

Ackermann, Karl-Friedrich

Conference Paper — Accepted Manuscript (Postprint)

Flexible Beschäftigungsformen und flexible Arbeitszeitgestaltung in Deutschland im Spannungsfeld von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen

Suggested Citation: Ackermann, Karl-Friedrich (2008) : Flexible Beschäftigungsformen und flexible Arbeitszeitgestaltung in Deutschland im Spannungsfeld von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen, In: Bibliothek Monitor des Arbeitsrechts (Biblioteka Monitor Prawa Pracy), C.H. Beck, Warschau, pp. 57-72

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/48550>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

„Flexible Beschäftigungsformen und flexible Arbeitszeitgestaltung in Deutschland im Spannungsfeld von Unternehmens- und Mitarbeiterinteressen“

von

Prof. Dr. Karl-Friedrich Ackermann

Geschäftsführer ISPA consult GmbH

- I. Problemstellung
- II. Wie frei sind Unternehmen bei flexiblen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen? Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen im Überblick
 - 1. Das Arbeitszeitgesetz 1994 und andere gesetzliche Rahmenvorschriften
 - 2. Tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie
 - 3. Betriebsvereinbarungen: Arbeitszeitregelungen als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand
- III. Wie werden die vorhandenen Gestaltungsspielräume bzgl. flexible Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen tatsächlich genutzt?
 - 1. Aktueller Stand der traditionellen Arbeitszeitformen
 - 2. Neuere Arbeitszeitformen auf dem Vormarsch
 - 3. Einführung und Gestaltung der Arbeitszeitkonten
- IV. Wie reagieren die Beschäftigten auf die flexiblen Arbeitsbedingungen in der BRD
 - 1. Erlebte Arbeitszeitflexibilität
 - 2. Zufriedenheit der Beschäftigten mit den Arbeitszeitbedingungen
 - 3. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten
- V. Anmerkungen zur Flexicurity-Forderung der EU

I. Problemstellung

Die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen ist wesentlich davon abhängig, dass auf Beschäftigungsschwankungen und andere Anforderungen der Märkte angemessen reagiert werden kann; flexible Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen gehören zum unverzichtbaren Instrumentarium mit Auswirkungen auf Kosten und/ Qualitätsvorteilen gegenüber Konkurrenten. Eine besondere Schwierigkeit besteht in der Forderung, die betrieblichen Erfordernisse und die oftmals abweichenden Interessen der Mitarbeiter/-innen so weit wie möglich in Einklang zu bringen, da jedes Unternehmen auf geeignete und hochmotivierte Mitarbeiter/-innen angewiesen ist.

Betrachtet man die Soziale Marktwirtschaft in der BRD als ein Erfolgsmodell, mögen die dort praktizierten Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen als Vergleichsmaßstab und Anregung für eigene länderspezifische Konzepte dienen. Aus der Vielzahl möglicher Fragen werden die folgenden drei in komprimierter Form zu beantworten versucht:

- (1) Wie frei sind die Unternehmen in der BRD bei flexiblen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen?;
- (2) Wie wird der vorhandene Entscheidungsspielraum von den Unternehmen genutzt?;
- (3) wie reagieren die Mitarbeiter/-innen auf die aktuelle Situation?

Abschließend ist eine Bewertung nach dem EU-weiten Kriterium „Flexicurity“ aus betriebswirtschaftlicher Sicht vorgesehen.

Mit der ersten Frage werden die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen thematisiert, unter denen die Unternehmen agieren. Sie betrifft den Aspekt des „Dürfens“. Die zweite Frage zielt auf die Verbreitung flexibler Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen, also auf die praktische Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten. Die dritte Frage schließlich ist der Bewertung aus Sicht der Mitarbeiter/-innen gewidmet.

II. Wie frei sind Unternehmen bei flexiblen Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen? Die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen im Überblick

Was Unternehmen bei der Wahl flexibler Beschäftigungsformen und Arbeitszeitregelungen tun dürfen und was nicht, wird durch ein abgestuftes System von Gesetzen, Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen bestimmt. Sie bilden nicht ein Regelungswerk aus einem Guß, sondern haben sich – nach historischen Vorläufern – im wesentlichen in den letzten 30 Jahren entwickelt. Oftmals waren Pilotprojekte in einzelnen Unternehmen die Auslöser für neue tarifvertragliche Regelungen und/oder für neue Gesetzesinitiativen, die dann in ihrem Gestaltungsbereich den Rahmen für betriebliche Weiterentwicklungen gesetzt und zum Teil massiv gefördert haben.

1. Das Arbeitszeitgesetz 1994 und andere gesetzliche Rahmenvorschriften

Das Arbeitszeitgesetz ArbZG 1994 (Vorläufer: Arbeitszeitordnung AZO) legt u.a. Höchstgrenzen für Arbeitszeiten und Mindestbedingungen für arbeitsfreie Zeiten fest.

