

**Stand, Struktur und Perspektiven
flexibler Arbeitszeitformen
in saarländischen Arbeitsstätten**

***Ergebnisse einer postalischen Befragung von
Betriebs- und Personalräten***

*Gefördert durch die Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt
der Universität des Saarlandes*



Institut für
praxisorientierte
Forschung
und Bildung e.V.

Sabine Ohnesorg

Abschlussbericht

des Projekts

„Stand und Perspektiven flexibler Arbeitszeitformen
in saarländischen Betrieben und Behörden“

gefördert durch die

Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt
der Universität des Saarlandes

Prof. Dr. Hans Leo Krämer
Universität des Saarlandes
Fachrichtung 5.2 - Soziologie
Postfach 15 11 50
66041 Saarbrücken
Tel. 0681/302 37 82, -36 79
Fax 0681/302 48 20
e-Mail hl.kraemer@rz.uni-sb.de

Institut für praxisorientierte
Forschung und Bildung e.V. (ifb)
Pestelstr. 6
66119 Saarbrücken
Tel. 0681/584 68 18
Fax 0681/58 14 50
e-Mail ifb@ifb-institut.de

Saarbrücken, August 2002

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Übersicht	1
1.1 Hintergrund der Untersuchung	1
1.2 Zentrale Fragestellungen	4
1.3 Übersicht: Zum Inhalt des Berichts.....	5
2. Anlage und Durchführung der Untersuchung	6
2.1 Fragebogenkonstruktion.....	6
2.2 Stichprobenkonstruktion	7
2.3 Feldphase und Auswertung.....	7
2.4 Zur Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse.....	8
3. Strukturmerkmale und Rahmenbedingungen der Arbeitsstätten	10
3.1 Branchen- und Größenverteilung	10
3.2 Beschäftigungsstruktur	12
3.3 Beschäftigungsentwicklung	14
3.4 Wirtschaftliche Situation	18
4. Organisation der Arbeitszeit	20
4.1 Kollektives Regelwerk zur Arbeitszeitgestaltung	20
4.2 Erfassung der Arbeitszeit	21
5. Formen flexibler Arbeitszeit	24
5.1 Teilzeitbeschäftigung.....	24
5.2 Altersteilzeit	30
5.3 Schicht-/Wochenendarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme.....	36
5.3.1 Schichtarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme	36
5.3.2 Wochenendarbeit.....	41
5.3.3 Einfluss der Beschäftigten auf Schicht- und Dienstplangestaltung.....	43
5.4 Arbeitszeitkonten	45
5.4.1 Verbreitung	46
5.4.2 Spielraum für zeitliche Variabilität.....	50
5.4.3 Zeitbewirtschaftung in der Praxis.....	54
5.4.4 Beschäftigungswirkungen	59
5.4.5 Zeitsouveränität und Zufriedenheit mit den bestehenden Zeitkontenregelungen	64
6. Gesamteinschätzung und Gestaltungsbedarf	71
6.1 Bewertung der gegebenen Arbeitszeitpraxis.....	71
6.2 Handlungsfelder und Gestaltungsbedarf der Arbeitszeitpolitik.....	75
7. Zusammenfassung	78
Literaturverzeichnis	92

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1:	Konstruktion der Ausgangsstichprobe	7
Tabelle 2:	Beschäftigte der Nettostichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit (Saarland insgesamt) nach Wirtschaftszweigen	9
Tabelle 3:	Handlungsfelder und Gestaltungsbedarf der Arbeitszeitpolitik aus Sicht der Betriebs- und Personalräte Fehler! Textmarke nicht definiert.	
Abbildung 1:	Verteilung der Arbeitsstätten nach Wirtschaftsbereichen	10
Abbildung 2:	Größenstruktur der Arbeitsstätten.....	11
Abbildung 3:	Frauenanteil in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit im Saarland.....	12
Abbildung 4:	Arbeitsstätten nach ihrem Frauenanteil in der Belegschaft	13
Abbildung 5:	Entwicklung der Beschäftigung 2001.....	14
Abbildung 6:	Beschäftigungsentwicklung 2001 nach Wirtschaftsbereichen	15
Abbildung 7:	Beschäftigungsprognose 2002	17
Abbildung 8:	Beschäftigungsprognose 2002 nach Wirtschaftsbereichen	17
Abbildung 9:	Wirtschaftliche Lage 2001 nach Wirtschaftsbereichen	18
Abbildung 10:	Verbreitung kollektiver Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung.....	20
Abbildung 11:	Erfassung der Arbeitszeit.....	22
Abbildung 12:	Teilzeitanteile nach Wirtschaftsbereichen.....	24
Abbildung 13:	Frauenanteile unter den Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsbereichen	25
Abbildung 14:	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf 2001	26
Abbildung 15:	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen	27
Abbildung 16:	Struktur der Teilzeitbeschäftigung nach Stundenvolumen.....	29
Abbildung 17:	Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Altersteilzeitregelung.....	31
Abbildung 18:	Form der Altersteilzeit (Gesamtstichprobe)	33
Abbildung 19:	Praktizierte Schichtmodelle und einbezogene Beschäftigte (in Prozent bezogen auf Schichtbetriebe).....	39
Abbildung 20:	Schichtarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme im Überblick.....	40
Abbildung 21:	Verbreitung von Wochenendarbeit in den Arbeitsstätten.....	43
Abbildung 22:	Festlegung der Personaleinsatzpläne im betrieblichen Alltag	44
Abbildung 23:	Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen.....	47
Abbildung 24:	Zeitkonten und Zeitelemente	49

Abbildung 25:	Definition von Höchstgrenzen für Zeitguthaben und -schulden	51
Abbildung 26:	Ausgleichszeiträume für Zeitkonten nach Wirtschaftsbereichen	52
Abbildung 27:	Durchschnittliche Zeitguthaben und Zeitschulden pro Mitarbeiter/in nach Wirtschaftsbereichen	54
Abbildung 28:	Verwendung voller Zeitkonten nach Wirtschaftsbereichen	56
Abbildung 29:	Verfall von Zeitguthaben 2001 nach Branchen.....	58
Abbildung 30:	Beschäftigungseffekte durch Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen.	60
Abbildung 31:	Ausgleich von Überstunden 2001 nach Wirtschaftsbereichen.....	62
Abbildung 32:	Beschäftigungseffekte durch Freizeitausgleich für Überstunden nach Wirtschaftsbereichen	63
Abbildung 33:	Verfügung über die Entnahme von Zeitguthaben nach Wirtschaftsbereichen	64
Abbildung 34:	Spielraum für individuelle Zeitgestaltung durch Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen	66
Abbildung 35:	Soziale Auswirkungen der Einführung von Arbeitszeitkonten.....	68
Abbildung 36:	Zufriedenheit mit bestehenden Zeitkontenregelungen.....	69
Abbildung 37:	Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis	71
Abbildung 38:	Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis (Mittelwertvergleich).....	72

1. Einleitung und Übersicht

1.1 Hintergrund der Untersuchung

Anhaltender Trend zu steigender Flexibilisierungsquote

In den vergangenen Jahren ist eine erhebliche Dynamik in die Arbeitszeitgestaltung gekommen. Immer kürzere und zugleich immer flexiblere Arbeitszeiten bestimmen den Trend der Arbeitszeitpolitik. Während in jüngster Zeit jedoch die Arbeitszeitverkürzung nahezu zum Stillstand gekommen ist, lassen sich seit Anfang/Mitte der neunziger Jahre sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene zahlreiche Belege für eine forcierte Umsetzung flexibler Arbeitszeitmuster ausmachen.¹ Eine Anfang 2000 in saarländischen Betrieben und Behörden durchgeführte Umfrage des Instituts für praxisorientierte Forschung und Bildung e.V. hat u.a. gezeigt, dass in weit über der Hälfte aller befragten Betriebe (55,3%) in den vergangenen vier Jahren Maßnahmen zur Arbeitszeitflexibilisierung auf der Tagesordnung standen.² Die bundesweit repräsentative Betriebs- und Personalrätebefragung des WSI von 1999/2000 weist in 48% der Betriebe die Einführung neuer Arbeitszeitformen aus.³ Mittlerweile arbeiten in Deutschland - so die Ergebnisse der repräsentativen Beschäftigtenbefragung des ISO-Köln zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen - nur noch 15% der Beschäftigten unter den Bedingungen des Normalarbeitszeitstandards (Westdeutschland: 14%).⁴ Das „Normalarbeitsverhältnis“ in Form kontinuierlicher Vollzeitbeschäftigung und weitgehend gleich bleibenden und verlässlichen Arbeitszeiten scheint somit für immer weniger Beschäftigte Bestandteil des Arbeitsalltag zu sein. Alle vorliegenden Untersuchungen und betrieblichen Erfahrungsberichte deuten darauf hin, dass sich der Trend zu einer steigenden Flexibilisierungsquote weiter fortsetzen wird.

Flexibilisierung meint allgemein die Variation der Dauer, der Lage und der Verteilung gegenüber der so genannten Normalarbeitszeit. Über Schicht- und Wochenendarbeit, Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit war auch innerhalb des Normalarbeitszeitstandards eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeiten gegeben, die für viele Beschäftigten schon lange Arbeitsalltag ist und auch zunehmend in Sektoren Einzug hält, die bisher als eher untypische Einsatzgebiete galten. Seit den tarifpolitischen Auseinandersetzungen um die 35-Stunden-Woche in der Metallindustrie im Jahre 1984 wurde jedoch das Flexibilitätspotenzial von tariflichen Arbeitszeitregelungen durch Möglichkeiten zur Differenzierung und ungleichmäßigen Verteilung der individuellen Arbeitszeiten schrittweise über die klassischen Instrumente hin-

¹ Vgl. Bispinck 1998, S. 72.

² Basis: 226 befragte Betriebs- und Personalräte. Innerhalb der Rangliste der verschiedenen Umstrukturierungsmaßnahmen stand die Arbeitszeitflexibilisierung mit 63% an erster Stelle (vgl. Ohnesorg 2000).

³ Vgl. Handout zur WSI-Presskonferenz am 05. März 2001, Blatt 6.

⁴ Die Kölner Forscher/innen legen ihrer Untersuchung ein eng umrissenes Konzept der Normalarbeitszeit zugrunde. Gemeint ist hier eine Vollzeitbeschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf fünf Tage verteilt, in der Lage nicht variiert und montags bis freitags tagsüber ausgeübt wird (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 44). Diese strenge Definition des Normalarbeitsverhältnisses steht durchaus in der Kritik, da sie die erheblichen Veränderungen der Arbeitszeitregimes in den letzten zwanzig Jahren nur unzureichend abbilde. Der Flexibilisierungsbegriff bleibe unscharf und führe zu einer „Überdramatisierung des historisch bereits bestehenden Niveaus von Arbeitszeitflexibilisierung“ (Trinczek 1998, S. 70). Um eine bessere Abgrenzung neuer Modelle von traditionellen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung zu erreichen, besteht mittlerweile ein vergleichsweise breiter Konsens darüber, die Arbeitszeitflexibilisierung als eine Variabilisierung der Dauer, der Lage und der Verteilung der Arbeitszeit zu verstehen (vgl. Hielscher 2000, S. 18), wobei mindestens einer der genannten Faktoren permanent veränderbar sein muss.

aus ausgeweitet.⁵ Arbeitszeitverkürzung und die wachsende Ausweitung der Betriebsnutzungs- und Dienstleistungszeiten im Zuge veränderter Markt- und Kundenanforderungen führten in der Folge dazu, dass Arbeits- und Betriebszeiten immer weiter auseinander klafften und sich gegenläufig entwickelten.

Durch den Einsatz neuer Arbeitszeitmodelle wächst insgesamt der personalpolitische Spielraum der Betriebe, das Arbeitsvolumen der ganzen Belegschaft oder einzelner Beschäftigter im Zeitablauf zu variieren und an sich ändernde Marktanforderungen und Kundenfrequenzen anzupassen. Auf der Basis gesetzlicher Mindestnormen und tariflicher Rahmenregelungen, die über Öffnungsklauseln die arbeitszeitpolitische Feinsteuerung auf betrieblicher Ebene ermöglichen, werden Betriebsvereinbarungen abgeschlossen, die eine immer weitergehende Differenzierung der Arbeitszeiten beinhalten und teilweise eine radikale Abkehr von den traditionellen Formen der Arbeitszeitflexibilisierung darstellen. Speziell durch den Einsatz von Zeitkontenregelungen wurde der Raum für variablen Arbeitseinsatz beträchtlich erweitert. Mittels Jahresarbeitszeitmodellen, Kernarbeits-/ Bereichsfunktions- und Ausgleichszeiten können Dauer, zeitliche Lage und Verteilung der Arbeitszeit an Schwankungen in der Kapazitätsnutzung angepasst werden.⁶

Flexible Arbeitszeiten im Spannungsverhältnis von Rationalisierung, Beschäftigungssicherung und Zeitsouveränität

Die Bemühungen, auf betrieblicher Ebene Arbeitszeiten flexibler zu gestalten, sind von einer Vielzahl unterschiedlicher beschäftigungs- und humanisierungspolitischer wie auch betrieblicher Erwartungen und Anforderungen begleitet. Arbeitszeitflexibilisierung kann grundsätzlich sowohl Betrieben als auch Beschäftigten Spielraum für eine Zeitbewirtschaftung bieten, die besser in der Lage ist, wechselnden zeitlichen Anforderungen zu entsprechen.⁷ Seitens der Arbeitgeber gründet das Interesse insbesondere in der rentableren Auslastung von Produktionsanlagen über längere Maschinennutzungszeiten bzw. in der Aufrechterhaltung von Versorgungs- und Dienstleistungsfunktionen möglichst „rund um die Uhr“. Flexible Arbeitszeitmodelle haben vor diesem Hintergrund in erster Linie die Funktion von Rationalisierungsinstrumenten. Arbeit kann besser den Betriebserfordernissen angepasst und somit effizienter eingesetzt werden. Durch die faktische Abschaffung von Zuschlägen für phasenweise Mehrarbeit und ungünstige Arbeitszeitlagen zu sozial unattraktiven Zeiten werden Arbeitskosten reduziert und die Arbeitsproduktivität gesteigert. In beschäftigungspolitischer Hinsicht werden darüber hinaus an flexible Arbeitszeitmodelle Erwartungen geknüpft, dass mit ihrer Hilfe - insbesondere durch Überstundenabbau und Freizeitausgleich für Mehrarbeit - Arbeitsplätze gesichert und geschaffen werden können.

Verfügungsrechte über die disponiblen Zeitelemente als Dreh- und Angelpunkt aus Sicht der Beschäftigten

Auch für die Beschäftigten können Formen der Arbeitszeitflexibilisierung mehr Chancen für selbstbestimmte Zeitgestaltung eröffnen, die es je nach Lebenslage erlauben, die (Erwerbs-) Arbeitszeit besser mit den eigenen Rhythmen folgenden Zeitanforderungen des sozialen und familialen Lebens zu synchronisieren. Unter günstigen Bedingungen bieten sie Handlungs-

⁵ Vgl. Bispinck 1996, S. 415ff.

⁶ vgl. ders. 1998, a.a.O.

⁷ Vgl. Seifert 2001, S. 84.

optionen, die bei standardisierter Normalarbeitszeit wegen der gleichförmig portionierten Dauer der täglichen oder wöchentlichen Arbeitszeit weitgehend ausgeschlossen sind. Arbeitszeitflexibilisierung beinhaltet aus Arbeitnehmersicht jedoch nicht nur Chancen, sondern kann ebenso erhebliche Risiken mit sich bringen. Anders als bei standardisierten Arbeitszeiten können die Beschäftigten deutlich stärker dem Zugriff betrieblicher Zeitanforderungen ausgesetzt sein. Hier entfällt teilweise die Schutzfunktion standardisierter Arbeitszeit, so dass für die Beschäftigten das Risiko einer zunehmenden zeitlichen Fremdbestimmung wächst. Diese Gefahr nimmt in dem Maße zu, wie erstens die betrieblichen Zeitanforderungen und die Zeitwünsche der Beschäftigten auseinander klaffen und zweitens die Verfügungsrechte über die Zeitgestaltung in den Händen der Betriebe liegen.⁸ Dreh- und Angelpunkt für den Grad der Zeitsouveränität bilden daher die Verfügungsrechte über die disponiblen Zeitelemente. In dem Maße, wie die Beschäftigten Einfluss auf die eigene Arbeitszeitstruktur nehmen können, d.h. also tatsächliche Handlungsoptionen im Alltag besitzen, können sie auch den Nutzen ihrer Freizeit bzw. Nichterwerbszeit steigern.⁹

Sozialverträglichkeit und Beschäftigungsförderung zentrale Ziele arbeitnehmerorientierter Arbeitszeitpolitik

Insgesamt sind die Gestaltungsinteressen an flexibleren Arbeitszeiten von einem grundsätzlichen Widerspruch geprägt: Auf betrieblicher Seite bilden Rationalisierung und Effizienzsteigerung die obersten Ziele, wohingegen sich das Interesse der Beschäftigten auf die souveräne Verteilung ihrer Zeit nach eigenen Präferenzen richtet. Für das Bedürfnis nach mehr Selbstbestimmung der Beschäftigten, ihren Alltag aktiv strukturieren zu können und die Arbeitszeit in die individuellen und kollektiven Zeitbedarfe und -rhythmen besser einzupassen, hat sich der Begriff Zeitsouveränität herausgebildet. Er kommt konkret als Maß für den Autonomiegrad oder den Grad der Selbst- bzw. Mitbestimmung der abhängig Beschäftigten bezüglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit zur Anwendung.¹⁰ Zeitsouveränität in diesem Sinne bildet eine entscheidende Voraussetzung für die Beschäftigten, um die zeitlichen Anforderungen von Arbeit, Haushalt, Familie und Freizeit miteinander zu vereinbaren und wirkt sich nachhaltig auf ihre Arbeits- und Lebensqualität aus.

Ein Mehr an Zeitsouveränität ergibt sich jedoch nicht einfach daraus, dass rechtlich bestehende Zeitregelungen und kollektive Schutzrechte ersatzlos wegfallen. Kritische Stimmen äußern hier Befürchtungen, dass die Beschäftigten zunehmend der Gefahr unterliegen, in eine einseitige Abhängigkeit von kurzfristig sich ändernden betrieblichen Vorgaben zu geraten. Vor diesem Hintergrund besteht ein wichtiges Ziel arbeitnehmerorientierter Arbeitszeitpolitik in der Entwicklung und Förderung von branchen- und betriebsorientierten Arbeitszeitmodellen, die sowohl Wirtschaftlichkeitserfordernissen Rechnung tragen als auch möglichst große Gestaltungsspielräume und ein Mehr an Zeitsouveränität für die Beschäftigten bieten, ohne jedoch kollektive Schutzstandards preiszugeben. In beschäftigungspolitischer Hinsicht zielen die Erwartungen auf die Nutzung der durch flexible Arbeitszeiten entstehenden Produktivitätspotenziale für mehr Beschäftigung und zur Sicherung vorhandener Arbeitsplätze. Arbeitszeitflexibilisierung ist insgesamt ein wichtiges arbeitspolitisches Themenfeld, das sich im Zuge von Nachhaltigkeitskonzepten ergibt. Wesentlich dabei ist, nicht nur die ökonomi-

⁸ Vgl. Seifert 1998, S. 22.

⁹ Vgl. ebd.

¹⁰ Grobbel 1998, S. 28.

sche, sondern ebenso die soziale Dimension im Auge zu behalten: Flexible Arbeitszeiten beinhalten nicht nur Produktivitätseffekte und Potenziale zur Umverteilung der vorhandenen Arbeit. Sie stellen in ihrer konkreten betrieblichen Ausgestaltung entscheidende Weichen für die Arbeits- und Lebensqualität der Beschäftigten, die sich nicht nur in den individuellen Lebensumständen, sondern ebenso in gesamtgesellschaftlichen Zusammenhängen auswirken.

1.2 Zentrale Fragestellungen

Bisher vorliegende Untersuchungen über flexible Arbeitszeitformen beziehen sich ausschließlich auf das Bundesgebiet. Für das Saarland gibt es bislang keine näheren Kenntnisse über das Ausmaß, die Verbreitung und die konkreten Regelungen der sehr heterogenen flexiblen Arbeitszeitmodelle. Diese Informationslücke soll mit der vorliegenden Untersuchung wenigstens teilweise geschlossen werden. Der Schwerpunkt der Studie liegt insbesondere auf neuen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung, d.h. also vor allem auf Modellen der Zeitkontenbewirtschaftung. Traditionelle Formen, wie etwa Teilzeit- oder Schichtarbeit, sollten in ihren Strukturmerkmalen nur allgemein erfasst werden, um hinsichtlich markanter Eckdaten eine Einschätzung über das Ausmaß und die Struktur der Arbeitszeitflexibilisierung zu erhalten. Im Einzelnen sollte die Studie einen empirischen Beitrag zur praxisorientierten Beantwortung der folgenden Fragen liefern:

- Wie ist die Struktur und Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle in der betrieblichen Praxis? Welche branchen- und betriebsgrößenspezifischen Verteilungsmuster lassen sich feststellen?
- Welche Motive und Argumente werden seitens der Arbeitsgeber wie auch seitens der Betriebs- und Personalräte mit Kontenmodellen verbunden?
- Welche Regelungsstrukturen und -verfahren zeigen sich in der Praxis der Zeitkontenbewirtschaftung?
- Wie sind die Bedingungen der Zeitkontennutzung geregelt (kollektiv-betriebseinheitlich oder vorwiegend individuell bzw. für bestimmte Beschäftigtengruppen)?
- In welchem Rahmen können die einzelnen Zeitelemente auf den Zeitkonten verbucht werden? Welche Höchstgrenzen für Kontenstände sind festzustellen, und welche Spannweite weisen die Ausgleichszeiträume auf?
- Wie ist das Verhältnis von definitiven (bezahlten und unbezahlten) und transistorischen (in Freizeit ausgeglichenen) Überstunden? Sind mit dem Zeitausgleich für Mehrarbeit Beschäftigungseffekte verbunden?
- Wie sind die Zeitguthaben der Beschäftigten bei Erreichung der jeweiligen Obergrenze geschützt? Erfolgt eine Abgeltung, die Übertragung in Langzeitkonten, ein verpflichtender Freizeitausgleich oder verfallen die Guthaben?
- Welche Vorteile und welche Nachteile haben die Beschäftigten von den jeweiligen Arbeitszeitkontenmodellen? Haben die Beschäftigten durch die Einführung von Zeitkonten zusätzlichen Spielraum für individuelle Zeitgestaltung gewonnen?
- Wie ist es um die Zugriffsrechte der Beschäftigten auf ihre Zeitguthaben bestellt? Wird die Zeitentnahme vom Konto seitens des Arbeitgebers in Abhängigkeit vom betrieblichen Bedarf einseitig angeordnet oder können die Beschäftigten die Lage und Verteilung der Frei-

zeit, in der Arbeitszeitguthaben abgebaut werden, selbst wählen oder zumindest mitbestimmen?

- Welche betrieblichen Rahmenbedingungen und Regelungen befördern oder behindern eher die Zeitsouveränität der Beschäftigten?
- Welche sozialen Auswirkungen sind mit der Arbeitszeitflexibilisierung für die Beschäftigten insgesamt verbunden?
- Welche Probleme und Defizite zeigen sich hier „vor Ort“ in der Region? Welche Anforderungen und Möglichkeiten zum Handeln ergeben sich daraus - für Politik, Kammern, Verbände und Gewerkschaften und für die betrieblichen Akteure, insbesondere die Betriebsräte?

1.3 Übersicht: Zum Inhalt des Berichts

Der Bericht gliedert sich in sechs Hauptkapitel:

- 📁 **Kapitel 2** beschreibt die Anlage und Durchführung der Umfrage.
- 📁 **Kapitel 3** behandelt zentrale Strukturmerkmale und Rahmenbedingungen der durch die Stichprobe erfassten Arbeitsstätten.
- 📁 **Kapitel 4** skizziert wesentliche Rahmendaten zur Organisation der Arbeitszeit.
- 📁 **Kapitel 5** gibt zunächst einen Überblick zu Verbreitung und Struktur eher traditioneller Formen der Arbeitszeitflexibilisierung im Rahmen von Teilzeitbeschäftigung, Schicht-/Wochenendarbeit und schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen. Mit der Beschreibung und Analyse der in den Stichprobenbetrieben vorfindbaren Zeitkontenregelungen folgt der Hauptteil der Untersuchung. Neben allgemeinen Eckdaten zur Verbreitung von Zeitkonten und der Verbuchung von Zeitkontenelementen stehen insbesondere Fragen zu den Regelungsstrukturen und -verfahren der Bewirtschaftung von Zeitkonten sowie dem Ausmaß der Zeitsouveränität und der Zufriedenheit der Beschäftigten mit der bestehenden betrieblichen Praxis im Mittelpunkt. Darüber hinaus wird näher untersucht, welche Beschäftigungswirkungen mit dem Einsatz von Arbeitszeitkonten und dem Freizeitausgleich für Überstunden aus Sicht der Interessenvertretungen verbunden sind.
- 📁 **Kapitel 6** beschäftigt sich mit der Gesamteinschätzung der gegebenen Arbeitszeitpraxis aus Sicht der befragten Betriebs- und Personalräte und formuliert die aus ihrer Sicht zentralen Handlungs- und Gestaltungsfelder der Arbeitszeitpolitik.
- 📁 In **Kapitel 7** erfolgt eine Zusammenfassung der Befragungsergebnisse vor dem Hintergrund der zentralen Fragestellungen der Untersuchung.

2. Anlage und Durchführung der Untersuchung

2.1 Fragebogenkonstruktion

Die Studie basiert auf einer postalischen Befragung von Betriebs- und Personalräten in saarländischen Arbeitsstätten mit Hilfe eines standardisierten Fragebogens. Bei der Konstruktion des Fragebogens erfolgte aus Gründen der Vergleichbarkeit eine weitgehende Orientierung an bundesweit verfügbaren repräsentativen Studien. Zurückgegriffen wurde insbesondere auf die 1999/2000 durchgeführte WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten in Deutschland, in der Arbeitszeit und speziell die Verbreitung und Struktur von Kontenmodellen einen eigenständigen Themenbereich darstellten.¹¹ Auch die in regelmäßigen Abständen durchgeführte Arbeitszeitberichterstattung des ISO-Köln hat in der Erhebungswelle von 1999 neuen Formen flexibler Arbeitszeit in einer Fülle von differenzierten Fragestellungen einen besonderen Schwerpunkt gewidmet.¹² Obwohl es sich bei dieser Erhebung um eine repräsentative Beschäftigtenbefragung handelt, deren Ergebnisse mit den Befunden von Betriebsbefragungen nur bedingt vergleichbar sind, bietet sie dennoch eine fundierte Orientierungs- und Informationsgrundlage.¹³ Insgesamt wurde mit der vorliegenden Untersuchung eine regional eingegrenzte Umfrage angestrebt, die sich in weiten Teilen an den genannten bundesweiten Untersuchungen orientiert.

Der Fragebogen konnte trotz der jeweils spezifischen Rahmenbedingungen in Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst so konstruiert werden, dass sich eine identische Fassung mit entsprechend differenzierten Antwortmöglichkeiten für alle Wirtschaftsbereiche erstellen ließ. Das Erhebungsinstrument umfasste vier Seiten (zweispaltig) mit insgesamt 41 Fragen zu folgenden Themenfeldern:

- Rahmen- und Strukturdaten der Arbeits- und Dienststätten;
- Eckdaten zur Organisation der Arbeitszeit;
- Struktur und Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung;
- Existenz und Inanspruchnahme von Regelungen zur Altersteilzeit;
- Verbreitung von Schicht-/Wochenendarbeit und schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen;
- Struktur und Abgeltung von Überstunden;
- Verbreitung, Struktur und Regelungsverfahren von Arbeitszeitkonten;
- Gesamteinschätzung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis sowie den Handlungsfeldern und Gestaltungsbedarfen der Arbeitszeitpolitik.

Die abschließende Fragebogenkonstruktion berücksichtigte die Ergebnisse eines Pretests mit 20 Personen aus 18 Institutionen und erfolgte in enger Abstimmung mit Einzelgewerkschaften, dem DGB und der Arbeitskammer des Saarlandes. Die Bearbeitungszeit betrug ca. eine halbe Stunde.

¹¹ Vgl. WSI-Mitteilungen 02/2001. Die dritte Welle der WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten findet im Frühjahr/Sommer 2002 statt, weshalb sie in der vorliegenden Untersuchung nicht herangezogen werden kann.

¹² Vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000.

¹³ Generell bleibt anzumerken, dass aufgrund unterschiedlicher Erhebungsmethoden und Fragetechniken solche Untersuchungen häufig nur unter Einschränkungen oder mit einem entsprechenden Auswertungsaufwand als Vergleichsmaßstab herangezogen werden können. Hier gilt es immer eine Abwägung zwischen Aufwand und Nutzen vorzunehmen.

2.2 Stichprobenkonstruktion

Die Auswahl der Betriebe und Behörden erfolgte über die Datenbank der Arbeitskammer des Saarlandes, in der zum Untersuchungszeitpunkt insgesamt 2.648 Arbeitsstätten und Dienststellen verzeichnet waren.¹⁴ Von diesen Adressen richteten sich 1.782 explizit an eine betriebliche Interessenvertretung (Betriebs-, Personalrat sowie Mitarbeitervertretung). Die ursprünglich vorgesehene Eingrenzung der Befragung auf Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben bzw. Behörden mit mindestens 100 Beschäftigten konnte nicht wie geplant vorgenommen werden. In diesen Größenklassen waren nicht genügend Adressen vorhanden, um die gemäß Projektantrag angestrebte Ausgangsstichprobe von 1.500 Betrieben und Behörden zu erreichen (vgl. Tabelle 1).¹⁵ Aus diesem Grund erfolgte bei den Arbeitsstätten mit mehr als 50 Beschäftigten eine Vollerhebung (insgesamt 1.095 Adressen). In der Größenklasse bis 50 Beschäftigte wurde eine Zufallsstichprobe gezogen, in der im ersten Durchlauf jede zweite, im zweiten Durchlauf jede vierte Adresse gezogen wurde. In die Ausgangsstichprobe wurden somit insgesamt 1.500 Arbeitsstätten im Saarland einbezogen. Sie umfasste rund 57 Prozent der erreichbaren Grundgesamtheit.

Tabelle 1: Konstruktion der Ausgangsstichprobe

Betriebsgrößenklasse	Gesamtzahl der Adressen	Anzahl der Adressen mit betriebl. Interessenvertretung	Stichprobe
Bis 50 Beschäftigte	1.425	658	Zufallsstichprobe (405)
51-100 Beschäftigte	464	365	Vollerhebung
Mehr als 100 Beschäftigte	759	730	Vollerhebung
GESAMT	2.648	1.782	1.500

2.3 Feldphase und Auswertung

Erhebungszeitraum und Rücklauf

Der Versand der insgesamt 1.500 Erhebungsunterlagen erfolgte in der zweiten Januarwoche 2002.¹⁶ Bereits Anfang Februar wurde aufgrund des bis dato eher mäßigen Antwortverhaltens eine postalische Nachfassaktion bei allen in die Stichprobe einbezogenen Arbeitsstätten durchgeführt, wodurch eine merkliche Steigerung des Rücklaufs erreicht werden konnte. Mit Abschluss der Feldphase Ende März 2002 lagen insgesamt 215 Fragebögen vor, was einer Rücklaufquote von 14,3% entspricht. Davon waren 210 Fragebögen auswertbar; 5 Fragebögen konnten aufgrund zu großer Lücken bei der Beantwortung nicht berücksichtigt werden. Wie häufig bei einer Befragung von Betriebs- und Personalräten dürfte die tatsächliche Rücklaufquote höher anzusiedeln sein, da nicht zuverlässig bekannt ist, in welchen Arbeits-

¹⁴ Grundlage der Datenbank der Arbeitskammer ist der Adressverteiler für die Zeitschrift „arbeitnehmer“, der - soweit bekannt - nach Beschäftigtengrößenklassen sowie nach Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst differenziert.

¹⁵ Diese Einschränkung sollte einerseits dazu dienen, die Stichprobe und den zu leistenden Aufwand überschaubar zu halten. Andererseits erschien eine Begrenzung der Untersuchung auf Betriebe ab 100 Beschäftigten (d.h. also Mittel- und Großbetriebe im Fokus) auch vor dem Hintergrund vorliegender empirischer Studien sinnvoll, die übereinstimmend zu dem Ergebnis gelangen, dass die Verbreitung von Arbeitszeitkonten - thematischer Schwerpunkt der Umfrage - mit zunehmender Betriebsgröße steigt.

¹⁶ Von den 1.500 Betrieben und Behörden, die in die Ausgangsstichprobe einbezogen wurden, existierten fünfzehn nicht mehr bzw. verfügten laut Rückmeldung nicht über eine betriebliche Interessenvertretung. Die Ausgangsstichprobe reduzierte sich somit auf 1.485 verwertbare Adressen.

stätten tatsächlich eine betriebliche Interessenvertretung existiert.¹⁷ Der abschließend erreichte Rücklauf kann noch als zufriedenstellend angesehen werden. Frühere Befragungen, die mit identischem Adressverteiler durchgeführt wurden,¹⁸ ergaben zwar absolut eine etwas höhere Antwortbereitschaft der angeschriebenen Betriebs- und Personalräte. Dennoch bietet die Stichprobe insgesamt eine ausreichende Grundgesamtheit.¹⁹

Auswertung

Die Antworten aus den Fragebögen wurden nach einer ersten Sichtung auf Fehler und Inkonsistenzen anhand eines vorgegebenen Codierschemas in eine SPSS-Datenmatrix übertragen. Offene Fragen²⁰ wurden nachträglich kategorisiert und separat ausgewertet. Die statistische Analyse erfolgte mit Hilfe des Programmpaketes SPSS 10.0 für Windows. Nach vorgeschalteten Fehlersuchläufen und entsprechender Datenbereinigung umfasste die rechnerische Auswertung zunächst die monovariablen Häufigkeitsauszählungen der Grunddaten sowie die Ableitung und Neuberechnung von Variablen und Merkmalsausprägungen aufgrund der erhobenen Primärdaten. Gegebenenfalls wurden mehrere Merkmalsausprägungen einzelner Variablen durch Rekodierung zu neuen Kategorien zusammengefasst. Weiterhin wurden Kreuzvergleiche, Korrelationsberechnungen, Mittelwertvergleiche und Signifikanztests in solchen Fällen vorgenommen, in denen Beziehungen zwischen relevanten Variablen vermutet wurden.

2.4 Zur Verallgemeinerungsfähigkeit der Ergebnisse

Ein Vergleich der Beschäftigtenzahlen zwischen Nettostichprobe und tatsächlicher Grundgesamtheit im Saarland zeigt - wie schon bei früheren Umfragen - ein Übergewicht des Produzierenden Gewerbes und des Öffentlichen Dienstes (vgl. Tabelle 2).²¹ Demgegenüber ist der Dienstleistungsbereich im Vergleich zur tatsächlichen Situation im Saarland geringer vertreten. Hier hat insbesondere das überproportional hohe Antwortverhalten der Betriebsräte aus dem Verarbeitenden Gewerbe, speziell aus den Unternehmen der Branchen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung sowie der Metallerzeugung und -bearbeitung, zu diesen Verschiebungen geführt. Unterrepräsentiert sind im Dienstleistungssektor insbesondere das eher kleinbetrieblich strukturierte Gastgewerbe und die Branche „Grundstückswesen, Ver-

¹⁷ So wurde auch in dieser Umfrage in 17 angeschriebenen Betrieben der Fragebogen von sonstigen Personen ausgefüllt, teilweise mit dem expliziten Verweis, dass kein Betriebsrat vorhanden sei.

¹⁸ Vgl. zum Beispiel die Anfang 2000 ebenfalls postalisch durchgeführte Umfrage zu Betriebsklima und Unternehmenskultur, die in der Gruppe der Betriebs- und Personalräte einen absoluten Rücklauf von 226 Fragebögen ergeben hat (Ohnesorg 2000).

¹⁹ Angesichts einer zunehmenden Häufigkeit von Umfrageaktionen kann jedoch eine gewisse „Ermüdungstendenz“ nicht von der Hand gewiesen werden. Diese Feststellung trifft etwa auch das WSI (Schäfer 2001, S. 67), die bei der zweiten Befragungswelle 1999/2000 unter den Betriebsräten eine Rücklaufquote von 4,5%, unter den Personalräten eine von 11,9% erreichten. Deutlich höhere Rücklaufquoten wurden allerdings bei den Betriebs- und Personalräten erreicht, die sich bereits an der ersten Befragungswelle von 1997/1998 beteiligten (34,8 bzw. 40,5%). Nachteilig im Umfeld der vorliegenden Umfrage wirkte sich insbesondere der Umstand der zum Untersuchungszeitpunkt anstehenden Betriebsratswahl aus, der erfahrungsgemäß die Zeitressourcen der Interessenvertretungen massiv beansprucht. Aus projekttechnischen Gründen konnte der Zeitpunkt der Feldphase jedoch nicht verlegt werden.

²⁰ Dabei handelt es sich vor allem um die Abschlussfrage zur Benennung von Handlungsfeldern und Gestaltungsbedarfen der Arbeitszeitpolitik sowie um die Kategorie „Sonstiges“.

²¹ Ein Vergleich der Verteilung nach Branchen und Beschäftigtengrößenklassen mit Daten der amtlichen Statistik ist nur eingeschränkt möglich, da in entsprechenden Veröffentlichungen eine solche Differenzierung nicht durchgängig vorgenommen wird. Dies gilt insbesondere für den Dienstleistungssektor. Auch die tatsächliche Verteilung von Betriebsräten in den einzelnen Arbeitsstätten ist nicht nachvollziehbar, da eine solche Statistik von keiner Institution geführt wird.

mietung, Dienstleistungen für Unternehmen“, wohingegen das eher beschäftigungsstärkere Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie der Bereich Verkehr und Nachrichten merklich überrepräsentiert sind. Alle übrigen Branchen zeigen in der Relation nur geringfügige Abweichungen im Vergleich zur Grundgesamtheit Saarland.

Tabelle 2: Beschäftigte der Nettostichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit (Saarland insgesamt) nach Wirtschaftszweigen

Wirtschaftszweig	Verteilung in % der Beschäftigten		
	Grundgesamtheit Saarland*	Nettostichprobe	Stichprobenabweichungen
Produzierendes Gewerbe	39,9	54,1	+14,2
Dienstleistung	54,7	35,9	-18,8
Öffentlicher Dienst	5,5	10,1	+4,6
Gesamt**	100,0	100,0	/

* Quelle: Statistisches Landesamt: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Saarland nach Wirtschaftsabschnitten am 30. Juni 2000, eigene Berechnungen

** ohne Land-, Forstwirtschaft und Fischerei; ausschließlich Fälle ohne Angabe zur wirtschaftlichen Gliederung

Im Hinblick auf die Verteilung nach Beschäftigtengrößenklassen lässt sich eine Verschiebung zugunsten von Mittel- und Großbetrieben vermuten.²² Arbeitsstätten mit einer Beschäftigtenzahl ab 50 Mitarbeiter/innen gehen überproportional in die Stichprobe ein und machen fast 70% der Nettostichprobe aus. Demgegenüber dürften Betriebe und Dienststellen mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen deutlich unterrepräsentiert sein. Bereits in der Ausgangsstichprobe wurde jedoch diese Größenklasse nur zu etwas mehr als einem Viertel berücksichtigt, da von vornherein der Fokus auf den mittleren und größeren Betrieben lag. Ferner trägt auch die generell größere Antwortbereitschaft der Betriebs- und Personalräte aus den Mittel- und Großbetrieben des Produzierenden Gewerbes sowie aus den beschäftigungsstärkeren Behörden und Dienstleistungsunternehmen zu den Verschiebungen in der Stichprobe bei.

Insgesamt sind somit Aussagen über Betriebe und Behörden mit weniger als 50 Beschäftigten, speziell bei kleineren Arbeitsstätten aus dem Dienstleistungssektor, nur unter Einschränkungen möglich. Die skizzierten Abweichungen müssen bei der Interpretation der Daten mitberücksichtigt werden. Da jedoch alle sonstigen Größenklassen und Branchenkategorien meist ausreichend besetzt sind, können auf einem mittleren Aggregationsniveau verlässliche Vergleichsaussagen gezogen werden. Die Arbeitnehmervertretungen der Stichprobe repräsentieren insgesamt 65.443 Beschäftigte.²³ Durch die Konzentration auf mittlere und größere Betriebe sowie auf Arbeitsstätten mit einer betrieblichen Interessenvertretung dürfte der tatsächliche Anteil der durch die Stichprobe erfassten Beschäftigten deutlich höher anzusiedeln sein. Damit wird zwar nur ein Teil der betrieblichen Praxis abgebildet, aber die ermittelten Ergebnisse dürften doch die wesentlichen Eckpunkte und Tendenzen in Fragen der Arbeitszeitgestaltung skizzieren.

²² Außer für das Produzierende Gewerbe sind bisher keine amtlichen Statistiken verfügbar, die die Betriebe nach Beschäftigtengrößenklassen und Wirtschaftszweigen unterscheiden.

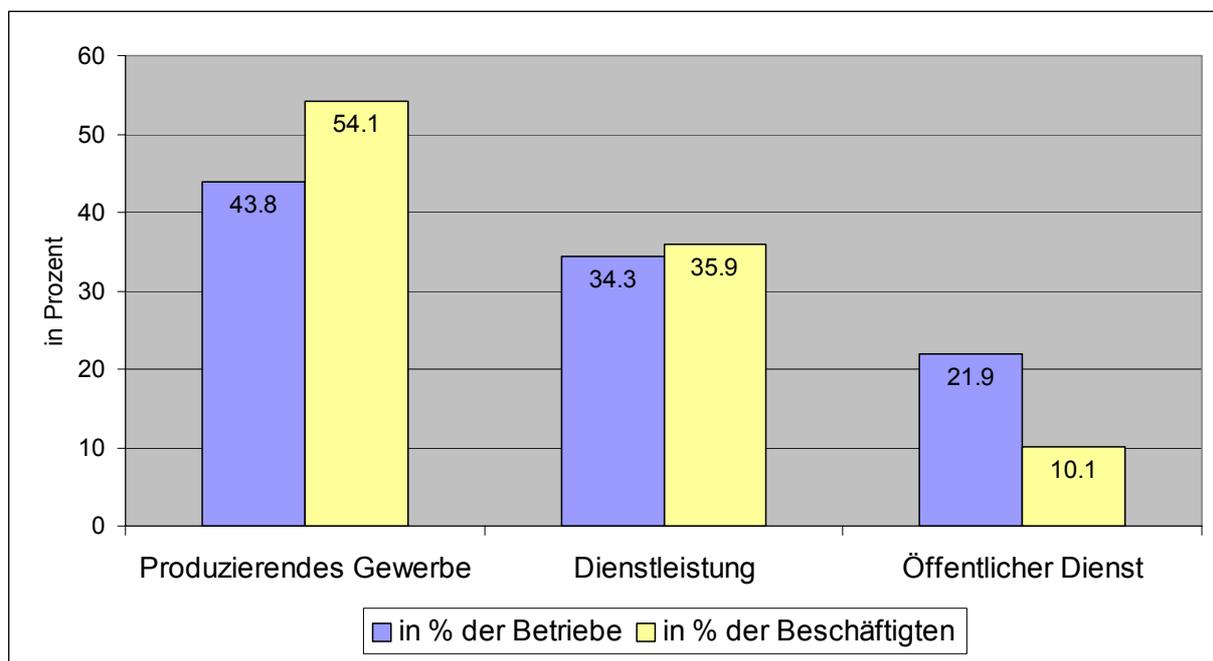
²³ Sechs Betriebe haben keine Angaben zur Beschäftigtenzahl gemacht. Die sonstigen Strukturdaten in diesen Fällen legen nahe, dass es sich dabei insbesondere um beschäftigungsstarke Unternehmen handelt, die offensichtlich aus Gründen der Anonymität Zahlenangaben in diesem Bereich verweigert haben.

3. Strukturmerkmale und Rahmenbedingungen der Arbeitsstätten

3.1 Branchen- und Größenverteilung

Mehr als vier von zehn der befragten Arbeitnehmervertretungen stammen aus Betrieben des Produzierenden Gewerbes. Dabei handelt es sich überwiegend um beschäftigungsstarke Betriebe, in denen rund 54% der durch die Stichprobe repräsentierten Beschäftigten tätig sind. Stark vertreten sind mit rund 22% Unternehmen der Grundstoff- und Investitionsgüterindustrie, die in der Stichprobe über einen Beschäftigtenanteil von mehr als einem Drittel (35,4%) verfügen.

Abbildung 1: Verteilung der Arbeitsstätten nach Wirtschaftsbereichen



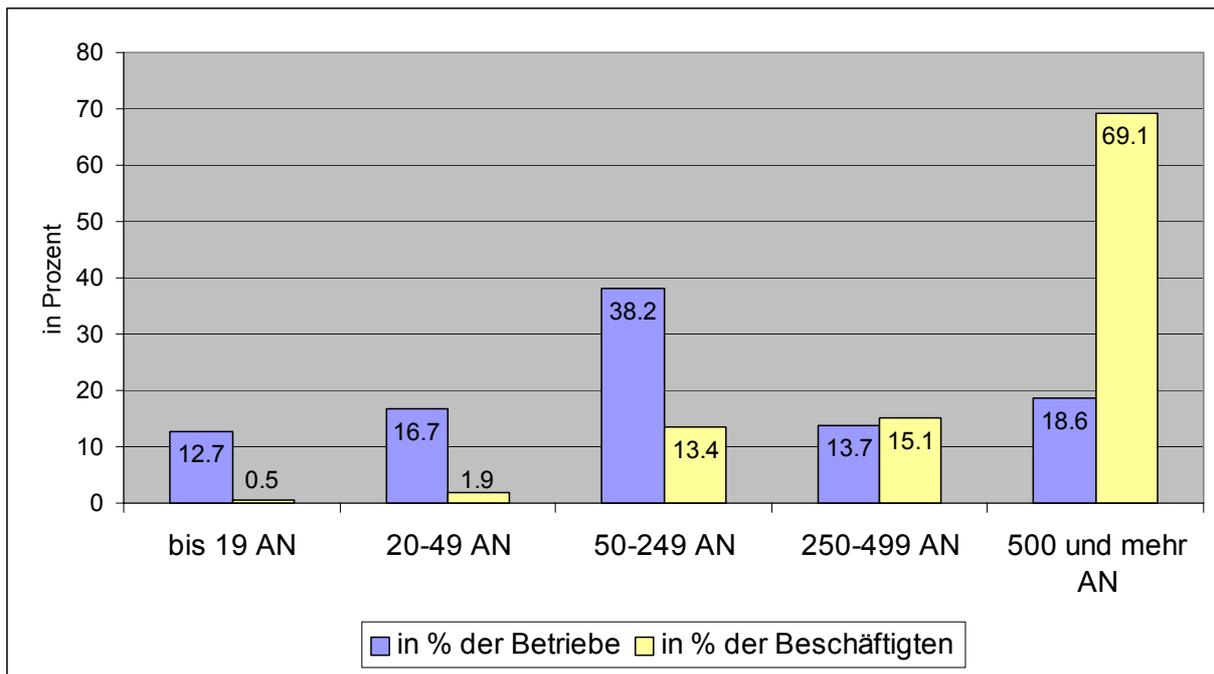
Arbeitsstätten aus dem Dienstleistungssektor tragen zu rund einem Drittel zur Stichprobe bei und stellen einen Beschäftigtenanteil von knapp 36%. Dominiert wird der Dienstleistungsbereich vor allem durch die personenbezogenen und distributiven Dienstleistungen, die zusammen 22,4% der Betriebe mit insgesamt 25% der Beschäftigten in der Stichprobe ausmachen. Hier finden sich vor allem Arbeitsstätten des Gesundheitswesens, insbesondere Krankenhäuser sind relativ stark vertreten. Betriebe aus dem Bereich der distributiven Dienstleistungen lassen sich mehrheitlich dem Groß- und Einzelhandel zuordnen. Weitere 10,5% der Arbeitsstätten mit zusammen knapp 10% der Beschäftigten stammen aus den konsumbezogenen und überwiegend produktionsorientierten Dienstleistungen, wobei in letzteren Betriebe des Kredit- und Versicherungsgewerbes überwiegen. Zum Öffentlichen Dienst sind 22% der Arbeitsstätten mit rund 10% der Beschäftigten zu rechnen.

Mittelbetriebe dominieren die Stichprobe

Im Schnitt der Gesamtstichprobe arbeiten in den Betrieben und Behörden der befragten Arbeitnehmervertretungen durchschnittlich 320 Beschäftigte. Dieser Wert wird jedoch in erster Linie durch die belegschaftsstarke Arbeitsstätten in der Privatwirtschaft mit mehr als 500

Mitarbeiter/innen beeinflusst, die bei einem Betriebsanteil von knapp 19% mehr als zwei Drittel der Beschäftigten in der Stichprobe repräsentieren. Lässt man die Extremwerte beiseite, ergibt sich für die Betriebe des privatwirtschaftlichen Sektors im Schnitt eine Belegschaftsstärke von 130 Beschäftigten (Median). Die durchschnittliche Betriebsgröße in den privatwirtschaftlichen Betrieben beträgt 368 Mitarbeiter/innen, wobei nur geringfügige Abweichungen zwischen Produzierendem Gewerbe und Dienstleistungssektor bestehen. Wenig überraschend weist demgegenüber der Öffentliche Dienst mit durchschnittlich 150 Beschäftigten (Median: 80 Beschäftigte) eine eher kleinbetriebliche Struktur auf.

