

Anton Sterbling (Hrsg.)

**Zwischenergebnisse des Gender  
Mainstreaming Projektes**

**Mit Beiträgen des Workshops in  
Niederbobritzsch 14. bis 16. April 2010**

**Rothenburger Praxishefte  
Band 9**

Rothenburg/Oberlausitz 2010

## ***Hilferufe des Körpers***

***Zur inhaltsanalytischen Auswertung der Experteninterviews im  
Gender-Mainstreaming-Projekt »Arbeitszeitmodelle« des  
Sächsischen Staatsministerium des Inneren und der Hochschule  
für Sächsische Polizei (FH)***

***Matthias Theodor Vogt***

Ein Hilferuf stand am Anfang der deutschen Arbeitszeitordnungen. In seinem Landwehrgeschäftsbericht 1828 schrieb Generalleutnant Heinrich Wilhelm von Horn (1762–1829) dem preußischen König, er könne das erforderliche Truppenkontingent nicht aufbringen. Die »körperliche Entartung« der Bevölkerung im Rheinland aufgrund von Kinderarbeit gefährde die Wehrpflicht. Am Ende eines erbitterten Ringens mit der Industrie stand das »Preußische Regulativ« von 1839 (Sachsen sollte erst 1861 folgen):

§. 1. Vor zurückgelegtem neunten Lebensjahr darf niemand in einer Fabrik oder bei Berg-, Hütten- und Pochwerken zu einer regelmäßigen Beschäftigung angenommen werden.

Man beachte, daß für Landwirtschaft und Zünfte keine Vorschriften erlassen werden.

§. 2. Wer noch nicht einen dreijährigen regelmäßigen Schulunterricht genossen hat, oder durch ein Zeugniß des Schulvorstandes nachweist, daß er seine Muttersprache geläufig lesen kann und einen Anfang im Schreiben gemacht hat, darf vor zurückgelegtem sechzehnten Jahre zu einer solchen Beschäftigung in den genannten Anstalten nicht angenommen werden. [...]

Was wir heute als Sozialgesetzgebung bezeichnen, hat seinen Grund in der Erkenntnis der Obrigkeit, daß Ausbeutung dort an ihre Grenzen stößt und dort die Sicherheit des Staates gefährdet ist, wo die körperliche, geistige, seelische und

Bildungsverfassung des arbeitenden Menschen überdehnt wird. Mit der Kategorie Mitleid hat dies nichts zu tun.

Weit sind wir dabei nicht gekommen. Erst in ihrem Übereinkommen Nr. 182 und im Jahre 1999 hat die immerhin 1919 gegründete International Labour Organisation ein »Verbot und unverzügliche [sic!] Maßnahmen zur Beseitigung der schlimmsten [sic!] Formen der Kinderarbeit« thematisiert; viele unserer Kleidungsstücke sind auch deshalb so preiswert, weil sie in der Dritten Welt durch Kinderarbeit im Sinne des Preußischen Regulativs erzeugt werden. Dort hatte es geheißen:

§. 3. Junge Leute, welche das sechszehnte Lebensjahr noch nicht zurückgelegt haben, dürfen in diesen Anstalten nicht über zehn Stunden täglich beschäftigt werden.

Für Erwachsene galt dies noch lange nicht. Der Chicagoer Blutmai 1886 sollte sich an der Forderung nach dem Achtsturentag entzünden. Der 1. Mai wurde seit 1890 in Deutschland wie in anderen Ländern noch außerhalb der Legalität begangen. Ironischerweise sollte er auf Reichsebene erst durch die NSDAP 1933 als noch heute gültiger Feiertag durchgesetzt werden, die so das »A« in ihrem Parteinamen mit dem »N« verbinden wollte und den Maianfang zum »Feiertag der nationalen Arbeit« deklarierte. Dem Sinne nach umgekehrt hat sich das Gedenken am 1. Mai 1987. In SO 36 brachen die seither jährlich entflammenden Kreuzberger Revolten gegen die Arbeitshabenden aus, wie seither auch etliche sächsische Polizisten leidvoll erfahren mußten.

