

Hermann Groß

**Betriebs- und
Arbeitszeitmanagement
in tarifgebundenen
und nicht tarif-
gebundenen Betrieben**

Hermann Groß

**Betriebs- und Arbeitszeitmanagement
in tarifgebundenen und
nicht tarifgebundenen Betrieben**

Hermann Groß

**Betriebs- und
Arbeitszeitmanagement
in tarifgebundenen und
nicht tarifgebundenen
Betrieben**



Dr. Hermann Groß war von 1981 bis 2004 wissenschaftlicher Angestellter des Instituts zur Erforschung sozialer Chancen in Köln (ISO); dort auch von 1989 bis 2004 Geschäftsführer. Seit Schließung des ISO zum 31.12.2004 arbeitet Hermann Groß an der Sozialforschungsstelle Dortmund, zentrale wissenschaftliche Einrichtung der technischen Universität Dortmund. Arbeitsschwerpunkte: Forschungen zu Arbeits- und Betriebszeiten auf nationaler und internationaler Ebene, Forschungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Handlungstheorien.

© Copyright 2007 by Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf
Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf
Printed in Germany 2007
ISBN: 978-3-86593-091-0
Bestellnummer: 13210

Alle Rechte vorbehalten, insbesondere die des öffentlichen Vortrages,
der Rundfunksendung, der Fernsehausstrahlung,
der fotomechanischen Wiedergabe, auch einzelner Teile.

Inhaltsverzeichnis

I. Anlage der Untersuchung	9
1. Einleitung: Die Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben im Kontext der »Arbeitszeitberichterstattung«	9
1.1 Die »Arbeitszeitberichterstattung«	9
1.2 Zentrale Untersuchungsdimensionen und Struktur des Berichts	10
2. Alltägliche Arbeitszeitflexibilisierung	12
2.1 Skizze der aktuellen arbeitszeitpolitischen Debatte	12
2.2 Empirische Anhaltspunkte für alltägliche Arbeitszeitflexibilisierung	17
3. Methodologisches Untersuchungsdesign	21
 II. Arbeits- und Betriebszeitenmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	 27
1. Zur Abgrenzung der Untersuchungsgruppen	27
2. Einige charakteristische Merkmale von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	31
3. Arbeitszeitformen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	42
3.1 Überblick	42
3.2 Organisation von Arbeitszeitkonen	46
3.3 Schwankungen der Produktion und der Geschäftstätigkeit in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	51
3.4 Regelungsformen	53
4. Schlussfolgerungen	55
 III. Literatur	 59
 Selbstdarstellung der Hans-Böckler-Stiftung	 67

Tabellenverzeichnis

Übersicht 1	Bruttostichprobe, Nettostichprobe und Rücklaufquote	25
Tabelle 1	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Wirtschaftszweigen	29
Tabelle 2	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Betriebsgrößenklassen	29
Tabelle 3	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Betriebstyp	32
Tabelle 4	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach selbstständiger Einzelbetrieb oder Teilbetrieb eines Unternehmens	33
Tabelle 5	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach wirtschaftlicher Entwicklung, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen	34
Tabelle 6	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Konkurrenz-niveaus, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen	36
Tabelle 7	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Unternehmensplanung, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen	37
Tabelle 8	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach gesellschaftlichem Engagement, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen	39
Tabelle 9	Betriebszeiten, vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten und Entkoppelungsfaktoren nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	41
Tabelle 10	Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Arbeitszeitformen und Wirtschaftsbereichen	45
Tabelle 11	Organisation von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen	47
Tabelle 12	Organisation von Arbeitszeitkonten in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen	48

Tabelle 13	Einhalten oder Überschreiten der Obergrenze von Zeitguthaben in tarifgebundenen und nicht tarif- gebundenen Betrieben	50
Tabelle 14	Schwankungen in tarifgebundenen und nicht tarif- gebundenen Betrieben	52
Tabelle 15	Einschätzungen von Schwankungen bei tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben	53
Tabelle 16	Regelung der Arbeitszeit	55

I. Anlage der Untersuchung

1. Einleitung: Die Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben im Kontext der »Arbeitszeitberichterstattung«

1.1 Die »Arbeitszeitberichterstattung«

Die Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben basiert auf dem Datenmaterial einer im Jahr 2005 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung zu Arbeits- und Betriebszeiten. Diese fand im Rahmen der »Arbeitszeitberichterstattung«, der kontinuierlichen Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland statt. Zentrales Ziel dieser 1987 begonnenen, vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium finanziell geförderten Berichterstattung war die Bereitstellung eines flächendeckenden, kontinuierlich fortzuschreibenden und zu aktualisierenden Systems von empirisch gesicherten Grundinformationen, die bis dahin fehlten. Mit dem Ziel, ein solches Berichterstattungssystem aufzubauen, war zugleich auch die methodologische Grundentscheidung getroffen, die gesuchten Informationen mittels repräsentativer, weitgehend standardisierter Befragungen von Beschäftigten und Betrieben zu ermitteln. Diese an Quantifizierungen ausgerichtete Methodologie wurde um qualitative Ermittlungsverfahren ergänzt, wenn »Neuland« erkundet werden sollte. Dann wurden den repräsentativen Befragungen qualitativ ausgerichtete Fallstudien vorgeschaltet, um die Fragestellungen zu generieren, die in standardisierten Befragungen ermittelt werden sollten.

Über dieses Berichterstattungssystem sollten Wissenschaft, Politik, Tarifparteien und Betriebsparteien ebenso sachhaltige wie aktuelle Grundinformationen über Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie über Dauer und Flexibilität der Betriebszeiten geliefert werden, um auf einer empirisch zuverlässigen Informationsgrundlage verantwortungsvolle Entscheidungen treffen zu können. Deswegen mussten in diesem Berichterstattungssystem die Aspekte der Kontinuität und der Aktualität gleichermaßen berücksichtigt werden. Dieser Anforderung wurde dadurch Rechnung getragen, dass ein Kernbestand von Fragestellungen in den jeweiligen Befragungen beibehalten wurde, um Vergleichbarkeit in der Zeit zu sichern. Ohne diese Kontinuitätssicherung ist die Analyse von Entwicklungen

kaum möglich. Dieser Kernbestand wurde dann um neue Fragemodule ergänzt, wenn aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Betriebszeitgeschehen erfasst und analysiert werden sollten.

Methodologisch wurde die Verbindung von Kontinuität und Aktualität darüber hinaus durch einen Perspektivwechsel hinsichtlich der Untersuchungseinheiten gesichert. Sofern Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeitwünsche im Vordergrund des Untersuchungsinteresses standen, sofern also das spezifische, durch keine andere Informationsquelle zu ersetzende Expertenwissen der Beschäftigten gefragt war, wurden repräsentative Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Sofern Dauer und Flexibilität der Betriebszeiten sowie die diese konstituierenden Arbeitszeitformen das zentrale Untersuchungsziel bildeten, sofern also das spezifische, gleichfalls durch keine andere Informationsquelle zu ersetzende Überblickswissen der betrieblichen Personalverantwortlichen angesprochen war, wurden repräsentative Betriebsbefragungen durchgeführt. Dadurch konnte zudem die Zuverlässigkeit der Ergebnisse der repräsentativen Beschäftigtenbefragungen im Lichte der repräsentativen Betriebsbefragungen überprüft werden – und umgekehrt.

1.2 Zentrale Untersuchungsdimensionen und Struktur des Berichts

Das Datenmaterial der im Jahr 2005 durchgeführten Betriebsbefragung ist für eine Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben gut geeignet. Das theoretische und methodologische Design dieser Betriebsbefragung wird in den Kapiteln I. 2 und I. 3 deswegen relativ ausführlich dargestellt, weil dieses Untersuchungsdesign auch die Möglichkeiten der Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben bestimmt. Der Fragebogen enthielt zwei Fragen (Frage 3: Ist Ihr Betrieb tarifgebunden, nicht tarifgebunden? Und Frage 4: Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/Personalrat?), die es erlauben, die Untersuchungsgruppen präzise voneinander abzugrenzen (siehe dazu Kapitel II. 1).

Ausgehend von der empirisch gestützten Beobachtung, dass die Arbeitszeitflexibilisierung nicht nur zugenommen hat – indiziert durch eine Zunahme der verschiedenen Formen von Arbeitszeitflexibilisierung –, sondern auch einen anderen, »dynamischeren« Charakter zu gewinnen scheint, entwickeln wir die Hypothese der »alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung«. Damit meinen wir be-

triebliche Praktiken, die unter dem Druck der Globalisierung, eines verschärften nationalen und internationalen Wettbewerb und einer kundennäheren Produktion von Gütern und Dienstleistungen dahin tendieren, sich von überbetrieblichen Regulierungen der Arbeitszeit zu lösen und/oder die tariflichen Öffnungsklauseln verstärkt für betriebsspezifische Regulierungen der Arbeitszeit zu nutzen. Mit diesem Prozess der »Verbetrieblichung« werden nicht nur die überbetrieblichen/tariflichen Arbeitszeitregulierungen sukzessive entwertet, sondern verkürzen sich auch die »Verfallszeiten« der betrieblichen Arbeitszeitregulierungen. Diese Dynamik versuchen wir mit dem Begriff der »alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung« zu umschreiben.

Welchen Realitätsgehalt und welches Ausmaß diese Dynamik hat, vermag eine vergleichende Analyse des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben gut zu klären. Was diese von jenen unterscheidet, analysieren wir zunächst anhand der Variablen Wirtschaftszweig, Betriebsgröße, Eigenständigkeit des Betriebes/Unternehmens, Konkurrenzniveau (operiert der Betrieb auf lokalen, nationalen und/oder internationalen Märkten), Unternehmensplanung und gesellschaftliche Verantwortung der Betriebe/Unternehmen (Kapitel II. 2). Vor diesem Hintergrund wird sodann eine vergleichende Analyse der verschiedenen Arbeitszeitformen (Vollzeit- und Teilzeitarbeit, Überstundenarbeit, Samstagsarbeit, Sonntagsarbeit, Arbeitszeitkonten, versetzte Arbeitszeiten, Schicht- und Nachtarbeit sowie Vertrauensarbeitszeit) vorgenommen (siehe Kapitel II. 3.1). Diese Analyse soll die Frage beantworten helfen, ob und wie sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe hinsichtlich des Ausmaßes flexibler Arbeitszeitformen unterscheiden. Damit kann dann auch die Folgefrage geklärt werden, ob in Relation zu den nicht tarifgebundenen Betrieben die tarifgebundenen Betriebe beim Einsatz flexibler Arbeitszeitformen Defizite aufweisen – ob also die überbetrieblichen/tariflichen Regulierungen der Arbeitszeit die tarifgebundenen Betriebe an der Nutzung von flexiblen Arbeitszeitformen hindern.

Die Klärung dieser Frage steht auch in Kapitel II. 3. 3 im Vordergrund. Dort wird analysiert, in welchem Ausmaß tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe Schwankungen der Produktion und/oder der Geschäftstätigkeit ausgesetzt sind, und mit welchen Instrumenten (Variation der Arbeitszeit, Variation des Personalbestands, Variation der Arbeitsorganisation und/oder Variation der technologischen Ausrüstung) solche Schwankungen bewältigt werden. In Kapitel II. 3. 2 wird die Organisation von Arbeitszeitkonten analysiert. Diese sind

mittlerweile zum herausragenden Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung avanciert, bedürfen aber eines Regelwerks, um in der betrieblichen Praxis relativ reibungslos zu funktionieren. So gesehen indiziert die Organisation von Arbeitszeitkonten auch ihre Funktionstauglichkeit in der betrieblichen Praxis. Hierbei gilt es die Frage zu klären, wie Arbeitszeitkonten von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben geregelt werden, und wie beide Gruppen von Betrieben mit dem Problem umgehen, dass von dem einmal etablierten Regelwerk für Arbeitszeitkonten abgewichen wird oder werden muss. Die Analyse schließt mit der Zusammenfassung und den Schlussfolgerungen (Kapitel II. 4), in denen die zentralen Befunde noch einmal zusammengefasst werden und versucht wird, die Frage zu beantworten, ob die tarifgebundenen Betriebe in Relation zu den nicht tarifgebundenen Betrieben Nachteile beim Einsatz und bei der Nutzung flexibler Arbeitszeitformen aufweisen.

2. Alltägliche Arbeitszeitflexibilisierung

2.1 Skizze der aktuellen arbeitszeitpolitischen Debatte

Im Vordergrund der gegenwärtigen arbeitszeitpolitischen Debatte stehen vor allem Konzepte wie Arbeitszeitverlängerung und Arbeitszeitflexibilisierung. Mit diesen Themen wird zugleich die Formulierung eines Lösungswegs beansprucht, mit dem die lang anhaltende Arbeitsmarktkrise abgemildert und dem zunehmenden Druck der Globalisierung auf die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe begegnet werden kann. Auch wenn manche Befürworter diese Forderungen für selbstvident erachten, halten wir diese für in hohem Maße begründungsbedürftig. Vor dem Hintergrund der verfügbaren Informationen wollen wir nach dem empirischen Gehalt und dem rationalen Kern dieser Forderungen fragen: Werden mit den Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung, Deregulierung und weiterer Arbeitszeitflexibilisierung genau bestimmbare Defizite in der Arbeitszeitwirklichkeit der Betriebe und der Beschäftigten und damit empirisch fundierte, von den Verantwortlichen in Politik und Wirtschaft zu nutzende Ansatzpunkte für eine Arbeitszeitgestaltung bezeichnet, mit der die Arbeitsmarktkrise verringert werden kann? Sollte sich bei dieser Analyse herausstellen, dass diese Forderungen empirisch nicht ausreichend fundiert sind, so sind diese nicht einfach als interessierte Programmatiken zu verwerfen; es gilt vielmehr weiter zu fragen, welche latenten

Interessen durch diese auf der manifesten Ebene diffusen Forderungen angedeutet sein könnten, und welcher Forschungs- und Handlungsbedarf durch diese latenten Interessen angezeigt wird.

Arbeitszeitverlängerung

Die Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung berufen sich auf eine OECD – Studie aus dem Jahr 2001, nach der die durchschnittlichen Arbeitszeiten der deutschen Beschäftigten die kürzesten im europäischen Vergleich sind (OECD 2001). Übersehen wird dabei, dass die OECD selbst darauf hinweist, dass die Daten nur für Zeitvergleiche innerhalb der einzelnen Länder, nicht jedoch für Vergleiche zwischen den Ländern geeignet sind; denn die für die einzelnen Länder präsentierten Daten beruhen auf jeweils länderspezifischen Verfahren der Erhebung und Berechnung dieser Daten und sind wegen des Fehlens eines einheitlichen Vergleichsmaßstabs für internationale Vergleiche nicht geeignet. Man kann einen solchen Vergleichsmaßstab in den tatsächlichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sehen, die in der europäischen Arbeitskräftestichprobe für alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Union einigermaßen einheitlich ermittelt werden. Diesen Weg geht Schief (2004) und zeigt, dass die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten der deutschen Vollzeitbeschäftigten im internationalen Vergleich im Mittelfeld liegen.

Darauf verweisen auch unsere Befunde: Die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten liegen mit 42,1 Stunden um drei Stunden und bei den Teilzeitbeschäftigten mit 22 Stunden um 1,3 Stunden über den entsprechenden vertraglichen Wochenarbeitszeiten (Bauer u. a. 2004). Damit korrespondiert, dass das Volumen der definitiven (der bezahlten und unbezahlten) Überstunden, durch welche die vertraglichen Wochenarbeitszeiten faktisch verlängert werden, 2003 bei 1,6 Wochenstunden pro Beschäftigtem (Bauer u. a. 2004) und 1999 bei 1,7 Wochenstunden pro Beschäftigtem (Bundesmann – Jansen u. a. 2000) lag und damit nahezu konstant geblieben ist.¹ Trotz der in der Zeit von 1984 bis 1996 in fast allen Wirtschaftsbereichen vollzogenen Verkürzungen der vertraglichen vereinbarten/tariflichen Wochenarbeitszeit unterhalb der 40-Stunden-Woche ist

1 Durch die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden werden die vertraglichen Wochenarbeitszeiten nicht verlängert, weil diese Überstunden in einem definierten Ausgleichszeitraum durch Freizeitgewährung ausgeglichen werden und so das Niveau der vertraglichen vereinbarten/tariflichen Wochenarbeitszeiten im Durchschnitt wieder hergestellt wird.

diese, was die tatsächlichen Arbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten anbelangt, in der Wirklichkeit längst wieder etabliert.

Zudem wird bei den Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung nicht berücksichtigt, dass die 1984 beginnenden Tarifaufinandersetzungen um die Arbeitszeit, auf eine knappe Formel gebracht, in einem Tausch von kürzeren gegen flexiblere Arbeitszeiten resultierten (Schudlich 1987). Seitdem hat die Arbeitszeitflexibilisierung ständig zugenommen (siehe weiter unten). Die Forderung nach Arbeitszeitverlängerung hat zudem nur das Erwerbssystem im Blick und blendet andere relevante Bereiche des gesellschaftlichen Lebens aus (Seifert 2003). Wie sich mögliche Arbeitszeitverlängerungen insbesondere auf die Vereinbarung von Beruf und Familie sowie die individuelle Gesundheit auswirken, ist nicht Gegenstand der Debatten. In diesen wird die Frage erst gar nicht mehr gestellt, ob eine Arbeitszeitverlängerung den ohnehin schon vorherrschenden Zeitdruck bei der Ausbalancierung von beruflichen und lebensweltlichen Anforderungen nicht noch erhöht² und damit kaum noch schließbare Funktionslücken in der Primärerziehung als nicht vernachlässigbare Voraussetzung für alle sich daran anschließenden Lern- und Bildungsprozesse hinterlässt.

