Hg.). Job demands in a changing world of work. Impact on workers' health and performance and implications for research and practice. Cham, Springer International Publishing, 45–63.
- Kümmerling, Angelika (2007). Arbeiten, wenn andere frei haben: Nacht- und Wochenendarbeit im europäischen Vergleich. Institut Arbeit und Qualifikation. Duisburg. IAQ-Report 2.
- Kümmerling, Angelika/Lehndorff, Steffen (2007). Extended and unusual working hours in European companies. Establishment Survey on Working Time 2004–2005. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- La Valle, Ivana (2002). Happy families? Atypical work and its influence on family life. Bristol, The Policy Press.
- Lamnek, Siegfried/Krell, Claudia (2016). Qualitative Sozialforschung. Mit Online-Materialien. 6. Aufl. Weinheim/Basel, Beltz.
- Landwehr, Claudia (2009). Woher wissen wir, was wir wollen? Möglichkeiten und Grenzen der Rationalisierung von Präferenzen. In: Susumu Shikano/Joachim Behnke/Thomas Bräuninger (Hg.). Jahrbuch für Handlungs- und Entscheidungstheorie: Band 5: Theorien der Verfassungsreform. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften, 223–243.
- Lautsch, Brenda A./Scully, Maureen A. (2007). Restructuring time. Implications of work-hours reductions for the working class. *Human Relations* 60 (5), 719–743.
- Lehndorff, Steffen/Bosch, Gerhard (1993). Autos bauen zu jeder Zeit? Arbeits- und Betriebszeiten in der europäischen und japanischen Automobilindustrie. Berlin, edition sigma.
- Lennings, Frank (2011). Bedarfsgerechte und ergonomische Schichtpläne. Praxisbeispiele, Erfahrungen und Empfehlungen. *Betriebspraxis & Arbeitsforschung: Zeitschrift für angewandte Arbeitswissenschaft* (208).
- Lewis, Jane (1992). Gender and the Development of Welfare Regimes. *Journal of European Social Policy* 2 (3), 159–173.
- Lilja, Reija/Hämäläinen, Ulla (2001). Working time preferences at different phases of life. Luxembourg, Office for Official Publications of the European Communities.
- Lott, Yvonne (2017). Stressed despite or because of flexible work arrangements? Flexible work arrangements, job pressure and work-to-home conflict for women and men in Germany. Hans-Böckler-Stiftung. Working Paper Forschungsförderung 46.

- Martin, Robert/Hewstone, Miles (2014). Sozialer Einfluss. In: Klaus Jonas/Wolfgang Stroebe/Miles Hewstone (Hg.). Sozialpsychologie. Mit 25 Tabellen. 6. Aufl. Berlin, Springer, 269-212.
- Matiaske, Wenzel/Schmidt, Tanja/Seifert, Hartmut/Tobsch, Verena (2017). Arbeitszeitdiskrepanzen mindern Zufriedenheit mit Arbeit und Gesundheit. WSI Mitteilungen (4), 287–295.
- Maydeu-Olivares, Albert/Millsap, Roger Ellis (2009). The SAGE handbook of quantitative methods in psychology. Los Angeles, Calif./London, SAGE.
- Mayring, Philipp (2010). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Aufl. Weinheim, Beltz.
- Mayring, Philipp (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12. Aufl. Weinheim, Beltz.
- Menz, Wolfgang/Nies, Sarah (2018). Methoden der Arbeitssoziologie. In: Fritz Böhle/Günter Voß/Günther Wachtler (Hg.). Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Aufl. Wiesbaden, Springer VS, 265–320.
- Messenger, Jon C. (Hg.) (2007). Working time and workers' preferences in industrialized countries. Finding the balance. Geneva, International Labour Office.
- Metzing, Maria/Richter, David (2015a). Macht Wochenendarbeit unzufrieden? DIW-Wochenbericht 82 (50), 1183–1188.
- Metzing, Maria/Richter, David (2015b). Macht Wochenendarbeit unzufrieden? DIW-Wochenbericht Jg. 82, H. 50, 1183–1188.
- Mey, Günter/Mruck, Katja (2010). Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Mills, Melinda/Täht, Kadri (2010). Nonstandard Work Schedules and Partnership Quality: Quantitative and Qualitative Findings. Journal of Marriage and Family 72 (4), 860–875.
- Moen, Phyllis/Kelly, Erin L./Tranby, Eric/Huang, Qinlei (2011). Changing work, changing health: can real work-time flexibility promote health behaviors and well-being? Journal of health and social behavior 52 (4), 404–429.
- Moreno Claudia/Marqueze Elaine C./Sargent, Charli/Wright, Kenneth P./Ferguson, Sally A./TUCKER, Philip (2019). Working Time Society consensus statements: Evidence-based effects of shift work on physical and mental health. Industrial Health 57 (2), 139–157.
- Munz, Eva (2005). Selbststeuerung der Arbeitszeiten aus Beschäftigtenperspektive: eine empirische Analyse von Einsatz und Wirkung selbstgesteuerter variabler Arbeitszeitverteilung. Dissertation. Bremen, Universität Bremen. (abgerufen am 30.01.2019).
- Nachreiner, Friedhelm (1998). Individual and social determinants of shiftwork tolerance. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health 24, 35–42.

- Nachreiner, Friedhelm/Arlinghaus, Anna/Horn, Daniela (2019). Unterschiedliche psychosoziale Effekte unterschiedlicher Schichtsysteme. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 73 (2), 203–213.
- Netemeyer, Richard G./Boles, James S./McMurrian, Robert (1996). Development and validation of work–family conflict and family–work conflict scales. *Journal of Applied Psychology* 81 (4), 400–410.
- Neuberger, Oswald/Allerbeck, Mechthild/Ulich, Eberhard (1978). Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem "Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)". Bern, Huber.
- Nijp, Hylco H./Beckers, Debby G. J./Geurts, Sabine A. E./TUCKER, Philip/Kompier, Michiel A. J. (2012). Systematic review on the association between employee worktime control and work-non-work balance, health and well-being, and job-related outcomes. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 38 (4), 299–313.
- Okulicz-Kozaryn, Adam/Golden, Lonnie (2018). Happiness is Flexitime. *Applied Research in Quality of Life* 13 (2), 355–369.
- Otterbach, Steffen (2010). Mismatches Between Actual and Preferred Work Time. Empirical Evidence of Hours Constraints in 21 Countries. *Journal of Consumer Policy* 33 (2), 143–161.
- Pagan, Ricardo (2017). Impact of Working Time Mismatch on Job Satisfaction. Evidence for German Workers with Disabilities. *Journal of Happiness Studies* 18 (1), 125–149.
- Pagnan, Colleen E./Lero, Donna S./MacDermid Wadsworth, Shelley M. (2011). It doesn't always add up: examining dual-earner couples' decision to off-shift. *Community, Work & Family* 14 (3), 297–316.
- Paul, Gerd/Kuhlmann, Martin (2017). Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität. Göttingen. Arbeitsbericht. (abgerufen am 18.10.2018).
- Perrucci, Robert/MacDermid, Shelley/King, Ericka/Tang, Chiung-Ya/Brimeyer, Ted/Ramadoss, Kamala/Kiser, Sally Jane/Swanberg, Jennifer (2007). The Significance of Shift Work: Current Status and Future Directions. *Journal of Family and Economic Issues* 28 (4), 600–617.
- Pflüger, Jessica/Pongratz, Hans J./Trinczek, Rainer (2010). Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Bestandsaufnahme. In: Hans J. Pongratz (Hg.). *Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin, edition sigma, 23–70.
- Pollmann-Schult, Matthias (2009). Arbeitszeitwunsch und -wirklichkeit im Familienkontext. *Soziale Welt* 60 (2), 163–178.
- Presser, Harriet B. (2000). Nonstandard Work Schedules and Marital Instability. *Journal of Marriage and Family* 62 (1), 93–110.

- Promberger, Markus/Böhm, Sabine/Heyder, Thilo/Pamer, Susanne/Strauß, Katharina (2002). *Hochflexible Arbeitszeiten in der Industrie. Chancen, Risiken und Grenzen für Beschäftigte*. Berlin, edition sigma.
- Promberger, Markus/Rosdücher, Jörg/Seifert, Hartmut/Trinczek, Rainer (1996). *Akzeptanzprobleme beschäftigungssichernder Arbeitszeitverkürzungen. Empirische Evidenz zweier Beschäftigtenbefragungen bei der Volkswagen AG und der Ruhrkohle AG*. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 29 (2), 203–218.
- Rabin, Matthew (1998). *Psychology and Economics*. *Journal of Economic Literature* 36 (1), 11–46.
- Ralston, David (1989). *The benefits of Flextime: Real or imagined?* *Journal of Organizational Behavior* 10, 369–373.
- Reimer, Maike (2001). *Die Zuverlässigkeit des autobiographischen Gedächtnisses und die Validität retrospektiv erhobener Lebensverlaufsdaten. Kognitive und erhebungspragmatische Aspekte*. Berlin, Max-Planck-Inst. für Bildungsforschung.
- Rengers, Martina (2015). *Unterbeschäftigung, Überbeschäftigung und Wunsch-arbeitszeiten in Deutschland. Ergebnisse für das Jahr 2014*. Statistisches Bundesamt. Wiesbaden. WISTA 6.
- Reynolds, Jeremy (2003). *You Can't Always Get the Hours You Want. Mismatches between Actual and Preferred Work Hours in the U.S.* *Social Forces* 81 (4), 1171–1199.
- Reynolds, Jeremy/Aletraris, Lydia (2006). *Pursuing Preferences. The Creation and Resolution of Work Hour Mismatches*. *American Sociological Review* 71 (4), 618–638.
- Reynolds, Jeremy/Aletraris, Lydia (2010). *Mostly Mismatched With a Chance of Settling. Tracking Work Hour Mismatches in the United States*. *Work and Occupations* 37 (4), 476–511.
- Reynolds, Jeremy/Johnson, David R. (2012). *Don't Blame the Babies. Work Hour Mismatches and the Role of Children*. *Social Forces* 91 (1), 131–155.
- Rogers, Everett M. (2003). *Diffusion of innovations*. 5. Aufl. New York/London/Toronto/Sydney, Free Press.
- Rubery, Jill/Smith, Mark/Fagan, Colette (1998). *National working-time regimes and equal opportunities*. *Feminist Economics* 4 (1), 71–101.
- Saksvik, Ingvild B./Bjorvatn, Bjørn/Hetland, Hilde/Sandal, Gro M./Pallesen, Ståle (2011). *Individual Differences in Tolerance to Shift Work - a Systematic Review*. *Sleep medicine reviews* 15 (4), 221–235.
- Samuelson, Paul Anthony (1938). *A Note on the Pure Theory of Consumer's Behaviour*. *Economica* 5 (17), 61–71.
- Samuelson, William/Zeckhauser, Richard (1988). *Status quo bias in decision making*. *Journal of Risk and Uncertainty* 1 (1), 7–59.