(1) Höchstgrenzen für Arbeitszeiten:

Standardfall ist der 8-Stunden-Tag und die 6-Tage-Woche von Montag bis Samstag. Demnach bildet die 48-Stunden-Woche (6x8=48Std) die Höchstgrenze der Wochenarbeitszeit

Eine wichtige Lockerung dieser Regel erlaubt es, die tägliche Arbeitszeit vorübergehend auf 10 Stunden zu verlängern, wenn 8 Stunden im Durchschnitt eines definierten 6-Monate-Ausgleichszeitraums nicht überschritten wird. Unternehmen mit saisonalen Schwankungen können demnach in der Hochsaison länger arbeiten und Auftragsspitzen ohne Mehrarbeitskosten bewältigen, während in der ruhigeren Folgezeit ein Ausgleich durch entsprechend verkürzte Wochenarbeitszeiten erfolgt. Trotz Schwankungen der geleisteten Wochen- und Monatsarbeitszeit bleibt die Vergütung für die Beschäftigten gleich und damit berechenbar. Mit diesem Grundprinzip hat das Arbeitszeitgesetz im Vergleich zu früheren starren Regelungen der gesetzlichen Höchstarbeitsgrenze einen ganz wichtigen Beitrag zur Arbeitszeitflexibilisierung gelistet.

(2) Mindestbedingungen für arbeitsfreie Zeiten

Nach Beendigung der täglichen Arbeitszeit müssen mindestens 11 Stunden ununterbrochene arbeitsfreie Zeit gewährt werden, in der sich der Beschäftigte erholen kann. Wer also um 20 Uhr an einem Montag die Arbeit beendet, darf frühestens ab 7 Uhr des folgenden Dienstag wieder die Arbeit aufnehmen.

Eine weitere Neuerung des Arbeitszeitgesetzes, noch folgenreicher und wichtiger als das Konzept der vorübergehend verlängerten Tages-Höchstarbeitszeit auf 10 Stunden, war die Öffnung für abweichende Regelungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung. Letztere können z.B. vorsehen, dass die werktägliche Arbeitszeit auf 10 Std. ohne Ausgleich mit einem verlängerten oder mit einem verkürzten Ausgleichszeitraum angehoben wird.

Nach dem Arbeitszeitgesetz 1994 sind in schneller Folge weitere Reform-Gesetze für die betriebliche Arbeitszeitgestaltung in der BRD erlassen worden:

- das Altersteilzeitgesetz 1996 zur Förderung der Teilzeitarbeit älterer Arbeitnehmer ab dem 55. Lebensjahr;
- das Flexi-Gesetz 1998 zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen, insbesondere zur Insolvenzsicherung von Arbeitszeitkonten;
- das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge 2001 (kurz: Teilzeitgesetz), das den vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern einen Anspruch auf Wechsel in Teilzeit sichert und Neuregelungen für befristete Arbeitsverträge vorsieht;
- EU-Richtlinie zur Arbeitszeitgestaltung 2003, mit der EU-weite Mindeststandards gesetzt werden.

2. Tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen am Beispiel der Metall- und Elektroindustrie

Nach dem Tarifregister des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales gab es in der BRD im Oktober 2007 rd. 62.000 gültige Tarifverträge, darunter 34.000 Verbandstarife (= Flächentarifverträge) und rd. 28.000 Firmentarife. Die Verbandstarife sind sektoral nach rd. 300 verschiedenen Tarifbranchen untergliedert, gelten bundesweit oder auch nur für regional abgegrenzte Tarifbezirke.

Am Beispiel „Manteltarifvertrag für Beschäftigte 2005 der Metallindustrie Nordwürttemberg/ Nordbaden“, gültig ab 01.04.2005, soll ein aktuelles tarifvertragliches Regelwerk für Arbeitszeiten vorgestellt werden, das auch die Tarifentwicklung in anderen Branchen beeinflusst hat. Der Tarifvertrag enthält u.a. Standardregelungen über die Dauer (Chronometrie) und Lage (Chronologie) der Arbeitszeit mit fallspezifischen Sonderregelungen.

(1) Regelmäßige Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte

- 35-Stunden-Woche, gleichmäßig oder ungleichmäßig auf fünf Werktagen von Montag bis Freitag verteilt (je nach Betriebsvereinbarung),
- im Durchschnitt eines 6-Monate-Ausgleichszeitraums (Verzicht auf Ausgleichszeitraum möglich bei Einführung von Zeitkonten durch freiwillige Betriebsvereinbarung, die auch die Ober- und Untergrenzen festlegt).

Formal betrachtet ist der Tarifvertrag wegen der deutlich verkürzten durchschnittlichen Wochenarbeitszeit erheblich ungünstiger für die Flexibilität der Unternehmen als das Arbeitszeitgesetz. Dieser Nachteil wird jedoch teilweise oder ganz kompensiert, wenn der Ausgleichszeitraum durch Betriebsvereinbarung auf 1 Jahr oder mehr verlängert wird bzw. ganz entfällt.

