

Kapitel 5

Aspekte sozialverträglicher Arbeitszeitdifferenzierung

Helmut Wiesenthal

Situationsgebundenheit und Vergangenheitsbezug von Präferenzen lassen Politikkonzepte als unterkomplex erscheinen, die allein auf die Überwindung von Realisierungshindernissen setzen, welche den Wünschen negativ Betroffener im Wege stehen. In einer Gesellschaft, deren Fragmentierung in selbstbezügliche Teilsysteme zu physischen Bestandsproblemen in der natürlichen Umwelt geführt hat, würde selbst ein uneingeschränktes Direktionsrecht der Arbeitnehmer in den marktabhängigen Organisationen des selbstreferentiellen Wirtschaftssystems nicht wesentlich mehr als die Konfliktsemantik verändern. Die 'bessere' Verwirklichung des durch 'schlechte' Kontextbedingungen geprägten Wollens ist ein gerechtfertigtes, aber nicht immer ein kollektiv rationales Ziel.¹ Aus diesem Grund ist, was sozialverträgliche Arbeitszeitpolitik sein könnte, nicht nach der Trägerschaft von Interessen oder der Herkunft von Präferenzen entscheidbar. Das unterlegene Einflußgewicht von Arbeitnehmern und die moralische Dignität ihrer u.U. unter Deprivationsbedingungen generierten Wünsche sind wegen der Multidimensionalität der Interessen, der Instabilität und Inkonsistenz von Präferenzordnungen sowie der Interdependenzen komplexer Systeme und der daraus entstehenden 'trade-offs' der Zielverwirklichung lediglich Hinweise auf die Dringlichkeit, aber nicht für die zweckmäßige Ausgestaltung von Handlungsstrategien.

Wenn sich Vorschläge für sozialverträgliche Politik nicht auf die Registrierung und Vertretung manifester Präferenzen beschränken dürfen, sind sie zunächst auf die Alternative verwiesen, in den Streit über Konzeptionen und deren Begründungen einzutreten. Ihr Material sind nicht Absichten, sondern Analysen und Ideen, namentlich solche, die den normativen Hintergrund für situativ geprägte Absichten bilden. Ihr Bewährungstest ist die diskursive Konkurrenz von wissenschaftlichen und politischen Argumenten. Einen wichtigen Grund für die Wahrung von Distanz zum Handlungsfeld und seinen Akteuren liefert die Beobachtung, daß Akteure ihre Selbstdeutungen und Umweltinterpretationen den situativ 'naheliegenden' Handlungsperspektiven anzupassen pflegen. So ist z.B. an den Sinn der Unterscheidung zwischen "lokalen" und "globalen" Maxima des Handelns (Elster 1987: Kap. I) zu erinnern: Akteurwünsche nach schrittweisen, verlustlosen Verbesserungen des Status quo führen u.U. in Sackgassen, aus denen heraus die günstigeren, aber nur durch Investition in zukünftige Handlungschancen erreichbaren Alternativen nicht mehr ohne weiteres erblickt werden können. Jede Forschung würde ihr Erkenntnispotential verschenken, wollte sie dennoch die Situationsdeutungen von Akteuren ungeprüft übernehmen. Wenn Konzepte der Sozialverträglichkeit nicht den Bornierungen partikularer Teilsysteme aufsitzen sollen, ist eine 'systemische' Metaperspektive auch auf jene Handlungen angebracht, die die Akteure für 'problemlösend' halten (vgl. Endruweit 1986). Das wäre die erste, zugegebenermaßen noch sehr allgemeine Voraussetzung für einen soziologischen Zugang zu sozialverträglichen Innovationen.

Welche weiteren Kriterien zeichnen sich als Quintessenz der vorangegangenen Überlegungen ab und können exemplarisch zur Eingrenzung sozialverträglicher Arbeitszeitinnovationen verwendet werden? Mit den folgenden Bemerkungen wird versucht, zumindest die arbeitszeitpolitisch relevanten Gesichtspunkte mit Bezugnahme auf soziale, zeitliche und sachliche Rationalität sowie unter Berücksichtigung der in Kapitel 3 formulierten Ansprüche

¹ Als kollektiv rational wird hier i.S. der Spieltheorie diejenige Gleichgewichtslösung eines Gefangenendilemmas bezeichnet, die für alle Beteiligten vorteilhafter als das Ergebnis beiderseitiger Kooperationsenthaltung wäre, aber von isolierten, nach Risikominimierung strebenden Spielern nicht erreicht werden kann.

an entsprechende Innovationen zu begründen.