- Scherz, Eva/Schwendinger, Michael (2016). Mehr Zeit statt Geld. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 70 (1), 36–39.
- Schlick, Christopher/Bruder, Ralph/Luczak, Holger (2018). *Arbeitswissenschaft*. 4. Aufl. Berlin, Springer.
- Schor, Juliet B. (1991). *The Overworked American. The Unexpected Decline of Leisure*. New York, Basic Books.
- Schor, Juliet B. (2003). The (even more) overworked American. In: John de Graaf (Hg.). *Take back your time. Fighting overwork and time poverty in America*. San Francisco, Calif, Berrett-Koehler Publishers, 6–11.
- Seifert, Hartmut (2005). Arbeitszeitpolitischer Modellwechsel: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität. In: Hartmut Seifert (Hg.). *Flexible Zeiten in der Arbeitswelt*. Frankfurt Main u.a., Campus, 40–66.
- Seifert, Hartmut (2014). Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Selbstbestimmt, variabel und differenziert. Expertise im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn. *Wiso Diskurs*.
- Seifert, Hartmut (2019). Optionen als neues Gestaltungsprinzip der Arbeitszeitpolitik. *WSI Mitteilungen* 72 (4), 305–308.
- Seifert, Hartmut/Holst, Elke/Matiaske, Wenzel/Tobsch, Verena (2016). Arbeitszeitwünsche und ihre kurzfristige Realisierung. *WSI Mitteilungen* 69 (4), 300–308.
- Seitz, Julia/Rigotti, Thomas (2018). How do differing degrees of working-time autonomy and overtime affect worker well-being? A multilevel approach using data from the German Socio-Economic Panel (SOEP). *German Journal of Human Resource Management: Zeitschrift für Personalforschung* 32 (3-4), 177–194.
- Shen, Jie/Dicker, Ben (2008). The impacts of shiftwork on employees. *The International Journal of Human Resource Management* 19 (2), 392–405.
- Simon, Herbert Alexander (1983). *Economic analysis and public policy*. 2. Aufl. Cambridge, Mass., MIT Press.
- Sopp, Peter/Wagner, Alexandra (2017). Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 909.
- Sousa-Poza, Alfonso/Henneberger, Fred (2001). *Working-Time Policies in Switzerland: An Analysis of Desired Working Time, Overtime, and Hours Constraints of Swiss Salaried Employees*. Universität St. Gallen, Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht. Discussion Paper No. 69.
- Sousa-Poza, Alfonso/Henneberger, Fred (2002). An Empirical Analysis of Working-Hours Constraints in Twenty-one Countries. *Review of Social Economy* 60 (2), 209–242.

- Spencer, David (2003). Love's labor's lost? the disutility of work and work avoidance in the economic analysis of labor supply. *Review of Social Economy* 61 (2), 235–250.
- Stafford, Frank P. (1992). Review of *The Overworked American*. *Journal of Economic Literature* 30 (3), 1528–1529.
- Stock, Patricia/Zülch, Gert (2013). Belastungen und Beeinträchtigungen der Work-Life-Balance durch Arbeitszeitflexibilisierung. In: Manfred Bornewasser/Gert Zülch (Hg.). *Arbeitszeit - Zeitarbeit: Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die Globalisierung*. Wiesbaden, Springer Fachmedien Wiesbaden, 205–222.
- Stork, Joachim/Hornberger, Sonia (2019). Gesundheit von Beschäftigten im Dauernachtschicht- und Wechselschichteinsatz. Präsentation im Rahmen des 7. Symposium der Arbeitszeitgesellschaft. 11. Oktober 2019. Wien.
- Strauß, Roland/Brauner, Corinna (2020). Dauernachtarbeit in Deutschland. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. *baua: Bericht kompakt*.
- Streb, Christoph K./Voelpel, Sven C. (2009). Analyzing the Effectiveness of Contemporary Aging Workforce Management. *Organizational Dynamics* 38 (4), 305–311.
- Struck, Olaf/Dütsch, Matthias/Liebig, Verena/Springer, Angelina (2012). Arbeit zur falschen Zeit am falschen Platz? Eine Matching-Analyse zu gesundheitlichen Beanspruchungen bei Schicht- und Nachtarbeit. Universität Bamberg, Professur für Arbeitswissenschaft. Working Paper 6.
- Tausig, Mark/Fenwick, Rudy (2001). Unbinding Time: Alternate Work Schedules and Work-Life Balance. *Journal of Family and Economic Issues* 22 (2), 101–119.
- Tijdens, Kea (2002). Employees' preferences for more or fewer working hours: The effects of usual, contractual and standard working time, family phase and household characteristics and job satisfaction. Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies. AIAS Research Report 02.
- Tijdens, Kea (2003). Employees' and Employers' Preferences for Working Time Reduction and Working Time Differentiation: A Study of the 36-Hour Working Week in the Dutch Banking Sector. *Acta Sociologica* 46 (1), 69–82.
- Tobsch, Verena/Holst, Elke (2019). Potenziale unfreiwilliger Teilzeit in Deutschland. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung. Berlin. SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research 1032.
- Twenge, Jean M. (2010). A Review of the Empirical Evidence on Generational Differences in Work Attitudes. *Journal of Business and Psychology* 25 (2), 201–210.
- Väisänen, Mia/Nätti, Jouko (2002). Working Time Preferences in Dual-Earning Households. *European Societies* 4 (3), 307–329.

- van Echtelt, Patricia E./Glebbeeck, Arie C./Lindenberg, Siegwart M. (2006). The New Lumpiness of Work. Explaining the Mismatch between Actual and Preferred Working Hours. *Work, Employment and Society* 20 (3), 493–512.
- van Wanrooy, Brigid (2004). Changes in working time preferences over the lifecycle. 12th Biennial Conference of the Australian Population Association. Canberra, Australia.
- van Wanrooy, Brigid (2005). Adapting to the Lifecourse? Evaluating Men and Women's Working-Time Preferences. *Australian Journal of Labour Economics* 8 (2), 145–162.
- Veblen, Thorstein (1919). Place of science in modern civilisation and other essays. The Echo Library.
- Wanger, Susanne (2011). Ungenutzte Potenziale in der Teilzeit: Viele Frauen würden gerne länger arbeiten. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. IAB Kurzbericht 9.
- Wanger, Susanne (2016). Erwerbs- und Arbeitszeitmuster in Paarbeziehungen. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 70 (1), 55–63.
- Wanger, Susanne (2017). What makes employees satisfied with their working time?: The role of working hours, time-sovereignty and working conditions for working time and job satisfaction. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. IAB-Discussion Paper 20/2017.
- Weber, Enzo/Zimmert, Franziska (2017). The creation and resolution of working hour discrepancies over the life course. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg. IAB-Discussion Paper 29/2017.
- Weber-Menges, Sonja (2004). „Arbeiterklasse“ oder Arbeitnehmer? Vergleichende empirische Untersuchung zu Soziallage, Lebenschancen und Lebensstilen von Arbeitern und Angestellten in Industriebetrieben. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Wedderburn, Alexander (1996). Compressed Working Time. *Bulletin of European Studies of Time* (10).
- Wezsäcker, Carl Christian von (2015). Adaptive Präferenzen und die Legitimierung dezentraler Entscheidungsstrukturen. In: Christian Müller/Nils Otter/Max Albert (Hg.). *Behavioral Economics und Wirtschaftspolitik*. Lucius & Lucius, 67–98.
- Wewer, Göttrik (1988). Review of Subversion der Rationalität. (Theorie und Gesellschaft, Bd. 4), by J. Elster & H. Wiesenhal. *Politische Vierteljahresschrift* 29 (4), 685–687.
- Wielers, Rudi/Münderlein, Maria/Koster, Ferry (2014). Part-Time Work and Work Hour Preferences. An International Comparison. *European sociological review* 30 (1), 76–89.
- Wirtz, Anna (2010). Gesundheitliche und soziale Auswirkungen langer Arbeitszeiten. Dissertation. Universität Oldenburg.

- Wirtz, Anna/Nachreiner, Friedhelm/Rolfes, Katharina (2011). Sonntagsarbeit — Auswirkungen auf Sicherheit, Gesundheit und Work-Life-Balance der Beschäftigten. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 65 (2), 136–146.
- Witzel, Andreas (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 1 (1).
- Wolff, Stephan (2000). Wege ins Feld und ihre Varianten. In: Uwe Flick/Ines Steinke/Ernst von Kardorff (Hg.). *Qualitative Forschung: Ein Handbuch*. Rheinbeck, Rowohlt, 334–349.
- Wooden, Mark/Warren, Diana/Drago, Robert (2009). Working Time Mismatch and Subjective Well-being. *British Journal of Industrial Relations* 47 (1), 147–179.
- Wunder, Christoph (2016). Working hours mismatch and well-being: comparative evidence from Australian and German panel data. *Beiträge zur Jahrestagung des Vereins für Socialpolitik 2016*.
- Wunder, Christoph/Heineck, Guido (2013). Working time preferences, hours mismatch and well-being of couples. Are there spillovers? *Labour Economics* (24), 244–252.
- Yin, Robert K. (2018). *Case study research and applications. Design and methods*. Los Angeles/London/New Dehli/Singapore/Washington DC/Melbourne, SAGE.

Anhang

	<u>Seite</u>
Anhang 1: Methodisches Material	235
Kurzfragebogen Problemzentrierte Interviews	235
Qualitative Interviewleitfäden „Ablösepool-Modelle“	236
Interviewleitfaden Beschäftigte in Wechselschicht und Dauernachtschicht....	237
Interviewleitfaden Beschäftigte im Ablösepool 2 (Freiwillig und Verpflichtet) .	240
Quantitativer Befragungsbogen (Fallstudie Tauschzeit).....	244
Interviewleitfaden Pilotprojekt zur Flexibilisierung von Schichtarbeit „Tauschzeit“	249
Inhalte der Betriebsvereinbarung Tauschzeit.....	250
Bildmaterial der Applikation Tauschzeit.....	251
Anhang 2: Auswertungsmaterial	252
Kategoriensystem des subsumptiven Kodierens	252
Anhang 3: Zusammenfassung	264
Conclusion	265

Anhang 1: Methodisches Material

Kurzfragebogen Problemzentrierte Interviews

Geschlecht	Männlich <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/>
Alter	
Höchster Bildungsabschluss	
Seit wann sind Sie berufstätig?	
Seit wann arbeiten Sie bei der Daimler AG?	
In welcher Schichtgruppe arbeiten Sie?	Dauernachtschicht <input type="checkbox"/> Wechselschicht – A-Schicht <input type="checkbox"/> Wechselschicht – B-Schicht <input type="checkbox"/> Ablöserpool 2 <input type="checkbox"/>
Entfernung Wohnort – Arbeitsort in Kilometer	
Pendeln Sie in einer Fahrgemeinschaft zur Arbeit?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Familienstatus	
Bei gemeinsamer Haushaltsführung: Ist Ihr Partner erwerbstätig?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Wenn ja, in welcher Form?	Teilzeit <input type="checkbox"/> Vollzeit <input type="checkbox"/> Minijob <input type="checkbox"/> Schichtarbeit <input type="checkbox"/> keine Schichtarbeit <input type="checkbox"/>
Haben Sie Kinder?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Wenn ja, wie viele und in welchem Alter?	Anzahl: Alter:
Betreuen Sie eine/n pflegebedürftige/n Angehörige/n?	Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>