(2) Verlängerte Wochenarbeitszeiten für einzelne Vollzeitbeschäftigte

Anstelle der 35-Stunden-Woche können für 18% der Beschäftigten des Betriebes verlängerte Wochenarbeitszeiten bis zu 40 Wochenstunden vertraglich vereinbart werden, z.B. für Führungskräfte, Spezialisten etc., falls die Beschäftigten dem zustimmen. Unter bestimmten, im Tarifvertrag genannten Voraussetzungen kann die Quote von 15% auf maximal 50% der Beschäftigten erhöht werden. Ebenso kann die Höchstdauer der Wochenarbeitszeit auf maximal 43 Wochenstunden aufgestockt werden, abhängig vom Anteil der Arbeitsbereitschaft an der regelmäßigen Arbeitszeit.

(3) Differenzierte Obergrenzen für Mehrarbeit

Bei zunehmendem Arbeitsanfall gilt Mehrarbeit (über die vereinbarte regelmäßige Wochenarbeitszeit hinaus) in Grenzen als unverzichtbar. Der Tarifvertrag erlaubt bei dringenden betrieblichen Erfordernissen mit Zustimmung des Betriebsrates bis zu 10 Mehrarbeitsstunden in der Woche und bis zu 20 Mehrarbeitsstunden im Monat, die durch Freizeitausgleich oder durch zusätzliche Vergütung je nach Betriebsvereinbarung abgegolten werden.

Über 20 Mehrarbeitsstunden im Monat hinaus sind im Bedarfsfall möglich durch Betriebsvereinbarung und in bestimmten Sonderfällen.

(4) Sonstige tarifvertragliche Regelungen

Das tarifvertragliche Flexibilitätspotenzial wird weiter vergrößert durch Erweiterung der Arbeitswoche (Samstags-, Sonn- und Feiertagsarbeit) bei Bedarf und Zustimmung des Betriebsrates

sowie durch Öffnung für Sondermaßnahmen zur Beschäftigungssicherung im Einvernehmen mit dem Betriebsrat, auf die hier nicht weiter eingegangen werden kann.

Der Überblick über den Manteltarifvertrag in der Metallindustrie zeigt prototypisch die vielfältigen Möglichkeiten neuerer Tarifverträge, um Arbeitszeitflexibilisierung in den Unternehmen nicht nur zu ermöglichen sondern auch zu fördern. Die Umsetzung wird dabei gezielt unterstützt durch Fachberater der Arbeitgeberverbände und/ oder durch verbandsunabhängige Unternehmensberater. Eine systemspezifische Besonderheit in der BRD ist die starke Stellung des Betriebsrates auf den der Tarifvertrag immer wieder verweist. Der Tarifvertrag gibt den Rahmen vor, der dann auf der betrieblichen Ebene in Verhandlungen zwischen Arbeitgeber und dem gewählten Betriebsrat ausgefüllt und weiter spezifiziert wird (vgl. den folgenden Abschn. 3).

Um die Bedeutung der Tarifverträge für die Gestaltung der zeitlichen und sonstigen Arbeitsbedingungen richtig einschätzen zu können, ist auf deren Gültigkeit nur für tarifgebundene Betriebe hinzuweisen. Dazu gehören nach WSI-Tarifarchiv 2007 39% der Betriebe in den Alten Bundesländern und lediglich 24% der Betriebe in den Neuen Bundesländern – und dies mit sinkender Tendenz. Die übrigen Betriebe orientieren sich z.T. am Tarifvertrag ihrer Branche (25% bzw. 30%). Ein erheblicher Prozentsatz von 35% bzw. 45% der Betriebe ist nicht tarifgebunden i.e.S. Für sie gilt das Arbeitszeitgesetz und andere gesetzliche Rahmenvorschriften.

3. Betriebsvereinbarungen: Arbeitszeitregelungen als mitbestimmungspflichtiger Tatbestand

Bei der Analyse des ausgewählten Manteltarifvertrages ist die überragende Bedeutung des Betriebsrates bei der Einführung und Gestaltung flexibler Arbeitszeiten in den Betrieben deutlich geworden. Die Verbreitung von Betriebsräten in der BRD ist stark betriebsgrößenabhängig und steigt mit zunehmender Betriebsgröße. Nach einer neueren Studie haben nahezu 90% aller Betriebe mit über 500 Beschäftigten einen Betriebsrat, während Betriebsräte in der kleinsten Betriebsgrößenklasse von 5 bis 50 Beschäftigten mit 7% noch immer die Ausnahme bilden.¹⁾

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates sind im Betriebsverfassungsgesetz 1972 geregelt. Danach hat der Betriebsrat – wo immer es einen Betriebsrat gibt – u.a. mit zu entscheiden bei:

- Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit,

- Beginn und Ende der Pausen während des Arbeitsprozesses,
- Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,
- vorübergehende Verkürzung (Kurzarbeit) oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit (Mehrarbeit),
- Urlaubsregelungen.