Ebenso wenig wird nach aus Arbeitszeitverlängerungen möglicherweise resultierenden Belastungen und gesundheitlichen Beeinträchtigungen und damit nach den Kosten für das Gesundheitssystem gefragt. Nach den Daten unserer letzten repräsentativen Beschäftigtenbefragung (Bauer u. a. 2004) haben Zeitdruck und Arbeitsverdichtung ein erhebliches Ausmaß angenommen: Ein Viertel (21 %) aller Beschäftigten und vier Zehntel (42 %) der Beschäftigten, die ihre Arbeitszeit gerne verkürzen möchten, geben an, von der Arbeit in der Regel nur sehr schwer abschalten zu können; ein Drittel (32 %) aller Beschäftigten und zwei Drittel (65 %) der Beschäftigten mit dem Wunsch nach einer Arbeitszeitverkürzung geben an, von der Arbeit in der Regel sehr erschöpft zu sein (Bauer u. a. 2004; vgl. auch Oppolzer 2001). Der Wunsch nach Arbeitszeitreduktion bringt damit aus der Erwerbsarbeit resultierende gesundheitliche Risiken zum Ausdruck, die durch eine Arbeitszeitverlängerung eher noch verschärft werden dürften

Arbeitszeitflexibilisierung

Die Arbeitszeitflexibilisierung hat in den letzten zwei Jahrzehnten stark zugenommen. Ein aufschlussreicher Indikator dafür ist die Entwicklung von Beschäf-

2 Vgl. Frank Bauer, Hermann Groß, Gwen Oliver, Georg Sieglen, Mark J. Smith, Zeitverwendung und Vereinbarung von Beruf und Familie

tigungsverhältnissen, die dem Normalarbeitszeitstandard entsprechen. Definiert man diesen als eine Vollzeitbeschäftigung mit einer vertraglichen Wochenarbeitszeit zwischen 35 und 40 Stunden, die sich auf fünf Wochentage (montags bis freitags) verteilt und in der Lage nicht variiert (vgl. dazu Bundesmann – Jansen u. a. 2000; Linne 2002; zu anderen, weniger rigiden Definitionen des Normalarbeitszeitstandards vgl. Schmid 2002), dann war 1989 in Westdeutschland³ nur noch ein Viertel (24 %) der abhängig Beschäftigten in solchen Beschäftigungsverhältnissen tätig (Groß u. a. 1989). Im Jahr 2003 hat sich dieser ohnehin schon geringe Anteil mit 12 % nochmals halbiert (Bauer u. a. 2004). Dies bedeutet, dass heute knapp 9 von 10 Beschäftigten in irgendeiner Form von flexiblen Arbeitszeiten tätig sind.

Diese anhand eines Indikators zusammengefasste Betrachtungsweise soll kurz anhand der Entwicklung der verschiedenen Formen flexibler Arbeitszeit konkretisiert werden. Während der Anteil der Beschäftigten, die in regelmäßiger Schichtarbeit und/oder regelmäßiger Samstagsarbeit tätig sind, von 1989 bis 2003 auf dem 14 %– bzw. dem 30 %-Niveau stagniert, hat der Anteil der Beschäftigten, die regelmäßig an Sonntagen arbeiten, in diesem Zeitraum leicht zugenommen (von 10 % auf 14 %) (Bauer u. a. 2004). Die Entwicklung der Überstundenarbeit ist nach Abgeltungsformen differenziert zu betrachten: Die pro Beschäftigten pro Woche geleisteten bezahlten Überstunden sind im Zeitraum von 1989 bis 2003 nach den Befunden unserer Beschäftigtenbefragungen um 30 % gesunken (von 1,0 auf 0,7 Stunden)⁴, während im gleichen Zeitraum sich die unbezahlten und in Freizeit ausgeglichenen Überstunden nahezu verdoppelt haben (von 0,4 Stunden auf 0,8 Stunden bzw. von 0,6 Stunden auf 1,1 Stunden) (Bauer u. a. 2004; vgl. dazu auch Anger 2005)).

Stark zugenommen hat indes der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der 1989 bei 15 % (Groß u. a. 1989), 2003 indes schon bei 26 % lag (Bauer u. a. 2004; Munz u. a. 2004). Der größte Zuwachs ist bei Arbeitszeitkonten zu beobachten. Diese können mittlerweile als das herausragende Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung angesehen werden. Im Jahr 2003 arbeiten schon vier von zehn abhängig Beschäftigten (42 %) in Arbeitszeitkontenmodellen, während es im Jahr 1999 nach den Befunden unserer Beschäftigtenbefragung (Bundesmann – Jansen u. a.

3 Die nachfolgenden Daten beziehen sich wegen der Vergleichbarkeit der im Zeitraum von 1989–2003 durchgeführten Untersuchungen nur auf Westdeutschland.

4 In der im Jahr 2003 durchgeführten internationalen Betriebsbefragung zu Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung (EUCOWE) wurden allerdings 0,9 bezahlte Überstunden pro Beschäftigten pro Woche ermittelt (Bauer u. a. 2005; Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2006), was nur für eine leichte Abnahme der bezahlten Überstunden in dem genannten Zeitraum spricht.

2000) »nur« 38 % und nach den Ergebnissen unserer Betriebsbefragung (Bauer u. a. 2002) »nur« 35 % waren (Bauer u. a. 2004; Munz u. a. 2002).

Der Trend einer zunehmenden Arbeitszeitflexibilisierung lässt sich auch anhand der Entwicklung der Betriebszeiten belegen. Diese sind im Zeitraum von 1990 bis 2003 kontinuierlich angestiegen (Bauer u. a. 2002; Bauer u. a. 2005). Die Betriebszeiten bezeichnen die Zeiten, in denen ein Betrieb läuft, und können als ein Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit und ökonomische Leistungsfähigkeit von Betrieben aufgefasst werden. In der Regel sind die Betriebszeiten länger als die individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten. Dies setzt eine Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten voraus, die ihrerseits Arbeitszeitflexibilisierung in Form der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen durch Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten oder in Form der Verlängerung der individuellen vertraglich vereinbarten Arbeitszeiten durch Überstundenarbeit voraussetzt. Vor dem Hintergrund der Befunde aus unseren Betriebszeitstudien vermuten wir, dass durch die Optimierung des (einzelbetrieblichen) Betriebszeitmanagements ein Großteil der Arbeitszeitflexibilisierungen bewirkt und etabliert wurde (Bauer, Groß 2005).

Zwischenresümee

Mit den Forderungen nach Arbeitszeitverlängerung und Steigerung der Arbeitszeitflexibilisierung werden Defizite in der Arbeitszeit- und Betriebszeitwirklichkeit suggeriert, die empirisch auf äußerst brüchigen Fundamenten stehen. Der empirische Gehalt dieser Forderungen bleibt demnach diffus. Will man diese gleichwohl nicht als empirisch uninformierte Programmatiken verwerfen, stellt sich die Frage, welcher strategische – rationale Kern sich möglicherweise hinter diesen Forderungen verbirgt. Dafür liefert auf einer gewiss sehr abstrakten Ebene die Forderung nach mehr Arbeitszeitflexibilität einen ersten Anhaltspunkt; denn diese Forderung kann als ein Interesse an einer Maximierung von Optionen verstanden werden, die von möglichst vielen (gesetzlichen und/oder tarifvertraglichen) Regulierungen entbunden sind. Vor allem die tarifvertraglich vereinbarten Regulierungen der Arbeitszeit scheinen von einem Teil der Betriebe als Hemmnisse für ein den Betriebserfolg sicherndes und steigerndes Handeln interpretiert zu werden.

Offensichtlich scheint aus der Sicht der Betriebe das bislang etablierte hohe, aber auch weitgehend regulierte Niveau von Arbeitszeitflexibilisierung hinderlich, um angesichts national und international verschärfter Konkurrenzbedingungen die Wettbewerbsfähigkeit aufrechtzuerhalten. Es geht den Betrieben, die

jene (wenn auch empirisch nicht fundierten) Defizite beklagen, also wesentlich um die Maximierung von Optionen für betriebsspezifische und alltägliche Arbeitszeitflexibilisierungen, die nicht mehr durch betriebsübergreifende tarifvertragliche Regulierungen beeinträchtigt werden. Diese Forderungen zielen somit auch auf eine noch stärkere »Verbetrieblichung« der Arbeitszeitgestaltung mit dem Ziel verbesserter Wettbewerbsfähigkeit. Mit dem Begriff der »alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung« bezeichnen wir betriebliche Praktiken, die sich von überbetrieblichen Regulierungen der Arbeitszeit lösen wollen oder sich von diesen schon gelöst haben; mit diesem Begriff sollen aber auch solche Praktiken erfasst werden, die zwar im Rahmen der überbetrieblichen Regulierungen der Arbeitszeit erfolgen, aber für betriebsspezifische Abweichungen geöffnet werden.

Bevor wir durch einen Vergleich des Arbeits- und Betriebszeitmanagements von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben überprüfen, ob und wie diese sich von jenen tatsächlich in der Struktur und im Umfang von Arbeitszeitflexibilisierung unterscheiden, wollen wir zunächst fragen, ob sich diese Hypothese durch unsere Studien und themenähnliche Untersuchungen anderer Forschergruppen weiter erhärten lässt. Dazu werden wir insbesondere die vorliegenden Untersuchungen zu den betrieblichen Bündnissen für Arbeit heranziehen und die Befunde unserer Studien im Lichte der o. g. Hypothese sichten.

2.1 Empirische Anhaltspunkte für alltägliche Arbeitszeitflexibilisierung

Schwankungen in der Produktion. Ausmaß und Bewältigung

Die Verschärfung des nationalen und internationalen Wettbewerbs, Dienstleistungsgesellschaft, Tertiärisierung und postfordistische Produktionsweise sind Stichworte, die allesamt auf das Erfordernis einer an die konjunkturellen und saisonalen Schwankungen besser angepassten und kundennäheren Produktion von Gütern und Dienstleistungen verweisen. Auf dieses Erfordernis der Bewältigung von Auftrags- und Nachfrageschwankungen reagieren die Betriebe im Rahmen ihres Betriebs- und Arbeitszeitmanagements zunehmend mit einer Flexibilisierung der Arbeits- und Betriebszeiten. Die Befunde unserer Betriebsbefragung von 2001 (Bauer u. a. 2002) und der internationalen Betriebsbefragung von 2003 (Bauer u. a. 2005) geben Aufschluss über das Ausmaß und die Art der Produktionsschwankungen. Demnach müssen knapp die Hälfte der Betriebe (2001: 47 %; 2003: 46 %) auf unregelmäßigen Arbeitsanfall und schwankende Produktion reagieren.

22 % von diesen »Schwankungsbetrieben« geben 2001 an, diese seien nicht vorhersehbar gewesen; weitere 42 % antworten, diese seien teils vorhersehbar, teils nicht vorhersehbar gewesen (Bauer u. a. 2002, 76). In 2003 geben sogar 56 % der »Schwankungsbetriebe« an, dass es sich bei den Produktionsschwankungen um solche innerhalb eines Tages und/oder innerhalb einer Woche handelt.

Bezogen auf alle Betriebe muss mittlerweile ein Viertel (26 %) aller Betriebe tägliche und/oder wöchentliche Produktionsschwankungen bewältigen. Dieser Befund indiziert das hohe Ausmaß, das von dem Erfordernis einer an diese Schwankungen angepassten und kundennäheren Produktion von Gütern und Dienstleistungen ausgeht, und verweist zugleich auf einen Typus von Arbeitszeitflexibilisierung, der als »alltäglich« bezeichnet werden kann und zum »Alltagsgeschäft« der betrieblichen Akteure gehört. Für die Bewältigung dieser Schwankungen nutzen die Betriebe Arbeitszeitmaßnahmen häufiger als arbeitsorganisatorische Maßnahmen, personelle Maßnahmen und technologische Maßnahmen (Bauer u. a. 2002, 79). Dafür setzen die Betriebe signifikant häufiger Instrumente ein, mit denen die Arbeitszeiten und Betriebszeiten variiert werden (interne Flexibilisierung), als solche, mit denen Kapitalbestand und Belegschaft variiert werden (externe Flexibilisierung) (vgl. dazu auch Bispinck 2002; Seifert 2002).

Es gibt bislang keine flächendeckenden Informationen darüber, welche Auswirkungen dieser Instrumenteneinsatz auf die jeweils bestehenden Arbeitszeitregulierungen (insbesondere Urlaub, Arbeitszeitkonten und Überstundenarbeit) hat; ob, und wenn ja, welche möglichen neuen Steuerungsformen für diesen Instrumenteneinsatz auf einzelbetrieblicher Ebene durchgesetzt oder vereinbart werden müssen; oder ob auf formelle Steuerung weitgehend verzichtet wird und der Instrumenteneinsatz eher über informelle Praktiken oder »Feuerwehraktionen« (Bispinck 2002) erfolgt.

Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten stellen gegenwärtig das bedeutendste und am weitesten verbreitete Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung dar. Sie ermöglichen den Betrieben eine variable Verteilung der Arbeitszeit und eine relativ kostengünstige Anpassung der Arbeitszeiten und Betriebszeiten an die konjunkturellen und saisonalen und Schwankungen des Arbeitsanfalls. Im Unterschied zu einer weitgehend deregulierten Praxis der Arbeitszeitverteilung folgen Arbeitszeitkontenmodelle normalerweise betrieblich vereinbarten Regeln, die den Rahmen der Variation der Arbeitszeit definieren. Arbeitszeitkontenmodelle sind eine widersprüchliche

Einheit von Deregulierung und Re-Regulierung. Auf der einen Seite werden die Arbeitszeiten dereguliert, indem der Spielraum für die Variation von Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit erhöht wird. Auf der anderen Seite werden die Arbeitszeiten aber auch re-reguliert, indem Standards formuliert werden, die den Variationsrahmen festlegen. Zu dem Regelwerk für Arbeitszeitkonten gehört typischerweise die Definition des Ausgleichszeitraums und der Obergrenzen für Zeitguthaben und -schulden (Munz u. a. 2002).

Im Jahr 2001 nutzen 29 % der Betriebe Arbeitszeitkonten, in die 40 % der Beschäftigten eingebunden sind. Die Verbreitung der Arbeitszeitkonten hat damit gegenüber 1998 bezogen auf die Betriebe um 10 Prozentpunkte und bezogen auf die Beschäftigten um 7 Prozentpunkte zugenommen (Munz u. a. 2002). Diese Befunde stimmen weitgehend mit denen unserer 1999 durchgeführten Beschäftigtenbefragung (Bundesmann – Jansen u. a. 2000) und denen des vom IAB durchgeführten Betriebspanels überein. Diesem zufolge werden im Jahr 1999 in 18 % der Betriebe Arbeitszeitkonten eingesetzt, die für 35 % der Beschäftigten geführt werden (Bellmann, Ludewig 2000)⁵.

Erste Anhaltspunkte für eine schon praktizierte alltägliche Arbeitszeitflexibilisierung liefern die Befunde zum betrieblichen Umgang mit Fehlverläufen bei Arbeitszeitkontenregelungen. Die Hälfte (50 %) der Betriebe, die Arbeitszeitkontenmodelle nutzen, gab in unserer Betriebsbefragung von 2001 an, weder einen Ausgleichszeitraum noch Obergrenzen für Zeitguthaben und -schulden vereinbart zu haben. Davon waren 20 % der Beschäftigten betroffen, für die Arbeitszeitkonten geführt wurden. Diese »regellose« Praxis der Nutzung von Arbeitszeitkonten gilt insbesondere für Kleinstbetriebe (1-19 Beschäftigte), in denen in 56 % der Fälle überhaupt kein Regelwerk für Arbeitszeitkonten existierte. Diese Regellosigkeit führt häufig dazu, dass Zeitguthaben unkontrolliert anwachsen und schließlich einen Umfang erreichen, der eine zeitnahe Abgeltung verunmöglicht. Die ange-

5 Zu weitaus höheren Werten kommt die 1999/2000 vom WSI durchgeführte Betriebs- und Personalrätebefragung, der zufolge 78 % der Betriebe der Privatwirtschaft und 72 % derjenigen des Öffentlichen Dienstes Arbeitszeitkontenmodelle aufweisen (Seifert 2001). Diese Differenz liegt darin begründet, dass in diese Befragung nur Betriebe und Dienststellen mit 20 und mehr Beschäftigten, in denen ein Betriebs- oder Personalrat existiert, einbezogen sind. Damit sind im Unterschied zur ISO-Betriebsbefragung und zum IAB □ Betriebspanel, in die alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einbezogen sind, 95 % dieser Betriebe ausgeschlossen. Dabei handelt es sich mit den Kleinst- und Kleinbetrieben genau um solche, die einen geringen Verbreitungsgrad von Arbeitszeitkonten aufweisen. Zudem dürfte nur knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten von den WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen abdeckt sein; denn unseren Beschäftigtenbefragungen zufolge geben nur knapp die Hälfte der abhängig Beschäftigten an, dass in dem Betrieb, in dem sie tätig sind, ein Betriebsrat oder Personalrat existiert.

sammelten Zeitguthaben verfallen dann, wenn der Betrieb diese nicht finanziell ausgleichen, nicht in den folgenden Ausgleichszeitraum oder nicht auf ein anderes Arbeitszeitkonto (beispielsweise ein Langzeitkonto) übertragen kann. Sofern die Zeitguthaben verfallen, bewirkt diese »regellose« Praxis unter der Hand eine Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich. Mit zunehmender Betriebsgröße nehmen jedoch die Fälle ab, in denen die Regelung der Arbeitszeitkonten nicht funktioniert. In den Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) war jene »regellose« Praxis nur noch in 10 % der Fälle anzutreffen (Bauer u. a. 2002).