Qualitative Interviewleitfäden „Ablösepool-Modelle“

Einstieg in die Interviewsituation

- **Dank für die Gesprächsbereitschaft**
- **Vorstellung der Interviewerin (Fokus auf wissenschaftlicher Tätigkeit, Uni Hamburg)**
- **Erläuterung des Themas der eigenen Untersuchung** sowie Unterstützung durch Betriebsrat
- **Erlaubnis zur Tonbandaufzeichnung**
- **Anonymitätzusicherung.**
- Klärung des **zeitlichen Interviewrahmens**; ungefähr eine Stunde. Meister*in ist informiert und es gibt keinen zeitlichen Druck genau nach einer Stunde wieder zurück am Arbeitsplatz zu sein.
- **Erläuterung des Interviewablaufs** bzw. „erwünschter Antwortformen“: Es braucht kein Spezialwissen für das Interview und es gibt keine richtigen oder falschen Antworten. Interessant ist dein Arbeitsalltag und wie du persönlich verschiedene Themen einschätzt bzw. erlebst. Du darfst gerne ausführlich erzählen. Das Gespräch ist deshalb auch **kein typisches Frage-Antwort-Spiel**, sondern du kannst gerne ausführlich von deinen Erfahrungen erzählen.
- **Du und deine Geschichte steht im Mittelpunkt**

Interviewleitfaden Beschäftigte in Wechselschicht und Dauernachtschicht

Übergeordneter Erzählanreiz	Mögliche Nachfragen
<p>Ich würde gerne damit beginnen, dass du mir erzählst, wie du zu Daimler gekommen bist.</p> <p>Was waren deine Stationen hier im Werk und an was arbeitest du heute?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > In welchen Jobs warst du vor deiner Anstellung bei Daimler beschäftigt? > Warum hast du dich damals bei Daimler beworben? > Welche Arbeitszeiten hattest du bei deinen vorherigen Stationen? > Was gefällt dir an deiner Arbeit? > Was gefällt dir nicht an deiner Arbeit hier im Werk? > Gibt es Dinge, die du an deiner täglichen Arbeit gerne ändern würdest?
<p>Wenn du an einen typischen Arbeitstag denkst: Wie läuft ein solcher Tag ab - beginnend, wenn morgens dein Wecker klingelt?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > In wie weit gibt es ab und zu Abweichungen von dem Ablauf, den du gerade beschrieben hast?
<p>Warum hast du dich entschieden, freiwillig in die Dauernachtschicht zu gehen?</p> <p>Vor knapp zwei Jahren hattest du die Wahl, in das Arbeitszeitmodell Ablösepool 2 mit verkürzter Arbeitszeit (4-Tage-Woche) zu wechseln. Warum hast du dich damals gegen den Ablösepool entschieden? Erzähle mir bitte, was deine Beweggründe waren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie bist du zu deiner Entscheidung gekommen? > Was war für dich der wichtigste Punkt und warum? > Inwieweit hat eine Rolle bei deiner Entscheidung gespielt? <ul style="list-style-type: none"> ○ Private Situation: Familie/PartnerIn/Kinder/Pflege/Lebensphase/Hobbies ○ Gesundheitliche Situation ○ Befristung des Modells ○ Nachtschichten ○ Fahrgemeinschaften ○ Betriebliches Umfeld (Kollegenkreis nicht verlassen wollen) > Hast Du das damals mit jemandem besprochen, wenn ja, wen?
<p>Könntest du dich an die Zeit zurückversetzen, als ihr die ersten Informationen über den Pool bekommen habt. Wie lief das ab und was war da für eine Stimmung in der Mannschaft?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Inwieweit wurde mit den Kollegen über die Möglichkeit des Ablösepools gesprochen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Meinst Du das hat die Entscheidung beeinflusst? > Wie wurde das Poolsystem durch die Meister*in dargestellt? > Hattest du das Gefühl, als du die Entscheidung getroffen hast, dass alle notwendigen Informationen zum Poolsystem vorlagen? > Warum bist du eher skeptisch?

<p>Wenn so eine Veränderung bei deiner Arbeit auf dich zukommt, wie die Umstellung auf Ablösepools – bist du da eher neugierig oder skeptisch?</p>	
<p>Da es jetzt die Ablösepools gibt, hast du viele gerasterte Freischichten, die oft ein langes Wochenende ergeben. Wie beurteilst du deine Arbeitszeiten, auch im Vergleich zu deinen früheren Arbeitszeiten?</p> <p>Wenn Du daran denkst, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Wie funktioniert das bei Dir?</p> <p>Wenn Du dir selbst einen idealen Schichtplan geben könntest: Wie viele Stunden in der Woche würdest Du arbeiten und welche Schichten würdest du wählen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie passen deine Arbeitszeiten zu deinem privaten Umfeld? > Wie bewerten deine Freunde oder Familie deine Arbeitszeit? > Welchen Einfluss haben die Sonderschichten alle 4 Wochen auf die Qualität deines Wochenendes? > Welchen Wert haben die freien Tage der gerasterten Freischichten für Dich? Was machst du üblicherweise an den freien Tagen? > Was ist dir wichtiger: über das ganze Jahr feststehende Freischichten oder kurzfristige Flexibilität? (Welches Mixverhältnis?) > Gibt es Aktivitäten, die du aufgrund der Arbeitszeit am Wochenende herunterfahren musstest? > Wie funktioniert es bei euch mit der Aufteilung von Hausarbeit und Kindererziehung zuhause? > Ist das für dich die ideale Situation oder würdest du daran gerne etwas ändern? Z. B. an der Verteilung der Arbeitszeiten mit deiner/m Partner*in > Wie hat sich die Situation seit der Arbeit in der Nachtschicht verändert? > Hast du Elternzeit genommen? Wenn ja wie lange und welche Bedeutung hatte das für dich? > Wie reagieren Kollegen und Vorgesetzte auf private Bedürfnisse die durch Familie entstehen? Zum Beispiel wenn man mal früher gehen muss oder Elternzeit machen möchte? > Wie viele Stunden in der Woche würdest du bei freier Wahl gerne arbeiten, wenn sich dein Gehalt entsprechend verändert? > Wärest du bereit, gegen entsprechende Bezahlung ab und zu an einem zusätzlichen Tag auf freiwilliger Basis zu arbeiten?

<p>Wenn Du an deinen Arbeitsalltag denkst: wie gehst du mit den starren Schichtzeiten um?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wenn es ein Angebot geben würde, das deinen Arbeitsalltag flexibler macht, wie könnte das aussehen? > Würdest du gerne ein Angebot nutzen, mit dem du relativ spontan früher gehen oder später kommen könntest?
<p>Wenn Du vor der Wahl stehen würdest: entweder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ eine zusätzliche Lohnerhöhung zu erhalten, z. B. 1-2% mehr monatlich ○ alternativ eine Wochenarbeitszeitverkürzung von 2-3h. <p>Für welche Option würdest Du dich entscheiden und warum?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Würdest du auch arbeiten gehen, wenn du das Geld gar nicht bräuchtest? > Würdest Du für ein höheres Monatsgehalt in den Ablösepool 2 wechseln? (Wie hoch müsste dieses Gehalt sein?) > Wenn du Sonderschichten machst, lässt du dir das normalerweise in Geld oder in Zeit auszahlen?
<p>Gibt es Situationen in denen Du eine gesundheitliche Belastung spürst, die durch deine Arbeit ausgelöst wird?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Was sind Faktoren, die deine Arbeit belastend machen? > Hat sich die gefühlte Belastung durch die Arbeit, seitdem es die vielen gerasterten Freischichten gibt, verändert? > Wie hat sich die Qualität deines Schlafs durch die Arbeit in der Wechselschicht/ Dauernachtschicht entwickelt?
<p>Wie erlebst du die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen des Ablösepool 2?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Was funktioniert in der Zusammenarbeit gut, was weniger gut? > Kannst Du konkrete Beispiele nennen? > Gibt es beim Poolsystem Probleme, die immer wieder auftauchen (Z. B. Führung, Kollegialität, Urlaubsvergabe, Rotation in der Gruppenarbeit) > Wie würdest du den Zusammenhalt innerhalb deiner Meisterei beschreiben? > Welches Image hat der Pool / die Pool-Beschäftigten bei euch in den anderen Schichten?
<p>Du hast nun fast 2 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit den Poolmodellen: Wie bewertest Du das neue System mit den Poolmodellen für das Unternehmen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wenn du heute neu entscheiden könntest, würdest du in den Ablösepool wechseln und warum?
<p>Zum Abschluss: Was wünschst Du dir für deine Zukunft bei Daimler?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Alles in allem – hast Du den Eindruck, dass wir noch Punkte, die aus deiner Sicht relevant sind, für unsere Untersuchung vergessen haben? Hast Du noch etwas zu ergänzen?

--	--

Interviewleitfaden Beschäftigte im Ablösepool 2 (Freiwillig und Verpflichtet)

Übergeordneter Erzählanreiz	Mögliche Nachfragen
<p>Ich würde gerne damit beginnen, dass du mir erzählst, wie du zu Daimler gekommen bist.</p> <p>Was waren deine Stationen hier im Werk und an welchen Aufgaben arbeitest du heute?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > In welchen Jobs warst du vor deiner Anstellung bei Daimler beschäftigt? > Warum hast du dich damals bei Daimler beworben? > Welche Arbeitszeiten hattest du bei deinen vorherigen Stationen? > Was gefällt dir an deiner Arbeit? > Was gefällt dir nicht an deiner Arbeit hier im Werk? > Gibt es Dinge, die du an deiner täglichen Arbeit gerne ändern würdest?
<p>Wenn du an einen typischen Arbeitstag denkst: Wie läuft ein solcher Tag ab, beginnend, wenn morgens dein Wecker klingelt?</p> <p>(Wie lief der Tag gestern ab?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie ändert sich dieser Ablauf je nach Schicht? > In wie weit gibt es ab und zu Abweichungen von dem Ablauf, den du gerade beschrieben hast?

Freiwillig	<p>Vor knapp zwei Jahren hattest du die Wahl, in das Arbeitszeitmodell Ablösepool 2 mit verkürzter Arbeitszeit (4-Tage-Woche) zu wechseln. Was hat damals für dich bei der Entscheidung für den Ablösepool gesprochen und was dagegen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie bist du zu deiner Entscheidung gekommen? > Was war für Dich der wichtigste Punkt bei deiner Entscheidung? > Hast Du jemanden in die Entscheidung eingebunden – wenn ja, wen? > Spielte deine gesundheitliche Situation eine Rolle? > Welche Rolle spielte, dass der Pool Nachtschichten hat? > Welche Rolle spielte dein betriebliches Umfeld (→ Kollegenkreis nicht verlassen?) > Welche Rolle spielte deine private/familiäre Situation bei deiner Entscheidung? <ul style="list-style-type: none"> ○ Familiäre Verpflichtungen ○ PartnerIn ○ Kinder (Anzahl, Alter) ○ Lebensphase ○ Hobbies > Haben Fahrgemeinschaften eine Rolle gespielt? > Hat es eine Rolle gespielt, dass das Poolmodell nur befristet vereinbart war?
Verpflichtet	<p>Wie bist du in den Ablösepool 2 gekommen?</p> <p>Wie hast du Informationen über das Ablösermodell erhalten? Wie wurdet ihr von Daimler / Verleihfirma zum Ablösermodell informiert?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Hattest du ein Mitspracherecht? > Hast du dich aktiv dafür oder dagegen positioniert? Wenn ja, warum? > Was waren deine Gedanken, als du gehört hast, wie das Schichtmodell funktioniert?
Freiwillig	<p>Kannst du dich in die Zeit zurückversetzen, als ihr die ersten Informationen über den Pool bekommen habt - Wie lief das ab und was war da für eine Stimmung in der Mannschaft?</p> <p>Wenn so eine Veränderung bei deiner Arbeit auf dich zukommt, wie die Umstellung auf Ablösepools, bist du da eher neugierig oder skeptisch?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Inwieweit wurde mit den Kollegen über die Möglichkeit des Ablösepools gesprochen? <ul style="list-style-type: none"> ○ Meinst Du das hat die Entscheidung beeinflusst? > Hattest du das Gefühl, dass alle notwendigen Informationen zum Poolsystem vorlagen? > Wie wurde das Poolsystem durch die Meister dargestellt? > Warum bist du eher skeptisch?