Neu hinzugekommen ist die Mitbestimmung des Betriebsrates bei der konkreten Ausgestaltung der Teilzeit, der Gleitzeit, der Arbeitszeitkonten u.v.a. Das Resultat der Verhandlungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber wird in einer rechtswirksamen Betriebsvereinbarung festgehalten, die gesetzes- und tarifkonform sein muss. Mitbestimmung des Betriebsrates statt Alleinbestimmung durch den Arbeitgeber gewährleistet, dass bei Veränderung bestehender und Einführung neuer Arbeitszeitregelungen die Interessen der Beschäftigten unmittelbar berücksichtigt werden. Verweigert der Betriebsrat seine Zustimmung, entscheidet ein aus Vertretern der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite zusammengesetzter Vermittlungsausschuss, in letzter Instanz das zuständige Arbeitsgericht.

III. Wie haben Unternehmen in der BRD den vorhandenen Gestaltungsspielraum genutzt?

Im vorangehenden Kapitel wurde deutlich, dass vielfältige Möglichkeiten zur Flexibilisierung auf betrieblicher Ebene bestehen, man muss sie nur nutzen. Im Folgenden wird die Nutzung thematisiert. Gesondert betrachtet werden traditionelle und neuere Arbeitsformen, wobei die Grenzen sicherlich unscharf bleiben werden, sowie die Einführung und Gestaltung von Arbeitszeitkonten.

1. Aktueller Stand der traditionellen Arbeitszeitformen

Eine repräsentative Betriebsbefragung der Sozialforschungsstelle Dortmund (SFS) bietet differenzierte Erkenntnisse über die verwendeten Arbeitszeitformen, die von der Standardarbeitszeit abweichen und über die Veränderungstendenzen zwischen 2001 und 2005.²⁾ Die wichtigsten Erkenntnisse sind:

- verlängerte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten;
- zunehmende Verbreitung und Ausdifferenzierung der Teilzeitbeschäftigung;
- verlängerte Arbeitswoche auf 6 und 7 Tage;

- zunehmende Schichtarbeit, einschließlich Nachtschichtarbeiten;
- verlängerte Betriebszeiten durch mehr versetzte Arbeitszeiten

Aus anderen Quellen liegen Erkenntnisse vor über

- gleitende Arbeitszeit und
- befristete Arbeitsverhältnisse

Im Folgenden werden die genannten Arbeitszeitformen in komprimierter Form erläutert, ohne freilich auf Details eingehen zu können.

(1) Erhöhte durchschnittliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten und Rückkehr zur 40-Stunden-Woche

Die vertragliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten ist nach SFS-Studie zwischen 2001 und 2005 im Durchschnitt von 37,4 auf 38,8 Std. gestiegen, nach einer anderen Studie sogar auf 38,9 in den Alten Bundesländern und auf 39,8 Std. in den Neuen Bundesländern. Davon zu unterscheiden ist die tatsächliche Wochenarbeitszeit, die nach einer Arbeitnehmerbefragung des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) durchschnittlich nochmals um 2,5 Wochenstunden höher liegt als die vertragliche.³⁾ Nach dieser Befragung arbeiten 45% der Arbeitnehmer zwischen 35 und 40 Wochenstunden, 31% mehr als 40 Wochenstunden (überwiegend Hochqualifizierte und meist Männer) und 24% weniger als 35 Wochenstunden (überwiegend Geringqualifizierte und meist Frauen), d.h. in Teilzeit.

Die Abweichung zwischen vertraglicher und tatsächlicher Wochenarbeitszeit ist vor allem durch die geleisteten Überstunden verursacht, die ein gern genutztes Mittel zur maßgeschneiderten Anpassung an betriebliche Beschäftigungsschwankungen darstellen. Nach SFS-Studie erreichten allein die bezahlten Überstunden im Jahr 2005 einen Spitzenwert von 1,0 Wochenstunden je Beschäftigten – nach 0,7 Std. im Vergleichsjahr 2001.

Entgegen der gewerkschaftlichen Forderung nach Verkürzung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit für Vollzeitbeschäftigte auf 35 Stunden ist de facto die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche bereits erfolgt, allerdings in einer geänderten, flexibleren Form als dies vorher der Fall gewesen ist.