(1) In sozialer Hinsicht stehen insbesondere die gruppenspezifischen Begünstigungs- und Benachteiligungswirkungen zur Prüfung an. Individuelle Gewinne dürfen auf der Ebene einer alle Gruppen einschließenden kollektiven Rationalität² keine 'Kosten' auslösen, die Verluste an kollektiver Steuerungskompetenz bedingen bzw. verschlechterte Rahmenbedingungen für individuelle Anpassungen zur Folge haben. In der Kontroverse über veränderte Arbeitszeitmuster bedeutet soziale Rationalität, daß Spielräume und Reichweite individueller Regelungen unter einem kollektiven 'Vernünftigkeitvorbehalt' stehen müssen (ausführlicher am Beispiel von Teilzeitarbeit: Wiesenthal 1987: 135). Z.B. bleiben der Normalarbeitszeitstandard sowie Regelungskompetenz der Tarifparteien unverzichtbare Voraussetzungen, um dysfunktionale Effekte einer Individualisierung konkreter Arbeitszeitmuster zu vermeiden bzw. zu kompensieren. Kollektive Vernünftigkeit erscheint z.B. dann gegeben, wenn auch für nichtkonforme und 'betriebsfremd' generierte Zeitpräferenzen eine reelle Durchsetzungschance besteht, denn dann tragen individualisierte Arbeitszeitvereinbarungen tendenziell zur Erhöhung des (kollektiven) Beschäftigungsniveaus bei. Das setzt allerdings voraus, daß die Arbeitnehmer imstande sind, ihre Zeitpräferenzen in unverkürzter Originalform, d.h. ohne Vorwegnahme befürchteter Abstriche und ohne Furcht vor nachteiligen Folgen (z.B. hinsichtlich Weiterbeschäftigung oder Aufstiegschancen) in den Aushandlungsprozeß einzubringen. Könnten lediglich solche individuellen Arbeitszeitwünsche realisiert werden, die sich reibungslos an betriebliche Auslastungskurven anschmiegen, würde sich die Arbeitsnachfrage vermindern und alle Arbeitnehmer wären den Nachteilen eines (höheren) Angebotsüberhangs am Arbeitsmarkt ausgesetzt. Positiv beschäftigungswirksam sind dagegen solche Abweichungen von der Normalarbeitszeit, die nach Maßgabe der persönlichen Bedürfnisse der Arbeitnehmer erfolgen und deshalb die Ersetzung der ausfallenden Arbeitsstunden durch eine größere Personalreserve (also letztlich durch Neueinstellungen) oder durch Unterlassung eines anstehenden Personalabbaus notwendig machen.

Weitere Kriterien sozialer Rationalität betreffen den unrestringierten Zugang zu und Wechsel zwischen besonderen Regelungsformen, d.h. die Universalität entsprechender Ansprüche. Am Beispiel der Arbeitszeit läßt sich gut demonstrieren, daß Nichtspezifität, z.B. bei Rechten auf Freistellung, und Individualität, z.B. hinsichtlich der konkreten Parameter von Zeitwünschen, nicht bloß mit umfassender kollektiver Rationalität vereinbar sind, sondern deren Niveau durch die Einebnung von arbeitsmarktrelevanten Segmentationslinien zu erhöhen gestatten: Die Fortschreibung von diskriminierend erlebten, weil sozial ausschließend wirkenden Rollenzuschreibungen, etwa gegenüber Frauen, und der an sie anknüpfenden Verhaltenserwartungen wird erst vermieden, wenn neugeschaffene Optionen eine allgemeine, für alle Gruppen gültige Form erhalten.