In der langen Geschichte der blue collars gegen die white collars (die zum Ende der Arbeitswoche entlohten Arbeiter mit dem blauen Overall-Kragen gegen die zum Ende des Arbeitsmonats vergüteten Angestellten mit dem weißen Hemdkragen) haben sich im kollektiven Gedächtnis der Bundesrepublik von 2010 die Vierzigstundenwoche<sup>1</sup> und der Achtsturentag als Normarbeit durchgesetzt. Nur das Bundesurlaubsgesetz vom 8. Januar 1963 wurde noch nicht revidiert:

---

<sup>1</sup> Vor weniger als zwei Jahrzehnten, 1993, wurde in der EU-Richtlinie 93/104 EG vom 23. November 1993 erstmals eine Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche für alle EU-Mitgliedsländer verfügt.

§ 3 (2) Als Werktage gelten alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Ich selber habe noch im letzten Jahr einen langen Kampf an der Hochschule Zittau/Görlitz gegen die Verwaltung ausfechten müssen, damit im Jahresablaufplan der Samstag nicht dunkelgelb als notwendig vorlesungsfreier Tag markiert wurde. Vielen dort erschien es als unvorstellbar, daß Freitags um Eins nicht jeder Seins machen dürfe. Seit einigen Jahren versuchen die Hochschulminister das Di-Mi-Do-Professorentum zu unterbinden, das Freitags bis Montags die Hörsäle veröden läßt und – außer an den Polizeihochschulen – diese ohnehin nur an gut 30 Wochen im Jahr nutzt. Selbst das feiertagsfreudige Sachsen kommt auf 303 Werktage im Jahr, von denen die staatlichen Hochschulen ihre Räume nur zu 29 % voll nutzen. An der Universität Neapel sind Studiengänge daher in Mo-bis-Mi und Do-bis-Sa-Kurse unterteilt; an den polnischen Universitäten wird Mo-bis-Do staatlich-kostenfrei unterrichtet und die Berufstätigen Fr-bis-Sa privat-kostenpflichtig; an der Universität Timișoara habe ich erlebt, daß Studiengänge am Raummangel scheiterten. Wo materielle Probleme oder solche der gesellschaftlichen Wertschätzung herrschen, da gelten schärfere Normen als das Di-Mi-Do-Prinzip, über das ein Streifenpolizist sowieso nur lachen kann.

Der entscheidende Umbruch vollzieht sich aber auf einer ganz anderen Front. Noch 1990 galt östlich wie westlich der innerdeutschen Demarkationslinie als Regelarbeit der unbefristete Vollzeitvertrag, den Bürokraten als 1,0 VZÄ bezeichnen. Heute ist rund die Hälfte der Arbeitnehmer mit befristeten oder mit Teilzeitverträgen ausgestattet. Und immer mehr der Jüngeren streben nach Projektverträgen, die ihnen eine freie Einteilung ihrer Zeit erlauben und ein buntes Durchmischen von Freizeit und Arbeitszeit zur Folge hat. Wer aber selbständig ist und mit dem ständigen Risiko säumiger Schuldner oder ausbleibender Aufträge zu tun hat, für den ist Normarbeitszeit zum hohlen Begriff geworden.

Eine der entscheidenden Erkenntnisse aus der Arbeitsforschung ist, daß bei Selbstentscheidung über Arbeitszeiten die Belastungen von Körper und Seele ganz anders und weit weniger schadensauslösend aufgenommen werden können. Intrinsische Motivation – ich will innerlich, also arbeite ich jetzt – federt Belastungen ab; das gleiche Arbeitspensum ist, wenn es von einem Anderen befohlen wird, schwerer erträglich. Die Unternehmensfachleute haben vom latei-

nischen Wort für »entflammen« das Kunstwort »incentive« abgeleitet: Motivationsanreize für bessere Leistung. Darauf wird zurückzukommen sein.