Abbildung 2: Größenstruktur der Arbeitsstätten



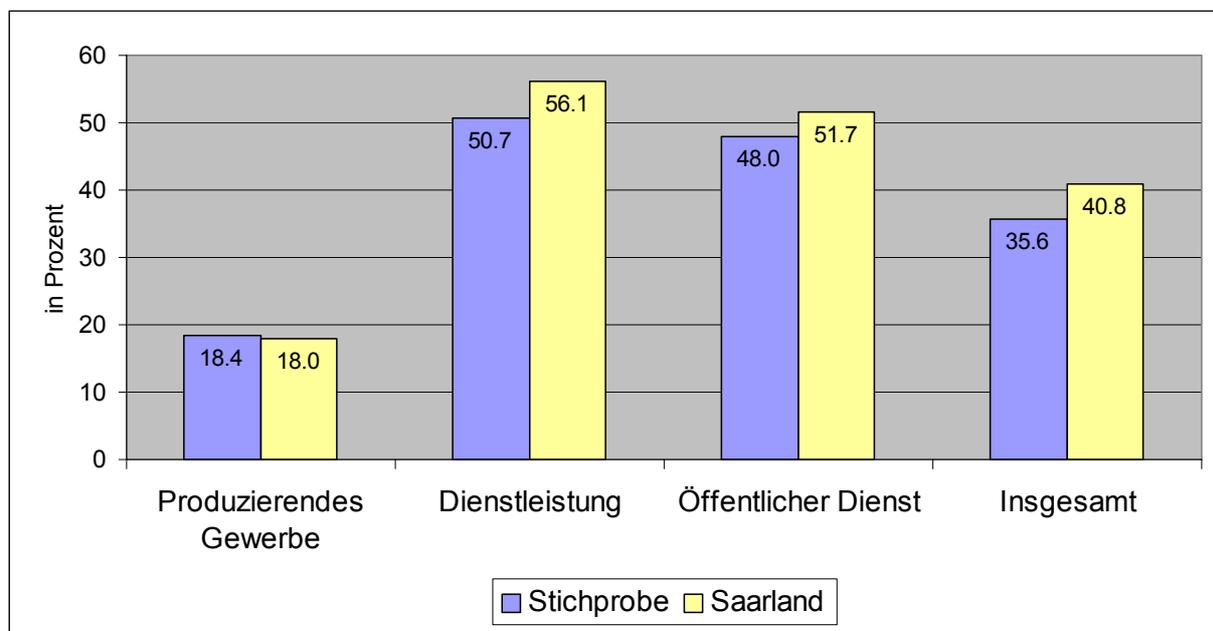
Differenziert nach den einzelnen Betriebsgrößenklassen ergibt sich folgendes Bild: Etwas mehr als die Hälfte der Arbeitsstätten (52%) weist eine Belegschaftsgröße zwischen 50 und unter 500 Mitarbeiter/innen auf, in denen rund 29% der durch die Umfrage erfassten Beschäftigten tätig ist. Betriebe mit weniger als 50 Beschäftigten gehen mit einem Anteil von 29% ein, wobei insbesondere die Kleinstbetriebe im Vergleich zur Grundgesamtheit im Saarland unterrepräsentiert sein dürften. Hierin lässt sich zumindest teilweise auch die Unterrepräsentanz im Dienstleistungssektor zurückführen: Die überwiegende Mehrheit der privaten Dienstleister im Saarland sind in der Größenklasse mit weniger als 50 Beschäftigten zur verorten - eine Größenklasse, die jedoch bereits in der Ausgangsstichprobe nur anteilig berücksichtigt wurde. Zusätzlich dürfte nur ein geringer Teil dieser Arbeitsstätten über eine betriebliche Interessenvertretung verfügen.

3.2 Beschäftigungsstruktur

Struktur der Frauenbeschäftigung

In den durch die Umfrage erfassten Betriebe und Behörden stellen Frauen einen Beschäftigtenanteil von insgesamt rund 36%. Damit liegt der Wert knapp 5% unter ihrem Anteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland.²⁴ Differenziert nach Branchen zeigen sich auch in der Stichprobe die bekannten geschlechtsspezifischen Unterschiede: Während die Frauen in den Arbeitsstätten des Dienstleistungssektors und der Öffentlichen Verwaltung jeweils rund die Hälfte der Beschäftigten ausmachen, sind sie im Produzierenden Gewerbe mit einem Anteil von im Schnitt 18,4% deutlich unterrepräsentiert. Ein Vergleich mit den offiziellen Zahlen zu den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Saarland zeigt hier nur geringfügige Abweichungen, so dass die Stichprobe diesbezüglich die tatsächliche Situation gut abbildet.²⁵

Abbildung 3: Frauenanteil in der Stichprobe im Vergleich zur Grundgesamtheit im Saarland



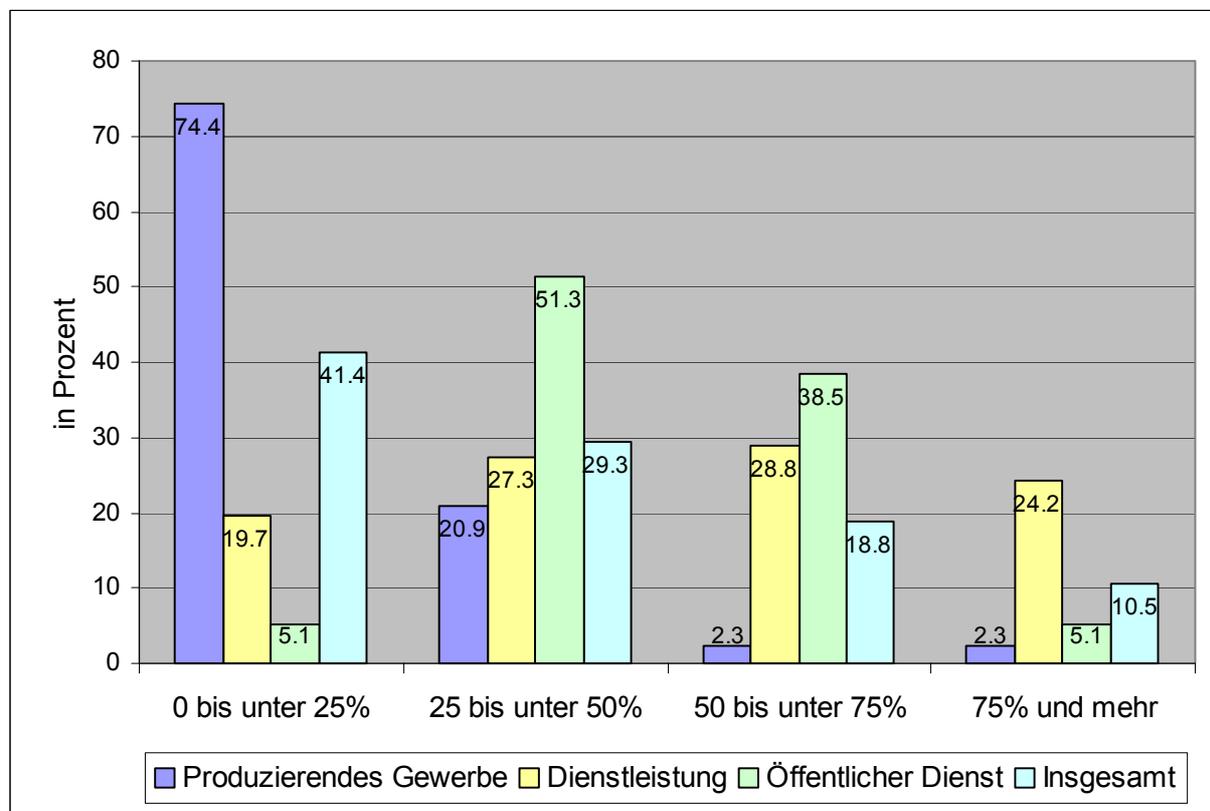
Noch deutlicher wird die geschlechtsspezifische Struktur der Wirtschaftszweige bei einer Betrachtung der Betriebe nach dem jeweiligen Frauenanteil in der Belegschaft. Frauendominierte Betriebe mit mehr als 75% weiblichen Beschäftigten sind relativ selten und kommen nur in einem von zehn Fällen vor. Die umgekehrte Konstellation ist wesentlich häufiger: In vier von zehn Betrieben stellen Männer mehr als 75% der Belegschaft. In der Industrie gilt dies sogar für 75% der Unternehmen. Einzig in den öffentlichen Dienststellen der Stichprobe ist ein relativ ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu beobachten, in dem gemischtge-

²⁴ Nach den (vorläufigen) Angaben des LAA Rheinland-Pfalz/Saarland (Dateistand: Januar 2002) betrug der Frauenanteil an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am 30. Juni 2001 40,8% - ist also im Vergleich zum Vorjahr leicht gestiegen.

²⁵ Mit 50,7% ist der Frauenanteil in den Dienstleistungsbetrieben der Stichprobe rund 5% niedriger als im Saarland insgesamt. Diese Unterrepräsentanz lässt sich ebenfalls auf die bereits dargestellten Stichprobenabweichungen zurückführen.

schlechtliche und weniger überwiegend frauen- oder männerdominierte Arbeitsstätten die Betriebslandschaft bestimmen.

Abbildung 4: Arbeitsstätten nach ihrem Frauenanteil in der Belegschaft



Befristete Beschäftigungsverhältnisse am häufigsten im Dienstleistungssektor

In den Betrieben und Behörden der befragten Arbeitnehmervertretungen sind insgesamt 5,8% der Beschäftigten im Rahmen von befristeten Arbeitsverträgen tätig.²⁶ In der vorliegenden Stichprobe sind Zeitverträge mit 8,8% signifikant am häufigsten im Dienstleistungssektor anzutreffen. Mit einigem Abstand folgt das Produzierende Gewerbe (durchschnittlich 4,6%). Deutlich unter dem Schnitt der Gesamtstichprobe liegt mit 3,8% befristet Beschäftigten der Öffentliche Dienst.²⁷ Im Branchenvergleich sind insbesondere der Einzelhandel, die personenbezogenen Dienstleistungen sowie die Nahrungs- und Genussmittelindustrie auffällig, die teilweise erheblich höhere Anteilswerte von Beschäftigten mit Zeitverträgen aufweisen. Ebenso nutzen die belegschaftsstarken Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeiter/innen dieses Instrument merklich häufiger als kleine und mittlere Betriebe.

Etwas mehr als ein Drittel (35%) der Betriebs- und Personalräte gaben an, dass in ihren Betrieben und Behörden zeitlich befristete Arbeitsverträge zum Zeitpunkt der Umfrage keine Rolle spielen. Diese Arbeitsstätten sind eher kleinbetrieblich strukturiert und repräsentieren insgesamt 18% der Beschäftigten. In knapp einem weiteren Drittel der Betriebe mit 40,5%

²⁶ 177 Betriebs- und Personalräte haben hierzu Angaben gemacht.

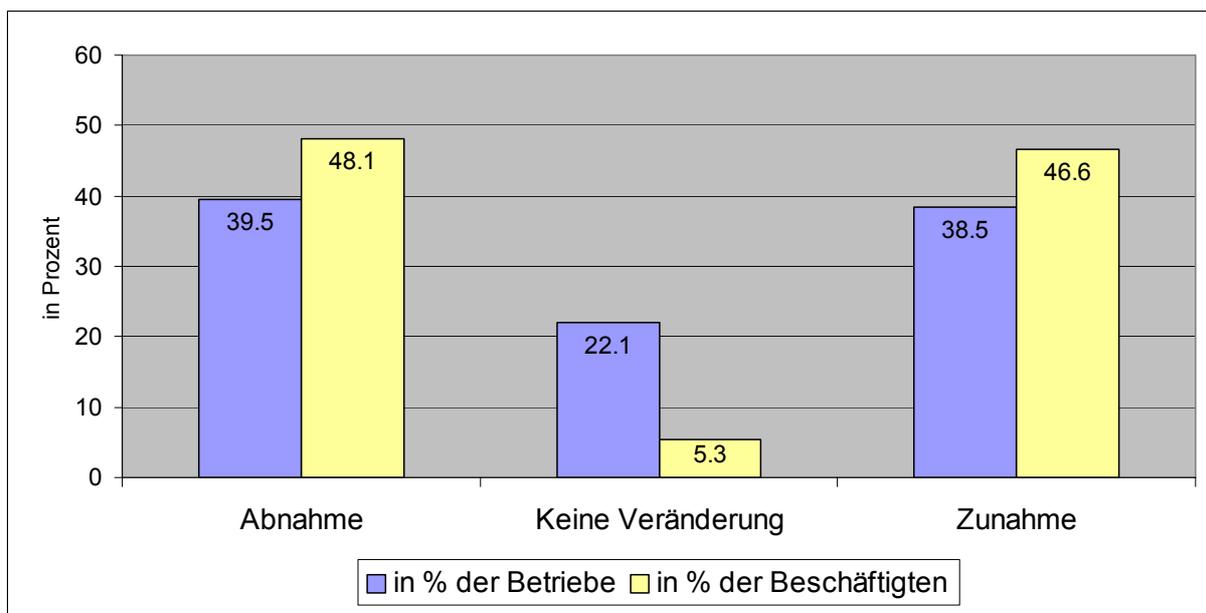
²⁷ In allen Wirtschaftszweigen wird der Prozentanteil an befristet Beschäftigten durch „Ausreißer“ beeinflusst. Zieht man statt dem arithmetischen Mittel den Extremwerte vermeidenden Median heran, verringern sich die Anteilswerte teilweise um mehr als die Hälfte.

der Beschäftigten liegt der Anteil der Arbeitnehmer/innen mit Zeitvertrag unter der 5%-Marke. Mehr als einen Anteil von 5% befristet Beschäftigten an der Gesamtbelegschaft weisen wiederum 33,9% der Unternehmen auf. In ihnen arbeiten 41,4% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten.

3.3 Beschäftigungsentwicklung

Die Beschäftigungsentwicklung in den durch die Stichprobe erfassten Arbeitsstätten ist uneinheitlich. In 22% der Betriebe blieb 2001 die Personalsituation weitgehend unverändert. Dabei handelt es sich mehrheitlich um Klein(st)betriebe, die zusammen auf einen Beschäftigtenanteil von lediglich 5,3% kommen. Nahezu gleich hoch ist der Anteil der personalaufbauenden und -abbauenden Betriebe: 38,5% der Belegschaftsvertretungen mit 46,6% der Beschäftigten berichten von einem Personalzuwachs. Immerhin 39,5% der Betriebs- und Personalräte, die 48,1% der durch die Stichprobe erfassten Beschäftigten repräsentieren, sahen sich dagegen mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen konfrontiert.

Abbildung 5: Entwicklung der Beschäftigung 2001



Beschäftigungsbilanz 2001 per Saldo insgesamt negativ

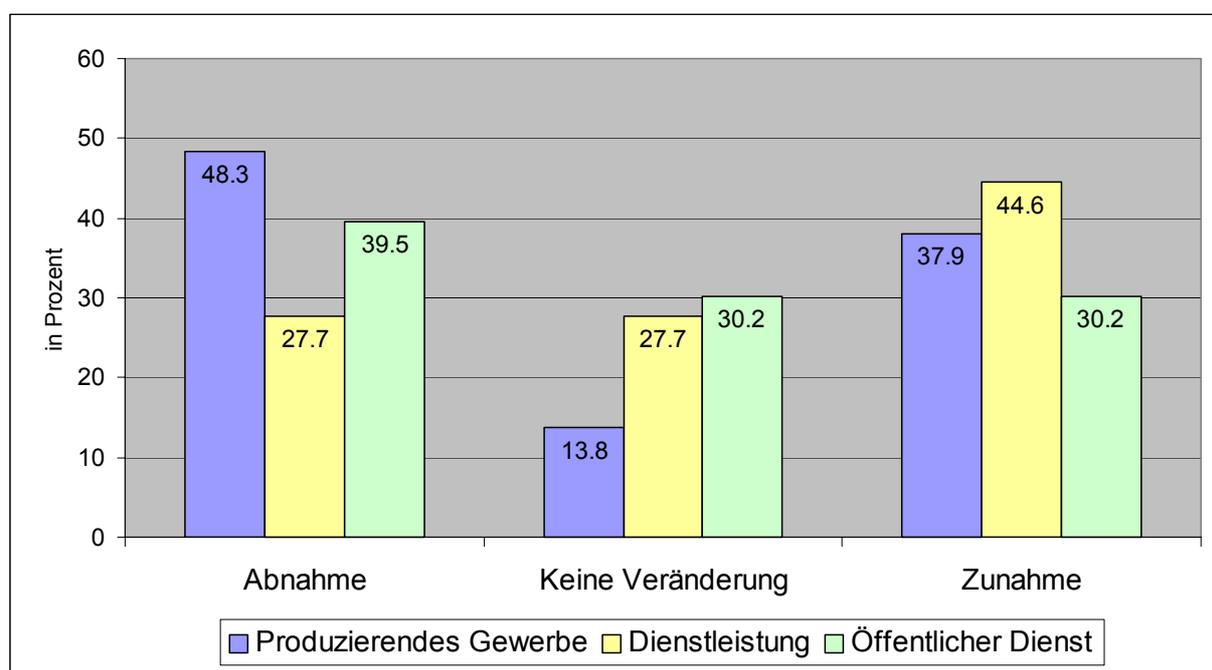
Einen negativen Beschäftigungssaldo weisen insgesamt 77 Betriebe der Stichprobe auf, in denen im vergangenen Jahr absolut 2.073 Arbeitsplätze verloren gingen. Dem stehen 75 Unternehmen mit einem Personalzuwachs in fast gleicher Höhe (+2.043) entgegen. Per Saldo ergibt sich somit für die durch die Stichprobe erfassten Arbeitsstätten eine Beschäftigungsbilanz mit einem Minus von 30 Arbeitsplätzen im Jahr 2001.

Dienstleistungsbetriebe nach wie vor Beschäftigungsmotor

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede in der Beschäftigungsentwicklung. Beschäftigungsverluste sind in 48,3% der Industriebetriebe und in knapp 40% der Arbeitsstätten des Öffentlichen Dienstes zu verzeichnen. Im Produzierenden Gewerbe beträgt der Beschäftigungssaldo der Unternehmen in der Stichprobe insge-

samt minus 1.066 Arbeitsplätze. Die vergleichsweise positive Beschäftigungsentwicklung in einigen Unternehmen der Investitionsgüterindustrie (vor allem Automobil[zuliefer]industrie) konnte die teilweise beträchtlichen Verluste im Bergbau nicht wettmachen. Anders im Öffentlichen Dienst: Trotz eines größeren Prozentanteils an Dienststellen mit rückläufiger Beschäftigungsentwicklung fällt dort die Bilanz mit einem Plus von 24 Arbeitsplätzen per Saldo immer noch positiv aus. Beschäftigungsmotor waren jedoch eindeutig die Dienstleistungsunternehmen: Nur etwas mehr als ein Viertel der Betriebsräte (27,7%) in diesem Sektor mussten sich im vergangenen Jahr mit Personalabbau auseinandersetzen. Statt dessen konnten fast 45% steigende Beschäftigtenzahlen vermelden, was per Saldo ein Plus von 1.012 Arbeitsplätzen in der Stichprobe ausmacht.

Abbildung 6: Beschäftigungsentwicklung 2001 nach Wirtschaftsbereichen



Zeitverträge in den Betrieben der Stichprobe 2001 mit rückläufiger Tendenz

In der Gesamttendenz rückläufig ist die Entwicklung der befristeten Beschäftigung in den Arbeitsstätten der Stichprobe. Zwar steht ein Anteil von 30,6% der Betriebe und Behörden mit einer wachsenden Zahl an befristeten Verträgen einem Anteil von 28,8% mit rückläufiger Entwicklung entgegen. Per Saldo ergibt sich jedoch ein Minus von 15 zeitlich befristeten Arbeitsplätzen. Diese Entwicklung ist in direktem Zusammenhang mit der Gesamtbeschäftigung zu sehen: Diejenigen Arbeitsstätten, die im vergangenen Jahr Personal abgebaut haben, haben erwartungsgemäß auch die Zahl ihrer Beschäftigten mit Zeitverträgen reduziert. Umgekehrt realisierten einige Betriebe mit Personalzuwachs einen Teil ihrer Neueinstellungen im Rahmen von befristeten Verträgen. Offensichtlich war jedoch die Zahl der Betriebe, die die Befristungen auslaufen ließen, quantitativ gesehen höher als die Fälle, in denen steigende Beschäftigungszahlen über Zeitverträge bewerkstelligt wurden.

Frauenarbeitsplätze in den Betrieben der Stichprobe leicht rückläufig

Betrachtet man die Beschäftigungsentwicklung in den Betrieben und Behörden der Stichprobe im Hinblick auf Frauenarbeitsplätze, so zeigen sich im Vergleich zur Grundgesamtheit im Saarland auffällige Abweichungen: Während sich die Zahl der Frauen an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den vergangenen Jahren bei einer rein quantitativen Betrachtung an der Saar wie auch bundesweit über alle konjunkturellen Schwankungen hinweg kontinuierlich erhöht hat, ist ihr Beschäftigungssaldo in den Arbeitsstätten der vorliegenden Stichprobe insgesamt negativ (minus 98 Arbeitsplätze, n=183). Zwar berichten drei von zehn Belegschaftsvertretungen von einem Zuwachs der Frauenbeschäftigung gegenüber knapp einem Viertel mit rückläufiger Entwicklung. Quantitativ haben die Zugewinne (plus 376) jedoch nicht ausgereicht, um die Einbußen (minus 474) zu kompensieren.²⁸ Verluste sind insbesondere im Textil- und Bekleidungsgewerbe sowie im Einzelhandel zu verzeichnen, und zwar vor allem in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. Klein- und Mittelbetriebe haben dagegen in allen Fällen einen Zuwachs an weiblichen Beschäftigten zu vermelden.

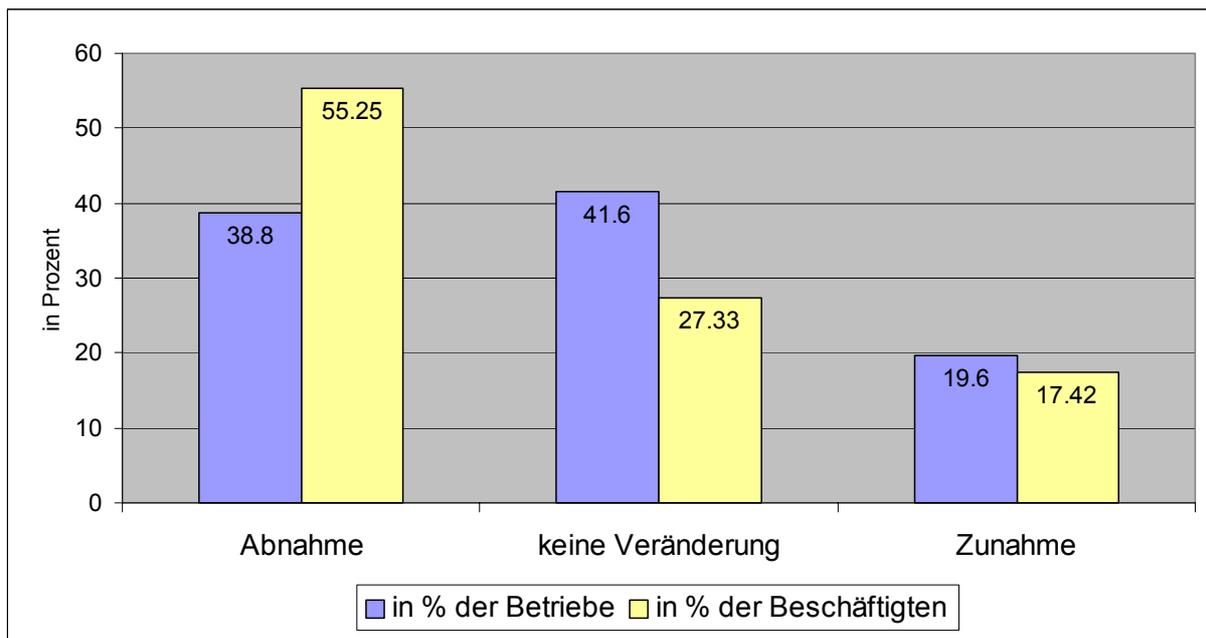
Beschäftigungsprognose 2002 sehr durchwachsen

War der Anteil der personalaufbauenden und -abbauenden Betriebe in der Stichprobe für 2001 noch nahezu ausgeglichen, so sind die Prognosen für das laufende Jahr wenig optimistisch (vgl. Abbildung 7). Nur in jedem fünften Betrieb mit 17% der Beschäftigten wird ein - in erster Linie „leichter“ - Personalzuwachs erwartet. Immerhin rund vier von zehn der befragten Betriebs- und Personalräte erwarten 2002 keine Veränderungen im Personalstand. Dabei handelt es sich mehrheitlich um kleine und mittlere Unternehmen, die zusammen 27% der Beschäftigten in der Stichprobe repräsentieren. Beträchtliche 39% der Belegschaftsvertretungen, die weit mehr als die Hälfte der Beschäftigten in der Stichprobe repräsentieren, rechnen jedoch 2002 mit einem (weiteren) Personalabbau.²⁹ Mehrheitlich wird zwar von einer „leichten“ Abnahme ausgegangen. Da aber allerdings in erster Linie die belegschaftsstarken Unternehmen betroffen sind, könnte sich dies durchaus in nicht unbedeutenden absoluten Zahlen niederschlagen.

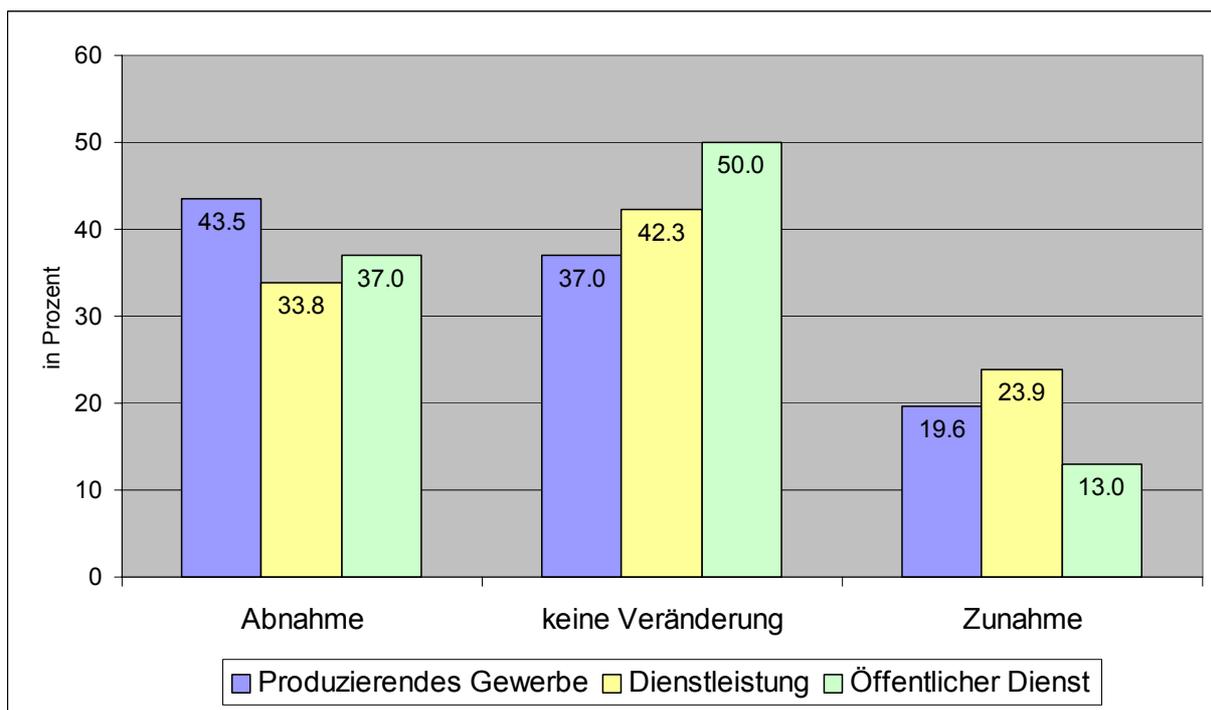
Wenig optimistisch zeigen sich insbesondere die Betriebsräte aus den Industrieunternehmen, die zu 44% eine negative Beschäftigungsentwicklung im laufenden Jahr erwarten (vgl. Abbildung 8). Dieser Wert liegt zwar geringfügig unter dem des Vorjahres (48% mit per Saldo negativer Beschäftigungsentwicklung 2001). Allerdings hat sich gleichzeitig der Anteil der Arbeitnehmervertretungen dieser Branche, die von einem Zuwachs im laufenden Jahr ausgehen, mit 19,6% gegenüber der tatsächlichen Entwicklung in 2001 (37,9%) fast halbiert. Erneut sind es vor allem die Betriebsräte aus den größeren Unternehmen, die mehrheitlich eine Negativentwicklung erwarten, die durch die prognostizierten Zuwächse nicht kompensiert werden dürfte.

²⁸ Hier dürfte sich jedoch die Unterrepräsentanz des Dienstleistungssektors, speziell bei den kleineren Betrieben, bemerkbar machen.

²⁹ In 61% der Betriebe, in denen 2001 Personal abgebaut wurde, erwarten die Betriebsräte auch im laufenden Jahr eine rückläufige Beschäftigungsentwicklung. Umgekehrt gehen nur 31% der Betriebsräte aus Arbeitsstätten mit Personalzuwachs in 2001 davon aus, dass dieser Trend auch in 2002 anhält.

Abbildung 7: Beschäftigungsprognose 2002

Verhaltene Erwartungen im Dienstleistungssektor

Deutlich verhaltener als die Entwicklung im vergangenen Jahr vermuten ließe, sind auch die Erwartungen der befragten Betriebsräte aus den Dienstleistungsunternehmen: Nur noch 24% gehen von einer weiterhin positiven Beschäftigungsentwicklung aus, 42% erwarten keine Veränderungen im Personalstand und ein Drittel rechnet mit rückläufigen Beschäftigtenzahlen.

Abbildung 8: Beschäftigungsprognose 2002 nach Wirtschaftsbereichen


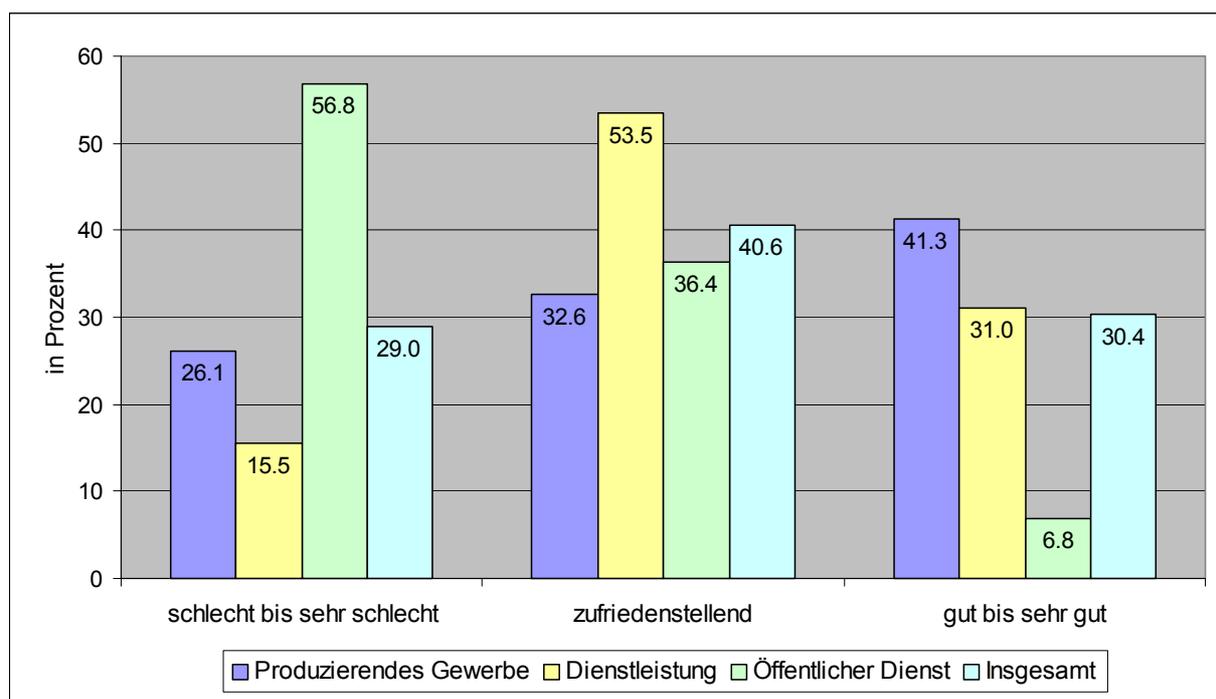
Eher pessimistische Prognosen äußern insbesondere die Arbeitnehmervertretungen aus dem Handel (vor allem Einzelhandel) und dem Kreditgewerbe (ohne Versicherungen). Durchgängig steigende Beschäftigtenzahlen erwarten alleine die Betriebsräte aus den überwiegend unternehmensbezogenen Dienstleistungen, die nach wie vor Personalbedarf anmelden. In den übrigen Unternehmen des tertiären Sektors aus der Stichprobe wird mehrheitlich von einem gleichbleibenden Personalstand ausgegangen. Relativ pessimistisch sind auch die Einschätzungen der Personalräte: Rund 37% erwarten im laufenden Jahr einen Personalabbau, 50% sehen keine Veränderung und nur 13% prognostizieren für ihre Dienststellen einen Beschäftigungszuwachs.

3.4 Wirtschaftliche Situation

Trotz abflauender Konjunktur kann nach Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte die wirtschaftliche Lage in der Mehrzahl der Arbeitsstätten im Jahr 2001 entweder als zufriedenstellend (44%) oder sogar als gut bis sehr gut (35%) bezeichnet werden. Tendenziell wird die wirtschaftliche Situation in den belegschaftsstarken Arbeitsstätten günstiger eingeschätzt als in den kleineren Betrieben. Knapp drei von zehn Arbeitnehmervertretungen beurteilen diese als „eher bis sehr schlecht“. In diesen Betrieben arbeiten rund 21% der durch die Umfrage erfassten Beschäftigten.

Wenig überraschend herrscht insbesondere im öffentlichen Sektor eine pessimistische Grundstimmung vor: Die überwiegende Mehrheit der Personalräte (57%) charakterisiert die Haushaltslage in ihren Dienststellen als schlecht bis sehr schlecht; weitere 36% bezeichnen sie als zufriedenstellend und nur knapp 7% können von einer guten bis sehr guten wirtschaftlichen Situation berichten.

Abbildung 9: Wirtschaftliche Lage 2001 nach Wirtschaftsbereichen



Günstige wirtschaftliche Situation geht in einem Teil der Betriebe mit steigenden Beschäftigtenzahlen einher

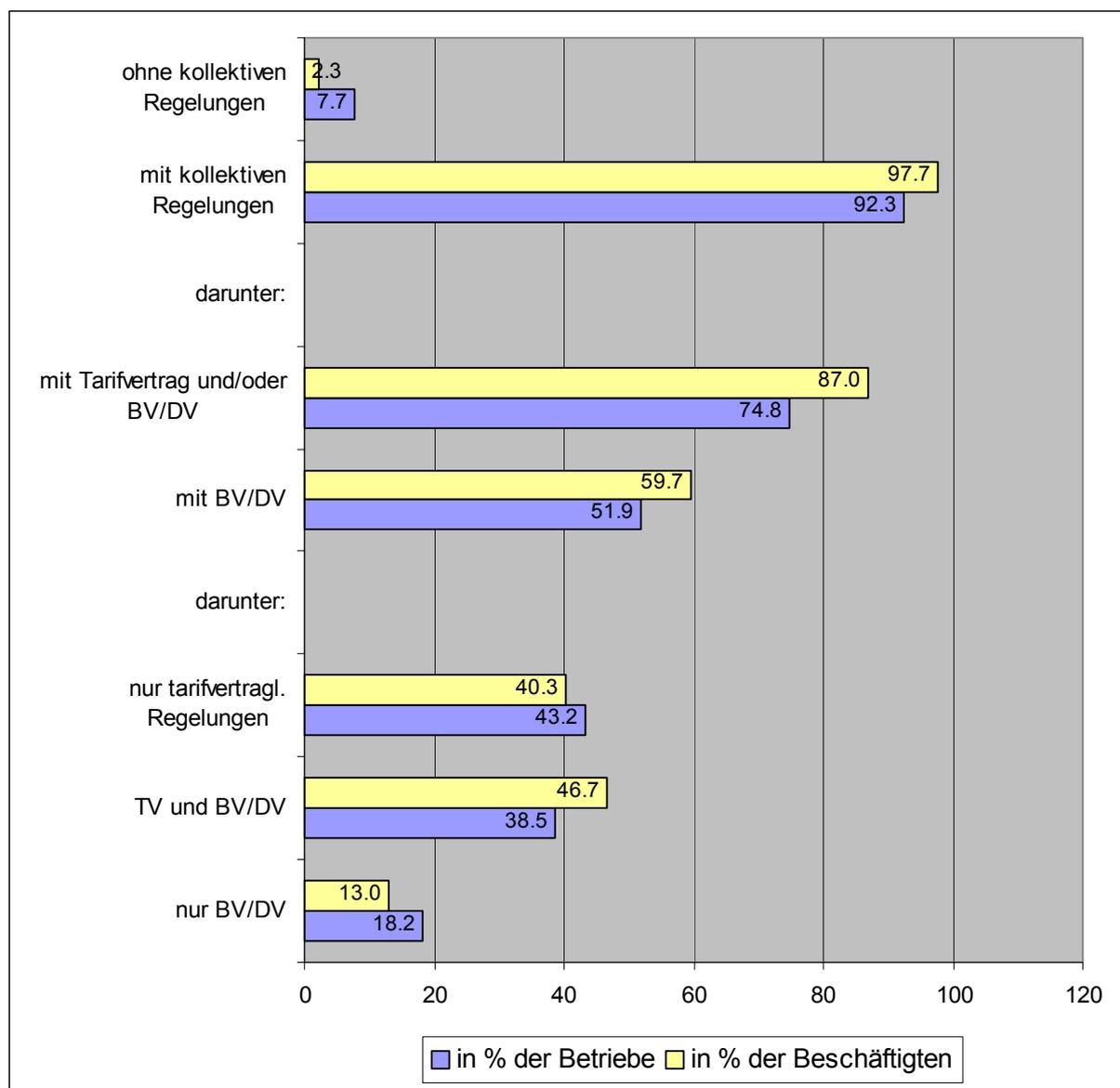
In knapp der Hälfte der Betriebe (46,7%) schlagen sich die positiven wirtschaftlichen Rahmendaten auch in steigenden Beschäftigtenzahlen nieder. Dennoch geht eine günstige wirtschaftliche Situation nicht ohne weiteres mit einem stabilen oder gar anwachsendem Personalstand einher: Immerhin fast ein Drittel der Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben mit einer guten bis sehr guten wirtschaftlichen Lage berichtet für das Jahr 2001 gleichzeitig von rückläufigen Beschäftigtenzahlen. In einem Teil der Betriebe ist somit eine Abkoppelung der wirtschaftlichen von der Beschäftigungsentwicklung zu beobachten. Dies gilt auch in umgekehrter Hinsicht: Während von den Arbeitsstätten mit schlechter bis sehr schlechter wirtschaftlicher Situation mehr als die Hälfte (56,4%) im vergangenen Jahr ihren Personalbestand reduziert hat, haben immerhin noch rund 16% der Betriebe trotz negativer Wirtschaftsdaten im gleichen Zeitraum Personal aufgebaut.

4. Organisation der Arbeitszeit

4.1 Kollektives Regelwerk zur Arbeitszeitgestaltung

In der weit überwiegenden Mehrheit der Arbeitsstätten in der Stichprobe sind Fragen der Arbeitszeitgestaltung entweder über Tarifvertrag und/oder im Rahmen von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt. Lediglich in knapp 8% der Betriebe mit 2,3% der Beschäftigten existiert kein kollektives Regelungswerk. Hierbei handelt es sich meist um Dienstleistungsunternehmen, vorwiegend aus den „sonstigen Dienstleistungen“ und dem (kleinbetrieblichen) Einzelhandel. Im Produzierenden Gewerbe sind vor allem kleinere Betriebe aus dem Bereich Nahrungs- und Genussmittelindustrie, Maschinenbau und Baugewerbe zu nennen.

Abbildung 10: Verbreitung kollektiver Regelungen zur Arbeitszeitgestaltung



In knapp zwei Drittel der Betriebe und Dienststellen (64,8%) mit einem kollektiven Regelungswerk kommt ein Branchentarifvertrag und in weiteren 10% der Arbeitsstätten ein Fir-

mentarifvertrag zur Anwendung. Fast die Hälfte (47,1%) hat die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, die meist nur die Dauer sowie Eckpunkte zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit festschreiben, über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen konkretisiert. Somit gelten in 38,5% der Arbeitsstätten mit rund 47% der Beschäftigten in der Stichprobe sowohl tarifvertragliche Regelungen als auch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. In 18,2% der Betriebe mit 13% der Beschäftigten gibt es nach Angaben der befragten Betriebsräte zwar keine tarifvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit, wohl aber Betriebsvereinbarungen. Insgesamt sind in 52% der Arbeits- und Dienststellen der Stichprobe Fragen der Arbeitszeitgestaltung detaillierter im Rahmen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt.

4.2 Erfassung der Arbeitszeit

Zunehmend flexiblere Arbeitszeiten und die wachsende Ausweitung der Betriebsnutzungszeiten bedingen auch eine immer differenziertere Zeiterfassung. Diese erübrigt sich nur dann, wenn die Arbeitszeiten (betriebseinheitlich oder nur für bestimmte Betriebsbereiche bzw. Beschäftigtengruppen) täglich einem mehr oder minder festgelegten Rhythmus folgen, also z.B. in der klassischen Normalarbeitszeit von 8:00 Uhr bis 17:00 Uhr oder im Rahmen klassischer Halbtagsstellen von 8:00 bis 12:00 Uhr.

Feste Arbeitszeiten mit einem regelmäßigem Rhythmus gelten nach wie vor in mehr als einem Viertel der durch die Umfrage erfassten Betriebe und Dienststellen, und zwar im Schnitt für fast zwei Drittel der jeweiligen Belegschaften (vgl. Abbildung 11). Bezogen auf die Gesamtstichprobe arbeiten 11% der erfassten Beschäftigten unter den Bedingungen mehr oder weniger regelmäßiger täglicher Arbeitszeiten, die keiner wie auch immer gearteten Zeiterfassung bedürfen.

„Vertrauensarbeitszeit“ nur für eine Minderheit relevant

Gänzlich auf eine Zeitregelung verzichten in der vorliegenden Untersuchung nur 5,7% der Betriebe. Im Schnitt der Gesamtstichprobe arbeiten 3,5% der erfassten Beschäftigten im Rahmen der so genannten „Vertrauensarbeitszeit“. Dauer, Lage und Verteilung der täglichen bzw. wöchentlichen Arbeitszeit als mehr oder minder fest vereinbarte Größe spielt für diese Beschäftigten also keine Rolle mehr. Statt dessen liegt die jeweilige konkrete Lage und Verteilung der Arbeitszeit im Dispositionsspielraum der Mitarbeiter/innen. Maßgebend ist in diesen Fällen alleine das Arbeitsergebnis im Rahmen der vereinbarten Termine.

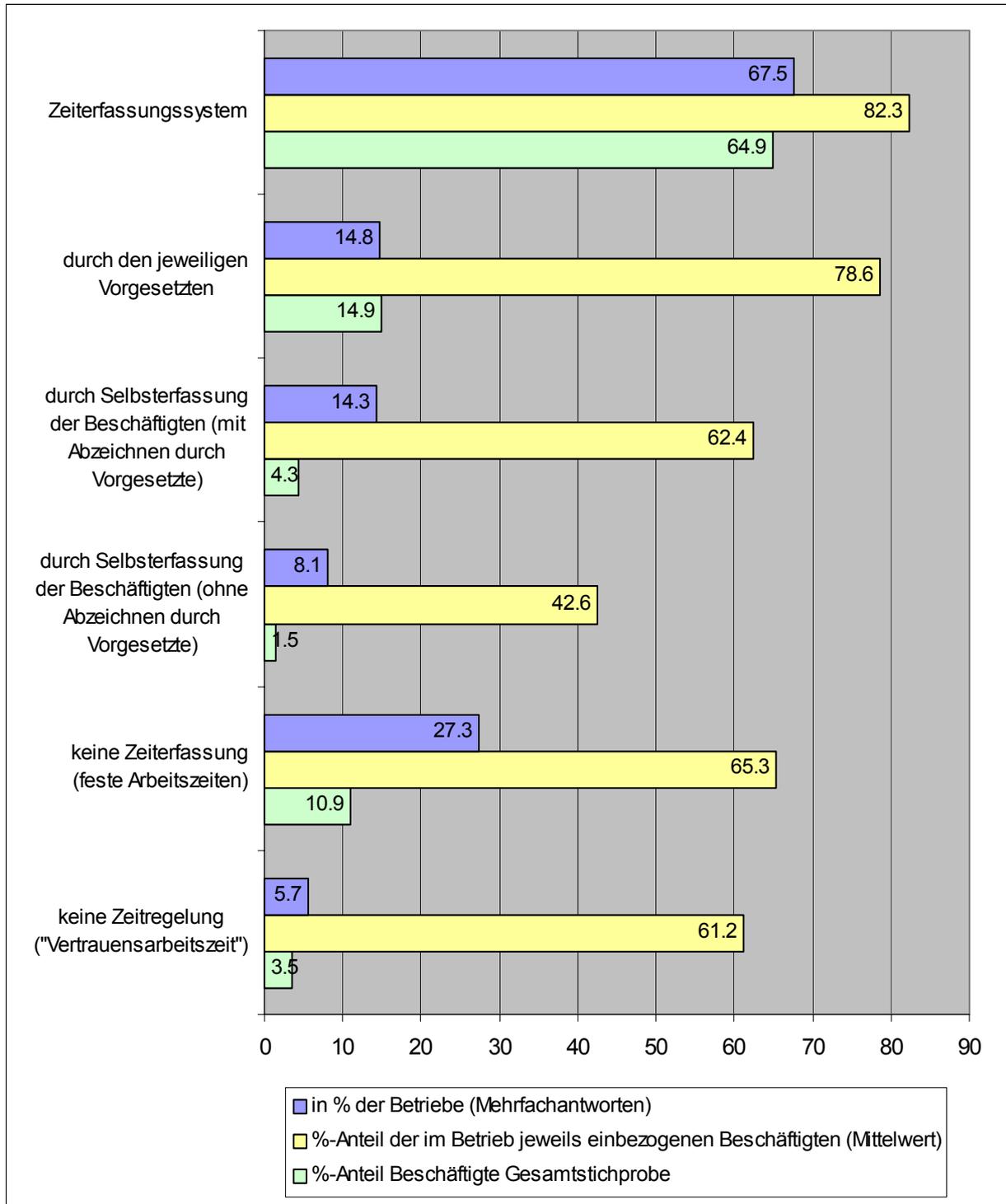
Alle übrigen Beschäftigten unterliegen einer Form der Zeiterfassung, die entweder durch ein separates System (die altbekannte „Stechuhr“ oder eine elektronische Zeiterfassung), die jeweiligen Vorgesetzten oder durch Selbsterfassung der Mitarbeiter/innen (mit und ohne Abzeichnen durch den Vorgesetzten) umgesetzt wird.

Selbsterfassung durch die Beschäftigten von geringer Bedeutung

Von geringer Bedeutung ist die Erfassung der Arbeitszeit durch die Mitarbeiter/innen selbst. Nach Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte ist diese Form der Arbeitszeiterfassung in rund jedem fünften Betrieb alltägliche Praxis (14,3% der Betriebe mit, 8,1% ohne Abzeichnen durch die jeweiligen Vorgesetzten). Bezogen auf die Gesamtstichprobe gilt dies für 5,8% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten, die vorwiegend den Branchen

Kultur, Erziehung und Unterricht sowie den sozialen Diensten angehören. Bei weiteren 14,9% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten (14,8% der Betriebe) wird die Arbeitszeit durch den jeweiligen Vorgesetzten erfasst.

Abbildung 11: Erfassung der Arbeitszeit



Zeiterfassungssysteme weit verbreitet

In rund zwei Drittel der Betriebe und Dienststellen mit fast drei Viertel der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten erfolgt die Organisation der Arbeitszeit mit Hilfe eines Zeiterfassungssystems. Einbezogen sind dabei im Schnitt 82% der Belegschaft.³⁰ Wenig überraschend nimmt der Anteil der Arbeitsstätten mit Zeiterfassungssystemen signifikant mit steigender Beschäftigtenzahl zu.

Besonders stark verbreitet sind Zeiterfassungssysteme im Öffentlichen Dienst (83%) und im Produzierenden Gewerbe (72%). Mit einem Anteil von 52% fallen die Dienstleistungsunternehmen dagegen deutlich unter den Schnitt der Gesamtstichprobe. Dies ist nur zum Teil durch die Betriebsgröße bedingt. Insbesondere in den eher belegschaftsstarke Arbeitsstätten des Gesundheitswesens sowie in den Verkehrsbetrieben, in denen häufig geregelte Wechselschichtsysteme mit wöchentlich mehr oder weniger festen Arbeitszeiten vorherrschen, kommen Zeiterfassungssysteme deutlich seltener zum Einsatz als im Schnitt der Gesamtstichprobe. Gleiches gilt für die durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten im Baugewerbe sowie für Teile der Grundstoffindustrie.

Kommt ein Zeiterfassungssystem zum Einsatz, ist es in der weit überwiegenden Mehrheit (88,5%) elektronisch gesteuert. Die altbekannten „Stechuhren“ mit Lochkarten sind somit nur noch in geringem Maße vertreten. Insgesamt verfügen 54,8% der Arbeitsstätten in der Stichprobe mit 62% der Beschäftigten über eine elektronische Zeiterfassung.

³⁰ Auf die Gesamtstichprobe bezogen wird für 61% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten (absolut: 39.980) die Arbeitszeit über ein Zeiterfassungssystem verwaltet.