Beispiele für sozial unspezifische, nicht auf einen besonders legitimierten Status, wie etwa der Kinderbetreuungspflicht (vgl. Geissler/Pfau 1989), beschränkte Regelungen sind:

- Freistellungsoptionen als ein 'Recht auf Wenigerarbeit'. Sie wären ein Pendant zum Recht des Arbeitgebers auf Anordnung von Mehrarbeit und würden sowohl den vorübergehenden Wechsel von Vollzeit- auf Teilzeitarbeit als auch optionale 'Verfügungszeiten' im Wochen-, Monats- und Jahresturnus einschließen. Letztere ermöglichen sowohl eine freiere persönliche Zeiteinteilung als auch die Übernahme von sozialen Aufgaben verschiedenster Art. Vorschläge für entsprechende Rechte finden sich z.B. in einem Arbeitszeitgesetzentwurf der GRÜNEN

² Auch hier wird kollektive Rationalität nicht in einem emphatischen, sondern im spieltheoretischen Sinn verstanden: als diejenige Lösung, die die Bedingung der Pareto-Optimalität erfüllt. Vgl. auch Anmerkung 1.

(Bundestags-Drucksache 10/2188; Bäumer 1985; Fischer 1986).

- ein Recht auf 'Sonderbeurlaubung' - entweder zur freien Verfügung als sog. Sabbatjahr (ohne Entgeltfortzahlung, aber mit Sozialversicherungsschutz) oder mit Anspruch auf (Teil-)Lohnfortzahlung, wenn es sich um sozial erwünschte Verwendungszwecke handelt (Beispiele hierzu bei Prenzel 1988). Hierbei ginge es um ein Pendant zur steuerlichen Begünstigung von Geldleistungen für gemeinnützige, mildtätige und kirchliche Zwecke (entsprechend §§ 51-68 AO 1977). Konsequenterweise wäre der Einkommensverzicht mit steuerlich absetzbaren 'Zeitspendenquittungen' zu prämiieren.

- das Recht, Freizeitausgleich (z.B. für geleistete Mehrarbeit oder aufgrund besonderer Arbeitsbedingungen) zu Zeitpunkten in Anspruch zu nehmen, die gemäß der individuellen Lebenssituation als besonders 'wertvoll' gelten. In analoger Form wäre das Recht auf nachteilsfreie Ablehnung von geforderter Mehrarbeit zu stärken.

Die Logik einer kollektiv rationalen Arbeitszeitpolitik und von Regelungen für Möglichkeiten der optionalen 'Wenigerarbeit' unterscheidet sich grundsätzlich von den bestehenden positiven Normen für bestimmte Arbeitszeiten. Bei letzteren geht es um ganz konkrete Zeiteinteilungen bzw. Zeitverteilungen für bestimmte Personen(-gruppen) bzw. Umstände. Der Sinn ersterer ist dagegen in der Typik von relativ abstrakten (Meta-)Regeln aufgehoben, die Verfahren betreffen, in denen konkrete Zustände auszuhandeln sind. Sie sollen den Individuen eine streßarme Abstimmung zwischen konkurrierenden Zeitanforderungen ermöglichen, statt ihre Zeitplanung dem Anpassungszwang des Beschäftigungssystems zu unterwerfen. In dem Maße, wie verschiedene Arbeitnehmerindividuen (entsprechend Alter, Geschlecht, Beruf, biographischem Status sowie privaten Kommunikations- und Kooperationsbezügen) mit divergierenden Zeitstrukturen sozialer Systeme konfrontiert sind, bedürfen sie der Möglichkeit, individuelle Kompromisse auszuhandeln. Wer wann aus welchem Grund von einer seiner Optionen Gebrauch macht, bliebe der individuellen Arbeitnehmerentscheidung überlassen. Ein entsprechender Wechsel der Regelungsmaterie von materialen Sollzuständen zu prozeduralen Normen erforderte allerdings auch eine Aufbesserung der Verhandlungsposition des einzelnen Arbeitnehmers, d.h. verlässliche kollektivvertragliche bzw. gesetzliche Rahmenbedingungen für Individualvereinbarungen.