Pfarrer, Bühnenkünstler, Frisöre und Wirte haben seit alters am Montag frei, da sie dann arbeiten müssen, wenn die anderen frei haben. In der Bibel steht ja auch nur, daß Gott am achten Tag (der erste wird im Hebräischen mitgezählt) ausruhte; daß es ein Sonntag war, steht in der Bibel nicht. Die Freizeitindustrie (besser gesagt: die Freizeit-Dienstleistungsbranche) wird Jahr für Jahr größer, weil der Gesellschaft die Arbeit ausgeht und sie diese auf immer weniger Köpfe und Hände in immer kleineren Portionen verteilt. In den Leerstellen entsteht aber wieder neue Arbeit. Wenn Sie einen Jahreskalender zur Hand haben, bitte ich Sie, diesen aufzuschlagen und auf den Anfang des Jahres zu schauen. Für den Zeitraum 1.-3. Januar 2010 werden Sie dort finden »53. Woche [2009]«, das deutsche Kalenderwochenjahr fängt erst am 4. Januar an. 2009 war dies anders, da dort der 1.1. auf einen Donnerstag fiel und also ein nicht freier Normarbeitsfreitag auf den 2.1. fiel, ein Arbeitstag. Erst in diesem Fall nämlich zählt die Internationale Standardnorm für Kalenderwochen die erste Woche des Jahres als erste Kalenderwoche. Wie Sie sehen, wird die Welt von Bürokraten reguliert, die sich ein Arbeitsleben jenseits von Montag bis Freitag 8 bis 18 Uhr gar nicht vorstellen können. Wenn Sie aber Ihren Bekanntenkreis überschauen: vom alleinerziehenden Vater bis zur Tänzerin im Stadttheater, von der Rentnerin bis zum Kaplan, von der türkischen Familiengaststätte über den hypermodernen Solarzellenhersteller bis zum Sportclub – sind *wir* nicht eigentlich die Mehrheit, wir, die wir unsere Schlaf-, Erholungs- und Arbeitsphasen so organisieren müssen, daß wir die Bedürfnisse anderer direkt erfüllen und nicht indirekt durch das befristete Abstempeln von Formularen? Ich meine, es wird Zeit, daß sich auch die Benennung von Kalenderwochen nach dem IST der Mehrheit und nicht nach einem fiktiven SOLL orientiert. Dies durchzusetzen wäre eine schöne Aufgabe für den sächsischen Innenminister (und könnte zum Ruf des arbeitsfreudigen Sachsen weltweit effektiver beitragen als eine teure Imagekampagne des Wirtschaftsministeriums).

Was ist die Polizei? Ein Dienstleister für eines der grundlegendsten Bedürfnisse des Bürgers: seiner Sicherheit, egal ob er wacht oder schläft, ob er zuhause ist oder unterwegs, egal ob für sich oder für seine Lieben. Dies Bedürfnis kann

nur erfüllt werden von Menschen, die sich dem Rund-um-die-Uhr-Bedürfnis stellen. Da auch sie Menschen und keine Maschinen sind, müssen auch sie sich erholen und schlafen dürfen. Um dennoch das Rund-um-die-Uhr- und Rund-ums-Jahr- und Überall-Sicherheitsbedürfnis erfüllen zu können, müssen sie sich in Gruppen zusammenfinden und sich miteinander in den weniger belastenden und eben den besonders belastenden Phasen abwechseln.

\*

Im Rahmen des Gender-Mainstreaming-Projekts »Arbeitszeitmodelle« des Sächsischen Staatsministeriums des Inneren und der Hochschule für Sächsische Polizei (FH) haben sich die Menschen in den Polizeirevieren viele Gedanken zu diesen Problemkreisen gemacht. Ich habe in den Interviews oft Besseres gelesen als in der Fachliteratur. Aber ich will die Ergebnisse nicht vorwegnehmen, sondern mit einigen wenigen Gedanken abschließen:

(1) Es ist erfreulich, daß es der Aspekt der Familiengerechtigkeit war, der diese Debatte ausgelöst hat. Das erste Wort des Projektes ist politisch korrekt, insofern es seit dem Amsterdamer Vertrag 1997/1999 zur offiziellen Terminologie der Mitgliedsstaaten der EU geworden ist. Eine der möglichen Übersetzung für »gender mainstreaming« ist »geschlechtersensible Folgenabschätzung«. Auch wenn die »Vereinbarkeit von Beruf und Familie« im Mittelpunkt des Projektes steht, so geht es doch um mehr, nämlich um Motivation und Potentialfreisetzung aller, auch jener ohne Familie, sowohl als Individuum wie als Kleinkollektiv.

Wenn aber Sachsen zu wenig Kinder aufweist und von einer Reproduktionsrate 2,2 Kinder pro Frau weit entfernt ist, gibt es eine gemeinsame Verantwortung sowohl des Arbeitgebers SMI als auch des jeweiligen Revier-Kollektivs, eine bestmögliche Erziehung von Kindern zu ermöglichen.

