

# Arbeitszeiten in Deutschland: 40plus und hochflexibel

Frank Bauer  
Eva Munz

Die Dauer der Arbeitszeit von abhängig Beschäftigten ist ein immer schon strittiges Thema. Seit geraumer Zeit wird diese Debatte von Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich dominiert. Dabei wird die gegenwärtige Arbeitszeitwirklichkeit kaum zur Kenntnis genommen: Weder die tatsächliche Dauer der Arbeitszeit noch die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung findet eine angemessene Berücksichtigung. Diese weißen Flecken in der Diskussion will der folgende Aufsatz verringern. Er zeigt im Rekurs auf eine aktuelle und für die Bundesrepublik Deutschland repräsentative Befragung abhängig Beschäftigter auf, wie lang und flexibel die Arbeitszeiten in Deutschland wirklich sind, wie diese auf die außerberufliche Zeit einwirken und welche Arbeitszeitpräferenzen die Beschäftigten haben.

## 1

### Einleitung

Wie aufgeladen die gegenwärtige Debatte um die Arbeitszeiten in Deutschland ist, zeigen die in ihr verwendeten Schlüsselbegriffe und Schlagworte. Die Rede ist von Deutschland als „Freizeitweltmeister“, es wird gefordert, „wieder in die Hände zu spucken“, Reminiszenzen an die „Zeit des Wirtschaftswunders“ werden geweckt (IW 2003a). Assoziiert wird, die gegenwärtige Wirtschaftskrise bzw. die hohe Arbeitslosigkeit sei auf die Bequemlichkeit der Arbeitnehmer und auf ihre mangelnde Einsatzbereitschaft zurückzuführen. Häufig wird auf die sachliche Richtigkeit oder Eindeutigkeit der Argumentation verzichtet. So fordert Edmund Stoiber (CSU) beispielsweise: „Wir müssen in diesem Jahr ernsthaft über den Abschied von der 35-Stunden-Woche reden“ (Focus 2004). Hier werden die tarifvertraglichen Arbeitszeiten der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen in der westdeutschen Metallindustrie gleichsam zum Referenzpunkt für die tarifvertraglichen Arbeitszeiten aller Beschäftigten gemacht und als Symptom für eine gesamtwirtschaftliche Problemlage interpretiert. Angesichts der gesellschaftspolitischen Bedeutung arbeitszeitpolitischer Fragestellungen ist gegenüber solchen fehlerhaften Verallgemeinerungen und Aufgeregtheiten Versachlichungsbedarf gegeben.

Im Rahmen der Arbeitszeitberichterstattung,<sup>1</sup> aus der die hier referierten Ergebnisse stammen, wird neben der Dauer

der vertraglichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeit auch die Flexibilität der Arbeitszeitgestaltung erforscht, die im Hinblick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe bedeutsam ist. Zudem werden die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten ebenso ermittelt, wie die Belastungen, die aus der Erwerbsarbeit entstehen. Im Folgenden werden zentrale Befunde der aktuellen Arbeitszeitstudie dargestellt, die bei einer Debatte um Arbeitszeitverlängerung berücksichtigt werden sollten.

Die mündliche Befragung wurde im Sommer 2003 durchgeführt. Auf der Grundlage eines mehr als 130 Fragen enthaltenden standardisierten Fragebogens wurden 4.012 abhängig Beschäftigte deutscher Nationalität im Alter von 18 bis 65 Jahren zu Arbeitszeitformen, Arbeitszeitwünschen, Tätigkeitsmerkmalen und der Arbeitsorganisation befragt (ausführlich: Bauer u.a. 2004).

Im Folgenden wird zunächst auf die Dauer der vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten eingegangen (Kapitel 3), diese werden mit den Arbeitszeitwünschen der Beschäftigten kontrastiert (Kapitel 4). Für die Betriebe ist neben der Dauer insbesondere die Möglichkeit einer variablen, dem Arbeitsanfall angepassten Arbeitszeitverteilung zentral. Darüber und über die Verbreitung betrieblich bedingter Schwankungen des täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitvolumens informiert Kapitel 5. In Kapitel 6 wird die Frage der Arbeitszeitgestaltung in den Kontext der außerberuflichen Anforderungen und Verpflichtungen gestellt und nach der Vereinbarkeit der beruflichen und außerberuflichen Zeitbedarfe gefragt. Der Darstellung der empirischen

Ergebnisse sind einige Anmerkungen zu der gegenwärtigen Arbeitszeitdebatte vorangestellt (Kapitel 2).

<sup>1</sup> Dieses vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium finanziell geförderte Berichtssystem umfasst bislang sechs repräsentative Beschäftigtenbefragungen (1987, 1989, 1993, 1995, 1999 und 2003) sowie drei repräsentative Betriebsbefragungen (1990, 1996 und 2001). Von 1987–2003 wurde die kontinuierliche Arbeitszeitberichterstattung am Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) durchgeführt. Aus Platzgründen können die Befunde zu Arbeitszeit/Belastungen hier nicht aufgeführt werden. Vgl. aber zur Belastungssituation insgesamt aus Sicht der betrieblichen Interessenvertretungen die Ergebnisse der WSI-Betriebsräte-Sonderbefragung 2004 in dieser Zeitschrift (Ahlers/Brüssig 2004).

**Frank Bauer,** Dr. wissenschaftlicher Angestellter des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung, IAB-regional Düsseldorf.  
**Arbeitsschwerpunkte:** Nationale und internationale Arbeits- und Betriebszeitforschung, Theorien der Tertiarisierung, work-life-balance, regionale Arbeitsmarktforschung; vorher wissenschaftlicher Angestellter des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) Köln.  
e-mail: Frank.Bauer6@arbeitsagentur.de

**Eva Munz,** bis Juli 2004 wissenschaftliche Angestellte des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen (ISO) Köln. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Betriebszeitforschung, Arbeitsorganisation, erwerbsarbeitsbedingte Belastungen.  
e-mail: eva.munz@gmx.de

## 2

## Zur gegenwärtigen Debatte um Arbeitszeitverlängerung

Das auffälligste Defizit der Debatte besteht darin, dass die vorliegenden empirischen Informationen zu vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten der abhängig Beschäftigten, zur Flexibilität der Arbeitszeiten und zu den Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen nicht zur Kenntnis genommen bzw. konsequent ignoriert werden. Daneben zeichnen die auf Arbeitszeitverlängerung zielen den Argumentationen sich aber durch eine Reihe von Unzulänglichkeiten aus, von denen hier einige kurz angesprochen werden sollen. Dabei handelt es sich *erstens* um falsche Verallgemeinerungen oder die Wahl falscher Referenzgrößen, also um argumentationstechnische Probleme. *Zweitens* wird „Arbeitszeitverlängerung“ als arbeitszeitpolitische Frage im engeren Sinne gar nicht diskutiert, diese steht lediglich für den tatsächlich interessierenden Sachverhalt einer Lohnkostensenkung. *Drittens* ist auffällig, dass nicht nur Informationen zur Wirklichkeit von Arbeitszeiten aus Arbeitnehmerperspektive ausgespart werden, sondern auch empirische Informationen aus Betriebsperspektive, die die Debatte unmittelbar betreffen, keine Beachtung finden. Schließlich ist *viertens* die ökonomistische Engführung zu kritisieren, die die Argumentation der Befürworter von Arbeitszeitverlängerungen kennzeichnet.