Regelungen für optionale Arbeitszeitgestaltung erfahren eine 'systemtheoretische' Begründung insofern, als zwar im Rekurs auf Funktionsregeln des Arbeitsmarktes immer noch rigide Zeitadaptionen erzwingbar sind, aber weder die Arbeitssphäre noch andere Handlungssphären ein funktionales Primat gegenüber den Zeitstrukturen der übrigen gesellschaftlichen Teilsysteme besitzen. Zeitplankompatibilität zwischen gesellschaftlichen Teilsystemen herzustellen, fällt ausschließlich in den Funktionskatalog 'personaler Systeme'. Personen, die ja in bezug auf fast alle Teilsysteme handeln, fungieren somit als Flexibilitätspuffer der durch Institutionen nicht zu gewährleistenden 'Systemrationalität'. Ihre Zeitressourcen und Streßverarbeitungskapazität für den Umgang mit konkurrierenden Zeitanforderungen sowie ihre Fähigkeiten zur Übernahme sozialer Opportunitätskosten (aus dem Verzicht auf geschätzte Kommunikationen) sind in einer Reihe typischer Situationen drastisch überfordert, ohne daß die Teilsysteme Entlastung böten. Dagegen würden die Individuen durch die individuelle Optionalisierung von Arbeitszeitmustern, salopp gesprochen, ermächtigt, 'teilsystemfremde' Rationalitäten (z.B. der Familie, des Erziehungssystems, der Politik, des Freizeitkonsums usw.) in die selbstreferentielle Handlungswelt der Wirtschaft zu importieren. Nicht die Eigenrationalität, aber der Steuerungsmonismus des Teilsystems Wirtschaft würde aufgehoben. Dadurch verbesserte sich nicht unbedingt die kurzfristig kalkulierte ökonomische Effizienz, aber der funktionale Beitrag des Beschäftigungssystems zur dezentralen Selbststeuerung der Gesellschaft.

(2) In zeitlicher Hinsicht geht es nicht allein um die konkreten Parameter der Dauer und Lage der individuellen Arbeitszeit, sondern auch um die Geltungsdauer und Veränderbarkeit von Arbeitszeitregelungen, genauer: um den Umgang mit Zeitpräferenzen, die nicht nur inter-individuell verschieden ausfallen, sondern auch individuell variabel sind. Arbeitszeitregelungen müssen deshalb dem Erfordernis der Reversibilität genügen, wie es im übrigen auch gegenüber energietechnologischen Infrastrukturen angemeldet wird. D.h., daß die Ausschöpfung eines von allgemeinen Regelungen abgesteckten Variabilitätsraumes weitgehend (wenngleich unter Berücksichtigung von Ankündigungs- und Bindungsfristen) den individuellen Zeitpräferenzen überlassen bliebe. Reversibilität ist gegeben, wenn Trichterwirkungen begrenzt bleiben und beispielsweise nicht nur der Wechsel von Vollzeit- zu Teilzeitarbeit, sondern auch umgekehrt möglich ist. Andererseits muß der Regelungsrahmen weit genug sein, um sinnvolle Verknüpfungen zwischen den Eigenrationalitäten mehrerer Handlungssphären zu gestatten. Ebenso müssen die nach kollektiv rationalen Kriterien abzusteckenden Grenzen der individuellen Autonomie reversibel bleiben, um Wirkungsraum für institutionelles Lernen zu lassen. Die Reversibilität der vom Normalfall abweichenden Konditionen ist Grundvoraussetzung dafür, daß variable Arbeitszeiten nachteilsfrei gewählt werden können. Sie dürfen weder als eine Art Gratifikation für bestimmte Arbeitnehmerkategorien noch als Sackgasse für Arbeitnehmer(innen) ohne alternative Beschäftigungschance organisiert sein. Die Möglichkeit eines selbstgewählten Teilrückzugs aus der vollzeitigen Erwerbsarbeit würde in umso größerem Umfang wahrgenommen werden und damit auch zur Anhebung des Beschäftigungsniveaus beitragen, je 'sicherer' die Rückkehr an einen bzw. der Erhalt des Vollzeitarbeitsplatz(es) gewährleistet ist.