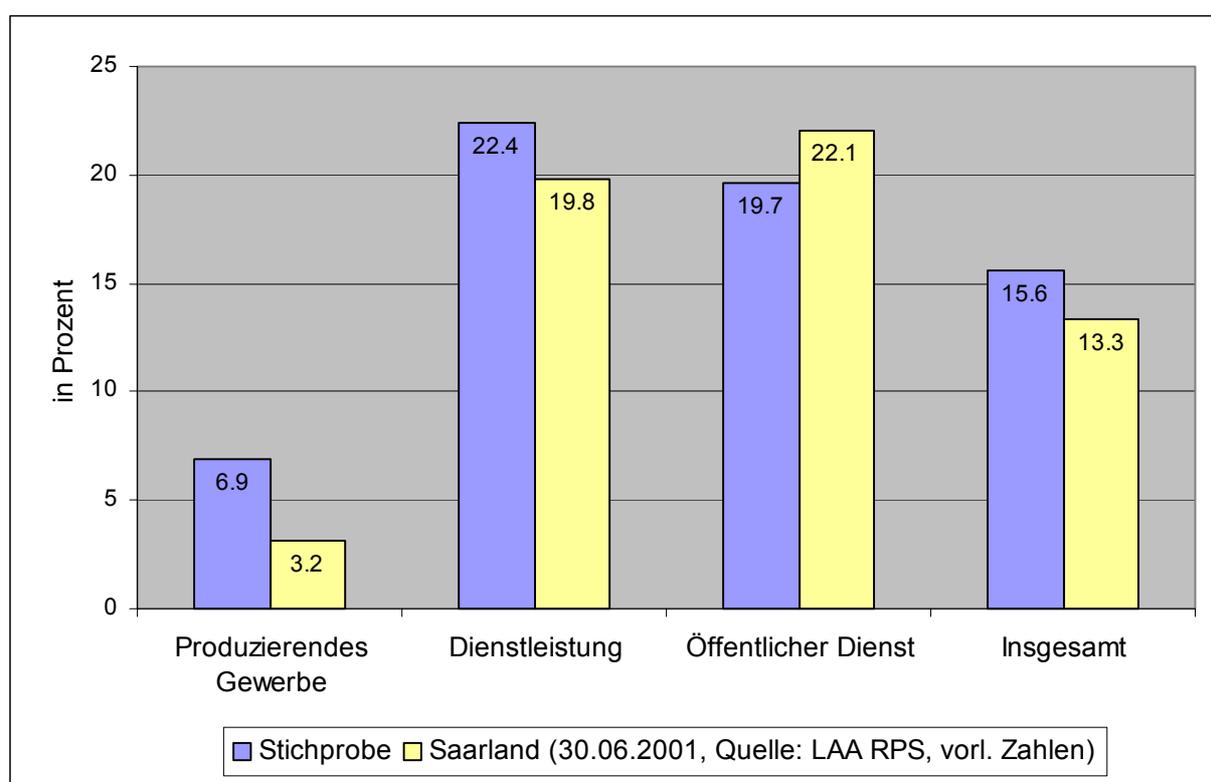
5. Formen flexibler Arbeitszeit

5.1 Teilzeitbeschäftigung

Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung

Insgesamt 82,6% der in die Umfrage einbezogenen Arbeitsstätten beschäftigen Teilzeitkräfte. Während im Dienstleistungsbereich 90% der Unternehmen und im Öffentlichen Dienst sogar 98% der Dienststellen Teilzeitkräfte aufweisen, liegt das Produzierende Gewerbe mit 69,2% erwartungsgemäß deutlich darunter. Die Teilzeitquote der Gesamtstichprobe liegt bei 15,6%, also rund 2,3 Prozentpunkte über der im Saarland (13,3%, Stand: 30. Juni 2001).

Abbildung 12: Teilzeitanteile nach Wirtschaftsbereichen



Differenziert nach Wirtschaftsbereichen variieren die Teilzeitanteile beträchtlich. Erwartungsgemäß weisen der Dienstleistungssektor und der Öffentliche Dienst weit überdurchschnittliche, das Produzierende Gewerbe dagegen weit unterdurchschnittliche Teilzeitanteile auf. Im Vergleich zur Grundgesamtheit im Saarland ist die Teilzeitquote der Industrieunternehmen in der Stichprobe mit durchschnittlich 6,9% zwar mehr als doppelt so hoch. Lässt man jedoch die Extremwerte beiseite,³¹ liegt die Teilzeitquote mit knapp 4% (Median) nur noch geringfügig über der in der Saar-Industrie. Signifikante Unterschiede zeigen sich ebenso nach Betriebsgröße: Teilzeitbeschäftigung ist in einem nennenswerten Anteil vor allem in kleineren

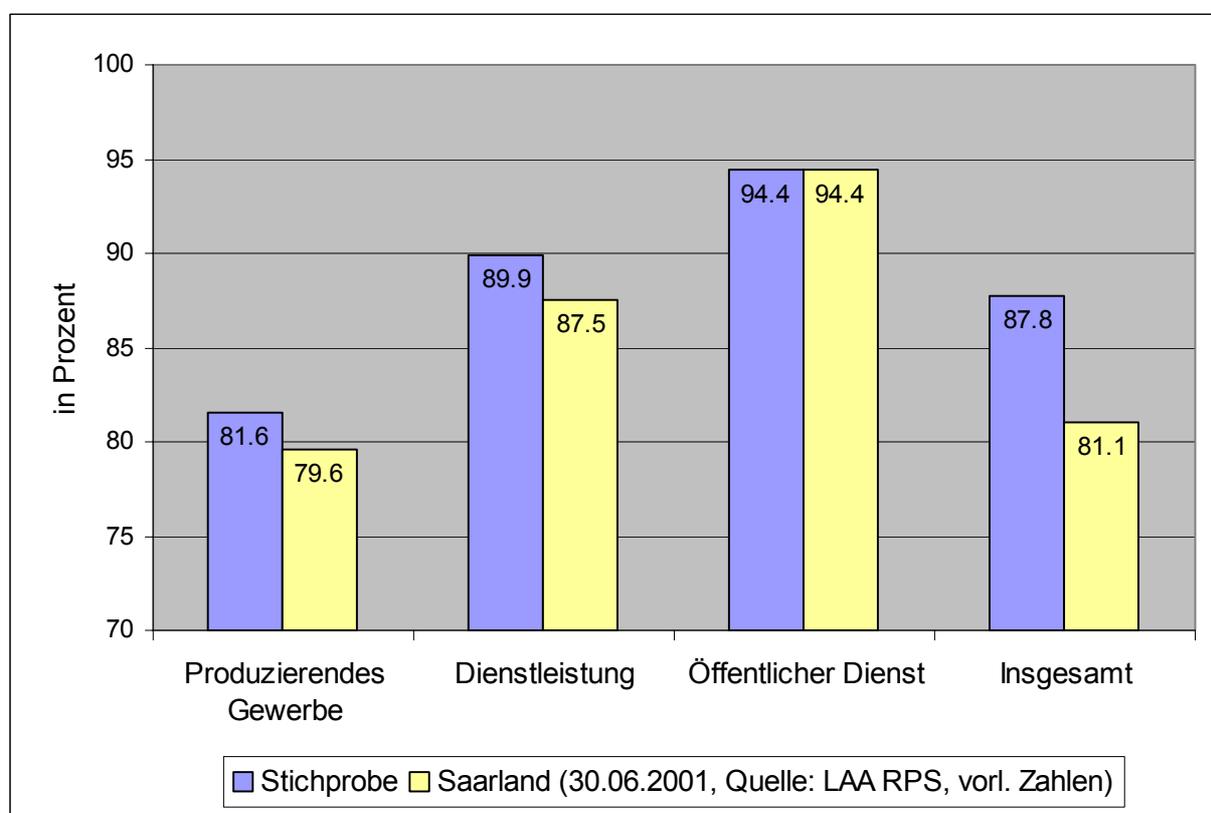
³¹ Der hohe Teilzeitanteil im Produzierenden Gewerbe wird vor allem durch Unternehmen aus dem Textil- und Bekleidungssektor sowie der Chemischen Industrie beeinflusst, die im Vergleich zu den übrigen Industriebranchen der Stichprobe weit überdurchschnittliche Teilzeitquoten aufweisen.

Unternehmen anzutreffen, während die beschäftigungsstarken Arbeitsstätten weit unterdurchschnittliche Quoten aufweisen.

Teilzeitbeschäftigung von Frauen dominiert

Dass Teilzeitarbeit in erster Linie Frauensache ist, belegen auch die Ergebnisse der vorliegenden Umfrage: Fast 88% der Teilzeitbeschäftigten in der Stichprobe sind weiblich. Saarlandweit stellen nach Angaben des Landesarbeitsamtes Rheinland-Pfalz/Saarland (vorläufige Zahlen) die sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen rund 81% der Teilzeitkräfte – also knapp sieben Prozentpunkte weniger als in der Stichprobe. Die Aufschlüsselung nach Branchen zeigt im Vergleich zu den offiziellen Daten jedoch nur geringfügige Abweichungen.

Abbildung 13: Frauenanteile unter den Teilzeitbeschäftigten nach Wirtschaftsbereichen



Teilzeitarbeit als typisch weibliche Erwerbsform – meist von verheirateten Frauen mit Kindern zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf nachgefragt – belegen anschaulich auch die folgenden Ergebnisse: Mit steigendem Frauenanteil in der Belegschaft nimmt die Teilzeitquote signifikant zu: Beträgt diese in Betrieben mit weniger als 25% weiblichen Arbeitnehmern lediglich knapp 5%, so steigt sie in den Arbeitsstätten, in denen Frauen mehr als drei Viertel der Belegschaft stellen, auf 50% an.

Geringfügige Beschäftigung in rund einem Drittel der Betriebe

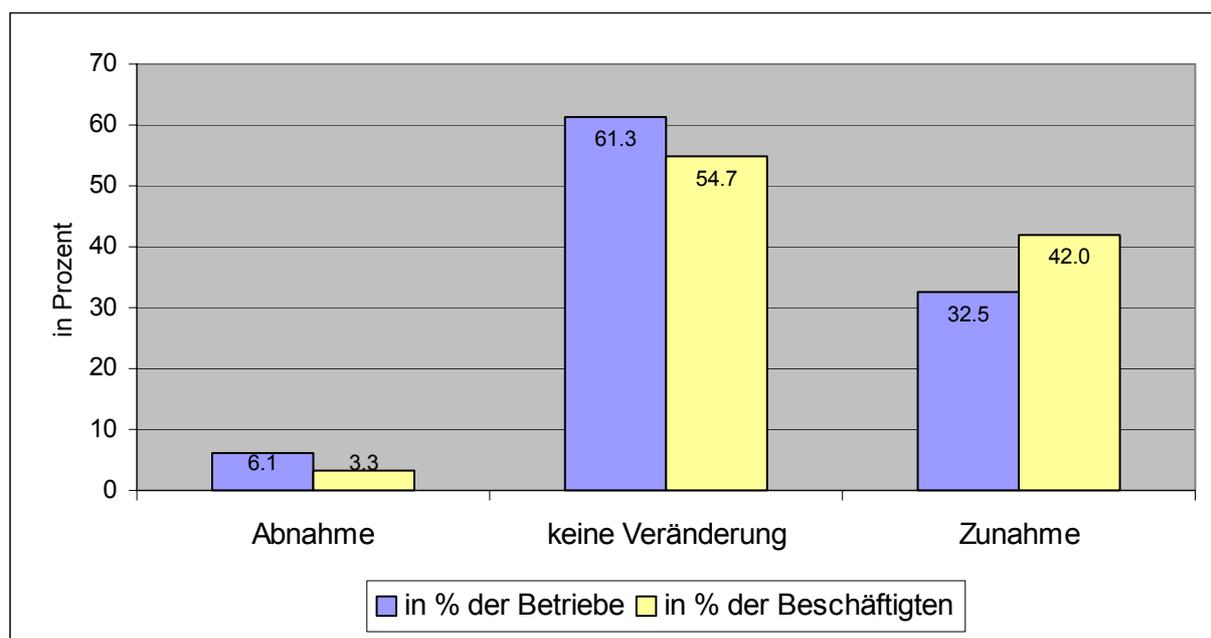
Teilzeitarbeit am unteren Rand umfasst auch die geringfügigen und prekären Beschäftigten. Nach den Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte sind in insgesamt 34,8%

der Arbeitsstätten Beschäftigungsverhältnisse auf 325-Euro-Basis anzutreffen.³² In absoluten Zahlen ergibt sich für die Stichprobe ein Wert von insgesamt 681 geringfügig Beschäftigten,³³ wobei rund 75% weiblich sind. Die Mehrzahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse lässt sich im Dienstleistungssektor registrieren. Schwerpunkte in der Stichprobe sind der Handel sowie die Branchen Erziehung und Unterricht, Gesundheitswesen sowie der Kulturbereich. Die Unternehmen aus diesen Bereichen weisen doppelt so viele prekäre Beschäftigungsverhältnisse auf als der Schnitt der Gesamtstichprobe.

Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung per Saldo positiv

Der Einsatz von Teilzeitarbeit als häufigste Form der Arbeitszeitflexibilisierung ist seit Jahren kontinuierlich gestiegen. Dieser Trend zeigt sich auch in den Betrieben der Stichprobe. Zwar gab es im Vorjahr in der überwiegenden Mehrzahl der Arbeitsstätten keine Veränderungen. Immerhin ein knappes Drittel hat aber 2001 zusätzliche Arbeitsplätze unterhalb der Vollzeit-Norm zur Verfügung gestellt. Absolut betrachtet ergibt sich für die Arbeitsstätten der Stichprobe zum Jahresende 2001 per Saldo ein Plus von 415 Teilzeitarbeitsplätzen gegenüber dem Jahr 2000. Positiv zu vermerken ist, dass insbesondere die belegschaftsstärkeren Betriebe ab einer Größe von 250 Beschäftigten einen Zuwachs vermelden.

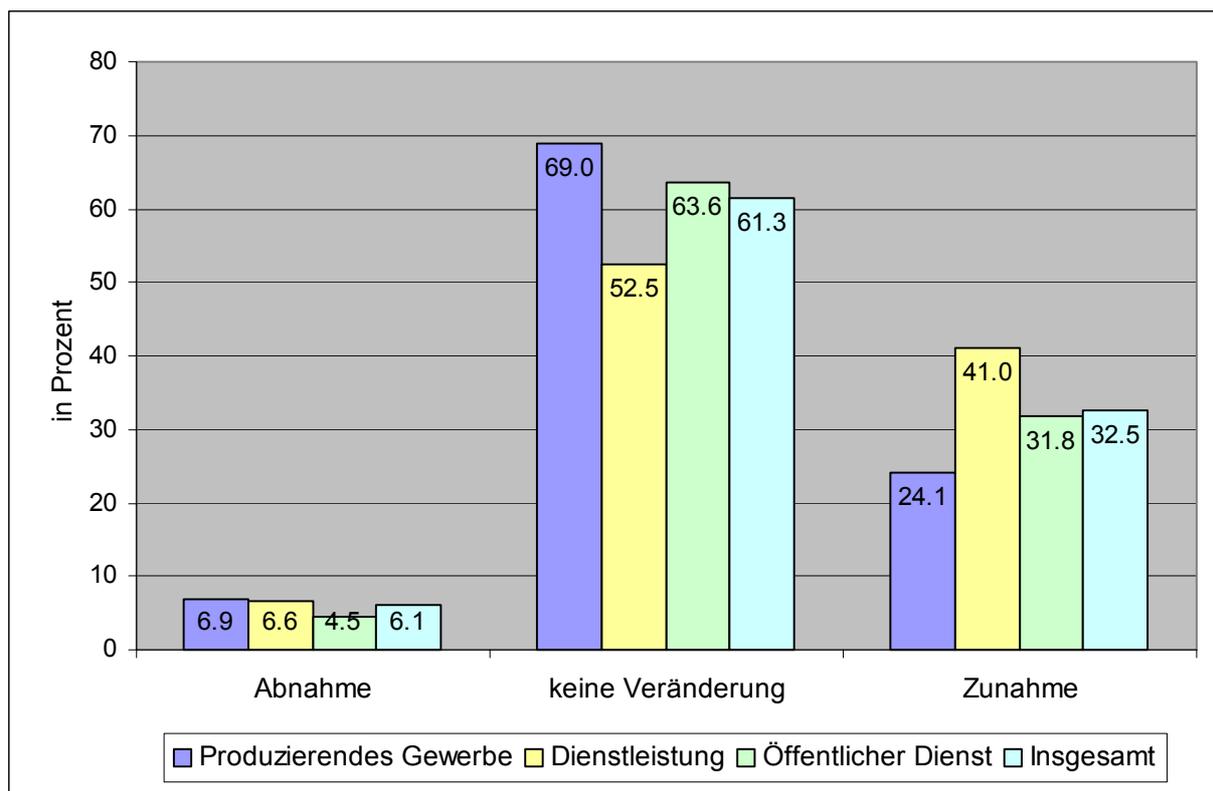
Abbildung 14: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung im Jahresverlauf 2001



Differenziert nach Branchen berichten vor allem die Betriebsräte aus Dienstleistungsunternehmen von einer wachsenden Zahl an Teilzeitarbeitsplätzen. Per Saldo sind mehr als drei Viertel der zusätzlichen Teilzeitstellen auf das Konto des Dienstleistungssektors zu verbuchen. Eine zunehmende Teilzeitbeschäftigung vermelden insbesondere der Handel, Teile des Gesundheitswesens sowie die Kreditinstitute.

³² 19 Betriebe ohne Angabe.

³³ Nach Schätzungen des ISO-Instituts Saarbrücken vom Jahresbeginn 1999 existieren im Saarland rund 80.000 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Grewer/Reindl 2000). Angesichts dieser Zahlenangaben dürfte trotz der spezifischen Branchen- und Betriebsgrößenschwerpunkte in der Stichprobe das Volumen der geringfügigen Beschäftigung untererfasst sein.

Abbildung 15: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung nach Wirtschaftsbereichen


Steigende Teilzeitbeschäftigung insbesondere in frauendominierten Betrieben

Auffällig ist, dass überdurchschnittliche Zuwachsraten bei der Teilzeitbeschäftigung im vergangenen Jahr vor allem in den Arbeitsstätten mit einem ohnehin schon hohen Frauenanteil zu beobachten sind: Betriebe, in denen weibliche Arbeitnehmer mindestens drei Viertel der Belegschaft ausmachen, stellen rund 53% der zusätzlichen Teilzeitstellen in der Gesamtstichprobe. Unter Hinzunahme der Arbeitsstätten mit mindestens 50%-Frauenbeschäftigung erhöht sich dieser Wert sogar auf mehr als drei Viertel (77,4%). Diese Ergebnisse lassen somit den Schluss zu, dass nach wie vor erhebliche Anstrengungen erforderlich sein dürften, die Teilzeitbarriere bei den Männern - insbesondere in den männerdominierten Betrieben - aufzubrechen. Gelingt es nicht, die geschlechtsspezifische Struktur von Teilzeitarbeit gerade in diesen Bereichen zumindest ein Stück weit abzubauen, dürfte sich an den bestehenden strukturellen Ungleichgewichten mit den bekannten Unterschieden in punkto Einkommen, sozialer Absicherung und sozialem Status nur wenig ändern. Die ersten Erfahrungen mit dem seit 1. Januar 2001 geltenden neuen Teilzeitgesetz, das nicht zuletzt auch dazu dienen soll, stärker Männer für diese Arbeitszeitform zu interessieren, sind diesbezüglich noch sehr bescheiden. Allerdings dürfte eine Bilanzierung zum jetzigen Zeitpunkt noch verfrüht sein, zumal bei der konkreten Umsetzung des Gesetzes in die betriebliche Praxis noch einige Unklarheiten bestehen.

Struktur der Teilzeitbeschäftigung nach Stundenvolumen

Repräsentative Untersuchungen zu den Arbeitszeitwünschen von Voll- und Teilzeitbeschäftigten³⁴ lassen in den vergangenen Jahren einen Trend hin zu „langer Teilzeit“ erkennen, die

³⁴ So z.B. die ISO-Arbeitszeitberichterstattung 1999, vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000.

oberhalb des Niveaus der klassischen „Halbtagsbeschäftigung“ angesiedelt ist und eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ermöglicht. Unter den gegebenen Arbeits- und Einkommensbedingungen hat der Wunsch der Arbeitnehmer/innen (insbesondere der Frauen) nach anderen Formen der Teilzeitarbeit zugenommen. Vor allem im unteren Stundenbereich wird eine deutliche Erhöhung der Arbeitszeit angestrebt. Das tatsächliche Angebot an Teilzeitstellen in der betrieblichen Praxis entspricht jedoch bei weitem nicht dem in diesen Untersuchungen formulierten Bedarf.

Auch in der vorliegenden Studie dominiert in der Mehrzahl der Arbeitsstätten bei der Teilzeitbeschäftigung das Segment zwischen 15 bis 24 Stunden pro Woche, in der sich die klassische Halbtagsstelle findet (vgl. Abbildung 16). Besonders ausgeprägt ist dies im Öffentlichen Dienst, in dem sechs von zehn Teilzeitstellen innerhalb dieser Bandbreite angesiedelt sind. Demgegenüber sind Teilzeitstellen mit mehr als 25 Stunden pro Woche in den Betrieben seltener vertreten: Auf die Gesamtstichprobe bezogen sind lediglich drei von zehn Teilzeitbeschäftigte im Rahmen eines Stundenvolumens tätig, das sich in Richtung einer $\frac{2}{3}$ - oder $\frac{3}{4}$ -Stelle bewegt. Umgekehrt sind jedoch auch in dem häufig prekären Beschäftigungssegment mit weniger als 15 Stunden pro Woche nur rund 14% der durch die Umfrage erfassten Teilzeitkräfte zu verorten. Dabei handelt es sich zudem nur in einem Teil der Betriebe um geringfügige Beschäftigungsverhältnisse. Nach Auskunft der befragten Betriebsräte sind zwei von fünf Beschäftigte in diesem Stundensegment nicht im Rahmen eines 325-Euro-Vertrages angestellt.

Eine quantitativ völlig untergeordnete Rolle spielt nach Angaben der Betriebs- und Personalräte ebenso die variable Teilzeitbeschäftigung, die im Schnitt der Gesamtstichprobe nur 3,4% der Teilzeitkräfte umfasst. Charakteristisch für diese Arbeitszeitform ist meist der Umstand, dass vertraglich nur das monatliche Arbeitszeitvolumen verbindlich geregelt ist. Die genaue Lage und tägliche Dauer der Arbeitszeit wird dagegen in Abhängigkeit von Kapazitätsplanung und betrieblichem Personalbedarf erst kurz- oder mittelfristig festgelegt. Im Wochen- und Monatsverlauf sind dadurch Schwankungen möglich, die je nach praktischer Ausgestaltung dieser Teilzeitform in den Betrieben den individuellen Arbeitseinsatz teilweise beträchtlich flexibilisieren können.³⁵

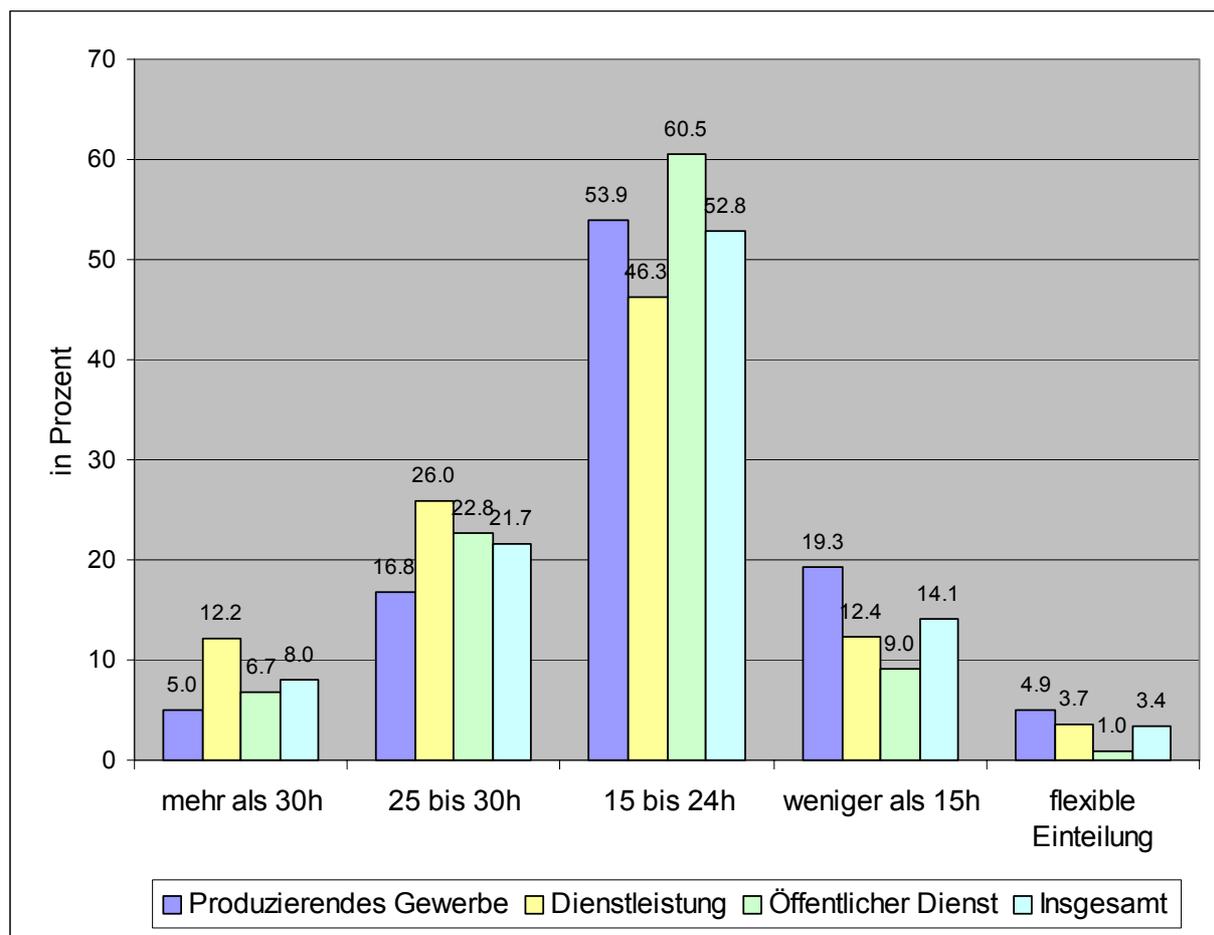
Spektrum der Teilzeitformen im Dienstleistungssektor deutlich breiter

Signifikante Unterschiede nach Branchen zeigen sich speziell in den beiden oberen Stundensegmenten. Während das Produzierende Gewerbe und der Öffentliche Dienst nach wie vor mehrheitlich auf die klassische Teilzeitbeschäftigung im Segment zwischen 15 bis 24 Stunden setzen, ist das Spektrum der anzutreffenden Teilzeitformen im Dienstleistungssektor deutlich breiter. Hier arbeiten zwar mit rund 46% ebenso die meisten Teilzeitkräfte zwischen 15 und 24 Stunden in der Woche. Aber der Anteil der Beschäftigten mit reduziertem Arbeitszeitvolumen oberhalb des Niveaus der klassischen Halbtagsstelle ist deutlich höher als in den beiden anderen Sektoren. Die größte Bandbreite an Teilzeitformen zeigt sich in den Einzelhandelsunternehmen der Stichprobe (alle Segmente), gefolgt von den Kreditinstituten (nur obere und mittleres Segment/e) sowie dem Gesundheits-/ Sozialwesen (alle Seg-

³⁵ Angesichts praktischer Erfahrungsberichte scheint der hier ausgewiesene Anteil an Teilzeitbeschäftigten mit variabler Arbeitszeiteinteilung eher zu gering veranschlagt zu sein. Ursächlich für die niedrigen Anteilswerte könnte jedoch ein nicht einheitliches Begriffsverständnis in der Frageformulierung sein.

mente). Im Produzierenden Gewerbe ragen allenfalls die Branchen Bergbau, Energie- und Wasserversorgung, die Glas- und Keramikindustrie sowie einige Betriebe des Stahl- und Leichtmetallbaus aus dem Durchschnitt heraus. In diesen Branchen haben auch die oberen Stundensegmente ein höheres Gewicht. Überdurchschnittlich hohe Anteile bei der Teilzeitarbeit mit weniger als 15 Stunden pro Woche weisen in der Stichprobe vor allem Unternehmen der Nahrungs- und Genussmittelindustrie, des Textil- und Bekleidungsgebietes, des Handels sowie Teile des Gesundheits-/ Sozialwesens (insbesondere soziale Dienste) auf.

Abbildung 16: Struktur der Teilzeitbeschäftigung nach Stundenvolumen



Größte Bandbreite an Teilzeitformen in den frauendominierten Betrieben

Übergreifend kann festgestellt werden, dass sich mit zunehmendem Frauenanteil in der Belegschaft die Bandbreite der angebotenen Teilzeitformen in den Betrieben signifikant erhöht: Während sich in den männerdominierten Unternehmen Teilzeitarbeit in erster Linie auf die unteren Stundenvolumen beschränkt, verteilen sich die Teilzeitkräfte in den frauendominierten Betrieben wesentlich gleichmäßiger auf alle Segmente. Besonders deutlich wird dies im Bereich von 30 und mehr Stunden. Hier weisen die frauendominierten Betriebe mit durchschnittlich 18,5% Teilzeitkräften Anteilswerte auf, die mehr als doppelt so hoch sind wie in der Gesamtstichprobe (rd. 8%) und sogar viermal so hoch wie in den männerdominierten Betrieben (4,6%). Auffällig ist ebenso eine Gemeinsamkeit in den frauen- bzw. männerdominierten Unternehmen: In beiden Fällen liegt sowohl die Teilzeitbeschäftigung am unteren Rand (weniger als 15 Stunden) als auch die variable Teilzeitbeschäftigung teilweise deutlich über dem Schnitt der Gesamtstichprobe.

5.2 Altersteilzeit

Mit dem Gesetz zur Förderung eines gleitenden Übergangs in den Ruhestand (AtG) von 1996³⁶ wurden die bisher geltenden Vorruhestandsregelungen abgelöst und neue Rahmenbedingungen für Vereinbarungen über Altersteilzeit geschaffen. Danach können Arbeitnehmer/innen, die ihre vertragliche oder tarifliche wöchentliche Arbeitszeit ab Vollendung des 55. Lebensjahres auf die Hälfte vermindern, Altersteilzeit beantragen. Ein allgemeiner Rechtsanspruch auf Altersteilzeit besteht nicht. Sie ist grundsätzlich freiwillig. Ein Anspruch auf Wechsel in Altersteilzeit bzw. eine entsprechende Verpflichtung des Arbeitgebers kann sich jedoch aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung ergeben.

Welche Verteilung der Arbeitszeit vorgenommen wird, bleibt den Vertragspartnern überlassen: Im Rahmen eines kontinuierlichen Arbeitszeitmodells kann der/die ältere Arbeitnehmer/in etwa täglich bzw. an bestimmten Tagen der Woche mit verminderter Stundenzahl oder im wöchentlichen bzw. monatlichen Wechsel arbeiten. So genannte Blockzeitmodelle sehen dagegen bis zum Eintritt in das Rentenalter eine Aufteilung in zwei gleich großen Zeitblöcke (Arbeits- und Freistellungsphase von entsprechender Dauer) vor. Bedingung ist lediglich, dass über einen Gesamtzeitraum von bis zu drei Jahren die Arbeitszeit im Durchschnitt halbiert wird.³⁷ Die Altersteilzeitvereinbarung muss immer mindestens bis zum Rentenalter reichen.³⁸

Bundesweit wachsende Zahl von Regelungen zur Altersteilzeit

Nach anfänglicher Zurückhaltung stieß das AtG erst dann auf ein breiteres Interesse, als die Möglichkeiten zur Blockbildung ausgebaut wurden. Nach den Angaben der Bundesanstalt für Arbeit (BA) haben in den letzten Jahren die Beschäftigungsverhältnisse in Altersteilzeit tatsächlich stark zugenommen. Zum 31. Dezember 2000 befanden sich bundesweit 43.293 Personen in Altersteilzeit. Die tatsächliche Anzahl dürfte jedoch noch weit höher zu veranschlagen sein, da die BA nur die Förderfälle ausweist. Für das Jahr 2000 belaufen sich die Schätzungen der BA auf etwa 160.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Altersteilzeit.³⁹ Zudem wurden laut BMA bis zum Jahresende 2001 insgesamt 687 Verbands- bzw. Firmentarifverträge über Altersteilzeit abgeschlossen, alleine im Jahr 2001 kamen 157 neue Altersteilzeit-Tarifverträge hinzu. In den von diesen Tarifverträgen abgedeckten Bereichen sind mehr als 16,2 Millionen Arbeitnehmer/innen beschäftigt, d.h. rund 65% aller Tarifbeschäftigten sind in diese Regelungen einbezogen.⁴⁰

³⁶ Seit Inkrafttreten des Gesetzes am 1.8.1996 erfolgten bereits einige Änderungen zur Verbesserung der bisherigen Regelung, die insbesondere in dem Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit (BGBl I 1999) und dem Zweiten Gesetz zur Fortentwicklung der Altersteilzeit (BGBl I 2000) ihren Niederschlag fanden.

³⁷ Liegt eine tarifvertragliche Regelung zur Altersteilzeit vor, kann dieser Zeitraum auf bis zu zehn Jahre erweitert werden.

³⁸ Seitens des Arbeitgebers hat eine Aufstockung des Bruttoarbeitsentgelts dergestalt zu erfolgen, dass während der gesamten Altersteilzeit (einschließlich der Freistellungsphase) mindestens 70% des bisherigen (pauschalierten) Nettoentgelts erreicht wird. Ferner hat der Arbeitgeber zusätzliche Rentenbeiträge auf der Basis von 90% des bisherigen Arbeitsentgelts zu entrichten. Voraussetzung für die Erstattung durch das Arbeitsamt ist, dass der infolge der Altersteilzeitarbeit frei werdende Arbeitsplatz durch die Einstellung eines Arbeitslosen oder die Übernahme eines Ausgebildeten wiederbesetzt wird (vgl. zusammenfassend BMA 2002).

³⁹ Vgl. Koller 2001, S. 19f. sowie Klammer/Weber 2001, S. 102ff.

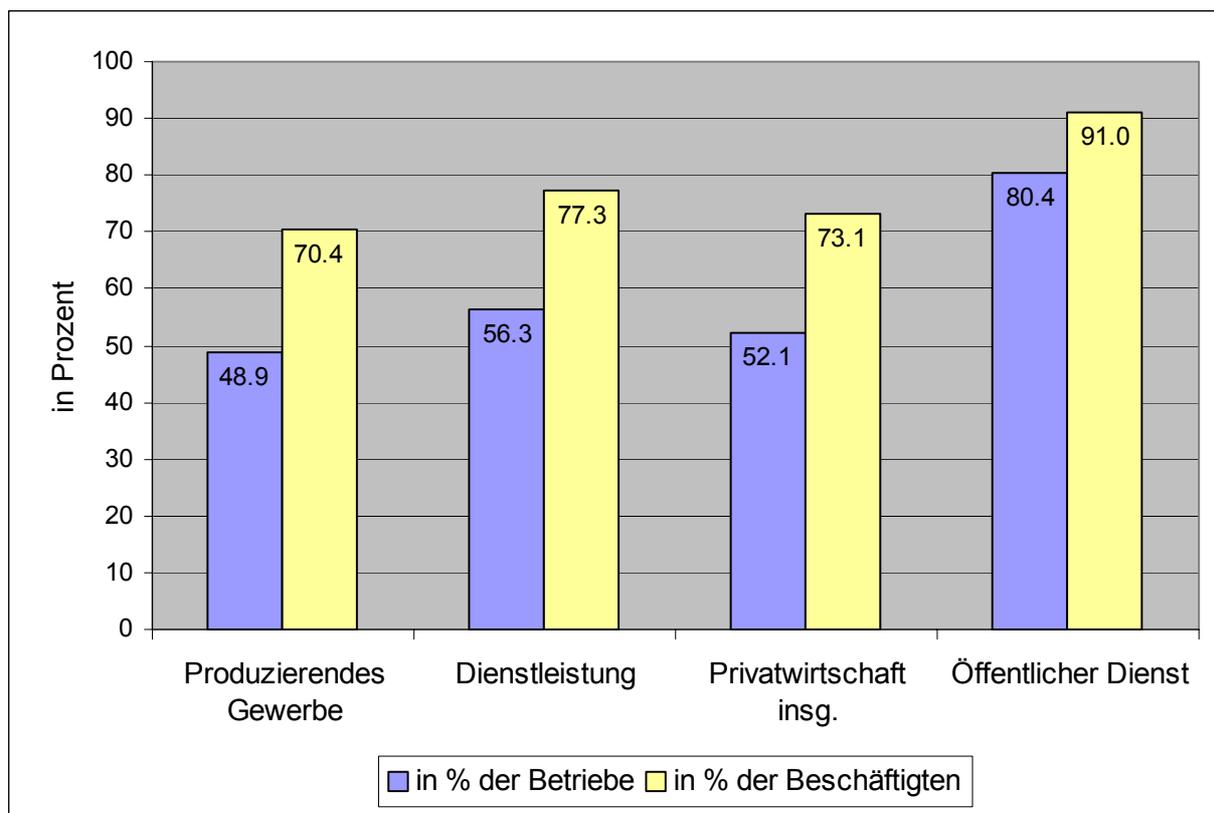
⁴⁰ BMA 2002, S. 40.

Auch repräsentative Untersuchungen unterstreichen, dass Altersteilzeit gegenwärtig ein Thema mit hoher Bedeutung für die betriebliche Praxis darstellt. Nach den Befunden der WSI-Befragung von 1999/2000⁴¹ ist Altersteilzeit bundesweit in jüngster Zeit zu einer zentralen Aufgabe von Betriebs- und Personalräten⁴² geworden: Mehr als 54% der Betriebsräte und sogar 68% der Personalräte haben sich in den letzten Jahren im Rahmen ihrer Arbeit mit Altersteilzeit auseinandergesetzt. Zum Zeitpunkt der Erhebung haben insgesamt 45% der privatwirtschaftlichen Unternehmen und 67% der öffentlichen Dienststellen auch tatsächlich Vereinbarungen zur Altersteilzeit abgeschlossen. Der Verbreitungsgrad ist stark abhängig von der Betriebsgröße: Während weniger als jeder zehnte Betrieb mit 20 bis 50 Arbeitnehmer/innen Altersteilzeit anbietet, gilt dies für über 60% der Betriebe mit mehr als 500 und sogar für 85% der Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Altersteilzeitregelungen vor allem im öffentlichen Dienst stark verbreitet

In der vorliegenden Stichprobe existieren nach Angabe der Betriebs- und Personalräte zum Befragungszeitpunkt in insgesamt 58,4% der Arbeitsstätten Regelungen zur Altersteilzeit. Auch hier ist der größte Verbreitungsgrad im öffentlichen Sektor festzustellen: Acht von zehn Dienststellen verfügen über solche Vereinbarungen. In der Privatwirtschaft trifft dies nur auf etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen (52,1%) zu, wobei wiederum Dienstleistungsbetriebe häufiger als Industrieunternehmen Altersteilzeit anbieten.

Abbildung 17: Anteil der Betriebe und Dienststellen mit Altersteilzeitregelung



⁴¹ Vgl. zusammenfassend zum Thema Altersteilzeit: Klammer/Weber 2001, S. 102-112.

⁴² Da aufgrund der Mehrstufigkeit der Regelungen die Umsetzung auf betrieblicher Ebene erfolgt, kommt den Betriebs- und Personalräten bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit eine bedeutende Rolle zu – was das „Kaleidoskop an Altersteilzeit-Regelungen um eine weitere Dimension“ erweitert (Klammer/Weber 2001, S. 104).

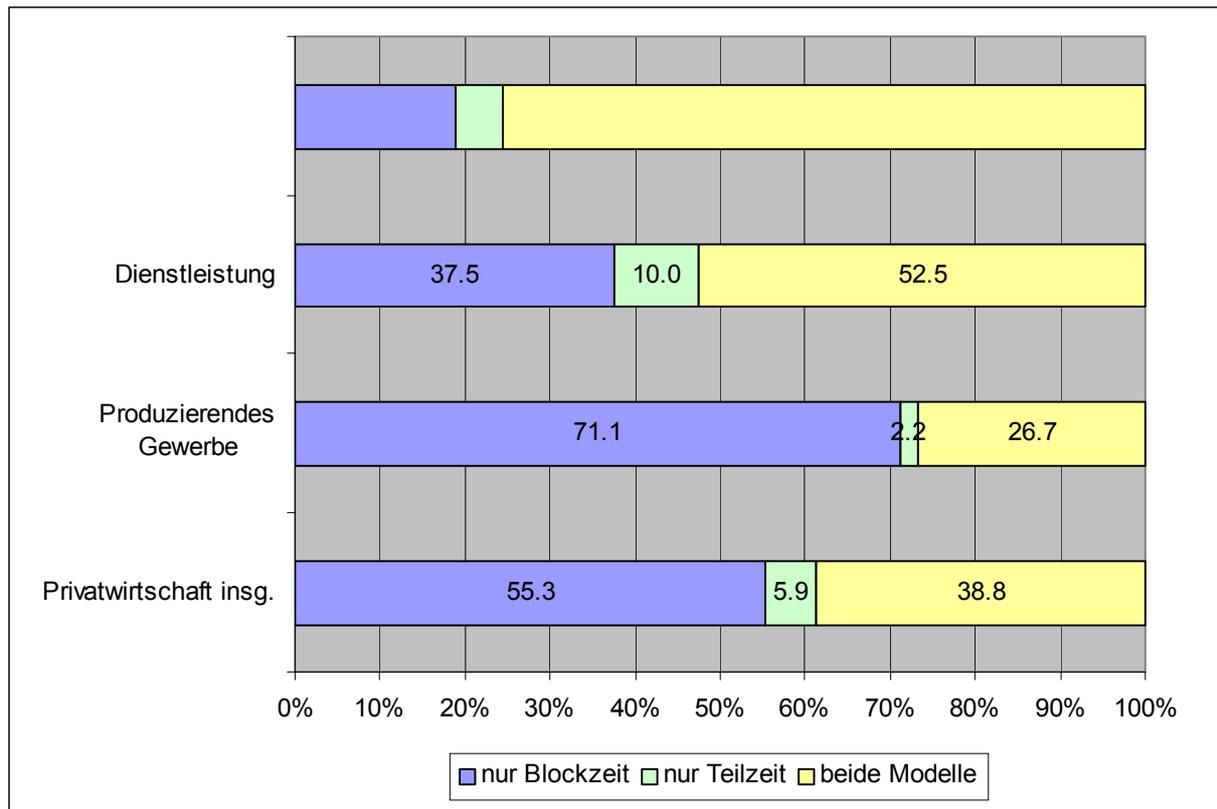
Differenziert nach Wirtschaftszweigen ist zum Befragungszeitpunkt der höchste Verbreitungsgrad mit rund 83% im Kredit- und Versicherungsgewerbe sowie mit jeweils 80% im Bereich Verkehr/Nachrichten, dem öffentlichen Dienst und dem Gesundheits-/Sozialwesen zu verzeichnen.

Ebenso wie in anderen Untersuchungen zeigt sich auch in der vorliegenden Umfrage ein hochsignifikanter Zusammenhang zwischen der Existenz einer Altersteilzeit-Regelung und der Betriebsgröße: Während in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur in jedem dritten Fall Altersteilzeit eine Rolle spielt, gilt dies für drei von vier Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten (78,4%).

Die im Vergleich zur WSI-Befragung feststellbaren Abweichungen dürften in erster Linie darauf zurückzuführen sein, dass in den vergangenen zwei Jahren die Umsetzung von Altersteilzeit-Vereinbarungen in der Praxis nochmals stark angestiegen ist: Wie bereits dargelegt, wies die WSI-Befragung zum Jahreswechsel 1999/2000 für den öffentlichen Dienst in Westdeutschland noch einen Verbreitungsgrad von 65% aus – also deutlich geringer als in der vorliegenden Umfrage (rund 80%). Dieser Wert ändert sich auch nur geringfügig, wenn die Berechnung unter Ausschluss der Größenklasse mit weniger als 20 Beschäftigten erfolgt (78,9%), die in der WSI-Erhebung nicht berücksichtigt wurde. Da jedoch in der Zwischenzeit eine Reihe weiterer Dienststellen entsprechende Vereinbarungen realisiert haben dürfte, können die feststellbaren Unterschiede in Zeiteffekten begründet sein – mithin ein Zeichen dafür, dass Regelungen zur Altersteilzeit in der Praxis zunehmend an Attraktivität gewinnen. Ähnliche Effekte dürften auch im privatwirtschaftlichen Bereich eine Rolle spielen: Ohne die Arbeitsstätten mit weniger als 20 Beschäftigten liegt die Quote in der saarländischen Stichprobe mit einem Anteil von rund 57% rund drei Prozentpunkte über der von der WSI-Erhebung zum Jahreswechsel 1999/2000 ermittelten. Dennoch weisen die Ergebnisse darauf hin, dass in den privatwirtschaftlichen Unternehmen der Stichprobe in den vergangenen Jahren die Bereitschaft zur Einführung von betrieblichen Vereinbarungen zur Altersteilzeit geringer ausgeprägt scheint als dies bundesweit zu vermuten sein dürfte.

Formen und Inanspruchnahme von Altersteilzeit

Bei der konkreten Ausgestaltung der Modelle in der betrieblichen Praxis in punkto Verteilung der Arbeitszeit dominieren in der Privatwirtschaft eindeutig die so genannten Blockmodelle. Mehr als die Hälfte der privatwirtschaftlichen Unternehmen (55,3%) gibt dem vorzeitigen „Totalausstieg“ den Vorzug vor einem gleitenden Übergang in den Ruhestand, während nur rund 6% der Betriebe auf die ursprünglich vom Gesetzgeber als Regelmodell vorgesehene Teilzeitvariante setzen. Im öffentlichen Dienst trifft dies sogar nur auf 5,4% der Arbeitsstätten zu. Allerdings sieht mehr als drei Viertel der Dienststellen eine Wahlmöglichkeit zwischen beiden Modellen vor - eine Option, die den Beschäftigten in der Privatwirtschaft in nur knapp 39% der Fälle angeboten wird.

Abbildung 18: Form der Altersteilzeit (Gesamtstichprobe)


Zu ähnlichen Ergebnissen kam ebenso die WSI-Befragung, wonach bundesweit 47% der privatwirtschaftlichen Betriebe und 20% der öffentlichen Dienststellen mit Altersteilzeit-Regelungen ausschließlich Blockmodelle vorsehen. Fast jede dritte Dienststelle bietet eine Wahlmöglichkeit zwischen den beiden konkurrierenden Modellen an, während dies in der Privatwirtschaft nur für knapp die Hälfte der Fälle zutrifft. Teilzeitmodelle sind mit 5% bzw. 6% in der betrieblichen Praxis nur von untergeordneter Bedeutung. Werden in der vorliegenden Stichprobe nur Arbeitsstätten mit 20 und mehr Beschäftigten berücksichtigt, sind die Befunde für den öffentlichen Sektor fast identisch mit denen des WSI. Leichte Abweichungen zeigen sich dagegen in den privatwirtschaftlichen Betrieben, die in der Saar-Stichprobe mit 55,7% deutlich häufiger als im bundesweiten Vergleich auf den geblockten Ausstieg aus dem Erwerbsleben setzen und entsprechend seltener Wahlmöglichkeiten zwischen den beiden Modellen vorsehen (33,2% gegenüber 48% in der WSI-Erhebung).

Vor allem Industriebetriebe greifen auf Blockmodelle zurück

Eine differenzierte Betrachtung der Gesamtstichprobe nach Wirtschaftszweigen zeigt nochmals auffällige Unterschiede: Danach sind es vor allem die Industriebetriebe, die bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit ausschließlich auf Blockmodelle zurückgreifen (71,1%), während dies im Dienstleistungsbereich nur für etwa mehr als ein Drittel der Unternehmen gilt. Deutlich häufiger als im Schnitt der Gesamtstichprobe sind in den Betrieben des tertiären Sektors Teilzeitregelungen anzutreffen. Wahlmöglichkeiten zwischen beiden Modellen werden den Beschäftigten dort in rund der Hälfte der Fälle angeboten. Tendenziell gilt dies häufiger in den kleineren Unternehmen, wenngleich anders als bei der Verbreitung von Altersteilzeit-Regelungen in punkto konkrete Ausgestaltung kaum Betriebsgrößeneffekte feststellbar sind.

Inanspruchnahme von Altersteilzeit

In 23% der durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten mit Altersteilzeit-Regelungen bestanden die getroffenen Vereinbarungen zum Erhebungszeitpunkt lediglich auf dem Papier und kamen noch nicht zur praktischen Anwendung. Dies ist ein Hinweis darauf, dass viele Regelungen erst in jüngster Zeit abgeschlossen wurden und insofern noch kaum in Anspruch genommen wurden. In den übrigen Betrieben haben bisher insgesamt 1.010 Arbeitnehmer/innen von den bestehenden Altersteilzeit-Regelungen Gebrauch gemacht. Rund 45% dieser Personen stammen jedoch alleine aus zwei Großunternehmen. Hier scheint die Altersteilzeit in erster Linie als ein vergleichsweise kostengünstiges Instrument der sozialverträglichen Personalanpassung genutzt zu werden. Altersteilzeit kann so für die Betriebe sowohl in ihren Auswirkungen als auch hinsichtlich der Kosten eine Alternative zur früher gängigen Frühverrentungspraxis über Arbeitslosigkeit darstellen.⁴³

Blockmodelle als Instrument sozialverträglicher Personalanpassung?

Betriebliche Erfahrungsberichte⁴⁴ zeigen, dass diese Funktion der Altersteilzeit von den Arbeitgebern überwiegend als wesentlicher Vorzug und Einführungsgrund angesehen wird. Dies gilt speziell in Branchen und Regionen mit eher schlechter wirtschaftlicher Lage.⁴⁵ In der Tat kann Altersteilzeit eine „Entlastungsregelung“ darstellen: Bei Altersteilzeit mit geblockter Arbeitszeit kommt es ebenso wie bei den Frühverrentungen zu einem vorzeitigen Freiwerden von Arbeitsplätzen und für die älteren Beschäftigten zu einem früheren Ruhestand, aber – anders als bei der Frühverrentungspraxis - ohne vorherige Arbeitslosigkeit. Die ursprüngliche Intention des AtG zielte zwar darauf, mit wöchentlich halbiertes Arbeitszeit ein allmähliches Hinausgleiten aus dem Berufsleben zu erreichen - nicht plötzlich von einem Acht-Stunden-Tag auf einen Null-Stunden-Tag runterzugehen. Aber die eindeutige Priorität der geblockten Altersteilzeit gegenüber der unverblockten Form in der betrieblichen Praxis wird dabei insbesondere mit Blick auf das Ziel einer sozialverträglichen Personalanpassung gesehen, die in dieser Form schneller und übergangloser zu realisieren ist.