Auch wenn die Betriebe einen Ausgleichszeitraum für die Saldierung von Zeitguthaben und -schulden vereinbart haben, ist dessen Überschreitung nur in 16 % der Fälle noch nicht vorgekommen. Sofern dieser jedoch überschritten wird, verfallen die angesammelten Zeitguthaben in 24 % der Fälle, werden in 17 % der Fälle finanziell abgegolten und werden in den verbleibenden 60 % der Fälle so schnell wie möglich abgebaut, auf den nächsten Ausgleichszeitraum oder ein gesondertes Langzeitkonto übertragen (Bauer u. a. 2002, 208ff). In 84 % der Fälle funktioniert also der vereinbarte Ausgleichszeitraum in der betrieblichen Praxis nicht problemlos, und in 41 % der Fälle werden aus den angehäuften Zeitguthaben bezahlte Überstunden, sofern diese Zeitguthaben finanziell abgegolten werden, oder unbezahlte Überstunden, sofern diese Zeitguthaben verfallen.⁶ Diese schon praktizierten »Verstöße« gegen regulierte Formen der Arbeitszeitflexibilisierung verweisen auf den immensen Druck, der in den Betrieben von Globalisierung, verschärftem Wettbewerb und dem Erfordernis einer kundennäheren Produktion von Gütern und Dienstleistungen ausgeht.

Vertrauensarbeitszeit

Die Vertrauensarbeitszeit war zunächst für Führungskräfte und außertarifliche Angestellte konzipiert, hat sich jedoch mittlerweile auch im tariflichen Angestelltenbereich ausgebreitet und ist vereinzelt bereits im gewerblichen Bereich anzutreffen. Mit Vertrauensarbeitszeit wird ein Modell der betrieblichen Arbeitszeitorganisation bezeichnet, in dem der Betrieb auf die Kontrolle der Arbeitszeiten der Beschäftigten verzichtet und es diesen überlässt, in Absprache mit der Arbeitsgruppe und/oder dem Vorgesetzten Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit selbst zu bestimmen. Daher geht die Einrichtung von Vertrauensarbeitszeit in der Regel mit einer Abschaffung der Zeiterfassung einher. Die

6 Damit korrespondiert der relativ starke Anstieg der unbezahlten Überstunden im Zeitraum von 1989 bis 2003 (Bauer u. a. 2004; vgl. auch Anger 2006).

Betriebe erwarten von den in Vertrauensarbeitszeitmodellen eingebundenen Beschäftigten, dass diese ihre konkreten Arbeitszeiten aufgabenorientiert festlegen; das heißt, bei hohem Arbeitsanfall eher länger und bei niedrigem eher kürzer arbeiten. So können die Betriebe auf weitere Arbeitszeitregulierungen verzichten und gleichwohl eine optimale Anpassung der Arbeitskräfte und des Arbeitsvolumens an den jeweiligen Arbeitsanfall erhoffen. Die Beschäftigten erwarten von Vertrauensarbeitszeitmodellen ein höheres Maß an Zeitsouveränität, durch die eine bessere Abstimmung der privaten und lebensweltlichen Zeitbedarfe mit denen der Erwerbsarbeit sichergestellt werden soll (Trinczek 2002).

Vertrauensarbeitszeit kann als die radikalste Form der alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung aufgefasst werden, weil mit ihnen auf Arbeitszeitregulierungen weitestgehend verzichtet wird. Gleichwohl liegt auch der Vertrauensarbeitszeit ein latenter Zeitplan zugrunde; denn die Betriebe verzichten keineswegs auf Terminvorgaben für die Erledigung von Arbeitsaufgaben. Dem bei diesen Modellen von aufgabenorientierten Arbeitszeiten durchaus feststellbaren Gewinn an Eigenverantwortlichkeit steht wegen mangelnder Regulierungen auch die Gefahr eines nur unzureichenden Schutzes des einzelnen Beschäftigten den teilweise überbordenden betrieblichen Anforderungen und zu engen Terminvorgaben gegenüber. Jedoch darüber, wie diese Ambivalenz konkret ausgetragen oder bewältigt wird, gibt es kaum Informationen. Ob die Verabschiedung der Kontrolle der Arbeitszeit gerade in krisenhaften Situationen (wenn beispielsweise die terminlich vorgegebene Arbeitsaufgabe nicht termingerecht erledigt werden kann) unter der Hand zum Gegenteil von vertrauensvollen Beziehungen, nämlich zum Vertrauensmissbrauch und wechselseitigen Betrug führt, ist ungeklärt. Ein derartiger Vertrauensmissbrauch ist dann gegeben, wenn beispielsweise der Arbeitgeber den Beschäftigten »im Regen stehen« lässt, wenn dieser seine Arbeitsaufgabe nicht termingerecht bewältigt; und wenn umgekehrt der Beschäftigte sich seine Arbeitszeit nicht gemäß den schwankenden betrieblichen Anforderungen einteilt. Generell ist festzustellen, dass bislang keine flächendeckenden Informationen über die Verbreitung, die Struktur und die betriebliche Praxis von Vertrauensarbeitszeitmodellen existieren.

3. Methodologisches Untersuchungsdesign

Die Untersuchung von »alltäglicher Arbeitszeitflexibilisierung« muss methodologisch als Betriebsbefragung angelegt werden, da viele Informationen abgefragt

werden müssen, die nur aus der Perspektive der Betriebe beantwortet werden können. Für jede quantifizierende, auf statistische Analysen ausgerichtete Befragung ist es notwendig, die Untersuchungseinheit genau zu bestimmen. In Untersuchungen, in denen Individuen befragt werden, ist dies in der Regel kein Problem. Schwieriger ist dies jedoch bei Untersuchungen, in denen die zu befragende Einheit aus mehr als einem Individuum besteht und die Untersuchungseinheit ein soziales Gebilde ist. Dies gilt für Haushaltsbefragungen, insbesondere aber für Betriebsbefragungen.

Bei diesen kann zwischen zwei Typen der Untersuchungseinheit unterschieden werden: einerseits können Betriebe als lokale Einheit der Leistungserstellung betrachtet werden; andererseits können Unternehmen, denen noch weitere Tochterunternehmen angehören können, als juristische Einheit der Leistungserstellung angesehen werden (Millward, Bryson, Forth 2000, 237). Die Wahl der Untersuchungseinheit hängt von den Untersuchungszielen ab. Sofern Praktiken des betrieblichen Managements im Zentrum der Untersuchung stehen, ist der Betrieb die natürliche Untersuchungseinheit; sofern jedoch die Untersuchungsfragestellungen auf die Ermittlung der Strategien und Strukturen zielen, durch welche die Politik und Praxis in den Unternehmen und Betrieben »determiniert« werden, ist es sinnvoll, das Unternehmen als Untersuchungseinheit zu wählen (Millward, Marginson, Callus 1998, 140).

Da es in dieser Studie vorrangig darum geht, das praktische Betriebs- und Arbeitszeitmanagement zu ermitteln, liegt es nahe, den Betrieb als lokale Einheit der Leistungserstellung als Untersuchungseinheit zu bestimmen – zumal die Untersuchung von alltäglicher Flexibilisierung der Arbeitszeiten und Betriebszeiten sich auf alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen, also auch auf die Klein- und Mittelbetriebe erstrecken soll. Damit soll die Differenz von Betrieb und Unternehmen nicht vernachlässigt werden; sondern diese Differenz wird durch entsprechende Nachfragen ermittelt, so dass wir in der Lage sind, selbstständige Einzelbetriebe von Unternehmen mit einem Teilbetrieb oder mehreren Teilbetrieben unterscheiden zu können. So können wir auch die Klein- und Mittelbetriebe, die eigenständig operieren, von den Klein- und Mittelbetrieben unterscheiden, die Teil größerer nationaler oder multinationaler Unternehmen sind.

Zur Sicherstellung einer guten Datenqualität ist der Zugang zu einem aktuellen und vollständigen Verzeichnis der Betriebe eine wichtige Voraussetzung. Solche Adressdateien sind häufig dadurch gekennzeichnet, dass sie teilweise nicht mehr

auf dem aktuellen Stand oder unvollständig sind (Millward, Marginson, Callus 1998, 141). Mit der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit verfügen wir für diese Untersuchung über das erreichbar aktuellste und vollständigste Verzeichnis von Betrieben (mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten), das wir für die Stichprobenziehung und die Befragung zugrunde legen können⁷.

Bei der Konstruktion der Stichprobe kann zwischen einer Zufallsstichprobe und einer geschichteten Stichprobe gewählt werden. Wir haben uns für letztere entschieden, wie wir weiter unten noch begründen werden. Bei einer geschichteten Stichprobe müssen die Kriterien der Schichtung ausgewählt und begründet werden. Ein erstes, in fast allen Betriebsbefragungen angewendetes Schichtungskriterium ist die Betriebsgröße. Als zweites Schichtungskriterium kommt der Wirtschaftszweig, dem die Betriebe angehören, in Frage. Um die Schichtung nicht zu »verkomplizieren« (Millward, Marginson, Callus 1998, 142), haben wir uns dazu entschieden, die beiden genannten Schichtungskriterien der Stichprobenkonstruktion zugrunde zu legen.⁸

Wir haben die Betriebsgrößenklassen wie folgt definiert: Erste Betriebsgrößenklasse: 1-19 Beschäftigte; Zweite Betriebsgrößenklasse: 20-249 Beschäftigte;

7 Mit Genehmigung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit konnten wir diese Betriebsdatei für diese Untersuchung nutzen.

8 In Westdeutschland gehörten im Jahr 2001 90,1 % aller Betriebe zur Betriebsgrößenklasse von 1-19 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (in dieser Betriebsgrößenklasse sind 28 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten tätig); 9,0 % aller Betriebe fielen in die Betriebsgrößenklasse von 20-199 Beschäftigten (in dieser Betriebsgrößenklasse arbeiten 36 % aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten); 0,6 % aller Betriebe waren der Betriebsgrößenklasse von 200-499 Beschäftigten zuzuordnen (in dieser Betriebsgrößenklasse sind 14 % aller Beschäftigten tätig) und nur 0,3 % aller Betriebe gehörten der Betriebsgrößenklasse von 500 und mehr Beschäftigten an (in dieser Betriebsgrößenklasse sind 23 % aller Beschäftigten tätig). Diese betriebsproportionale Verteilung der Betriebe auf vier Betriebsgrößenklassen zeigt, dass in der Stichprobe insbesondere die Großbetriebe überproportional berücksichtigt werden müssen, um für diese analysefähige Fallzahlen zu erzielen; denn beispielsweise bei einer Bruttostichprobe von 10.000 Betrieben wären gemäß der betriebsproportionalen Verteilung nur 20 Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten in der Bruttostichprobe. Geht man davon aus, dass von diesen 20 Betrieben, wie bei Betriebsbefragungen üblich, nur 20 % den Fragebogen beantworten, würden nur 4 Großbetriebe in der Nettostichprobe sein. Diese Fallzahl von $n = 4$ ist für statistische Analyse vollkommen unzureichend. Dieses Problem kann dadurch vermieden werden, dass man die Bruttostichprobe nach dem Anteil der Beschäftigten schichtet, die in den jeweiligen Betriebsgrößenklassen tätig sind. 23 % der Beschäftigten sind in Betrieben mit 500 und mehr Beschäftigten tätig. Würde man die Stichprobe nach diesem Anteil von Beschäftigten schichten, wären bei einer Bruttostichprobe von 10.000 Betrieben 2.300 Betriebe mit 500 und mehr Beschäftigten in der Bruttostichprobe. Bei einer unterstellten Rücklaufquote von 20 % wären immerhin noch 460 Betriebe dieser Größenordnung in der Nettostichprobe, was für statistische Analysen eine hinreichend große Fallzahl darstellte.

Dritte Betriebsgrößenklasse: 250-499 Beschäftigte; Vierte Betriebsgrößenklasse: 500 und mehr Beschäftigte. Diese Definition der Betriebsgrößenklassen beruht auf folgenden Überlegungen: Viele (insbesondere internationale) Betriebsbefragungen berücksichtigen die Kleinstbetriebe mit 1-19 Beschäftigten nicht. Da es sich also bei diesen Kleinstbetrieben um einen weitgehend unerforschten Bereich handelt, haben wir diese (wie schon in den »Vorgängeruntersuchungen«) in die Untersuchung miteinbezogen und die erste Betriebsgrößenklasse entsprechend definiert. Die Definition der zweiten Betriebsgrößenklasse ist an eine Definition der Europäischen Kommission angelehnt, die Klein- und Mittelbetriebe unter anderem als Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten definiert. Die Definition der dritten und vierten Betriebsgrößenklasse folgt gängigen Konventionen in Deutschland und entspricht den Abgrenzungen der Betriebsgrößenklassen der bislang von uns durchgeführten Betriebsbefragungen.

Für die Klassifizierung der Wirtschaftszweige besteht eine Vereinheitlichung auf europäischer Ebene mit der NACE-Klassifizierung. Diese Wirtschaftszweigsystematik wird mittlerweile in allen nationalen Betriebsverzeichnissen verwendet, so dass wir uns in dieser Untersuchung auf diese Wirtschaftszweigsystematik als einen Standard stützen können.⁹ Die Schichtung der Stichprobe erfolgte nach den genannten vier Betriebsgrößenklassen und den Wirtschaftsbereichen des Produzierenden Gewerbes und Dienstleistungssektors (siehe unten Übersicht 1).

Die Fragebögen wurden an die Betriebe der Bruttostichprobe mit einem Anschreiben versandt, in dem die wesentlichen Untersuchungsziele und die Relevanz der Befragung für Wissenschaft und Praxis dargestellt waren. Zur Sicherstellung einer hinreichend hohen Rücklaufquote wurden die Betriebe, die auf den Erstversand der Fragebögen nicht geantwortet hatten, einmal an die Beantwortung der Fragebögen erinnert. Während der gesamten Erhebungsphase waren eine telefonische »Hotline« eingerichtet. Hierüber konnten sich die befragten Betriebe Informationen zum Projekt und Rat einholen, sofern beim Ausfüllen der Fragebögen Unsicherheiten oder Probleme auftauchten.

Die Erhebungsphase dauerte von Oktober 2005 bis Dezember 2005. Bei den angeschriebenen 9.700 Betrieben waren 600 Adressen nicht zustellbar, weil die

9 In den nachfolgenden Analysen werden wir eine Wirtschaftszweigsystematik zugrunde legen, wie Singelmann (1978) sie vorgeschlagen hat. Demzufolge unterscheiden wir zwischen: Primärer Sektor (NACE 01 bis 14), Sekundärer Sektor (NACE 15 bis 41), Baugewerbe (NACE 45), distributiven Dienstleistungen (NACE 50 bis 52 und 60 bis 64), unternehmensbezogene Dienstleistungen (NACE 65 bis 67 und 70 bis 74), soziale Dienstleistungen (NACE 75, 80, 85, 90 bis 91) und persönliche Dienstleistungen (NACE 55 und 92 bis 95).

Betriebe ihren Standort gewechselt hatten oder in Insolvenz gegangen waren. Von den 9.100 Betrieben haben 1.710 Betriebe den Fragebogen beantwortet. Die erzielte Rücklaufquote von 18,8 % kann angesichts der bei freiwilligen Betriebsbefragungen üblichen Rücklaufquoten als zufrieden stellend angesehen werden.

Übersicht 1: Bruttostichprobe, Nettostichprobe und Rücklaufquote

	Produzierendes Gewerbe				Dienstleistungsgewerbe				Insgesamt
	1-19	20-249	250-499	500+	Jan 19	20-249	250-499	500+	
Bruttostichprobe	2.000	1.400	400	900	2.000	1.500	500	1.000	9.700
Bereinigte Bruttostichprobe	1.850	1.250	400	900	1.850	1.350	500	1.000	9.100
Nettostichprobe	327	294	85	191	317	262	61	173	1.710
Rücklaufquote	17,7	23,5	21,3	21,2	17,1	19,4	12,2	17,3	18,8

Bei der Bereinigung von inkonsistenten Angaben im Datensatz wurde im Wesentlichen von folgenden »Grundsätzen« ausgegangen:

- Empirisch vorfindbare inkonsistente Angaben lassen sich am zuverlässigsten durch »Fall – für – Fall – Rekonstruktionen« bereinigen. Wir haben uns bei diesen »Fall – für – Fall – Rekonstruktionen« auf die Fragen konzentriert, die Informationen zu Schwankungen enthielten und für die Berechnung der Betriebszeiten wesentlich sind. Bei den anderen Fragen haben wir inkonsistente Angaben dann wie »fehlende Werte« behandelt, wenn damit nicht zu hohe Ausfälle bei den einzelnen Fragen verbunden waren.
- Die meisten Widersprüchlichkeiten ergaben sich bei den Angaben zu der Anzahl der Beschäftigten insgesamt im Vergleich mit den Angaben zu den Beschäftigten in den verschiedenen Arbeitszeitformen. Diese Inkonsistenzen haben wir »Fall – für – Fall« bereinigt.
- Es galt darüber hinaus der Grundsatz, die Filter im Fragebogen nicht rigoros durchzusetzen, sondern in den Fällen, in denen die Filter nicht beachtet worden waren, weil die Befragten für sie wertvolle Informationen trotz Filter »unterbringen« wollten, diese Informationen so weit wie möglich zu retten.