<p>Da du im Ablösepool-Modell arbeitest hast du besondere Arbeitszeiten – wie gefällt dir die Lage der Arbeitszeit das heißt die Arbeit in allen 3 Schichten im kurzen Wechsel?</p> <p>Wie gefällt dir die Länge der Arbeitszeit, das heißt 4 Tage im Vergleich zur 5-Tage Woche?</p> <p>Wenn Du daran denkst, Beruf und Familie unter einen Hut zu bekommen. Wie funktioniert das bei Dir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Gefällt dir die Lage der Arbeitszeit besser oder schlechter als Wechselschicht und warum? > Wie sieht ein typischer Mittwoch oder Donnerstag bei dir aus? > Was machst du normalerweise an deinen freien Tagen unter der Woche? > Welchen Wert haben die freien Tage in der Mitte der Woche für dich im Vergleich zum Wochenende? > Welchen Einfluss hat die stetige Belegung des Samstagvormittags oder der Nacht von Freitag auf Samstag auf die Qualität deines Wochenendes? > Wie gestaltest du den Samstag normalerweise? > Gibt es Aktivitäten, die du aufgrund der Arbeitszeit am Wochenende herunterfahren musstest? > Worin siehst du für dich die Vorteile / Nachteile der 4-Tage Woche? > Wie passen deine Arbeitszeiten zu deinem privaten Umfeld? > Wie bewerten deine Freunde/Familie deine Arbeitszeit? > Wie teilt ihr euch zuhause Haushalt und Kinder auf? > Ist die Situation so ideal für dich oder was würdest du gerne ändern? > Wie hat sich diese Situation seit der Arbeit im Ablösepool verändert? > Hast du Elternzeit genommen? Wenn ja wie lange und welche Bedeutung hatte das für dich? > Wie reagieren Kollegen und Vorgesetzte auf private Bedürfnisse, die durch Familie entstehen? Zum Beispiel, wenn man mal früher gehen muss oder Elternzeit machen möchte? > Welches Volumen an Arbeit hättest du gerne in deiner Lebensgemeinschaft und wie stellst du dir die ideale Verteilung der Arbeitszeit mit deinem Partner/ Partnerin vor?
<p>Wenn Du dir selbst einen idealen Schichtplan geben könntest: Wie viele Stunden in der Woche würdest Du arbeiten?</p> <p>Welche Schichten würdest du wählen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie viele Stunden in der Woche würdest du bei freier Wahl gerne arbeiten, wenn sich dein Gehalt entsprechend verändert? > Wärest du bereit, gegen entsprechende Bezahlung ab und zu an einem zusätzlichen Tag auf freiwilliger Basis zu arbeiten?
<p>Wenn Du an deinen Arbeitsalltag denkst: wie gehst du mit den starren Schichtzeiten um?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wenn es ein Angebot geben würde, das deinen Arbeitsalltag flexibler, z. B. 2-3 Stunden früher gehen oder später kommen ab und zu, würdest du das nutzen? Denkst du deine Kollegen würden das nutzen? > Wie könnte so ein Angebot aussehen?

<p>Wenn Du vor der Wahl stehen würdest: entweder:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ eine zusätzliche Lohnerhöhung zu erhalten, z. B. 1-2% mehr monatlich ○ alternativ eine Wochenarbeitszeitverkürzung von 2-3h. <p>Für welche Option würdest Du dich entscheiden und warum?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Würdest du auch arbeiten gehen, wenn du das Geld gar nicht bräuchtest?
<p>Gibt es Situationen in denen Du eine gesundheitliche Belastung spürst, die durch deine Arbeit ausgelöst wird?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Was genau macht deine Arbeit belastend? > Hat sich die Belastung durch die Arbeit verändert, seit du im Ablösepool arbeitest? > Spürst du durch den Wechsel in 3-Schicht, dass sich dein Schlaf verändert hat?
<p>Wie erlebst du die Zusammenarbeit in zwischen dem Pool und den anderen Schichten in deinem Bereich?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Was funktioniert in der Zusammenarbeit gut, was weniger gut – kannst Du konkrete Beispiele nennen? > Gibt es beim Poolsystem Probleme, die immer wieder auftauchen? (Führung, Kollegialität, Urlaubsvergabe, Rotation in der Gruppenarbeit) > Wie würdest du den Zusammenhalt innerhalb deiner Poolmeisterei beschreiben? > Wie funktioniert die Führung im Pool System? Ist immer klar wer dein Ansprechpartner ist? > Welches Image hat der Pool / die Pool-Beschäftigten bei den anderen Schichten?
<p>Du hast nun fast 2 Jahre Erfahrung in der Arbeit mit den Poolmodellen: Wie bewertest Du das neue System mit den Poolmodellen für das Unternehmen und für dich persönlich?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > <i>Du hattest Erwartung [xyz] bei deiner Entscheidung genannt – hat sich das in deiner Erfahrung bestätigt?</i> > Hättest Du die Entscheidung noch einmal wieder so getroffen? > Wie lange würdest Du im Ablösepool 2 bleiben, wenn dieser vom Unternehmen unbegrenzt angeboten würde? > Glaubst du der Ablösepool hat Auswirkungen auf deine beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten?
<p>Zum Abschluss: was wünschst Du dir für deine Zukunft bei Daimler?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Alles in allem, hast Du den Eindruck, dass wir noch Punkte, die aus deiner Sicht relevant sind, für unsere Untersuchung vergessen haben? Hast Du noch etwas zu ergänzen?

Quantitativer Befragungsbogen (Fallstudie Tauschzeit)

1. Ihr Geschlecht?

- Männlich
 Weiblich

2. Ihre Altersgruppe?

- Bis 25 Jahre
 26 bis 35 Jahre
 36 bis 45 Jahre
 46 bis 55 Jahre und älter
 56 Jahre und älter

3. Führen Sie mit Ihrem Partner/ Ihrer Partnerin zusammen einen gemeinsamen Haushalt?

- nein
 ja
 bin alleinstehend

4. Ist Ihr Partner/ Ihre Partnerin

- Vollzeit erwerbstätig
 Teilzeit erwerbstätig
 nicht erwerbstätig
 in Elternzeit
 in Pflegezeit

5. Wie viele Kinder haben Sie in den folgenden Altersgruppen?

0-5 Jahre	<input type="text"/>
6-12 Jahre	<input type="text"/>
13-18 Jahre	<input type="text"/>
19 und älter	<input type="text"/>

6. Wie viele Kinder leben in Ihrem Haushalt?

7. Betreuen Sie pflegebedürftige Angehörige?

- nein
 ja, welche in meinem Haushalt leben.
 ja, allerdings nicht in meinem Haushalt.

8. Wie lang ist Ihr Arbeitsweg in Minuten?

9. Wie kommen Sie im Normalfall zur Arbeit?

- eigenes Auto
 Fahrrad
 Fahrgemeinschaft
 zu Fuß
 Öffentliche Verkehrsmittel
 Sonstiges

10. Wie lange sind Sie schon im Unternehmen?

- Unter 3 Jahre
 11 bis 25 Jahre
 3 bis 5 Jahre
 26 Jahre und länger
 6 bis 10 Jahre

11. In welcher Schicht arbeiten Sie?

- A-Schicht
 B-Schicht
 Dauernachtschicht

12. Welchen Vertrag haben Sie?

- Vollzeitvertrag
 Teilzeitvertrag

13. An meinem Arbeitsplatz habe ich

	stimme zu	stimme eher zu	teils/ teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
hilfsbereite Kollegen	<input type="radio"/>				
guten Zusammenhalt	<input type="radio"/>				
teamfähige Kollegen	<input type="radio"/>				
verantwortungsvolle Kollegen	<input type="radio"/>				
flexible Kollegen	<input type="radio"/>				

14. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	Stimme zu	Stimme eher zu	Teils/teils	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Ich bin mit meinen aktuellen Arbeitszeiten zufrieden.	<input type="radio"/>				
Meine täglichen Arbeitszeiten sind planbar.	<input type="radio"/>				
Planbare tägliche Arbeitszeiten sind mir wichtiger als persönliche Flexibilität bei der Arbeitszeit.	<input type="radio"/>				
Langfristig geplante Freischichten sind mir wichtiger als Freischichten, deren Lage ich selbst bestimmen kann.	<input type="radio"/>				
Ich kann meine Arbeitszeit kurzfristig verändern (z.B. früher gehen), wenn es notwendig ist.	<input type="radio"/>				
Ich kann selbst darüber entscheiden, Arbeitszeit in meinem Konto auf- oder abzubauen.	<input type="radio"/>				
Aufgebaute Zeit, z.B. durch Sonderschichten, möchte ich in Freizeit ausgleichen.	<input type="radio"/>				
Aufgebaute Zeit, z.B. durch Sonderschichten, möchte ich in Geld ausgleichen.	<input type="radio"/>				

15. Wie oft sind Sie in den vergangenen 4 Wochen früher gegangen oder später gekommen, um an einer privaten Aktivität teilnehmen zu können.

16. Wie oft wären Sie in den letzten 4 Wochen gerne früher gegangen oder später gekommen, konntem dies aufgrund von betrieblichen Gründen aber nicht tun?

17. Wollen Sie in solchen Fällen zukünftig die Tauschzeit APP nutzen?

Ja

Nein, weil

18. Sind Sie bereit, für Ihre Kollegen zukünftig gelegentlich länger zu arbeiten?

Ja

Nein, weil

19. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils / teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Die Anforderungen meiner Arbeit stören mein Privat- und Familienleben.	<input type="radio"/>				
Der Zeitaufwand meiner Arbeit macht es schwierig für mich, meinen Pflichten in der Familie oder im Privatleben nachzukommen.	<input type="radio"/>				
Dinge, die ich zu Hause machen möchte, bleiben wegen der Anforderung meiner Arbeit liegen.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit erzeugt Stress, der es schwierig macht, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen.	<input type="radio"/>				
Wegen beruflicher Verpflichtungen muss ich Pläne für private oder Familienaktivitäten ändern.	<input type="radio"/>				

20. Inwieweit stimmen Sie den nachfolgenden Aussagen zu?

	stimme voll zu	stimme eher zu	teils / teils	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu
Meine Arbeit macht mir wenig Spaß, aber man sollte nicht zu viel erwarten.	<input type="radio"/>				
Ich habe richtige Freude an der Arbeit.	<input type="radio"/>				
Meine Arbeit läuft immer im gleichen Trott; daran kann man nichts machen.	<input type="radio"/>				
Würden Sie sagen, dass Ihre Arbeit wirklich interessant und befriedigend ist?	<input type="radio"/>				
Gibt Ihnen Ihre Arbeit genügend Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten zu gebrauchen?	<input type="radio"/>				
Sind Sie mit Ihren Aufstiegsmöglichkeiten zufrieden?	<input type="radio"/>				
Sind Sie mit dem Arbeitstempo zufrieden?	<input type="radio"/>				
Wenn Sie noch einmal zu entscheiden hätten, würden Sie dann wieder den gleichen Beruf wählen ?	<input type="radio"/>				

Interviewleitfaden Pilotprojekt zur Flexibilisierung von Schichtarbeit „Tauschzeit“