(1) *Falsche Bezugsgrößen*. Wenn als Beleg für den Bedarf nach einer kollektiven Arbeitszeitverlängerung auf die vermeintlich kurzen Arbeitszeiten in der Bundesrepublik verwiesen und eine Revision von Arbeitszeitverkürzungen gefordert wird, ist der Bezugspunkt der Debatte die tarifvertraglich ausgehandelte Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigte in allen Branchen Deutschlands. Es ist dann sachlich falsch, in den entsprechenden Referenzwert die Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigten mit einzuberechnen, da diese nicht in Tarifverhandlungen festgelegt werden. Sowohl die Teilzeitquote als auch die Dauer der Wochenarbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten wird individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehandelt. Sie entziehen sich daher dem Einflussbereich von

Kollektivverhandlungen der Arbeitszeit. Bei steigenden Teilzeitquoten und sinkenden Arbeitszeiten der Teilzeitbeschäftigte (Kapitel 3) führt die Einbeziehung der Teilzeitbeschäftigte zu einer erheblichen Verzerrung des infrage stehenden Durchschnittswerts. Dass auch der triviale Sachverhalt erwähnt werden muss, dass Verallgemeinerungen von der Branche mit den kürzesten tarifvertraglichen Arbeitszeiten auf die Gesamtwirtschaft unzulässig sind, ist bezeichnend für die Unsachlichkeit der Debatte<sup>2</sup>. Neben der Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten von Voll- und Teilzeitbeschäftigte ist auch konsequent zwischen den (tarif-, arbeits- oder dienst-) vertraglichen (im Folgenden „vertraglichen“) und den tatsächlichen Arbeitszeiten zu unterscheiden, da diese bekanntlich erheblich differieren. Sinnvoll wäre zudem, auch zwischen Status- oder Qualifikationsgruppen zu unterscheiden. Während Bedarf insbesondere nach qualifizierten Arbeitskräften besteht, dürfte eine Verlängerung der Arbeitszeiten gering qualifizierter Beschäftigter deren ohnehin große Arbeitsmarktprobleme noch verschärfen.

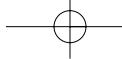
(2) *Zusätzliche Beschäftigung durch Arbeitszeitverlängerung?* Während die Strategie der kollektiven Arbeitszeitverkürzung von einer Umverteilung des dadurch frei werdenden Arbeitsvolumens – zumindest zum Teil – zugunsten Arbeitssuchender ausgeht, beruht die Überlegung, durch kollektive Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich zusätzlich Beschäftigung zu schaffen, auf einer anderen Logik: Eine kollektive Arbeitszeitverlängerung hat zur Folge, dass das Arbeitsvolumen ansteigt, das durch die je aktuell Erwerbstätigen gebunden ist, bei gleich bleibendem Arbeitsvolumen sinkt also das vermittelbare Arbeitsvolumen. Gleichwohl spricht das Institut der deutschen Wirtschaft davon, dass eine Wochenarbeitsverlängerung von 1 Stunde kurzfristig bis zu 60.000 Arbeitsplätze schaffen würde (IW 2003b). Dabei wird im Kern darauf rekuriert, dass eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich eine Absenkung der Stundenlöhne und bei gegebener Produktivität damit der Lohnstückkosten darstelle. Wenn diese Kostensenkungen durch Preissenkungen an die Konsumenten weitergegeben würden, könnte dies zu einer erhöhten Binnennachfrage und im Gefolge zu wirtschaftlichem Aufschwung und damit verbundenen Beschäftigungseffekten führen. Das Thema

Arbeitszeit ist hier also lediglich Vehikel, um das Interesse an einer Lohnkostensenkung zu transportieren. Daher spielt auch die Frage nach der Arbeitszeitwirklichkeit in der Debatte nur eine nachrangige Rolle.

Es sei erwähnt, dass die Beschäftigungswirkung von Lohnkostensenkungen ausgesprochen voraussetzungsvoll ist: „Die Wahrscheinlichkeit, dass die durch verlängerte Arbeitszeiten ausgeweitete Produktion nicht oder nur teilweise auf eine entsprechend expandierende Binnennachfrage trifft, erscheint größer als ein durch die Kostensenkung induzierter sich selbst tragender Aufschwung. Dann aber müssten die Unternehmen die Produktion zurückfahren und entweder die Arbeitszeit auf das ursprüngliche Niveau reduzieren oder aber einen Teil der Belegschaften entlassen“ (Seifert 2003, S. 648).

(3) *Betrieblicher Arbeitszeitbedarf wird ignoriert*. In der Debatte werden nicht nur Informationen über die Arbeitszeitrealität und die Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten, sondern auch über die Interessenslage der Betriebe nicht zur Kenntnis genommen bzw. übergangen. Dazu liegen seit geraumer Zeit verlässliche Informationen vor. Im Herbst 2003 hat das IAB eine repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt, in der Betriebe und Verwaltungen Gelegenheit hatten, ihre Bewertungen und voraussichtlichen Reaktionen auf eine 5%ige Arbeitszeitverlängerung zu artikulieren. Ein zentrales Ergebnis war, dass „rd. 70 % der Betriebe mit fast 60 % aller Beschäftigten einer Arbeitszeitverlängerung unentschieden oder sogar negativ ge-

<sup>2</sup> Die Forderung, von der (real nicht allgemein existierenden) 35-Stunden-Woche in Deutschland Abschied zu nehmen, kann nur mit zwei möglichen Fehlern erklärt werden. Entweder man nimmt Bezug auf die tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte in der westdeutschen Metallindustrie oder man rechnet die tarif-, arbeits- oder dienstvertraglichen Wochenarbeitszeiten der Voll- und Teilzeitbeschäftigte zusammen. In beiden Fällen ergibt sich ein Durchschnittswert, der bei 35 Stunden liegt. Es ist allerdings wahrscheinlich, dass hier weniger Wert auf sachliche Richtigkeit als auf die politische Botschaft gelegt wird: „Abschied von der 35-Stunden-Woche“ steht für die Minimierung des Einflusses der IG Metall bzw. der Arbeitnehmerbewegung insgesamt, für die die Erreichung der 35-Stunden-Woche, bzw. flächendeckender Arbeitszeitverkürzungen überhaupt ein historischer und symbolisch äußerst wichtiger Erfolg war.



genüberstehen“ (Spitznagel/Wanger 2004, S. 5).

Die Betriebe wurden auch nach den unmittelbaren Beschäftigungseffekten der Arbeitszeitverlängerung gefragt. „Nach der IAB-Befragung würden drei Viertel der Betriebe bei einer Arbeitszeitverlängerung um 5 % (rd. 2 Wochenstunden) ohne Lohnausgleich etwa gleichviel Personal beschäftigten. Positive Beschäftigungseffekte erwarten nur 3 % der Unternehmen (mit 5 % der Beschäftigten). Dagegen rechnen 6 % der Betriebe (mit 12 % der Beschäftigten) mit weniger Personal. Der Saldo zwischen erwarteten Zu- und Abnahmen ist also negativ“ (Spitznagel/Wanger 2004, S. 5).<sup>3</sup> Wenn auch dieser Saldo nur ein „grober Indikator für mögliche Beschäftigungseffekte“ ist, also nicht zu einer genauen Quantifizierung möglicher Effekte herangezogen werden kann, so schränkt das seine Aussagekraft hinsichtlich der allgemeinen Tendenz der Wirkung von Arbeitskosten senkenden Arbeitszeitverlängerungen keineswegs ein.