II. Arbeits- und Betriebszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

1. Zur Abgrenzung der Untersuchungsgruppen

Die nachfolgende Analyse basiert auf den Daten der oben dargestellten repräsentativen Betriebsbefragung. Im Fragebogen sind, wie oben erwähnt, zwei Fragen enthalten (Frage 3: Ist Ihr Betrieb tarifgebunden, nicht tarifgebunden? Frage 4: Gibt es in Ihrem Betrieb einen Betriebsrat/Personalrat? Ja, Nein.), die erlauben, tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betrieben voneinander abzugrenzen und deren Arbeits- und Betriebszeitmanagement genauer zu untersuchen. Mithilfe dieser beiden Fragen lassen sich die Betriebe, die bei der Arbeits- und Betriebszeitgestaltung den von den Tarifparteien und/oder Betriebsparteien ausgehandelten Regulierungen folgen, von solchen Betrieben unterscheiden, für die solche Regulierungen nicht verbindlich sind. Es lassen sich insgesamt vier Typen von Betrieben unterscheiden: a) Betriebe, die tarifgebunden sind, und in denen eine betriebliche Interessenvertretung existiert (n=611); b) Betriebe, die tarifgebunden sind, in denen aber keine betriebliche Interessenvertretung existiert (n=315), c) Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, in denen aber eine betriebliche Interessenvertretung existiert (n=121) und d) Betriebe, die nicht tarifgebunden sind, und in denen auch keine betriebliche Interessenvertretung existiert (n=663). Von den Fallzahlen her ist der Typ c nicht differenziert nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen auszuwerten. Der Typ b dürfte sich zudem von Typ a nicht sonderlich unterscheiden, so dass es sich empfiehlt, für die nachfolgenden Analysen tarifgebundene (Typen a und b) und nicht tarifgebundene Betriebe (Typ c und d) als Untersuchungsgruppen zu wählen. Für diese Entscheidung spricht auch – wie wir weiter unten zeigen werden –, dass in der überwiegenden Mehrheit der tarifgebundenen Betriebe auch eine betriebliche Interessenvertretung existiert, was für die überwiegende Mehrheit der Kontrastgruppe nicht zutrifft.

Tabelle 1 zeigt die auf alle Betriebe und alle Beschäftigten hochgerechneten Verteilungen der tarifgebunden und nicht tarifgebundenen Betriebe auf sieben Wirtschaftszweige, die gemäß der »Singelmann -Klassifikation« von Wirtschaftszweigen definiert wurden. Die Verteilung der tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betriebe entspricht nicht der der dort jeweils tätigen Beschäftigten: Ein

knappes Drittel (31,5 %) der Betriebe ist tarifgebunden, in diesen sind jedoch knapp zwei Drittel (61,5 %) der Beschäftigten tätig; kehrseitig dazu sind gut zwei Drittel (68,5 %) der Betriebe nicht tarifgebunden, in denen aber nur ein reichliches Drittel (38,5 %) der Beschäftigten arbeitet (Tabelle 1). In drei Viertel (76,2 %) der tarifgebundenen Betriebe existiert eine betriebliche Interessenvertretung, was aber nur auf ein knappes Viertel (23,8 %) der nicht tarifgebundenen Betriebe zutrifft. Gleichfalls drei Viertel (75,9 %) der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben können auf eine betriebliche Interessenvertretung rekurrieren, was aber nur für ein Fünftel (21,3 %) der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben gilt (ohne Tabelle).

Besonders deutlich zeigt sich diese Asymmetrie in der Verteilung von Betrieben und Beschäftigten im Bereich der distributiven Dienstleistungen. Dort finden wir den höchsten Anteil von Betrieben, die nicht tarifgebunden sind (19,6 % aller Betriebe, das sind 28,6 % aller nicht tarifgebundenen Betriebe), aber nur einen ungefähr halb so großen Anteil von Beschäftigten (9,2 % aller Beschäftigten, das sind 23,9 % aller Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben) (Tabelle 1). Anders verhält es sich im Sekundären Sektor. Dort ist der Anteil der Betriebe, die tarifgebunden sind, mit 3,3 % relativ gering (10,5 % aller tarifgebundenen Betriebe), jedoch der Anteil der Beschäftigten mit 17,1 % (27,8 % aller Beschäftigten in tarifgebunden Betrieben) fünfmal so hoch (Tabelle 1). Beide Befunde verweisen auf Betriebsgrößeneffekte.

**Tabelle 1: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe
nach Wirtschaftszweigen (in %)**

	Nicht tarifgebunden		Tarifgebunden		Insgesamt	
	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Be- triebe	Be- schäf- tigte
Primärer Sektor	2,7	0,8	1,8	1,2	4,5	2,0
Sekundärer Sektor	7,5	9,1	3,3	17,1	10,8	26,2
Bau	3,6	1,8	6,0	4,2	9,6	6,0
Produzierendes Gewerbe insgesamt	13,8	11,7	11,1	22,5	24,9	34,2
Distributive Dienstleistungen	19,6	9,2	6,2	14,6	25,8	23,8
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	18,1	7,9	2,4	5,8	20,5	13,7
Soziale Dienstleistungen	10,0	7,5	8,7	16,0	18,7	23,5
Persönliche Dienstleistungen	7,0	2,2	3,1	2,6	10,1	4,8
Dienstleistungen insgesamt	54,7	26,8	20,4	39,0	75,1	65,8
Insgesamt	68,5	38,5	31,5	61,5	100	100

In der Tat nimmt der Anteil der tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betriebe mit steigender Betriebsgröße ab (von 26,4 % auf 0,5 % bei ersteren und von 63,7 % auf 0,1 % bei letzteren), wohingegen der Anteil der Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben mit zunehmender Betriebsgröße steigt (von 9,7 % auf 28,4 %) und der der Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben mit zunehmender Betriebsgröße fällt (von 18,2 % auf 3,1 %). Zugleich zeigt Tabelle 2, dass 0,4 % der Betriebe zu den Großbetrieben zählen (250 und mehr Beschäftigte), die tarifgebunden sind; in diesen sind jedoch 28,4 % aller Beschäftigten tätig.

**Tabelle 2: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe
nach Betriebsgrößenklassen (in %)**

	Nicht tarifgebunden		Tarifgebunden		Insgesamt	
	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Be- triebe	Be- schäf- tigte	Be- triebe	Be- schäf- tigte
1 – 19	63,7	18,2	26,4	9,7	90,1	27,9
20 – 249	4,8	17,2	4,6	23,4	9,4	40,6
250+	0,1	3,1	0,4	28,4	0,5	31,5
Insgesamt	68,5	38,5	31,5	61,5	100	100

Diese Befunde zeigen, dass die betriebsproportionale Verteilung von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben (»Betriebsperspektive«) kaum einen, teilweise sogar einen höchst verzerrten Aufschluss über die Anteile von Beschäftigten liefert, die jeweils durch die beiden Kontrastgruppen von Betrieben repräsentiert werden (»Beschäftigtenperspektive«). Den Beschäftigten kommt aber bei der Analyse des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements herausragende Bedeutung zu. Allein schon die für diese Analyse ebenso grundlegenden wie wichtigen Fragen, wie viele Beschäftigte beispielsweise in den jeweiligen Arbeitszeitformen tätig sind, wie beispielsweise die Arbeitszeitkontenmodelle geregelt sind, wie lang und/oder flexibel beispielsweise die Betriebszeiten sind, lassen sich ohne »Beschäftigtenperspektive« nicht hinreichend klären. Die Untersuchungsgruppen sind demnach tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe in ihrer Repräsentanz von Beschäftigtenanteilen – und nicht unabhängig von den Beschäftigtenanteilen, die jene repräsentieren.

Für differenziertere Analysen sind die Fallzahlen in den Bereichen des primären Sektors ($n = 89$) und der persönlichen Dienstleistungen ($n = 65$) zu gering, so dass im Folgenden in der Regel nur nach Produzierendem Gewerbe ($n = 897$) und Dienstleistungsbereich ($n = 813$) unterschieden wird. Bei Bedarf werden jedoch auch Befunde über die Wirtschaftsbereiche präsentiert, die von ihren Fallzahlen her für differenziertere Analysen geeignet sind (Sekundärer Sektor: $n = 599$; Bau: $n = 209$; distributive Dienstleistungen: $n = 260$; unternehmensbezogene Dienstleistungen: $n = 205$; soziale Dienstleistungen: $n = 283$). Für die im Vordergrund der Analysen stehende »Beschäftigtenperspektive« wird im Folgenden der beschäftigtenproportional hochgerechnete Datensatz verwendet. Sollte es in den Analysen nur um Betriebe unabhängig von ihren Beschäftigtenanteilen gehen, so wird im Folgenden der betriebsproportional hochgerechnete Datensatz verwendet.

Von den Fallzahlen her ist eine nach drei Betriebsgrößenklassen (BGK) differenzierte Analyse möglich (BGK 1 (1-19 Beschäftigte): $n = 644$; BGK 2 (20-249 Beschäftigte): $n = 556$; BGK 3 (250 und mehr Beschäftigte): $n = 510$); gleichwohl ist es empfehlenswert, nur nach zwei Betriebsgrößenklassen (1: 1-249 Beschäftigte; 2: 250 und mehr Beschäftigte) zu unterscheiden, um die oben dargestellten Betriebsgrößeneffekte besser herausarbeiten und damit auch kontrollieren zu können.

2. Einige charakteristische Merkmale von tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

Wirtschaftszweig

Tabelle 1 zeigt, dass verhältnismäßig hohe Anteile von Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben arbeiten, die den Bereichen der distributiven Dienstleistungen (9,2 % aller Beschäftigten, 23,9 % aller Beschäftigten in nicht tarifgebundenen Betrieben), der unternehmensbezogenen Dienstleistungen (7,9 % bzw. 20,5 %) und des sekundären Sektors (9,1 % bzw. 23,6 %) angehören. Betrachtet man die Wirtschaftszweige genauer, stellt man fest, dass es sich bei letzterem insbesondere um Beschäftigte in Klein- und Mittelbetrieben der Textil- und Holzverarbeitung handelt; bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sind es vor allem Beschäftigte aus den Bereichen der Datenverarbeitung, der Versicherungen und der Immobilien. Bei den distributiven Dienstleistungen handelt es sich insbesondere um Beschäftigte aus den Klein- und Mittelbetrieben des Einzelhandels.

Auch bei den tarifgebundenen Betrieben finden wir verhältnismäßig hohe Anteile von Beschäftigten bei den distributiven Dienstleistungen (14,6 % aller Beschäftigten, 23,7 % aller Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben). Hierbei handelt es sich insbesondere um Beschäftigte aus den Großbetrieben der Bereiche Verkehr (Bahn) und Nachrichten (Post). Analoges können wir für den Bereich des Sekundären Sektors feststellen; auch hier finden wir verhältnismäßig hohe Anteile von Beschäftigten in tarifgebundenen Betrieben (17,1 % bzw. 27,8 %). Dies betrifft vor allem Beschäftigte aus den Großbetrieben des Fahrzeugbaus, des Maschinenbaus und der Verarbeitung von Metallen. Vergleichbar hohe Beschäftigtenanteile können wir bei den sozialen Dienstleistungen beobachten (16,0 % bzw. 26,0 %) (Tabelle 1). Hierbei handelt es sich vor allem um Beschäftigte aus den großen Krankenhäusern und Pflegeeinrichtungen.

Betriebstyp

Bekräftigt werden diese Befunde, wenn man die Verteilung der Beschäftigten in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben nach Betriebstyp betrachtet. Während ein Fünftel (19,9 %) der Beschäftigten von tarifgebundenen Betrieben in Behörden der öffentlichen Verwaltung (12,5 %) oder gemeinnützigen Organisationen (7,4 %) tätig ist, trifft dies nur auf ein Zwanzigstel (5,8 %) der Kontrastgruppe zu (Tabelle 3). Besonders deutlich sind diese Unterschiede in Klein- und Mittelbetrieben: Dort arbeitet über ein Viertel (27,1 %) der Be-

schäftigten aus tarifgebundenen Betrieben in der öffentlichen Verwaltung oder gemeinnützigen Organisationen, was aber nur für ein Zwanzigstel (5,0 %) der Beschäftigten der Kontrastgruppe gilt (Tabelle 3).

Tabelle 3: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Betriebstyp (in %)

	Privatwirtschaftliche Betriebe	Behörde der öffentlichen Verwaltung	Gemeinnützige Organisation	Etwas anderes
1-249				
nicht tarifgebunden	85,9	0,2	4,8	9,1
tarifgebunden	64,6	16,4	10,7	8,3
insgesamt	75,6	8,0	7,7	8,7
250+				
nicht tarifgebunden	84,1	3,6	11,3	1,0
tarifgebunden	86,1	8,0	3,5	2,4
insgesamt	85,9	7,6	4,3	2,2
Insgesamt				
nicht tarifgebunden	85,7	0,5	5,3	8,5
tarifgebunden	74,5	12,5	7,4	5,8
insgesamt	78,8	7,9	6,6	6,7

Der in Tabelle 2 dargestellte Betriebsgrößeneffekt zeigt sich auch, wenn man die Verteilung der Beschäftigten aus tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben danach betrachtet, ob diese in selbstständigen Einzelbetrieben oder in Konzernen tätig sind. Während 9 von 10 Beschäftigten (87,0 %) aus nicht tarifgebundenen Betrieben in selbstständigen Einzelbetrieben arbeiten, trifft dies nur auf gut 5 von 10 Beschäftigten (54,5 %) aus tarifgebundenen Betrieben zu (Tabelle 4). Diese Differenz vergrößert sich mit steigender Betriebsgröße. Begründet ist dies darin, dass Konzerne überwiegend Großbetriebe sind, die, was die Beschäftigtenanteile anbelangt, weitaus häufiger tarifgebunden sind als nicht: 28,4 % aller Beschäftigten (das sind 46,2 % der Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben) sind in tarifgebundenen Großbetrieben tätig, wohingegen nur 3,1 % aller Beschäftigten (das sind 8,0 % der Beschäftigten aus nicht tarifgebundenen Betrieben) in nicht tarifgebundenen Großbetrieben arbeiten (Tabelle 2). Tabelle 4 zeigt auch, dass – nebenbei bemerkt – die pauschale Redeweise über Klein- und Mittelbetriebe zumindest irreführend ist; denn damit wird dort eine Autonomie des Handelns suggeriert, die aber de facto nicht besteht; denn bei Klein- und Mittelbetrieben muss danach unterschieden werden, ob diese selbstständig sind und

somit auch nach selbstgesetzten Zielen handeln können, oder ob jene Teile eines Konzerns und damit womöglich von dessen Strategien abhängig sind. Immerhin ein Fünftel (21,1 %) der Beschäftigten von Klein- und Mittelbetrieben arbeitet in dem Typ von Klein- und Mittelbetrieben, die einem Konzern angehören.

Tabelle 4: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach selbstständiger Einzelbetrieb oder Teilbetrieb eines Unternehmens (in %)

	Selbstständiger Einzelbetrieb	Teilbetrieb eines Unternehmens
1-249		
Nicht tarifgebunden	88,0	12,0
Tarifgebunden	69,0	31,0
insgesamt	78,9	21,1
250+		
Nicht tarifgebunden	76,2	23,8
Tarifgebunden	37,5	62,5
insgesamt	41,2	58,6
Insgesamt		
Nicht tarifgebunden	87,0	13,0
Tarifgebunden	54,5	45,5
insgesamt	67,0	33,0

Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolges

Die Betriebe sind nach einer Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs in den letzten zwei Jahren gefragt worden. Tabelle 5 zeigt, dass sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe hinsichtlich der Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs nicht nennenswert voneinander unterscheiden. Die tarifgebundenen Betriebe des produzierenden Gewerbes schätzen, was die Beschäftigtenanteile anbelangt, den wirtschaftlichen Erfolg etwas positiver (37,9 % zu 34,4 %), aber zugleich auch etwas negativer (21,4 % zu 20,7 %) ein als die Kontrastgruppe. Analog verhält es sich im Dienstleistungsbereich. Hier sind es die nicht tarifgebundenen Betriebe, die den wirtschaftlichen Erfolg positiver (28,9 % zu 24,7 %), zugleich aber auch negativer (19,1 % zu 13,6 %) beurteilen. Insgesamt gesehen lassen die Befunde kein eindeutiges Bild erkennen, sondern verweisen vielmehr darauf, dass sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe bei der Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs so gut wie nicht unterscheiden. Unterschiede sind allenfalls erkennbar zwischen den Klein- und Mittelbetrieben und den Großbetrieben des Produzierenden Gewerbes. Letztere schätzen den wirtschaftlichen Erfolg merklich positiver ein als erstere (Tabelle 5).

**Tabelle 5: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe
nach wirtschaftlicher Entwicklung, Betriebsgrößenklassen
und Wirtschaftszweigen (in %)**

	Produzierendes Gewerbe		
	gut	durchschnittlich	Schlecht
1-249			
Nicht tarifgebunden	31,1	45,9	23,0
Tarifgebunden	23,9	51,9	24,2
Insgesamt	27,4	49,0	23,6
250+			
Nicht tarifgebunden	55,4	38,5	6,1
Tarifgebunden	50,3	30,4	19,3
Insgesamt	50,9	30,3	18,8
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	34,4	44,9	20,7
Tarifgebunden	37,9	40,5	21,4
Insgesamt	36,7	42,9	21,3
	Dienstleistungsbereich		
	gut	durchschnittlich	Schlecht
1-249			
Nicht tarifgebunden	28,6	51,9	19,5
Tarifgebunden	29,8	53,0	17,2
Insgesamt	29,2	52,4	18,4
250+			
Nicht tarifgebunden	34,0	53,0	13,0
Tarifgebunden	17,7	74,0	8,3
Insgesamt	19,1	72,2	8,7
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	28,9	52,0	19,1
Tarifgebunden	24,7	61,9	13,6
Insgesamt	26,4	57,8	13,8
	Insgesamt		
	gut	durchschnittlich	Schlecht
1-249			
Nicht tarifgebunden	29,3	50,2	20,5
Tarifgebunden	28,0	52,7	19,3
Insgesamt	28,7	51,4	19,9
250+			
Nicht tarifgebunden	44,9	45,6	9,5
Tarifgebunden	31,5	55,6	12,9
Insgesamt	32,8	54,6	12,6
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	30,5	49,8	19,6
Tarifgebunden	29,6	54,0	14,4
Insgesamt	20,0	52,4	17,6

Konkurrezniveau

Die tarifgebundenen Betriebe operieren mit anteilmäßig weitaus mehr Beschäftigten auf internationalen Märkten als die Kontrastgruppe. Knapp die Hälfte (45,7 %) der Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben arbeitet in solchen Betrieben, die im globalen Wettbewerb um Gewinne und ökonomische Leistungsfähigkeit konkurrieren. Dies trifft hingegen nur auf ein Viertel (26,0 %) der Beschäftigten aus nicht tarifgebundenen Betrieben zu (Tabelle 6). Begründet liegt dies darin, dass es insbesondere die größtenteils tarifgebundenen Konzerne und Großbetriebe mit hohen Beschäftigtenanteilen sind, die sich auf internationalen Märkten positionieren (müssen). Im Unterschied dazu ist der Aktionsradius der nicht tarifgebundenen Betriebe vornehmlich auf lokale und nationale Märkte eingeschränkt. Acht von zehn Beschäftigten (84,0 %) aus nicht tarifgebundenen Betrieben arbeiten in solchen Betrieben, die auf lokalen (50,9 %), nationalen (10,5 %) und zugleich auf lokalen und nationalen Märkten agieren (Tabelle 7).