Auch die betroffenen Beschäftigten selbst befürworten offenbar mehrheitlich Blockmodelle, die einen vorzeitigen „Totalausstieg“ aus dem Berufsleben erlauben. Laut BA-Statistik ziehen die älteren Arbeitnehmer/innen in vier Fünftel der Fälle die Blockvariante dem gleitenden Übergang in den Ruhestand in Form von Teilzeitarbeit vor.⁴⁶ Demnach dürften auch in den Betrieben, die beide Varianten optional anbieten, die verblockte Arbeitszeit bei der praktischen Inanspruchnahme dominieren.

Aus arbeitsmarktpolitischer Perspektive zentral ist die Frage, inwieweit Altersteilzeit-Regelungen tatsächlich dazu genutzt werden, freigewordene Arbeitsplätze von älteren Beschäftigten neu zu besetzen oder ob sie in erster Linie als ein Instrument des Personalab-

⁴³ Wegen der stufenweise Anhebung der Altersgrenzen wird der Weg in die Frührente über die Altersrente wegen Arbeitslosigkeit mit jedem Jahr teurer. Vor diesem Hintergrund kann die Altersteilzeitarbeit – für Unternehmen wie Arbeitnehmer/innen - in der Tat eine kostengünstigere Alternative darstellen.

⁴⁴ So z.B. die im Rahmen einer vergleichenden Untersuchung von Tarifverträgen zur Altersteilzeit in NRW und Baden-Württemberg durchgeführten Fallstudien (vgl. Klammer 2002).

⁴⁵ Das Motiv der sozialverträglichen Personalanpassung, meist verbunden mit Rationalisierungsstrategien und Personalkosteneinsparungen, spielt etwa in NRW aufgrund der schlechteren ökonomischen Ausgangslage eine wesentlich stärkere Rolle als in Baden-Württemberg (vgl. ebd.).

⁴⁶ Vgl. Koller 2001, S. 19.

baus dienen. Das AtG will hier mit der Erstattung der gesetzlichen Aufstockungsleistungen für den Arbeitgeber bei Wiederbesetzung des Arbeitsplatzes finanzielle Anreize für positive Beschäftigungseffekte setzen. Seit In-Kraft-Treten des AtG ist die Zahl der Erstattungsanträge an die BA von Jahr zu Jahr deutlich angestiegen, wobei in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle die Fördervoraussetzungen erfüllt waren. Dennoch dürfte nach Schätzungen der BA die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Altersteilzeit etwa das 3,5- bis 4-fache der Zahl der Förderfälle ausmachen.⁴⁷ Dies bedeutet nun nicht, dass nur bei den BA-Förderfällen eine Wiederbesetzung erfolgt.⁴⁸ Aber diese Zahlen werden dennoch als Hinweis darauf gewertet, dass Altersteilzeit häufig als Instrument für einen sozialverträglichen Personalabbau dient.⁴⁹ Dies kommt nicht zuletzt darin zum Ausdruck, dass laut BA die Altersteilzeit-Regelungen und ihre stark gestiegene Inanspruchnahme zumindest in einem gewissen Umfang zur Verringerung der Arbeitslosenzahlen ab 55 Jahren beigetragen haben.⁵⁰

⁴⁷ Vgl. ebd., S. 20.

⁴⁸ Voraussetzung für die Erstattung der Aufstockungsleistungen durch die BA ist die Wiederbesetzung der freigewordenen Stelle durch eine/n Arbeitslose/n oder eine/n nach der Ausbildung übernommene/n Auszubildende/n.

⁴⁹ So Klammer/Weber 2001. Inwieweit Altersteilzeit-Regelungen nun zu einer Neubesetzung der freiwerdenden Stellen genutzt werden, geht aus den Daten der WSI-Erhebung nicht eindeutig hervor. Zwar wurde eine entsprechende Frage zur Inanspruchnahme der Erstattungsleistungen des BA gestellt, allerdings mussten hier hohe Antwortausfälle verzeichnet werden. Indirekt konnte die WSI-Befragung jedoch einen Zusammenhang zwischen den Variablen „Altersteilzeit“ und „Personalabbau“ dergestalt feststellen, dass in der Privatwirtschaft 58% aller Betriebe mit Altersteilzeit-Regelung regulär beschäftigtes Personal abbauten, während in Betrieben ohne Altersteilzeit dies nur bei 36% der Fall war (vgl. ebd., S. 110). Für die vorliegende Stichprobe konnte dieser Zusammenhang nicht nachgewiesen werden – weder beim Personalabbau noch hinsichtlich der wirtschaftlichen Lage.

⁵⁰ Vgl. Koller 2001, S. 20. Ferner: „Ein eins-zu-eins-Entlastungseffekt in der Weise, dass der Anstieg bei der Inanspruchnahme der Altersteilzeit in vollem Umfang auf den Rückgang der Arbeitslosenzahlen angerechnet werden kann, ist jedoch auszuschließen, allein schon deshalb, weil tarifvertragliche Altersteilzeitregelungen nicht an Freisetzungsplänen von Betrieben orientiert sind“ (ebd.).

5.3 Schicht-/Wochenendarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme

Schicht- und Wochenendarbeit sowie schichtähnliche Arbeitszeitmodelle wie Rouliersysteme mit wechselnden Freizeittagen oder versetzte Arbeitszeiten gelten als klassische Instrumente, um die Betriebsnutzungszeit von den individuellen Arbeitszeiten zu entkoppeln. Durch den Einsatz von Schichtsystemen wird die Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen ermöglicht. Die Beschäftigten lösen sich untereinander auf einem Arbeitsplatz ab, entweder im Lauf des Tages (Wechselschicht oder versetzte Arbeitszeiten) oder innerhalb einer Woche (z.B. Rouliersysteme). Durch den schichtmäßigen Wechsel von Arbeitsbeginn und -ende ist damit gleichzeitig die Variation der Lage der Arbeitszeit vorgegeben. Schicht- und Wochenendarbeit gehören zu den ältesten Arbeitszeitformen, die nicht dem so genannten Normalarbeitszeitstandard entsprechen. Im Dienstleistungsbereich und im Handel reicht traditionell die Arbeitszeit der einzelnen Beschäftigten nicht aus, um die wöchentliche Betriebsnutzungszeit abzudecken. Dementsprechend haben die Unternehmen dieser Branchen schon immer häufig auf Schichtarbeit bzw. schichtähnliche Systeme zurückgegriffen, um die Entkoppelung von Arbeits- und Betriebszeiten zu bewältigen. Aber auch im Produzierenden Gewerbe haben Arbeitszeitverkürzung und die wachsende Ausweitung von Betriebsnutzungs- und Dienstleistungszeiten im Zuge veränderter Markt- und Kundenanforderungen in den vergangenen Jahren dazu geführt, dass Arbeits- und Betriebszeiten zunehmend entkoppelt wurden. Dadurch hat auch in diesem Sektor der Umfang an Schichtarbeit zugenommen.

5.3.1 Schichtarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme

Nach den Ergebnissen der ISO-Arbeitszeitberichterstattung von 1999 ist der Anteil der regelmäßig in Schicht- und/oder Nachtarbeit tätigen Beschäftigten seit 1995 um 5 Prozentpunkte auf nunmehr 18% gestiegen.⁵¹ Die bundesweit repräsentative ISO-Untersuchung zum Arbeits- und Betriebszeitmanagement aus dem Jahr 2001 beziffert den Anteil der Schichtarbeit praktizierenden Betriebe auf rund 15%.⁵²

Überdurchschnittlich hoher Anteil von Schichtbetrieben in der Stichprobe

In der vorliegenden Untersuchung nutzen beträchtliche 46% der Arbeitsstätten Schichtarbeit (vgl. Abbildung 20). Auch wenn in der Saarländischen Wirtschaft aufgrund der langen Montantradition Schichtarbeit eine hervorgehobene Bedeutung einnimmt, dürfte damit der Anteil der Schichtbetriebe in der Stichprobe doch überzeichnet sein. Mit rund 65% ist Schichtarbeit in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes der Stichprobe am stärksten, im Öffentlichen Dienst dagegen mit 13% am schwächsten vertreten. Im Dienstleistungssektor praktizieren zwei von fünf der durch die Umfrage erfassten Betriebe Schichtarbeit.

⁵¹ Vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 63f. Laut Mikrozensus gingen im Jahr 1991 rund 42% der Erwerbstätigen einer Schicht- oder Wochenendarbeit nach. Bis 2000 ist dieser Anteil auf gut die Hälfte der Erwerbstätigen gestiegen (Statistisches Bundesamt 4/2001, S. 12). Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass zwar Ende der 90er Jahre mehr Personen als zu Beginn des Jahrzehnts flexibel arbeiten. Aber bei den einzelnen Formen flexibler Arbeitszeit hat nach den Mikrozensus-Ergebnissen - anders als bei den Befunden der ISO-Arbeitszeitberichterstattung - der Anteil ständiger bzw. regelmäßiger Ausübung nicht zugenommen. Nach Angabe des Statistischen Bundesamts ist der Anteil derjenigen, die regelmäßig Schicht- und/oder Nachtarbeit leisten, in Deutschland sogar rückläufig. Gingen 1991 noch 13% der Erwerbstätigen einer ständigen oder regelmäßigen Schichtarbeit nach, waren es im Mai 2000 laut Mikrozensus nur noch knapp 11%. Zurückgeführt wird diese Entwicklung auf den Beschäftigungsrückgang in der industriellen Fertigung in den 90er Jahren, so dass Schicht- und Nachtarbeit weniger benötigt werden (vgl. ebd.).

⁵² Vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 16.

Wachsende Bedeutung von Schichtarbeit mit steigender Beschäftigtenzahl

Der überproportional hohe Anteil an Schichtbetrieben in der Stichprobe dürfte in erster Linie auf Betriebsgrößeneffekte zurückzuführen sein - speziell auf den unterdurchschnittlichen Anteil an Klein- und Kleinstbetrieben. Wie aus anderen Untersuchungen bekannt ist, stellt Schichtarbeit eindeutig ein Großbetriebsphänomen dar und ist in kleineren Betrieben eher selten anzutreffen. Nach den Ergebnissen der ISO-Betriebszeituntersuchung 2001 setzen 80% der belegschaftsstarken Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten, 59% der Betriebe mit zwischen 200 und 499 Beschäftigten, 36% der Betriebe, in denen 20-199 Arbeitnehmer/innen tätig sind, aber nur 13% der Kleinstbetriebe Schichtarbeit ein.⁵³

Dieser Betriebsgrößeneffekt zeigt sich hochsignifikant auch in der vorliegenden Umfrage: Während die durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten mit weniger als 20 Beschäftigten nur zu knapp 4% Schichtarbeit praktizieren, steigt dieser Wert in der Größenklasse von 20 bis 199 Beschäftigten auf rund 38% an und beträgt ab einer Belegschaftsstärke von 200 Mitarbeiter/innen im Schnitt 70%. Der Vergleich mit den Ergebnissen anderer Untersuchungen lässt jedoch vermuten, dass in den Klein(st)betrieben und den Großunternehmen der Anteil der Schichtbetriebe unterzeichnet, in den Mittelbetrieben - speziell in der Größenklasse zwischen 200 und 499 Beschäftigten - dagegen überzeichnet sein dürfte.⁵⁴

Differenziert nach Wirtschaftsbereichen zeigt sich, dass Schichtarbeit am häufigsten in den durch die Stichprobe erfassten Produktionsbetriebe praktiziert wird. Dies gilt insbesondere für die großen Unternehmen dieses Sektors, die zu 94% Schichtarbeit einsetzen. In den Mittelbetrieben greifen immer noch mehr als 80% auf diese Arbeitszeitform zurück. Im Dienstleistungsbereich ist der Anteil der Schichtbetriebe mit Werten zwischen 53% und 64% in diesen beiden Betriebsgrößensklassen deutlich geringer. Insgesamt praktizieren hier knapp 41% der Betriebe in der Stichprobe Schichtarbeit. Nur eine geringe Rolle spielt Schichtarbeit mit einem Anteil von insgesamt rund 13% im Öffentlichen Dienst. Sie konzentriert sich auch hier vorwiegend auf die belegschaftsstärkeren Dienststellen.

Zweischichtsysteme dominieren die betriebliche Praxis

Bei den abgefragten Schichtmodellen dominieren in den Schichtbetrieben mit einem Anteil von knapp 73% die Zweischichtsysteme, gefolgt vom Dreischichtbetrieb mit 55,3%, den Vollkonti-Systemen mit 25,3% und der Dauernachtschicht mit rund 23% (vgl. Abbildung 19). Während die Zweischichtsysteme in den Schichtbetrieben aus allen Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößensklassen (mit Ausnahme der Kleinstbetriebe) ähnlich hoch vertreten sind, haben die Dreischichtsysteme mit einem Anteil von 63,3% im Produzierenden Gewerbe eine herausgehobene Bedeutung. Dies gilt besonders für die großen Unternehmen der Grundstoffindustrie mit mehr als 500 Beschäftigten. In den Schichtbetrieben des Dienstleistungssektors - vor allem in den Bereichen Verkehr und Gesundheitswesen - werden Dreischichtsysteme zu rund 46% praktiziert und im Öffentlichen Dienst zu 16,7%. Vollkonti-Systeme sind ebenso vorrangig im industriellen Bereich anzutreffen (31,6%), dagegen spielen sie im Dienstleistungssektor sowie insbesondere im Öffentlichen Dienst eine deutliche geringere

⁵³ Vgl. ebd., S. 16

⁵⁴ Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass bei der Frage nach den praktizierten Schichtmodellen bzw. schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen teilweise relativ hohe Antwortausfälle zu verzeichnen waren. Insofern können die dargestellten Ergebnisse nur als Tendenzsagen betrachtet werden.

Rolle. Hochsignifikant ist bei den Vollkontimodellen der Einfluss der Betriebsgröße: Schichtbetriebe mit mehr als 500 Beschäftigten praktizieren diese zu knapp 54%, während die Klein- und Mittelbetriebe nur Anteilswerte zwischen 13% und 18% erreichen. Bei den Kleinstbetrieben der Stichprobe mit weniger als 20 Beschäftigten kommen sie gar nicht zur Anwendung. Dauernachtschicht - eine gerade unter Gesundheitsaspekten problematische Arbeitszeitform - ist in den durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten insgesamt nur selten vertreten und konzentriert sich in den Schichtbetrieben der Stichprobe insbesondere auf die Arbeitsstätten des Gesundheitswesens (64,3%) sowie einige Großunternehmen aus der Automobilzuliefer- und chemischen Industrie.

In rund der Hälfte der Fälle (53,1%) wird nach Aussage der Betriebs- und Personalräte jeweils nur ein Schichtsystem praktiziert. Meist handelt es sich dabei um ein Zweischichtsystem im Wechsel von Früh- und Spätschicht, das in der betrieblichen Praxis wiederum unterschiedliche Modellvarianten aufweisen dürfte. Permanente Schichtsysteme, in denen einzelne Beschäftigte ausschließlich in Früh- oder Spätschicht tätig sind, kommen in allen Arbeitsstätten der Stichprobe nur selten vor. Jeder vierte Schichtbetrieb nutzt zwei verschiedene Systeme, rund jeder fünfte greift auf drei bis vier Schichtsysteme zurück. Speziell Vollkonti-Systeme treten meist in Kombination mit anderen Systemen auf und stellen nur in einer Minderheit der Fälle die ausschließlich praktizierte Form der Schichtarbeit dar. Ebenso kommt Dauernachtschicht nur in Kombination mit anderen Schichtmodellen zum Einsatz.

Mehrzahl der Schichtbeschäftigten im industriellen Dreischichtbetrieb tätig

Nach Angaben der Betriebs- und Personalräte waren zum Befragungszeitpunkt 15.896 Personen in Schichtarbeit tätig.⁵⁵ Bezogen auf die Arbeitsstätten, über die Angaben zu den praktizierten Arbeitszeitformen und den davon betroffenen Beschäftigten vorliegen⁵⁶, leisten insgesamt 31% der Beschäftigten Schichtarbeit, wobei sich mit 23% der größte Anteil der Schichtbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe findet. In den industriellen Schichtbetrieben der Stichprobe arbeitet jeder zweite Beschäftigte (52%) in einem Schichtsystem, im Dienstleistungsbereich sind rund 40% und in den öffentlichen Dienststellen knapp 5% der Beschäftigten von Schichtarbeit betroffen.⁵⁷ Tendenziell nimmt diese Zahl mit wachsender Betriebsgröße zu, wenngleich hier - im Unterschied zu anderen Untersuchungen⁵⁸ - kein signifikanter Zusammenhang auszumachen ist.

Die von Schichtarbeit betroffenen Personen arbeiten zu 26% im Zweischicht- und sogar zu mehr als 42% im Dreischichtbetrieb. Weitere 27% sind im Rahmen von Vollkonti-Systemen tätig und knapp 5% leisten Dauernachtschicht. Bezogen auf die jeweilige Arbeitsstätte sind

⁵⁵ Hierzu liegen nur Angaben aus 81 der insgesamt 96 Schichtbetriebe der Stichprobe vor. Tatsächlich dürfte die Zahl der Schichtbeschäftigten in den durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten deutlich höher liegen, da insbesondere Betriebsräte aus Großunternehmen in dieser Frage häufig keine Zahlenangaben gemacht haben.

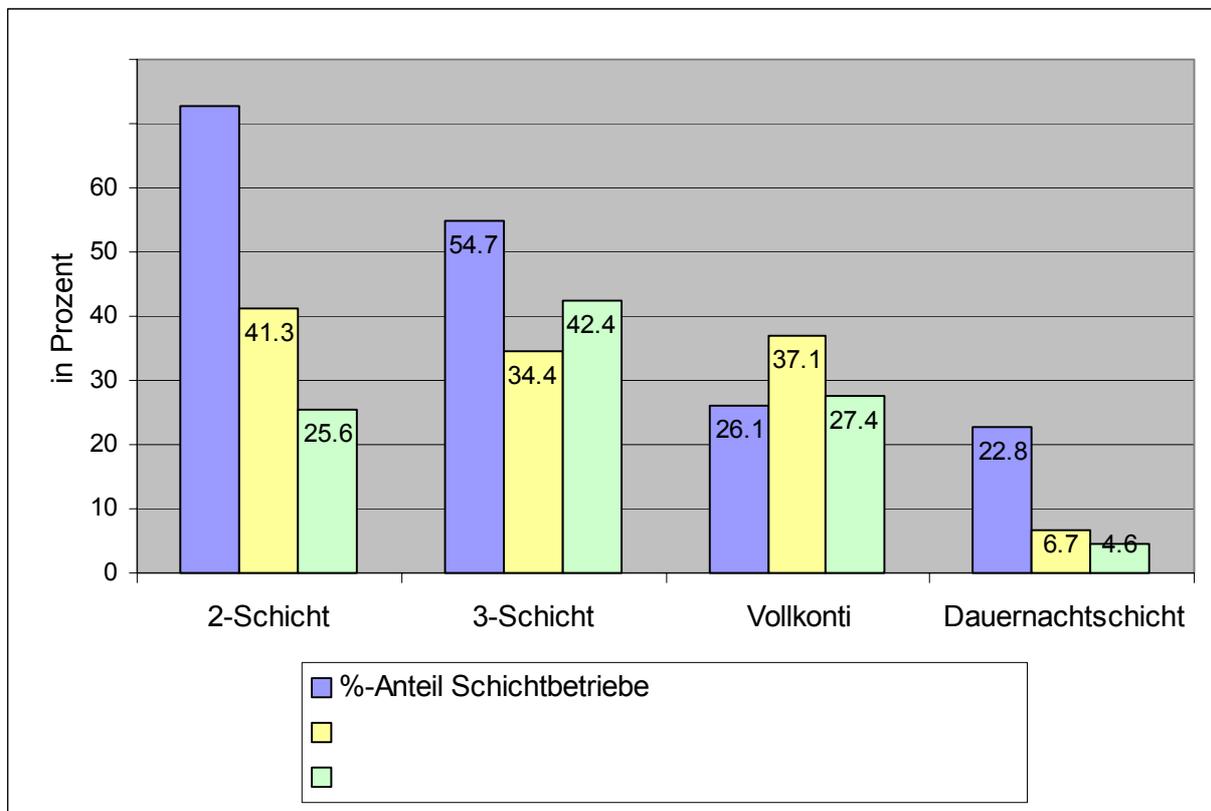
⁵⁶ Über insgesamt 51.016 der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten (78% der Gesamtbeschäftigtenzahl von 65.443 Personen) liegen Angaben zu den jeweiligen Arbeitszeitsystemen vor; die restlichen 14.427 Personen können hier nicht zugeordnet werden. Werden diese bei der Berechnung berücksichtigt, leisten insgesamt 24,3% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten Schichtarbeit.

⁵⁷ Bleiben die Extremwerte unberücksichtigt (Median) leisten in den durch die Umfrage erfassten Schichtbetrieben des Produzierenden Gewerbes 57,5%, im Dienstleistungsbereich 33% und im öffentlichen Dienst 5% der Beschäftigten Schichtarbeit.

⁵⁸ Vgl. hierzu insbesondere Bauer/Groß/Munz 2002, S. 17f. sowie Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 68f.

im Zweischichtsystem durchschnittlich 41%, im Dreischichtbetrieb 34% und in Vollkonti-Modellen jeweils 37% der Belegschaft einbezogen.

Abbildung 19: Praktizierte Schichtmodelle und einbezogene Beschäftigte (in Prozent bezogen auf Schichtbetriebe)



Rouliersysteme mit wechselnden Freizeittagen in jeder fünften Arbeitsstätte

Rouliersysteme sind relativ starre Schichtsysteme, die eine meist tariflich vorgeschriebene 5-Tage-Woche auf 6 oder 7 Tage verteilen. Die arbeitsfreien Tage wandern meist blockweise von Woche zu Woche vorwärts. Nach Angabe der befragten Betriebsräte praktizieren insgesamt 22% der Arbeitsstätten roulierende Arbeitszeiten, wobei in den jeweiligen Betrieben durchschnittlich rund 51% der Belegschaft einbezogen ist. Auf die Gesamtstichprobe bezogen⁵⁹ ist jeder sechste der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten (16,7%) im Rahmen eines solchen Arbeitszeitsystems tätig (vgl. Abbildung 20). Die Schwerpunkte liegen erwartungsgemäß im Dienstleistungssektor, in dem mehr als ein Drittel der Arbeitsstätten (36,6%) roulierende Arbeitszeiten nutzt. Meist handelt es sich um Betriebe des Einzel- und Kfz-Handels sowie um Arbeitsstätten aus den Bereichen Kultur, Erziehung und Unterricht.⁶⁰ Angesichts dieser Branchenstruktur wenig überraschend ist das Ergebnis, wonach Rouliersysteme mit einem Anteil von rund 53% überproportional häufig in frauendominierten Betrieben praktiziert werden.

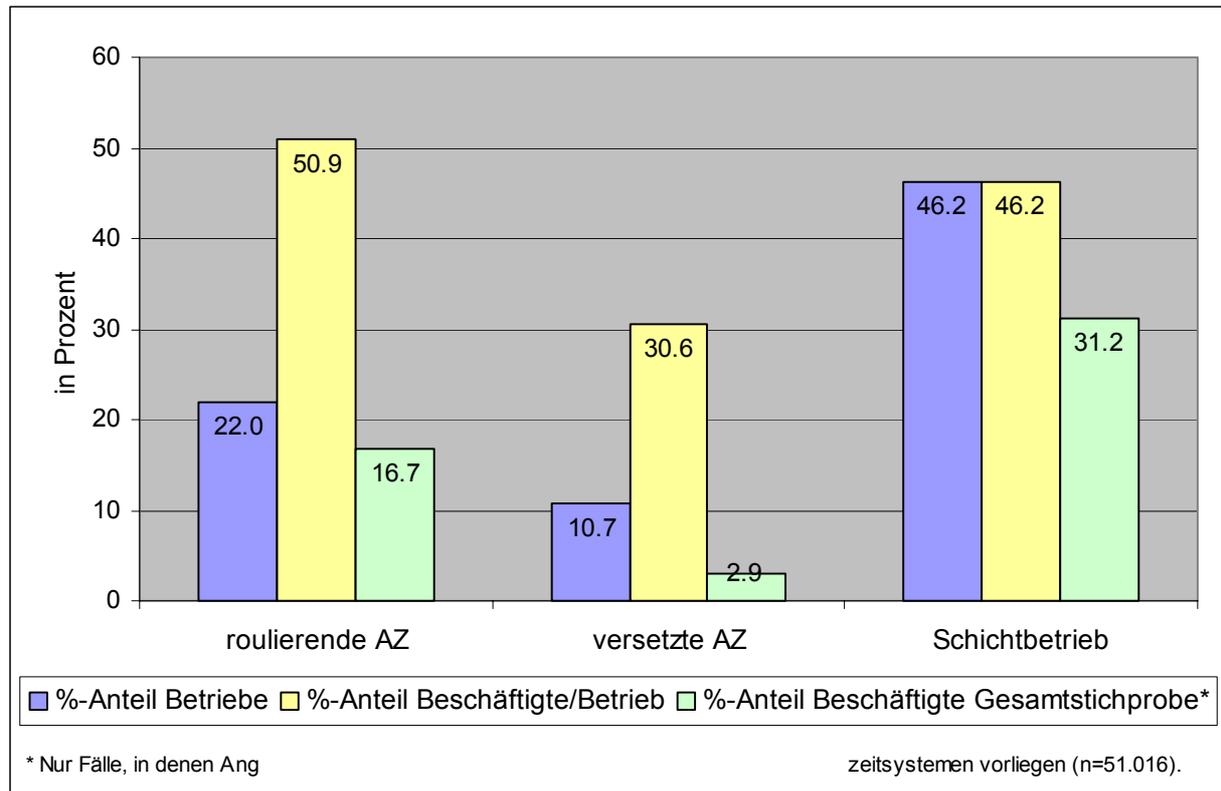
Im Produzierenden Gewerbe ist der Anteil der Betriebe mit Rouliersystemen mit knapp 16% deutlich geringer. Schwerpunkte in der Stichprobe bilden die mittelgroße Metallbaubetriebe.

⁵⁹ Nur Fälle, in denen Angaben über die Zahl der Beschäftigten in den jeweiligen Arbeitszeitsystemen vorliegen (n=51.016). Auf alle Fälle bezogen entspricht dies einem Anteil von 13%.

⁶⁰ Der Gastronomiebereich ist in den Arbeitsstätten der Stichprobe nicht vertreten.

Auch in den öffentlichen Dienststellen haben roulierende Arbeitszeiten mit einem Anteil von rund 11% nur eine untergeordnete Bedeutung. Eine differenzierte Betrachtung nach Betriebsgröße ergibt nur tendenzielle Unterschiede: Während kaum 15% der Kleinbetriebe Rouliersysteme praktizieren, gilt dies für rund 20% der großen Mittelbetriebe und knapp ein Drittel der Großbetriebe.

Abbildung 20: Schichtarbeit und schichtähnliche Arbeitszeitsysteme im Überblick



Versetzte Arbeitszeiten nur von eher geringer Bedeutung

Versetzte Arbeitszeiten erlauben unterhalb des Niveaus von Zweischichtsystemen eine Ausweitung und Steuerung der Betriebszeiten mit geringerem Organisations- und Kostenaufwand. Während bei Schichtarbeit die Lage der Arbeitszeiten im Allgemeinen relativ starr organisiert sind, kann bei versetzten Arbeitszeiten die Lage der Arbeitszeiten einzelner Beschäftigter oder von Beschäftigtengruppen durch die Überlappung wesentlich variabler gestaltet werden. Im Gegensatz zu Gleitzeitsystemen ist jedoch die Länge der Arbeitszeit nicht individuell variierbar.

In den durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten haben versetzte Arbeitszeiten nur eine vergleichsweise geringe Bedeutung. Während nach den Ergebnissen der ISO-Betriebszeituntersuchung 2001 bundesweit ein Drittel der Betriebe versetzte Arbeitszeiten praktiziert,⁶¹ gilt dies nur für 11% der Arbeitsstätten in der Stichprobe. Dabei sind durchschnittlich knapp 31% der Belegschaft von dieser Arbeitszeitform betroffen. Bezogen auf den Schnitt der Gesamtstichprobe sind jedoch gerade mal knapp 3% der erfassten Beschäftigten, zu denen Angaben über die jeweiligen Arbeitszeitsysteme vorliegen, im Rahmen von

⁶¹ Vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 18.

versetzten Arbeitszeiten tätig (vgl. Abbildung 20). Laut ISO-Arbeitszeitberichterstattung arbeiteten 1999 im gesamten Bundesgebiet 12% aller Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten.⁶²

Versetzte Arbeitszeiten kommen mit rund 17% im Dienstleistungssektor fast doppelt so häufig vor wie im Produzierenden Gewerbe (9%). In den öffentlichen Dienststellen der Stichprobe werden sogar nur zu 4,4% versetzte Arbeitszeiten praktiziert. Der Schwerpunkt im Dienstleistungsbereich zeigt sich ebenso hinsichtlich der von dieser Arbeitszeitform betroffenen Beschäftigten, die zu mehr als 80% in diesem Sektor tätig sind. Anders als bei der Schichtarbeit sind bei den versetzten Arbeitszeiten keine signifikanten Betriebsgrößeneffekte zu erkennen. Tendenziell lässt sich ein Schwerpunkt in den unteren Betriebsgrößeklassen feststellen, d.h. kleinere Betriebe praktizieren diese Arbeitszeitform etwas häufiger als Mittel- und Großbetriebe. An der Spitze liegen hier der Großhandel, Betriebe aus dem Bereich „Kfz-Handel, Reparatur und Tankstellen“ sowie die Gruppe der „sonstigen Dienstleistungen“.

5.3.2 Wochenendarbeit

Samstagsarbeit in mehr als der Hälfte der Betriebe Alltag

Nach Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte praktizieren rund 57% der Arbeitsstätten in der Stichprobe regelmäßig Samstagsarbeit, d.h. entweder jede Woche oder mindestens ein- bis zweimal im Monat (vgl. Abbildung 22). Weitere 26% der Betriebe greifen nur selten im Jahr auf Samstagsarbeit zurück und 17% verzichten gänzlich darauf. In knapp drei Viertel der Fälle ist jedoch nicht die ganze Belegschaft, sondern nur einzelne Bereiche oder Abteilungen betroffen.⁶³ Laut ISO-Betriebszeituntersuchung 2001 leisten bundesweit 18% der Beschäftigten Samstagsarbeit, der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit wird auf 45% beziffert. Gegenüber früheren Jahren konnte hier ein leichter Zuwachs der Samstagsbetriebe verzeichnet werden.⁶⁴

Steigende Bedeutung der Samstagsarbeit mit zunehmender Beschäftigtenzahl

Die betriebliche Nutzung des Samstags unterscheidet sich sehr stark nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößeklassen: Anders als in bundesweiten Untersuchungen wird in 69% bzw. 65% der Industrie- und Dienstleistungsunternehmen der Stichprobe regelmäßig am Samstag gearbeitet,⁶⁵ während dies nur für knapp 20% der öffentlichen Dienststellen zutrifft. In allen Wirtschaftsbereichen steigt der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Samstagsarbeit signifikant mit wachsender Beschäftigtenzahl: Beträgt er in den Kleinstbetrieben der Stichprobe 32%, so steigt er in den Mittelbetrieben auf 51% und in den Großbetrieben sogar auf

⁶² Vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 75.

⁶³ Differenzierte Zahlenangaben zu den von Samstags- bzw. Sonntagsarbeit betroffenen Beschäftigten wurden nicht erhoben.

⁶⁴ Vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 20. Die ebenfalls vom ISO-Institut Köln durchgeführte Beschäftigtenbefragung zur Arbeitszeit (ISO-Arbeitszeitberichterstattung 1999) beziffert dagegen den Anteil der von regelmäßiger Samstagsarbeit betroffenen Beschäftigten auf insgesamt 35% (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 79).

⁶⁵ Laut ISO-Betriebszeituntersuchung von 2001 ist Samstagsarbeit im Dienstleistungsbereich am stärksten vertreten, in dem in rund der Hälfte aller Betriebe (52%) regelmäßig samstags gearbeitet wird (vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 20). Der in der vorliegenden Stichprobe zu verzeichnende hohe Anteil an Samstagsbetrieben aus dem industriellen Bereich dürfte vor allem auf die Überrepräsentanz des Produzierenden Gewerbes und die Unterrepräsentanz im Dienstleistungssektor, speziell auch hinsichtlich der kleineren Betriebe, zurückzuführen sein.

78%.⁶⁶ Allenfalls in den Dienstleistungsunternehmen ist bereits in den unteren Betriebsgrößenklassen ein etwas höherer Anteil an Samstagsbetrieben zu verzeichnen. Schwerpunkte der regelmäßigen Samstagsarbeit liegen jedoch vor allem in den größeren Industrie- und Handelsunternehmen sowie den Arbeitsstätten aus den Bereichen Verkehr, Nachrichten und dem Gesundheitswesen. Aber auch hier gilt, dass in der Regel nur Teile der Belegschaft regelmäßig am Samstag arbeiten müssen. Nach Angaben der befragten Betriebs- und Personalräte gehört Samstagsarbeit nur in wenigen Fällen, so z.B. im Einzelhandel, für die komplette Belegschaft zum Arbeitsalltag.

Rund ein Drittel der Betriebe praktiziert regelmäßig Sonntagsarbeit

Sonntagsarbeit gehört in etwas mehr als einem Drittel der Arbeitsstätten (35,3%) jede Woche oder zumindest ein- bis zweimal im Monat zur betrieblichen Normalität (vgl. Abbildung 22). Ein fast ebenso hoher Anteil nutzt nie, weitere 29% nur selten im Jahr den Sonntag. Nur in knapp 11% der Fälle müssen alle Beschäftigten am Sonntag arbeiten. Ebenso wie bei der Samstagsarbeit gilt dies jedoch mehrheitlich nur für einzelne Bereiche und Abteilungen (77,3%). Bundesweit praktizieren nach Angabe der ISO-Betriebszeituntersuchung für das Jahr 2001 18% aller Betriebe regelmäßig Sonntagsarbeit. Betroffen hiervon sind insgesamt 11% der Beschäftigten. Sowohl bei den Sonntagsbetrieben als auch bei den von Sonntagsbeschäftigten ist nach diesen Ergebnissen in den vergangenen Jahren ein zwar langsamer, aber kontinuierlicher Anstieg festzustellen.⁶⁷

Ähnlich wie bereits bei der Samstagsarbeit zeigen sich auch bei der Sonntagsarbeit signifikante Unterschiede nach Wirtschaftszweigen und Betriebsgrößenklassen. In jeweils rund zwei von fünf Industrie- und Dienstleistungsunternehmen wird regelmäßig am Sonntag gearbeitet, während dies nur für eine von fünf öffentlichen Dienststellen zutrifft. Mit steigender Beschäftigtenzahl nimmt der Anteil der Betriebe mit regelmäßiger Sonntagsarbeit kontinuierlich zu: Während weniger als ein Viertel der kleineren Betriebe Sonntagsarbeit praktiziert, sind es bei den kleinen Mittelbetrieben bereits ein knappes Drittel und bei den Großunternehmen schon mehr als die Hälfte. Schwerpunkte der Sonntagsarbeit in den Arbeitsstätten der Stichprobe sind vor allem die größeren Unternehmen aus dem Metallbereich, der Verkehr- und Nachrichtenbranche sowie dem Gesundheitswesen.

Wochenendarbeit im Überblick

Die zusammenfassende Betrachtung von Samstags- und Sonntagsarbeit zeigt, dass in 44% der durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten nie oder nur selten im Jahr am Wochenende gearbeitet wird. Rund ein Fünftel der Betriebe nutzt regelmäßig Samstagsarbeit. In etwas mehr als einem Drittel der Arbeitsstätten wird samstags und sonntags gearbeitet. Wochenendarbeit gehört hier zum Alltag, wird also mindestens ein- bis zweimal pro Monat praktiziert (vgl. Abbildung 21).⁶⁸ Eine differenzierte Betrachtung nach Wirtschaftsbereichen, Betriebsgrößenklassen und betroffenen Beschäftigten zeigt ähnliche Ergebnisse wie bei der Einzel-

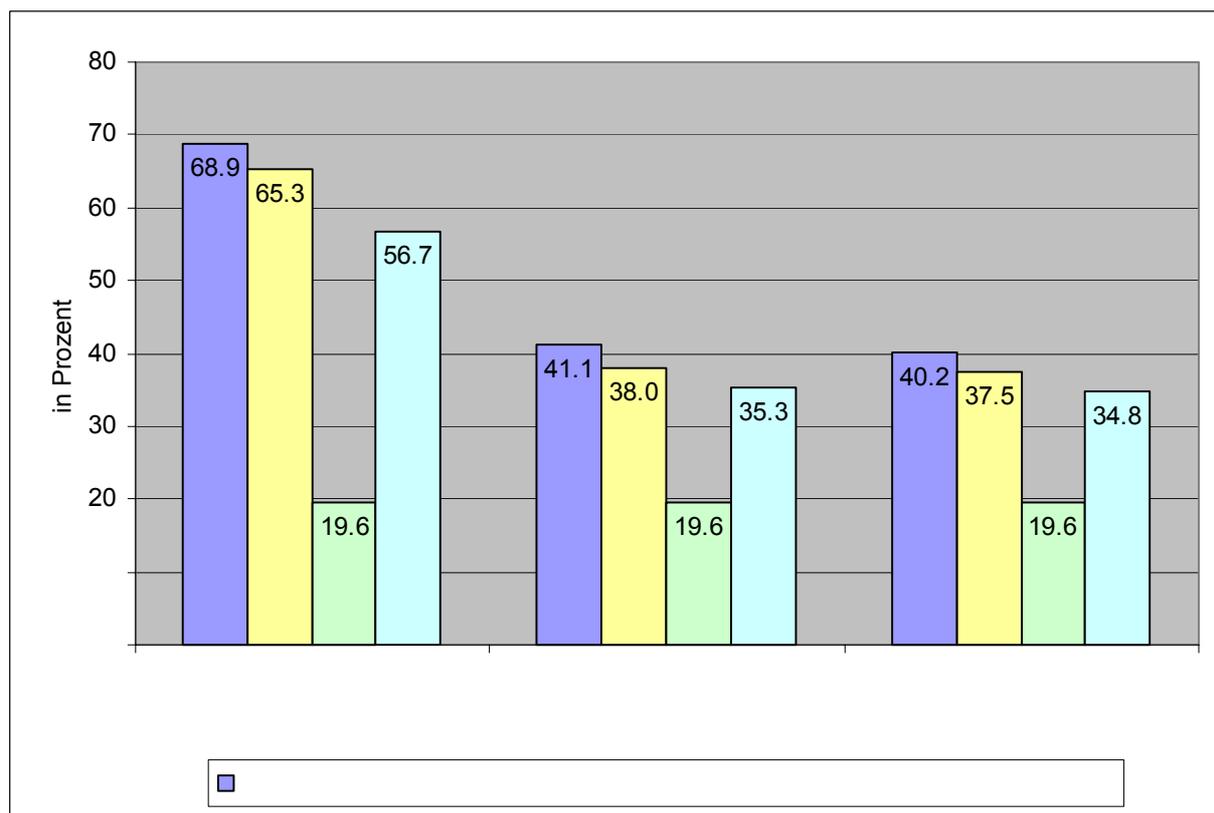
⁶⁶ Nach den Ergebnisse der ISO-Betriebszeituntersuchung 2001 nutzen 44% der Kleinstbetriebe und schon mehr als zwei Drittel der Großbetriebe (69%) Samstagsarbeit (vgl. ebd., S. 21).

⁶⁷ Vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 21. Auch hier zeigen sich Unterschiede zu den Ergebnissen der ISO-Arbeitszeitberichterstattung: Danach gehen bundesweit 16% aller Beschäftigten regelmäßig sonntags zur Arbeit (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 87).

⁶⁸ Nach den Ergebnissen der ISO-Arbeitszeitberichterstattung sind bundesweit insgesamt 35,7% der Beschäftigten von regelmäßiger Wochenendarbeit betroffen (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 96).

darstellung. Auffällig ist noch der Befund, wonach regelmäßige Wochenendarbeit überdurchschnittlich häufig in den männer- bzw. frauendominierten Betrieben der Stichprobe anzutreffen ist (42% bzw. 55%), während in den gemischtgeschlechtlichen Arbeitsstätten der Anteil der Wochenendbetriebe nur rund 22% beträgt. Ferner ist Wochenendarbeit - wenig überraschend - überproportional häufig in Betrieben anzutreffen, die Schichtarbeit oder schichtähnliche Arbeitszeitsysteme praktizieren: Danach wird in fast 60% der Schichtbetriebe regelmäßig an beiden Wochenendtagen gearbeitet. Dies gilt ebenso für rund 53% der Betriebe mit roulierenden und für knapp 46% der Betriebe mit versetzten Arbeitszeiten.

Abbildung 21: Verbreitung von Wochenendarbeit in den Arbeitsstätten



5.3.3 Einfluss der Beschäftigten auf Schicht- und Dienstplangestaltung

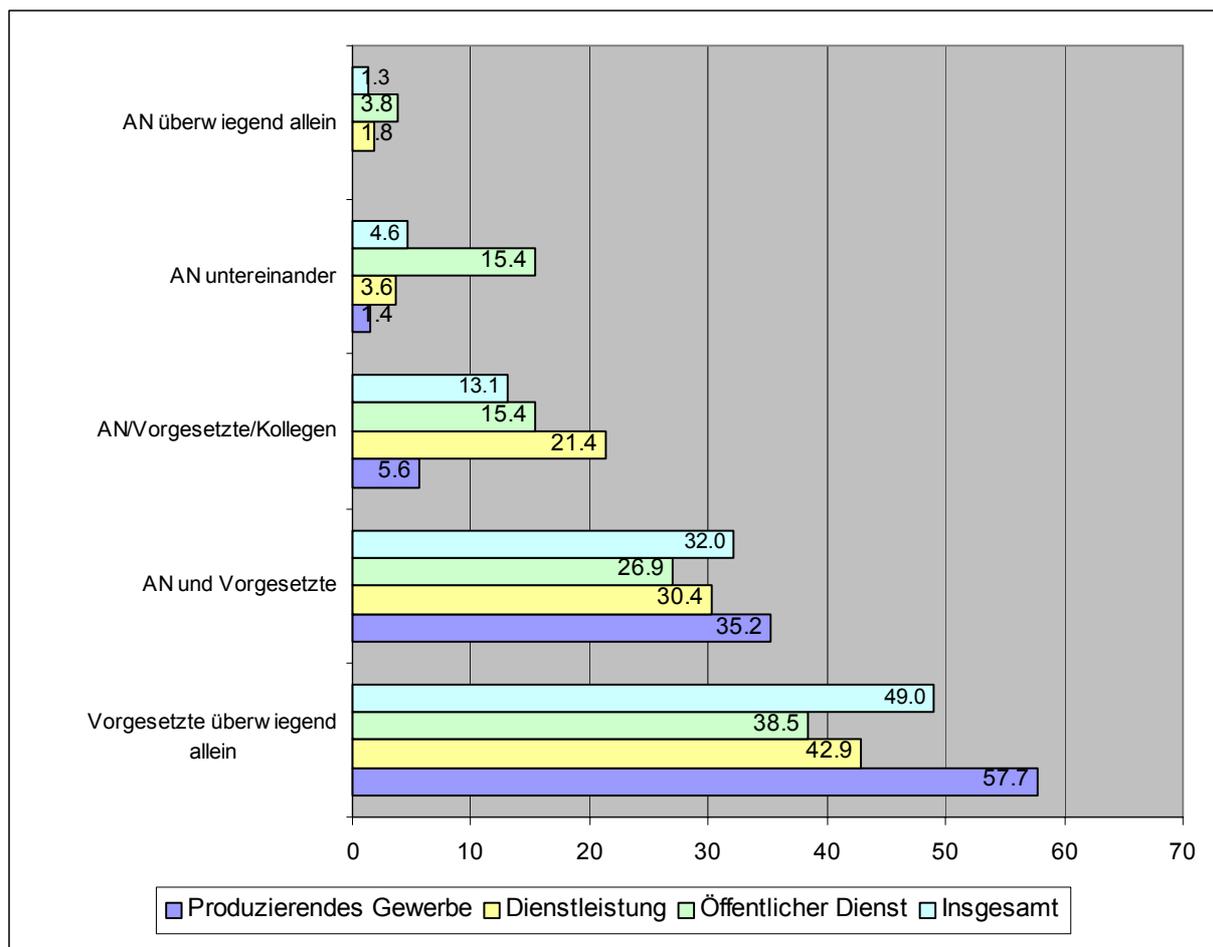
Bei Schichtarbeit oder schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen wird der wechselnde Arbeitseinsatz der betroffenen Beschäftigten mit den produktionsbedingten oder kundenveranlassten Anforderungen der Betriebe über einen längeren Zeitraum hinweg mittels teilweise hochkomplexer Personaleinsatzpläne organisiert. In der Regel sind kurzfristige Änderungen nur in begrenztem Maße möglich, weshalb für die betroffenen Beschäftigten eine Beteiligung bei der Festlegung der Schicht- und Dienstpläne von besonderer Bedeutung ist.

Schicht- und Dienstplangestaltung überwiegend in den Händen der Vorgesetzten

In den Betrieben der Stichprobe legen in knapp der Hälfte der Fälle die Vorgesetzten überwiegend alleine den Personaleinsatzplan fest. Im Produzierenden Gewerbe geschieht dies mit einem Anteil von 58% überdurchschnittlich häufig, während im Öffentlichen Dienst nur in 39% der Arbeitsstätten alleine die Vorgesetzten für die Dienstplangestaltung verantwortlich

sind. In zusammen 45% der Arbeitsstätten erfolgt die Personaleinsatzplanung in Abstimmung mit den einzelnen Beschäftigten bzw. dem betroffenen Kollegenkreis. Selbstbestimmte Schicht- bzw. Dienstplangestaltung, die die Arbeitnehmer/innen überwiegend alleine oder zumindest im Team vornehmen können, ist dagegen mit knapp 6% nur selten anzutreffen. Einzig der öffentliche Dienst ragt hier mit einem Anteil von zusammen 19% aus dem Schnitt der Gesamtstichprobe heraus.

Abbildung 22: Festlegung der Personaleinsatzpläne im betrieblichen Alltag



Der Beschäftigtenzahl kommt hier kein nennenswerter Einfluss zu. Über die verschiedenen Betriebsgrößenklassen hinweg zeigen sich weder signifikante noch tendenzielle Unterschiede. Ursächlich hierfür ist vielmehr die Komplexität des praktizierten Arbeitszeitsystems: Je komplexer dieses ausgestaltet ist, umso häufiger liegt im betrieblichen Alltag die Festlegung der Personaleinsatzplanung überwiegend in den Händen der Vorgesetzten. So sind etwa in 70% der Dreischichtbetriebe, aber nur in rund 58% der Zweischichtbetriebe die Vorgesetzten überwiegend alleine für die Schichtpläne verantwortlich. In Unternehmen mit roulierenden Arbeitszeitsystemen gilt dies sogar nur für 43% der Fälle. Aus diesem Muster scheren lediglich die Arbeitsstätten mit versetzten Arbeitszeiten aus, in denen - obwohl damit insgesamt ein geringerer Organisationsaufwand als etwa bei Zweischichtsystemen verbunden ist - zu rund 68% die Vorgesetzten überwiegend alleine die Personaleinsatzplanung vornehmen.

5.4 Arbeitszeitkonten

Wesentliches Instrument zur praktischen Umsetzung neuer Formen der Arbeitszeitflexibilisierung auf betrieblicher Ebene ist das Arbeitszeitkonto. Der Bezugszeitraum für die Realisierung der vertraglich vereinbarten (oder tariflichen) Arbeitszeit wird hier von der Woche auf größere Zeiträume ausgedehnt, wodurch sich die Möglichkeiten zur Variation der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit beträchtlich erweitern.