(2) Zunehmende Verbreitung und Ausdifferenzierung der Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigt sind nach üblicher Definition alle Beschäftigten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit kürzer ist als die der vergleichbaren Vollzeitbeschäftigten ihres Betriebs, letztere mag z.B. 35, 36 oder 37 Wochenstunden betragen.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten – zum ganz überwiegenden Teil Frauen – ist nach SFS-Studie von 20,0% i.J. 2001 auf 21,3% i.J. 2005 weiter gestiegen. Dafür bieten sich eine Vielzahl von unterschiedlichen Teilzeitformen an, die je nach betrieblicher Erfordernisse und/oder Arbeitszeitwünschen der Mitarbeiter genutzt werden können. Weit verbreitet sind vor allem:

- klassische Halbtags-Arbeit (z.B. von 7.30Uhr bis 12.30Uhr jeweils Montags bis Freitags);
- wöchentlich verkürzte Teilzeitarbeit (z.B. ganztägig an 4 Tagen in der Woche);
- Job Sharing (z.B. Besetzung eines Arbeitsplatzes mit 2 Halbtagskräften, die sich zeitlich abstimmen)

Andere, weniger häufig genutzte Modelle sind das „Vario-Wochen-Modell“ mit arbeitsanfallorientierte Verteilung der vereinbarten Wochenarbeitszeit auf die Wochentage, die „Wochen-Blockteilzeit“ mit ein- oder mehrwöchigem Wechsel von Arbeits- und Freizeitphase und die „Monats-Blockteilzeit“ mit ein- oder mehrmonatigem Wechsel von Arbeits- und Freizeitphase.

Nach ISO-Arbeitsnehmerbefragung 2004 beträgt die vertragliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten im Durchschnitt 20,2 Std. in den Alten Bundesländern und 23,8 Std. in den Neuen Bundesländern; nach der gleichen Befragung liegt die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten um durchschnittlich 2,5 Wochenstunden höher.

Das „Altersteilzeit-Gesetz“ vom 23.Juli 1996 und das „Teilzeit-Gesetz“ vom 01.01.2001 (Anspruch auf Teilzeitarbeit) haben die Verbreitung der Teilzeitarbeit in der BRD sehr gefördert.

(3) Verlängerung der Arbeitswoche auf 6 und 7 Tage

Nach einer alten gewerkschaftlichen Forderung sollte sich die Arbeitswoche grundsätzlich auf Montag bis Freitag beschränken, während Samstag und Sonntag möglichst arbeitsfrei bleiben sollten. Die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten arbeitet bis heute tatsächlich nach diesem traditionellen Schema.

Die SFS-Studie weist jedoch nach, dass mit zunehmender Tendenz nunmehr auch samstags gearbeitet wird (20,2% aller Beschäftigten i.J. 2005 nach 18,0% i.J. 2001), z.T. verursacht durch verlängerte Ladenöffnungszeiten im Einzelhandel. Dagegen ist im gleichen Zeitraum die Sonn-

tagsarbeit von 11% auf 9,5% aller Beschäftigten leicht zurückgegangen. Deutlich höhere Zahlen meldet die ISO-Arbeitnehmerbefragung für 2004; danach leisten 32% der Beschäftigten regelmäßige Samstagarbeit und 13% der Beschäftigten regelmäßige Sonntagsarbeit, jeweils ein- bis zweimal mindestens pro Monat.

(4) Zunehmende Schichtarbeit, einschließlich Nachtschichtarbeiten

Die Zahl der Beschäftigten in Schichtarbeit hat sich nach SFS-Studie von 18,0% auf 21,0% erhöht. Sie arbeiten in unterschiedlichen Schichtsystemen (Zwei-, Drei- oder Vier-Schicht-Systemen) kontinuierlich oder im Wechsel von Tag- und Nachtschichten montags bis freitags oder auch an den Wochenenden. Eine Verlängerung der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit muss damit nicht zwangsläufig verbunden sein.

(5) Verlängerte Betriebszeiten durch mehr „versetzte Arbeitszeiten“

Versetzte Arbeitszeiten sehen vor, dass die Beschäftigten nach festgelegten Einsatzplänen an unterschiedlichen (versetzten) Zeitpunkten während des Arbeitstages die Arbeit beginnen und beenden mit der Folge, dass die Betriebs- bzw. Anspruchs- oder Öffnungszeiten der Unternehmen entsprechend verlängert wird. Die Anzahl der Beschäftigten, die nach einem solchen System arbeiten, ist nach SFS-Studie sprunghaft von 15,0% auf 23,8% gestiegen.

(6) Gleitende Arbeitszeit mit und ohne Kernzeit

Gleitende Arbeitszeit in verschiedenen Formen gehört seit vielen Jahren zum Standardinstrumentarium der Flexibilisierung und wird daher nicht weiter betrachtet.

(7) Verbreitung befristeter Arbeitsverhältnisse (Zeitverträge)

Das Kündigungsschutzgesetz vom 25.08.1969 und die Mitbestimmung der Betriebsräte im Kündigungsfall erschweren für das Management die Anpassung der Personalkapazitäten an den (geringeren) Personalbedarf durch Kündigung und verursachen einen erhöhten Zeit- und Kostenaufwand, den man angesichts unsicherer Beschäftigungsprognosen durch Befristung der Arbeitsverträge zu vermeiden versucht.