Seitens des SMI wäre insbesondere zu prüfen, ob im Beamtenrecht pensionsunschädliche Teilzeitregelungen insbesondere für Eltern von Kindern zwischen 0 und 10 Jahren vorhanden sind oder verbessert werden könnten. In Zeiten des Fachkräftemangels ist es für die Polizei entscheidend, besonders guten Nachwuchs zu gewinnen; die sozialen Standards sind hier ein zentrales Argument.

Seitens des SMI ist zweitens zu prüfen, (a) welche Reviergrößen notwendig sind, um eine gelegentliche kollegiale Unterstützung in regelmäßigen Sonderfällen, insbesondere wenn die Kinder krank werden, um so zu ermöglichen, daß die Kollateralschäden bei den Kollegen sich in überschaubaren Grenzen hält, (b) wie groß ein Pool von zentral stationierten Kollegen sein müßte, um in Einzelfällen Unterstützung leisten zu können.

(2) Es geht auch um Generationengerechtigkeit. Es gibt eine unterschiedliche biologische Belastbarkeit der unterschiedlichen Altersgruppen. Bei den Ü50 bzw. eventuell auch früher (jenseits der Wechseljahre) ist der Einsatz in Schichten grundsätzlich problematisch. Was landläufig als »menschliches Versagen« gilt, ist in der Industrie schlicht Übermüdung, auf die in Deutschland 50 % der Industrieunfälle mit einem jährlichen Schaden von etwa 10 Mrd. EUR zurückgehen – die übermüdungsbedingten Schäden bei Tschernobyl oder Exxon Valdez lassen sich in Geldbeträgen gar nicht ermessen. Gerade bei Polizeiarbeiten sollten sekundäre Beeinträchtigungen a priori ausgeschlossen werden.

(3) Unsere menschlichen Funktionen unterliegen sowohl einem biologischen wie einem sozialem Rhythmus. Vor 8 Uhr morgens kann ich gemeinsam frühstücken, nach 18 Uhr kann ich am sozialen Leben von Verwandtschaft und Freundeskreis teilnehmen. Schichtarbeit bedeutet in Krankenkass, Industrie oder Polizei den partiellen Verzicht auf diese soziale Teilhabe. Er wird dann vom partiellen Verzicht zur Bindungslosigkeit, wenn der biologische Rhythmus vom Schichtwechsel so stark mitgenommen wird, daß die Tage außerhalb der Schichtzeiten nicht mehr voll wahrgenommen werden können; ähnlich dem Musterungsbe- fund des General Horn 1828 (siehe »Preußisches Regulativ«), nur auf einer noch delikateren Ebene. Die Qualität von Polizeiarbeit hängt wesentlich von der sozialen Einbindung ihrer Mitglieder ab.

(4) Die Fachleute sprechen bei der Circadianperiodik von einer Nichtlinearität zwischen Arbeitszeit und Effekten. Einfacher ausgedrückt: Wer ständig gegen die Endochronologie, die innere Uhr seines Stoffwechsels, arbeitet, befindet sich auf einer virtuellen Weltreise rund um den Globus, bei der einzig der Jet-Lag konstant bleibt – jede Stunde entspricht 15 Längengraden, also dem Unterschied von Görlitz (seit 1893 festgelegt als Zentralort der Mitteleuropäischen Zeit) und Greenwich (Standard Time). Verantwortlich für die tägliche Neujustie-

nung ist eine Art drittes Auge in unserem Körper mit dem Sehpigment Melanopsin. Dieses funktioniert auch bei Blinden solange, wie nicht der Hintergrund des Auges entfernt oder zerstört wird. Wenn, wie in einigen Zeitmodellen der sächsischen Polizei, die Schichten in einem Rhythmus von deutlich kleiner 24 h aufeinanderfolgen, ist die Belastung besonders stark.

(5) Man könnte, weit über unser derzeitiges Projekt hinaus, die Belastung des körperlich-seelischen wie des sozial-seelischen Organismus mit einem Punktesystem versehen:

- Faktor 1 für eine Regelarbeitszeit zwischen 8 und 18 Uhr montags bis samstags entsprechend der Mehrzahl der anderen Gesellschaftsmitglieder,
- Faktor 1,5 für eine Arbeitszeit gegen den sozialen Rhythmus zwischen 18 und 24 Uhr sowie zwischen 6 und 8 Uhr und am Sonntag zwischen 6 und 24 Uhr,
- Faktor 2,0 für eine Arbeitszeit gegen Verdauungs- und viele andere körperliche Systeme zwischen 0 und 6 Uhr früh.