Das mangelnde Interesse der Betriebe an einer Arbeitszeitverlängerung dürfte auch darin begründet sein, dass mit der Arbeitszeitverkürzung eine Flexibilisierung des Arbeits- und Betriebszeitmanagements einherging, die zu einer weitgehenden Entkopplung der Betriebszeiten von den Arbeitszeiten geführt hat. Über zwei Drittel (69 %) der Betriebe geben an, dass ihre wöchentliche Betriebszeit länger ist als die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigte. (Bauer u.a. 2002). Erreicht wird dies durch eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten in Dauer, Lage und Verteilung.

Längere Produktions- oder Servicezeiten ermöglichen den Betrieben, kapitalintensive Maschinen schneller zu amortisieren und das Angebot an Dienstleistungen zeitlich auszuweiten und so potenziell mehr Kunden zu erreichen. Arbeitszeiten könnten dann als „zu kurz“ bezeichnet werden, wenn sie ökonomisch oder sozial zu kurze Betriebszeiten zur Folge hätten. Im Jahr 2001 lagen die Betriebszeiten im Produzierenden Gewerbe bei 60,6 Stunden, im privaten Dienstleistungsbereich bei 73,4 Stunden und im öffentlichen Dienst bei 72,2 Stunden. Sie liegen damit auf einem Niveau, das auch bei einer erheblichen Verlängerung der vertraglichen Arbeitszeiten nicht ohne Entkopplung von Arbeits- und Betriebszeiten erreicht werden könnte. Das Argument, die Arbeitszeiten seien zu

kurz, um angemessene Betriebszeiten einzurichten zu können, verfängt also nicht.

(4) *Ökonomistische Engführung.* Bei der ökonomisch begründeten Forderung nach Arbeitszeitverlängerung bleibt unerwähnt, dass Arbeitszeit auch eine Größe ist, die Arbeitsqualität und Lebenswelt der Beschäftigten betrifft. Die Beschäftigten sind auch Familienmitglieder und Bürger, engagieren sich ehrenamtlich, in Vereinen und nehmen auf vielfältige Weise am sozialen und kulturellen Leben teil. Es ist daher auch zu berücksichtigen, dass eine Arbeitszeitverlängerung dazu beitragen kann, dass gesellschaftlich notwendige Aufgaben in Familie und Öffentlichkeit nicht mehr oder nur noch unter stärkeren gesundheitlichen Belastungen und Zeitdruck übernommen werden können. Zahlreiche Untersuchungen zeigen, wie angespannt die Zeithaushalte vor allem von Beschäftigten in Familienhaushalten sind und welcher Zeitdruck durch ehrenamtliche Arbeit entstehen kann (Bauer 2000; Klenner u.a. 2001; Statistisches Bundesamt 2003). Auch außerhalb der Erwerbsarbeit wird gesellschaftliche Arbeit geleistet, deren Wegfall zu gesellschaftlichen Substitutionsproblemen führen würde. Daher ist die stillschweigende Unterstellung, Beschäftigte könnten eine Arbeitszeitverlängerung ohne negative Folgen für sich und die Gesellschaft insgesamt bewältigen, fragwürdig.

## 3

### Dauer der Arbeitszeit

#### 3.1 VERTRAGLICHE WOCHENARBEITSZEITEN

Die arbeits- oder tarifvertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der abhängig Beschäftigten in Deutschland beträgt im Durchschnitt 34,7 Stunden. Sie ist sowohl in West- als auch in Ostdeutschland seit 1999 weiter gesunken. Dieser Rückgang fällt in Ostdeutschland etwas deutlicher aus (von 37,6 auf 36,8 Stunden) als in Westdeutschland (von 34,8 auf 34,2 Stunden), dennoch liegen nach wie vor die vertraglichen Arbeitszeiten in Ostdeutschland deutlich über denen in Westdeutschland. Dieser Rückgang der durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeit ist nahezu ausschließlich mit dem deutlichen Anstieg der Teilzeitquote zu erklären. In Westdeutsch-

land ist die Teilzeitquote seit 1999 um vier Prozentpunkte auf 26 % gestiegen, in Ostdeutschland um fünf Prozentpunkte auf 18 % (ohne Tabelle).

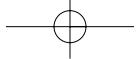
In den letzten zehn Jahren hat sich die durchschnittliche Dauer der vertraglichen Arbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten kaum verändert: In Westdeutschland sind die vertraglichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte – trotz moderater Absenkung der tariflichen Arbeitszeiten<sup>4</sup> – um eine gute halbe Stunde angestiegen (von 38,3 Stunden in 1993 auf 38,9 Stunden in 2003 (*Tabelle 1*)). Tarifvertraglich geprägte „Standard“-Wochenarbeitszeiten sind insbesondere bei Beschäftigten in Großbetrieben, in geringerem Ausmaß aber bei Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben verbreitet. Dies lässt sich auch daran ablesen, dass die durchschnittlichen vertraglichen Wochenarbeitszeiten mit sinkender Betriebsgröße steigen. So lag 2003 die vertragliche Wochenarbeitszeit von westdeutschen Vollzeitbeschäftigten in Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten bei 39,7 Stunden (1993 bei 39,0 Stunden) und in Großbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten bei 37,9 Stunden (1993 bei 38,1; ohne Tabelle). Der moderate Anstieg der vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte in Westdeutschland ist somit auf den strukturellen Wandel zurückzuführen, der durch die Abnahme der Beschäftigtenzahl in industriellen Großbetrieben und die Zunahme des relativen Beschäftigtenanteils in Kleinst- und Kleinbetrieben des Dienstleistungssektors (meist ohne tariflichen Schutz) charakterisiert ist.

In Ostdeutschland sind die vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigte minimal gesunken (von 40 Stunden in 1995 auf 39,8 in 2003), liegen aber immer noch um knapp eine Stunde über dem westdeutschen Vergleichswert (*Tabelle 1*).

In Westdeutschland ist seit 1999 auch die durchschnittliche vertragliche Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigte konstant geblieben (20,2 Stunden). Diese ist von 1993

<sup>3</sup> 15 % der Betriebe haben die Frage nicht beantwortet.

<sup>4</sup> Die IAB-Arbeitszeitberechnung weist im Zeitraum von 1991 bis 2003 eine Absenkung der tariflichen Wochenarbeitszeit von 38,3 auf 37,5 Stunden aus. Grundlage der Berechnung sind Durchschnittsergebnisse der aus den Tarifverträgen ablesbaren „Standard“-Wochenarbeitszeiten (Spitznagel/Wanger 2004).



**Tabelle 1: Durchschnittliche vertragliche Wochenarbeitszeit\* der Voll- und Teilzeitbeschäftigen nach Region 1993 bis 2003**

– Angaben in Stunden

	1993	1995	1999	2003
<b>Vollzeit</b>				
Westdeutschland	38,3	38,5	39,0	38,9
Ostdeutschland	–	40,0	39,7	39,8
<b>Teilzeit</b>				
Westdeutschland	21,9	21,3	20,2	20,2
Ostdeutschland	–	26,7	24,5	23,8

\*) Laut Arbeits- oder Tarifvertrag, bzw. Dienstverhältnis.

Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO 1993, 1995, 1999, 2003.