Nach Angaben des Statistischen Bundesamtes waren im März 2004 8% aller Erwerbstätigen (ohne Auszubildende) zeitlich befristet tätig.⁴⁾ Dies ist nur ein Durchschnittswert. Am höchsten ist die Quote der befristet Erwerbstätigen bei den unter 20-jährigen mit 40% (meist Schüler und Studenten), weniger hoch bei den 20 – 24 Jährigen mit 29% und bei den 25 – 29 Jährigen mit

16%. Bei den älteren Erwerbstätigen ab 45 Jahren spielen Zeitverträge mit 4% dieser Altersgruppe bislang noch keine größere Rolle.

2. Neuere Arbeitszeitformen auf dem Vormarsch

Neben den traditionellen Arbeitszeitformen haben einige neuere Arbeitszeitformen eine zunehmende Bedeutung erlangt. Es sind dies die Telearbeit und die Leiharbeit

(1) Wachsende Bedeutung der Telearbeit

Einer Studie der empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung zufolge waren in der BRD 2002 bereits über 6 Mill. Erwerbstätige in Telearbeit beschäftigt, d.s. 16,6% aller Erwerbstätigen.⁵⁾ 3 Jahre vorher hatte die Telearbeitsquote erst 6,0% betragen, sich seitdem also mehr als verdoppelt. Allerdings ist damit nicht nur die Telearbeit i.e.S. gemeint. Am weitesten verbreitet war im Jahr 2002 die „supplementäre Telearbeit“, gekennzeichnet durch häusliche Telearbeit im Umfang von weniger als 1 Arbeitstag pro Woche zusätzlich zum Stammarbeitsplatz im Unternehmen; sie wurde von 6,3% aller Erwerbstätigen praktiziert. Es folgt die „mobile Telearbeit“ mit 5,7% der Erwerbstätigen, die mindestens 10 Std. in der Woche beim Kunden oder von unterwegs fern von ihrem festen Arbeitsplatz im Unternehmen arbeiten. Fast ebenso hoch, nämlich 5,2%, ist die Quote der „Telearbeit von Selbständigen in häuslichen Kleinbetrieben“.

Dagegen hat die klassische Telearbeit in der Form der „permanenten Telearbeit“ zu Hause oder der „alternierenden Telearbeit“ (häusliche Telearbeit im Wechsel mit Arbeit am Stammarbeitsplatz im Unternehmen) mit lediglich 1,6% der Erwerbstätigen nur eine geringe Bedeutung.

(2) Wachsende Bedeutung der Leiharbeit

Ende 2006 wurden in der BRD über 630 000 Zeitarbeitsnehmer gezählt, d.s. 36% mehr als im Vorjahr. Die Tendenz ist weiter zunehmend. Man schätzt, dass die Millionengrenze in den nächsten drei bis fünf Jahren überschritten wird. Längst ist die Leiharbeit aus dem Bereich der Geringqualifizierten hinausgewachsen; so besitzen 64% der Zeitarbeitnehmer eine Berufsausbildung und 13% sogar einen Hochschulabschluss.

Zusammen mit anderen Maßnahmen ermöglicht die Ergänzung der Kernbelegschaft durch Zeitarbeiter die flexible und relativ kostengünstige Anpassung der Unternehmen an Beschäftigungsschwankungen.

3. Einführung und Gestaltung von Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten in Form von Jahresarbeitszeitkonten (Kurzzeitkonten) und Langzeitkonten haben sich in den letzten Jahren zu einem weit verbreiteten Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung in der BRD entwickelt. Lag die Anzahl der Beschäftigten in Arbeitszeitkonten im Jahre 2001 noch bei 40,0%, ist diese nun auf 48% gestiegen, mit weiter steigender Tendenz. (vgl. SFS-Studie).

Treiber dieser Entwicklung ist einmal die tarifvertragliche Regelung der Arbeitszeitkonten verbunden mit dem Wegfall des 6-Monate-Ausgleichszeitraums für regelmäßige Wochenarbeitszeit, der von vielen Unternehmen als zu eng kritisiert wird. Zum anderen hat die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für die Insolvenzsicherung der Arbeitszeitkonten maßgeblich zu deren Verbreitung beigetragen.

(1) Beispiel „Jahresarbeitszeitkonto“

Kurzzeitkonten wie z.B. die Jahresarbeitszeitkonten sind am weitesten verbreitet. Eine Betriebs- und Personalräte-Befragung des WSI 2004/05 kommt zu dem Ergebnis, dass 73,6% der Betriebe solche Konten bereits führen.⁷⁾

Die Funktionsweise ist relativ einfach und durch Betriebsvereinbarung im Rahmen von Eckpunkten des Tarifvertrages festgelegt. Bei einer IRWAZ von 35 Wochenstunden kann z.B. ein Mitarbeiter je nach Arbeitsanfall wochenweise länger (mit Zeitguthaben) oder auch kürzer (mit Zeitschulden) arbeiten. Von der Betriebsvereinbarung ist abhängig, ob der Mitarbeiter unbegrenzt Zeitguthaben bzw. Zeitschulden auf seine Zeitkonten anhäufen darf oder ob bestimmte Obergrenzen z.B. ± 80 Std. zu beachten sind. Die Betriebsvereinbarung kann vorsehen, dass das Zeitguthaben zum Jahresende ausgeglichen sein muss und keine Übertragungsmöglichkeit auf das Folgejahr gestattet ist. Wegen der bekannten Schwierigkeiten, das Jahresarbeitszeitkonto zum Jahresende immer ausgleichen zu können, enthalten viele Betriebsvereinbarungen begrenzte Übertragungsmöglichkeiten und/oder einen finanziellen Ausgleich für Restzeitguthaben.