Übergeordneter Erzählanreiz	Nachfragen
<p>Wenn du daran denkst, Beruf und Privatleben unter einen Hut zu bekommen, wie funktioniert das bei dir?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie sieht ein normaler Tagesablauf bei dir / in deiner Familie aus? > Gibt es eine feste Aufgabenverteilung in deiner Familie? > Wenn du deine Arbeitszeit frei wählen könntest, wie würde die aussehen? > Du hast aktuell sehr starre Schichtzeiten: Was sind Vorteile von festen Schichtzeiten? > Was sind Nachteile von festen Schichtzeiten?
<p>Gibt es Situationen, in denen du gerne früher gehen oder später kommen würdest oder musst? Welche sind das? (Gab es eine solche Situation in den letzten 4 Wochen?)</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Wie löst du solche Zeitkonflikte Situationen heute? > Was tust du in der Planung deines Privatlebens damit das nicht passiert? > In wie fern ist dein privates Umfeld auf deine Arbeitszeiten eingestellt? > Wie reagierst du/dein Umfeld, wenn etwas Unvorhergesehenes passiert?
<p>Wie bewertest du die Idee von Tauschzeit?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Gibt es Situationen, die du im Kopf hast, bei denen du Tauschzeit einsetzen würdest? Welche sind das? > Hast du die Bereitschaft für deine Kollegen einzuspringen? > Hast du zuhause über die neue Option gesprochen? > Wie wurde innerhalb des Kollegenkreises darüber gesprochen? > Was kann man an der Umsetzung von Tauschzeit besser machen? > Wie könnte ein Alternatives Instrument zur Flexibilisierung von Schichtarbeit aussehen?
<p>Wie hast du die Projektpräsentation empfunden? Was könnte man bei der Einführung eines solchen Projekts besser machen?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Hast du genug Informationen bekommen? > Welche Informationen haben dir gefehlt? > Wie hast du die Rolle des Betriebsrates bei der Einführung von Tauschzeit empfunden? > Wie bewertest du, dass das Management Tauschzeit so sehr fördert bzw. einführen möchte?
<p>Wie bewertest du die Lösung über eine App?</p>	<ul style="list-style-type: none"> > Hast du die App bereits ausprobiert? > Ist es für dich ein Problem, eine Anwendung vom Arbeitsgeber auf dem privaten Smartphone zu installieren? > Wäre Tauschzeit ohne App attraktiver?

Zum Abschluss: Hast du eine Idee, wie man deine Arbeitsbedingungen in deinem Bereich verbessern könnte?	> Alles in allem, hast Du den Eindruck, dass wir noch Punkte, die aus deiner Sicht relevant sind, für unsere Untersuchung vergessen haben? Hast Du noch etwas zu ergänzen?
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

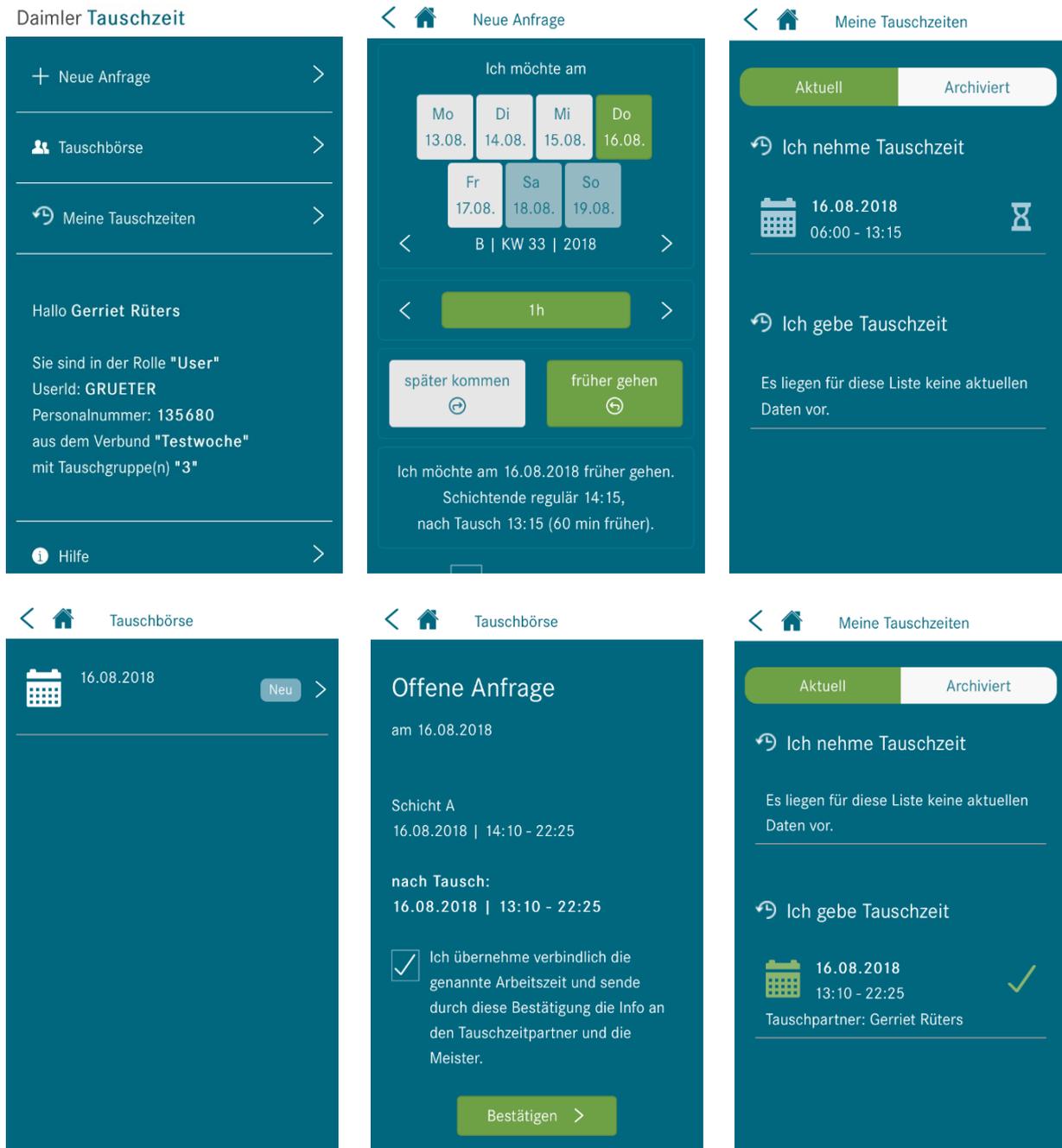
Inhalte der Betriebsvereinbarung Tauschzeit

<ul style="list-style-type: none"> > Tauschzeit kann auf freiwilliger Basis von den Beschäftigten in der Produktion im festgelegten Pilotbereichen genutzt werden. > Als Pilotzeitraum wird die Zeit vom 01.06.2018 - 30.11.2018¹⁸ vereinbart. > Teilnahmeberechtigt sind Mitarbeiter der Daimler AG. Von der Teilnahme ausgeschlossen sind Auszubildende und Ferienarbeitskräfte sowie Beschäftigte aus Arbeitnehmerüberlassung. > Im Rahmen von Tauschzeit können Mitarbeiter*innen über eine digitale Absprache mit Mitarbeiter*innen der vor- oder nachfolgenden Schicht den Zeitpunkt der Schichtübergabe verabreden. Damit wird die Möglichkeit zu einer verkürzten täglichen Arbeitszeit gegeben, wenn ein Beschäftigter aus der vor- oder nachfolgenden Schicht zu einer höheren täglichen Arbeitszeit in gleichem Umfang bereit ist. Die Veränderung der täglichen Arbeitszeit liegt entweder am Beginn der Schicht (später/früher kommen) <u>oder</u> am Ende der Schicht (früher/später gehen). > Voraussetzung ist eine Hand-in-Hand Schichtübergabe bei vollkontinuierlichem Produktionsbetrieb. > Der Flexibilitätsrahmen richtet sich dabei nach der gesetzlichen Höchstarbeitszeit von 10 Stunden und reicht in Schritten von 0,25 Stunden von 0,5 bis 1,25 Stunden. > Eine Vereinbarung zu Tauschzeit zwischen Mitarbeiter*innen aus verschiedenen Schichten muss bis zu 24 Stunden vor Schichtbeginn über das Tauschzeit-System getroffen werden. Hat sich 24 Stunden vor Schichtbeginn kein Tauschpartner gefunden, wird die Anfrage abgelehnt und im System gelöscht. > Tauschzeit kann nicht ohne Tauschpartner in Anspruch genommen werden. Der Vorgesetzte kann Tauschzeit nicht anordnen. > Aus betrieblichen Gründen kann der Vorgesetzte die Möglichkeit zur Nutzung von Tauschzeit einschränken. Im Fall eines undisziplinierten Umgangs mit Tauschzeit wird der nach einvernehmlicher Entscheidung zwischen Personalbereich und Betriebsrat von der Nutzung von Tauschzeit ausgeschlossen. > Die Vorgesetzten der beiden betroffenen Meistereien sowie die Zeitabrechnung erhalten eine Information zu verabredeten Tauschzeiten. > Arbeitszeiten aus Tauschzeit sind keine Mehrarbeit im Sinne des Manteltarifvertrags. Die über die bereichsspezifisch vereinbarte Arbeitszeit hinausgehende geleistete Arbeit im Rahmen von Tauschzeit erfolgt ausschließlich auf freiwilliger Basis. > Die verkürzten bzw. verlängerten täglichen Arbeitszeiten werden über die bestehenden Zeiterfassungssysteme erfasst. Die beiden beteiligten Beschäftigten haben am Tag der Nutzung von Tauschzeit eine Verpflichtung zum An- und Abstempeln. > Die von der täglichen individuellen Arbeitszeit abweichende Tauschzeit, wird im bereits bestehenden Arbeitszeitkonto verbucht. Fällt Tauschzeit in zuschlagspflichtige Zeitfenster, wird die geleistete Tauschzeit mit den üblichen Zuschlägen vergütet (z. B. Spät- und Nachtschichtzuschläge). > Durch die Annahme einer Tauschzeit-Anfrage wird die vereinbarte Arbeitszeit verbindlich übernommen. > Bei Nichterscheinen des Tauschpartners ist vor dem Entfernen vom Arbeitsplatz der direkte Vorgesetzte zu informieren. > Bei Nichtanwesenheit des Tauschzeitnehmers, besteht für den Tauschzeitgeber ein Anrecht auf Beschäftigung, jedoch keine Verpflichtung hierzu.

¹⁸ Das Enddatum des Pilotprojektes wurde durch eine Protokollnotiz bis Ende April 2019 verlängert.

- > Nach Abschluss der Pilotierung erfolgen durch die beteiligten Beschäftigten, Führungskräfte, Betriebsräte und Projektbeteiligte eine Bewertung dieses Instruments sowie eine Empfehlung für das weitere Vorgehen.
- > Sollten während des Pilotzeitraums Änderungsbedarfe an den hier festgeschriebenen Inhalten auftreten, nehmen Betriebsrat und Arbeitgeber Gespräche zur Anpassung auf.
- > Diese Vereinbarung tritt mit Unterschrift und vorbehaltlich der Zustimmung der Tarifvertragsparteien in Kraft.