WSI Hans Böckler Stiftung

**Tabelle 2: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit\* der Voll- und Teilzeitbeschäftigen nach Region 1993 bis 2003**

– Angaben in Stunden

	1991	1995	1999	2003
<b>Vollzeit</b>				
Westdeutschland	41,5	42,0	41,5	41,9
Ostdeutschland	–	42,9	42,1	43,0
<b>Teilzeit</b>				
Westdeutschland	21,9	22,3	21,1	21,4
Ostdeutschland	–	29,0	26,7	25,8

\*) Ohne Pausenzeiten.

Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO 1993, 1995, 1999, 2003.

WSI Hans Böckler Stiftung

bis 1999 um 1,7 Stunden gesunken und stagniert seitdem auf diesem Niveau. Dagegen sind die vertraglichen Arbeitszeiten der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten weiter gefallen (von 24,5 Stunden in 1999 auf 23,8 Stunden in 2003, *Tabelle 1*). Sie liegen zwar nach wie vor deutlich über dem Stundenniveau der westdeutschen Teilzeitbeschäftigten, die Annäherung an das westdeutsche Niveau setzt sich jedoch fort.

Die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit bildet die Arbeitszeitrealität nur unvollständig ab, deshalb werden im Folgenden auch die tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeiten dargestellt.

### 3.2 TATSÄCHLICHE WOCHENARBEITSZEITEN

Die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigen liegen 2003 in Westdeutschland mit 41,9 um 3 Stunden und in Ostdeutschland mit 43 Stunden um 3,2 Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit.<sup>5</sup> Auch die Teilzeitbeschäftigten arbeiten länger als vertraglich vereinbart. Die Differenz ist hier jedoch geringer: Die westdeutschen Teilzeitbeschäftigten arbeiten mit 21,4 Stunden durchschnittlich 1,2 Stunden und in Ostdeutschland mit 25,8 Stunden 2 Stunden länger als vertraglich vereinbart (*Tabelle 2*).

Im Vergleich zu 1999 sind die tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigen in West- und Ostdeutschland leicht angestiegen (in etwa auf das Niveau von 1995). Allein die tatsächlichen Arbeitszeiten der ostdeutschen Teilzeitbeschäftigten sind gesunken.

Durchschnittswerte verlieren in dem Maße an Aussagekraft für die Beschreibung der Arbeitszeitrealität, in dem sich die Arbeitszeiten der Beschäftigten ausdifferenzieren. Im Folgenden wird deshalb die Verteilung der Beschäftigten auf die verschiedenen Kategorien der tatsächlichen Wochenarbeitszeit im Zeitvergleich dargestellt. Hier haben sich seit 1999 nennenswerte Veränderungen ergeben. 2003 arbeiten weniger als die Hälfte aller Beschäftigten (45 %) mit einem dem Normalarbeitszeitstandard entsprechenden Wochenstundenvolumen. Der Anteil derer, die zwischen 35 und 40 Stunden arbeiten, nahm von 1999 bis 2003 um 6 Prozentpunkte ab. Sowohl der Anteil derer, die tatsächlich weniger als 35 Stunden arbeiten (24 %), als auch derer, die mehr als 40 Stunden arbeiten (31 %), hat zu etwa gleichen Anteilen zugenommen (*Tabelle 3*).

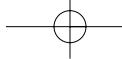
Deutliche Unterschiede ergeben sich hier nach dem betrieblichen Status.<sup>6</sup> Während 2003 gut die Hälfte (51 %) der Beschäftigten mit mittlerem betrieblichem Status zwischen 35 und 40 Stunden arbei-

tet, trifft dies sowohl für Beschäftigte mit hohem als auch mit niedrigem betrieblichen Status nur für 38 % bzw. 39 % zu. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit hohem betrieblichen Status arbeitet länger als 40 Stunden (52 %), bei einem Fünftel liegt die tatsächliche Arbeitszeit über 48 Stunden (21 %). Knapp die Hälfte der Beschäftigten mit niedrigem betrieblichem Status arbeitet dagegen unter 35 Stunden (43 %), bei 18 % der Beschäftigten mit niedrigem betrieblichen Status liegt die tatsächliche Arbeitszeit unterhalb dem einer „halben Stelle“ entsprechenden Stundenvolumen von 19 Stunden.

Diese Differenzen haben sich, wie ein Blick auf *Tabelle 3* zeigt, seit 1999 noch vertieft, obwohl die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten einer fortschreitenden Polarisierung der Arbeitszeitdauer eher entgegenstehen (Kapitel 4). Dies ist Folge des an dem jeweiligen betrieblichen Bedarf ausgerichteten Arbeits- und Betriebszeitmanagements: Während die Betriebe ein Interesse daran haben, die Arbeitskraft der Hochqualifizierten extensiv zu nutzen, werden bei Geringqualifizierten häufig die mit kurzen Arbeitszeiten verbundenen Möglichkeiten eines an den betrieblichen Arbeitsanfall angepassten Arbeitskräfteeinsatzes genutzt. Dies erfolgt zunehmend im Rahmen geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse (Bach u.a. 2004, S. 3f.).

5 Die anhand der EU-Arbeitskräfteerhebung (im Rahmen des Mikrozensus) ermittelte Zahl der normalerweise von deutschen Vollzeitbeschäftigen pro Woche geleisteten Wochenarbeitsstunden, die häufig bei internationalen Vergleichen herangezogen wird, liegt mit 39,9 Wochenstunden (2002) zwischen den hier ermittelten vertraglichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeiten (Spitznagel/Wanger 2004, S. 30). Die normalerweise pro Woche geleistete Wochenarbeitszeit ist länger als die vertragliche, da sie auch regelmäßig geleistete Überstunden umfasst, aber kürzer als die durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit, da unregelmäßig anfallende definitive (bezahlte und unbezahlte) Überstunden nicht berücksichtigt werden.

6 Zu den Beschäftigten mit hohem betrieblichen Status zählen wir die Beamten im höheren/gehobenen Dienst, hochqualifizierte Angestellte und Vorarbeiter/Meister, zu den Beschäftigten mit mittlerem betrieblichen Status die Beamten im einfachen und mittleren Dienst, Angestellte mit qualifizierter Tätigkeit und Facharbeiter, und zu den Beschäftigten mit niedrigem betrieblichen Status die einfachen Angestellten sowie un- oder an-gelernte Arbeiter.



Die Tendenz zur Polarisierung der Arbeitszeitdauer zeigt sich auch zwischen den Geschlechtern. 44 % der westdeutschen und 47 % der ostdeutschen Männer arbeiten 2003 länger als 40 Stunden. Dieser Anteil ist seit 1999 in Ost- und Westdeutschland um 6 Prozentpunkte gestiegen. Der Anteil der westdeutschen Frauen mit Arbeitszeiten über 40 Stunden stagniert bei 16 %, die ostdeutschen Frauen arbeiten 2003 zu 24 % länger als 40 Stunden pro Woche. Bei den Frauen ist dagegen der Anteil derer, die tatsächlich weniger als 35 Stunden arbeiten, seit 1999 gestiegen – in Ostdeutschland um 6 Prozentpunkte und in Westdeutschland um 3 Prozentpunkte (Tabelle 4).