Insbesondere die tarifgebundenen Betriebe des produzierenden Gewerbes sind auf internationalen Märkten aktiv. In diesen Betrieben arbeitet weit über die Hälfte (61,4 %) der Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben. Dieser Wert liegt damit nicht nur deutlich über dem der Kontrastgruppe (48,3 %), sondern auch deutlich über dem der tarifgebundenen (35,5 %) und nicht tarifgebundenen Betriebe des Dienstleistungsbereichs (16,1 %) (Tabelle 6). Wir sehen dies in der Differenz von Dienstleistungsarbeit und herstellender Tätigkeit begründet. Schematisch dargestellt können die Produkte, die im Produzierenden Gewerbe hergestellt werden, im Prinzip gelagert werden, und kann von daher der Produktionsprozess relativ kontinuierlich ausgerichtet werden. Eben dies gilt für Teile des (meist öffentlichen) Dienstleistungsbereichs wie Krankenhäuser, Feuerwehr und Polizei nicht. Hier gilt (gerade in Notfallsituationen) das *uno-actu*-Prinzip, die gleichzeitige Anwesenheit von Erbringer und Empfänger der Dienstleistung. Aus dieser, für diese Dienstleistungsbereiche zwingend geltenden Handlungsmaxime folgt, dass dort insbesondere für diese Notfallsituationen Arbeitsbereitschaft vorgehalten werden muss, die dann eingesetzt werden muss, wenn der Kunde, Patient und/oder Klient die entsprechenden Dienstleistungen nachfragt.

Von einem produktivistischen Arbeitsparadigma aus betrachtet wird Arbeitsbereitschaft erst zur Arbeit, wenn jene auf Nachfrage des Kunden faktisch angewendet werden muss. Dieses Spannungsverhältnis von Arbeitsbereitschaft und Arbeit, das diese Form der Dienstleistungsarbeit von der herstellenden Tätigkeit unterscheidet, kann häufig nur um den Preis einer nicht angemessenen Erbringung

der entsprechenden Dienstleistungen aufgelöst werden; zudem würden Dienstleistungsanbieter, die Arbeit nicht vorhalten, einen Großteil ihrer Kunden schnell verlieren. Diese fragen die oben genannten Dienstleistungen dann nach, wann sie anfallen, und dann dort, wo sie angeboten werden. Diese Nachfrage kann vom Anbieter der Dienstleistungen nicht gelagert werden, was das Vorhalten von Arbeit oder Arbeitsbereitschaft (beispielsweise der Bereitschaftsdienst in Krankenhäusern) zwingend erforderlich macht. Darüber hinaus ist diese Nachfrage gerade in Notfallsituationen vom Dienstleistungsanbieter nicht vollständig antizipierbar, woraus letztlich eine nicht zu tilgende Input-Ungewissheit für den Vollzug und eine Output-Ungewissheit für das Ergebnis der Dienstleistungsarbeit folgt. Wir sehen vor allem in dem für die oben genannten Teile des Dienstleistungsbereichs geltenden uno-actu-Prinzip, aber auch in den damit zusammenhängenden Input- und Output-Ungewissheiten eine wesentliche Restriktion für das Operieren auf internationalen Märkten.

Tabelle 6: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Konkurrenz-niveaus, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen (in %)

	nicht tarifgebunden	tarifgebunden	insgesamt
Produzierendes Gewerbe:			
nur lokal	26,4	25,5	25,8
nur national	15,7	5,8	9,2
lokal und national	9,6	7,3	8,1
international	48,3	61,4	56,9
Dienstleistungsbereich			
nur lokal	61,7	42,5	50,8
nur national	8,3	10,2	9,4
lokal und national	13,9	11,8	12,7
international	16,1	35,5	27,1
Insgesamt			
nur lokal	50,9	35,8	41,8
nur national	10,5	8,5	9,3
lokal und national	12,6	10,0	11,0
international	26,0	45,7	37,8

Unternehmensplanung

Nahezu alle Betriebe (93,5 %) praktizieren irgendeine Form der Unternehmensplanung. Hierin unterscheiden sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe kaum. Letztere fallen gegenüber ersteren in den beiden Betriebsgrößen-

klassen (90,3 % zu 92,3 % bzw. 97,5 % zu 98,6 %) leicht ab. Analoges gilt für die beiden Wirtschaftsbereiche. Auch hier weisen die nicht tarifgebundenen Betriebe geringfügig geringere Werte als die Kontrastgruppe auf (93,8 % zu 98,7 % bzw. 89,6 % zu 93,1 %) (Tabelle 7). Auf dem durchgängig hohen Niveau von 90 Prozent und darüber fallen diese Unterschiede allerdings nicht ins Gewicht.

Tabelle 7: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Unternehmensplanung, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen (in %)*

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
1-249			
Nicht tarifgebunden	93,5	89,0	90,3
Tarifgebunden	97,8	89,6	92,3
Insgesamt	95,7	89,3	91,2
250+			
Nicht tarifgebunden	96,0	99,1	97,5
Tarifgebunden	99,5	98,0	98,6
Insgesamt	99,1	98,1	98,5
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	93,8	89,6	90,9
Tarifgebunden	98,7	93,1	95,2
Insgesamt	97,0	91,7	93,5

* In der Tabelle 6 sind nur die Zustimmungswerte dargestellt. Diese sind so berechnet, dass für jeden Betrieb, der irgendeines der in Frage 7 aufgeführten Instrumente der Unternehmensplanung angekreuzt hatte, das Vorhandensein von Unternehmensplanung unterstellt wurde.

Gesellschaftliche Verantwortung

Von Betrieben und Unternehmen wird zunehmend gesellschaftliches Engagement (corporate social responsibility – CSR) gefordert, um ökonomische und soziale Erfordernisse in Einklang zu bringen (Spidla 2006). Die Europäische Kommission verbindet CSR – Strategien mit der auf Steigerung des Wachstums und der Beschäftigung ausgerichteten »Lissabon – Strategie«. Der Europäischen Kommission zufolge ergänzen sich beide Strategien wechselseitig. Das gesellschaftliche Engagement der Betriebe haben wir in einem ersten, noch nicht systematisierten Zugriff abgefragt. Dabei unterscheiden wir – gestützt auf eine Faktorenanalyse der in Frage 9 aufgeführten Antwortvorgaben – eine interne, auf betriebliche und/oder beschäftigungspolitische Belange bezogene Dimension und eine externe,

auf außerbetriebliche Belange bezogene Dimension von gesellschaftlichem Engagement. Internes gesellschaftliches Engagement liegt für uns dann vor, wenn mindestens eine der Antwortvorgaben (b), (f), (g) oder (h) angekreuzt wurde. Externes gesellschaftspolitisches Engagement besteht dann, wenn mindestens eine der Antwortvorgaben (a), (c), (d) oder (e) angekreuzt wurde. Das »Item« (i) haben wir bei dieser Unterscheidung vernachlässigt (siehe Frage 9 bei Tabelle 7). Die durch Reduktion der acht Antwortvorgaben herausgearbeiteten zwei Dimensionen sind nicht disjunkt, sondern überlappen sich größtenteils. Der Antworttyp von Mehrfachnennungen bleibt auch bei Dimensionsreduktion erhalten. Daher stellen wir in Tabelle 7 die vollständige Liste der möglichen Kombinationen dar (ausschließlich intern, ausschließlich extern, beides).

Die tarifgebundenen Betriebe weisen – immer bezogen auf Beschäftigtenanteile in den jeweiligen Betrieben – merklich höhere Werte von gesellschaftlichem Engagement als die nicht tarifgebundenen Betriebe auf. Dies gilt für die beiden Betriebsgrößenklassen ebenso wie für die beiden Wirtschaftsbereiche. Über 6 von zehn Beschäftigten (63,6 %) sind in tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben tätig, die sich gesellschaftlich engagieren. In den tarifgebundenen Großbetrieben mit gesellschaftlichem Engagement sind es sogar über acht von zehn Beschäftigten (83,7 %), die in tarifgebundenen Großbetrieben arbeiten. Dagegen fallen die nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetriebe ebenso deutlich ab wie die nicht tarifgebundenen Großbetriebe. Die Vergleichswerte liegen hier nur bei 48,3 % bzw. 74,2 % (Tabelle 7). Auch bei der für die Stabilisierung und/oder Steigerung der Beschäftigung wichtigen internen Dimension des gesellschaftlichen Engagements gehen die tarifgebundenen Betriebe in Führung (13,1 % zu 9,0 %). Dies gilt insbesondere für die des Dienstleistungsbereichs, gegen die die nicht tarifgebundenen Vergleichsbetriebe merklich abfallen (19,2 % zu 12,2 %). Kehrseitig dazu ist die externe Dimension gesellschaftlichen Engagements bei den nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich stärker besetzt als bei den tarifgebundenen Betrieben (Tabelle 8). Diese Befunde deuten darauf hin, dass sich die tarifgebundenen Betriebe nicht nur häufiger als die Kontrastgruppe gesellschaftlich engagieren, sondern auch das gesellschaftliche Engagement häufiger als die Kontrastgruppe an internen (auf Stabilisierung der Beschäftigung und/oder Humanressourcenschonung ausgerichteten) betrieblichen Belangen zu orientieren scheinen.

Tabelle 8: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach gesellschaftlichem Engagement, Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen (in %)*

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungs- bereich	Insgesamt
1-249			
Nicht tarifgebunden	48,4	48,3	48,3
Tarifgebunden	59,7	65,4	63,6
Insgesamt	54,2	56,4	55,7
250+			
Nicht tarifgebunden	71,4	77,0	74,2
Tarifgebunden	82,8	84,4	83,7
Insgesamt	81,4	81,4	82,8
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	51,5	49,9	50,4
<i>Davon: intern</i>	2,5	12,2	9,0
<i>extern</i>	46,9	35,1	39,0
<i>beides</i>	50,6	52,7	52,0
Tarifgebunden	72,0	73,4	72,9
<i>Davon: intern</i>	2,0	19,2	13,1
<i>extern</i>	26,4	16,7	20,3
<i>beides</i>	71,6	64,1	66,6
<i>Insgesamt</i>	65,0	63,8	64,2
<i>Davon: intern</i>	2,1	17,2	11,7
<i>extern</i>	32,5	23,0	26,4
<i>beides</i>	65,4	59,8	61,9

* In der Tabelle 7 sind nur die Zustimmungswerte (»Ja häufig« und »gelegentlich«) dargestellt. Demnach sind die angeführten Prozentwerte wie folgt zu lesen: 48,4 % der Beschäftigten aus den nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben (1-249 Beschäftigte) sind in solchen Betrieben tätig, die sich gesellschaftlich engagieren. Damit ist impliziert (aber nicht mehr dargestellt), dass 51,2 % der Beschäftigten aus den nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben in solchen Betrieben arbeiten, die sich nicht (»selten« oder »nie«) gesellschaftlich engagieren.

Betriebszeit

Schließlich wollen wir noch die Dauer der Betriebszeiten, die der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten und die Entkoppelungsfaktoren (Betriebszeiten/vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten) analysieren. Die Dauer der Betriebszeiten ist, wie oben erwähnt, ein (grober) Indikator für die Wettbewerbsfähigkeit und Leistungsfähigkeit von Betrieben, Branchen und nationalen Ökonomien. Der Entkoppelungsfaktor zeigt den Grad der

Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten an und verweist damit auf den Grad der Arbeitszeitflexibilisierung. Die Betriebszeit ist in den tarifgebundenen Betrieben mit insgesamt 73,9 Stunden pro Woche deutlich länger als in den nicht tarifgebundenen Betrieben, in denen diese 56,9 Stunden beträgt. Dies ist nicht nur dem Betriebsgrößeneffekt geschuldet; denn auch in den tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben liegt die Betriebszeit mit durchschnittlich 57,9 Stunden pro Woche über der der Kontrastgruppe (55,0 Stunden pro Woche). Noch deutlicher fallen die Unterschiede in den Großbetrieben aus. Hier beträgt die Betriebszeit in den tarifgebundenen Großbetrieben 95,6 Stunden pro Woche und liegt damit um 16,6 Stunden oder um 21 % über der der nicht tarifgebundenen Großbetriebe (Tabelle 9). Diese Befunde gelten für das produzierende Gewerbe und den Dienstleistungsbereich gleichermaßen.

Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sind in den nicht tarifgebundenen Betrieben durchgängig länger als in den tarifgebundenen Betrieben. Hier liegen die Wochenarbeitszeiten im Durchschnitt bei 38,2 Stunden, dort bei 39,3 Stunden (Tabelle 9). Dies ist deswegen ein interessantes Ergebnis, weil es zeigt, dass die Dauer der Arbeitszeiten kaum einen Einfluss auf die Dauer der Betriebszeiten hat. Vielmehr finden wir die längsten Betriebszeiten in den Betrieben mit den kürzesten vertraglichen/tariflichen Arbeitszeiten. Die Gestaltung der Betriebszeiten verläuft demnach relativ unabhängig von der individuellen Arbeitszeiten. Darauf verweist auch der Entkoppelungsfaktor. Er ist in den tarifgebundenen Betrieben durchgängig höher als in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Hier beträgt er im Durchschnitt 1,45, was bedeutet, dass hier jeder Arbeitsplatz rund 1,5-mal besetzt ist. Dort dagegen liegt er bei 1,93, was heißt, dass dort jeder Arbeitsplatz rund 2-mal besetzt ist. Der höhere Entkoppelungsfaktor in den tarifgebundenen Betrieben verweist auch darauf, dass hier die Arbeitszeitflexibilisierung ausgeprägter ist als in den nicht tarifgebundenen Betrieben; denn die Dauer der Betriebszeit wird wesentlich durch Schichtarbeit, versetzte Arbeitszeiten und effektive Arbeitszeiten (vertragliche Arbeitszeiten plus Überstunden) bestimmt. Dabei haben Schichtarbeit und versetzte Arbeitszeiten einen weitaus größeren Effekt auf die Dauer der Betriebszeiten als effektive Arbeitszeiten; das heißt, vor allem mit Schichtarbeit, aber auch mit versetzten Arbeitszeiten können die Betriebszeiten weitaus stärker als mit effektiven Arbeitszeiten ausgedehnt werden. Die Betriebszeit in der Bundesrepublik Deutschland wird zu 40,8 % durch Schichtarbeit, zu 30,6% durch versetzte Arbeitszeiten und zu 28,6 % durch effektive Arbeitszeiten

Tabelle 9: Betriebszeiten, vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten und Entkoppelungsfaktoren nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftszweigen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

	Produzierendes Gewerbe		
	(a) Betriebszeit (in Stunden pro Woche)	(b) Wochenarbeitszeit von Vollzeit-Beschäftigten (in Stunden pro Woche)	Entkoppelungs- faktor (a/b)
1-249			
Nicht tarifgebunden	56,3	39,6	1,42
Tarifgebunden	58,4	38,5	1,51
Insgesamt	57,4	39,0	1,47
250+			
Nicht tarifgebunden	81,1	38,3	2,12
Tarifgebunden	83,6	36,8	2,27
Insgesamt	82,0	37,0	2,21
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	59,7	39,4	1,51
Tarifgebunden	71,8	37,6	1,91
Insgesamt	64,8	38,2	1,70
	Dienstleistungsbereich		
	Betriebszeit	Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	Entkoppelungs- faktor
1-249			
Nicht tarifgebunden	54,5	39,4	1,38
Tarifgebunden	57,7	38,4	1,50
Insgesamt	56,0	38,9	1,43
250+			
Nicht tarifgebunden	76,9	38,8	1,98
Tarifgebunden	99,1	38,8	2,55
Insgesamt	95,1	38,8	2,45
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	55,7	39,3	1,42
Tarifgebunden	75,1	38,6	1,95
Insgesamt	63,4	38,9	1,63
	Insgesamt		
	Betriebszeit	Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	Entkoppelungs- faktor
1-249			
Nicht tarifgebunden	55,0	39,4	1,40
Tarifgebunden	57,9	38,5	1,50
Insgesamt	56,4	39,0	1,45
250+			
Nicht tarifgebunden	79,0	38,5	2,05
Tarifgebunden	95,6	38,0	2,52
Insgesamt	89,5	38,1	2,35
Insgesamt			
Nicht tarifgebunden	56,9	39,3	1,45
Tarifgebunden	73,9	38,2	1,93
Insgesamt	63,9	38,7	1,65

»determiniert« bzw. organisiert (Groß, Schwarz 2006; vgl. auch Bauer, Groß, Sieglen, Schwarz 2005).