Bildmaterial der Applikation Tauschzeit



Anhang 2: Auswertungsmaterial

Kategoriensystem des subsumptiven Kodierens

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
1.	Beruflicher Werdegang	Textstellen, die einleitend den beruflichen Werdegang vor Aufnahme einer Beschäftigung bei der Daimler AG wiedergeben.	"Ich habe eigentlich Ausbildung als Kfz-Mechaniker abgeschlossen bei BMW- Ja und danach hat man doch schon versucht irgendwo in so einer größeren Firma unterzukommen. Ich habe mich jetzt-, also nach der Ausbildung öfter versucht bei VW in Hannover zu bewerben, weil ich komme eigentlich aus der Ecke, aus Nienburg. Das wäre für mich eigentlich noch näher dran. Und bei Mercedes in Bremen hat das irgendwann mal geklappt. 1998 bin ich dann hier angefangen in der Logistik."(CPC2_WS)
1.1.	Stationen innerhalb des Werkes	Textstellen, die die beruflichen Stationen während der laufenden Beschäftigung bei der Daimler AG wiedergeben.	"Ich habe damals in Halle 3 angefangen im Finish. Und habe da eigentlich alle Tätigkeiten ausgeübt. Ja dazwischen habe ich Kinder gekriegt, war dann Zuhause Familienpause und danach habe ich wieder angefangen wieder im Finish in Halle 3. Und dann wurde das leider von drei auf zwei Schichten reduziert da und da musste ich wegen, weil das dann einfach zu viel Personal war, musste ich dann nach Halle 9. Und dann bin ich hierhergekommen in die Montage. Und seitdem arbeite ich hier in Halle 9 auf Montage." (M7_WS)
1.2.	Motive der Arbeitgeberwahl	Textstellen, die Hinweise auf die Motive der Arbeitgeberwahl geben	"Ja, erstens ich wohne hier nicht weg, weit weg. Sehr nah, meine Arbeit. Und Daimler ist bekannt dafür so als vernünftiger Arbeitgeber, die auch vernünftig entlohnen. Und das ist natürlich ein sehr großer Anreiz. Ein sicherer

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			Arbeitsplatz. Dass man weiß, dass man, wenn man natürlich sich vernünftig benimmt und so, bis zur Rente hier eigentlich arbeiten kann.“ (CPC3_AP2_DM)
1.3.	Arbeitgeberidentifikation	Textstellen, die Hinweise auf den Grad der Identifikation mit dem spezifischen Arbeitgeber / der Marke geben.	"Daimler baut halt super Autos. Jeder ist, glaube ich, ein Mercedes-Fan, ja. Ich habe vorher nur Positives gehört, auch von Kollegen, auch von Ferienarbeiter, jetzt von der Arbeit her, von den Kollegen her und von dem Geld her." (OF4_AP2_DM)
2.	Wahrnehmung/ Bewertung der eigenen Tätigkeit		
2.1.	Arbeitsressourcen	Aspekte, die die Beschäftigten an ihrer Arbeit/ ihren Arbeitsbedingungen / ihren Aufgaben schätzen	„Wir haben ein gutes Team, arbeiten gut zusammen, ja, ich bin gerne hier. Und vom Arbeitsplatz her ist das auch interessant, wenn man immer mit neuen Fahrzeugen-, also als Anlaufunterstützer immer mit neuen Fahrzeugen zu tun hat, hat man dann, ich sage mal, als erster Bezug zu neuen Teilen und sieht die neuen Fahrzeuge als erster. Ist schon interessante Arbeit.“ (CPC2_WS)
2.2.	Arbeitsanforderungen	Aspekte, die die Beschäftigten an ihrer Arbeit/ ihren Arbeitsbedingungen / ihren Aufgaben nicht schätzen oder als Belastung empfinden	„Was mir hier nicht so gut gefällt, ist das Normale halt. Man ist von der Außenwelt so abgeschottet. Man hat hier nur künstliches Licht und so, aber das bleibt ja nicht aus. Das ist normal. Und hier ist halt meistens der eine Tag so wieder der andere. Wenn man am Band ist, hier. Aber wenn man Logistik ist, ist noch ein bisschen vielseitiger.“ (P)
3.	Arbeitszeitpräferenzen		
3.1.	Arbeitszeitlagepräferenz	Präferierte Arbeitszeitlage bei vollkommener Wahlfreiheit	„Am besten ist natürlich immer Frühschicht, Fünf-Tage-Woche oder so. Das ist das Einfachste. Da hat einen richtigen Rhythmus immer so drin. Und der bleibt auch

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			gleich. Man muss sich nicht verändern. Das ist vielleicht am besten.“ (M2_AP2)
3.2.	Arbeitszeidlängenpräferenz	Präferierte Arbeitszeidlänge bei vollkommener Wahlfreiheit	„Nein, ich finde die 35 Stunden vollkommen in Ordnung. Das ist schon in Ordnung, das muss ich wirklich sagen. Klar kann man sagen: „Ich kann auch das selbe Geld verdienen, nur in 20 Stunden!“. Aber da muss man ja die Relationen sehen und ich denke: Uns geht es hier sowieso nicht schlecht. Ich denke mal, wir arbeiten hier 35 Stunden. Ist natürlich auch kein leichter Job, aber wir gehen ja auch nicht mit wenig Kohle nach Hause. Da ist die 35-Stunden-Woche auch okay.“ (M1_AP2)
3.3.	Ambivalenz von Arbeitszeitpräferenzen	Textstellen, die Hinweise auf Zielkonflikte bei der Formulierung der Arbeitszeitpräferenzen geben.	„Ich hatte eigentlich vor bis zum Ende. Solange Pool ist, Pool. Aber da hat die Meisterin mich gefragt, ob ich gerne in die Nachtschicht wechseln möchte. Und dann habe ich gesagt: „Ja gut.“ Da verdient man auch viel mehr. Wenn man überlegt, nur durch Änderung der Arbeitszeit, kriegt man schon seine Miete raus. Und seit-, ab dem nächsten Monat oder spätestens dem übernächsten Monat bin ich in der Nachtschicht. Aber werde traurig sein. [lacht] Ich mache das ehrlich, man muss offen und ehrlich sein, nur wegen Geld. Und eigentlich würde ich meine Kollegen hier, diese Pool-Schicht, 20 Jahre von mir aus machen. Weil das mit den Jungs Spaß macht. Weil die Arbeitszeiten so sind. Also ich bin einer, der absolut dafür ist. Ich finde das sehr gut.“ (CPC3_AP2_DM)
3.4.	Adaptive Arbeitszeitpräferenzen	Textstellen, die zeigen, dass sich Arbeitszeitpräferenzen verschoben haben sowie Gründe für diese Adaption.	„Jetzt im Nachhinein. Wie gesagt, am Anfang habe ich mich ein bisschen geärgert. Aber weil ich wieder dran war, das Thema hatten wir schon. Jetzt im Nachhinein denke ich, geil.“ (M3_AP2)

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
3.5.	Arbeitszeitentscheidung		
3.6.	Informationsbasis im Vorfeld der Entscheidung	Aussagen zum Wissensstand über die Funktionsweise des Arbeitszeitsystems vor Einführung	„War nicht so hundertprozentig schlüssig, wie das überhaupt ablaufen soll, die erste Information war Gerüchteküche“ (M4_DNS)
3.7.	Stimmungslage in der Belegschaft im Vorfeld der Entscheidung	Hinweise auf die Stimmungslage in der Belegschaft, die vorherrschende Mehrheitsmeinung sowie persönliche Erfahrungen im Austausch mit Kollegen*innen im Vorfeld der Arbeitszeitentscheidung	„Also in der Mannschaft war die Stimmung eigentlich nicht so gut, weil viele hatten sich auch nicht darauf beworben, auf den Pool. Also ich sage mal, viele Kollegen waren halt einheitlich der Meinung: Da gehen wir nicht rein!“ (RB2_AP2)
3.7.1.	Motive der Arbeitszeitentscheidung Vier-Tage Woche		
3.7.1.1.	Motiv Vereinbarkeit / Arbeitszeit	Gründe für die Arbeitszeitentscheidung für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell die im Kontext der Arbeitszeit und damit der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben liegen	„Dafür war definitiv den Tag, den man frei hat, weil ich halt mit diesem Umbau, weil ich da was machen wollte.“ (RB5_AP2)
3.7.1.2.	Motiv Arbeitsinhalt	Gründe für die Arbeitszeitentscheidung für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell die im Kontext von präferierten Arbeitsinhalten liegen	„Und da habe ich natürlich die Poolschicht genommen, weil ich dann auch inmeiner Abteilung bleibe. Und das, was ich da bis jetzt da gemacht habe, weitermachen kann.“ (M2_AP2)
3.7.1.3.	Motiv Berufliche Weiterentwicklung	Gründe für die Arbeitszeitentscheidung für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell die im Kontext der eigenen beruflichen Weiterentwicklung liegen	"Ich möchte hier weiterkommen und wollte die Meistervertretung-Aufgabe übernehmen, ja, also das war wirklich einer der ersten Beweggründe, wo ich gesagt habe: „Geil, da gehe ich mit und nehme die Chance wahr!“ (M1_AP2)
3.7.1.4.	Motiv Zusammenarbeit im Team	Gründe für die Arbeitszeitentscheidung für oder gegen das atypische Arbeitszeitmodell die in der sozialen Dimension der Zusammenarbeit mit Kolleg*innen	"Dass ich aus der gewohnten Umgebung rausgerissen werde. Nicht aus der gewohnten Umgebung, sondern aus der gewohnten Gruppe." (M3_AP2)

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
3.8.	Offenheit für Neues	Hinweise darauf, wie der Veränderungsprozess wahrgenommen wird sowie in wie weit dies in die Arbeitszeitentscheidung eingeflossen ist.	"Vor allen Dingen ist das für mich eine Herausforderung gewesen, weil es mal was Anderes war." (CPC1_AP2)
3.9.	Soziale Dimension der Arbeitszeitentscheidung	Ausführungen dazu, inwiefern die Beschäftigten Personen in ihrem Umfeld in die Arbeitszeitentscheidung eingebunden haben.	„Ich habe halt auch ziemlich lange darüber nachgedacht, meiner Freundin das präsentiert und mit meiner Freundin darüber gesprochen. Und sie hatte halt nichts dagegen.“ (RB2_AP2)
3.10.	Motive Dauernachtarbeit	Gründe eine freiwillige Beschäftigung in der Dauernachtschicht aufzunehmen	„Erstens meine Kinder. Weil wenn wir Spätschicht haben, wenn ich morgens nicht aufstehen sollte, ist ja manchmal der Fall, dass man morgens nicht aufstehen kann, dann sehe ich eine ganze Woche die Kinder nicht, wenn ich da morgens um- abends, nicht morgens, abends, wenn ich zu Hause bin, sehe ich die Kinder nicht mehr. Dann sehe ich die ganze Woche nicht. Nachtschicht habe ich die ganze Nacht noch für die Kinder, und das Geld natürlich.“ (M4_DNS)
4.	Trade Off Zeit/Geld	Präferenzen bei einer (hypothetischen) Wahloption zwischen Gehaltssteigerung und zusätzlicher Freizeit	„Ich sage mal, natürlich Geld ist immer alles gut und schön. Aber die Freizeit, die kann mir ja auch oder die Zeit, die ich zuhause bin, die kann mir ja auch irgendwie keiner bezahlen. So. Das würde ich dann wählen.“ (RB6_AP2_DM)
5.	Auswirkungen der atypischen Arbeitszeit		
5.1.	Typische Tagegestaltung		
5.1.1.	Arbeitstag	Beschreibung eines typischen Tagesablaufs an einem Arbeitstag	„Um vierzehn Uhr klingelt der Wecker, dann steht man auf, frühstückt, ganz normales Frühstück, wie ein normal arbeitender Mensch am Vormittag einnimmt. Dann beschäftige ich mich entweder mehr mit Haushalt oder Hobby. Nachmittags oder gegen Abend versuche ich