**Tabelle 3: Tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach betrieblichem Status 1999 und 2003 – Angaben in % –**

Betrieblicher Status	1999						Insgesamt
	Unter 19 Stunden	19 bis unter 35 Stunden	35–40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden		
Hoch	1	7	42	27	23	100	
Mittel	4	13	56	20	7	100	
Niedrig	14	21	48	12	5	100	
Insgesamt	6	14	51	19	9	100	
Betrieblicher Status	2003						Insgesamt
	Unter 19 Stunden	19 bis unter 35 Stunden	35–40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden		
Hoch	1	8	38	31	21	100	
Mittel	4	16	51	21	8	100	
Niedrig	18	25	39	13	6	100	
Insgesamt	7	17	45	21	10	100	

Summen abweichend von 100 % ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO 1999, 2003.

## 4

### Arbeitszeitwünsche

Die Arbeitszeit ist nicht lediglich eine ökonomische Größe, sie spielt auch für das alltägliche Zeitarrangement (Jurczyk/Rerrich 1993) der Beschäftigten eine entscheidende Rolle. Veränderungswünsche deuten auf Krisen dieses Arrangements hin. Eine Betrachtung der Arbeitszeitwünsche ist deshalb nicht nur aus beschäftigungspolitischer, sondern auch aus gesundheits-, familien- und gleichstellungspolitischer Perspektive von Bedeutung.

Die Beschäftigten wurden danach gefragt, wie viele Stunden sie in der Woche arbeiten wollen, wenn sie bedenken, dass sich ihr Einkommen in etwa entsprechend ihrer Arbeitszeit erhöhen oder vermindern würde. Die Ergebnisse zeigen, dass die unter Berücksichtigung einer entsprechenden Einkommensänderung gewünschte Arbeitszeit der Beschäftigten im Durchschnitt mit 34,7 Stunden um 2,5 Stunden unter der tatsächlichen Arbeitszeit liegt und damit der durchschnittlichen vertraglichen Arbeitszeit entspricht, die ebenfalls 2,5 Stunden kürzer als die tatsächliche Arbeitszeit ist (ohne Tabelle).

Die Arbeitszeitwünsche der vollzeitbeschäftigte Männer zielen auf einen Abbau der Mehrarbeit – die durchschnittlich gewünschten Arbeitszeiten liegen um 3,6 Stunden unter den tatsächlichen und entsprechen genau den vertraglichen Arbeitszeiten. Die vollzeitbeschäftigte Männer in Ostdeutschland wünschen eine Reduktion ihrer Arbeitszeit um 4,3 Stunden. Der im Ost-West-Vergleich um eine Stunde höhe-

**Tabelle 4: Tatsächliche Wochenarbeitszeiten nach Geschlecht und Region 1999 und 2003 – Angaben in % –**

Betrieblicher Status	1999						Insgesamt
	Unter 19 Stunden	19 bis unter 35 Stunden	35–40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden		
Männer West	1	4	56	24	14	100	
Männer Ost	1	3	55	25	16	100	
Frauen West	15	28	42	12	4	100	
Frauen Ost	2	21	55	16	6	100	
Betrieblicher Status	2003						Insgesamt
	Unter 19 Stunden	19 bis unter 35 Stunden	35–40 Stunden	Über 40 bis 48 Stunden	Über 48 Stunden		
Männer West	2	5	50	30	14	100	
Männer Ost	1	3	49	25	22	100	
Frauen West	15	31	38	12	4	100	
Frauen Ost	6	23	47	18	6	100	

Summen abweichend von 100 % ergeben sich aufgrund von Rundungen.

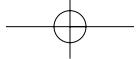
Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO 1999, 2003.

re Reduktionswunsch der ostdeutschen vollzeitbeschäftigte Männer ist in deren vergleichsweise langen tatsächlichen Arbeitszeiten (44 Stunden) begründet. Vollzeitbeschäftigte Frauen wünschen nicht nur einen Abbau der Mehrarbeit, sondern auch kürzere vertragliche Arbeitszeiten. Bei ihnen liegt die durchschnittliche gewünschte Arbeitszeit um 5,1 Stunden unter der tatsächlichen und um 3,1 Stunden unter der vertraglichen Arbeitszeit (Tabelle 5).

Teilzeitbeschäftigte wünschen sich dagegen eine Verlängerung sowohl ihrer vertraglichen (um 3,8 Stunden) als auch ihrer tatsächlichen Arbeitszeiten (um 2,5 Stunden). Die Differenz zwischen gewünschter und vertraglicher Arbeitszeit fällt bei den teilzeitbeschäftigten Frauen in Ostdeutschland besonders stark aus. Diese wünschen sich im Durchschnitt ein Arbeitszeitvolu-

men, das um 7,9 Stunden über der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit liegt. Die Angleichung der Arbeitszeitrealität der Teilzeitbeschäftigte in Ostdeutschland an Westdeutschland entspricht demnach nicht den Arbeitszeitwünschen der ostdeutschen Frauen.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeit gerne verkürzen würden, begründen dies am häufigsten mit dem Wunsch nach einer Reduktion der Belastungen aus der Erwerbsarbeit (zu 31 %). 27 % möchten ihre Arbeitszeit verkürzen, da ihnen zum gegenwärtigen Zeitpunkt Zeit wichtiger ist als Geld. 24 % möchten aufgrund außerberuflicher Verpflichtungen (Kinderbetreuung, Versorgung Pflegebedürftiger) kürzer arbeiten, 18 % geben sonstige Gründe an. Bei Beschäftigten über 50 Jahren liegt der Grund für den Verkürzungswunsch über-



**Tabelle 5: Vertragliche, tatsächliche und gewünschte Wochenarbeitszeit nach Vollzeit/Teilzeit, Geschlecht und Region – Angaben in % –**

Gesamtes Bundesgebiet						
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche Arbeitszeit	39,1	38,9	39,1	21,3	20,7	20,7
2. tatsächliche Arbeitszeit	42,7	40,9	42,1	22,7	21,9	22,0
3. gewünschte Arbeitszeit	39,1	35,8	38,0	26,8	24,1	24,5
Differenz 3-1	0,0	-3,1	-1,1	5,5	3,4	3,8
Differenz 3-2	-3,6	-5,1	-4,1	4,1	2,2	2,5
Westdeutschland						
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche Arbeitszeit	39,0	38,7	38,9	21,0	20,1	20,2
2. tatsächliche Arbeitszeit	42,4	40,7	41,9	22,5	21,2	21,4
3. gewünschte Arbeitszeit	39,0	35,7	37,9	25,6	22,8	23,2
Differenz 3-1	0,0	-3,0	-1,0	4,6	2,7	3,0
Differenz 3-2	-3,4	-5,0	-4,0	3,1	1,6	1,8
Ostdeutschland						
	Vollzeit			Teilzeit		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
1. vertragliche Arbeitszeit	40,0	39,4	39,8	(23,4)	23,9	23,8
2. tatsächliche Arbeitszeit	44,0	41,3	43,0	(24,3)	25,9	25,8
3. gewünschte Arbeitszeit	39,7	36,3	38,3	(35,2)	31,8	32,2
Differenz 3-1	-0,3	-3,1	-1,5	(11,8)	7,9	8,4
Differenz 3-2	-4,3	-5,0	-4,7	(10,9)	5,9	6,6

Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO, 2003.



durchschnittlich häufig im Interesse an einer Belastungsreduktion (41 %). Leben Kinder im Haushalt, so ist der Verkürzungswunsch überdurchschnittlich häufig in den außerberuflichen Verpflichtungen begründet. 34 % der Männer mit Kindern und 72 % der Frauen mit Kindern begründen ihren Verkürzungswunsch damit (ohne Tabelle).

gezeigt, wie flexibel die Arbeitszeitgestaltung in Deutschland im Hinblick auf eine variable, am jeweiligen betrieblichen Bedarf orientierte Verteilung der Arbeitszeiten ist.