(6) Für den öffentlichen Dienst in Sachsen gilt grundsätzlich die 40-Stunden-Woche. Das Jahr umfaßt 365,242199 astronomische Kalendertage. Hiervon entfallen 104,36 Tage auf Samstage und Sonntag. Von den 12 Feiertagen entfallen (mit einer 5/7- oder 0,71-Wahrscheinlichkeit bei den beweglichen Feiertagen) im statistischen Durchschnitt 10,00 Tage auf die Tage Montag bis Freitag. Der Regelurlaub beträgt 30 Werktagen. Es verbleiben 220,89 Nettoarbeitstage entsprechend 44,18 Nettoarbeitswochen entsprechend 1.767 Nettojahresarbeitsstunden.

Ganz anders sieht der Blick in die tatsächlich geleisteten jährlichen Arbeitsstunden (nach Abzug unter anderem von Streiks, Krankschreibungen, Fortbildungen und Kurzarbeit) aus: Hier kommt Deutschland nach den Statistiken der OECD gerade einmal auf 1.300 Nettojahresarbeitsstunden:

Tabelle 1: Nettojahresarbeitsstunden

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Austria	1 509	1 522	1 495	1 482	1 532	1 488	1 480	1 487	1 483	1 436
Belgium	1 422	1 457	1 452	1 449	1 441	1 450	1 454	1 454	1 469	1 453
Canada	1 756	1 751	1 738	1 727	1 744	1 735	1 734	1 731	1 725	1 699
Czech Republic	2 018	1 922	1 896	1 882	1 900	1 923	1 922	1 914	1 923	1 879
Denmark	1 549	1 554	1 542	1 540	1 544	1 548	1 556	1 547	1 549	1 547
Finland	1 638	1 616	1 609	1 596	1 622	1 605	1 600	1 594	1 610	1 555
France	1 491	1 481	1 445	1 441	1 469	1 466	1 447	1 468	1 475	1 469
<b>Germany</b>	<b>1 387</b>	<b>1 375</b>	<b>1 365</b>	<b>1 360</b>	<b>1 364</b>	<b>1 354</b>	<b>1 352</b>	<b>1 354</b>	<b>1 353</b>	<b>1 309</b>
Greece	1 818	1 826	1 818	1 812	1 803	1 811	1 796	1 782	1 803	1 777
Hungary	1 795	1 766	1 766	1 777	1 807	1 803	1 799	1 778	1 786	1 749
Iceland	1 820	1 779	1 740	1 782	1 823	1 816	1 813	1 822	1 812	1 717
Ireland	1 596	1 602	1 586	1 576	1 570	1 562	1 560	1 544	1 522	1 470
Japan	1 853	1 836	1 825	1 828	1 816	1 802	1 811	1 808	1 792	1 733
Korea	..	..	..	..	..	..	..	2 090	2 057	2 074
Luxembourg	1 596	1 577	1 582	1 555	1 535	1 524	1 555	1 513	1 544	1 559
Mexico	1 936	1 916	1 945	1 908	1 919	1 970	1 944	1 933	1 960	1 915
Netherlands	1 331	1 330	1 317	1 309	1 309	1 301	1 300	1 297	1 301	1 288
New Zealand	1 769	1 761	1 758	1 758	1 787	1 775	1 760	1 744	1 724	1 709
Poland	1 963	1 957	1 958	1 956	1 957	1 970	1 958	1 953	1 940	1 938
Portugal	1 670	1 683	1 686	1 677	1 690	1 680	1 694	1 674	1 686	1 664
Spain	1 687	1 684	1 682	1 667	1 653	1 634	1 622	1 603	1 613	1 615
United Kingdom	1 690	1 693	1 678	1 658	1 652	1 658	1 652	1 660	1 638	..
<b>West Germany</b>	<b>1 361</b>	<b>1 352</b>	<b>1 345</b>	<b>1 341</b>	<b>1 347</b>	<b>1 338</b>	<b>1 337</b>	<b>1 343</b>	<b>1 344</b>	<b>1 299</b>
United States	1 835	1 814	1 810	1 800	1 803	1 801	1 802	1 799	1 797	1 776
Russian Federation	2 000	1 995	1 997	2 009	2 011	2 014	2 023	2 021	2 016	

**Tabelle: Average annual hours actually worked per worker**

<http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=ANHRS>

Data extracted on 26 Jun 2010 15:07 UTC (GMT) from OECD.Stat

Dieser Ansatz wäre bei der Stundenplanung der Reviere zu unterlegen.