Lange Betriebszeiten setzen also Arbeitszeitflexibilisierung voraus; denn diese sind nur zu erreichen, wenn beispielsweise Schichtarbeit eingeführt und damit Arbeit zu ungewöhnlichen, vom Normalarbeitszeitstandard abweichenden Zeiten – abends und/oder nachts – eingeführt wird. Vom Normalarbeitszeitstandard abweichende Arbeitszeiten gelten als flexible Arbeitszeiten. Je länger die Dauer der Betriebszeiten ist, umso zwingender müssen Arbeitszeitformen eingeführt sein, die vom Normalarbeitszeitstandard abweichen.

3. Arbeitszeitformen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

3.1 Überblick

Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe unterscheiden sich bei Samstagsarbeit (19,1 % bzw. 21,7 %) und versetzten Arbeitszeiten (23,5 % bzw. 24,2 %) kaum. Leichte Unterschiede sind bei Teilzeitarbeit erkennbar¹⁰. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist in den nicht tarifgebundenen Betrieben etwas höher (24,0 %) als in der Kontrastgruppe (19,2 %). Dies dürfte darin begründet liegen, dass 35,4 % aller Beschäftigten – das sind 91,9 % der Beschäftigten aus nicht tarifgebundenen Betrieben (Tabelle 2) – in den nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben und damit in einer Betriebsgrößenklasse tätig sind, in der Teilzeitbeschäftigung überwiegend stattfindet. Drei Viertel (76,9 %) der Teilzeitbeschäftigten arbeitet dort (ohne Tabelle). Darüber hinaus können wir feststellen, dass in den Klein- und Mittelbetrieben der »teilzeitstarken« Wirtschaftszweige des Einzelhandels, des Hotel- und Gaststättengewerbes und auch von Arztpraxen überproportional viele Betriebe nicht tarifgebunden sind.

Wir können davon ausgehen, dass es sich bei den ermittelten Überstunden im Wesentlichen um bezahlte Überstunden handelt, da die Betriebe im Unterschied zu Beschäftigten über unbezahlte Überstunden so gut wie keine Aussagen machen

10 Das Ausmaß von Teilzeitarbeit wird in Betriebsbefragungen geringer als in Beschäftigtenbefragungen veranschlagt. In unserer Beschäftigtenbefragung von 2003 kamen wir auf eine Teilzeitquote von 26 %. Dem sozio-ökonomischen Panel zufolge liegt die Teilzeitquote im Jahr 2005 bei 28 % und das IAB schätzt für 2005, dass 29 % der Beschäftigten in Teilzeitarbeit einschließlich der »Mini- und Midi-Jobs« tätig sind (IAB Kurzbericht Nr. 17/2005).

(können) und die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden eher zu Arbeitszeitkonten rechnen. Der Durchschnittswert von 1,0 Überstunden pro Beschäftigten pro Woche entspricht genau dem, den wir 2003 für Deutschland in einer internationalen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten ermittelt haben (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2006), liegt aber deutlich unter dem Wert unserer Beschäftigtenbefragung von 2003. Ihren Befunden zufolge hatte seinerzeit jeder Beschäftigte pro Woche im Durchschnitt 2,7 Überstunden geleistet. Von diesen waren 0,7 Stunden bezahlte, 0,9 Stunden unbezahlte und 1,1 Stunden in Freizeit ausgeglichene Überstunden (Bauer u. a. 2004, 51). Zu vergleichbaren Ergebnissen kommt Anger (2006, 189ff), die auf der Grundlage der Daten des sozioökonomischen Panels für 2005 auf durchschnittlich 2,5 Überstunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigten kommt – mit analogen Relationen zwischen bezahlten, unbezahlten und in Freizeit ausgeglichenen Überstunden.

Bei der Überstundenarbeit sind deutliche Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben erkennbar. Hier werden mit 1,3 Überstunden pro Beschäftigten fast doppelt so viele Überstunden geleistet wie dort (0,7) (Tabelle 10). Dies dürfte wesentlich darin begründet liegen, dass der Großteil der Überstunden (80,6 %) in Klein- und Mittelbetrieben geleistet wird, aus denen sich auch überwiegend die nicht tarifgebundenen Betriebe rekrutieren (ohne Tabelle). Dies gilt insbesondere für die Klein- und Mittelbetriebe des Baugewerbes, in dem bezogen auf die einzelnen Wirtschaftszweige die meisten Überstunden geleistet werden (2,8 Überstunden pro Beschäftigten). Zudem weisen die Wirtschaftszweige mit einem hohen Anteil von nicht tarifgebundenen Betrieben wie das Hotel- und Gaststättengewerbe (1,4 Überstunden pro Beschäftigten) und die unternehmensbezogenen Dienstleistungen (1,2 Überstunden pro Beschäftigten) überdurchschnittliche Überstundenwerte auf (ohne Tabelle).

Auch beim Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten finden wir starke Unterschiede zwischen tarifgebundenen (51,8 %) und nicht tarifgebundenen Betrieben (41,6 %) (Tabelle 10). Für diese Differenz dürfte die Tatsache verantwortlich sein, dass überproportional hohe Anteile von Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten in Großbetrieben und damit in Betrieben arbeiten, die überwiegend tarifgebunden sind. Knapp zwei Drittel (63,3 %) der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonten sind in Großbetrieben tätig; in den Großbetrieben des produzierenden Gewerbes sind es sogar schon knapp drei Viertel (72,5 %) der Beschäftigten. Hinzukommt, dass der sekundäre Sektor – gleichsam der Kernbereich des Produzierenden Gewerbes und auch der tarifgebundenen Betriebe – mit 62,8 %

der Beschäftigten, die in Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, an der Spitze aller Wirtschaftszweige steht. Hier arbeitet allein schon ein Drittel (34,3 %) von allen Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird. Dieser Wirtschaftsbe-
reich ist unter den Bedingungen überdurchschnittlich starker Schwankungen der Geschäftstätigkeit, durch hohe Fertigungstiefe, Auftragsproduktion, kundenspezifische Sonderanfertigungen, qualitativ hoch stehenden Kundenservice und termingerechte Auftragsbearbeitung geprägt. Damit wachsen die Anforderungen an eine hoch-flexible Arbeitszeitgestaltung, für die sich Arbeitszeitkontenmodelle besonders eignen; denn mit ihnen können alle drei Zeitdimensionen (Dauer, Lage, Verteilung) gleichermaßen variiert und flexibilisiert werden.

Deutliche Unterschiede zeigen sich ferner bei Schichtarbeit. In tarifgebundenen Betrieben sind über ein Viertel (27,4 %) der Beschäftigten in Schichtarbeit tätig, was aber nur für anteilmäßig halb so viele Beschäftigte (13,7 %) der Kontrastgruppe zutrifft (Tabelle 10). Schon die in Relation zu den nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich längeren Betriebszeiten in den tarifgebundenen Betrieben hatten auf eine stärkere Ausprägung von Schichtarbeit hingedeutet; denn diese ist, wie dargestellt, die für Ausweitungen der Betriebszeit effektivste Arbeitszeitform. Damit dürfte auch zusammenhängen, dass der Anteil der Sonntagsbeschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben (10,4 %) höher als in der Kontrastgruppe (7,9 %) ist (Tabelle 10); denn Sonntagsarbeit ist fast zur Hälfte Schichtarbeit: Über vier Zehntel (42,8 %) der Beschäftigten, die sonntags arbeiten, sind in kontinuierlichen Schichtsystemen (24 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche) tätig (ohne Tabelle).

Schichtarbeit ist ein Phänomen der großen Betriebe insbesondere in den Bereichen des sekundären Sektors, von Verkehr und Nachrichten und der sozialen Dienstleistungen. Diese Betriebsgrößenklasse in Kombination mit den genannten Wirtschaftszweigen ist nun genau der Bereich, aus dem sich die tarifgebundenen Betriebe größtenteils rekrutieren. Von daher erklären sich diese Befunde. Von Interesse ist, dass in den tarifgebundenen Betrieben knapp zwei Drittel (63,0 %) der Schichtbeschäftigten in kontinuierlichen oder in semikontinuierlichen Schichtsystemen (24 Stunden am Tag an sieben, sechs oder fünf Tagen in der Woche) und damit in Schichtsystemen arbeiten, die zwingend mit Nachtarbeit verbunden sind. Somit sind 14,2 % der Beschäftigten in den tarifgebundenen Betrieben in Nachtarbeit tätig, was aber nur für anteilmäßig knapp die Hälfte (7,3 %) der Beschäftigten der Kontrastgruppe gilt (Tabelle 10).

Tabelle 10: Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe nach Arbeitszeitformen und Wirtschaftsbereichen*

	Tarifgebundene Betriebe			Nicht tarifgebundene Betriebe			Insgesamt		
	PG	DI	Insg.	PG	DL	Insg.	PG	DL	Insg.
Überstunden*	1,0	0,6	0,7	2,1	1,0	1,3	1,4	0,7	1,0
Teilzeit-Arbeit**	9,9	24,7	19,2	12,2	29,2	24,0	10,9	26,7	21,3
Samstags-Arbeit**	20,5	18,3	19,1	17,7	23,4	21,7	19,6	20,5	20,2
Sonntags-Arbeit**	9,4	11,0	10,4	4,1	9,6	7,9	7,6	10,5	9,5
Arbeitszeit-Konten**	61,8	46,0	51,8	49,9	38,0	41,6	57,8	42,9	48,0
Versetzte Arbeitszeiten**	12,9	30,0	23,5	12,3	29,4	24,2	12,7	29,7	23,8
Vertrauens-Arbeitszeit**	6,7	7,0	6,9	10,0	14,7	13,3	7,8	10,1	9,3
Schichtarbeit**	35,2	22,6	27,4	20,1	10,5	13,4	29,1	16,7	21,0
davon:									
Konti***	13,2	19,2	16,4	7,4	40,4	25,3	11,9	24,3	18,5
Semi-Konti I****	20,8	27,8	24,5	6,2	4,0	5,0	17,4	22,0	19,9
Semi-Konti II*****	37,6	16,0	26,3	46,0	10,0	26,4	39,6	14,5	26,3
Sonstige Schichtsysteme	28,4	37,0	32,8	40,4	45,6	43,3	31,1	39,2	35,3

PG = Produzierendes Gewerbe; DL = Dienstleistungsbereich

* in Stunden pro Woche

** in %

*** 24 Stunden am Tag an 7 Tagen in der Woche

**** 24 Stunden am Tag an 6 Tagen in der Woche

***** 24 Stunden am Tag an 5 Tagen in der Woche

Markante Unterschiede zeigen sich schließlich bei der Vertrauensarbeitszeit. Diese ist in nicht tarifgebundenen Betrieben anteilmäßig fast doppelt so häufig verbreitet (13,3 %) wie in tarifgebundenen Betrieben (6,9 %) (Tabelle 10). Es sind insbesondere die nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetriebe, die überproportional viele Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit aufweisen. Hier sind über die Hälfte (51 %) von allen Beschäftigten, die in Vertrauensarbeitszeit arbeiten, tätig. Bei diesen nicht tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben handelt es sich vor allem um solche, die den Bereichen der unternehmensbezogenen, sozialen

und distributiven Dienstleistungen angehören. Hier sind allein – bezogen auf alle Beschäftigte in Vertrauensarbeitszeit – 22,7 %, 11,5 % bzw. 4,9 %, also knapp 4 von 10 Vertrauensarbeitszeitbeschäftigten tätig.

3.2 Organisation von Arbeitszeitkonten

Die Betriebe sind nach der maximalen Anzahl der Minusstunden (Zeitschulden), der maximalen Anzahl der Plusstunden (Zeitguthaben) und nach dem Ausgleichszeitraum gefragt worden, innerhalb dessen Zeitschulden und Zeitguthaben ausgeglichen sein müssen. Sofern einer dieser Bestandteile nicht geregelt war, konnten dies die Betriebe in ihren Antworten gesondert kenntlich machen. Tabelle 12 zeigt die vollständige Liste der möglichen Kombinationen der Regelungsbestandteile (in % der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird). Über die Hälfte der Beschäftigten (51,4 %) arbeitet in Arbeitszeitkontenmodellen, in denen alle Regelungsbestandteile definiert sind. Weitere 13,4 % der Beschäftigten sind in solchen Arbeitszeitkontenmodellen tätig, in denen der Umfang der Zeitschulden und der Zeitguthaben definiert ist. Je nach Regelung kann damit die Möglichkeit einhergehen, dass ein Ausgleichszeitraum nicht erforderlich ist. Aber immerhin ein Zehntel (10,2 %) der Beschäftigten ist in Arbeitszeitkontenmodellen tätig, für welche die Betriebe keine Regelungsbestandteile angegeben haben (Tabelle 11). Hierbei dürfte es sich um Arbeitszeitkontenmodelle handeln, die vornehmlich ad hoc und informell geregelt werden. Diese Annahme wird dadurch gestützt, dass sich dieses Muster von formell ungeregelten, allenfalls informell geregelten Arbeitszeitkontenmodellen überdurchschnittlich häufig in Kleinbetrieben (1-19 Beschäftigte) findet, die durch eine in Relation zu Mittel- und Großbetrieben (20 und mehr Beschäftigte) stärkere Informalität der Arbeitszeitregelungen gekennzeichnet sind. In Kleinbetrieben ist über ein Viertel (28,4 %) der Beschäftigten in formell ungeregelten Arbeitszeitkontenmodellen tätig, was aber nur auf 11,4 % der Beschäftigten in Mittelbetrieben (20-249 Beschäftigte) und nur noch 2,0 % der Beschäftigten in Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) zutrifft (ohne Tabelle).

**Tabelle 11: Organisation von Arbeitszeitkonten nach Wirtschaftsbereichen
(in %)**

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungs- bereich	Insgesamt
Kein Regelungs- bestandteil	10,2	10,2	10,2
Nur Minusstunden	0,4	1,3	1,0
Nur Plusstunden	4,8	1,4	2,8
Nur Ausgleichszeitraum	7,9	9,5	8,8
Minus- und Plusstunden	19,2	9,4	13,4
Minusstunden und Ausgleichszeitraum	0,2	13,9	8,2
Plusstunden und Ausgleichszeitraum	3,7	4,5	4,1
Alle Regelungs- bestandteile	53,7	49,7	51,4

Aus Gründen der besseren Übersichtlichkeit werden wir die in Tabelle 11 dargestellten acht möglichen Kombinationen der Organisation von Arbeitszeitkonten zu vier Varianten zusammenfassen. Dabei nennen wir ein Arbeitszeitkonto als vollständig geregelt, wenn alle drei Regelungsbestandteile definiert sind. Wir bezeichnen ein Arbeitszeitkonto als ungeregelt, wenn keines der drei Regelungsbestandteile angegeben wurde. Zwischen diesen beiden Extremen liegen die beiden anderen Varianten. Als fast vollständig geregelt gelten die Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen zwei Regelungsbestandteile definiert sind. Kehrseitig dazu bezeichnen wir ein Arbeitszeitkontenmodell als fast ungeregelt, wenn nur ein Regelungsbestandteil angegeben wurde.

In tarifgebundenen Betrieben sind für die Beschäftigten die Arbeitszeitkontenmodelle vollständiger geregelt als in der Kontrastgruppe. Während hier 65,2 % der Beschäftigten in vollkommen oder fast vollkommen geregelten Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, sind es dort 83,2 % (Tabelle 12). Dies gilt für das produzierende Gewerbe (80,6 % zu 67,8 %) ebenso wie für den Dienstleistungsbereich (85,3 % zu 63,7 %). Auch hinsichtlich der Betriebsgrößenklassen sind die Befunde eindeutig. In den tarifgebundenen Klein- und Mittelbetrieben ist die Regelungsdichte von Arbeitszeitkontenmodellen höher als in der Kontrastgruppe. Während hier knapp zwei Drittel (62,5 %) der Beschäftigten in vollkommen oder fast vollkommen geregelten Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, sind es dort schon knapp drei Viertel (73,7 %) der Beschäftigten. In den tarifgebundenen Großbetrieben sind es sogar 9 von 10 Beschäftigten (90,9 %), die in diesen gut

geregelten Arbeitszeitkontenmodellen tätig sind. Dagegen fällt die Kontrastgruppe mit 82,2 % ab (Tabelle 12).

Bei allen Unterschieden zeigen diese Befunde auch, dass die Arbeitszeitkontenmodelle in Großbetrieben weitaus vollständiger geregelt sind als in Klein- und Mittelbetrieben. Hier arbeitet knapp ein Drittel (31,9 %) der Beschäftigten in fast oder gänzlich unregelmäßigen Arbeitszeitkontenmodellen; dort ist es nur ein Zehntel (10,0 %) der Beschäftigten (Tabelle 12). Wir führen dies auf die in Relation zu den Klein- und Mittelbetrieben größeren Möglichkeiten der Verwaltung (Ausgangskosten, Schulungskosten, Softwarekosten, Dokumentationskosten und Pflegekosten) von Arbeitszeitkontenmodellen in Großbetrieben zurück.