Die tarifliche oder vertraglich vereinbarte Regelarbeitszeit kann phasenweise (täglich, wöchentlich, monatlich) über- oder unterschritten werden, wobei der zeitliche Verteilungsrhythmus gleichmäßig oder ungleichmäßig getaktet sein kann. Die vereinbarte Regelarbeitszeit markiert lediglich eine Durchschnittsgröße, die innerhalb bestimmter Zeiträume (Monate, ein Jahr oder länger) zu erreichen ist.⁶⁹

Grundformen und Unterscheidungskriterien von Arbeitszeitkonten

In formaler Hinsicht lassen sich nach Seifert (1998, S. 11ff sowie 2001, S. 85) bei den augenblicklich praktizierten Zeitkonten folgende vier Grundmodelle unterscheiden:

- *Gleitzeitmodelle*: Innerhalb bestimmter Bandbreiten (Rahmenzeiten) können Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit um eine feste Mindestarbeitszeit (Kernarbeitszeit) schwanken. Ausschlaggebend für den Grad zeitlicher Variabilität sind die jeweilige Dauer der Kernzeiten, die Spanne der Rahmenzeiten sowie die Möglichkeiten, Zeitdifferenzen aus täglicher bzw. wöchentlicher Soll- und Ist-Zeit auf andere Zeitphasen übertragen und auch wieder ausgleichen zu können.
- *Überstundenkonten*: bieten die Möglichkeit, die über die tarifliche Regelarbeitszeit hinaus geleisteten zuschlagspflichtigen Zeiteinheiten auf einem Zeitkonto gutzuschreiben und die Zeitguthaben innerhalb eines festgelegten Zeitraumes wieder aufzulösen. Anders als bei der traditionellen Praxis einer finanziellen Vergütung von Überstunden findet hier das Prinzip des Freizeitausgleichs zunehmend Anwendung.
- *Ansparmodelle*: finden vor allem zum Ausgleich einer konstanten Abweichung der tatsächlichen von der (tarif-)vertraglichen Arbeitszeit Anwendung. Die tatsächliche tägliche oder wöchentliche Arbeitszeit der Beschäftigten wird nicht um die tarifvertraglich vereinbarte Größe gekürzt, sondern auf dem ursprünglichen Niveau zu belassen. Die Differenz zwischen effektiver und tariflicher Arbeitszeit wird auf einem Zeitkonto gutgeschrieben, die dann in unterschiedlichen Formen durch einzelne freie Tage (Freischichten), mehrere Wochen umfassende Freizeitblöcke oder mehrmonatige Blöcke am Ende der Erwerbstätigkeit (Verkürzung der Lebensarbeitszeit) aufgelöst werden.⁷⁰
- *Bandbreitenmodelle*: fixieren die wöchentliche tarifliche Regelarbeitszeit nur als Durchschnittswert, um den die tatsächliche Arbeitszeit innerhalb eines vereinbarten Intervalls schwanken kann. Diese Variante wird deshalb häufig auch als Korridormodell bezeichnet. Die Abweichungen nach oben und unten müssen sich innerhalb bestimmter Zeiträume (ein bzw. mehrere Monate, ein Jahr oder mehr) zu der vereinbarten Regelarbeitszeit aus-

⁶⁹ Vgl. Seifert 1998, S. 10

⁷⁰ Ansparmodelle lassen sich grundsätzlich auch für das Ansammeln weiterer Zeitelemente nutzen, etwa für solche, die aus umgewandelten Zuschlägen für Wochenendarbeit oder anderen Erschwerniszulagen stammen (vgl. ebd., S. 13).

gleichen. Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit wird auf individuellen Konten geführt. Grenzwerte für die Saldenstände markieren, in welchem Umfang Zeitkonten überzogen und Arbeitszeitschulden aufgenommen oder auch umgekehrt Zeitguthaben angespart werden können.

Diese Grundmodelle sind in der betrieblichen Arbeitszeitpraxis in zahlreichen Varianten anzutreffen. In funktionaler Hinsicht unterscheiden sie sich vor allem durch die Intervalle der zeitlichen Anpassung und die dadurch möglichen personalpolitischen Handlungsoptionen. Sie reichen von kurzfristigen täglichen Variationen in der Arbeitszeitdauer über Anpassungen an saisonale Schwankungen bis zur Abfederung konjunktureller Zyklen.

5.4.1 Verbreitung

Zeitkontenmodelle nehmen in der betrieblichen Praxis seit Mitte der 90er Jahre stark zu. Für Gesamtdeutschland kommt eine Befragung des DIHT unter IHK-Mitgliedsunternehmen vom Jahresbeginn 2000 auf einen Verbreitungsgrad von 63%,⁷¹ die WSI-Befragung von 1999/2000 ermittelte einen Wert von 78% bei den privatwirtschaftlichen und knapp 72% bei den öffentlichen Betrieben ab 20 Beschäftigten mit einem Betriebs- und Personalrat. Nach der WSI-Erhebung liegt die Investitionsgüterindustrie mit 92% an der Spitze. Schlusslicht in der Privatwirtschaft bilden mit 64% der Handel und mit 61% die sonstigen Dienstleistungen.⁷²

Zeitkonten kommen in zwei von drei Arbeitsstätten der Stichprobe zum Einsatz

Auch in den saarländischen Betrieben der Stichprobe haben Arbeitszeitkonten gemäß dem Bundestrend eine starke Verbreitung gefunden: Insgesamt nutzen nach Auskunft der befragten Betriebs- und Personalräte rund 65% der Arbeitsstätten mit knapp 80% der Beschäftigten Zeitkontenregelungen (vgl. Abbildung 23). Besonders häufig sind diese in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes anzutreffen (73,9%), gefolgt vom öffentlichen Dienst mit 65%. Der Dienstleistungsbereich fällt demgegenüber etwas zurück: Hier kommen Zeitkontenregelungen nur in rund jedem zweiten durch die Umfrage erfassten Betrieb zum Einsatz.

Differenziert nach einzelnen Branchen zeigen sich zum Teil erhebliche Streuungen: An der Spitze liegen in den Produktionsbetrieben der Stichprobe die Automobilindustrie, der Maschinenbau, der Stahl- und Leichtmetallbau sowie das Bauhauptgewerbe. Im Dienstleistungssektor ragen vor allem der Verkehrsbereich und das Versicherungsgewerbe heraus. Schlusslichter bilden demgegenüber der Groß- und Einzelhandel, die Kreditinstitute sowie die Branchen „Erziehung und Unterricht“ und das Gesundheitswesen.

⁷¹ Vgl. DIHT 2000, S. 6. Der Wert bezieht sich auf Unternehmen, die eine oder mehrere Formen der Arbeitszeitflexibilisierung anwenden. Vorgegeben waren folgende Formen: Lebensarbeitszeitkonten, Jahresarbeitszeitkonten, flexible Wochenarbeitszeit, Gleitzeit ohne und mit Kernzeit sowie Telearbeit.

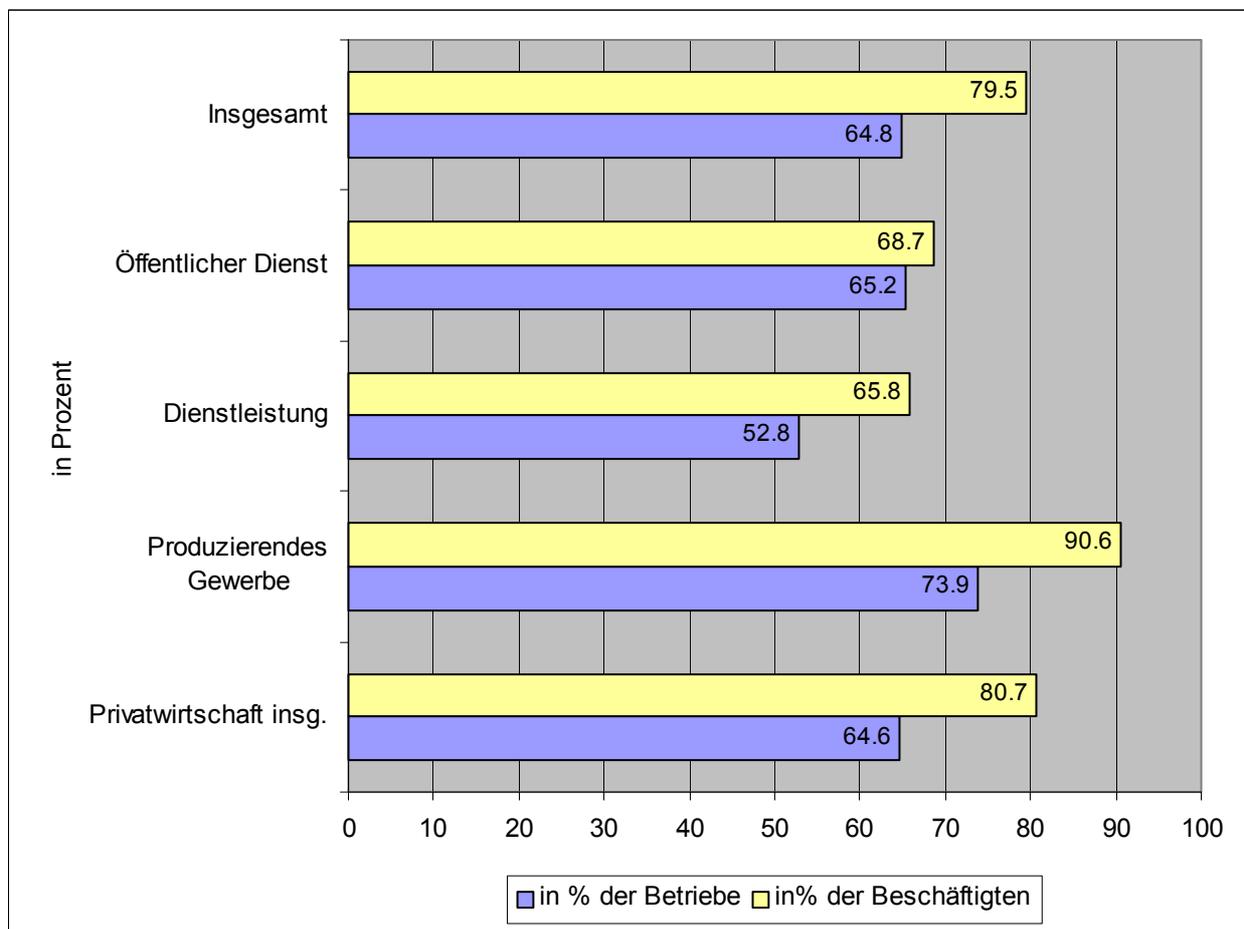
⁷² Vgl. Seifert 2001, S. 85. Auch die ISO-Betriebszeituntersuchung 2001 (vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 24f) hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten näher untersucht, kommt jedoch im Vergleich zu anderen Untersuchungen zu deutlich abweichenden Ergebnissen: Danach nutzen 29% aller Betriebe Arbeitszeitkonten. Mit 45% liegen die öffentlichen Dienststellen an der Spitze, gefolgt vom Produzierenden Gewerbe mit 32% Zeitkontenbetrieben und dem Dienstleistungsbereich mit 25% (vgl. ebd.).

Dienstleistungsbetriebe mit unterdurchschnittlichem Verbreitungsgrad

Vergleicht man die Daten der vorliegenden Umfrage mit den Ergebnisse der WSI-Erhebung, so zeigen sich zum Teil deutliche Unterschiede. Werden - wie in der WSI-Stichprobe - nur Betriebe mit mehr als 20 Beschäftigten berücksichtigt, ergibt sich für den öffentlichen Sektor mit einem Verbreitungsgrad von rund 74% ein fast identischer Wert. Anders dagegen im privatwirtschaftlichen Bereich, der in der Stichprobe auch unter Ausschluss der Arbeitsstätten mit weniger als 20 Beschäftigten nur in knapp 70% der Betriebe Arbeitszeitkonten ausweist. Damit liegt der ermittelte Befund fast 8 Prozentpunkte unter den WSI-Daten, die immerhin bereits aus den Jahren 1999/2000 stammen. Angesichts der beobachtbaren Entwicklungstendenzen in der Praxis ist zu vermuten, dass die derzeit erfolgende dritte Welle der WSI-Befragung nochmals höhere Prozentwerte ausweisen wird.

Daraus kann jedoch nicht ohne weiteres auf einen im Vergleich zum Bundesdurchschnitt merklich niedrigeren Verbreitungsgrad in saarländischen Arbeitsstätten der Privatwirtschaft geschlossen werden: Im Produzierende Gewerbe werden in immerhin 77% der Unternehmen mit mehr als 20 Beschäftigten Zeitkontenregelungen praktiziert. Unter dem Durchschnitt liegen dagegen die Dienstleistungsbetriebe der Stichprobe, die auch unter Ausschluss der Kleinstbetriebe mit rund 57% einen merklich geringeren Verbreitungsgrad aufweisen. Die Unterrepräsentation des Dienstleistungssektors in der Stichprobe dürfte hier nur einen Teil der feststellbaren Unterschiede erklären.

Abbildung 23: Verbreitung von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen



Größere Unternehmen bei der Nutzung von Zeitkonten an der Spitze

Ebenso wie nach Branchen, lassen sich auch hinsichtlich der Betriebsgröße Unterschiede feststellen: Es sind vor allem die beschäftigungsstärkeren Unternehmen, die ihre betriebliche Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkontenregelungen flexibilisiert haben. Mehr als drei Viertel der Großunternehmen führen für ihre Beschäftigten Arbeitszeitkonten. In den Klein- und Kleinstbetrieben der Stichprobe sind es dagegen mit einem Anteil von 59% bzw. 35% deutlich weniger.⁷³

Arbeitszeitkonten werden mehrheitlich für alle Beschäftigten geführt

Der Anteil der Beschäftigten mit Zeitkonten kann für die vorliegende Umfrage nur näherungsweise beziffert werden: 71% aller Arbeitsstätten mit einer Zeitkontenregelung praktizieren diese für alle Beschäftigten. Somit wird für insgesamt 40.363 der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt, was einem Anteil an der Gesamtstichprobe von 62% entspricht. Hinzu kommen noch Arbeitsstätten, in denen nur einzelne Abteilungen oder Beschäftigtengruppen in die Kontenregelungen einbezogen sind.⁷⁴ In diesen Betrieben sind nochmals knapp 15% der Beschäftigten in der Gesamtstichprobe tätig. Betriebe ohne Arbeitszeitkonten stellen zusammen 20,5% der durch die Umfrage erfassten Beschäftigten.⁷⁵

In rund 72% der privatwirtschaftlichen Unternehmen (Industrie: 72%, Dienstleistung: 74%) und in zwei Drittel der öffentlichen Dienststellen sind alle Beschäftigten in die Zeitkontenregelungen einbezogen. In den übrigen Arbeitsstätten gilt dies nur für einzelne Abteilungen bzw. einzelne Beschäftigtengruppen. Im Vergleich zur WSI-Erhebung (69% bzw. 55%) sind somit in der vorliegenden Stichprobe sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst mehr Beschäftigte von Zeitkonten betroffen.⁷⁶

Folgt man jedoch den Ergebnissen repräsentativer Beschäftigtenbefragungen, so dürfte auch hier der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten insgesamt überzeichnet sein. Die ISO-Arbeitszeitberichterstattung etwa beziffert den Anteil der Beschäftigten, die in irgendeiner Form von Arbeitszeitkontenmodellen tätig sind, für das Jahr 1999 in Westdeutschland auf rund 38%.⁷⁷ Laut ISO-Betriebszeituntersuchung von 2001 führen mittlerweile insgesamt 40% der Beschäftigten ein Zeitkonto. An der Spitze liegt das Produzierende Gewerbe mit einem Anteil von 49%, gefolgt vom Öffentlichen Dienst mit 43%. Schlusslicht ist der

⁷³ Orientiert man sich an bundesweiten Untersuchungen, dürfte in den Kleinstbetrieben der Stichprobe (weniger als 20 Beschäftigte) der Anteil der Zeitkontenbetriebe unterzeichnet sein. Die DIHT-Umfrage weist in der Größeklasse 1 bis 19 Beschäftigte rund 53% Zeitkontenbetriebe aus - 18 Prozentpunkte mehr als in der vorliegenden Stichprobe. Wenig Unterschiede zeigen sich dagegen bei Betrieben mit 20 bis 199 Beschäftigten, die nach der DIHT-Erhebung zu 64%, in der vorliegenden Stichprobe zu 67% Arbeitszeitkonten nutzen.

⁷⁴ Da die Zahl der in Kontenregelungen einbezogenen Beschäftigten im Fragebogen nicht quantitativ ermittelt wurde, können in diesen Fällen keine absoluten Werte ausgewiesen werden.

⁷⁵ Differenz zu 100% (=65.443 Beschäftigte insg.): keine Angabe.

⁷⁶ Vgl. Seifert 2001, S. 85. Der Ausschluss von Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten führt hier nur zu geringfügigen Veränderungen und kann vernachlässigt werden.

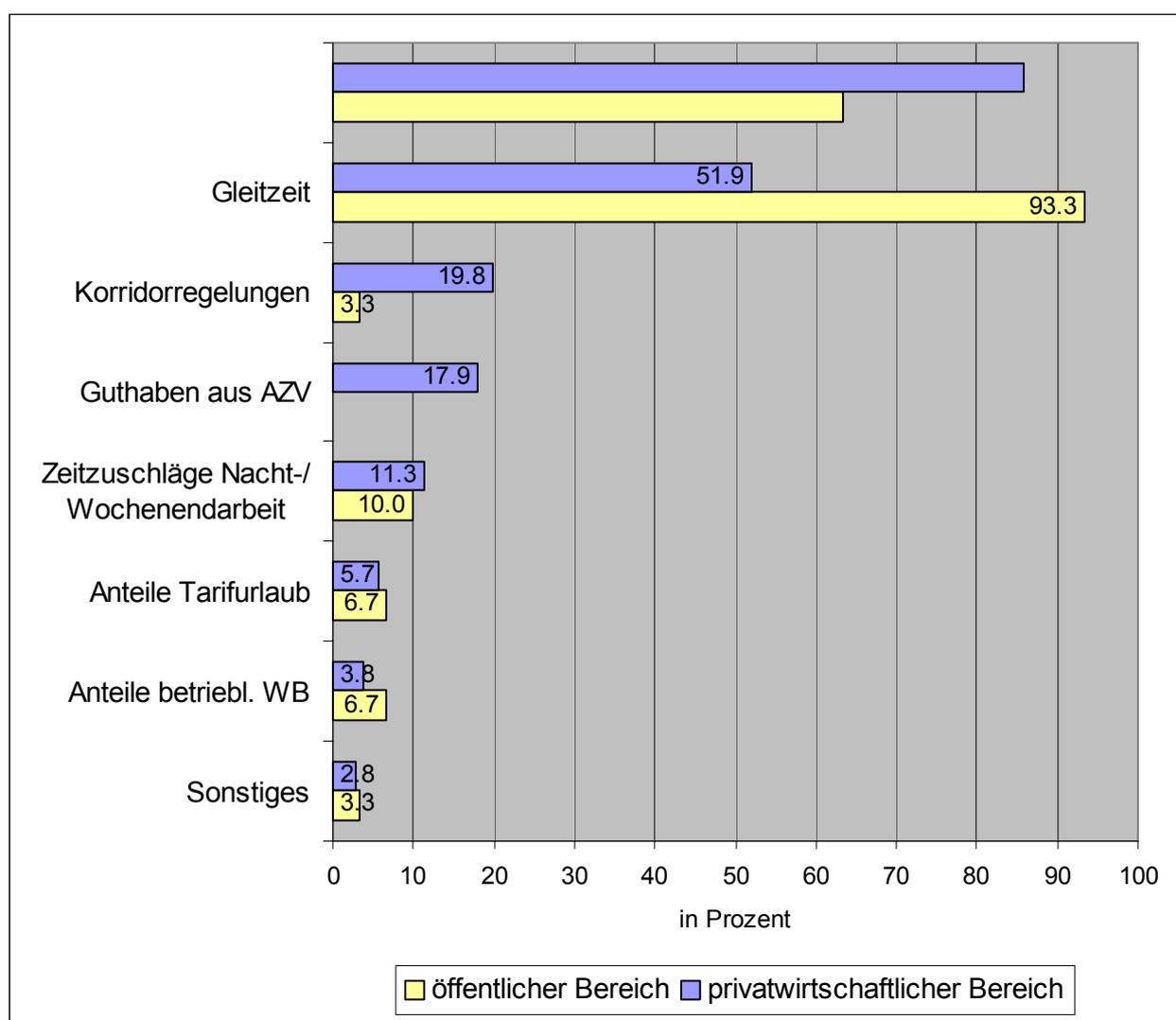
⁷⁷ Frauen verfügen mit 34 Prozent deutlich seltener über ein Arbeitszeitkonto als Männer (41%). Diese Unterschiede beschränken sich dabei ausschließlich auf Beschäftigte in Paarhaushalten, während bei den allein Lebenden keine geschlechtsspezifischen Differenzen festzustellen sind (vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 125). Für die vorliegende Untersuchung zeigen sich indirekt geschlechtsspezifische Unterschiede: Danach nimmt der Anteil der Zeitkontenbetriebe mit wachsendem Frauenanteil kontinuierlich ab: Beträgt er in den männerdominierten Betrieben mit maximal 25% Frauenanteil rund 73%, so verringert sich dieser Wert in den frauendominierten Betrieben um fast 20 Prozentpunkte auf 55%.

Dienstleistungssektor, in dem nur für 30% der Beschäftigten die Arbeitszeit mit Hilfe von Kontenmodellen bewirtschaftet wird.⁷⁸

Überstunden- und Gleitzeitkonten dominieren die betriebliche Praxis

Ähnlich wie in der WSI-Befragung zeigt die Struktur der Kontenmodelle auch in der vorliegenden Stichprobe je nach Wirtschaftsbereich spezifische Muster: In den privatwirtschaftlichen Arbeitsstätten der Stichprobe stehen mit einem Anteil von 86% Zeitkontenmodelle zur Bewirtschaftung von Überstunden an der Spitze. Mit deutlichem Abstand folgen Gleitzeitkonten (52%), Korridorregelungen (20%) sowie Zeitkonten mit Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung (AZV, 18%). Wenig verbreitet sind dagegen Konten, auf denen Zeitzuschläge aus Nacht- und/oder Wochenendarbeit, Anteile aus Tarifurlaub oder betrieblicher Weiterbildung verbucht werden können.⁷⁹ Letztere werden in der Regel ohnehin nur in Ergänzung anderer Kontenmodelle genutzt.⁸⁰

Abbildung 24: Zeitkonten und Zeitelemente



⁷⁸ Vgl. Bauer/Groß/Munz 2002, S. 25.

⁷⁹ Unter der Kategorie „Sonstiges“ wurden vor allem Rufbereitschaft und Schlechtwetter genannt.

⁸⁰ Die Zeitkontenbetriebe der Stichprobe praktizieren zu 44% nur ein Kontenmodell, weitere 31% nutzen zwei verschiedene Arbeitszeitkonten und 25% verwenden drei und mehr Modelle.

In den öffentlichen Dienststellen überwiegen mit einem Anteil von 93% eindeutig die Gleitzeitkonten, Überstundenkonten finden sich in rund sechs von zehn Dienststellen. Alle übrigen Kontenmodelle spielen eine untergeordnete Rolle. Laut WSI-Erhebung findet man in privatwirtschaftlichen Betrieben am häufigsten Zeitkonten für Überstunden (78%), gefolgt von Gleitzeitkonten (66%) und Konten in Verbindung mit tariflichen Korridorregelungen (34%). In den Arbeitsstätten des öffentlichen Sektors rangieren dagegen Gleitzeitkonten rangieren an erster Stelle (84%), gefolgt mit einigem Abstand von Überstundenkonten (60%) und Konten in Verbindung mit Bandbreiten-/ Korridorregelungen (14%).⁸¹

Gleitzeitkonten im öffentlichen Dienst sowie dem Kredit- und Versicherungsgewerbe weit verbreitet

In der vorliegenden Untersuchung nehmen Gleitzeitkonten neben den öffentlichen Dienststellen auch in den Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes eine herausgehobene Bedeutung ein. In allen übrigen Branchen dominieren in erster Linie die Überstundenkonten, insbesondere in der Metallindustrie, dem Baugewerbe, dem Groß- und Einzelhandel sowie den Bereichen Verkehr und Nachrichten. Gleitzeit als klassische Variante flexibler Arbeitszeit wird dabei vorwiegend mit Festlegung einer verbindlichen Kernzeit praktiziert: In 82% der Gleitzeitbetriebe besteht eine im Schnitt sechsstündige Kernzeit mit Anwesenheitspflicht. Die Rahmenzeit beträgt durchschnittlich 10 Stunden, so dass den Beschäftigten im Tagesverlauf insgesamt 4 Stunden als Ein- und Ausgleitspanne zur Verfügung stehen. Gleitzeit ohne verbindliche Kernzeit als „modernere“ Form dieser Arbeitszeitflexibilisierung wird nur in 18% der Gleitzeitbetriebe genutzt. Schwerpunkte sind insbesondere Betriebe des Versicherungsgewerbes, die hier weit überdurchschnittliche Anteilswerte aufweisen. Bezogen auf die Gesamtstichprobe existieren in rund 43% der durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten Gleitzeitregelungen mit Kernzeit und nur 9,5% verzichten auf eine verbindlich definierte Anwesenheitspflicht.

Korridormodelle sind am häufigsten zu finden in den Bereichen Kraftwagen, Verkehr/Nachrichten sowie in der Metallerzeugung/-bearbeitung und im Maschinenbau. Kontenmodelle zur Bewirtschaftung von Guthaben aus AZV werden vorrangig in den industriellen Arbeitsstätten der Stichprobe genutzt, speziell in der Metallindustrie (ohne Maschinenbau), den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser, in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie in der Glas-/ Keramikindustrie.

5.4.2 Spielraum für zeitliche Variabilität

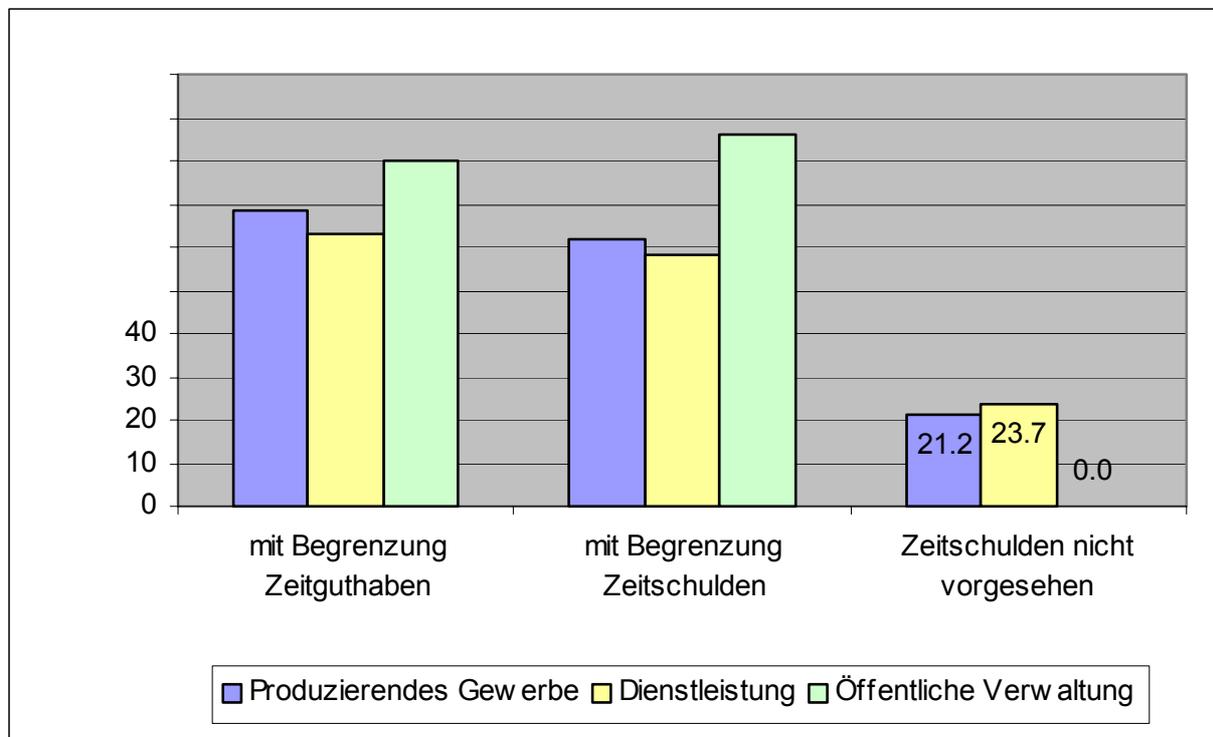
In der überwiegenden Mehrheit der Arbeitsstätten mit Zeitkontenregelungen sind die Höchstgrenzen für Kontenstände limitiert: Zwei Drittel der privatwirtschaftlichen Betriebe (Produzierendes Gewerbe: 68,2%; Dienstleistung: 63,2%) und vier Fünftel der öffentlichen Dienststellen sehen Obergrenzen für die Bildung von Zeitguthaben vor. Zeitschulden sind in der Privatwirtschaft zu 61% (Produzierendes Gewerbe: 62%, Dienstleistungssektor: 58%) und im Öffentlichen Dienst zu 86% begrenzt. Auffällig ist, dass in rund einem Viertel der privatwirtschaftlichen Betriebe Zeitschulden überhaupt nicht vorgesehen sind.⁸² Insgesamt bewegen

⁸¹ Vgl. Seifert 2001, S. 86.

⁸² „Zeitschulden nicht vorgesehen“ wurde von den Befragten als Kategorie erzwungen.

sich die Arbeitsstätten der Stichprobe durchaus im Bundestrend der WSI-Befunde: Nach deren Ergebnissen sind in 70% der privatwirtschaftlichen und 76% der öffentlichen Betriebe mit Zeitkonten Ober- bzw. Untergrenzen vorgeschrieben.⁸³

Abbildung 25: Definition von Höchstgrenzen für Zeitguthaben und -schulden



Die vereinbarten Ober- bzw. Untergrenzen für die Kontenstände weisen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen teilweise erhebliche Streuungen auf: Die Höchstgrenze für Zeitguthaben liegen in den durch die Umfrage erfassten Betrieben des Produzierenden Gewerbes im Schnitt bei 81 Stunden, im Dienstleistungssektor bei 60 Stunden. In beiden Wirtschaftsbereichen bewegt sich dabei die Bandbreite zwischen maximal 10 und 200 Stunden.⁸⁴ Im Öffentlichen Dienst sind die Guthabenstände auf durchschnittlich 33 Stunden limitiert, wobei maximal 100 Stunden im Plusbereich vorgesehen sind.⁸⁵

Hinsichtlich der Zeitschulden sind in allen Wirtschaftsbereichen die Höchstgrenzen deutlich enger abgesteckt: In den öffentlichen Dienststellen der Stichprobe sehen die Regelungen maximal 100 Stunden im Minusbereich vor, wobei im Schnitt des Öffentlichen Sektors die Höchstgrenze für Zeitschulden bei 18 Stunden liegt. Die Dienstleistungsunternehmen schreiben maximal 163 Minusstunden vor und erreichen durchschnittlich rund 32 Stunden. Doppelt so hoch sind die vorgeschriebenen Höchstgrenzen für Zeitschulden in den Produktionsbetrieben der Stichprobe mit im Schnitt 64 Stunden. Hier machen sich jedoch einige Ausreißer bemerkbar, die bis zu maximal 210 Stunden im Minusbereich vorsehen (vorwiegend Metallbetriebe). Bleiben die Extremwerte unberücksichtigt, liegen auch in den Produktionsbetrie-

⁸³ Vgl. Seifert 2001, S. 86.

⁸⁴ Nur Zeitkontenbetriebe mit Höchstgrenzen für Kontenstände.

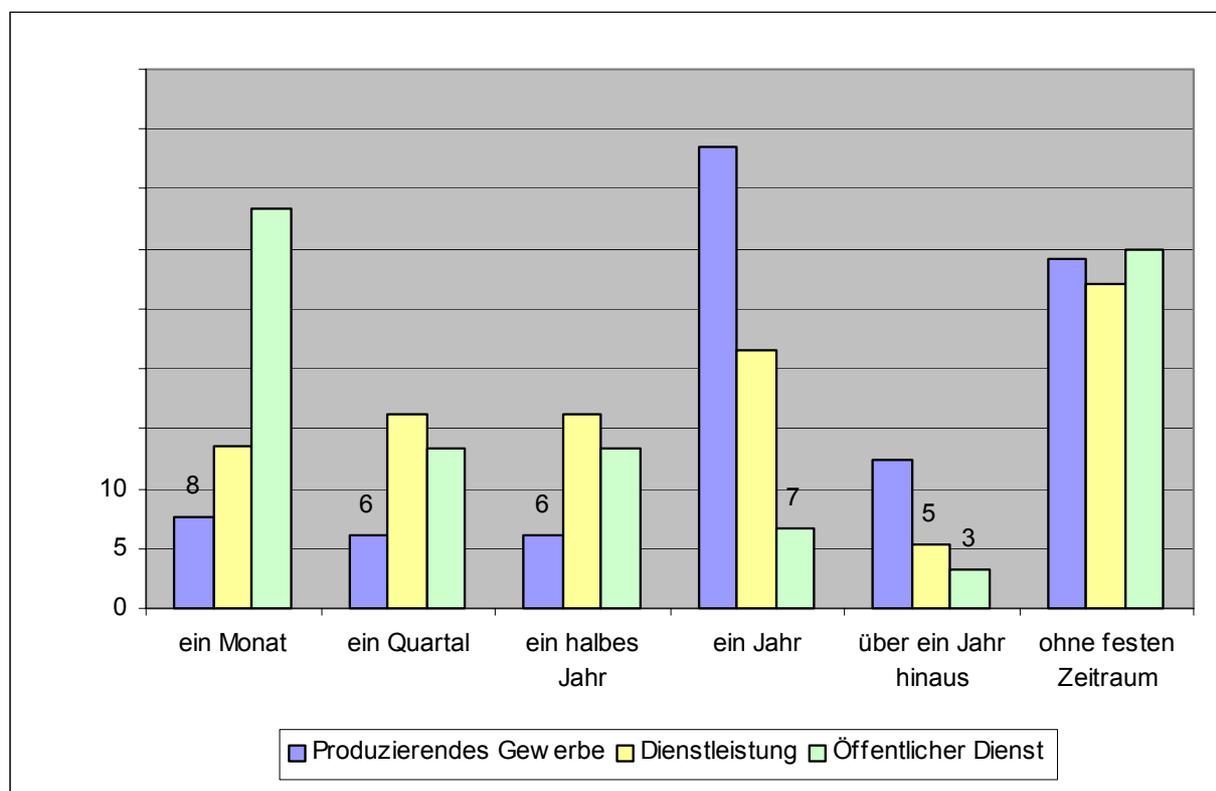
⁸⁵ Die Ergebnisse der WSI-Befragung weisen für den öffentlichen Sektor max. 200 Stunden im Plus- und max. 100 Stunden im Minusbereich aus, für die Privatwirtschaft jeweils bis zu maximal 560 Stunden im Plusbereich (vgl. Seifert 2001, S. 86).

ben die durchschnittlichen Höchstgrenzen für Zeitschulden bei 40 Stunden (Median).⁸⁶ Nach Betriebsgrößenklassen sind keine signifikanten Unterschiede festzustellen.

Ausgleichszeiträume für Zeitkonten

In 71,6% der privatwirtschaftlichen und 70% der öffentlichen Betriebe schreiben die jeweiligen Vereinbarungen vor, die Zeitkonten innerhalb eines definierten Zeitraumes auszugleichen. Gänzlich auf einen festen Ausgleichszeitraum verzichten nach Auskunft der befragten Betriebs- und Personalräte beachtliche 28,4% der privatwirtschaftlichen und sogar überraschende 30% der öffentlichen Arbeitsstätten. Bundesweit beträgt dieser Anteil nach den WSI-Ergebnissen lediglich 5% bzw. 2%.⁸⁷ In der vorliegenden Stichprobe ist insbesondere in Betrieben mit Arbeitszeitkonten zur Bewirtschaftung von Überstunden und Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung überdurchschnittlich häufig kein Ausgleichszeitraum definiert. Betriebsgrößeneffekte sind nicht feststellbar.

Abbildung 26: Ausgleichszeiträume für Zeitkonten nach Wirtschaftsbereichen



Ausgleichszeiträume im Öffentlichen Dienst deutlich enger gesteckt

In den öffentlichen Arbeitsstätten sind die Ausgleichszeiträume deutlich enger gesteckt als im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungssektor. Bemerkbar machen sich hier in erster Linie die im Öffentlichen Dienst dominierenden Gleitzeitregelungen, die eher auf eine kurzfristige Variation der Arbeitszeit im Alltag zielen. Folgerichtig müssen in einem Drittel der

⁸⁶ Auch der Maximalstand von 163 Stunden im Dienstleistungssektor ist als Extremwert anzusehen und schlägt sich dementsprechend im arithmetischen Mittel nieder. Der Median ist auch im Dienstleistungssektor mit 14 Stunden deutlich niedriger. Im Öffentlichen Dienst zeigen sich kaum Unterschiede zwischen arithmetischem Mittel und Median.

⁸⁷ Vgl. Seifert 2001, S. 86.

öffentlichen Dienststellen die Kontenstände innerhalb eines Monats, in weiteren 13% innerhalb eines Quartals ausgeglichen sein. Nur 10% der öffentlichen Arbeitsstätten dehnt die Ausgleichszeiträume auf ein Jahr und mehr aus.⁸⁸

Tendenz zu Konten mit längeren Zeithorizonten im Produzierenden Gewerbe

Ganz anders dagegen die Situation in den privatwirtschaftlichen Betrieben: Ausgleichszeiträume von einem Quartal und weniger finden sich im Produzierenden Gewerbe lediglich in 14% der Betriebe. Stattdessen scheint sich hier eher ein Trend zu Konten mit längeren Zeithorizonten bemerkbar zu machen: Rund die Hälfte hat die Ausgleichszeiträume auf ein Jahr und mehr ausgedehnt und in 29% der Produktionsbetriebe sind überhaupt keine festen Zeiträume definiert. In den Dienstleistungsunternehmen der Stichprobe lässt sich dieser Trend nicht ganz so eindeutig nachzeichnen: Zwar sind auch hier sowohl Betriebe ohne definierten Ausgleichszeitraum als auch Betriebe mit Jahresarbeitszeitkonten relativ stark vertreten. Mit Anteilswerten von jeweils 27% liegt der Dienstleistungssektor jedoch immer noch deutlich unter dem Produzierenden Gewerbe.

Ähnliche Trends zeigen sich auch in anderen Untersuchungen: Laut DIHT-Umfrage vom Jahresbeginn 2000 nutzen 57% der Bauunternehmen und 37% der Industriebetriebe Jahresarbeitszeitkonten, während diese Form der Arbeitszeitflexibilisierung nur in 14% der Dienstleistungsunternehmen anzutreffen ist. Bislang eher weniger verbreitet sind dagegen Langzeitkonten zum Ansparen von Zeitguthaben für längere, mehrere Wochen oder Monate dauernde Freistellungen (z.B. als Sabbaticals, für die Weiterbildung oder zwecks Betreuung von Kindern oder pflegebedürftiger Angehöriger) oder für einen vorgezogenen Übergang in den Ruhestand. Lebensarbeitszeitkonten existieren laut DIHT etwa nur in einem Prozent der Betriebe. Vergleichsweise stark verbreitet sind sie im Kfz- und im Metallbereich sowie im Versicherungsgewerbe, wenngleich auch hier der Anteil der Unternehmen jeweils nur im einstelligen Bereich liegt.⁸⁹ Die 2001 durchgeführte Umfrage eines Recruiting-Dienstleisters⁹⁰ unter 250 Personalverantwortlichen zum Thema „Sabbatical“ unterstreicht die zu beobachtende Zurückhaltung bei länger dauernden Freistellungen: Danach bieten erst 3% der Arbeitgeber einen Sabbatical an. In der Regel sind es Großkonzerne, EDV- oder Beratungsunternehmen, die ihren Mitarbeiter/innen auf Basis eines unterhaltssichernden Einkommens einen lebenslagenorientierten Ausstieg auf Zeit ermöglichen. Skepsis äußern die Personalverantwortlichen insbesondere hinsichtlich der Rückkehr in den Betrieb: Mehr als die Hälfte der Befragten ist überzeugt, dass es bei der Wiedereingliederung - ähnlich wie bei der Elternzeit - zu Integrationsproblemen kommen könne.

⁸⁸ Der 30%-Anteil an öffentlichen Dienststellen ohne festen Ausgleichszeitraum erscheint vor dem Hintergrund dieser Daten unverhältnismäßig hoch. Dies gilt zumal dann, wenn man die WSI-Erhebung als Vergleich heranzieht. Wie bereits dargestellt, verzichten nach deren Ergebnissen die Betriebe im öffentlichen Bereich nur zu 2% auf einen definierten Ausgleichszeitraum und lediglich zusammen 23% der Dienststellen weisen überhaupt einen Ausgleichszeitraum von einem Jahr und mehr auf (vgl. Seifert 2001, S. 86).

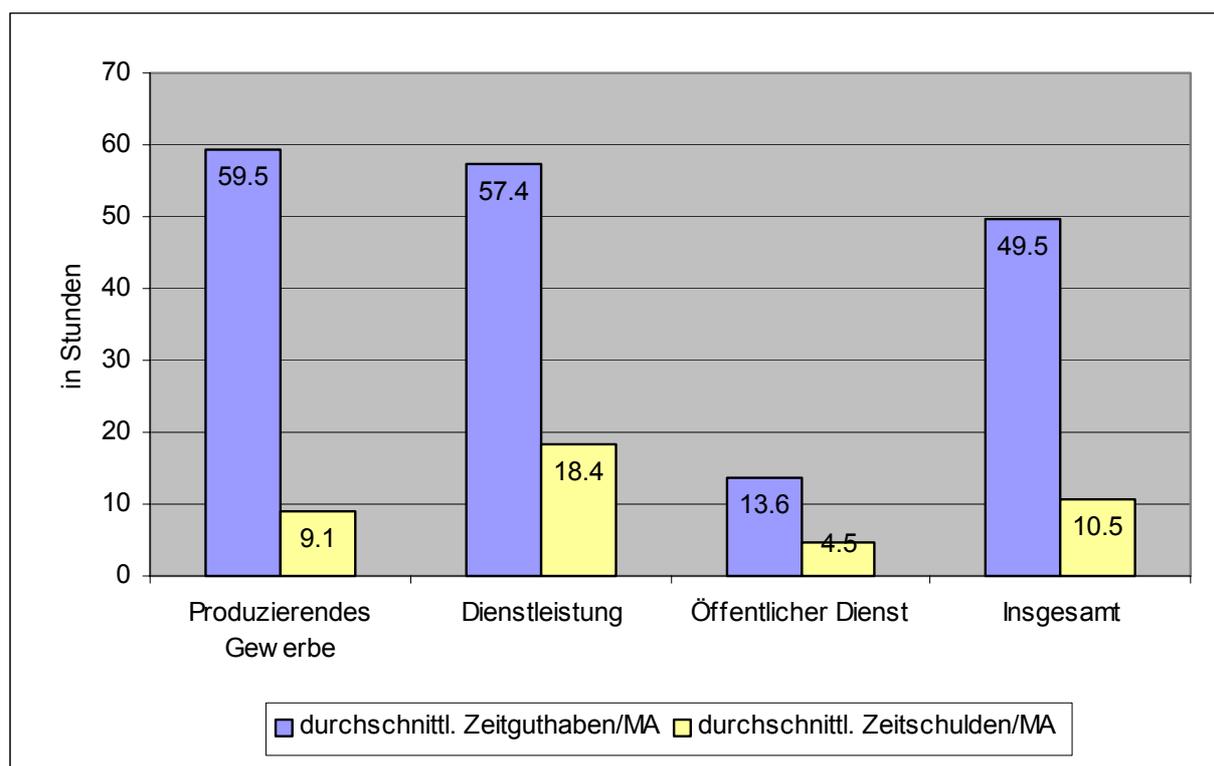
⁸⁹ Vgl. DIHT 2000, S. 6. Laut DIHT sind als Gründe für die Zurückhaltung der Unternehmen in diesem Bereich neben den langen Zeithorizonten auch Unklarheiten über die Absicherung solcher Guthaben gegenüber Insolvenzrisiken sowie die steuerliche Behandlung dieser besonderen Art von „Wertguthaben“ anzusehen (ebd.).

⁹⁰ Vgl. Scharbau 2001.

5.4.3 Zeitbewirtschaftung in der Praxis

In den privatwirtschaftlichen Betrieben mit Zeitkonten weisen die Kontenstände von 63% der Beschäftigten zum Erhebungszeitpunkt Guthaben auf. In den öffentlichen Dienststellen haben sogar mehr als drei Viertel Plusstunden angespart - fast 25% mehr als in der bundesweiten WSI-Erhebung. Zeitschulden sind dagegen in allen Wirtschaftsbereichen weit weniger verbreitet: Lediglich jeder elfte Beschäftigte (9%) hat einen negativen Kontostand. Dieser Zusammenhang zeigt sich ebenso bei den durchschnittlichen Kontenständen der betroffenen Mitarbeiter/innen: Die jeweiligen Guthaben der einzelnen Beschäftigten sind mit rund 50 Stunden im Schnitt fast fünfmal so hoch wie die Zeitschulden (rund 11 Stunden). Differenziert nach Wirtschaftsbereichen liegen die durchschnittlichen Schuldenstände in den Dienstleistungsbetrieben bei 18 Stunden, während sie im Produzierenden Gewerbe lediglich neun Stunden und im Öffentlichen Dienst sogar nur 4,5 Stunden erreichen. Insgesamt stehen in den Zeitkontenbetrieben der Stichprobe ein Volumen von 1.476.618 Guthabenstunden 48.480 Stunden Zeitschulden gegenüber.⁹¹

Abbildung 27: Durchschnittliche Zeitguthaben und Zeitschulden pro Mitarbeiter/in nach Wirtschaftsbereichen



Guthabenstände in der Privatwirtschaft mehr als viermal so hoch wie im Öffentlichen Dienst

Beträchtlich sind die Unterschiede zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft: Insgesamt ist zwar der Anteil der Beschäftigten mit Zeitguthaben in den öffentlichen Dienststellen am höchsten. Aufgrund der dort dominierenden, eher kurzfristig ausgerichteten Gleitzeitregelungen weisen aber die Konten der Beschäftigten mit im Schnitt 13,6 Stunden vergleichswei-

⁹¹ Basis Zeitguthaben: 113 Zeitkontenbetriebe; Zeitschulden: 96 Zeitkontenbetriebe.

se niedrige Guthabenstände auf. Mit durchschnittlich 59 Plusstunden haben die Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mehr als viermal so viel Guthaben angespart wie im Öffentlichen Dienst (Produzierendes Gewerbe: 59,5 Stunden; Dienstleistungsbereich: 57,4 Stunden). Gleichzeitig sind damit in den privatwirtschaftlichen Betrieben der Stichprobe deutlich höhere Guthabenstände zu verzeichnen, als sie etwa die WSI-Erhebung für 1999/2000 ermittelte (Privatwirtschaft: durchschnittlich 38 Plusstunden; öffentlicher Bereich: durchschnittlich 22 Stunden).⁹² Überdurchschnittliche Guthabenstände sind insbesondere in den Betrieben festzustellen, in denen Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung auf Zeitkonten verbucht werden. Die angesparten Plusstunden der Beschäftigten erhöhen sich nochmals deutlich, wenn in den jeweiligen Betrieben mehrere Kontenmodelle - mit Ausnahme von Gleitzeit - gleichzeitig praktiziert werden.

Verwendung voller Zeitkonten

Hinsichtlich des Umgangs mit Zeitkonten bei Erreichen der jeweiligen Höchstgrenzen existieren in der betrieblichen Praxis unterschiedliche Modalitäten. Eindeutige Schwerpunkte für die verschiedenen Varianten sind nicht auszumachen (vgl. Abbildung 28).

Rund jeder fünfte Betrieb schreibt Freizeitausgleich für Zeitguthaben vor

Die gerade in beschäftigungspolitischer Perspektive mit Arbeitszeitkonten häufig verbundene Erwartung eines Freizeitausgleichs für aufgelaufene Guthaben ist lediglich in insgesamt 21,6% der Zeitkontenbetriebe vorgesehen. Mit rund 29% ist insbesondere in den Dienstleistungsbetrieben der Freizeitausgleich obligatorisch. Demgegenüber erreichen das Produzierende Gewerbe und die öffentlichen Dienststellen hier nur Anteilswerte von 17,9% bzw. 20,7%. Bundesweit ist nach den Befunden der WSI-Erhebung in 58% der privatwirtschaftlichen und in 45% der öffentlichen Arbeitsstätten Freizeit als Ausgleich für Guthabenstände verpflichtend.⁹³ Der deutlich niedrigere Wert in den saarländischen Arbeitsstätten dürfte dabei in erster Linie daraus resultieren, dass in insgesamt 21,6% der durch die Umfrage erfassten Betriebe die jeweiligen Vereinbarungen kombinierte Verfahren vorschreiben. D.h. also die aufgelaufenen Guthaben werden teils ausgezahlt, teils in Freizeit ausgeglichen und teils ersatzlos gestrichen. Diese Variante war in der WSI-Umfrage gar nicht vorgesehen.⁹⁴

Umbuchung der Guthaben bei vollen Zeitkonten in mehr als einem Drittel der Betriebe

Eine Umbuchung der Guthaben bei Erreichen der jeweiligen Höchstgrenzen wird in mehr als einem Drittel der Betriebe praktiziert (35,1%), wobei insbesondere Produktionsunternehmen überdurchschnittlich häufig auf diese Variante zurückgreifen. Umbuchung meint dabei in der Mehrzahl der Fälle keine Übertragung der Guthaben auf Langzeitkonten. Dies geschieht lediglich in 5 Betrieben, die echte Langzeitkonten aufweisen.⁹⁵ In allen übrigen Fällen werden die Guthaben lediglich in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen – mit der Folge, dass

⁹² Vgl. Seifert 2001, S. 87.