Ein wieder anderes Bild bietet die Gesundheitspolitik. Diese operiert sowohl bei Arbeitgebern wie bei Arbeitnehmervertretungen mit der Zahl von 1.600 Nettojahresarbeitsstunden. Dies könnte auch für die Vergütung im Polizeibereich übernommen werden.

Eine chronometrische Jahresarbeitszeit von 1.600 Arbeitsstunden ohne Pausen unterstellt, ließe sich – nach dem oben angegebenen Modell der Einrechnung von Belastungsdifferentialen – durch 1.600 h tagsüber, 1.200 h in den Abend- und Morgenstunden oder 800 h in der Nacht egalisieren. Natürlich würde es im Einzelfall die Mischung machen. Natürlich müßte man erst einmal Modellrechnungen für eine gerechte Verteilung der Personalmittel machen und nicht a priori vorhandene Gehaltsstufen überführen. Aber es wäre möglicherweise ein Weg, mit dem Sachsen Belastungsgerechtigkeit herstellen könnte.

(7) Das sog. ergonomische Leitbild (Arbeit soll sich an Menschen anpassen, nicht umgekehrt) ist schön und gut, trifft aber auf die Besonderheit des bürgerlichen Sicherheitsbedürfnisses nicht zu, sondern muß im Kollektiv erzielt werden. Richtig ist aber, daß die Eröffnung von Gestaltungsspielräumen von besonderer Bedeutung für physische und psychosoziale Befindlichkeit der Arbeitnehmer ist. Auch wenn der Begriff einer flexiblen Arbeitszeit in der Arbeitsforschung nicht systematisiert ist, ist uns allen klar, daß individuelle Spielräume essentiell sind, um Zufriedenheit mit sich und der geleisteten Arbeit innerhalb der körperlich-geistigen Spann- und Spielräume zu erreichen.

Aber gilt dies nicht auch für das Miteinander von Kollektiven? Wir sind stolz darauf, daß wir in einem föderalen System leben und Polizeiarbeit Ländersache ist. Aber gilt der gleiche Föderalismus nicht vielleicht auch für unseren Studiengegenstand: muß standardisiert werden, was nicht nur im Stadt-Land-Gegensatz, sondern auch in seiner regionalen Vielfalt unterschiedlich gewachsen ist? Daß wir uns über das jeweils Erreichte austauschen sollten, das gehört zu jedem guten Föderalismus dazu. Daß wir das beste anderer übernehmen sollten, gleichfalls. Wem aber nutzt eine Landeseinheitlichkeit? Wäre eine KAPOVAZ, eine kapazitätsorientierte variable Arbeitszeit, auch auf Revierebene sinnvoll? Wo müßte die Differenzierung sinnvoll enden?

\*

Eckpunkte einer Matrix könnten sein:

- Berücksichtigung des Stadt-Land-Unterschiedes, angefangen bei den unterschiedlichen Arbeitswegen, die die effektive Erholungszeit stark verkürzen können;
- Abstimmung zwischen Nachbarrevieren, um gegenseitige Entlastung bei besonderen Auftragslagen zu gewährleisten;
- ein gewisser Pool an zentral stationierten Kräften zur Verstärkung bei Sonder einsätzen und zur Kompensation bei Fortbildungen, Urlaub und Krankheiten;
- Hinreichende Kleinheit des Revierzuschnitts, um jenen persönlichen Austausch aller Beteiligten zu ermöglichen, der Grundlage von Solidarität ist, zum Beispiel beim Einspringen bei familiären Engpässen; umgekehrt hinreichende Gruppengröße;
- Flexibilität der AZM und der Beamten in seiner Anwendung
- Keine Verknappung der »Arbeitstage« beispielsweise durch Schichtung Abend-Morgen-Nacht, die drei »Tage« in wenig mehr als 36 h presst mit der Folge der Nichtmehreinholbarkeit des Jet-Lags; vielmehr muß der Grundrhythmus ausreichend lang gewählt werden, um den Jet-Lag sowohl in den «Arbeitstagen» als auch in den anschließenden «Ruhetagen» einigermaßen kompensieren zu können;
- gerade bei Unverheirateten Ermöglichung eines stabilen sozialen Umfeldes; insgesamt Berücksichtigung der sozialen Komponenten und der Generationengerechtigkeit.