Da komplexe und in sich selbst hochdifferenzierte Teilsysteme wie 'die' Wirtschaft nicht im Stande sind, ihre gesellschaftlichen Funktionen von sich aus an veränderte Umweltbedingungen (z.B. das von demographischen Trends und Wanderungsbewegungen abhängige Arbeitskräftepotential) anzupassen, ist die ungeschmälerte Repräsentanz der in 'Zeitfragen' konkurrierenden (Teil-)Systemrationalitäten von Bedeutung, wenn konkrete Zeitmuster verabredet bzw. überholte Verabredungen revidiert werden. Hier allein auf Formen der kollektiven Regulierung verbindlicher Arbeitszeitmuster zu setzen, ist angesichts der unterschiedlichen 'Mehrsphäreninklusion' von Individuen und der daraus resultierenden Präferenzdifferenzierung nicht mehr vertretbar. Die Individuen müssen selbst über Abweichung von und Rückkehr zur Regelarbeitszeit entscheiden können.

Die Sozialverträglichkeit einer weiteren Individualisierung von Arbeitszeitregelungen ist allerdings auch an Fortschritte in der Gestaltung der Rahmenbedingungen gebunden, durch welche eine stigmatisierende Ungleichverteilung von Benachteiligungen erschwert wird. Zugleich muß dafür gesorgt werden, daß sich unerwünschte gesellschaftliche Nebenfolgen differenzierter Arbeitszeiten in tolerierbaren Grenzen halten. Anknüpfend an verschiedene Stränge der Arbeitszeitdiskussion sind hier vier, mit einer gewissen 'Eigenlogik' ausgestattete Regelungsthematiken zu nennen:

- Fortschritte zur Gleichbehandlung in allen nicht-zeitlichen Beschäftigungsaspekten als Grundlage der zeitlichen Differenzierung. Beschäftigungsverhältnisse jenseits des Normalarbeitszeitstandards unterscheiden sich regelmäßig auch in anderen Bedingungen vom "Normalarbeitsverhältnis". Sie werden erst dann zu einer akzeptablen Wahl, wenn strikte Gleichbehandlung bei allen unteilbaren Arbeitnehmerrechten (z.B. auf Urlaub, Kündigungsschutz, Qualifizierung etc.) sowie bei den entgelt-proportionalen Ansprüchen auf Gehalt, Urlaubsgeld, Mehrarbeits- und Feiertagsbezahlung sowie Altersversorgung u.a. gewährleistet sind (vgl. Bertelsmann/ Rust 19
- Regelungen zur Sicherstellung der Wahlfreiheit als Voraussetzung dafür, daß Arbeitnehmer ihre persönlichen Zeitpläne als maßgebendes Datum in Aushandlungsprozesse einbringen und mit einer angemessenen Erfolgs-

chance realisieren können. Neben formalen Berücksichtigungsansprüchen und Widerspruchsrechten sind Betriebsöffentlichkeit, Mehrstufigkeit und Revidierbarkeit der Arbeitszeitplanung gefordert.

- Grenzwerte der zulässigen Arbeitszeitdauer, wie sie Gegenstand der Arbeitszeitordnung sind, um die Arbeitnehmer weiterhin vor unzumutbaren Anpassungsbegehren des Betriebes zu schützen. Eine Untergrenze hätte die Funktion eines Mindestlohnanspruchs und sollte das betriebliche Interesse an extrem kleingeschnittenen ("geringfügigen") Beschäftigungsverhältnissen dämpfen. Obergrenzendertäglichen und wöchentlichen Arbeitszeit bleiben nötig, um dem Bedarf an ausreichenden Schlaf- und Erholungszeiten Rechnung zu tragen.