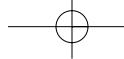
Die Beschäftigten wurden gefragt, ob sie bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und Endzeiten einen Spielraum haben oder ob ihnen diese betrieblich vorgegeben sind. Beschäftigte die angegeben haben, dass ihnen die täglichen Anfangs- und Endzeiten vorgegeben sind, wurden weiter gefragt, ob sie jede Woche gleiche Anfangs- und Endzeiten haben, von denen höchstens in Ausnahmefällen abgewichen werden kann oder ob sie wechselnde Anfangs- und Endzeiten haben.

Nur die Hälfte der Beschäftigten hat konstant festgelegte Anfangs- und Endzeiten, von denen höchstens in Ausnahmefällen abgewichen werden kann. 32 % der Beschäftigten haben einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und Endzeiten, bei 18 % der Beschäftigten werden wechselnde Anfangs- und Endzeiten im Rahmen eines wiederkehrenden Schichtrhythmus oder einer variablen Arbeitszeitverteilung betrieblich gesteuert und so an die betrieblichen Erfordernisse angepasst (Tabelle 6).

Betrieblich gesteuerte wechselnde Anfangs- und Endzeiten werden insbesondere dann eingesetzt, wenn lange Betriebszeiten oder eine „Rund-um-die-Uhr-Versorgung“ gewährleistet werden sollen und dementsprechend die Arbeitsplätze mehrfach besetzt werden. Zu wechselnden Anfangs- und Endzeiten kommt es hier zum einen im Rahmen von Wechselschichtsystemen und zum anderen, wenn durch variierende Besetzungsstärken oder den Einsatz bzw. die Streichung von Zusatzschichten das betriebliche Arbeitsvolumen an den Arbeitsanfall angepasst wird. Überdurchschnittlich häufig sind Beschäftigte der Grundstoffverarbeitung (36 %), des Fahrzeugbaus (36 %), des Verkehrs- und Nachrichtenwesens (31 %), des Gastgewerbes (30 %) und des Gesundheits- und Sozialwesens (28 %) von betrieblich gesteuerten wechselnden Anfangs- und Endzeiten betroffen.

Eine von den Beschäftigten selbst gesteuerte Anpassung ihrer Arbeitszeit an den Arbeitsanfall ist aus betrieblicher Sicht insbesondere dann functional und dementsprechend weit verbreitet, wenn sich Art und Umfang des Arbeitsanfalls erst im Arbeitsprozess selbst bestimmen lassen. Dies ist insbesondere bei solchen Tätigkeiten der Fall, bei denen nicht oder nur begrenzt auf Routinen zurückgegriffen werden kann, die Kreativität und innovatives Arbeitshandeln erfordern, oder bei denen hohe Kooperationserfordernisse mit betriebsexternen Personen (Kunden, Klienten oder Patienten) zu bewältigen sind. Hier sind die Betriebe in besonderem Maße von der Bereitschaft der Beschäftigten abhängig, ihre Arbeitszeit eigenständig und flexibel am jeweiligen Arbeitsanfall auszurichten. Eine selbstgesteuerte variable Arbeitszeitverteilung wird überdurchschnittlich häufig bei Beschäftigten der Investitionsgüterindustrie (53 %), den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (53 %) und der öffentlichen Verwaltung (53 %) eingesetzt (Tabelle 6). Sowohl in der Investitionsgüterindustrie<sup>7</sup> als auch bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (hierzu zählen unter anderem IT-Dienstleistungen, For-

<sup>7</sup> Hier sind sowohl die Anforderungen an innovatives Arbeitshandeln als auch die Kooperationserfordernisse mit Kunden im Vergleich etwa zur Verbrauchsgüterindustrie hoch. Kundenspezifische Einzelfertigung und ein hoher Dienstleistungsanteil sind für die Investitionsgüterindustrie charakteristisch.



schung und Entwicklung sowie Unternehmensberatung) sind innovative und interaktive Tätigkeiten stark verbreitet. In der öffentlichen Verwaltung ist der hohe Anteil vor allem auf die hier schon lange bestehende Gleitzeittradition zurückzuführen.

Die Beschäftigten, die einen Spielraum bei der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und Endzeiten haben, nutzen diesen hauptsächlich dazu, ihre Arbeitszeit an den Arbeitsanfall anzupassen. So waren bei den Beschäftigten mit einer selbstgesteuerten variablen Arbeitszeitverteilung für Schwankungen der täglichen Arbeitszeitdauer im Befragungszeitraum<sup>8</sup> zu 89 % betriebliche Gründe und nur zu 11 % private Gründe ausschlaggebend (ohne Tabelle, Bauer u.a. 2004, S. 135).

Mehr als die Hälfte der Beschäftigten mit einer variablen selbstgesteuerten Arbeitszeitverteilung hat in den vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt länger gearbeitet als vertraglich vereinbart (57 %).<sup>9</sup> Die drei am häufigsten genannten Gründe (Mehrfachnennungen möglich) dafür waren, dass „die Arbeit ansonsten nicht zu bewältigen gewesen wäre“ (82 %), dass „Probleme aufgetaucht sind, die dringend gelöst werden mussten“ (62 %) und dass die Beschäftigten „sonst mit dem Arbeitsergebnis nicht zufrieden gewesen wären“ (36 %, ohne Tabelle). Die Mehrheit der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten selbst steuern, hat demnach im Befragungszeitraum die Arbeitszeiten aufgrund des Arbeitsanfalls und dessen sachangemessener Bewältigung verlängert (Bauer u.a. 2004, S. 109).

Die Steuerung der täglichen Arbeitszeiten durch die Beschäftigten kann im Rahmen unterschiedlicher betrieblicher Regelungen erfolgen. So können Arbeitszeitkontenregelungen (z. B. Gleitzeitkonten) den Beschäftigten einen – häufig durch Kernarbeitszeiten und Ausgleichsregelungen begrenzten – Spielraum bei der Festlegung der Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeiten einräumen. Bei 59 % der Beschäftigten mit einer selbstgesteuerten variablen Arbeitszeitverteilung werden die täglichen Arbeitszeiten auf einem Arbeitszeitkonto verbucht (ohne Tabelle).<sup>10</sup> Die verbindliche Erfassung und Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auf einem Arbeitszeitkonto ist die Voraussetzung für eine regulierte Flexibilisierung der Arbeitszeitverteilung (Munz et al. 2002). Eine flexible Steuerung der täglichen