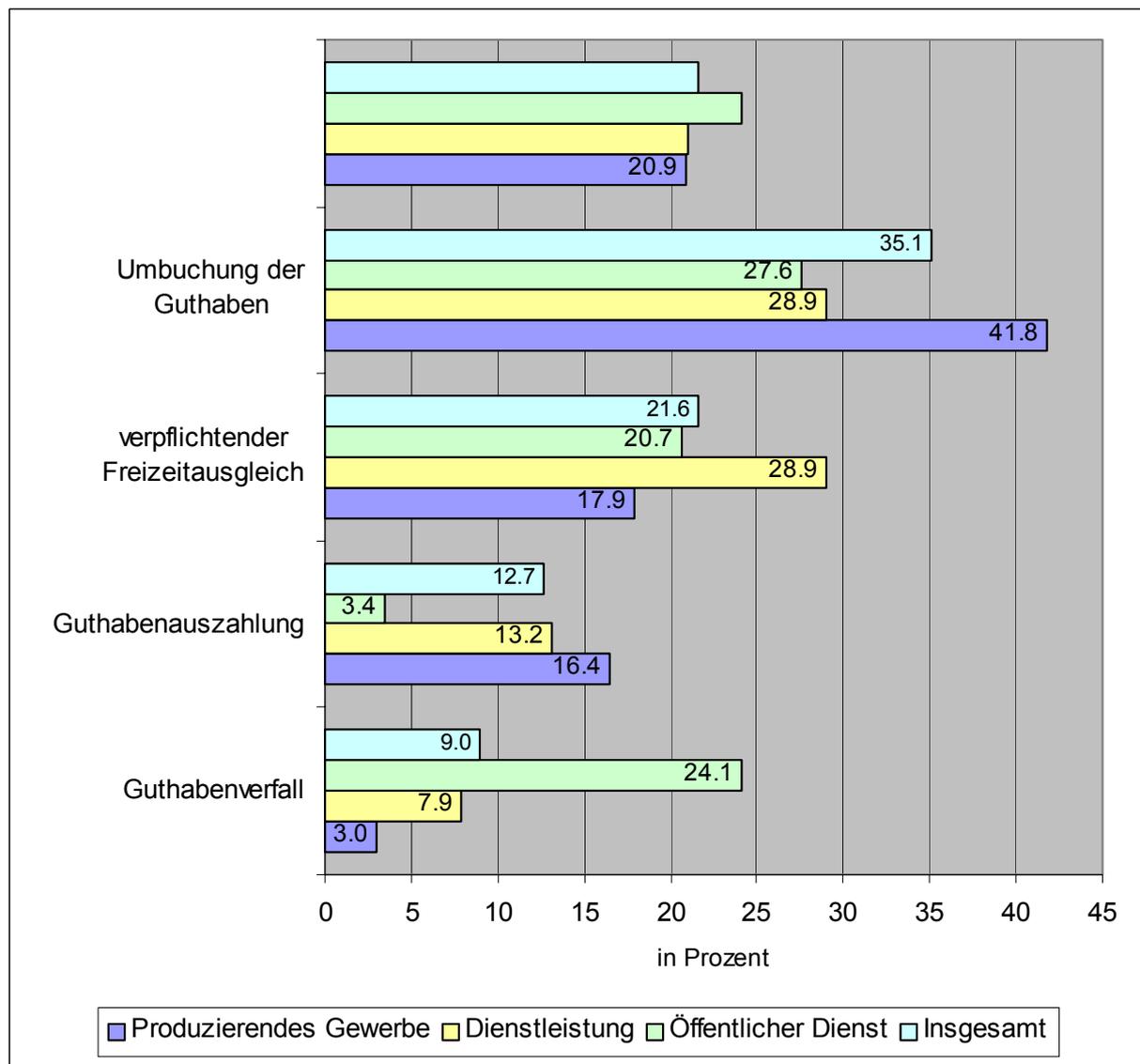
⁹³ Vgl. ebd.

⁹⁴ Auch in der vorliegenden Umfrage war diese Variante in der Frageformulierung ursprünglich nicht vorgesehen, wurde jedoch von den Betriebs- und Personalräten als Antwortkategorie „erzwungen“ und entsprechend ausgewertet.

⁹⁵ Nach der WSI-Erhebung erfolgt in 14% der privatwirtschaftlichen und in 12% der öffentlichen Arbeitsstätten eine Umbuchung der Guthaben (vgl. ebd.). Laut Frageformulierung im Erhebungsinstrument waren damit explizit Langzeitkonten gemeint.

natürlich der Spielraum für zeitliche Variabilität gerade aus Sicht der Beschäftigten geringer wird. In Extremfällen schieben die Beschäftigten ihre Plusstunden von Ausgleichszeitraum zu Ausgleichszeitraum vor sich her. Mit wachsender Zahl der „Umbuchungen“ und der hiervon betroffenen Beschäftigten verringern sich dabei naturgemäß die Chancen, die aufgelaufenen Guthaben durch einen Freizeitausgleich auch tatsächlich abzubauen. Hier wäre in einigen Fällen sicher angeraten, die bisherigen Vereinbarungen zu den Arbeitszeitkonten vor dem Hintergrund der praktischen Erfahrungen erneut auf den Prüfstand zu stellen und ggf. zu korrigieren.

Abbildung 28: Verwendung voller Zeitkonten nach Wirtschaftsbereichen



Guthabenauszahlung als bevorzugte Variante lediglich in knapp 13% der Betriebe

Deutlich seltener ist mit insgesamt 12,7% die (ausschließliche) Auszahlung der angesammelten Guthaben. Am häufigsten setzt noch das Produzierende Gewerbe auf den monetären Ausgleich von vollen Zeitkonten (16,4%), gefolgt von den Dienstleistungsunternehmen (13,2%). Im Öffentlichen Dienst zahlen lediglich 3,4% der Arbeitsstätten die aufgelaufenen Guthaben in Geld aus. Hier machen sich erneut die in den öffentlichen Dienststellen domi-

nierenden, eher kurzfristig ausgelegten Gleitzeitkonten bemerkbar, die bei Erreichen der Höchstgrenzen nur selten eine Auszahlung der Guthaben vorsehen. Umgekehrt ist der monetäre Ausgleich für volle Zeitkonten am häufigsten in Betrieben anzutreffen, in denen Zeitkonten zur Bewirtschaftung von Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung verbucht werden (31,6%).⁹⁶ Darüber hinaus ist eine Guthabenauszahlung bei vollen Zeitkonten in kleineren Betrieben deutlich häufiger Bestandteil der getroffenen Vereinbarungen als in den beschäftigungsstärkeren Unternehmen. Aufgrund der allgemein dünneren Personaldecke in kleinen Unternehmen ist ein obligatorischer Freizeitausgleich nicht immer praktikierbar.

Guthabenverfall bei Erreichen der Höchstgrenzen in jedem 11. Betrieb vorgesehen

In insgesamt 9% der Betriebe sehen die Vereinbarungen vor, dass bei Erreichen der Höchststände die Guthaben verfallen, d.h. also weder in Geld ausbezahlt noch durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden. Besonders im Öffentlichen Dienst ist der Anteil der Betriebe mit ersatzlos gestrichenen Zeitguthaben beträchtlich: Nach Aussage der Personalräte verfallen in 24% der öffentlichen Dienststellen die Plusstunden der Beschäftigten, sobald die definierten Ausgleichszeiträume überschritten werden.⁹⁷ In den Industrie- und Dienstleistungsbetrieben ist dies mit 3% bzw. 8% deutlich seltener der Fall. Klar über dem Schnitt der Gesamtstichprobe liegen hier lediglich die Kreditinstitute, in denen zum Erhebungszeitpunkt - ähnlich wie in den öffentlichen Dienststellen - Überstunden- und Gleitzeitkonten mit einem Ausgleichszeitraum bis zu drei Monaten dominieren.

Guthaben bei Kurzzeitkonten - speziell Gleitzeitmodellen - mit deutlich höherem Verfallsrisiko

Es sind insofern besonders Kurzzeitkonten, die dem Risiko eines Guthabenverfalls unterliegen. Bei Jahresarbeitszeitmodellen und Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum etwa berichten lediglich 5,7% bzw. 2,6% der Betriebs- und Personalräte von einem Guthabenverfall. Müssen dagegen die Kontenstände innerhalb eines Monats wieder ausgeglichen sein, werden nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen in 30% dieser Betriebe nach Erreichen der Höchstgrenzen die Plusstunden ersatzlos gestrichen. Ähnlich wie in der WSI-Erhebung handelt es sich mehrheitlich um Gleitzeitmodelle, die signifikant häufiger als andere Kontenmodelle dem Risiko eines Guthabenverfalls ausgesetzt sind.

2001 in jeder fünften Arbeitsstätte Zeitguthaben ersatzlos gestrichen

Obwohl nur in 9% der Betriebe die jeweiligen Vereinbarungen einen Guthabenverfall bei Erreichen der definierten Grenzen vorsehen, sind nach Aussage der befragten Betriebs- und Personalräte dennoch in rund 19% der Arbeitsstätten im vergangenen Jahr Guthaben ersatzlos verfallen (vgl. Abbildung 29). Dies ist in den beschäftigungsstärkeren Betrieben - speziell aus dem Dienstleistungssektor - signifikant häufiger zu beobachten als in den kleineren Arbeitsstätten. Auffällig sind hier insbesondere Betriebe aus dem Kreditgewerbe, dem Gesundheitswesen und dem Kulturbereich. Differenziert nach Kontenmodellen zeigen sich er-

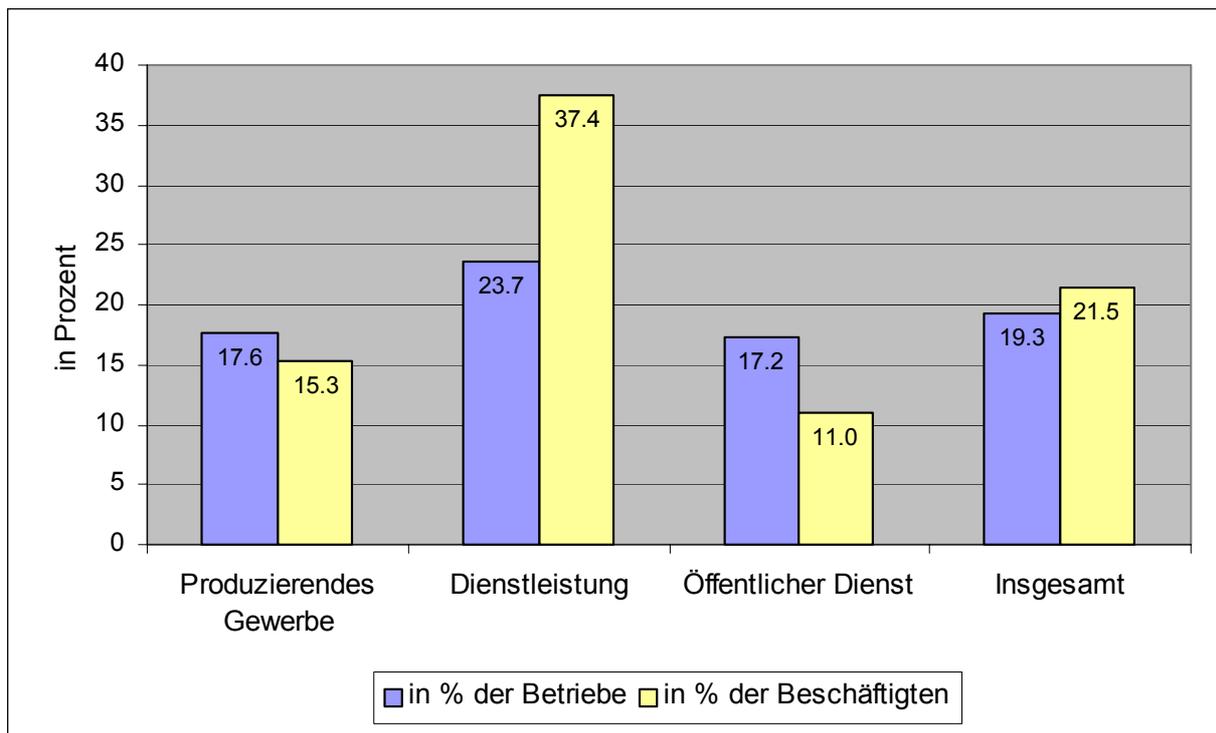
⁹⁶ Die getroffenen Vereinbarungen schreiben bei Erreichen der Höchstgrenzen in jeweils 31,6% dieser Betriebe eine Auszahlung der Guthaben, den verpflichtenden Freizeitausgleich sowie eine Umbuchung der Guthaben vor. Kombinierte Varianten sind in 5,3% dieser Arbeitsstätten anzutreffen.

⁹⁷ In der Regel werden Guthaben bei Überschreiten der definierten Höchstgrenzen dann gekappt, wenn sie nicht ausdrücklich als Überstunden angeordnet wurden.

neut bei Betrieben mit Gleitzeitregelungen erhöhte Anteilswerte, wengleich an dieser Stelle keine signifikanten Zusammenhänge auszumachen sind.

Das Gesamtvolumen der verfallenen Zeitguthaben in den betroffenen Betrieben der Stichprobe beträgt nach Angabe der Arbeitnehmervertretungen insgesamt 33.121 Stunden. Auffällig ist, dass nur ein Teil dieser Stunden auf Guthaben im Rahmen von Gleitzeitmodellen beruht. Das quantitativ größte Volumen an gekappten Guthaben weisen stattdessen vor allem Betriebe mit Überstundenkonten aus. Einschränkend ist jedoch anzumerken, dass 10.000 Stunden alleine auf das Konto eines einzigen Betriebes zu verbuchen sind.⁹⁸

Abbildung 29: Verfall von Zeitguthaben 2001 nach Branchen



⁹⁸ Es handelt sich um einen Metallbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten, in dem – trotz sehr guter wirtschaftlicher Lage in 2001 – im vergangenen Jahr insgesamt 10.000 auf Arbeitszeitkonten verbuchte Überstunden ersatzlos gestrichen wurden. Der Betriebsrat, der den Fragebogen ausgefüllt hat, fordert auch – wenig überraschend – die „35-Stunden-Woche ohne Wenn und Aber“ einzuführen sowie „Überstunden gesetzlich zu verbieten.“

5.4.4 Beschäftigungswirkungen

In beschäftigungspolitischer Hinsicht werden an flexible Arbeitszeitmodelle häufig Hoffnungen geknüpft, dass mit ihrer Hilfe Arbeitsplätze gesichert oder sogar zusätzlich geschaffen werden können. Die Beschäftigungswirkungen einer kontingenzgesteuerten Arbeitszeitverteilung sind jedoch nicht immer eindeutig auszumachen und können sowohl positiv als auch negativ sein. Grundsätzlich sind flexible Arbeitszeitmodelle immer Rationalisierungsinstrumente: Durch die Erhöhung von Arbeitsproduktivität und -intensität sowie die Verringerung der Arbeitskosten als Ergebnis der Anpassung betrieblicher Arbeitszeiten an schwankende Auftragslagen oder Kundenfrequenzen enthalten sie stets ein Element des Personalabbaus. Arbeitszeitkonten können jedoch auch positive Beschäftigungseffekte mit sich bringen. Als Alternative zu Kurzarbeit und Entlassungen sowie durch Überstundenabbau und Freizeitgleich für Mehrarbeit können sie ebenso zu einer Verringerung der effektiven Arbeitszeit beitragen und damit das Beschäftigungsniveau positiv beeinflussen.

Voraussetzung ist jedoch, dass „ein Kompromiss über die Verteilung der Rationalisierungsgewinne gefunden wird“, etwa in Form von Beschäftigungsgarantien oder möglicherweise zunächst befristete Neueinstellungen.⁹⁹ Diese Wirkungszusammenhänge sind empirisch bislang kaum beleuchtet.¹⁰⁰ Gerade in quantitativer Hinsicht ist eine Überprüfung auch nur bedingt möglich. Die betriebliche Personalpolitik wird von einer Vielzahl unterschiedlicher Faktoren beeinflusst, die nur zum Teil vom Einsatz flexibler Arbeitszeitmodelle wie Zeitkontenregelungen abhängig sind. Insofern können auch die nachfolgend dargestellten Ergebnisse nur Tendenzen und Hinweise liefern.

Im Öffentlichen Dienst und dem Dienstleistungssektor mehrheitlich keine Beschäftigungseffekte durch den Einsatz von Zeitkonten

Bezogen auf die Gesamtstichprobe der Zeitkontenbetriebe vertritt mehr als die Hälfte der befragten Betriebs- und Personalräte (51,5%) die Einschätzung, dass durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten weder positive noch negative Beschäftigungseffekte zu verzeichnen sind. Insbesondere in den öffentlichen Dienststellen betonen neun von zehn Personalräten eine weitgehend beschäftigungsneutrale Wirkung (vgl. Abbildung 30). Dies hängt unmittelbar mit dem praktizierten Kontenmodell zusammen: Die im Öffentlichen Dienst dominierenden Gleitzeitregelungen haben erwartungsgemäß keinen Einfluss auf das Beschäftigungsniveau. Ganz anders stellt sich dagegen die Situation in den privatwirtschaftlichen Betrieben der Stichprobe dar: Mit 63% bzw. 28% ist der Anteil der Betriebsräte aus Dienstleistungs- bzw. Produktionsunternehmen, die keine Beschäftigungseffekte konstatieren, deutlich geringer als in den öffentlichen Dienststellen.

Beobachtbare Beschäftigungseffekte betreffen in erster Linie die Arbeitsplatzsicherung

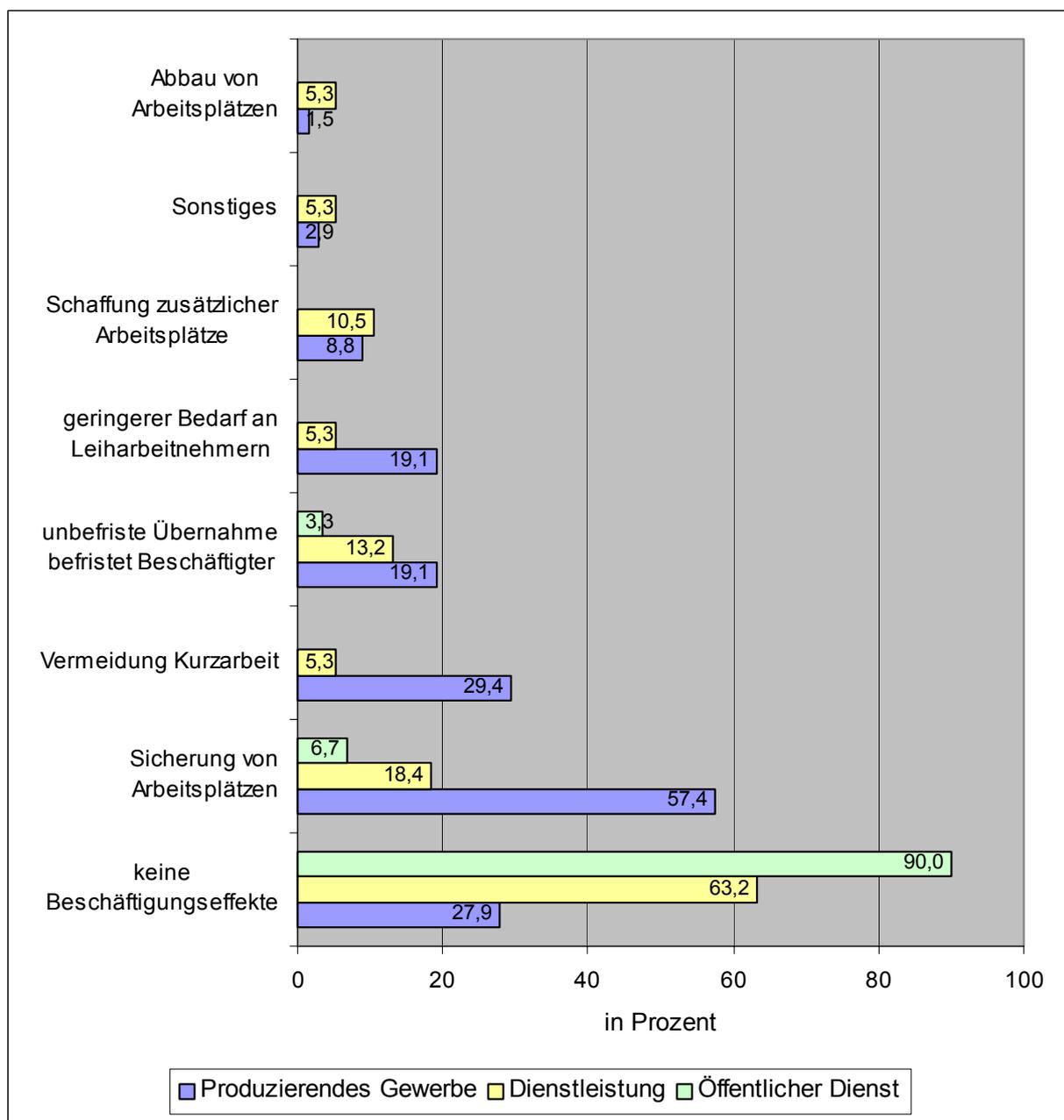
Ergeben sich durch den Einsatz von Zeitkontenregelungen Beschäftigungseffekte, so beziehen sie sich in erster Linie auf die Sicherung von Arbeitsplätzen, gefolgt von der unbefristeten Übernahme befristeter Beschäftigter und einem geringeren Bedarf an Leiharbeitneh-

⁹⁹ Lindecke/Lehndorff 1998, S. 94.

¹⁰⁰ Vgl. Seifert 2001, S. 88.

mer/innen. Im Produzierenden Gewerbe ist darüber hinaus die Vermeidung von Kurzarbeit von hervorgehobener Bedeutung. Eine deutlich untergeordnete Rolle spielt dagegen die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze: Lediglich 7,4% der befragten Arbeitnehmervertretungen aus Zeitkontenbetrieben können Beschäftigungseffekte beobachten, die einen tatsächlichen Personalzuwachs zur Folge haben. 2,2% der Betriebs- und Personalräte führen auf den Einsatz von Arbeitszeitkonten sogar einen Arbeitsplatzabbau zurück. Die Beschäftigungsentwicklung in diesen Betrieben entspricht per Saldo auch tatsächlich den geäußerten Einschätzungen der Arbeitnehmervertretungen. Sowohl die Personalzuwächse wie auch der Beschäftigungsrückgang in diesen Arbeitsstätten liegt jedoch in quantitativer Hinsicht auf einem eher bescheidenen Niveau und wirkt sich nicht signifikant auf die Gesamtentwicklung der Beschäftigung in den durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten aus.

Abbildung 30: Beschäftigungseffekte durch Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen



Positive Beschäftigungseffekte in erster Linie durch Konten mit Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie Korridormodelle

In der Frage der Beschäftigungswirkungen von Arbeitszeitkonten ist weniger die Branchendifferenzierung ein relevanter Einflussfaktor als vielmehr die Art des praktizierten Kontenmodells. Am deutlichsten zeigt sich dieser Zusammenhang bei den Arbeitszeitkonten zur Bewirtschaftung von Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie den Korridormodellen: Jeweils fast drei Viertel der Betriebsräte aus dieser Gruppe können positive Beschäftigungseffekte verzeichnen, wobei es sich mehrheitlich um die Sicherung von Arbeitsplätzen handelt (57,9% bzw. 54,5%). Deutlich häufiger konnten darüber hinaus in Betrieben mit diesen Kontenmodellen auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden (21,1% bzw. 13,6% gegenüber 7,4% im Schnitt der Zeitkontenbetriebe). Überdurchschnittliche Anteilswerte zeigen ferner die Korridormodelle bei der Vermeidung von Kurzarbeit (31,8% gegenüber 16,2% im Schnitt der Zeitkontenbetriebe). Beide Varianten sind jedoch in den Betrieben der Stichprobe nicht sehr weit verbreitet (vgl. Kapitel 5.4.1).

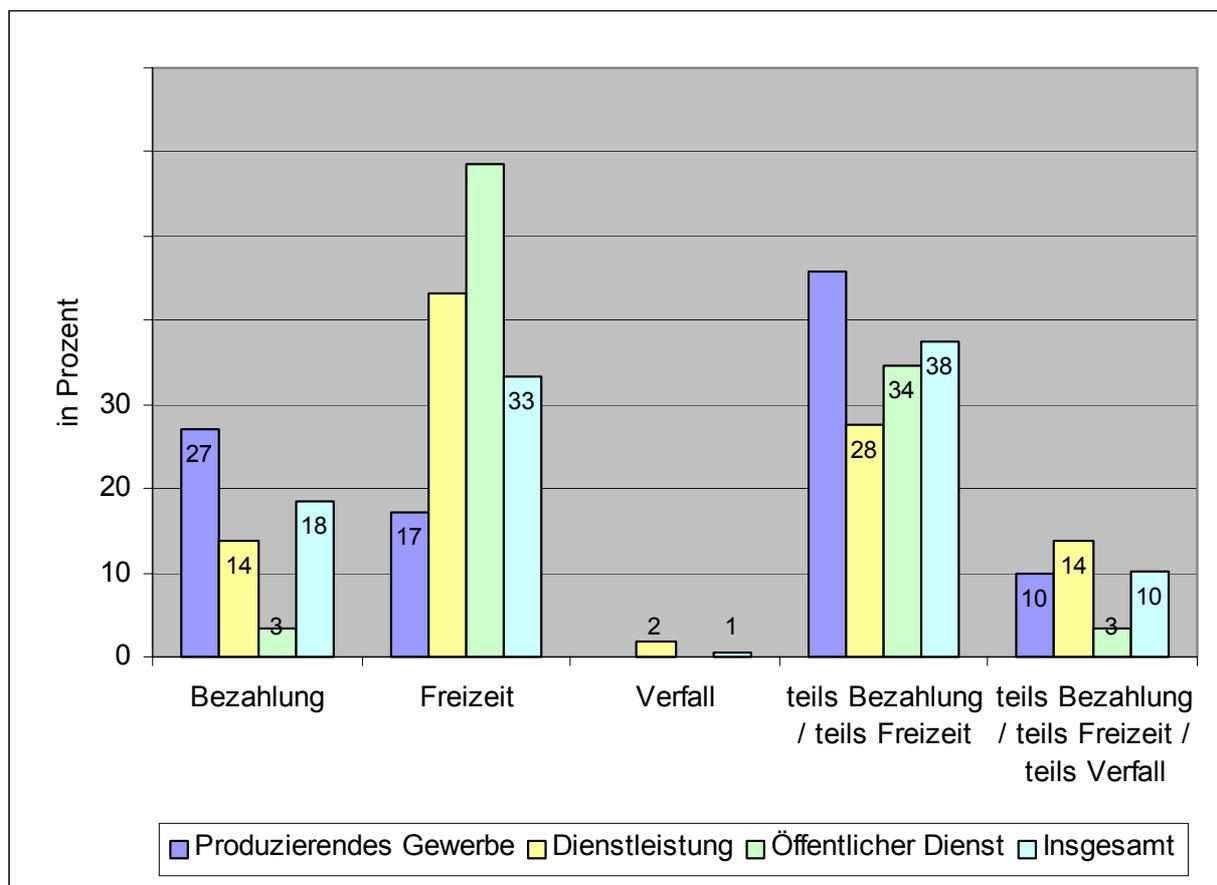
Überstundenkonten in einem Teil der Betriebe mit beschäftigungsstabilisierenden Wirkungen

Bei den in der betrieblichen Praxis dominierenden Überstundenkonten verzeichnet knapp die Hälfte der Betriebsräte (46%) überhaupt keine Beschäftigungseffekte. In den übrigen Fällen schreiben die Arbeitnehmervertretungen den Überstundenkonten in erster Linie beschäftigungsstabilisierende Wirkungen zu (39,1%), gefolgt von der Entfristung bestehender Zeitverträge (17,3%), wobei hier beide Anteilswerte zum Teil deutlich unter denen der Kontenmodelle zur Bewirtschaftung von Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie den Korridorregelungen liegen. Die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze durch Überstundenkonten können nur 9,1% der Betriebsräte dieser Gruppe konstatieren.

Freizeitausgleich für Überstunden

Betrachtet man zusätzlich - unabhängig von Arbeitszeitkonten - den Freizeitausgleich für Überstunden in den Betrieben der Gesamtstichprobe, so werden die oben dargelegten Ergebnisse nochmals untermauert: In fast 89% der Betriebe und Dienststellen sind im vergangenen Jahr Überstunden angefallen, wobei in 82% dieser Arbeitsstätten die Überstunden auch durch zusätzliche Freizeit abgegolten wurden. Die in 2001 tatsächlich praktizierten Formen der Überstundenabgeltung zeigen, dass nur rund ein Drittel der Betriebe die angefallene Mehrarbeit ausschließlich in Form zusätzlicher Freizeit ausgeglichen hat. In knapp jedem fünften Betrieb erfolgte nach Auskunft der Betriebs- und Personalräte eine Auszahlung der geleisteten Überstunden und weitere 48% der Arbeitsstätten praktizierten kombinierte Varianten aus Freizeit und Auszahlung, teilweise wurden hier Überstunden auch ersatzlos gestrichen.

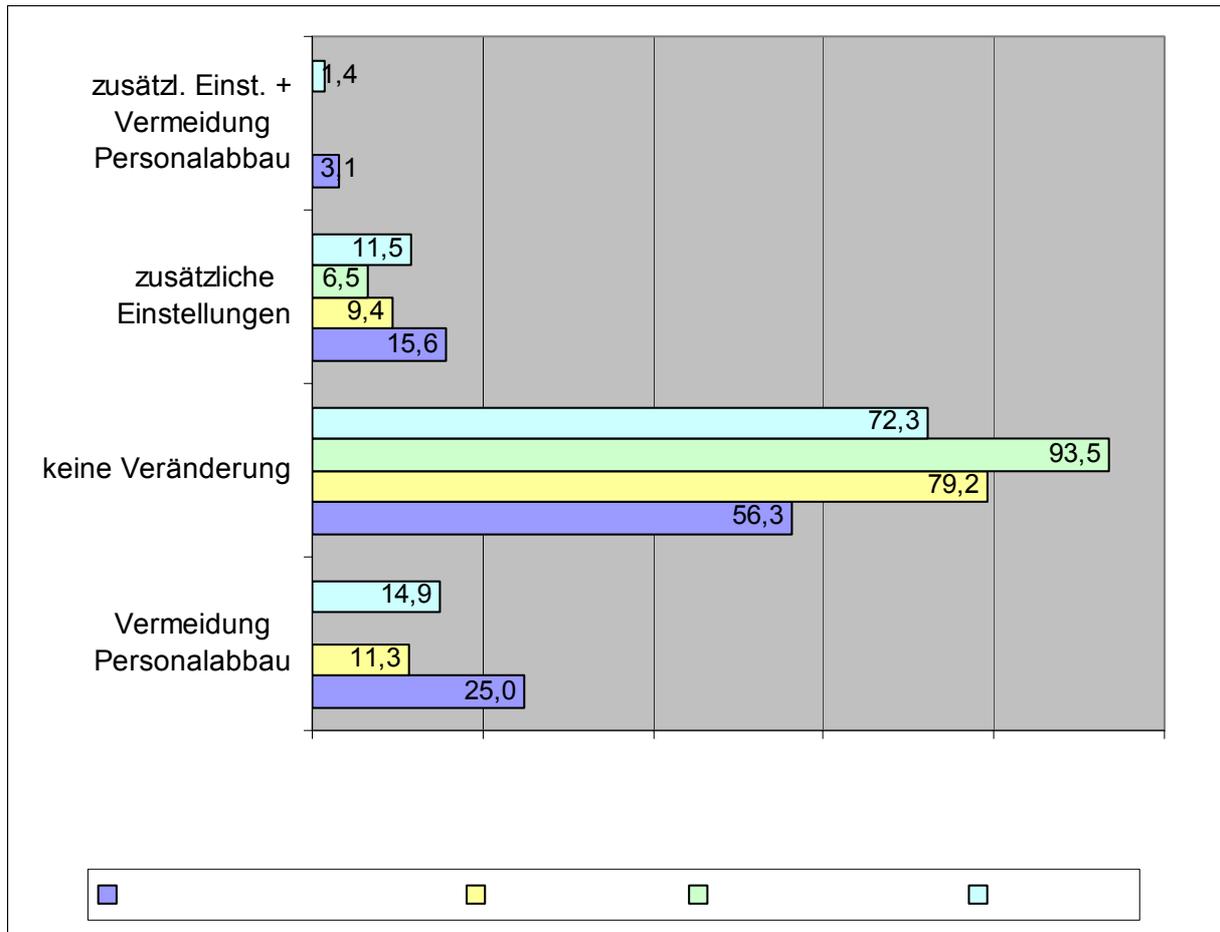
Der Freizeitausgleich ist insbesondere im Öffentlichen Dienst die vorherrschende Abgeltungsform, während die privatwirtschaftlichen Unternehmen mehrheitlich auf kombinierte Varianten setzen. Auffällig ist, dass insbesondere im Produzierenden Gewerbe nach wie vor ein beträchtlicher Teil der Stichprobenbetriebe Überstunden materiell vergütet. Gleichzeitig ist in den Industriebetrieben der quantitativ größte Teil des Überstundenvolumens zu verzeichnen.

Abbildung 31: Ausgleich von Überstunden 2001 nach Wirtschaftsbereichen

Freizeitausgleich für Überstunden vor allem beschäftigungsstabilisierend

In der Frage nach den Beschäftigungswirkungen des Zeitausgleichs für Überstunden wiederholen sich im Wesentlichen die geäußerten Einschätzungen der Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich der Beschäftigungseffekte durch Zeitkonten. Nach Auskunft der Betriebs- und Personalräte sind in 72% der Arbeitsstätten keine Veränderungen durch den Zeitausgleich für Überstunden festzustellen.¹⁰¹ Dies gilt insbesondere für die öffentlichen Dienststellen (94%) und die Dienstleistungsunternehmen (79%). Im Produzierenden Gewerbe hingegen betonen mit 56% deutlich weniger Betriebsräte, dass der Freizeitausgleich keine beschäftigungsrelevanten Veränderungen nach sich gezogen hat. Immerhin 25% der Betriebsräte aus Industrieunternehmen unterstreichen, dass durch den Freizeitausgleich für Überstunden ein Personalabbau vermieden werden konnte. Weitere 16% führen hierauf zusätzliche Einstellungen zurück. In den Dienstleistungsbetrieben liegen die jeweiligen Anteilswerte mit 11% bzw. 9% deutlich darunter. Im Öffentlichen Dienst lassen sich auf den Zeitausgleich für Überstunden nur in Ausnahmefällen überhaupt Beschäftigungseffekte zurückführen.

¹⁰¹ Nur Arbeitsstätten, in denen ein Freizeitausgleich für Überstunden auch tatsächlich praktiziert wird.

Abbildung 32: Beschäftigungseffekte durch Freizeitausgleich für Überstunden nach Wirtschaftsbereichen



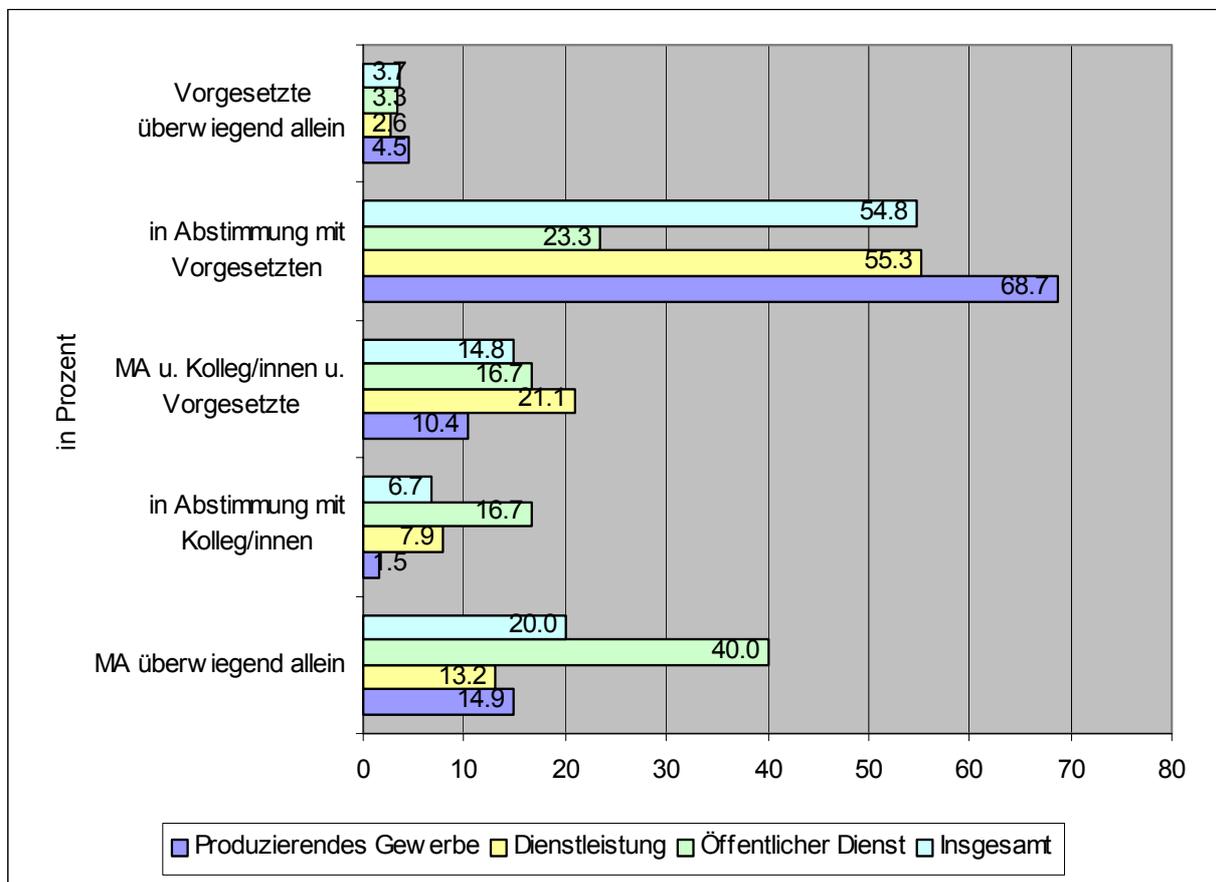
5.4.5 Zeitsouveränität und Zufriedenheit mit den bestehenden Zeitkontenregelungen

Wesentliches Kriterium für eine sozialverträgliche Arbeitszeitgestaltung aus Sicht der Beschäftigten ist das Ausmaß der Zeitsouveränität, d.h. die im betrieblichen Alltag gegebenen individuellen Einfluss- und Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten bezüglich Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit. Der Grad der Zeitsouveränität hat maßgebliche Auswirkungen auf den zeitlichen Spielraum der Beschäftigten, ihren Alltag aktiv zu strukturieren und die unterschiedlichen zeitlichen Anforderungen von Arbeit, Haushalt, Familie und Freizeit miteinander zu vereinbaren. Bei der Handhabung von Arbeitszeitkonten entscheidend sind insbesondere die praktischen Handlungsoptionen und Dispositionsmöglichkeiten der Beschäftigten hinsichtlich der Entnahme von Zeitguthaben.

Dezentrale Abstimmungsprozesse überwiegen in der betrieblichen Praxis

Nach Auskunft der befragten Betriebs- und Personalräte erfolgt in der überwiegenden Mehrheit der Zeitkontenbetriebe bei der Entnahme von Zeitguthaben eine dezentrale Abstimmung mit den Vorgesetzten (55%) oder Kolleg/innen (7%). Insbesondere im Produzierenden Gewerbe dominieren in mehr als zwei Drittel der Arbeitsstätten (69%) Abstimmungsprozesse mit Vorgesetzten. Eher teamorientierte Absprachen zwischen Vorgesetzten und Kollegenkreis sind in insgesamt 15% der Arbeitsstätten gängige betriebliche Praxis, wobei diese Variante eher in den kleineren Betrieben des Dienstleistungssektors anzutreffen ist.

Abbildung 33: Verfügung über die Entnahme von Zeitguthaben nach Wirtschaftsbereichen



Ebenfalls vergleichsweise selten sind Regelungsverfahren, wonach entweder die Beschäftigten selbst oder die jeweiligen Vorgesetzten überwiegend alleine über die Entnahme von Zeitguthaben verfügen können. Bezogen auf alle Zeitkontenbetriebe bestimmen lediglich in 3,7% der Arbeitsstätten hauptsächlich die Vorgesetzten über die Entnahme von Zeitguthaben. Mit einem Anteil von 20% liegen die Verfügungsrechte noch merklich häufiger in den Händen der Beschäftigten, wenngleich hier doch deutliche Unterschiede nach Wirtschaftsbe-
reichen auszumachen sind: Eine weitgehend selbstbestimmte Zeitgestaltung hinsichtlich des Guthabenabbaus ist nach Auskunft der Personalräte in 40% der öffentlichen Dienststellen zu verzeichnen. In der Privatwirtschaft bewegen sich dagegen die entsprechenden Anteilswerte zwischen 15% und 13% (vgl. Abbildung 33). Eine differenzierte Betrachtung nach der Art des jeweils praktizierten Kontenmodells ergibt in dieser Frage keine signifikanten Unterschiede. Ebenso spielt die Betriebsgröße als Einflussfaktor keine Rolle.

Extremvarianten der Verfügungsrechte eher selten

In der betrieblichen Praxis überwiegen somit dezentrale Regelungsverfahren, die auf Kompromisslösungen zielen. Verfügungsrechte über die Entnahme von Zeitguthaben verbleiben mehrheitlich weder einseitig bei den Vorgesetzten noch sind sie der weitgehenden Selbstbestimmung durch die Beschäftigten überlassen. Zu diesem Ergebnis kam ebenso die bundesweit durchgeführte WSI-Erhebung von 1999/2000:¹⁰² In der weit überwiegenden Mehrheit der Betriebe mit einem Betriebsrat erfolgt die Entnahme der Zeitguthaben aus Arbeitszeitkonten in Abstimmung mit den Vorgesetzten (Privatwirtschaft: 37%, öffentlicher Bereich: 60%) oder mit den Arbeitskolleg/innen (30% bzw. 40%). Relativ selten sind dagegen - wie in der vorliegenden Untersuchung auch - die Extremvarianten der Verfügungsrechte: In privatwirtschaftlichen Betrieben mit Betriebsrat können nur in 4% der Fälle und in den öffentlichen sogar nur 3% der Vorgesetzten überwiegend alleine über die Entnahme von Zeitguthaben verfügen. Mit einem Anteil von 20% bzw. 21% liegen auch nach den WSI-Befunden die Verfügungsrechte deutlich häufiger in den Händen der Beschäftigten.

Mehrheitlich erweiterter Spielraum für individuelle Zeitgestaltung durch Zeitkonten

Die empirischen Befunde zeichnen insofern aus Sicht der Beschäftigten ein überwiegend positives Bild hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszeitkonten und Zeitsouveränität. Dieser Trend bestätigt sich ebenso in der allgemeinen Einschätzung der Betriebs- und Personalräte, ob die Beschäftigten durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten Spielraum für individuelle Zeitgestaltung gewonnen haben: Bezogen auf alle Zeitkontenbetriebe sind fast drei Viertel der befragten Betriebs- und Personalräte der Meinung, dass sich aus Sicht der Beschäftigten der Spielraum erweitert habe (vgl. Abbildung 34). Damit zeigen sich in der vorliegenden Stichprobe ähnlich hohe Werte wie sie bereits in der WSI-Befragung ausgewiesen wurden (74% bzw. 78%).¹⁰³ Keine Änderungen konstatiert etwas mehr als jede fünfte Arbeitnehmervertretung und weniger Spielraum kann nur jeder 16. Betriebs- und Personalrat vermerken.

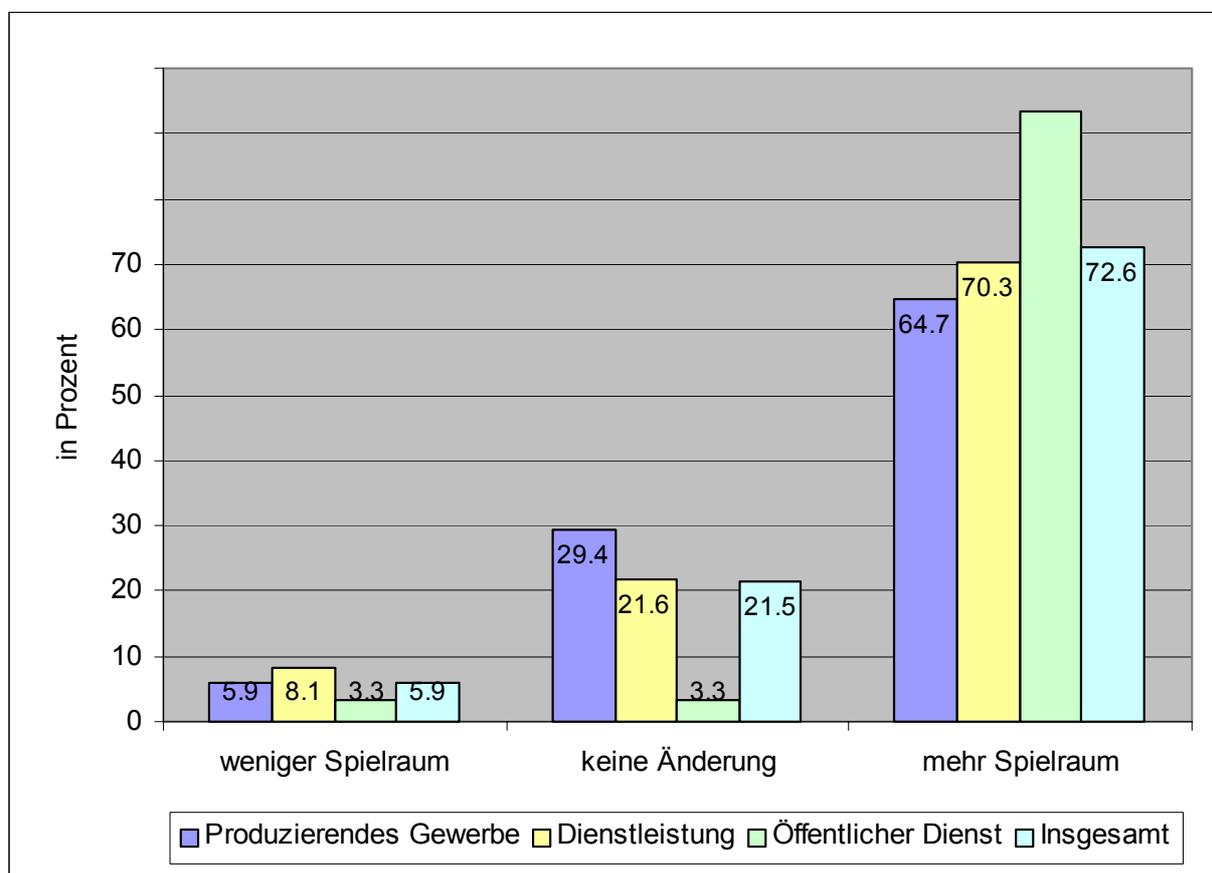
¹⁰² Vgl. Seifert 2001, S. 90

¹⁰³ vgl. ebd.

Gleitzeitkonten von Arbeitnehmervertretungen besonders günstig beurteilt

Erneut sind es insbesondere die Personalräte, die eine überdurchschnittlich positive Einschätzung vertreten (93%). Ursächlich für das günstige Urteil sind wiederum in erster Linie die Gleitzeitmodelle: Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben mit Gleitzeitkonten unterstreichen signifikant häufiger (86%) als diejenigen aus Arbeitsstätten mit anderen Kontenmodellen (52%), dass sich für die Beschäftigten durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten die Dispositionsmöglichkeiten für individuelle Zeitgestaltung erweitert haben. Unerheblich für deren Einschätzung ist der Umstand, dass gerade bei Gleitzeitkonten das Risiko des Guthabenverfalls im Vergleich zu anderen Kontenmodellen besonders ausgeprägt ist. Die Vorteile der Gleitzeitmodelle zur alltagsnahen Zeitgestaltung wiegen aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen offensichtlich deren Nachteile auf. Interessanterweise spielt die Frage, ob es sich um eine Gleitzeit mit oder ohne Kernzeit handelt, keine maßgebliche Rolle.

Abbildung 34: Spielraum für individuelle Zeitgestaltung durch Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen



Im Vergleich zu ihren Kolleg/innen aus den öffentlichen Dienststellen äußern sich die Betriebsräte aus dem privatwirtschaftlichen Unternehmen merklich zurückhaltender. Mit 65% bzw. 73% sind die Betriebsräte aus Produktions- und Dienstleistungsunternehmen deutlich seltener als die Personalräte (93%) der Ansicht, dass die Beschäftigten durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten mehr Spielraum für individuelle Zeitgestaltung gewonnen haben.

Dieser Unterschied erklärt sich zum Teil durch die geringere Verbreitung von Gleitzeitkonten. Darüber hinaus sind jedoch auch Brancheneinflüsse feststellbar, die sich entsprechend in der Gesamteinschätzung niederschlagen: Auffällig sind insbesondere der Einzelhandel sowie einige Betriebe der Bauwirtschaft und der Metallindustrie, die im Urteil der Betriebsräte zum Teil sehr schlechte Noten erhalten: Im Einzelhandel vertreten etwa drei von vier Betriebsräten die Ansicht, dass sich durch den Einsatz von Zeitkonten der Spielraum für individuelle Zeitgestaltung für die Beschäftigten nicht verbessert, sondern im Gegenteil verschlechtert habe.