(2) Langzeitkonten

Betriebsvereinbarungen regeln den Zufluss zum Langzeitkonto und ebenso den Abfluss. Anders als die Jahresarbeitszeitkonten haben Langzeitkonten den Zweck, Zeitguthaben anzusammeln, die z.B. für Sabbaticals oder auch für den vorgezogenen Ruhestand des Beschäftigten genutzt werden können.

IV. Wie wird Arbeitszeitflexibilität von den Beschäftigten erlebt und bewertet?

Als Datenmaterial stehen zur Verfügung:

- Studien über erlebte Arbeitszeitflexibilität und die Folgen für Gesundheit und Wohlbefinden
- Studien zur Zufriedenheit der Beschäftigten mit den aktuellen Arbeitszeitbedingungen
- Studien über Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitforderungen der Beschäftigten

1. Erlebte Arbeitszeitflexibilität

(1) Nach ISO-Arbeitnehmerbefragung 2004 erfahren 44% der Beschäftigten kleinere und größere Schwankungen der täglichen Arbeitszeit bis zu 5 Stunden und mehr, hauptsächlich verursacht durch schwankenden Arbeitsanfall. Schwankungen der Wochenarbeitszeit bis zu 20 Stunden und mehr erfahren 29% der Beschäftigten.

(2) Von den Beschäftigten fühlen sich nach der gleichen Befragung 42% immer oder häufig unter Zeit- oder Leistungsdruck, verursacht durch

- Stoßzeiten mit überdurchschnittlich hohem Arbeitsanfall;
- unvorhergesehene Probleme;
- enge Fristen oder Vorgabezeiten;
- permanent hohem Arbeitsanfall.

Mögliche Reaktionen sind u.a. die intensitätsmäßige Anpassung durch erhöhtes Arbeitstempo und/ oder die zeitliche Anpassung durch Verzicht auf Pausen, durch Verlängerung der Arbeitszeit am Arbeitsort oder zu Hause, die selbstgesteuert oder fremdgesteuert sein kann.

(3) Viele Beschäftigte unter regelmäßigem Zeit- oder Leistungsdruck befürchten gesundheitliche Schäden. Die ISO-Arbeitnehmerbefragung 2004 beziffert deren Anteil mit 59%. Spezifische Auswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden sind:

- Kopfschmerzen bei mangelnden Pausenzeiten;
 - Nervosität bei (über-)langen Arbeitszeiten;
 - Schlafstörungen bei Schicht- und/oder Nachtarbeit
- (4) Nach der gleichen Befragung sind 32% der Beschäftigten von der Arbeit regelmäßig sehr erschöpft; 21% haben regelmäßig Schwierigkeiten, von der Arbeit abzuschalten.

Die erlebte Arbeitszeitflexibilität ist subjektiv gefilterte Realität und kann mehr oder weniger stark von objektiven Messergebnissen der Ergonomie abweichen. Gleichwohl ist es wichtig, die wahrgenommenen Negativauswirkungen auf Gesundheit und Wohlbefinden zu kennen, die mit der fortschreitenden Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Beschäftigungsformen verbunden sein können, und diese bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen angemessen zu berücksichtigen.

2. Zufriedenheit mit individuellen Arbeitszeitbedingungen

Umfangreiche anonyme Mitarbeiterbefragungen in der Metall- und Elektroindustrie im Zeitraum 2000 bis 2007 lassen erkennen, dass rd. $\frac{3}{4}$ von rd. 46.000 befragten Mitarbeitern mit der Regelung ihrer Arbeitszeit alles in allem „zufrieden“ oder sogar „sehr zufrieden“ sind. Nur 16% äußerten sich „unzufrieden“ oder sogar „sehr unzufrieden“. Die restlichen hatten keine Meinung dazu oder wollten sich nicht äußern.

Angesichts der breit gestreuten, individuellen Arbeitszeitwünsche und –erwartungen ist dies ein gutes Ergebnis. Es signalisiert die Anpassungsfähigkeit vieler Unternehmen, die Arbeitszeitregelungen möglichst mitarbeiterfreundlich zu gestalten wie auch die Anpassungsfähigkeit vieler Beschäftigten, betriebliche Erfordernisse bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen anzuerkennen. Anlass für Unzufriedenheit und Kritik bietet regelmäßig die Einschätzung einzelner Beschäftigter, dass die derzeitigen Arbeitszeiten den persönlichen Wünschen und Lebenssituationen nicht oder nur mit Einschränkung entsprechen.

3. Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten

Die Frage ist, was würden die Beschäftigten verändern, wenn sie alleine zu entscheiden hätten?

(1) Geforderte Änderungen bei der Dauer der Arbeitszeit

Für viele Vollzeitbeschäftigte ist die tatsächliche Wochenarbeitszeit zu lang. Nach ISO-Arbeitnehmerbefragung 2004 wünschen sie sich eine Reduzierung um durchschnittlich 4,1 Std – vermutlich bei vollem Lohnausgleich -, was einer Wunscharbeitszeit von 37-38 Std. pro Woche entsprechen würde.

Die Teilzeitbeschäftigten wünschen sich dagegen eine verlängerte Wochenarbeitszeit um durchschnittlich 2,5 Std. mit einem entsprechend erhöhten Arbeitsentgelt. Ihre Wunscharbeitszeit würde demnach zwischen 24 und 25 liegen.

(2) Brennpunkt „Wochenarbeit“

Wochenendarbeit stößt nach Arbeitnehmerbefragung 2004 auf erhebliche Akzeptanzprobleme. Von den Samstagsbeschäftigten würden 65%, von den Sonntagsbeschäftigten 63% Samstags- bzw. Sonntagsarbeit trotz damit verbundener Zuschläge bei der Vergütung am liebsten reduzieren oder ganz aufgeben. Offenbar ist die traditionelle 5-Tage-Woche von Montag bis Freitag als „normale Arbeitszeit“ im Bewusstsein der Beschäftigten fest verankert. Abweichungen von diesem Schema gelten als „ungewöhnliche Arbeitszeiten“ und rufen Kritik und Widerstand hervor.

(3) Brennpunkt Schicht- und/oder Nachtarbeit

Auch die Schicht- und/oder Nachtarbeit ist unter den Beschäftigten unbeliebt, trotz erhöhter Schicht- und Nachtschichtzuschläge, mit denen man die Beschäftigten zu motivieren versucht. Nach ISO-Arbeitnehmerbefragung 2004 votieren 47% der befragten Schicht- und Nachtschichtarbeiter für Reduzierung oder Beseitigung der Schicht- und Nachtarbeit.

Ähnlich wie die Wochenendarbeit gilt gerade die Nachtarbeit als „ungewöhnliche Arbeitszeit“, die man zu vermeiden versucht.

V. Anmerkungen zur Flexicurity-Forderung der EU

Die Vielgestaltigkeit der flexiblen Arbeitsformen und Arbeitszeitregelungen in der BRD erlaubt maßgeschneiderte, unternehmensspezifische Lösungen, die einen bedeutenden Standortvorteil im globalen Wettbewerb darstellen.

Aus unserer Sicht ist die von der EU geforderte „Flexicurity“ in einem hohen Maße realisiert. Nach José Manuel Barroso, dem Präsidenten der Europäischen Kommission, ist Flexicurity eine Methode, die sicherstellen will, dass Arbeitgeber und Mitarbeiter/-innen die Flexibilität, aber auch die Sicherheit haben, die sie benötigen. Dies bedeutet nicht zwangsläufig die Aufspaltung in zwei Lager: flexibilitätsfordernde Arbeitgeber auf der einen, sicherheitsfordernde Mitarbeiter/-innen auf der anderen Seite.

Viele flexible Arbeitsformen wie z.B. Gleitzeit, Teilzeit, Telearbeit u.a. sind primär auf Drängen von Mitarbeiter/-innen entstanden, die eine bessere Übereinstimmung von Beruf und Familie anstreben. Andererseits benötigen die Arbeitgeber ein Mindestmaß an Planungssicherheit durch verlässliche Regeln der Arbeitszeitflexibilisierung in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen. Insgesamt betrachtet ist im Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen ein guter Kompromiss gefunden worden.

Quellen

- (1) Vgl. www.boeckler-boxen.de: IAB-Betriebspanel 2005;
- (2) Vgl. Sozialforschungsstelle Dortmund (SFS): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund, Dezember 2006
- (3) Vgl. Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO): Arbeitnehmerbefragung 2004
- (4) Vgl. Statistisches Bundesamt: Mikrozensus März 2004
- (5) Vgl. empirica Gesellschaft für Kommunikations- und Technologieforschung mbH: Verbreitung der Telearbeit in 2002. Internationaler Vergleich und Entwicklungstendenzen, in: empirica Schriftenreihe Report 02/2002 Telearbeit, September 2002 (Bearbeiter: N. Kordey)
- (6) Vgl. Zeitarbeit in Zahlen, in: Personalwirtschaft. Sonderheft Zeitarbeit, 11/2007, S. 22ff
- (7) Vgl. 4. WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 2004/05, in: WSI-Mitteilungen 6/2005