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			dann noch mal zwei Stunden zwischen 19 und 21 Uhr mich zwei Stunden hinzulegen. Und dann geht es halt um 21 Uhr hier her und zuhause setzt man sich doch noch einmal eine Stunde hin zum Runterkommen und geht dann ins Bett.“ (M6_DNS)
5.1.2.	Unterwöchiger freier Tag	Beschreibung eines typischen Tagesablaufs an unterwöchigen arbeitsfreien Tag	„Ja und dann schlafe ich aus erst mal. Ich bin ja abends um zwölf dann nach Hause gekommen. Dann schlafe ich meistens bis zehn. Oder wenn ich einen Termin vereinbart habe dann nicht. Aber wenn ich frei habe, dann bis zehn. Und dann erst mal Wochenende. Ich fahre zum Sport oder gehe Einkaufen. Halt so die Sachen, die man sonst immer stressig am Wochenende versucht irgendwie abzuklappern. Die kann man dann ganz locker in die Woche mit reinschieben. Wenn man dann mal einen wichtigen Zahnarzttermin oder irgendwas hat, das macht man dann auch auf einem Mittwoch oder auf einem Donnerstag. Ich versuche dann eher den Donnerstag. Weil dann hat man schon einmal ausgeschlafen und kann den nächsten Morgen den Termin machen. Also ist eigentlich von der Planung her super für mich persönlich. Ich schiebe dann halt so die ganzen lästigen Sachen, die man sonst auf diesen halben Samstag quetscht, mit in die Woche rein.“ (RB7_AP2_DM)
5.1.3.	Auswirkungen der Wochenendarbeit auf die Nutzung des Wochenendes	Ausführungen zu den Auswirkungen und Konsequenzen der regelmäßigen Wochenendarbeit auf die Gestaltung und den Wert der Wochenendtage	„Also wenn man mit der Familie was unternimmt, ist das hauptsächlich für Sonntag. Machen wir, wenn wir Besuch bekommen. Aber sonst. Die Qualität ist gleichgeblieben. Samstags gut, wenn ich von der Arbeit wiederkomme, dann macht man noch ein paar Sachen. Aber so viele Sachen kann man auch nicht machen. Meiner Meinung nach. Man kann zum Beispiel im Winter zum Beispiel nicht mit den Kindern rausgehen und so. Und dann kann

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			man, dann geht man in den Weserpark oder was weiß ich. Zum Einkaufszentrum, wo man vom Klima bisschen wegkommt. Aber im Sommer ist das halt-. Ja, wenn schwimmen angesagt ist. Das schafft man alles.“ (CPC3_AP2_DM)
5.2.	Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Einleitende Einschätzung zum Gelingen der individuellen Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	„Ja gut, eigentlich hat sich das alles eingespielt. Jetzt habe ich zum Beispiel diese Woche Spätschicht. Da weiß meine Frau ganz genau, sie ist die Woche alleine nachmittags wenn das Leben wieder losgeht und die Kinder aus der Schule und Kindergarten kommen; Sportvereine und so, das muss sie dann alles alleine machen, das ist leider so. Und Frühschicht, da freut sie sich dann auch wenn ich wieder da bin und ihr halt helfen kann.“ (RB1_WS_AP2)
5.2.1.	Zeitwohlstand	Textstellen, welche die positiven Effekte von vermehrter Freizeit beschreiben.	„Für mich ist eigentlich schon Luxus. Aber die vier Tage-. Ich habe ja auch schon fünf Tage mal gearbeitet - Finde ich eigentlich bis jetzt so die beste Arbeitszeit. Privat und auch so arbeitstechnisch. Wie ich mich körperlich fühle, ausgeruht. Und für die Familie, man hat viel Zeit. Man kann auf einem Mittwoch oder Donnerstag auch mal für den Sohn da sein, mal mit zum Training fahren, was man sonst nicht könnte. Halt mal an Klassenveranstaltungen teilnehmen. Alles, was man so verpassen würde in der Woche. Da hat man an den zwei Tagen viel Zeit für. Und man hat dann zusätzlich noch das Wochenende.“ (RB7_AP2_DM)
5.2.2.	Arbeitszeitlage mindert soziale Teilhabe	Textstellen, die zeigen, dass atypische Arbeitszeitlagen die soziale Teilhabe einschränken können.	„Man schiebt. Anders geht es ja nicht. Du kannst jetzt ja nicht darauf pochen, dass die Leute mittwochs und donnerstags frei haben. Oder Zeit haben oder sonstiges. Funktioniert nicht.“ (OF3_AP2_DM)

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
5.2.3.	Negative Wirkung massierter Spätschichten	Aussagen zu den negativen Auswirkungen auf das Privatleben, wenn Spätschichten nicht vereinzelte, sondern massiert, i. d. R. im Wochenwechsel liegen.	„Wenn man dann so fünf Tage Spätschicht nacheinander hat, ja Familie sieht man dann eigentlich gar nicht, wenn die Frau dann arbeitet. Geht man zur Arbeit kommt die Frau nach Hause oder wie auch immer.“ (OF2_AP2)
5.2.4.	Aktive Rolle als Vater/Partner in Abhängigkeit der Arbeitszeit	Textstellen zum quantitativer und qualitativer Zugewinn an Zeit mit Kindern/Partnern durch Wechsel des Arbeitszeitmodells	„Da wir jetzt drei Kinder, kleine Kinde haben, na gut klein sind die ja nicht mehr. Da wo wir jetzt kleine Kinder haben, wodurch ich mich auch um die Kinder kümmern muss oder kann, dass sie das nicht immer sie machen muss, ist sie auch zufrieden. Ich natürlich auch, weil dann sehe ich meine Kinder jeden Tag was sie machen, wie schnell die wachsen. Geht die schnell, denke ich mir.“ (M4_DNS)
5.2.5.	Wahrnehmung der Arbeitszeit im sozialen Umfeld	Textstellen zu den Wahrnehmungen und Bewertungen der Arbeitszeit durch Personen im privaten Umfeld der Befragten	„Also meine Frau hat mal zu mir gesagt die Schicht ist mit die beste, die wir bis jetzt hatten so als Paar. Wenn sie sich jetzt vorstellen würde ich bin jede Nacht sechs Tage die Woche weg. Immer alleine im Bett. Dafür heiratet man ja nicht.“ (RB7_AP2_DM)
5.2.6.	Regenerationsbedarfe schränken Zeitwohlstand ein	Textstellen, welche die Auswirkungen von erhöhten zeitlichen Regenerationsbedarfe verdeutlichen.	„Und du willst auf einen Sonntag auch mal den halben Tag auf dem Sofa liegen, weil du einfach keine Lust mehr hast. Dann ist der Sonntag auch rum.“ (OF3_AP2_DM)
5.3.	Gesundheitliche Auswirkungen im Kontext Schichtmodell		
5.3.1.	Körperliche Arbeitsanforderungen	Ausführungen zu Situationen, in denen die Arbeit eine selbst wahrgenommene körperliche Belastung darstellt sowie Beschreibung dieser Belastungen.	„Das ist vielleicht bei gewissen Sachen so, das Ergonomische vielleicht. Da sind noch ein paar, es ist ja auch schon viel verändert worden, und ob ich nun auf dem Stapler sitze, das sind ja moderne Stapler und so. Aber gerade Staplerfahren ist ja allgemein nicht gerade gesund. Man merkt das auch so in den Knien. Und wenn ich jetzt so vier, fünf Stunden wirklich mal nonstop auf

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			dem Stapler sitze und dann absteige, jetzt bei mir zumindest ist das in meinem Alter, dann merke ich schon sofort, dass mir auch die Beine irgendwie weh tun. Weil man immer so eine gewisse Haltung hat“ (CPC1_AP2)
5.3.2.	Mentale Arbeitsanforderungen	Ausführungen zu Situationen, in denen die Arbeit eine selbst wahrgenommene mentale Belastung darstellt sowie Beschreibung dieser Belastungen.	„Es ist ja auch ziemlich viel Druck mittlerweile, Druck von oben, dass alles klappt. Da passieren Fehler, da passieren Störungen und das muss alles zusammen in einem Team geregelt werden.“ (M9_AP2_DM)
5.3.3.	Schlafqualität in kurzzyklischem Schichtwechsel	Ausführungen zur Selbstwahrnehmung der Schlafqualität in einem kurzzyklischen Schichtwechsel mit Nachtarbeitsanteilen	„Ja, Schlafen. Aber das liegt eher an mir selber, dass ich sage, ich schlafe dann eben halt wenig, damit ich was vom Tag habe. Das ist ja in der Spätschicht auch genauso, wenn ich da um halb sechs wach werde morgens, dann bleibe ich auch auf. Dann habe ich den Vormittag noch, kann da irgendwas machen. Da ist mir dann Schlafen nicht so wichtig.“(OF2_AP2)
5.3.4.	Schlafqualität in DNS	Ausführungen zur Selbstwahrnehmung der Schlafqualität in konstanter Dauernachtarbeit	„Ich lege mich meist, wenn ich von der Arbeit komme. Hängt davon ab, ob die Kinder Spiel haben, oder nicht. Oder ob meine Frau irgendwas geplant hat, ist ja immer so eine Sache. Wenn die Kinder Spiel haben, dann leg ich mich- ja, fangen meistens so um elf an- dann leg ich mich meistens um zehn Uhr hin, zwei, drei Stunden, größer auch drei Stunden, damit ich auch abends ganz normal in den Schlafrhythmus reinkomme, dass ich mich nachts da hinlegen kann.“ (M4_DNS)
5.3.5.	Mentale / Psychosomatische Beschwerden Arbeitszeit	Textstellen, die auf mentale und psychosomatische Auswirkungen einer kurzzyklisch rotierenden Arbeitszeit hindeuten	„Also körperlich und auch hier oben kopfmäßig. Wenn ich wusste es geht zur Nachtschicht, dann hab ich immer schon voll den Film geschoben. Also ja, körperlich einfach so vom Magen her – vom Bauch her hat sich viel