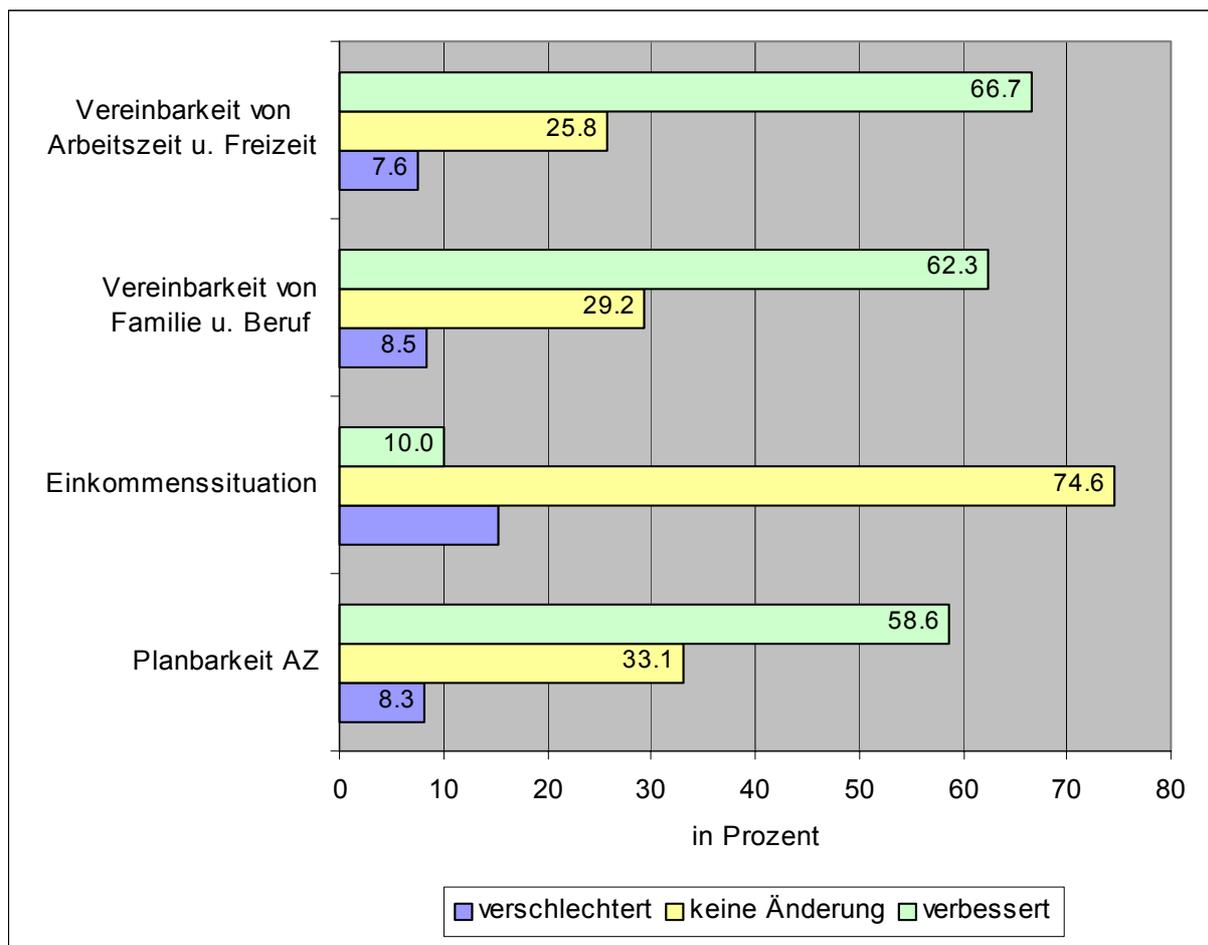
Chronisch dünne Personaldecken begrenzen Spielraum für individuelle Zeitgestaltung

Das Problem dürfte hier - wie auch in anderen Branchen - weniger im Einsatz von Arbeitszeitkonten an sich, sondern vielmehr im Spannungsverhältnis von Arbeitszeitflexibilisierung, Leistungsabforderung und Personalbemessung begründet sein. Positive Auswirkungen von Arbeitszeitkonten dürften aus Sicht der Beschäftigten umso weniger gegeben sein, je knapper das Personal bemessen ist und je stärker sich dieser Personalmangel in einer Leistungsverdichtung niederschlägt. Bei einer chronisch dünnen Personaldecke sind nicht nur die Zeitkonten der Beschäftigten permanent bis zu den Maximalgrenzen gefüllt. Gleichzeitig können die angesammelten Guthaben auch kaum mehr abgebaut werden, weil die Personalsituation eine Freistellung der betroffenen Mitarbeiter/innen nur schwer möglich macht. In diesen Fällen dürften Arbeitszeitkonten eher dazu dienen, den normalen Betriebsablauf wie auch die geplanten Umsatzzahlen trotz zu knapp bemessener Personaldecke aufrecht zu erhalten. Flexibilisierungsinteressen der Beschäftigten lassen sich unter diesen Bedingungen in der Regel lediglich im vorgegebenen engen Rahmen betrieblicher Anpassungserfordernisse realisieren.

Soziale Auswirkungen des Einsatzes von Arbeitszeitkonten

Abgesehen von den dargelegten Negativbeispielen bestätigt sich das insgesamt eher positive Bild hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszeitkonten und Zeitsouveränität ebenso in der Frage nach den sozialen Auswirkungen: Positive Folgen verzeichnen die Betriebs- und Personalräte der Stichprobe vor allem in bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, die sich durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten in mehr als zwei Drittel der Fälle verbessert habe. Weitere 62% bzw. 59% der Betriebs- und Personalräte betonen, dass sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen und auch die Arbeitszeiten planbarer seien.

Tendenziell wird die Situation in kleineren Betrieben günstiger eingeschätzt als in den belegschaftsstärkeren Unternehmen. Nach Wirtschaftsbereichen schneidet der Öffentliche Dienst sehr positiv ab, während vor allem im Produzierenden Gewerbe im Hinblick auf die Frage der Planbarkeit der Arbeitszeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich skeptischere Einschätzungen überwiegen. Dies gilt besonders in den Produktionsbetrieben mit einem relativ hohen Frauenanteil. Keine Änderungen haben sich in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle beim Einkommen ergeben.

Abbildung 35: Soziale Auswirkungen der Einführung von Arbeitszeitkonten


Zusammengenommen konnten auch in der vorliegenden Untersuchung Befürchtungen, wonach Zeitkonten die zeitliche Abhängigkeit der Beschäftigten von betrieblichen Vorgaben steigern würden, nicht bestätigt werden. Viele Arbeitnehmer/innen schätzen offenbar mittlerweile die durch Arbeitszeitkonten prinzipiell eröffneten Flexibilisierungsspielräume. Trotz dieser positiven Signale dürfen jedoch die offenen Fragen und Probleme nicht vernachlässigt werden. Unübersehbar ist, dass in einigen Betrieben der Zeitsouveränität der Beschäftigten enge Grenzen gesetzt sind. Bedürfnisse nach einer weitgehend selbstbestimmten Zeitgestaltung können sich hier im Regelfall lediglich im vorgegebenen engen Rahmen betrieblicher Anpassungserfordernisse entfalten. Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stellen in diesen Fällen eher die abhängige Variable dar, die je nach betrieblicher Situation realisierbar erscheinen oder nicht.

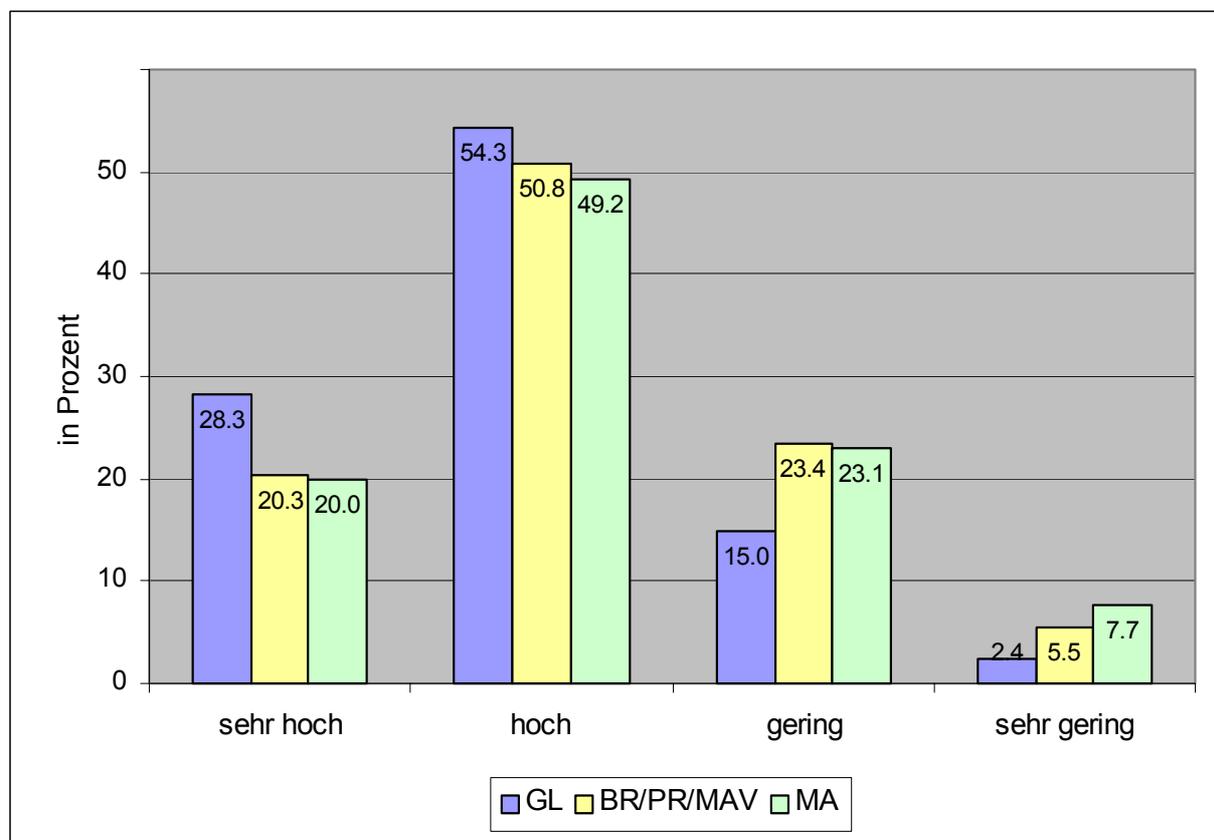
Hinzu kommt ein weiterer Aspekt: Selbst bei einem vorgegebenen äußeren Rahmen verbleiben in der betrieblichen Praxis immer noch beträchtliche Handlungsspielräume, die die konkreten Umsetzungsmodalitäten mit ihren formellen wie informellen Regelungen positiv wie negativ beeinflussen können. Wenn etwa in der Frage nach den Verfügungsrechten über die Entnahme von Zeitguthaben dezentrale Abstimmungsprozesse und Kompromisslösungen dominieren, dann ist dies keineswegs voraussetzungslos. Kompromisslösungen sind immer das Ergebnis konkreter betrieblicher Aushandlungsprozesse, bei denen vor allem diejenigen im Vorteil sein dürften, die über eine entsprechende Verhandlungsmacht verfügen. Eine Schlüsselfunktion kommt hier neben dem Betriebsrat vor allem den Führungskräften zu. Dies

gilt zumal in betriebsratslosen Unternehmen. Führungskräfte müssen sowohl den betrieblichen Anforderungen Genüge tun als auch versuchen, die unterschiedlichen Interessen der Beschäftigten unter einen Hut zu bringen. Dabei ergeben sich durchaus Spielräume und Optionen für Entscheidungen, die im positiven wie im negativen Sinne von der betrieblichen „Generallinie“ abweichen können. Je nach persönlichen Kompetenzen und Führungsqualitäten der Leitung fallen die hier getroffenen Arrangements für die Beschäftigten unterschiedlich aus.

Zufriedenheit mit den bestehenden Zeitkontenregelungen

Die Notwendigkeit einer differenzierten Betrachtung aus Sicht der Beschäftigten zeigt sich ebenso in der allgemeinen Einschätzung zur Zufriedenheit mit den bestehenden Zeitkontenregelungen. Insgesamt wiederholt sich zunächst das eher positive Bild der bisher dargestellten Zusammenhänge: Die befragten Betriebs- und Personalräte aus den Zeitkontenbetrieben der Stichprobe sind mit den bestehenden Regelungen mehrheitlich zufrieden, wobei die Situation in den öffentlichen Dienststellen signifikant günstiger eingeschätzt wird als in der Privatwirtschaft. Erneut sind diese Unterschiede in erster Linie auf die im Öffentlichen Dienst dominierenden Gleitzeitregelungen zurückzuführen, die in der Gesamtbetrachtung bei den Arbeitnehmervertretungen wie auch bei den Mitarbeiter/innen die besten Zufriedenheitswerte von allen Kontenmodellen erzielen.

Abbildung 36: Zufriedenheit mit bestehenden Zeitkontenregelungen



Eher unzufrieden mit den bestehenden Zeitkontenregelungen sind rund 29% der Arbeitnehmervertretungen. Tendenziell stammen diese eher aus den belegschaftsstarken Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, wobei branchenbezogenen insbesondere der Einzelhandel

und das Verkehrsgewerbe auffällig sind. Etwas ungünstiger beurteilen die Betriebs- und Personalräte die Zufriedenheit der Beschäftigten selbst. Demgegenüber wird den Geschäfts- und Dienststellenleitungen in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle eine hohe bis sehr hohe Zufriedenheit bescheinigt. Gleichzeitig ist hier ein umgekehrt proportionaler Zusammenhang mit den jeweiligen Anteilswerten aus Sicht der Beschäftigten festzustellen: Überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte bei den Geschäftsleitungen korrespondieren häufig mit unterdurchschnittlichen Werten bei den Mitarbeiter/innen.

Zufriedenheitseinschätzung abhängig von der konkreten Ausgestaltung in der Praxis

Betrachtet man die Zufriedenheitseinschätzungen in Abhängigkeit von den praktizierten Regelungsmodalitäten ergeben sich teilweise beträchtliche Unterschiede, die nicht zuletzt auf spezifische Probleme in der konkreten Ausgestaltung verweisen: Wenig überraschend zeigen sich aus Arbeitnehmersicht die besten Zufriedenheitswerte in den Betrieben, in denen sich durch die Einführung von Arbeitszeitkonten sowohl Beruf und Familie als auch Arbeitszeit und Freizeit besser miteinander vereinbaren lassen. Die Frage der Beschäftigungseffekte durch den Einsatz von Zeitkonten wirkt sich dagegen in statistischer Hinsicht kaum auf die Zufriedenheitseinschätzungen aus.

Als hochsignifikant erweisen sich jedoch folgende Zusammenhänge: In Zeitkontenbetrieben ohne Obergrenzen zur Bildung von Zeitguthaben sind nach Ansicht der jeweiligen Betriebs- und Personalräte die Mitarbeiter/innen selbst deutlich unzufriedener als in den Fällen mit limitierten Kontenständen. Umgekehrt wird die Zufriedenheit der Geschäftsleitungen signifikant besser eingeschätzt, je höher die Ober- bzw. Untergrenzen für Zeitguthaben und -schulden abgesteckt sind.

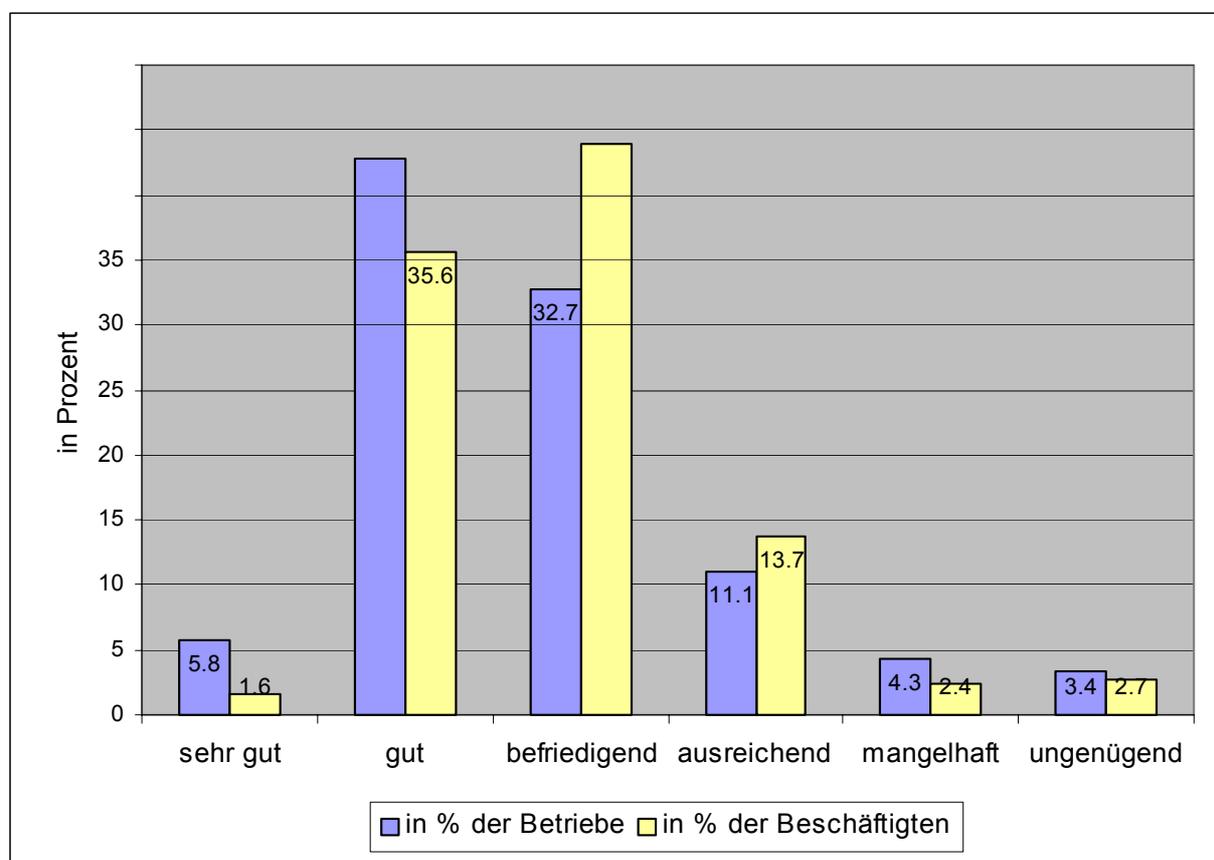
Von einigen branchenspezifischen Gegebenheiten abgesehen scheinen insofern relativ weit gefasste Höchstgrenzen in erster Linie den Spielraum der Betriebe für zeitliche Variabilität zu erhöhen. Demgegenüber unterliegen die Beschäftigten selbst in diesen Fällen offenbar deutlich häufiger der Gefahr, einseitigen Flexibilitätszumutungen ausgesetzt zu sein, was sich folgerichtig in unterdurchschnittlichen Zufriedenheitswerten niederschlägt. Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang in der Frage der tatsächlich angesparten Zeitguthaben: Je höher diese im Betrieb tatsächlich zu beziffern sind, umso niedriger ist die Zufriedenheit der Betriebs- und Personalräte mit den praktizierten Zeitkontenregelungen. Dies gilt zumal in den Betrieben, in denen aufgrund chronisch knapp bemessener Personaldecken die Beschäftigten kaum eine reelle Chance haben, ihre teilweise überlaufenden Zeitkonten auch tatsächlich abzubauen.

6. Gesamteinschätzung und Gestaltungsbedarf

6.1 Bewertung der gegebenen Arbeitszeitpraxis

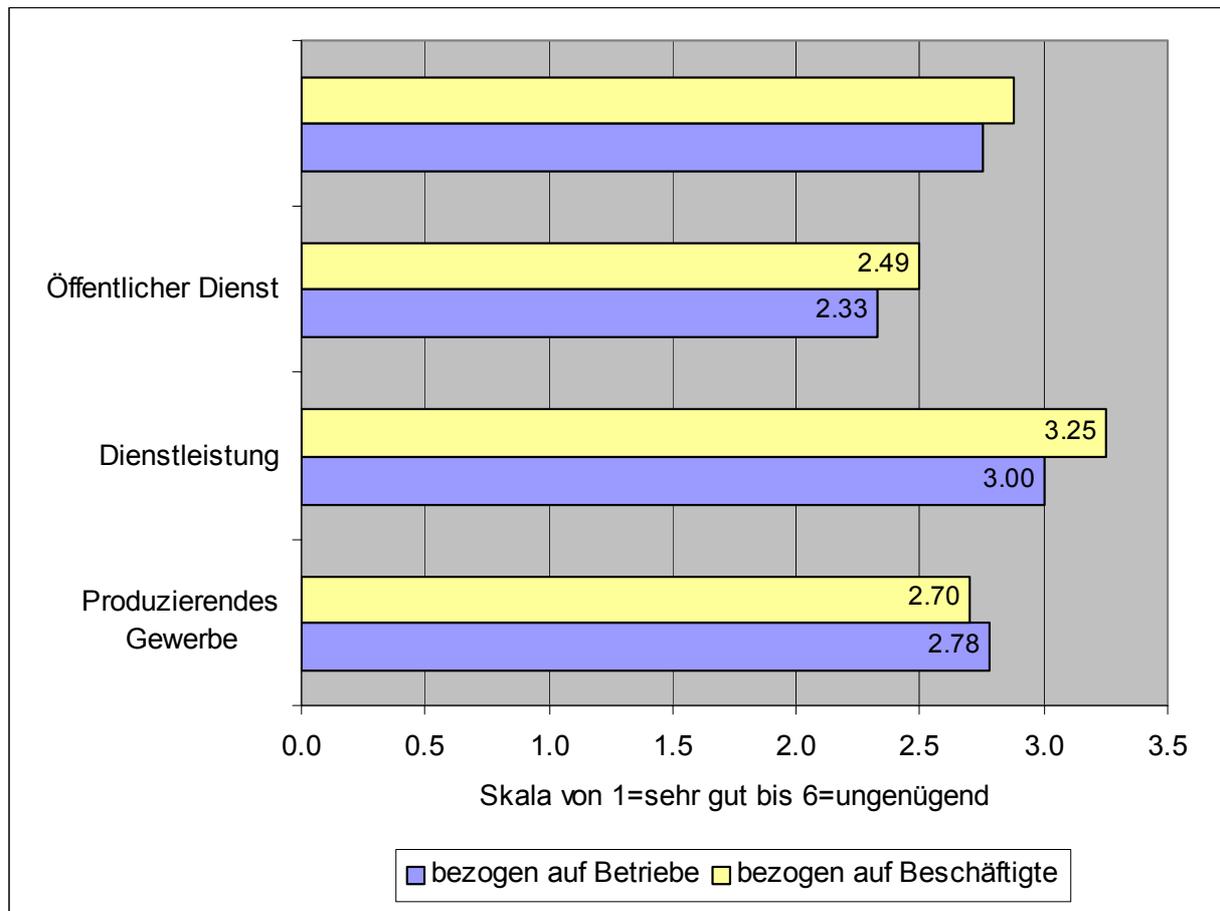
Auf die Frage nach der Gesamteinschätzung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis vergeben die befragten Betriebs- und Personalräten mehrheitlich gute bis befriedigende Noten (vgl. Abbildung 37). Insgesamt ergibt sich auf der Schulnotenskala ein Mittelwert von 2,9 (vgl. Abbildung 38). Im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Betrieben schneidet der Öffentliche Dienst mit einer Durchschnittsnote von 2,3 am günstigsten ab. Demgegenüber bewerten die Betriebsräte aus dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich die Arbeitszeitpraxis in ihren Betrieben mit durchschnittlich 3,0 merklich schlechter.

Abbildung 37: Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis



Vergleichsweise schlechte Noten vergeben insbesondere die Arbeitnehmervertretungen aus dem Papier-, Druck- und Verlagsgewerbe (3,7), dem Einzelhandel (3,5), dem Bereich Metalzerzeugnisse, Stahl-/Leichtmetallbau (3,4) sowie dem Gesundheitswesen (3,3). Über dem Schnitt der Gesamtstichprobe liegen dagegen die Einschätzungen der Arbeitnehmervertretungen aus dem Versicherungsgewerbe (2,2) und - durchaus etwas überraschend - den Branchen Bergbau/Energie/Wasser (2,4). Mit wachsender Beschäftigtenzahl wird die betriebliche Arbeitszeitpraxis signifikant schlechter beurteilt.

Abbildung 38: Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis (Mittelwertvergleich)



Arbeitszeitpraxis in Schichtbetrieben wird deutlich schlechter bewertet

Die beobachtbaren branchenspezifischen Unterschiede in der Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis sind in erster Linie auf die jeweils praktizierten Arbeitszeitformen zurückzuführen. Übergreifend ist festzustellen, dass die Arbeitszeitpraxis in Betrieben mit Schichtarbeit oder schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen signifikant schlechtere Noten erhält als in Ein-Schicht-Betrieben. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitpraxis verringert sich insgesamt mit steigender Betriebsnutzungszeit. Die größten Unterschiede zeigen sich in Arbeitsstätten mit regelmäßiger Wochenendarbeit: Mit einer Durchschnittsnote von 3,1 fallen hier die Einschätzungen der jeweiligen Arbeitsnehmervvertretungen deutlich schlechter aus als die ihrer Kolleg/innen aus Arbeitsstätten ohne regelmäßige Wochenendarbeit (2,4). Ähnliche Abweichungen sind bei versetzten Arbeitszeiten (3,0), Rouliersystemen (3,0) und Schichtarbeit (3,0) zu verzeichnen. Innerhalb der Schichtbetriebe wirken sich die jeweils praktizierten Modelle mit Ausnahme der Dauernachtschicht nicht auf die Gesamteinschätzung aus.

Negativmerkmale der Schichtarbeit: eingeschränkte Teilnahme am sozialen Leben ...

In diesen Ergebnissen kommen die altbekannten Probleme der Schichtarbeit zum Ausdruck: Regelmäßige Schichtarbeit ist für die betroffenen Beschäftigten immer mit gesundheitlichen Belastungen verbunden und beschränkt durch die Abweichung vom gesellschaftlich üblichen Zeitmuster die Teilhabe am sozialen Leben. Die tägliche Phase zwischen 17:00 und 23:00

Uhr hat sich in der Gesellschaft als diejenige etabliert, in der die wesentlichen Angebote für das soziale Leben zur Verfügung stehen. Dies betrifft neben den Kontakten zu Familie und Freundeskreis ebenso die Teilnahme am sportlichen, politischen, kulturellen oder kirchlichen Leben. Hinzu kommt das Wochenende als weiterer Schwerpunkt sozialen Lebens. Synchron zu diesen Zeiten haben sich in der Vergangenheit die Arbeitszeiten der Beschäftigten im Rahmen des so genannten Normalarbeitszeitstandards entwickelt. Wenig überraschend ist vor diesem Hintergrund, dass viele Schichtarbeiter/innen den Wunsch äußern, seltener oder gar nicht mehr in dieser Form der flexiblen Arbeitszeit tätig sein zu wollen.¹⁰⁴

... sowie geringere Einflussmöglichkeiten für individuelle Arbeitszeitgestaltung

Neben der Arbeit zu sozial ungünstigen Zeiten dürfte die skeptische Haltung gegenüber Schichtarbeit aber auch in geringeren Einflussmöglichkeiten der Betroffenen auf die Schichtplangestaltung begründet sein: Der wechselnde Arbeitseinsatz der Beschäftigten wird bei Schichtarbeit oder schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen über einen längeren Zeitraum hinweg mittels teilweise hochkomplexer Personaleinsatzpläne organisiert. Damit verbunden ist zwar in der Regel eine hohe Planbarkeit der jeweiligen Arbeitszeiten. Nachteil ist allerdings, dass kurzfristige Änderungen in der Regel nur in begrenztem Maße möglich sind, weshalb eine Beteiligung der betroffenen Beschäftigten bei der Personaleinsatzplanung von besonderer Bedeutung ist. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Schichtplangestaltung umso häufiger überwiegend in der alleinigen Verantwortung der Vorgesetzten liegt, je komplexer das praktizierte Arbeitszeitsystem ausgestaltet ist (vgl. Kapitel 5.3.3). Die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die individuelle Arbeitszeitgestaltung sind in diesen Fällen deutlich beschränkt.

Betriebe mit Gleitzeitmodellen erhalten überdurchschnittlich gute Noten

Wesentlich besser ist es dagegen um die Beteiligungschancen der Beschäftigten bei Gleitzeitmodellen bestellt. Sie bieten den Arbeitnehmer/innen Möglichkeiten einer weitgehend selbstbestimmten und alltagsnahen Zeitgestaltung, die es erlaubt, berufliche und außerberufliche Zeitanforderungen besser miteinander zu vereinbaren. Aufgrund der gegebenen Doppel- und Mehrfachbelastung stellt Gleitzeit insbesondere für Frauen eine stark akzeptierte Arbeitszeitregelung dar.¹⁰⁵ Die positive Bewertung der Gleitzeitarbeit zeigt sich auch im Urteil der befragten Betriebs- und Personalräte: Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben mit Gleitzeitregelungen bewerten die Arbeitszeitpraxis signifikant besser (2,4) als ihre Kolleg/innen aus Unternehmen ohne gleitende Arbeitszeiten (3,1). Keinen Einfluss auf die Gesamtbewertung hat dabei - durchaus etwas überraschend - der Umstand, ob die jeweiligen Gleitzeitregelungen eine Kernzeit vorsehen oder nicht. Einschränkend muss jedoch angemerkt werden, dass unter den Gleitzeitbetrieben nur 18% überhaupt auf die Festlegung von Kernarbeitszeiten verzichten (vgl. Kapitel 5.4.1).

¹⁰⁴ So das Ergebnis der ISO-Arbeitszeitberichterstattung von 1999, vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 72.

¹⁰⁵ vgl. Bundesmann-Jansen/Groß/Munz 2000, S. 152.

Probleme liegen meist in Details der praktischen Ausgestaltung

Abgesehen von der Gleitzeitmodellen ist die Nutzung sonstiger Zeitkontenregelungen für die Gesamteinschätzung der befragten Betriebs- und Personalräte weitgehend unerheblich. Das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten allgemein wirkt sich nur geringfügig auf die Bewertungen der Arbeitnehmervertretungen aus. Relevant ist vielmehr die konkrete Ausgestaltung der Zeitkontenregelungen in der Praxis (vgl. hierzu detailliert Kapitel 5.4.5): Erneut spielt die Höhe der Zeitguthaben eine signifikante Rolle: Mit wachsendem Guthabenvolumen pro Mitarbeiter/in verringert sich die Zufriedenheit mit der gegebenen Arbeitszeitpraxis. Insbesondere in den Betrieben, in denen der Aufbau von Plusstunden nicht durch Höchstgrenzen limitiert ist, vergeben die Betriebs- und Personalräte signifikant schlechtere Noten. Eine ungünstige Bewertung erfolgt ebenso in den Fällen, in denen sich durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten der Spielraum für individuelle Zeitgestaltung verringert hat (3,6) oder keine Änderung zur vorherigen Situation feststellbar ist (3,4). Haben sich dagegen die Möglichkeiten für die Beschäftigten erweitert, so schlägt sich dies auch in entsprechend positiven Noten nieder (2,4). Das Ausmaß der Zeitschulden zeigt keinen Zusammenhang. Gleiches gilt überraschenderweise auch für das Überstundenvolumen. Überdurchschnittlich unzufrieden äußern sich jedoch die Arbeitnehmervertretungen aus Betrieben und Dienststellen, in denen 2001 Überstunden ersatzlos gestrichen wurden (3,4). Dies gilt insbesondere für Arbeitsstätten ohne eine elektronische Zeiterfassung, da hier das tatsächliche Ausmaß der grauen Überstunden nur schwer zu erfassen ist.

Insgesamt zeichnen somit die dargestellten Ergebnisse zur Gesamteinschätzung der derzeitigen Arbeitszeitpraxis aus Sicht der Betriebs- und Personalräte ein vergleichsweise zufriedenstellendes Bild. Unzufriedenheiten und Probleme zeigen sich weniger auf allgemeiner Ebene, sondern sind meist in den praktizierten Gestaltungsmodalitäten begründet. Allenfalls die Schichtbetriebe scheren strukturell aus diesem Muster aus. Demgegenüber schlägt sich der Einsatz von Arbeitszeitkonten als moderne Variante flexibler Arbeitszeiten kaum in den Gesamtbewertungen der Betriebs- und Personalräte nieder. Eine Ausnahme bilden lediglich die Gleitzeitmodelle, die als eher klassische Formen der Arbeitszeitflexibilisierung eine hohe Akzeptanz durch die Beschäftigten erfahren. Wesentlich sind insbesondere die gegebenen Möglichkeiten der Beschäftigten, im Alltag auf die Arbeitszeitgestaltung Einfluss zu nehmen. Darüber hinaus liegen die Problemen meist in Details der praktischen Ausgestaltung begründet. In einigen Fällen ist es hier sicher anzuraten, die bisherigen Arbeitszeitvereinbarungen vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzungserfahrungen erneut auf den Prüfstand zu stellen und ggf. zu korrigieren.

6.2 Handlungsfelder und Gestaltungsbedarf der Arbeitszeitpolitik

Abschließend wurden die befragten Betriebs- und Personalräte gebeten, ausgehend von ihren betrieblichen Erfahrungen Handlungsfelder und Gestaltungsbedarfe der Arbeitszeitpolitik zu benennen. Die entsprechende Frage wurde offen, also ohne Antwortvorgaben formuliert. Insgesamt 114 Arbeitnehmervertretungen haben auf einem oder mehreren Feldern einen Gestaltungsbedarf der Arbeitszeitpolitik formuliert. Zusammengenommen ergeben sich 181 Antworten, die neun verschiedenen Kategorien zugeordnet werden können:

Tabelle 1: Handlungsfelder und Gestaltungsbedarf der Arbeitszeitpolitik aus Sicht der Betriebs- und Personalräte

Handlungsfeld	in % der Fälle
Überstundenabbau / Verringerung der effektiven Arbeitszeit	28,1
Weitere Flexibilisierung	26,3
Darunter: Einführung von Langzeitkonten	44,4
Wegfall der Kernarbeitszeit	29,6
Einführung von Jahresarbeitszeitkonten	14,8
Einführung Vertrauensarbeitszeit	14,8
Flexiblere Schichtenteilung	11,1
Ausbau der Arbeitszeitkonten auf alle Beschäftigtengruppen bzw. Betriebsteile	11,1
Einführung bzw. Ausweitung der Altersteilzeit	14,0
Einführung von Arbeitszeitkonten (nur Betriebe ohne AZ-Konten)	14,0
Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf	12,3
Darunter: Mehr Teilzeitarbeitsplätze	53,8
Mehr Rücksicht auf Arbeitnehmer/innen mit Familienpflichten	53,8
Vorhandene Arbeitszeitmodelle richtig nutzen	10,5
Mehr Mitbestimmung für Arbeitnehmer/innen und Betriebsräte in Fragen der Arbeitszeitgestaltung	8,8
Flexibilisierung beschränken	2,6
Sonstiges	42,1

Überstundenabbau und Verringerung der effektiven Arbeitszeit

Eines der zentralen Gestaltungsfelder aus Sicht der Betriebs- und Personalräte betrifft - wenig überraschend - den Überstundenabbau. Allgemein wird die Forderung erhoben, die effektive Arbeitszeit zu verringern und den tariflich und vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten anzupassen, so z.B. „die 35-Stunden-Woche ohne Wenn und Aber einzuführen.“ Wird dauerhaft über den Rahmen der tariflich bzw. vertraglich vereinbarten Arbeitszeit hinaus gearbeitet, wird diese zudem häufig verbunden mit der Forderung einer Personalerhöhung durch Neueinstellungen. Angemerkt wird ebenso, die Arbeitszeit gleichmäßiger auf alle Beschäftigten zu verteilen: Überstunden sind häufig sehr ungleichmäßig verteilt und bestimmte - meist höher qualifizierte - Beschäftigtengruppen bzw. Abteilungen innerhalb eines Unternehmens überproportional betroffen.

Ausweitung von Arbeitszeitkonten auf alle Beschäftigten

Die Forderung nach weiterer Flexibilisierung erstreckt sich auf sehr unterschiedliche Punkte: Zum einen verbirgt sich dahinter der Teilaspekt einer Ausweitung der Arbeitszeitkonten auf

alle Beschäftigten. In den Industriebetrieben bezieht sich dies oft auf den Einsatz von Gleitzeitkonten auch in den Produktionsbereichen bzw. auf eine flexiblere Gestaltung der meist doch sehr starren Schichtmodelle. Letztere mögen zwar nicht dem so genannten „Normalarbeitszeitstandard“ entsprechen, aber hinsichtlich ihrer Lage und Verteilung dürfte dennoch in vielen Schichtbetrieben ein sehr regelmäßiger (kollektiver) Rhythmus gegeben sein, der in der Regel nur wenig Spielraum für eine individuelle Zeitgestaltung lässt.

Genauere Erfassung und Transparenz der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit

Darüber hinaus wird eine Ausweitung der Arbeitszeitkonten auf alle Beschäftigtengruppen oft mit Blick auf die Angestellten gesehen und ist meist verbunden mit der Forderung, durch eine - möglichst - exakte Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit insbesondere graue Überstunden überhaupt einmal transparent zu machen. Nachweisbarkeit und Transparenz der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit durch eine elektronische Zeiterfassung ist generell ein zentrales Feld – trotz der Probleme, die etwa in punkto Datenschutz, Zugriffsrechte und Leistungskontrolle damit verbunden sind. Allgemein geht es hier nicht zuletzt um die Festlegung der „Normalarbeitszeit“ sowie um die Bestimmung der Voraussetzungen, unter denen geleistete Arbeitszeit als Mehrarbeit oder Überstunden gewertet werden und entsprechend zuschlagspflichtig sind.

Einführung von Langzeitkonten, flexiblere Gleitzeitmodelle

Zum anderen konzentriert sich die Forderung nach einer weiteren Flexibilisierung insbesondere auf die (parallele) Einführung von Langzeitkonten, um gerade in Betrieben mit überlaufenden (Kurz-)Zeitkonten angesammelte Guthaben der Beschäftigten besser vor einem Verfall zu schützen. Wie dargelegt wurde, unterliegen die Guthaben bei Zeitkonten mit kurzen Ausgleichszeiträumen überdurchschnittlich häufig einem Verfallsrisiko. Hier müssen klare Verfahrensregeln zum Guthabenübertrag von Kurz- auf Langzeitkonten getroffen werden. Damit verbunden sind Festlegungen zu Verwendungszweck und zur – möglichst selbstbestimmten – Inanspruchnahme von Langzeitguthaben sowie zur Sicherung der Guthabenbestände im Insolvenzfall bzw. beim Wechsel in ein anderes Unternehmen. Handlungsbedarf wird ebenso hinsichtlich verbesserter Möglichkeiten zur alltagsnahen Zeitgestaltung formuliert: Praktizierte Gleitzeitregelungen werden aufgrund der meist bestehenden Anwesenheitspflicht im Rahmen einer Kernzeit oftmals als unzureichend angesehen. Die Arbeitszeit-souveränität der Beschäftigten wächst im Gleitzeitmodell jedoch mit dem Verzicht auf eine Anwesenheitspflicht. Wegfall der Kernzeiten durch den Einsatz von Funktionszeiten oder allgemein die flexiblere Handhabung der täglichen Arbeitszeiten sind hier insofern die wesentlichen Stichworte. Zu berücksichtigen ist natürlich, dass damit zwingend Veränderungen in der Arbeitsorganisation und ggf. auch im Qualifikationsprofil verbunden sind. Vereinzelt wird auch - in der Hoffnung einer Stärkung der Eigenverantwortlichkeit - die Einführung einer so genannten „Vertrauensarbeitszeit“ gefordert. Bessere Möglichkeiten einer individuellen Zeitgestaltung im Alltag zielen gleichzeitig auf eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf, wenngleich dieser Aspekt angesichts der hinreichend bekannten Probleme¹⁰⁶ doch überraschend selten von den Betriebs- und Personalräten explizit als Handlungsfeld benannt wurde.

¹⁰⁶ Vgl. hierzu etwa Ohnesorg 2001.

Vorhandene Arbeitszeitmodelle richtig nutzen

Eine Beschränkung der Arbeitszeitflexibilisierung wird von den befragten Betriebs- und Personalräten nur vereinzelt als Handlungsfeld benannt. Auch dieses Ergebnis stützt insofern das insgesamt eher positive Bild der dargelegten Befunde: Flexible Arbeitszeiten und ihre Steuerung durch Zeitkonten werden in vielen Betrieben bereits als Normalität empfunden und von den Betriebs- und Personalräten nur selten grundsätzlich in Frage gestellt. Auch die Beschäftigten selbst wollen offenbar in vielen Fällen die bereits gegebenen Flexibilitätsspielräume nicht mehr missen – auch wenn sie dafür Nachteile in Kauf nehmen müssen. Probleme bestehen jedoch offensichtlich in der praktischen Umsetzung der getroffenen Vereinbarungen. Einige Arbeitnehmervertretungen haben dementsprechend auch gefordert, die vorhandenen Arbeitszeitmodelle in der Praxis richtig zu nutzen, d.h. gemäß den getroffenen Vereinbarungen und Zielen. Flexible Arbeitszeitmodelle unterliegen nicht selten der Gefahr eines „Etikettenschwindels“.¹⁰⁷ Hier stecken viele Probleme im Detail der betriebsspezifischen Umsetzung und den jeweiligen branchen- wie betriebsspezifischen Besonderheiten vor Ort und lassen sich nur schwer übergreifend formulieren – was im Übrigen den hohen Anteil der Antworten in der Kategorie „Sonstiges“ erklärt. Eine detaillierte Behandlung der dort genannten Gestaltungsbedarfe würde jedoch den Rahmen der vorliegenden Untersuchung sprengen, zumal dies nur im Kontext konkreter betrieblicher Beispiele sinnvoll wäre.

Erweiterte Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten

Weitgehend unabhängig von betriebsspezifischen Besonderheiten sind jedoch Forderungen nach verbesserten Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten der Betriebs- und Personalräte sowie der Beschäftigten selbst in Fragen der Arbeitszeitgestaltung. Grundsätzlich haben die Betriebs- und Personalräte gemäß BetrVG und PersVG das Recht, über Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit mitzubestimmen. Diesem Mitbestimmungsrecht wird jedoch der Boden entzogen, wenn durch den Einsatz von Zeitkontenmodellen Abweichungen von der tariflichen oder betrieblichen Arbeitszeit nicht mehr begründungspflichtig, sondern Bestandteil der Arbeitszeitregelung sind und individuellen Charakter haben. Unter diesen Bedingungen haben die Interessenvertretungen nur dann Einfluss auf die konkrete Gestaltung der Arbeitszeit, wenn in der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung ein entsprechendes Abstimmungsverfahren geregelt wird. Hierzu zählen insbesondere Information über Zeitkontenstände, Beratungsrechte über Maßnahmen zur Reduzierung hoher Arbeitszeitguthaben sowie Verfahrensgrundsätze zur Konfliktregelung¹⁰⁸, und zwar nicht nur zwischen Leitungsebene und Betriebs-/Personalrat, sondern ebenso zwischen Führungskräften und Beschäftigten. Gerade Personen in Leitungsfunktionen wird unter den Bedingungen flexibler Arbeitszeiten ein verändertes Führungsverständnis abgefordert, das sich weniger durch Weisungsrechte, sondern vielmehr durch Kompromisslösungen zwischen den Betroffenen auszeichnet. In einigen neueren Tarif- und Betriebsvereinbarungen wird darüber hinaus bei Zeitkontenregelungen das so genannte „Ampelprinzip“ als Steuerungs- und Kontrollmechanismus verankert. Derartige Modelle können nicht nur geeignet sein, die Selbstbestimmungsmöglichkeiten der Beschäftigten innerhalb bestimmter Zeitrahmen zu stärken. Gleichzeitig bieten sie Möglichkeiten, den unbeschränkten Aufbau von Zeitguthaben einzugrenzen und damit nicht zuletzt dem Missbrauch von Zeitkonten als Ersatz für eine angemessene Personalplanung und –ausstattung entgegenzuwirken.

¹⁰⁷ Lindecke/Lehndorff 1998, S. 95.

¹⁰⁸ Vgl. Klein-Schneider 1999, S. 67.

7. Zusammenfassung

Hintergrund: Anhaltender Trend zu steigender Flexibilisierungsquote

In den vergangenen Jahren ist eine erhebliche Dynamik in die Arbeitszeitgestaltung gekommen. Immer kürzere und zugleich immer flexiblere Arbeitszeiten bestimmen den Trend der Arbeitszeitpolitik. Während in jüngster Zeit jedoch die Arbeitszeitverkürzung nahezu zum Stillstand gekommen ist, lassen sich seit Anfang/Mitte der neunziger Jahre sowohl auf tariflicher als auch auf betrieblicher Ebene zahlreiche Belege für eine forcierte Umsetzung flexibler Arbeitszeitmuster ausmachen. Flexibilisierung meint allgemein die Variation der Dauer, der Lage und der Verteilung gegenüber der so genannten Normalarbeitszeit. Zwar war auch innerhalb der Normalarbeitszeitstandards über Schicht- und Wochenendarbeit, Teilzeitarbeit, Überstunden und Kurzarbeit eine gewisse Flexibilität der Arbeitszeiten gegeben. Seit den tarifpolitischen Auseinandersetzungen in der Metallindustrie um die Einführung der 35-Stunden-Woche wurde jedoch das Flexibilitätspotential von tariflichen Arbeitszeitregelungen schrittweise über die klassischen Instrumente hinaus ausgeweitet.

Untersuchungsgegenstand: Verbreitung, Struktur und Regelungsverfahren flexibler Arbeitszeitformen

Für das Saarland gibt es bislang keine detaillierten und flächendeckenden Kenntnisse über das Ausmaß, die Verbreitung und die konkreten Regelungen der sehr heterogenen flexiblen Arbeitszeitmodelle. Diese Informationslücke sollte mit der vorliegenden, durch die Kooperationsstelle Hochschule und Arbeitswelt an der Universität des Saarlandes geförderten Untersuchung zumindest teilweise geschlossen werden. Auf Basis einer schriftlichen Befragung von Betriebs- und Personalräten erfolgte eine Standortbestimmung zur Arbeitszeitsituation im Saarland. Der Schwerpunkt der Studie liegt insbesondere auf neuen Formen flexibler Arbeitszeitgestaltung, d.h. also vor allem auf Modellen der Zeitkontenbewirtschaftung. Traditionelle Formen, wie etwa Teilzeit- oder Schichtarbeit, sollten in ihren Strukturmerkmalen nur allgemein erfasst werden, um hinsichtlich markanter Eckdaten eine Einschätzung über das Ausmaß und die Struktur der Arbeitszeitflexibilisierung zu erhalten.

Anlage der Untersuchung: Postalische Befragung von Betriebs- und Personalräten im Saarland

Die Studie basiert auf einer postalischen Befragung von Betriebs- und Personalräten in 1.500 Arbeitsstätten. Insgesamt antworteten 215 angeschriebene Arbeitnehmervertretungen, was einer Rücklaufquote von 14,3% entspricht. Bereinigt liegen Angaben aus 210 Betrieben und Dienststellen vor, in denen rund 65.000 Beschäftigte tätig sind. Bezüglich der Branchen- und Größenverteilung lässt sich eine Verschiebung zu Gunsten des Produzierenden Gewerbes und des Öffentlichen Dienstes sowie der Mittel- und Großbetriebe vermuten. Demgegenüber ist der Dienstleistungssektor, speziell die kleineren Betriebe, unterrepräsentiert. Zusammengefasst besteht jedoch eine ausreichende Datengrundlage, die es erlaubt, wesentliche Eckpunkte und Tendenzen in Fragen der Arbeitszeitgestaltung zu skizzieren.

Fragen der Arbeitszeitgestaltung in der Hälfte der Arbeitsstätten über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen konkretisiert

In der weit überwiegenden Mehrheit der Arbeitsstätten in der Stichprobe sind Fragen der Arbeitszeitgestaltung entweder über Tarifvertrag und/oder im Rahmen von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt. Lediglich in knapp 8% der Betriebe mit 2,3% der Beschäftigten existiert kein kollektives Regelwerk. Fast die Hälfte hat die bestehenden tarifvertraglichen Regelungen, die meist nur die Dauer sowie Eckpunkte zu Lage und Verteilung der Arbeitszeit festschreiben, über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen konkretisiert. Insgesamt sind in 52% der Arbeits- und Dienststellen der Stichprobe Fragen der Arbeitszeitgestaltung detaillierter im Rahmen einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung geregelt.

Erfassung der Arbeitszeit: Zeiterfassungssysteme weit verbreitet

Feste Arbeitszeiten mit einem regelmäßigem Rhythmus gelten nach wie vor in mehr als einem Viertel der durch die Umfrage erfassten Betriebe und Dienststellen, und zwar im Schnitt für fast zwei Drittel der jeweiligen Belegschaften. Bezogen auf die Gesamtstichprobe arbeiten 11% der erfassten Beschäftigten unter den Bedingungen mehr oder weniger regelmäßiger täglicher Arbeitszeiten, die keiner wie auch immer gearteten Zeiterfassung bedürfen. Gänzlich auf eine Zeitregelung verzichten in der vorliegenden Untersuchung nur 5,7% der Betriebe. Im Schnitt der Gesamtstichprobe arbeiten 3,5% der erfassten Beschäftigten im Rahmen der so genannten „Vertrauensarbeitszeit“. In rund zwei Drittel der Betriebe und Dienststellen mit fast drei Viertel der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten erfolgt die Organisation der Arbeitszeit mit Hilfe eines Zeiterfassungssystems. Einbezogen sind dabei im Schnitt 82% der Belegschaft. Kommt ein Zeiterfassungssystem zum Einsatz, ist es in der weit überwiegenden Mehrheit elektronisch gesteuert. Insgesamt verfügen 54,8% der Arbeitsstätten in der Stichprobe mit 62% der Beschäftigten über eine elektronische Zeiterfassung. Sonstige Formen der Zeiterfassung durch Vorgesetzte oder die Beschäftigten selbst sind in der Praxis der Stichprobenbetriebe nur von geringer Bedeutung.

Teilzeitbeschäftigung: Verbreitung und Formen

Rund 83% der in die Umfrage einbezogenen Arbeitsstätten beschäftigen Teilzeitkräfte. Die Teilzeitquote der Gesamtstichprobe liegt bei 15,6%. Erwartungsgemäß weisen der Dienstleistungssektor und der Öffentliche Dienst weit überdurchschnittliche, das Produzierende Gewerbe dagegen weit unterdurchschnittliche Teilzeitanteile auf. Teilzeitbeschäftigung ist in einem nennenswerten Anteil vor allem in kleineren Unternehmen anzutreffen, während die beschäftigungsstarken Arbeitsstätten weit unterdurchschnittliche Quoten aufweisen. Auch in den Stichprobenbetrieben ist Teilzeitarbeit überwiegend Frauensache: Fast 88% der Teilzeitbeschäftigten in der Stichprobe sind weiblich. Mit steigendem Frauenanteil in der Belegschaft nimmt die Teilzeitquote signifikant zu. Die Teilzeitbeschäftigung hat sich in den Stichprobenbetrieben im vergangenen Jahr per Saldo positiv entwickelt. Insbesondere die belegschaftsstarken Betriebe ab einer Größe von 250 Beschäftigten vermelden einen Zuwachs. Differenziert nach Branchen sind es vor allem die Dienstleistungsunternehmen, die 2001 zusätzliche Arbeitsplätze unterhalb der Vollzeitnorm zur Verfügung gestellt haben. Auffällig ist, dass überdurchschnittliche Zuwachsraten bei der Teilzeitbeschäftigung im vergangenen Jahr vor allem in den Arbeitsstätten mit einem ohnehin schon hohen Frauenanteil zu beobachten sind. Insofern dürften nach wie vor erhebliche Anstrengungen erforderlich sein, um

die Teilzeitbarriere bei den Männern - insbesondere in den männerdominierten Betrieben - aufzubrechen.