- Limitierungen hinsichtlich der Lagevariabilität von Arbeitszeiten. Sie bleiben notwendig, weil eine zu weitreichende Flexibilisierung sowohl individuelle Freiräume beschränken als auch gesellschaftlich problematische Folgen auslösen kann. Wer sich auf einen ständig und kurzfristig sich ändernden Arbeitsbeginn einstellen muß, dem fällt es schwer, 'Ordnung' in seine Lebensführung zu bringen und die Verwendung der freien Zeit so zu organisieren, daß sie 'sinnvoll' genutzt werden kann. Und selbst wo dieses infolge längerer Ankündigungsfristen für den einzelnen prinzipiell möglich bleiben mag, müssen der Variation der Arbeitszeiten bestimmte Grenzen gezogen bleiben. Nachtarbeit etwa läßt sich schadlos für die Betroffenen nicht beliebig ausdehnen; sie bleibt auch bei großzügigem Freizeitausgleich gesundheitsschädlich.³

(3) In sachlicher Hinsicht ist die Reflexion auf allgemeine Gütekriterien sozialer Innovationen gefordert. Was beim speziellen Thema der sozialverträglichen Arbeitszeitpolitik auf eine durch Rahmenregelungen geschützte und begrenzte Optionalisierung der individuellen Arbeitszeitmuster hinausläuft, läßt sich in einer allgemeineren Form als reflexive Selbststeuerung der Präferenzen beschreiben. Damit wird an die Diskussion über Probleme der Anpassung und Aggregation von Präferenzen (vgl. Kapitel 4) angeknüpft. In dieser Perspektive hätte sich ein Politikvorschlag, der sozialverträgliche Resultate verspricht, auch an seinen präsumtiven Wirkungen auf die initiierten und begleitenden Präferenzen zu rechtfertigen. Es werden also begründete Annahmen über Umfang und Richtung des möglicherweise angeregten Präferenzwandels erwartet (vgl. March 1986). Unter Berücksichtigung alles dessen, was ein Akteur am Anfang seines Weges vernünftigerweise wissen kann, wäre die Wirkung des Ziels auf künftige Präferenzen anhand von zwei Kriterien zu prüfen:

(a) Am Ende des Weges mag zwar immer noch (relative) Unzufriedenheit mit der neuen Situation bestehen, doch sollte der bewerkstelligte Wandel, wenn er mit dem früheren Zustand verglichen wird, nicht Anlaß zur reuevollen Totalrevision bieten. Es ist in Rechnung zu stellen, daß mit der Eröffnung neuer Möglichkeiten u.U. mehr Erwartungen geweckt als Befriedigungspotentiale gewonnen werden, obwohl eindeutige Verbesserungen gegenüber der Vergangenheit eingetreten sind.⁴ (b) Die in der neuen, u.U. mit kontra-intentionalen Effekten aufwartenden Situation ausgebildeten Präferenzen dürfen also nicht derart 'exogen' sein, daß sie den

³ Außerdem tendiert Nachtarbeit dazu, die Möglichkeiten zu gemeinsamen Aktivitäten mit anderen, zumal wenn c regelmäßig tagsüber arbeiten, drastisch zu verringern. Sie kann zu ungewollter Vereinzelung, partieller Abschottung von sozialen Zusammenhängen beitragen. Das gilt natürlich auch für Schichtarbeit (vgl. Alheit et al. 1988). Zumindest sollte durch die Bewahrung des Anspruchs auf Wochenendfreizeit (wenigstens an Sonn- und Feiertagen) jenes Maß an Sozialintegration garantiert bleiben, das sich der besonderen Wahrscheinlichkeit sozialer Kontaktchancen im Rahmen der "Wochenendkultur" (Rinderspacher 1987) verdankt.

⁴ So berichten z.B. betriebliche Interessenvertretungen häufig von Unzufriedenheit über unzureichende Spielräume von Gleitzeitregelungen, obwohl vor deren Einführung keinerlei Arbeitnehmerwünsche an individueller Zeitplanung bemerkt wurden (vgl. Wiesenthal 1987: 265f).

Gegebenheiten vollständig angepaßt oder diesen in blinder Opposition entgegengerichtet (d.h. kontra-adaptiv) sind; sie sollen vielmehr einen ungetrübten Blick auch auf entferntere Handlungschancen (i.S. "globaler Maxima"), d.h. auf die relative Beschränktheit der neuen Situation gestatten.