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			verändert. Ich hatte viel Bauchschmerzen.“ (RB1_AP2-WS_DM)
5.3.6.	Körperliche Beschwerden auf Basis der Arbeitszeit	Textstellen, die Hinweise auf körperliche Auswirkungen einer kurzzyklisch rotierenden Arbeitszeit geben.	„Diese Nachtschicht, die belastet mich. Da habe ich schon mit platzenden Adern in den Augen und Schüttelfrost, weil man auch mal Schlaf haben möchte. Aber da muss ich auch widersagen, ist das schlimmste natürlich, du stehst in der Nacht ja auch unter gewissem Stress. Und dann diese nach Hause Fahrt.“ (RB5_AP2)
6.	Flexibilisierung der Arbeitszeit		
6.1.	Auswirkungen und Wahrnehmung starrer Arbeitszeiten	Ausführungen zu den wahrgenommenen Vor- und Nachteilen von festen, starren Arbeitszeiten.	„Ich finde es eigentlich gut. Muss ich sagen. Weil ich bin auch ein Mensch der gerne schläft und ich glaube, hätte ich Gleitzeit, wäre ich so eine, die sagt, hast Du keine Lust aufzustehen, bleibe ich eine halbe Stunde länger liegen oder so. Und so hast du halt wirklich, guckst du auf die Uhr: Jetzt muss ich aber wirklich auf! Ja, also ich finde das eigentlich ganz gut so. Klar, Gleitzeit ist natürlich auch schön, weil kannst auch mal eine Überstunde mehr machen, wenn du noch etwas zu tun hast oder sonst irgendetwas, keine Frage, aber so an sich finde ich das schon besser. Also für mich persönlich.“ (RB4_WS)
6.2.	Flexibilitätsbedürfnis	Aussagen zum Bedürfnis nach mehr Flexibilität und zur Nutzungsabsicht eines Flexibilitätsinstrumentes	„Ich schätze mal in meinem Fall nicht. Ich mag das mit dieser Routine. Dass ich mich halt darauf verlassen kann, so: montags, dienstags Spätschicht, von dann bis dann. Da kann ich besser damit planen.“ (RB2_AP2)
7.	Zusammenarbeit im Poolsystem	Textstellen die Informationen zur Qualität der Zusammenarbeit im Poolsystem geben.	„Also wir haben so manchmal das Gefühl, als ob die etwas alt eingesessen sind. Vielleicht in uns irgendeine Art Konkurrenz oder das neue junge Team, was jetzt hier vielleicht die Leute, die jetzt sich nicht mehr so gut bewegen können oder so, ersetzen sollen. Sowas vielleicht.“

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
			Vielleicht nicht unbedingt mit uns persönlich.“ (RB7_AP2_DM)
7.1.	Wahrnehmung der Pool-schicht „Image“	Pauschale Aussagen über die Beschäftigten des Ablösepool 2.	Wobei andere Kollegen von mir sagen: „Oh die Pool-schicht.“ Da kann ich ja gar keinen von ab, das sind alles Arschlöcher, die sind alle faul.“ (M5_WS_AP2)
7.2.	Führungssituation im Pool-system	Textstellen, die auf die Qualität der Führung im Arbeitszeitsystem mit Ablösepool schließen lassen.	„Also ich weiß nur, dass zum Beispiel bei uns jetzt oben in der Gruppe wo ich hier halt bin, die in einem Jahr irgendwie drei Meister gewechselt haben. Und das ist natürlich dann auch nicht toll für eine Gruppe, weil das ist dann ja irgendwie kann man sich nie auf jemanden so richtig verlassen. Schwierig.“ (M7_WS)
7.3.	Phase der Etablierung von Routinen und Regeln	Aussagen zu Anfangsschwierigkeiten nach Anlauf des Poolsystems sowie zum Prozess der Lösungsfindung.	„Gab erst ein bisschen Streitereien. Weil die wollen halt die guten Plätze nicht weggeben. Aber wie schon gesagt. Wir sind hier genauso Mitarbeiter wie die anderen. Und deswegen sollen wir auch darüber rotieren.“ (RB7_AP2_DM)
7.4.	Sonderrolle Leiharbeiter	Textstellen zur spezifischen Situation von Leiharbeiter*innen.	„Eine andere Möglichkeit ist halt: Wir haben viel ANÜs, die wollen hier noch rein, die wollen dann halt auch ein bisschen zeigen, so: Hier, ich bin gut! Stellt mich ein! Dass die sich dann halt dadurch mehr anstrengen.“ (RB2_AP2)
7.5.	Bedeutung der Gruppensprecher	Aussagen zur Bedeutung der Gruppensprecherfunktion und der Problematik vom Entfall von Gruppensprechern im Ablösepool	„Wir haben jetzt auch keine Vertretung mehr sozusagen. Durch einen Gruppensprecher. Wir haben gar nichts. Kommst du her, machst deine Arbeit, gehst nach Hause. Du hast dann in dem Sinne auch nichts mehr zu sagen, wenn du mal irgendwas ansprechen willst in den anderen Schichten, dann sind ja die Gruppensprecher unter sich aufeinander zugegangen. Fällt ja weg. Nicht gut.“ (OF3_AP2_DM)

Nr.	Kategorie	Definition / Kodierregel	Ankerbeispiel
7.6.	Zusammenarbeit in eigener Meisterei / Gruppe	Aussagen über das Arbeitsklima und den Zusammenhalt innerhalb der eigenen Meisterei/ Gruppe.	In der Pool-Gruppe haben wir sehr großen Zusammenhalt. Wir kennen und seit zweieinhalb Jahren. Und wenn wir-. Wir unternehmen auch Privat ab und zu mal was. Einmal im Monat, einmal in zwei Monaten, so wie es manchen passt. Wir gehen auf den Freimarkt. Bowlen gehen wir oft, öfter zusammen. Und das hauptsächlich mittwochs, weil das unser Wochenende ist. Auch dass sich das mit meiner Familienzeit nicht beißt. Also wir haben einen sehr großen Zusammenhalt. Und das sieht man auch daran, wenn wir zum Beispiel Pause machen, sind wir alle, also zu 80 Prozent an einer Stelle. Nur Pool. Wenn zum Beispiel die A-Schicht, B-Schicht Pause macht oder Nachtschicht, die sind alle verteilt. Aber wir vom Pool, wir sind hauptsächlich an einer Stelle. Wir machen immer da an unserer Stelle Pause. Und ist auch schon recht großer Zusammenhalt da. Macht auch sehr viel Spaß mit den Jungs zusammenzuarbeiten.“ (CPC3_AP2_DM)
7.7.	Wahrnehmung des Betriebsrates	Aussagen zur Wahrnehmung des Betriebsrats, insbes. In der Einführungsphase des Arbeitzeitsystems mit Ablösepools	„Und ich finde es schon ein bisschen herabsetzend, wenn hier ein Betriebsrat durch die Gegend rennt und sagt: Der Pool ist eine Auffüllschicht. Wir sind genauso eine Schicht, bin ich der Meinung, wie alle anderen.“ (M1_AP2)
7.8.	Weiterentwicklungsmöglichkeiten	Textstellen zur Einschätzung der Auswirkungen einer Arbeit im Ablösepool auf berufliche Weiterentwicklungsmöglichkeiten.	„Also ich sage mal, wenn ich mich weiterentwickeln will oder irgendwas Anderes noch machen will, dann gehe ich da gar nicht erst rein oder ich bewerbe mich eben. Also gehen tut eigentlich alles. Liegt an jedem selber. Deswegen verstehe ich auch nicht, dass einige Leute sich beschweren, dass das eintönig ist oder keine Lust haben und man kann sich ja nun-. Es gibt ja so viele Möglichkeiten hier. Muss man eben halt was für tun.“ (OF2_AP2)

Anhang 3: Zusammenfassung

Können atypische Arbeitszeitlagen für Beschäftigte vorteilhaft sein, wenn sie sich aktiv für diese Arbeitszeit entscheiden? Studien zu Arbeitszeitdiskrepanzen zeigen, dass in Bezug auf Zufriedenheit und Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weniger die absolute Länge der Arbeitszeit, sondern viel mehr die Übereinstimmung von gewünschter und tatsächlicher Arbeitszeit entscheidend ist. Ob ein solch positiver Selbstselektionseffekt auch für atypische Arbeitszeitlagen vorliegt, ist auf Basis des Forschungsstandes unklar. Die vorliegende Studie untersucht die Motive hinter der Entscheidung von Schichtarbeitenden, freiwillig in atypische Arbeitszeitmodelle – konkret eine Vier-Tage-Woche mit regelmäßiger Samstagsarbeit – zu wechseln. Daneben wird analysiert, ob sich Zufriedenheit, Vereinbarkeit sowie gesundheitliche Selbstwahrnehmung von freiwilligen und verpflichteten Beschäftigten in atypischen Arbeitszeitlagen unterscheiden.

Zur Beantwortung der leitenden Forschungsfragen werden qualitative Beschäftigteninterviews mit Schichtarbeitenden eines deutschen Automobilherstellers durchgeführt und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Ein marginaler Anteil von Beschäftigten, die erhöhte private Zeitbedarfe haben, hat sich für die Vier-Tage-Woche entschieden. Dagegen lehnt die große Mehrheit das Modell ab, weil die Wochenendarbeit für inkompatibel mit dem Privatleben gehalten wird. Zudem ist bei einigen Beschäftigten die Arbeitszeit selbst bei der Entscheidung für oder gegen das Modell nicht handlungsleitend. Stattdessen sind die Verwirklichung von individuellen Ansprüchen an die eigene Tätigkeit und die berufliche Weiterentwicklung leitende Motive für einen Wechsel. Es kann nicht zweifelsfrei belegt werden, dass freiwillige Beschäftigte in atypischer Arbeitszeit strukturell zufriedener sind als verpflichtete Beschäftigte. Entscheidend für eine positive Wahrnehmung ist vielmehr die individuelle familiäre Situation (ledige Beschäftigte vs. Beschäftigte in Partnerschaft/ mit Kindern) sowie die chronotypische Kompatibilität mit dem kurzzyklischen Schichtwechsel. Diese Faktoren sind mitunter auch bei verpflichteten Beschäftigten gegeben.

Aus den Ergebnissen lässt sich ableiten, dass verkürzte Arbeitszeitmodelle mit festem Wochenendteil insbesondere für Beschäftigte mit Kindern eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie eine hohe Zufriedenheit ermöglichen können, jedoch aufgrund von Vorbehalten gegenüber der Wochenendarbeit in freiwilligen Besetzungsprozessen nur marginale Zustimmung erfahren. Profitieren Beschäftigte und deren Familien jedoch auf Basis aktiver Erfahrungen von atypischen Arbeitszeitmodellen, erübrigen sich Vorbehalte und Beschäftigte justieren ihre Arbeitszeitpräferenzen. Die vorgelegte Arbeit gibt daher Aufschlüsse über Gestaltung und Besetzungsmodi für atypische Arbeitszeitmodelle in Schichtarbeit und leitet die Empfehlung für diversifizierte Arbeitszeitmodelle ab.

Conclusion

Studies on working time discrepancies, in relation to satisfaction and work-life balance, indicate that it is not so much the absolute length of working time that is decisive, but rather the correspondence between desired and actual working time. Whether such a positive self-selection effect also exists for atypical working time situations is unclear, based on the state of research. Against this background, this study examines the motive behind shift workers' decisions to voluntarily switch to atypical working time models; specifically, a four-day week with regular Saturday work. In addition, the study analyzes whether satisfaction, compatibility, and health self-perception differ between voluntary and obligated employees. To answer this question, qualitative interviews with employees are conducted and evaluated using content analysis.

The results show that employees, who have increased private time requirements, opt for the four-day week. Employees who consider weekend work to be incompatible with their private lives, reject the model. In addition, for some employees, the working hours themselves do not guide their actions; instead, the realization of demands on their own work and professional development enable the motivation for change. With regard to the effects of atypical working hours, it cannot be proven beyond doubt that voluntary employees are structurally more satisfied than obligated employees. Rather, the decisive factor for a positive perception is the individual family situation (single employees vs. employees in a partnership/with children), as well as the chronotypical compatibility with the short-cycle shift change. These factors are sometimes also present in the case of committed employees. From the results, it can be concluded that shortened working time models with a fixed weekend component, can enable a good work-life balance and a high level of satisfaction, especially for employees with children. However, this concept may only receive marginal approval due to reservations about weekend work in voluntary staffing processes. Similarly, if employees and their families benefit from atypical working time models on the basis of active experience, reservations become superfluous and employees adapt their working time preferences. The presented work therefore provides information on design and staffing modes for atypical working time models in shift work and derives the recommendation for diversified working time models.