**Tabelle 6: Verteilung und Steuerung der täglichen Arbeitszeiten nach Wirtschaftszweig** – Angaben in %

Wirtschaftszweig	Verteilung und Steuerung der täglichen Arbeitszeiten			
	Wechselnde Anfangs- und Endzeiten		Feste Anfangs- und Endzeiten	Insgesamt
	selbstgesteuert	betrieblich gesteuert		
<b>Primärer Sektor</b>	<b>32</b>	<b>13</b>	<b>55</b>	<b>100</b>
<b>Verarbeitendes Gewerbe</b>	<b>31</b>	<b>26</b>	<b>43</b>	<b>100</b>
<i>Darunter:</i>				
Grundstoffverarbeitung	25	36	39	100
Investitionsgüter (ohne Fahrzeugbau)	53	14	33	100
Fahrzeugbau	28	36	36	100
Verbrauchsgüter	20	23	57	100
<b>Baugewerbe</b>	<b>25</b>	<b>9</b>	<b>67</b>	<b>100</b>
<b>Distributive Dienstleistungen</b>	<b>21</b>	<b>21</b>	<b>58</b>	<b>100</b>
<i>Darunter:</i>				
Handel	18	19	63	100
Verkehr- und Nachrichten	40	31	29	100
<b>Unternehmensbezogene Dienstleistungen</b>	<b>53</b>	<b>6</b>	<b>41</b>	<b>100</b>
<i>Darunter:</i>				
Kredit- Versicherungsgewerbe	48	3	49	100
DL überwiegend für Unternehmen (inkl. F&E)	56	9	36	100
<b>Personenbezogene Dienstleistungen</b>	<b>22</b>	<b>19</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
<i>Darunter:</i>				
Gastgewerbe	18	30	51	100
Sonstige personenbezogene Dienstleistungen	23	16	62	100
<b>Soziale Dienstleistungen</b>	<b>34</b>	<b>17</b>	<b>49</b>	<b>100</b>
<i>Darunter:</i>				
Gesundheits- Veterinär- Sozialwesen	24	28	48	100
Erziehung und Unterricht	19	12	69	100
Öffentliche Verwaltung	53	11	36	100
<b>Insgesamt</b>	<b>32</b>	<b>18</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Summen abweichend von 100 % ergeben sich aufgrund von Rundungen.

Quelle: Beschäftigtenbefragung ISO 2003.

**WSI** Hans Böckler Stiftung

Arbeitszeiten durch die Beschäftigten kann aber auch ohne eine entsprechende Arbeitszeitkontenregelung auf der Ebene informeller Absprachen bestehen. Dies ist bei 41 % der Beschäftigten mit selbstgesteuerten variablen Arbeitszeitverteilung der Fall. Der Verzicht sowohl auf eine betriebliche Erfassung und Kontrolle der tatsächlichen Arbeitszeiten als auch auf Kernarbeitszeiten mit Anwesenheitspflicht wird unter dem Stichwort „Vertrauensarbeitszeit“ diskutiert und markiert den Wechsel zu einer rein ergebnisorientierten Steuerung der Leistungsverausgabung, die häufig mit dem Einsatz von Zielvereinbarungen und leistungsabhängiger Bezahlung einhergeht. Vertrauensarbeitszeit in diesem Sinne<sup>11</sup> liegt bei 25 % der Beschäftigten mit einer selbstgesteuerten variablen Arbeitszeitverteilung vor. Insgesamt arbeiten 8 % aller Beschäftigten mit Vertrauensarbeitszeiten (ohne Tabelle, Bauer u.a. 2004, S. 105).

Wie flexibel in Deutschland tatsächlich gearbeitet wird, zeigt ein Blick auf die Schwankungen des täglichen und wöchentlichen Arbeitszeitvolumens, denn

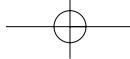
diese geben Auskunft über die Praxis der Arbeitszeitverteilung. Im Folgenden wer-

8 Gefragt wurde nach Schwankungen der täglichen Arbeitszeitdauer innerhalb der letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt.

9 Bei 4 % war die geleistete Arbeitszeit im Durchschnitt kürzer als die vertragliche Wochenarbeitszeit und bei 39 % entsprach die tatsächlich geleistete Arbeitszeit der vertraglichen (Bauer u.a. 2004, S. 107).

10 Arbeitszeitkonten werden vornehmlich eingesetzt um eine selbstgesteuerte oder betrieblich gesteuerte variable Arbeitszeitverteilung zu verwalten. 2003 verfügten 41 % der abhängig Beschäftigten über ein Arbeitszeitkonto. Damit hat die Verbreitung von Arbeitszeitkonten weiter zugenommen. 1999 hatten 37 % der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto.

11 Von Vertrauensarbeitszeit wird hier ausgegangen, wenn die Beschäftigten einen Spielraum bezüglich der Festlegung ihrer täglichen Anfangs- und Endzeiten haben, der nicht durch feste Anwesenheitszeiten beschränkt ist und wenn die Arbeitszeit nicht betrieblich erfasst wird. Eine vom Arbeitgeber angeordnete Selbstaufschreibung der täglichen Arbeitszeit steht der Vertrauensarbeitszeit nicht entgegen, zumal der Arbeitgeber zu einer solchen Anordnung gesetzlich verpflichtet ist, wenn die Arbeitszeit nicht betrieblich erfasst wird.



**Tabelle 7: Regelmäßiger erwerbsarbeitsbedingter außerberuflicher Zeitdruck und Ursachen des außerberuflichen Zeitdrucks nach Umfang der tatsächlichen Wochenarbeitszeit – Angaben in % –**

Tatsächliche Wochenarbeitszeit	1 bis 34 Stunden	35 – 40 Stunden	41 – 45 Stunden	45 und mehr Stunden	Alle Beschäftigten
Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig aufgrund der beruflichen Anforderungen unter außerberuflichem Zeitdruck stehen	10	11	22	53	18
Der Zeitdruck entsteht...					
... weil meine Arbeitszeiten zu lang sind	7	19	30	44	25
... wegen der ungünstigen Lage (Tageszeit, Wochentag) meiner Arbeitszeit	28	31	20	18	25
... wegen der Unvorhersehbarkeit meiner Arbeitszeit	31	28	51	64	43
... weil ich einige Zeit brauche, um mich von der Arbeit zu erholen, bevor ich etwas Anderes tun kann	17	20	19	12	17
... aus anderen Gründen	37	28	23	12	24

Spaltenprozente summieren sich nicht auf 100 %, da Mehrfachnennungen möglich waren.

Quelle: ISO-Beschäftigtenbefragung 2003.

**WSI** Hans Böckler Stiftung

den ausschließlich die betrieblich bedingten Schwankungen des Arbeitsvolumens ausgewiesen, zumal – wie gezeigt wurde – auch bei einer selbstgesteuerten variablen Arbeitszeitverteilung betriebliche Gründe für Arbeitszeit schwankungen klar dominieren.

25 % aller Beschäftigten geben an, dass ihre wöchentlichen Arbeitszeiten im Jahresverlauf aufgrund betrieblicher Erfordernisse variieren. Bei über Dreiviertel (81 %) der Beschäftigten mit betrieblich bedingten wöchentlichen Arbeitszeit schwankungen treten diese unregelmäßig auf und sind damit für die Beschäftigten nur schwer planbar. Bei 36 % der Beschäftigten variierten die täglichen Arbeitszeiten in den letzten vier Wochen vor dem Befragungszeitpunkt aufgrund betrieblicher Vorgaben oder weil die Beschäftigten die Arbeitszeit selbstständig an den Arbeitsanfall angepasst haben. Auch bei Schwankungen der täglichen Arbeitszeit handelte es sich größtenteils – zu 76 % – um unregelmäßige Schwankungen. 42 % aller Beschäftigten sind von betrieblich bedingten Schwankungen des täglichen und/oder des wöchentlichen Arbeitszeitvolumens betroffen (ohne Tabelle). Dies verdeutlicht den erheblichen Beitrag, den die Beschäftigten zur flexiblen Anpassung des betrieblichen Arbeitsvolumens an den Arbeitsanfall leisten. Da es sich bei den Schwankungen der Arbeitszeit größtenteils um unregelmäßige Schwankungen handelt, ist für die Beschäftigten damit allerdings oft ein Verlust an Planungssicherheit für die berufliche und private Zeitverwendung verbunden.