Klassische Halbtagsstelle dominiert

Bei der Teilzeitbeschäftigung dominiert in der Mehrzahl der Arbeitsstätten das Segment zwischen 15 bis 24 Stunden pro Woche, in dem sich die klassische Halbtagsstelle findet. Demgegenüber sind Teilzeitstellen mit mehr als 25 Stunden pro Woche in den Betrieben seltener vertreten: Auf die Gesamtstichprobe bezogen sind lediglich drei von zehn Teilzeitbeschäftigte im Rahmen eines Stundenvolumens tätig, das sich in Richtung einer $\frac{2}{3}$ - oder $\frac{3}{4}$ -Stelle bewegt. Umgekehrt sind jedoch auch in dem häufig prekären Beschäftigungssegment mit weniger als 15 Stunden pro Woche nur rund 14% der durch die Umfrage erfassten Teilzeitkräfte zu verorten. Eine quantitativ völlig untergeordnete Rolle spielt nach Angaben der Betriebs- und Personalräte ebenso die variable Teilzeitbeschäftigung, die im Schnitt der Gesamtstichprobe nur 3,4% der Teilzeitkräfte umfasst. Nach Wirtschaftsbereichen ist das Spektrum der anzutreffenden Teilzeitformen im Dienstleistungssektor gegenüber dem Öffentlichen Dienst und dem Produzierenden Gewerbe deutlich breiter. Auffällig ist, dass sich mit zunehmendem Frauenanteil in der Belegschaft die Bandbreite der angebotenen Teilzeitformen in den Betrieben signifikant erhöht: Während sich in den männerdominierten Unternehmen Teilzeitarbeit in erster Linie auf die unteren Stundenvolumen beschränkt, verteilen sich die Teilzeitkräfte in den frauendominierten Betrieben wesentlich gleichmäßiger auf alle Segmente.

Regelungen zur Altersteilzeit in mehr als der Hälfte der Betriebe

In insgesamt 58,4% der Arbeitsstätten existierten zum Befragungszeitpunkt Regelungen zur Altersteilzeit. Der größte Verbreitungsgrad ist im öffentlichen Sektor festzustellen: Acht von zehn Dienststellen verfügen über solche Vereinbarungen. In der Privatwirtschaft trifft dies nur auf etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen zu, wobei wiederum Dienstleistungsbetriebe häufiger als Industrieunternehmen Altersteilzeit anbieten. Signifikant ist der Einfluss der Betriebsgröße: Während in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten nur in jedem dritten Fall Altersteilzeit eine Rolle spielt, gilt dies für drei von vier Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten.

Blockmodelle dominieren die Praxis

Bei der konkreten Ausgestaltung der Modelle dominieren in der Privatwirtschaft eindeutig die so genannten Blockmodelle. Mehr als die Hälfte der privatwirtschaftlichen Unternehmen (55,3%) gibt dem vorzeitigen „Totalausstieg“ den Vorzug vor einem gleitenden Übergang in den Ruhestand, während nur rund 6% der Betriebe auf die ursprünglich vom Gesetzgeber als Regelmodell vorgesehene Teilzeitvariante setzen. Im Öffentlichen Dienst trifft dies sogar nur auf 5,4% der Arbeitsstätten zu. Allerdings sieht mehr als drei Viertel der Dienststellen eine Wahlmöglichkeit zwischen beiden Modellen vor - eine Option, die den Beschäftigten in der Privatwirtschaft in nur knapp 39% der Fälle angeboten wird. Es sind vor allem die Industriebetriebe, die bei der Ausgestaltung der Altersteilzeit ausschließlich auf Blockmodelle zurückgreifen (71,1%), während dies im Dienstleistungsbereich nur für etwa mehr als ein Drittel der Unternehmen gilt. Deutlich häufiger als im Schnitt der Gesamtstichprobe sind in den Betrieben des tertiären Sektors Teilzeitregelungen anzutreffen. Wahlmöglichkeiten zwischen beiden Modellen werden den Beschäftigten dort in rund der Hälfte der Fälle angeboten. Auch in diesen Betrieben dürfte jedoch bei der praktischen Inanspruchnahme die verblockte Ar-

beitszeit dominieren. Die eindeutige Priorität der geblockten Altersteilzeit gegenüber der unverblochten Form in der betrieblichen Praxis wird häufig mit Blick auf das Ziel einer vergleichsweise kostengünstigen und sozialverträglichen Personalanpassung gesehen, die in dieser Form schneller und übergangsloser zu realisieren ist.

Überdurchschnittlich hoher Anteil an Schichtbetrieben in der Stichprobe

Schichtarbeit als klassisches Instrument zur Entkoppelung von Betriebsnutzungszeiten von individuellen Arbeitszeiten nutzen beträchtliche 46% der Stichprobenbetriebe. Auch wenn in der Saarländischen Wirtschaft aufgrund der langen Montantradition Schichtarbeit eine hervorgehobene Bedeutung einnimmt, dürfte damit der Anteil der Schichtbetriebe in der Stichprobe doch überzeichnet sein. Mit rund 65% ist Schichtarbeit in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes der Stichprobe am stärksten, im Öffentlichen Dienst dagegen mit 13% am schwächsten vertreten. Im Dienstleistungssektor praktizieren zwei von fünf der durch die Umfrage erfassten Betriebe Schichtarbeit. Schichtarbeit stellt eindeutig ein Großbetriebsphänomen dar und ist in kleineren Betrieben eher selten anzutreffen.

Zweischichtsysteme dominieren die Praxis

Bei den abgefragten Schichtmodellen dominieren in den Schichtbetrieben mit einem Anteil von knapp 73% die Zweischichtsysteme, gefolgt vom Dreischichtbetrieb mit 55%, den Vollkonti-Systemen mit 25% und der Dauernachtschicht mit rund 23%. Dreischichtsysteme haben mit einem Anteil von 63% im Produzierenden Gewerbe eine herausgehobene Bedeutung. Dies gilt besonders für die großen Unternehmen der Grundstoffindustrie mit mehr als 500 Beschäftigten. Ebenso sind Vollkonti-Systeme vorrangig im industriellen Bereich anzutreffen, dagegen spielen sie im Dienstleistungssektor sowie insbesondere im Öffentlichen Dienst eine deutliche geringere Rolle. Dauernachtschicht - eine gerade unter Gesundheitsaspekten problematische Arbeitszeitform - ist in den durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten insgesamt nur selten vertreten und konzentriert sich in den Schichtbetrieben der Stichprobe insbesondere auf die Arbeitsstätten des Gesundheitswesens sowie einige Großunternehmen aus der Automobilzuliefer- und chemischen Industrie.

Mehrzahl der Schichtbeschäftigten in Dreischichtbetrieben tätig

Bezogen auf die Arbeitsstätten, über die Angaben zu den praktizierten Arbeitszeitformen und den davon betroffenen Beschäftigten vorliegen, leisten insgesamt 31% der Beschäftigten Schichtarbeit, wobei sich mit 23% der größte Anteil der Schichtbeschäftigten im Produzierenden Gewerbe findet. In den industriellen Schichtbetrieben der Stichprobe arbeitet jeder zweite Beschäftigte (52%) in einem Schichtsystem, im Dienstleistungsbereich sind rund 40% und in den öffentlichen Dienststellen knapp 5% der Beschäftigten von Schichtarbeit betroffen. Die von Schichtarbeit betroffenen Personen arbeiten zu 26% im Zweischicht- und sogar zu mehr als 42% im Dreischichtbetrieb. Weitere 27% sind im Rahmen von Vollkonti-Systemen tätig und knapp 5% leisten Dauernachtschicht.

Rouliersysteme mit wechselnden Freizeittagen in jeder fünften Arbeitsstätte

Nach Angabe der befragten Betriebsräte praktizieren insgesamt 22% der Arbeitsstätten roulierende Arbeitszeiten, wobei in den jeweiligen Betrieben durchschnittlich rund 51% der Belegschaft einbezogen sind. Auf die Gesamtstichprobe bezogen ist jeder sechste der durch

die Umfrage repräsentierten Beschäftigten im Rahmen eines solchen Arbeitszeitsystems tätig. Die Schwerpunkte liegen erwartungsgemäß im Dienstleistungssektor, in dem mehr als ein Drittel der Arbeitsstätten roulierende Arbeitszeiten nutzt. Im Öffentlichen Dienst wie auch in den Produktionsbetrieben der Stichprobe sind sie dagegen nur von untergeordneter Bedeutung. Auffällig ist, dass Rouliersysteme mit einem Anteil von rund 53% überproportional häufig in frauendominierten Betrieben praktiziert werden.

Versetzte Arbeitszeiten nur von geringer Bedeutung

Mit einem Anteil von 11% spielen versetzte Arbeitszeiten in den Stichprobenbetrieben nur eine geringe Rolle. Kommt diese Arbeitszeitform zum Einsatz, sind durchschnittlich knapp 31% der Belegschaft betroffen. Bezogen auf den Schnitt der Gesamtstichprobe sind lediglich knapp 3% der erfassten Beschäftigten, zu denen Angaben über die jeweiligen Arbeitszeitsysteme vorliegen, im Rahmen von versetzten Arbeitszeiten tätig. Schwerpunkt ist der Dienstleistungsbereich, in dem mehr als 80% der Beschäftigten mit versetzten Arbeitszeiten arbeiten.

Wochenendarbeit in einem Drittel der Stichprobenbetriebe Alltag

In 44% der durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten wird nie oder nur selten im Jahr am Wochenende gearbeitet. Rund ein Fünftel der Betriebe nutzt regelmäßig Samstagsarbeit. In etwas mehr als einem Drittel der Arbeitsstätten wird samstags und sonntags gearbeitet. Wochenendarbeit gehört hier zum Alltag, wird also mindestens ein- bis zweimal pro Monat praktiziert. Schwerpunkte regelmäßiger Samstags- und/oder Sonntagsarbeit sind vor allem größere Industrie- und Handelsunternehmen sowie Arbeitsstätten aus den Bereichen Verkehr, Nachrichten und dem Gesundheitswesen. In der Regel ist jedoch nicht die ganze Belegschaft, sondern nur einzelne Bereiche oder Abteilungen betroffen. Auffällig ist noch der Befund, wonach regelmäßige Wochenendarbeit überdurchschnittlich häufig in den männer- bzw. frauendominierten Betrieben der Stichprobe anzutreffen ist, während in den gemischtgeschlechtlichen Arbeitsstätten der Anteil der Wochenendbetriebe deutlich geringer zu veranschlagen ist. Ferner ist Wochenendarbeit - wenig überraschend - überproportional häufig in Betrieben anzutreffen, die Schichtarbeit oder schichtähnliche Arbeitszeitsysteme praktizieren: In fast 60% der Schichtbetriebe wird regelmäßig an beiden Wochenendtagen gearbeitet.

Verbreitung von Arbeitszeitkonten

Entsprechend dem Bundestrend haben Arbeitszeitkonten auch in den saarländischen Betrieben der Stichprobe eine starke Verbreitung gefunden: Nach Auskunft der befragten Betriebs- und Personalräte nutzen rund 65% der Arbeitsstätten mit knapp 80% der Beschäftigten Zeitkontenregelungen. Besonders häufig sind diese in den Betrieben des Produzierenden Gewerbes anzutreffen (74%), gefolgt vom öffentlichen Dienst mit 65%. Der Dienstleistungsbereich fällt demgegenüber etwas zurück: Hier kommen Zeitkontenregelungen nur in rund jedem zweiten durch die Umfrage erfassten Betrieb zum Einsatz. Es sind vor allem die beschäftigungsstärkeren Unternehmen, die ihre betriebliche Arbeitszeit mit Hilfe von Zeitkontenregelungen flexibilisiert haben. Mehr als drei Viertel der Großunternehmen führen für ihre Beschäftigten Arbeitszeitkonten. In den Klein- und Kleinstbetrieben der Stichprobe sind es dagegen mit einem Anteil von 59% bzw. 35% deutlich weniger.

Anteil der Beschäftigten mit Zeitkonten

Der Anteil der Beschäftigten mit Zeitkonten kann für die vorliegende Umfrage nur näherungsweise beziffert werden: 71% aller Arbeitsstätten mit einer Zeitkontenregelung praktizieren diese für alle Beschäftigten. Somit wird für insgesamt 62% der durch die Umfrage repräsentierten Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt. Hinzu kommen noch Arbeitsstätten, in denen nur einzelne Abteilungen oder Beschäftigtengruppen in die Kontenregelungen einbezogen sind. In diesen Betrieben sind nochmals knapp 15% der Beschäftigten in der Gesamtstichprobe tätig. Im Vergleich zu bundesweiten Repräsentativerhebungen sind somit in der vorliegenden Stichprobe sowohl in der Privatwirtschaft als auch im Öffentlichen Dienst deutlich mehr Beschäftigte von Zeitkonten betroffen. Insofern dürfte hier der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten insgesamt überzeichnet sein.

Überstunden- und Gleitzeitkonten an der Spitze

Die Struktur der Kontenmodelle zeigt je nach Wirtschaftsbereich spezifische Muster: In den privatwirtschaftlichen Arbeitsstätten der Stichprobe stehen mit einem Anteil von 86% Zeitkontenmodelle zur Bewirtschaftung von Überstunden an der Spitze. Mit deutlichem Abstand folgen Gleitzeitkonten (52%), Korridorregelungen (20%) sowie Zeitkonten mit Guthaben aus tariflicher Arbeitszeitverkürzung (18%). Wenig verbreitet sind dagegen Konten, auf denen Zeitzuschläge aus Nacht- und/oder Wochenendarbeit, Anteile aus Tarifurlaub oder betrieblicher Weiterbildung verbucht werden können. Letztere werden in der Regel ohnehin nur in Ergänzung anderer Kontenmodelle genutzt. In den öffentlichen Dienststellen überwiegen mit einem Anteil von 93% eindeutig die Gleitzeitkonten, Überstundenkonten finden sich in rund sechs von zehn Dienststellen. Alle übrigen Kontenmodelle spielen eine untergeordnete Rolle. Gleitzeitkonten nehmen neben den öffentlichen Dienststellen auch in den Betrieben des Kredit- und Versicherungsgewerbes eine herausgehobene Bedeutung ein. In allen übrigen Branchen dominieren in erster Linie die Überstundenkonten, insbesondere in der Metallindustrie, dem Baugewerbe, dem Groß- und Einzelhandel sowie den Bereichen Verkehr und Nachrichten. Gleitzeit als klassische Variante flexibler Arbeitszeit wird dabei vorwiegend mit Festlegung einer verbindlichen Kernzeit praktiziert. Gleitzeit ohne verbindliche Kernzeit als „modernere“ Form dieser Arbeitszeitflexibilisierung wird nur in 18% der Gleitzeitbetriebe genutzt. Schwerpunkte sind insbesondere Betriebe des Versicherungsgewerbes, die hier weit überdurchschnittliche Anteilswerte aufweisen. Bezogen auf die Gesamtstichprobe existieren in rund 43% der durch die Umfrage erfassten Arbeitsstätten Gleitzeitregelungen mit Kernzeit und nur 9,5% verzichten auf eine verbindlich definierte Anwesenheitspflicht. Korridormodelle sind am häufigsten zu finden in den Bereichen Kraftwagen, Verkehr/Nachrichten sowie in der Metallerzeugung/-bearbeitung und im Maschinenbau. Kontenmodelle zur Bewirtschaftung von Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung werden vorrangig in den industriellen Arbeitsstätten der Stichprobe genutzt, speziell in der Metallindustrie (ohne Maschinenbau), den Bereichen Bergbau/Energie/Wasser, in der Nahrungs- und Genussmittelindustrie sowie in der Glas-/Keramikindustrie.

Ober- und Untergrenzen für Kontenstände meist limitiert

In der überwiegenden Mehrheit der Arbeitsstätten mit Zeitkontenregelungen sind die Höchstgrenzen für Kontenstände limitiert: Zwei Drittel der privatwirtschaftlichen Betriebe (Produzierendes Gewerbe: 68,2%; Dienstleistung: 63,2%) und vier Fünftel der öffentlichen Dienststellen sehen Obergrenzen für die Bildung von Zeitguthaben vor. Zeitschulden sind in der Pri-

vatwirtschaft zu 61% (Produzierendes Gewerbe: 62%, Dienstleistungssektor: 58%) und im Öffentlichen Dienst zu 86% begrenzt. Auffällig ist, dass in rund einem Viertel der privatwirtschaftlichen Betriebe Zeitschulden überhaupt nicht vorgesehen sind. Die vereinbarten Ober- bzw. Untergrenzen für die Kontenstände weisen in den verschiedenen Wirtschaftsbereichen teilweise erhebliche Streuungen auf: Die Höchstgrenze für Zeitguthaben liegen in den durch die Umfrage erfassten Betrieben des Produzierenden Gewerbes im Schnitt bei 81 Stunden, im Dienstleistungssektor bei 60 Stunden. In beiden Wirtschaftsbereichen bewegt sich dabei die Bandbreite zwischen maximal 10 und 200 Stunden. Im Öffentlichen Dienst sind die Guthabenstände auf durchschnittlich 33 Stunden limitiert, wobei maximal 100 Stunden im Plusbereich vorgesehen sind. Hinsichtlich der Zeitschulden sind in allen Wirtschaftsbereichen die Höchstgrenzen deutlich enger abgesteckt

Ausgleichszeiträume für Zeitkonten

In 71,6% der privatwirtschaftlichen und 70% der öffentlichen Betriebe schreiben die jeweiligen Vereinbarungen vor, die Zeitkonten innerhalb eines definierten Zeitraumes auszugleichen. Gänzlich auf einen festen Ausgleichszeitraum verzichten nach Auskunft der befragten Betriebs- und Personalräte beachtliche 28,4% der privatwirtschaftlichen und sogar überraschende 30% der öffentlichen Arbeitsstätten. Unabhängig davon sind jedoch die Ausgleichszeiträume im Öffentlichen Dienst deutlich enger gesteckt. Bemerkbar machen sich hier in erster Linie Gleitzeitregelungen, die eher auf eine kurzfristige Variation der Arbeitszeit im Alltag zielen. Folgerichtig müssen in einem Drittel der öffentlichen Dienststellen die Kontenstände innerhalb eines Monats, in weiteren 13% innerhalb eines Quartals ausgeglichen sein.

Tendenz zu Konten mit längeren Zeithorizonten im Produzierenden Gewerbe

Ausgleichszeiträume von einem Quartal und weniger finden sich im Produzierenden Gewerbe lediglich in 14% der Betriebe. Stattdessen scheint sich hier eher ein Trend zu Konten mit längeren Zeithorizonten bemerkbar zu machen: Rund die Hälfte hat die Ausgleichszeiträume auf ein Jahr und mehr ausgedehnt und in 29% der Produktionsbetriebe sind überhaupt keine festen Zeiträume definiert. In den Dienstleistungsunternehmen der Stichprobe lässt sich dieser Trend nicht ganz so eindeutig nachzeichnen: Zwar sind auch hier sowohl Betriebe ohne definierten Ausgleichszeitraum als auch Betriebe mit Jahresarbeitszeitkonten relativ stark vertreten. Mit Anteilswerten von jeweils 27% liegt der Dienstleistungssektor jedoch immer noch deutlich unter dem Produzierenden Gewerbe.

Zeitbewirtschaftung in der Praxis

In den privatwirtschaftlichen Betrieben mit Zeitkonten weisen die Kontenstände von 63% der Beschäftigten zum Erhebungszeitpunkt Guthaben auf. In den öffentlichen Dienststellen haben sogar mehr als drei Viertel Plusstunden angespart. Zeitschulden sind dagegen in allen Wirtschaftsbereichen weit weniger verbreitet: Lediglich jeder elfte Beschäftigte (9%) hat einen negativen Kontostand. Dieser Zusammenhang zeigt sich ebenso bei den durchschnittlichen Kontenständen der betroffenen Mitarbeiter/innen: Die jeweiligen Guthaben der einzelnen Beschäftigten sind mit rund 50 Stunden im Schnitt fast fünfmal so hoch wie die Zeitschulden (rund 11 Stunden). Beträchtlich sind die Unterschiede zwischen öffentlichem Sektor und Privatwirtschaft: Insgesamt ist zwar der Anteil der Beschäftigten mit Zeitguthaben in den öffentlichen Dienststellen am höchsten. Aufgrund der dort dominierenden, eher kurzfristig ausgerichteten Gleitzeitregelungen weisen aber die Konten der Beschäftigten mit im

Schnitt 13,6 Stunden vergleichsweise niedrige Guthabenstände auf. Mit durchschnittlich 59 Plusstunden haben die Beschäftigten in privatwirtschaftlichen Betrieben mehr als viermal so viel Guthaben angespart wie im Öffentlichen Dienst.

Verwendung voller Zeitkonten

Hinsichtlich des Umgangs mit Zeitkonten bei Erreichen der jeweiligen Höchstgrenzen existieren in der betrieblichen Praxis unterschiedliche Modalitäten. Eindeutige Schwerpunkte für die verschiedenen Varianten sind nicht auszumachen. Die gerade in beschäftigungspolitischer Perspektive mit Arbeitszeitkonten häufig verbundene Erwartung eines Freizeitausgleichs für aufgelaufene Guthaben ist lediglich in insgesamt 21,6% der Zeitkontenbetriebe obligatorisch. Ein ebenso hoher Anteil sieht kombinierte Verfahren vor, d.h. die aufgelaufenen Guthaben werden teils ausgezahlt, teils in Freizeit ausgeglichen und teils ersatzlos gestrichen. Eine Umbuchung der Guthaben bei Erreichen der jeweiligen Höchstgrenzen wird in mehr als einem Drittel der Betriebe praktiziert, wobei insbesondere Produktionsunternehmen überdurchschnittlich häufig auf diese Variante zurückgreifen. Umbuchung meint dabei in der Mehrzahl der Fälle keine Übertragung der Guthaben auf Langzeitkonten. Dies geschieht lediglich in 5 Betrieben, die echte Langzeitkonten aufweisen. In allen übrigen Fällen werden die Guthaben lediglich in den nächsten Ausgleichszeitraum übertragen – mit der Folge, dass natürlich der Spielraum für zeitliche Variabilität gerade aus Sicht der Beschäftigten geringer wird. Deutlich seltener ist mit insgesamt 12,7% die (ausschließliche) Auszahlung der angesammelten Guthaben. Am häufigsten setzt noch das Produzierende Gewerbe auf den monetären Ausgleich von vollen Zeitkonten (16,4%), gefolgt von den Dienstleistungsunternehmen (13,2%). Im Öffentlichen Dienst zahlen lediglich 3,4% der Arbeitsstätten die aufgelaufenen Guthaben in Geld aus.

Guthabenverfall bei Erreichen der Höchstgrenzen in jedem elften Betrieb vorgesehen

In insgesamt 9% der Betriebe sehen die Vereinbarungen vor, dass bei Erreichen der Höchststände die Guthaben verfallen, d.h. also weder in Geld ausbezahlt noch durch zusätzliche Freizeit ausgeglichen werden. Besonders im Öffentlichen Dienst ist der Anteil der Betriebe mit ersatzlos gestrichenen Zeitguthaben beträchtlich: Nach Aussage der Personalräte verfallen in 24% der öffentlichen Dienststellen die Plusstunden der Beschäftigten, sobald die definierten Ausgleichszeiträume überschritten werden. Es sind insofern besonders Kurzzeitkonten, die dem Risiko eines Guthabenverfalls unterliegen. Bei Jahresarbeitszeitmodellen und Arbeitszeitkonten ohne festen Ausgleichszeitraum etwa berichten lediglich 5,7% bzw. 2,6% der Betriebs- und Personalräte von einem Guthabenverfall. Müssen dagegen die Kontenstände innerhalb eines Monats wieder ausgeglichen sein, werden nach Aussage der Arbeitnehmervertretungen in 30% dieser Betriebe nach Erreichen der Höchstgrenzen die Plusstunden ersatzlos gestrichen. Es handelt sich mehrheitlich um Gleitzeitmodelle, die signifikant häufiger als andere Kontenmodelle dem Risiko eines Guthabenverfalls ausgesetzt sind.

2001 in jedem fünften Zeitkontenbetrieb Guthaben ersatzlos gestrichen

Obwohl nur in 9% der Betriebe die jeweiligen Vereinbarungen einen Guthabenverfall bei Erreichen der definierten Grenzen vorsehen, sind nach Aussage der befragten Betriebs- und Personalräte dennoch in rund 19% der Arbeitsstätten im vergangenen Jahr Guthaben ersatzlos verfallen. Dies ist in den beschäftigungsstärkeren Betrieben - speziell aus dem Dienstleistungssektor - signifikant häufiger zu beobachten als in den kleineren Arbeitsstätten. Auffällig

sind hier insbesondere Betriebe aus dem Kreditgewerbe, dem Gesundheitswesen und dem Kulturbereich. Nur ein Teil dieser gestrichenen Plusstunden beruht auf Guthaben im Rahmen von Gleitzeitmodellen. Das quantitativ größte Volumen an gekappten Guthaben weisen stattdessen vor allem einige Betriebe – auch aus anderen Branchen - mit Überstundenkonten aus.

Einsatz von Arbeitszeitkonten mehrheitlich mit beschäftigungsneutraler, allenfalls beschäftigungsstabilisierender Wirkung

Die Beschäftigungswirkungen einer kontengesteuerten Arbeitszeitverteilung sind nicht immer eindeutig auszumachen und können sowohl positiv als auch negativ sein. Grundsätzlich sind flexible Arbeitszeitmodelle immer Rationalisierungsinstrumente und enthalten stets ein Element des Personalabbaus. Zeitkontenregelungen können jedoch auch positive Beschäftigungseffekte mit sich bringen. Als Alternative zu Kurzarbeit und Entlassungen sowie durch Überstundenabbau und Freizeitausgleich für Mehrarbeit können sie ebenso zu einer Verringerung der effektiven Arbeitszeit beitragen und damit das Beschäftigungsniveau positiv beeinflussen. Mehr als die Hälfte der befragten Betriebs- und Personalräte vertritt die Einschätzung, dass durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten weder positive noch negative Beschäftigungseffekte zu verzeichnen sind. Insbesondere in den öffentlichen Dienststellen betonen neun von zehn Personalräten eine weitgehend beschäftigungsneutrale Wirkung. Ergeben sich durch den Einsatz von Zeitkontenregelungen Beschäftigungseffekte, so beziehen sie sich in erster Linie auf die Sicherung von Arbeitsplätzen, gefolgt von der unbefristeten Übernahme befristet Beschäftigter und einem geringeren Bedarf an Leiharbeiter/innen. Im Produzierenden Gewerbe ist darüber hinaus die Vermeidung von Kurzarbeit von hervorgehobener Bedeutung. Eine deutlich untergeordnete Rolle spielt dagegen die Schaffung zusätzlicher Arbeitsplätze.

Positive Beschäftigungseffekte in erster Linie durch Konten mit Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie Korridormodellen

Differenziert nach Kontenmodellen können jeweils drei Viertel der Betriebsräte aus Arbeitsstätten mit Zeitkonten zur Bewirtschaftung von Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie Korridormodellen positive Beschäftigungseffekte verzeichnen, wobei es sich mehrheitlich um die Sicherung von Arbeitsplätzen handelt. Deutlich häufiger konnten darüber hinaus in Betrieben mit diesen Kontenmodellen auch zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden. Überdurchschnittliche Anteilswerte zeigen ferner die Korridormodelle bei der Vermeidung von Kurzarbeit. Beide Varianten sind jedoch in den Betrieben der Stichprobe nicht sehr weit verbreitet. Bei den in der betrieblichen Praxis dominierenden Überstundenkonten verzeichnet knapp die Hälfte der Betriebsräte überhaupt keine Beschäftigungseffekte. In den übrigen Fällen schreiben die Arbeitnehmervertretungen den Überstundenkonten in erster Linie beschäftigungsstabilisierende Wirkungen zu, gefolgt von der Entfristung bestehender Zeitverträge, wobei hier beide Anteilswerte zum Teil deutlich unter denen der Kontenmodelle zur Bewirtschaftung von Guthaben aus Arbeitszeitverkürzung sowie den Korridorregelungen liegen. Auch in der Frage nach den Beschäftigungswirkungen des Zeitausgleichs für Überstunden wiederholen sich im Wesentlichen die geäußerten Einschätzungen der Arbeitnehmervertretungen hinsichtlich der Beschäftigungseffekte durch Zeitkonten. Nach Auskunft der Betriebs- und Personalräte sind in 72% der Arbeitsstätten keine Veränderungen durch den Zeitausgleich für Überstunden festzustellen.

Zeitsouveränität und Zufriedenheit mit den bestehenden Zeitkontenregelungen

Die empirischen Befunde zeichnen aus Sicht der Beschäftigten ein überwiegend positives Bild hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszeitkonten und Zeitsouveränität. In der überwiegenden Mehrheit der Zeitkontenbetriebe erfolgt bei der Entnahme von Zeitguthaben eine dezentrale Abstimmung mit den Vorgesetzten oder Kolleg/innen. In der betrieblichen Praxis überwiegen somit dezentrale Regelungsverfahren, die auf Kompromisslösungen zielen. Verfügungsrechte über die Entnahme von Zeitguthaben verbleiben mehrheitlich weder einseitig bei den Vorgesetzten noch sind sie der weitgehenden Selbstbestimmung durch die Beschäftigten überlassen.

Spielraum für individuelle Arbeitszeitgestaltung durch den Einsatz von Zeitkonten mehrheitlich gestiegen

Fast drei Viertel der befragten Betriebs- und Personalräte aus den Zeitkontenbetrieben der Stichprobe sind der Meinung, dass sich aus Sicht der Beschäftigten der Spielraum für individuelle Zeitgestaltung erweitert habe. Keine Änderungen konstatiert etwas mehr als jede fünfte Arbeitnehmervertretung und weniger Spielraum kann nur jeder 16. Betriebs- und Personalrat vermerken. Erneut sind es insbesondere die Personalräte, die eine überdurchschnittlich positive Einschätzung vertreten. Ursächlich für das günstige Urteil sind wiederum in erster Linie die Gleitzeitmodelle. Eher unerheblich ist hier dagegen der Umstand, dass gerade bei Gleitzeitkonten das Risiko des Guthabenverfalls im Vergleich zu anderen Kontenmodellen besonders ausgeprägt ist. Die Vorteile der Gleitzeitmodelle zur alltagsnahen Zeitgestaltung wiegen aus Sicht der Arbeitnehmervertretungen offensichtlich deren Nachteile auf. Interessanterweise spielt die Frage, ob es sich um eine Gleitzeit mit oder ohne Kernzeit handelt, keine maßgebliche Rolle. Im Vergleich zu ihren Kolleg/innen aus den öffentlichen Dienststellen äußern sich die Betriebsräte aus dem privatwirtschaftlichen Unternehmen merklich zurückhaltender. Mit 65% bzw. 73% sind die Betriebsräte aus Produktions- und Leistungsunternehmen deutlich seltener als die Personalräte der Ansicht, dass die Beschäftigten durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten mehr Spielraum für individuelle Zeitgestaltung gewonnen haben. Dieser Unterschied erklärt sich zum Teil durch die geringere Verbreitung von Gleitzeitkonten. Darüber hinaus sind jedoch auch Brancheneinflüsse feststellbar, die sich entsprechend in der Gesamteinschätzung niederschlagen: Auffällig sind insbesondere der Einzelhandel sowie einige Betriebe der Bauwirtschaft und der Metallindustrie, die im Urteil der Betriebsräte zum Teil sehr schlechte Noten erhalten: Im Einzelhandel vertreten etwa drei von vier Betriebsräten die Ansicht, dass sich durch den Einsatz von Zeitkonten der Spielraum für individuelle Zeitgestaltung für die Beschäftigten nicht verbessert, sondern im Gegenteil verschlechtert habe.

Chronisch dünne Personaldecken begrenzen Spielraum für individuelle Zeitgestaltung

Das Problem dürfte hier - wie auch in anderen Branchen - weniger im Einsatz von Arbeitszeitkonten an sich, sondern vielmehr im Spannungsverhältnis von Arbeitszeitflexibilisierung, Leistungsabforderung und Personalbemessung begründet sein. Positive Auswirkungen von Arbeitszeitkonten dürften aus Sicht der Beschäftigten umso weniger gegeben sein, je knapper das Personal bemessen ist und je stärker sich dieser Personalmangel in einer Leistungsverdichtung niederschlägt. Bei einer chronisch dünnen Personaldecke sind nicht nur die Zeitkonten der Beschäftigten permanent bis zum Anschlag gefüllt. Gleichzeitig können die

angesammelten Guthaben auch kaum mehr abgebaut werden, weil die Personalsituation eine Freistellung der betroffenen Mitarbeiter/innen nur schwer möglich macht. In diesen Fällen dürften Arbeitszeitkonten eher dazu dienen, den normalen Betriebsablauf wie auch die geplanten Umsatzzahlen trotz zu knapp bemessener Personaldecke aufrecht zu erhalten. Flexibilisierungsinteressen der Beschäftigten lassen sich unter diesen Bedingungen in der Regel lediglich im vorgegebenen engen Rahmen betrieblicher Anpassungserfordernisse realisieren.

Soziale Auswirkungen des Einsatzes von Arbeitszeitkonten meist positiv

Abgesehen von den dargelegten Negativbeispielen bestätigt sich das insgesamt eher positive Bild hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeitszeitkonten und Zeitsouveränität ebenso in der Frage nach den sozialen Auswirkungen: Positive Folgen verzeichnen die Betriebs- und Personalräte der Stichprobe vor allem in bezug auf die Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Freizeit, die sich durch den Einsatz von Arbeitszeitkonten in mehr als zwei Drittel der Fälle verbessert habe. Weitere 62% bzw. 59% der Betriebs- und Personalräte betonen, dass sich Familie und Beruf besser miteinander vereinbaren lassen und auch die Arbeitszeiten planbarer seien. Tendenziell wird die Situation in kleineren Betrieben günstiger eingeschätzt als in den belegschaftsstärkeren Unternehmen. Nach Wirtschaftsbereichen schneidet der Öffentliche Dienst sehr positiv ab, während vor allem im Produzierenden Gewerbe im Hinblick auf die Frage der Planbarkeit der Arbeitszeit sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf wesentlich skeptischere Einschätzungen überwiegen. Dies gilt besonders in den Produktionsbetrieben mit einem relativ hohen Frauenanteil. Keine Änderungen haben sich in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle beim Einkommen ergeben.

Vergleichsweise hohe Zufriedenheit mit bestehenden Zeitkontenregelungen

Insgesamt sind die befragten Betriebs- und Personalräte aus den Zeitkontenbetrieben der Stichprobe mit den bestehenden Regelungen mehrheitlich zufrieden, wobei die Situation in den öffentlichen Dienststellen signifikant günstiger eingeschätzt wird als in der Privatwirtschaft. Eher unzufrieden mit den bestehenden Zeitkontenregelungen sind rund 29% der Arbeitnehmervertretungen. Tendenziell stammen diese eher aus den belegschaftsstarken Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten, wobei branchenbezogenen insbesondere der Einzelhandel und das Verkehrsgewerbe auffällig sind. Etwas ungünstiger beurteilen die Betriebs- und Personalräte die Zufriedenheit der Beschäftigten selbst. Demgegenüber wird den Geschäfts- und Dienststellenleitungen in der überwiegenden Mehrzahl der Fälle eine hohe bis sehr hohe Zufriedenheit bescheinigt. Gleichzeitig ist hier ein umgekehrt proportionaler Zusammenhang mit den jeweiligen Anteilswerten aus Sicht der Beschäftigten festzustellen: Überdurchschnittliche Zufriedenheitswerte bei den Geschäftsleitungen korrespondieren häufig mit unterdurchschnittlichen Werten bei den Mitarbeiter/innen.

Flexibilisierungsspielräume durch Zeitkonten für die Beschäftigten durchaus attraktiv

Zusammengenommen konnten in der vorliegenden Untersuchung Befürchtungen, wonach Zeitkonten die zeitliche Abhängigkeit der Beschäftigten von betrieblichen Vorgaben steigern würden, nicht bestätigt werden. Viele Arbeitnehmer/innen schätzen offenbar mittlerweile die durch Arbeitszeitkonten prinzipiell eröffneten Flexibilisierungsspielräume. Trotz dieser positiven Signale dürfen jedoch die offenen Fragen und Probleme nicht vernachlässigt werden. Unübersehbar ist, dass in einigen Betrieben der Zeitsouveränität der Beschäftigten enge

Grenzen gesetzt sind. Bedürfnisse nach einer weitgehend selbstbestimmten Zeitgestaltung können sich hier im Regelfall lediglich im vorgegebenen engen Rahmen betrieblicher Anpassungserfordernisse entfalten. Die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten stellen in diesen Fällen eher die abhängige Variable dar, die je nach betrieblicher Situation realisierbar erscheinen oder nicht. Von einigen branchenspezifischen Gegebenheiten abgesehen scheinen vor allem relativ weit gefasste Höchstgrenzen in erster Linie den Spielraum der Betriebe für zeitliche Variabilität zu erhöhen. Demgegenüber unterliegen die Beschäftigten selbst in diesen Fällen offenbar deutlich häufiger der Gefahr, einseitigen Flexibilitätszumutungen ausgesetzt zu sein, was sich folgerichtig in unterdurchschnittlichen Zufriedenheitswerten niederschlägt. Noch deutlicher wird dieser Zusammenhang in der Frage der tatsächlich angesparten Zeitguthaben: Je höher diese im Betrieb tatsächlich zu beziffern sind, umso niedriger ist die Zufriedenheit der Betriebs- und Personalräte mit den praktizierten Zeitkontenregelungen. Dies gilt zumal in den Betrieben, in denen aufgrund chronisch knapp bemessener Personaldecken die Beschäftigten kaum eine reelle Chance haben, ihre teilweise überlaufenden Zeitkonten auch tatsächlich abzubauen.

Formelle und informelle betriebliche Aushandlungsprozesse entscheidend für die Qualität der Arbeitszeitpraxis aus Sicht der Beschäftigten

Eine kritische Größe sind jedoch nicht nur betriebliche Notwendigkeiten. Sie bilden zwar zweifellos den äußeren Rahmen, innerhalb dessen die getroffenen Arbeitszeitvereinbarungen praktisch umgesetzt werden. Selbst bei einem vorgegebenen äußeren Rahmen verbleiben in der betrieblichen Praxis jedoch immer noch beträchtliche Handlungsspielräume, die die konkreten Umsetzungsmodalitäten mit ihren formellen wie informellen Regelungen positiv wie negativ beeinflussen können. Dabei ergeben sich durchaus Spielräume und Optionen für Entscheidungen, die im positiven wie im negativen Sinne von der betrieblichen „Generallinie“ abweichen können. Die Qualität der tatsächlich praktizierten Arbeitszeitregelungen hängt dabei wesentlich von der Qualität des Verhandlungsprozesses ab, und zwar nicht nur auf Ebene von Betriebsrat und Geschäftsleitung, sondern auch und gerade zwischen den Beschäftigten selbst und ihren direkten Vorgesetzten. Je nach persönlichen Kompetenzen und Führungsqualitäten der Leitung fallen die hier getroffenen Arrangements für die Beschäftigten unterschiedlich aus.

Vergleichsweise zufriedenstellendes Bild bei der Gesamtbewertung der gegebenen Arbeitszeitpraxis

Insgesamt zeichnen somit die dargestellten Ergebnisse zur Gesamteinschätzung der derzeitigen Arbeitszeitpraxis aus Sicht der Betriebs- und Personalräte ein vergleichsweise zufriedenstellendes Bild. Die befragten Arbeitnehmervertretungen vergeben mehrheitlich gute bis befriedigende Noten. Insgesamt ergibt sich auf der Schulnotenskala ein Mittelwert von 2,9. Im Vergleich zu den privatwirtschaftlichen Betrieben schneidet der Öffentliche Dienst am günstigsten ab. Demgegenüber bewerten die Betriebsräte aus dem Produzierenden Gewerbe und dem Dienstleistungsbereich die Arbeitszeitpraxis in ihren Betrieben merklich schlechter. Die beobachtbaren branchenspezifischen Unterschiede in der Gesamtbewertung der derzeit gegebenen Arbeitszeitpraxis sind in erster Linie auf die jeweils praktizierten Arbeitszeitformen zurückzuführen. Übergreifend ist festzustellen, dass die Arbeitszeitpraxis in Betrieben mit Schichtarbeit oder schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen signifikant schlechtere Noten erhält als in Ein-Schicht-Betrieben. Die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitpraxis verrin-

gert sich insgesamt mit steigender Betriebsnutzungszeit. Die größten Unterschiede zeigen sich in Arbeitsstätten mit regelmäßiger Wochenendarbeit.

Skeptische Haltung gegenüber Schichtarbeit

Neben der Arbeit zu sozial ungünstigen Zeiten und den besonderen gesundheitlichen Belastungen dürfte die skeptische Haltung gegenüber Schichtarbeit aber auch in geringeren Einflussmöglichkeiten der Betroffenen auf die Schichtplangestaltung begründet sein: Der wechselnde Arbeitseinsatz der Beschäftigten wird bei Schichtarbeit oder schichtähnlichen Arbeitszeitsystemen über einen längeren Zeitraum hinweg mittels teilweise hochkomplexer Personaleinsatzpläne organisiert. Damit verbunden ist zwar in der Regel eine hohe Planbarkeit der jeweiligen Arbeitszeiten. Nachteil ist allerdings, dass kurzfristige Änderungen in der Regel nur in begrenztem Maße möglich sind, weshalb eine Beteiligung der betroffenen Beschäftigten bei der Personaleinsatzplanung von besonderer Bedeutung ist. Die Praxis zeigt jedoch, dass die Schichtplangestaltung umso häufiger überwiegend in der alleinigen Verantwortung der Vorgesetzten liegt, je komplexer das praktizierte Arbeitszeitsystem ausgestaltet ist. Die Einflussmöglichkeiten der Beschäftigten auf die individuelle Arbeitszeitgestaltung sind in diesen Fällen deutlich beschränkt. Wesentlich besser ist es dagegen um die Beteiligungschancen der Beschäftigten bei Gleitzeitmodellen bestellt. Sie bieten den Arbeitnehmer/innen Möglichkeiten einer weitgehend selbstbestimmten und alltagsnahen Zeitgestaltung, die es erlaubt, berufliche und außerberufliche Zeitanforderungen besser miteinander zu vereinbaren.

Abgesehen von der Gleitzeitmodellen ist die Nutzung sonstiger Zeitkontenregelungen für die Gesamtschätzung der befragten Betriebs- und Personalräte weitgehend unerheblich. Das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten allgemein wirkt sich nur geringfügig auf die Bewertungen der Arbeitnehmervertretungen aus. Relevant ist vielmehr die konkrete Ausgestaltung der Zeitkontenregelungen in der Praxis.

Probleme der Arbeitszeitpraxis meist in Details der tatsächlichen Umsetzung begründet

Unzufriedenheiten und Probleme zeigen sich dementsprechend weniger auf allgemeiner Ebene, sondern sind meist in den praktizierten Gestaltungsmodalitäten begründet. Allenfalls die Schichtbetriebe scheren strukturell aus diesem Muster aus. Demgegenüber schlägt sich der Einsatz von Arbeitszeitkonten als moderne Variante flexibler Arbeitszeiten kaum in den Gesamtbewertungen der Betriebs- und Personalräte nieder. Eine Ausnahme bilden lediglich die Gleitzeitmodelle, die als eher klassische Formen der Arbeitszeitflexibilisierung eine hohe Akzeptanz durch die Beschäftigten erfahren. Wesentlich sind insbesondere die gegebenen Möglichkeiten der Beschäftigten, im Alltag auf die Arbeitszeitgestaltung Einfluss zu nehmen.

Darüber hinaus liegen die Probleme meist in Details der praktischen Ausgestaltung begründet. Dies kommt auch in den durch die Betriebs- und Personalräte formulierten Handlungs- und Gestaltungsbedarfen zum Ausdruck. Zu nennen sind hier insbesondere folgende Aspekte:

- Nachweisbarkeit und Transparenz der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (speziell mit Blick auf „graue Überstunden“);

- Festlegung der „Normalarbeitszeit“ sowie Bestimmung der Voraussetzungen, unter denen geleistete Arbeitszeit als Mehrarbeit oder Überstunden gewertet werden und entsprechend zuschlagspflichtig sind;
- Einrichtung von Langzeitkonten zum besseren Schutz vor Guthabenverfall mit klaren Verfahrensregeln zum Guthabenübertrag von Kurz- auf Langzeitkonten, Festlegungen zum Verwendungszweck, der Inanspruchnahme sowie der Sicherung von Guthabenbeständen im Insolvenzfall oder beim Wechsel der Betroffenen in ein anderes Unternehmen;
- Verbesserte Möglichkeiten zur alltagsnahen Zeitgestaltung durch Gleitzeitmodelle auch in bisher untypischen Bereichen sowie Erhöhung der Zeitsouveränität durch Wegfall der Kernzeit als Mindestanwesenheitspflicht;
- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie erhöhte Rücksichtnahme gegenüber Beschäftigten mit Familien- und Betreuungspflichten;
- Verbesserte Mitbestimmungs- und Kontrollmöglichkeiten der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen durch kontinuierliche Informationen über Zeitkontenstände, Beratungsrechte über Maßnahmen zur Reduzierung hoher Arbeitszeitguthaben, Verfahrensgrundsätze zur Konfliktregelung sowie eine Verankerung von Steuerungs- und Kontrollmechanismen in Form von „Ampelregelungen“.

Nicht zuletzt haben die Betriebs- und Personalräte angemerkt, die vorhandenen Arbeitszeitmodelle richtig, d.h. vor allem im Sinne der getroffenen Vereinbarungen und gesetzten Ziele zu nutzen. In einigen Fällen ist es hier sicher anzuraten, die bisherigen Arbeitszeitvereinbarungen vor dem Hintergrund der praktischen Umsetzungserfahrungen erneut auf den Prüfstand zu stellen und ggf. zu korrigieren.

Literaturverzeichnis

- Bauer, F. / Groß, H. / Munz, E. (2002): Betriebszeiten 2001 (Kurzbericht), ISO-Institut, Köln im Januar 2002
- Bispinck, R. (1998): Zwischen betrieblicher Flexibilität und Zeitsouveränität. Tarifliche Regelungen zu Arbeitszeitkonten, in: Klenner, Ch. / Seifert, H. (Hg.): Zeitkonten - Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Hamburg, S. 72-87
- Bispinck, R. / WSI-Tarifarchiv (1996): Immer kürzer - immer flexibler. Elemente qualitativer Tarifpolitik Nr. 23, (WSI-Informationen zur Tarifpolitik), Düsseldorf
- Bundesmann-Jansen, J. / Groß, H. / Munz, E. (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. v. Ministerium für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.) (2002): Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2001, Bonn im Februar 2002
- DIHT (Hrsg.) (2000): Arbeitszeitflexibilisierung zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit. Ergebnisse einer DIHT-Umfrage und erste Folgerungen, aus: www.dihk.de/inhalt/informationen/news/meldungen/alt_archiv/meldung855.html, eingestellt am 20.4.2000
- Grewer, H. G. / Reindl, J. (2000): Geringfügige Beschäftigung im Saarland, AK-Beiträge 1/2000, Saarbrücken
- Grobbel, U. (1998): Flexibilisierung und individuelle Zeitsouveränität. Das Beispiel des neuen Arbeitszeitmodells der Jungheinrich AG, in: Henning, D. / Raasch, S. / Wuttke, Ch. (Hg.): Zeitbrüche. Neue Zeitmuster für Frauen und Männer, Hamburg, S. 28-44
- Hielscher, V. (2000): Entgrenzung von Arbeit und Leben? Die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und ihre Folgewirkungen für die Beschäftigten. Eine Literaturstudie, (WZB discussion papers, Forschungsschwerpunkt Technik-Arbeit-Umwelt), Berlin
- Klammer, U. / Weber, H. (2001): Flexibel in den Ruhestand? Ergebnisse und Überlegungen zur Altersteilzeit, in: WSI-Mitteilungen 2/2001, S. 102-112
- Klammer, U. (2002): Tarifverträge zur Altersteilzeit: NRW und Baden-Württemberg im Vergleich, aus: www.boeckler-boxen.de/forschung, eingestellt am 30.04.02
- Klein-Schneider H. (1999): Betriebs- und Dienstvereinbarungen Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen, (edition der Hans Böckler Stiftung; 6), Düsseldorf
- Koller, B. (2001): Das Rentenalter wurde angehoben - zieht der Arbeitsmarkt mit? Eine Analyse zum Übergang in Rente, zu Erwerbsbeteiligung und Arbeitslosigkeit Älterer, in: iab-Werkstattbericht, Ausgabe-Nr. 7 vom 29.06.2001
- Ohnesorg, S. (2001): Arbeitsbedingungen und Partizipation erwerbstätiger Frauen im Saarland. Aktuelle Standortbestimmung, Gestaltungsansätze und Entwicklungsperspektiven, Saarbrücken
- Ohnesorg, S. (2000): Betriebsklima und Unternehmenskultur in saarländischen Betrieben und Behörden, Saarbrücken

- Scharbau, S. (2001): „Die Batterien aufladen“, in: Die Zeit 47/2001.
- Schäfer, C. (2001): Die WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000 im Überblick, in: WSI-Mitteilungen 2/2001, S. 65-75
- Seifert, H. (1998): Modellwechsel durch Arbeitszeitkonten, in: in: Klenner, Ch. / Seifert, H. (Hg.): Zeitkonten - Arbeit à la carte? Neue Modelle der Arbeitszeitgestaltung, Hamburg, S. 9-26
- Seifert, H. (2001): Zeitkonten: Von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 2/2001, S. 84-91
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2001): Leben und Arbeiten in Deutschland, Ergebnisse des Mikrozensus 2000, Wiesbaden
- Trinczek, R. (1998): Arbeitszeitflexibilisierung in der bundesdeutschen Metallindustrie, in: Zilian, H.-G. / Flecker, J. (Hg.): Flexibilisierung - Problem oder Lösung, Berlin, S. 67-88
- WSI in der HBS (Hg.) (2001): Zweite repräsentative WSI-Befragung von Betriebs- und Personalräten in Deutschland. Handout zur WSI-Presskonferenz am 05. März 2001
- WSI-Mitteilungen (2001): Schwerpunktheft „Die Befragung von Betriebs- und Personalräten 1999/2000“, Ausgabe 02, Februar 2001