Sozialverträglichkeit impliziert Erkenntnis- und Handlungsbedingungen, die auch die Reflexion auf gegenwärtige und künftige Präferenzen gestatten. Das setzt voraus, daß Individuen für einen Gewinn an Chancen zur autonomen Lebensplanung nicht den Preis unterkomplexer Wirklichkeitsdeutungen entrichten müssen - mit der Folge, daß ihnen die institutionellen Garanten der verbesserten Situation aus dem Blick geraten und sich der individuelle 'Fortschritt' nur als eine größere Fallhöhe herausstellt.⁵ Andersherum betrachtet, würde das Konzept drastischer allgemeiner Arbeitszeitverkürzungen im Lichte der genannten Kriterien dann als sozial unverträglich zu gelten haben, wenn neue Arbeitszeitstandards bloß formale Geltung erlangten, während sich unbefriedigte Präferenzen für individuelle Arbeitszeitmusternachung erregten und ungeschützten Arbeitsverhältnissen drängten, die zur weiteren Erosion des Normalarbeitszeitstandards und weiterer kollektiver Schutzrechte führen.⁶

Weil Handlungsstrategien kollektiver Akteure, wie der Gewerkschaften, regelmäßig auf die freiwillige Unterstützung der Mitglieder bauen müssen, kann die Bezugnahme auf manifeste Präferenzen niemals gänzlich suspendiert werden. Auch wenn man es nicht gutheißen mag, wird die Teilmenge sozialverträglicher Arbeitszeitpolitiken, die Aussicht auf Realisierbarkeit hat, nur solche Konzepte enthalten können, die die für ihre Durchsetzung unentbehrlichen Arbeitnehmergruppen nicht gegen deren Willen mit Kosten belasten. Präferenzorientierte Arbeitszeitpolitik wird in Anbetracht der begrenzten Solidaritätsbereitschaft pareto-optimal angelegt sein müssen: D.h., es sind nur solche 'Fortschritte' möglich, für die niemand mit einer individuell schlechteren Position 'bezahlen' muß. Gerade unter diesem Auswahlkriterium erscheinen die Vorschläge für optionale Arbeitszeitregelungen problemangemessen. Optionen stellen bereits im Moment ihres Zugänglichwerdens, nicht erst mit ihrer Inanspruchnahme, einen Gewinn an Entscheidungs- und Handlungsfreiheit dar, wogegen ihre Kosten erst zu dem Zeitpunkt und in dem Umfang anfallen, in dem sie tatsächlich in Anspruch genommen werden. Sie sind in einer gesellschaftlichen Situation, die noch stark von den in der Wachstumsära ausgebildeten Erwartungen und Präferenzen geprägt, aber gleichzeitig durch den Rückgang der verteilbaren Wachstumsgewinne beschränkt ist, ein geeigneter politischer Regelungsmodus, um den Übergang zu günstigeren kollektiven Entscheidungssituationen - mit größerer Repräsentanz von reflexiv 'aufgeklärten' Präferenzen und erweitertem Optionenwissen - zu ermöglichen.

⁵ Hier ist an die berechtigten Warnungen von Gewerkschaftsvertretern vor einer weder arbeitsrechtlich noch kollektivvertraglich geregelten Individualisierung der Arbeitszeit zu erinnern.

⁶ Dieselbe Skepsis erscheint angebracht, wenn drastische Arbeitszeitverkürzungen bei vielen Arbeitnehmern nur auf Tarifvertragsänderungen 'auf dem Papier' hinauslaufen, während die tatsächliche Arbeitszeitdauer zu einem differenzierten Gratifikations- und Statusprivileg wird - nach dem Motto "Je länger die Arbeitszeit, umso höher Einkommen und Ansehen". Hinweise auf eine solche soziale Differenzierung von Arbeitszeitmustern finden sich in der Implementation der 1984 vereinbarten 38,5-Stunden-Woche: Technische und kaufmännische Angestellte behielten vielfach die 40-Stunden-Norm (bzw. nahmen sich selbst als Vorgesetzte von der Arbeitszeitverkürzung aus), während das Personal für betriebsinterne Dienstleistungen und Nebenfunktionen auf 37 Wochenstunden gesetzt wurde (vgl. Schmidt/Trinczek 1986a).