## 6

### Probleme der Vereinbarung beruflicher und außerberuflicher Zeitbedarfe

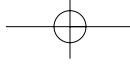
Die ausschließlich ökonomisch geführte Arbeitszeitverlängerungsdebatte verkennt oft, dass auch außerhalb der Erwerbsarbeit zeitaufwendige gesellschaftliche Arbeit geleistet wird. Zudem wird Zeit benötigt, um am kulturellen, sozialen und familialen Leben teilnehmen zu können. Bei abhängig Beschäftigten setzen Lage, Dauer und Verteilung der Arbeitszeit dafür den zentralen Rahmen. Gerät durch die beruflichen Anforderungen das außerberufliche Leben regelmäßig unter Zeitdruck, so ist dies ein Ausdruck dafür, dass die Vereinbarung der beruflichen und außerberuflichen Zeitbedarfe problematisch ist. Bei 18 % der Beschäftigten kann von akuten Vereinbarungsproblemen ausgegangen werden (Tabelle 7). Diese geraten praktisch immer oder häufig aufgrund ihrer Erwerbsarbeit in ihrem außerberuflichen Leben unter Zeitdruck. Insbesondere Vollzeitbeschäftigte, die mit Kindern zusammenleben, äußern häufig akute Vereinbarungsprobleme. Dies trifft auf 33 % der vollzeitbeschäftigte Mütter und auf 21 % der vollzeitbeschäftigte Väter zu (ohne Tabelle).

Der Anteil der Beschäftigten mit akuten Vereinbarungsproblemen steigt mit der Arbeitszeitdauer. Beschäftigte mit einer tatsächlichen Wochenarbeitszeit von 41- bis 45 Stunden stehen zu 22 %, Beschäftigte die 45 Stunden und länger arbeiten zu 53 % in ihrem außerberuflichen Leben regelmäßig unter Zeitdruck. Dass es aber

insbesondere die Anforderungen an eine flexible, dem betrieblichen Arbeitsanfall angepasste Arbeitszeitverteilung sind, die zu Vereinbarungsproblemen führen, wird deutlich, wenn man nach den Ursachen des außerberuflichen Zeitdrucks fragt. Am häufigsten wird hier die Unvorhersehbarkeit der Arbeitszeit genannt (43 %),<sup>12</sup> gefolgt von zu langen Arbeitszeiten und einer ungünstigen Lage der Arbeitszeit (je zu 25 %) (Tabelle 7).

Der Anteil derer, die zu lange oder unvorhersehbare Arbeitszeiten als Grund für die Vereinbarungsprobleme nennen, steigt erwartungsgemäß mit dem tatsächlichen Stundenvolumen: Insbesondere für Beschäftigte, bei denen in erheblichem Umfang über die vertragliche Arbeitszeit hinausgehende Mehrarbeit anfällt, sind Zeitpunkt und Umfang dieser Mehrarbeit nur schlecht vorhersehbar. Dadurch wird die Planungssicherheit erheblich eingeschränkt mit der Folge, dass Zeitdruck im außerberuflichen Leben zur Regel wird.

<sup>12</sup> Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt auch Klenner bei der Analyse einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben zu ihren Anforderungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Die Befragten beurteilen unvorhergesehene Arbeitszeiten als besonders problematisch im Hinblick auf deren Vereinbarkeit mit dem Familienleben (Klenner 2004, S. 20).



# 7

## **Fazit: Arbeitszeitdebatte erfordert andere Schwerpunkte**

Ziel der Ausführungen war, zu zeigen, dass die sachlichen Schwächen, die systematischen Aussparungen und Verkürzungen, welche die Forderungen nach einer kollektiven Arbeitszeitverlängerung kennzeichnen, über eine Arbeitszeitrealität hinwegtäuschen, die in vielerlei Hinsicht Anlass zu Beunruhigung gibt, nur nicht mit Blick auf

zu kurze Arbeitszeiten. Die durchschnittlichen tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigen sind bereits deutlich länger als die von den „Arbeitszeitverlängerern“ geforderten. Die Wirklichkeit hat die Debatte schon überholt. Beachtung verdient demgegenüber

- die fortschreitende nach Geschlecht und Statusgruppen variierende Polarisierung von überlangen Arbeitszeiten einerseits und unfreiwillig kurzen Arbeitszeiten andererseits;
- eine variable am jeweiligen Arbeitsanfall orientierte Verteilung der Arbeitszeiten, die

Vorhersehbarkeit und Verlässlichkeit von Arbeitszeiten für die Beschäftigten erheblich einschränkt sowie

– die Konsequenzen langen und flexiblen Arbeitens für die Vereinbarung von Beruf und Familie und die Gesundheit der Beschäftigten.

Die öffentliche Aufmerksamkeit, die von der Arbeitszeitverlängerungsdebatte gebunden wird, wäre bei diesen arbeits- und arbeitszeitpolitischen Themen weitaus besser aufgehoben.

## LITERATUR

- Ahlers, E./Brüssig, M.** (2004): Gesundheitsbelastungen und Prävention am Arbeitsplatz – WSI-Betriebsrätebefragung 2004, in: WSI-Mitteilungen 11, S. 617–624
- Bauer, F.** (2000): Zeitbewirtschaftung in Familien. Konstituierung und Konsolidierung familialer Lebenspraxis im Spannungsfeld beruflicher und außerberuflicher Anforderungen, Opladen
- Bauer, F./Groß, H./Lehman, K./Munz, E.** (2004): Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Köln
- Bauer F./ Groß, H./Munz, E./Sayin, S.** (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Eine repräsentative Betriebsbefragung im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Soziales und Stadtentwicklung, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen, Köln
- Bach H.-U./Gaggermeier, Ch./Kettner, A./Rothe, Th./Spitznagel, E./Wanger, S.** (2004): Entwicklung des Arbeitsmarktes im Jahre 2005, IAB-Kurzbericht 17 vom 12.11.
- Focus online** (2004): Urlaub opfern und 40-Stunden-Woche, 3.1.
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln** (2003a): Arbeitszeit: Nicht kürzer, sondern länger. IW-Fax 3 vom 25. Juni
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln** (2003b): Arbeitszeitverlängerung. Wieder in die Hände spucken, iwd- Informationsdienst 25 vom 19. Juni
- Jurczyk, K./Rerrich, M. S. (Hrsg.)** (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der täglichen Lebensführung, Freiburg
- Klenner, Ch./Pfahl, S./Seifert, H.** (2001): Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Ministerium für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg), Düsseldorf
- Klenner, Ch.** (2004): Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertungen einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben, Düsseldorf
- Munz, E./Bauer, F./Groß, H.** (2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten, in: WSI-Mitteilungen 6, S. 334–340
- Seifert, H.** (2003): Zeitwende – Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung?, in: WSI-Mitteilungen 11, S. 644–650
- Spitznagel E./Wanger, S.** (2004): Mehr Beschäftigung durch längere Arbeitszeiten? Ein Beitrag zu der Diskussion um eine generelle Erhöhung der Arbeitszeit, IAB-Forschungsbericht 5
- Statistisches Bundesamt** (2003): Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/2002