Tabelle 12: Organisation von Arbeitszeitkonten in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklassen (in %)

	Tarifgebunden			Nicht tarifgebunden			Insgesamt		
	1-249	250+	Insg.	1-249	250+	Insg.	1-249	250+	Insg.
Produzierendes Gewerbe									
vollkommen geregelt	47,7	66,2	59,1	38,1	51,7	41,0	43,2	64,4	53,7
fast vollkommen geregelt	21,5	21,4	21,5	24,4	35,5	26,8	22,8	23,2	23,0
fast unregelmäßig	15,5	10,4	12,4	17,2	4,9	14,6	16,3	9,7	13,0
unregelmäßig	15,3	2,0	7,0	20,3	7,9	17,6	17,7	2,7	10,3
Dienstleistungsbereich									
vollkommen geregelt	64,1	40,3	51,8	44,9	56,5	46,0	54,2	41,7	49,7
fast vollkommen geregelt	12,2	53,6	33,5	17,6	18,8	17,7	15,0	50,5	27,8
fast unregelmäßig	13,3	4,5	8,8	17,9	24,3	18,5	15,7	6,3	12,3
unregelmäßig	10,4	1,6	5,9	19,6	0,4	17,8	15,1	1,5	10,2
Insgesamt									
vollkommen geregelt	57,9	52,8	55,0	42,7	43,8	44,2	50,3	52,9	51,4
fast vollkommen geregelt	15,8	38,1	28,2	19,8	28,4	21,0	17,8	37,1	25,8
fast unregelmäßig	14,1	7,4	10,3	17,7	13,1	17,1	15,9	8,0	12,6
unregelmäßig	12,2	1,7	6,5	19,8	4,7	17,7	16,0	2,0	10,2

Die bislang dargestellten Befunde beziehen sich auf die Regelung von Arbeitszeitkontenmodellen. Von Interesse ist auch, wie diese in der betrieblichen Praxis funktionieren. Daher haben wir gefragt, ob die Obergrenze für Zeitguthaben in der Regel eingehalten oder häufig überschritten wird, und, wenn letzteres der Fall ist, wie diese Überschreitung dann »repariert« wird.¹¹

Die »Reparaturmaßnahmen« im Falle des Überschreitens der Obergrenze für Zeitguthaben kann man danach unterscheiden, ob diese mit der Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten verträglich oder nicht mehr verträglich sind. Man kann die Maßnahmen, bei denen die überschüssigen Zeitguthaben finanziell abgegolten werden oder schlichtweg verfallen, zu den unverträglichen Maßnahmen zählen; denn mit diesen werden die überschüssigen Zeitguthaben unter der Hand zu bezahlten oder unbezahlten Überstunden. Die Maßnahmen indes, bei denen die überschüssigen Zeitguthaben so schnell wie möglich durch Freizeit ausgeglichen werden, auf den nächsten Ausgleichszeitraum oder auf ein anderes Arbeitszeitkonto übertragen werden, können zu den verträglichen »Reparaturmaßnahmen« gerechnet werden, weil mit diesen an der Regelungsstruktur von Arbeitszeitkonten festgehalten wird.

Tabelle 13 zeigt, dass in tarifgebundenen Betrieben über die Hälfte (55,5 %) der Beschäftigten unter Bedingungen von Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, bei denen die Obergrenzen in der Regel eingehalten werden. In nicht tarifgebundenen Betrieben liegt der Vergleichswert merklich niedriger (48,1 %). Auch bei den »Reparaturmaßnahmen« schneiden die tarifgebundenen Betriebe besser ab. Für 17,0 % der Beschäftigten werden die überschüssigen Zeitguthaben finanziell abgegolten oder diese verfallen. Bei den nicht tarifgebundenen Betrieben liegt der Vergleichswert bei 21,9 %.

Die in diesem Kontext beobachtbaren Unterschiede zwischen tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben fallen merklich, aber nicht überdeutlich aus. Dies liegt auch darin begründet, dass in der betrieblichen Praxis die Fehlverläufe

11 Die Frage nach Einhalten oder Überschreiten der Obergrenzen für Zeitguthaben haben alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten beantwortet – auch die Betriebe mit Arbeitszeitkonten, bei denen nach deren eigenen Angaben die maximale Anzahl der Zeitguthaben nicht definiert war. Dies verweist auf eine Diskrepanz zwischen formeller und informeller Regelung von Arbeitszeitkontenmodellen. Man kann die Analyse dieser Frage auf alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten (und damit auf alle Beschäftigten in Arbeitszeitkontenmodellen) oder auf alle Betriebe mit Arbeitszeitkonten, die bei der Frage nach der maximalen Anzahl von Plusstunden eine auf deren Definition verweisende Antwort gegeben haben (und damit auf alle Beschäftigten in Arbeitszeitkontenmodellen mit definierten Zeitguthaben – das sind rund 72 % von allen Beschäftigten in Arbeitszeitkontenmodellen), beziehen. Wir entscheiden uns hier für die letztgenannte Analysestrategie.

im Umgang mit Arbeitszeitkonten in den letzten vier Jahren zurückgegangen zu sein scheinen. In unserer Betriebsbefragung von 2001 (Bauer u. a. 2002) hatten bei einer allerdings anderen Frageformulierung nur 9 % der Betriebe (diesmal waren es 66 % der Betriebe) angegeben, dass ein Überschreiten der Obergrenze für Zeitguthaben noch nicht vorgekommen sei. Auch hatten 47 % der Betriebe in 2001 mit Arbeitszeitkonten unverträgliche »Reparaturmaßnahmen« eingesetzt. Diesmal waren es nur 20 % der Betriebe, die dies angegeben hatten. Auch wenn die Ergebnisse der Betriebsbefragungen von 2001 und 2005 wegen unterschiedlicher Frageformulierungen nicht in einem strengen Sinne vergleichbar sind, so deuten die genannten Befunde doch auf eine Verbesserung der betrieblichen Praxis im Umgang mit Arbeitszeitkontenmodellen hin. Dies verwundert auch wiederum nicht so sehr, wenn man bedenkt, dass Arbeitszeitkontenmodelle wegen ihrer hohen Flexibilität einer ständigen Feinjustierung an einen immer weniger kontinuierlich verlaufenden Prozess der Produktion von Gütern und Dienstleistungen bedürfen. Arbeitszeitkontenmodelle sind, wenn sie in der betrieblichen Praxis relativ reibungslos funktionieren sollen, weit mehr als andere Arbeitszeitformen auf Lernprozesse mit hohem Kommunikations- und Anpassungsaufwand angewiesen.

Tabelle 13: Einhalten oder Überschreiten der Obergrenze von Zeitguthaben in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben (in %)

	tarifgebunden			nicht tarifgebunden			insgesamt		
	1-249	250+	insg.	1-249	250+	insg.	1-249	250+	insg.
Obergrenze wird eingehalten	60,3	51,2	55,5	48,5	46,0	48,1	54,8	50,6	53,0
Obergrenze wird überschritten	39,7	48,8	44,5	51,5	54,0	51,9	45,2	49,4	47,0
Davon:									
Finanzieller Ausgleich	9,7	11,2	10,5	17,1	17,0	17,2	13,2	11,9	12,7
Zeitguthaben verfallen	3,2	9,3	6,5	2,6	16,4	4,7	2,8	10,2	5,9
Zeitausgleich zu einem späteren Zeitpunkt	26,8	28,3	27,5	31,8	20,6	30,0	29,2	27,3	28,4

3.3 Schwankungen der Produktion und der Geschäftstätigkeit in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben

Tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe unterscheiden sich nicht nennenswert hinsichtlich von Schwankungen der Produktion und/oder der Geschäftstätigkeit. Der Anteil der Betriebe, die Schwankungen ausgesetzt sind (im folgenden: Schwankungsbetriebe), ist zwar bei den nicht tarifgebundenen Betrieben durchgängig etwas größer als in der Kontrastgruppe, aber bei den Anteilen von Beschäftigten, die in den Schwankungsbetrieben arbeiten, verhält es sich umgekehrt. In den tarifgebundenen Betrieben sind insgesamt 60,2 % der Beschäftigten in Schwankungsbetrieben tätig, in der Kontrastgruppe sind es insgesamt 58,8 %. Ein analoges Muster gilt für die beiden Wirtschaftsbereiche. Auch hier unterscheiden sich die Anteile von Beschäftigten in Schwankungsbetrieben kaum (Produzierendes Gewerbe: 64,4 % zu 68,7 %; Dienstleistungsbereich: 58,5 % zu 54,8 %). Allerdings nimmt sowohl der Anteil der Schwankungsbetriebe als auch der der Beschäftigten mit steigender Betriebsgröße zu (Tabelle 14).

Dabei haben die nicht tarifgebundenen Großbetriebe des produzierenden Gewerbes einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil (87,1 %) als die Kontrastgruppe (68,5 %). Dies liegt darin begründet, dass die »beschäftigungsstarken« nicht tarifgebundenen Großbetriebe aus den Bereichen des Textilgewerbes und der Gummiverarbeitung fast ausnahmslos Schwankungen ausgesetzt sind. Im Dienstleistungsbereich weisen die tarifgebundenen Großbetriebe dagegen einen deutlich höheren Beschäftigtenanteil (73,6 %) als die Kontrastgruppe (58,3 %) auf. Hier sind es insbesondere die Großbetriebe aus den Bereichen Verkehr und Nachrichten, die großen Krankenhäuser, die großen Kultureinrichtungen von Theater, Film und Fernsehen sowie die Großbetriebe aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe, die überdurchschnittlich häufig Schwankungen bewältigen müssen (Tabelle 14).

Bei den Instrumenten, mit denen die Schwankungsbetriebe die konjunkturellen und/oder saisonalen Schwankungen bewältigen, unterscheiden sich die tarifgebundenen so gut wie gar nicht von den nicht tarifgebundenen Betrieben. Acht von zehn (80,5 %) Schwankungsbetrieben müssen sowohl auf Auftragsspitzen als auch auf Auftragsrückgänge reagieren. Die Betriebe bewältigen die Schwankungen sowohl im Falle von Auftragsspitzen als auch im Falle von Auftragsrückgängen überwiegend mit einer Variation der Arbeitszeiten. Dieses Bewältigungsmuster rangiert weit vor der Variation des Personalbestands, der Variation der technischen Ausstattung und/oder der Variation der Arbeitsorganisation. Im Falle von Auf-

tragsspitzen rangiert die Überstundenarbeit (65,2 % der Nennungen) weit vor der Samstagsarbeit (37,6 %) – die zudem in 40 % der Fälle mit Überstundenarbeit zusammen angegeben wurde – und dem Ansammeln von Zeitguthaben (35,8 %). Erst an vierter Stelle folgt mit der Verbesserung der Arbeitsorganisation (25,8 %) ein Bewältigungsinstrument, das nicht der Variation der Arbeitszeit zuzurechnen ist. Variationen des Personalbestands wie Neueinstellungen (15,8 %), Einstellung von Leih- und Zeitarbeitnehmern (13,3 %) und Weitergabe von Aufträgen an Fremdfirmen (12,4 %) rangieren weit abgeschlagen im »unteren Tabellendrittel«. Bei der Bewältigung von Schwankungen im Falle von Auftragsrückgängen dominieren Maßnahmen der Variation der Arbeitszeit. Auch hierbei rangiert der Abbau von Überstundenarbeit (62,1 %) weit vor dem Abfeiern von Zeitguthaben (38,3 %), dem Abbau von Samstagsarbeit (21,8 %) und der Verkürzung der versetzten Arbeitszeiten (20,1 %). Erst auf den nächsten Plätzen folgen mit Entlassungen (19,9 %), Beendigung von Leiharbeitsverhältnissen (10,6 %) und der Rücknahme von Aufträgen an Fremdfirmen (6,0 %), Maßnahmen der Variation des Personalbestands (ohne Tabelle; vgl. Groß, Schwarz 2006).

Tabelle 14: Schwankungen in tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben (in %)

	tarifgebunden		nicht tarifgebunden		insgesamt	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
Produzierendes Gewerbe						
1-249	56,0	59,6	56,3	66,0	56,1	62,7
250+	68,1	68,5	88,1	87,1	71,9	70,5
insgesamt	56,2	64,4	56,4	68,7	56,3	65,8
Dienstleistungsbereich						
1-249	36,5	38,3	47,8	54,6	44,8	46,9
250+	47,3	73,6	57,3	58,3	48,7	72,7
insgesamt	36,7	58,5	47,8	54,8	44,8	57,2
Insgesamt						
1-249	43,4	44,8	49,5	57,7	47,6	51,5
250+	55,1	72,2	71,4	70,5	57,7	72,0
insgesamt	43,6	60,2	49,5	58,8	47,6	59,7

Die Betriebe können nach ihren Angaben im Jahr 2005 in Relation zum Jahr 2000 eher besser als schlechter auf Schwankungen reagieren. Bei den Positiveinschätzungen führen die tarifgebundenen Schwankungsbetriebe, die zu über einem Drit-

tel (35,7 %) – mit sogar einem Beschäftigtenanteil von 66 % – die Möglichkeiten der Reaktion auf Schwankungen besser als die Kontrastgruppe einschätzen. Dort beurteilt nur ein Viertel (25,4 %) der Schwankungsbetriebe – mit einem Beschäftigtenanteil von 43,3 % –, 2005 die Chancen der Bewältigung von Schwankungen besser als vor fünf Jahren. Wie bei den tarifgebundenen Betrieben überwiegt auch bei den nicht tarifgebundenen Betrieben das positive Votum deutlich die Negativbeurteilung – sowohl hinsichtlich der Betriebsanteile als auch insbesondere hinsichtlich der Anteile von Beschäftigten, die in den jeweiligen Betrieben tätig sind (Tabelle 15). Dieser Befund verweist darauf, dass sich die tarifgebundenen Betriebe in den letzten fünf Jahren keineswegs schlechter als die Kontrastgruppe bei der Bewältigung von Schwankungen positioniert haben. Da auf diese, wie wir oben dargestellt haben, alle Schwankungsbetriebe überwiegend mit einer Variation der Arbeitszeit reagieren, bedeutet dieser Befund auch, dass die tarifgebundenen Betriebe keineswegs weniger als die Kontrastgruppe von den vielfältigen Möglichkeiten der Betriebs- und Arbeitszeitflexibilisierung Gebrauch gemacht haben, um bei Auftragsspitzen und Auftragsrückgängen den Arbeitskräfteeinsatz an den schwankenden Arbeitsanfall anpassen zu können.

Tabelle 15: Einschätzungen von Schwankungen bei tarifgebundenen und nicht tarifgebundenen Betrieben (in %)

	tarifgebunden		nicht tarifgebunden		insgesamt	
	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte	Betriebe	Beschäftigte
besser	35,7	66,0	25,6	43,3	28,5	58,4
unverändert	50,8	25,8	46,2	42,7	49,5	31,5
schlechter	15,2	4,8	9,9	9,5	13,7	6,4
weiß nicht	8,4	3,4	8,1	4,5	8,3	3,7

3.4 Regelungsformen

Schließlich wollen wir noch analysieren, wie die Arbeitszeiten in den Betrieben geregelt sind. Dies haben wir durch die sieben, in der Tabelle 16 aufgeführten Antwortvorgaben abgefragt, bei denen Mehrfachnennungen möglich waren. Zur besseren Lesbarkeit der Befunde haben wir die Antwortvorgaben (1), (2) und (3) zur Variablen »kollektivvertragliche Regelungen« zusammengefasst. Sofern mindestens eine der drei Antwortvorgaben genannt war, fand diese Nennung Eingang

in diese Variable. Die Antwortvorgaben (4), (5), (6) und (7) haben wir zur Variablen »einzelvertragliche oder informelle Regelung« zusammengefasst. Sofern mindestens eine der vier »Items« angekreuzt war, wurde diese Nennung in dieser Variablen berücksichtigt. Beide Variablen sind wegen des Beantwortungstyps der Mehrfachnennung nicht disjunkt, sondern überlappen sich. Demnach sind drei Typen der Regelung von Arbeitszeit möglich: a) eine ausschließlich kollektivvertragliche Regelung, b) eine ausschließlich einzelvertragliche oder informelle Regelung und c) die Mischform der sowohl kollektivvertraglichen als auch einzelvertraglichen oder informellen Regelung.

Tabelle 16 zeigt, dass die tarifgebundenen Betriebe die Arbeitszeit weitaus häufiger (32,8 %) als die nicht tarifgebundenen Betriebe (3,1 %) ausschließlich kollektivvertraglich regeln. Weit über die Hälfte (61,7 %) der tarifgebundenen Großbetriebe nutzt ausschließlich kollektivvertragliche Regelungen der Arbeitszeit. Auch hier fällt die Kontrastgruppe deutlich ab (21,6 %). Umgekehrt dominiert bei den nicht tarifgebundenen Betrieben die einzelvertragliche oder informelle (auf Übereinkünften zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten oder zwischen den Beschäftigten selbst sowie auf Anweisungen der Vorgesetzten beruhenden) Regelung der Arbeitszeit. Von diesem Regelungstyp machen 8 von 10 (81,9 %) nicht tarifgebundene Betriebe ausschließlich Gebrauch, was aber nur für gut ein Zehntel (11,1 %) der tarifgebundenen Betriebe gilt (Tabelle 16).

Während bei den tarifgebundenen Betrieben die kollektivvertraglichen Regelungen »Tarifvertrag« (81,5 %), »Betriebsvereinbarung« (27,6 %) und »betriebliche Bündnisse« (7,6 %) in Führung liegen, sind es gegenseitig dazu bei den nicht tarifgebundenen Betrieben die einzelvertraglichen oder informellen Regelungen »individueller Arbeitsvertrag« (59,9 %), »Absprache zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten« (51,4 %), »Anweisungen der Vorgesetzten« (19,5 %) und »Beschäftigte selbst« (16,7 %).

Tabelle 16: Regelung der Arbeitszeit (in %)

Regelung der Arbeitszeit	Tarifgebunden			nicht tarifgebunden			Insgesamt		
	1-249	250+	insg.	1-249	250+	insg.	1-249	250+	insg.
(1) durch Tarifvertrag	81,4	90,8	81,5	0	0	0	25,5	76,3	25,8
(2) durch Betriebsvereinbarung	26,8	80,6	27,6	15,1	81,7	15,2	18,8	80,8	19,2
(3) im Rahmen betrieblicher Bündnisse	7,5	15,5	7,6	4,4	3,9	4,4	5,3	13,6	5,4
(4) durch Absprachen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten	48,8	22,0	48,3	51,5	24,6	51,4	50,6	22,4	50,5
(5) durch individuelle Arbeitsverträge	16,6	18,2	16,6	59,9	64,7	59,9	46,3	25,6	46,2
(6) durch die Beschäftigten selbst	13,0	4,8	12,9	16,7	4,2	16,7	15,6	4,7	15,5
(7) durch Anweisungen der Vorgesetzten	16,8	6,6	16,6	19,5	23,4	19,5	18,6	9,3	18,6
kollektivvertragliche Regelung (1,2,3)	32,2	61,7	32,8	3,1	21,6	3,1	12,2	55,3	12,5
einzelvertragliche oder informelle Regelung (4,5,6,7)	11,3	0,8	11,1	82,0	14,4	81,9	59,8	2,9	59,5
beides	65,4	37,5	56,1	14,9	63,9	15,0	27,9	41,7	28,0

4. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Was unterscheidet tarifgebundene von nicht tarifgebundenen Betrieben? Letztere sind überwiegend Kleinbetriebe (1-19 Beschäftigte) mit einem relativ hohen Beschäftigtenanteil (47,3 % der Beschäftigten aus nicht tarifgebundenen Betrieben).

Dagegen gehören anteilmäßig weniger tarifgebundene Betriebe den Kleinbetrieben an, in denen mit 15,8 % der Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben anteilmäßig nur ein Drittel der Beschäftigten der Kontrastgruppe tätig ist. Die tarifgebundenen Betriebe sind denn auch anteilmäßig weitaus häufiger Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) als die Kontrastgruppe. Besonders deutlich tritt diese grundlegende Differenz hervor, wenn man die Beschäftigtenanteile betrachtet. In tarifgebundenen Großbetrieben ist knapp die Hälfte (46,2 %) der Beschäftigten aus tarifgebundenen Betrieben tätig, was aber nur für knapp ein Zehntel (8,1 %) der Beschäftigten der Kontrastgruppe zutrifft. Tarifgebundene Betriebe sind auch weniger häufig als die Kontrastgruppe privatwirtschaftlich organisiert. Während sich rund ein Fünftel der Beschäftigten von tarifgebundenen Betrieben aus öffentlichen Verwaltungen und gemeinnützigen Organisationen rekrutiert, ist es in der Kontrastgruppe nur ein Zwanzigstel.

Mit dem Betriebsgrößeneffekt hängt zusammen, dass tarifgebundene Betriebe weitaus häufiger als die Kontrastgruppe Konzernen angehören, auf internationalen Märkten operieren und trotz geringerer vertraglicher Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten deutlich längere Betriebszeiten aufweisen. Der Entkoppelungsfaktor (Betriebszeiten geteilt durch vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten) zeigt, dass in tarifgebundenen Betrieben nicht allein die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten, sondern auch die Arbeitszeitflexibilisierung weiter fortgeschritten ist als in nicht tarifgebundenen Betrieben; denn die Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten setzt Arbeitszeitflexibilisierung zwingend voraus. Auch beim gesellschaftlichen Engagement liegen die tarifgebundenen Betriebe vorne, bei denen darüber hinaus ein leichtes Übergewicht bei dem für die Stabilisierung und Steigerung der Beschäftigung entscheidenden, auf interne betriebliche Belange ausgerichteten gesellschaftlichen Engagement sich andeutet. Was die Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs anbelangt, unterscheiden sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe so gut wie nicht.

In ihrem Arbeits- und Betriebszeitmanagement sind tarifgebundene Betriebe von der Kontrastgruppe nicht, wie die auf schiere Verbetrieblichung der Arbeitszeitregelungen zielenden Forderungen suggerieren, durch einen Mangel an Arbeitszeitflexibilisierung gekennzeichnet. Eher scheint das Gegenteil der Fall zu sein. Denn die tarifgebundenen Betriebe weisen in der für die Verlängerung von Betriebszeiten effektivsten Arbeitszeitform der Schicht- und Nachtarbeit (und – gleichsam in deren »Schlepptau« – der Sonntagsarbeit) deutlich höhere Beschäf-

tigtenanteile und damit auch deutlich längere Betriebszeiten als die Kontrastgruppe auf. Auch bei der für die Flexibilisierung der Betriebszeiten, für die Bewältigung von konjunkturellen und saisonalen Schwankungen sowie für die Feinsteuerung von Arbeitsanfall und Arbeitskräfteeinsatz wohl effektivsten Arbeitszeitform der Arbeitszeitkontenmodelle ist bei tarifgebundenen Betrieben ein deutlich höherer Beschäftigtenanteil als bei nicht tarifgebundenen Betrieben feststellbar.

Dagegen fallen die »Prozentvorteile« bei Samstagsarbeit und Teilzeitbeschäftigung, also bei Arbeitszeitformen, bei denen die nicht tarifgebundenen Betriebe in Führung liegen, kaum ins Gewicht bzw. vergleichsweise niedrig aus. Allerdings weisen – wie nicht anders zu erwarten – die nicht tarifgebundenen Betriebe deutlich höhere Beschäftigtenanteile als die Kontrastgruppe in der Form der Arbeitszeitflexibilisierung auf, bei der auf jedwede Form von Regulierungen weitgehend verzichtet wird: die Vertrauensarbeitszeit.

Es kann somit nicht das Ausmaß, sondern muss die Regulierung von Arbeitszeitflexibilisierung sein, was tarifgebundene Betriebe von ihrer Kontrastgruppe unterscheidet. An der Organisation von Arbeitszeitkontenmodellen kann gezeigt werden, dass diese in tarifgebundenen Betrieben vollständiger geregelt sind als in den nicht tarifgebundenen Betrieben. Auch im Umgang mit Fehlverläufen bei Arbeitszeitkonten, konkret: beim Überschreiten der Obergrenze für Zeitguthaben weisen die tarifgebundenen Betriebe eine geringere Quote und eine für die Stabilisierung von Beschäftigung vorteilhaftere Praxis der »Reparatur« dieser Fehlverläufe auf. Wenn man davon ausgeht, dass die bessere Organisation von Arbeitszeitkonten auch deren größere Funktionstauglichkeit impliziert, dann haben die tarifgebundenen Betriebe in der betrieblichen Praxis insbesondere darin starke Vorteile vor den nicht tarifgebundenen Betrieben, dass die Arbeitszeitkonten reibungsloser funktionieren – was sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten ist.

Ein weiterer Beleg dafür, dass in tarifgebundenen Betrieben die Arbeitszeitflexibilisierung in weitaus stärker regulierten Formen praktiziert wird, kann in dem pro Beschäftigten ausgewiesenen Volumen (bezahlter) Überstunden gesehen werden. Dieses ist in nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich höher als in den tarifgebundenen Betrieben. Gut die Hälfte (50,6 %) von allen (in einer üblichen Woche im September 2005) geleisteten Überstunden fällt in nicht tarifgebundenen, zumeist betriebsratslosen Klein- und Mittelbetrieben an, wohingegen »nur« ein Drittel (33,0 %) aller geleisteten Überstunden auf die Klein- und Mittelbetriebe entfällt, die tarifgebunden sind. Der mehrheitliche Anteil von Überstunden wird,

wie die Befunde zur Regelung von Arbeitszeit deutlich zeigen, in den Betrieben erbracht, die zu 80 % ausschließlich einzelvertragliche oder informelle Regelungen von Arbeitszeit praktizieren. In diesen Betrieben wird also Überstundenarbeit durch die Vorgesetzten angeordnet oder beruht auf informellen Übereinkünften zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten oder wird sonst irgendwie ad hoc in Gang gebracht. Die stärkere Regulierung von bezahlten Überstunden führt also zu deren Reduktion und damit zur Reduktion der beschäftigungsmindernden Formen von Mehrarbeit. Für die Betriebe ist dies gewiss von Vorteil; denn sie sparen dadurch Kosten. Für einen Teil der Beschäftigten hat die Reduktion von bezahlten Überstunden ambivalente Folgen; denn einerseits erleiden die Beschäftigten dadurch Einkommenseinbußen, können aber andererseits dadurch auch ihre Beschäftigung stabilisieren und die gesundheitliche Risiken minimieren. Alle Aspekte zusammen betrachtet dürften auch die Beschäftigten von einer Reduktion der bezahlten Überstunden mehr Vorteile als Nachteile haben.

III. Literatur

- Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, in: DIW-Wochenbericht Nr. 15-16/2006, S. 189-196.
- Bauer, Frank/Hermann Groß/Gwen Oliver/Georg Sieglen/Mark J. Smith (2006): Work – Life – Balance in Großbritannien und Deutschland, in: www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3DOAB75D-9340A76/hbs/hs.xsl/show_project_fofoe.html?projectfile=S-2004-604-3xml.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann (2005): Betriebszeiten in Europa, in: Seifert, Hartmut (Hg), Flexible Zeiten in der Arbeitswelt, Frankfurt/New York, S. 354-374.
- Bauer, Frank/Lehmann, Klaudia/Munz, Eva (2004): Arbeitszeit 2003. Arbeitszeitgestaltung. Arbeitsorganisation und Tätigkeitsprofile, Berichte des ISO 70, Köln.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Munz, Eva/Sayin, Suna (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung (Berichte des ISO 67), Köln.
- Bauer, Frank/Groß, Hermann/Sieglen, Georg/Schwarz, Michael (2005): Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, Münster.
- Bellmann, Lutz/Ludewig, Oliver (2000): Verbreitung von Arbeitszeitkonten in Deutschland, in: Arbeit und Beruf 5, S. 137-139.
- Bispinck, Reinhard (2002): Tarifpolitik und Beschäftigungssicherung. Eine Bilanz der vergangenen 15 Jahre, in: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 36), Berlin 2002, S. 13-38.
- Bundesmann-Jansen, Jörg/Groß, Hermann/Munz, Eva (2000): Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitsformen in der Bundesrepublik Deutschland, Köln.
- Delsen, Lei/Bosworth, Derek/Groß, Hermann/Munoz de Bustillo y Llorente, Rafael (eds.) (2006): Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York.
- Groß, Hermann/Thoben, Cornelia/Bauer, Frank (1989): Arbeitszeit '89. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen der abhängig Beschäftigten

- in der Bundesrepublik, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf.
- Groß, Hermann/Schwarz, Michael (2006): Betriebs- und Arbeitszeiten 2005, Dortmund.
- Linne, Gudrun (Hrsg.) (2002): Flexibel arbeiten – flexibel leben? Die Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Erwerbschancen, Arbeits- und Lebensbedingungen, Düsseldorf.
- Millward, N./Bryson, A./Forth, J. (2000): All change at work? British Employment Relations 1980-1998, Portrayed by the Workplace Industrial Relations Survey Series, London: Routledge.
- Millward, N./Marginson, P./Callus, R. (1998): Large-scale national surveys for mapping, monitoring and theory development, in: Whitefield, K./Strauss, G. (eds.), Researching the World of Work and methods in studying industrial relations, Ithaca: ILR Press/Cornell University.
- Munz, Eva/Bauer Frank/Groß Hermann(2002): Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten, in: WSI Mitteilungen, 55, (6), S. 334-340.
- Munz, Sonja/Hofmann, Herbert/Holzner/Eckermann, Achim/Groß, Hermann/Sayin, Suna (2002): Entwicklung der Teilzeitarbeit. Evaluierung des Teilzeit- und Befristungsgesetzes, Manuskript.
- OECD (2001): Services. Statistics on value added and employment, Paris.
- Oppolzer, Alfred (2001): Was sind psychische Belastungen? Auswirkungen und Gestaltungserfordernisse, in: Pickhaus, Klaus, Horst Schmitthenner/Hans-Jürgen Urban (Hrsg.): Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik, Hamburg, S. 84-100.
- Schief, Sebastian (2004): Jahresarbeitszeiten als Standortfaktor? Hintergründe Zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche, Gelsenkirchen, IAT – Report.
- Schmid, Günther (2002): Wege in eine neue Vollbeschäftigung. Übergangsarbeitsmärkte und aktivierende Arbeitsmarktpolitik, Frankfurt.
- Schudlich, Edwin (1987): Die Abkehr vom Normalarbeitstag. Entwicklung der Arbeitszeiten in der Industrie der Bundesrepublik seit 1945, Frankfurt a.M., New York.
- Seifert, Hartmut (2001): Zeitkonten – von der Normalarbeitszeit zu kontrollierter Flexibilität, in: WSI-Mitteilungen 54, (2), S. 84-90.
- Seifert, Hartmut (2002): Betriebliche Bündnisse für Arbeit Beschäftigten statt entlassen, in: ders. (Hrsg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 36), Berlin 2002, S. 65-85.

- Seifert, Hartmut (2003): Zeitenwende. Was bringen längere Arbeitszeiten für die Beschäftigung?, in: WSI-Mitteilungen 56, (11), S. 644-650.
- Singelmann, J. (1978): From agriculture to services. The transformation of industrial employment, London: Sage Publications.
- Spidla, Vladimir (2006): CSR in the Enlarged Europe, Brüssel, 20.02.2006.
- Trinczek, Rainer (2002): »Und was mach Ihr, wenn's keinen Betriebsrat mehr gibt?« Zur Erosion der institutionellen Basis betrieblicher »Bündnisse für Arbeit und Wettbewerb«, in: Seifert, Hartmut (Hrsg.): Betriebliche Bündnisse für Arbeit (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 36), Berlin 2002, S. 245-271.

edition der Hans-Böckler-Stiftung
Bisher erschienene Reihentitel ab Band 130

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Angela Wroblewski • Andrea Leitner Lernen von den Besten. Interdependenzen von Frauenerwerbsbeteiligung und Geburtenzahlen im Ländervergleich	13130	3-86593-007-7	15,00
Hartmut Kühle Rüstungsindustrie transatlantisch? Chancen und Risiken für den deutschen Standort	13131	3-86593-008-5	12,00
Klaus Maack Wachstumspol Stettin und Auswirkungen auf die Entwicklung der deutschen-polnischen Grenzregion	13132	3-86593-009-3	18,00
Herbert Baum • Klaus Esser Judith Kurte • Jutta Schneider Regionale Entwicklung und der Frankfurter Flughafen	13133	3-86593-010-7	15,00
Anita Pfaff • Gert G.Wagner • Jürgen Wasem Zwischen Kopfpauschale und Bürgerversicherung	13134	3-86593-011-5	24,00
Hartmut Kühle Die Neustrukturierung des deutschen Rüstungsmarktes als industriepolitische Aufgabe	13135	3-86593-012-3	20,00
Mechthild Kopel • Sandra K. Saeed • Dietrich Englert Gender Mainstreaming	13136	3-86593-013-1	i. Vorb.
Mathias Hein • Gertrud Hovestadt • Johannes Wildt Forschen Lernen	13137	3-86593-014-X	12,00
Oliver Farhauer Humanvermögensorientierung in Grundsicherungssystemen	13138	3-86593-015-8	18,00
Andreas Pentz • Achim Sollanek Cash-Pooling im Konzern	13139	3-86593-016-6	15,00
Volker Eichener • Rolf G. Heinze Beschäftigungspotenziale im Dienstleistungssektor	13140	3-86593-017-4	29,00
Peter Kalkowski • Otfried Mickler Projektorganisation in der IT- und Medienbranche	13141	3-86593-018-2	28,00
Riza Gürel Betriebsverfassungsgesetz in türkischer Sprache	13142	3-86593-019-9	15,00
Henry Schäfer • Philipp Lindenmayer Externe Rechnungslegung und Bewertung von Humankapital	13143	3-86593-020-4	10,00
Ulrike C. Kannengießer Arbeitsschutz für Frauen	13144	3-86593-021-2	15,00
Carsten Würmann Was heißt hier eigentlich gewerkschaftlich?	13145	3-86593-022-2	12,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Dorothee Beck (Hrsg.) Zeitarbeit als Betriebsratsaufgabe	13146	3-86593-023-9	15,00
Martin Führ • Andrea Baukrowitz (Hrsg.) Evaluierung regionalwirtschaftlicher Wirkungsanalysen	13147	3-86593-024-7	19,00
Birgit K. Mielke Grundlagen des handelsrechtlichen Jahresabschlusses und Jahresabschlussanalyse	13148	3-86593-025-5	10,00
Thomas Ebert Generationengerechtigkeit in der gesetzlichen Rentenversicherung – Delegitimation des Sozialstaates?	13149	3-86593-026-3	18,00
Marcus Kahmann Mit vereinten Kräften. Ursachen, Verlauf und Konsequenzen der Gewerkschaftszusammenschlüsse von IG BCE und ver.di	13150	3-86593-027-1	10,00
Sibel Vurgun (Hrsg.) Gender und Raum	13152	3-86593-029-8	28,00
Achim Sollanek Bankbilanzen nach deutschem Handelsrecht. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13153	3-86593-030-1	12,00
Siegfried Leittretter (Hrsg.) Energieeffizientes Krankenhaus – für Klimaschutz und Kostensenkung	13154	3-86593-031-X	18,00
Klaus Maack • Jesco Kreft • Eckhard Voss Zukunft der Milchwirtschaft	13155	3-86593-032-8	18,00
Susanne König • Mette Rehling Mitarbeitergespräche	13156	3-86593-033-6	12,00
Herbert Klemisch • Philip Potter (Hrsg.) Instrumente nachhaltigen Wirtschaftens in der Unternehmenspraxis	13157	3-86593-034-4	19,00
Peter Martin Mobile Büroarbeit	13158	3-86593-035-2	12,00
Björn Rohde-Liebenau Whistleblowing	13159	3-86593-036-0	10,00
Ju†rgen Enders Promovieren als Prozess – Die Förderung von Promovierenden durch die Hans-Böckler-Stiftung	13160	3-86593-037-9	12,00
Thomas Blanke Vorrats-SE ohne Arbeitnehmerbeteiligung	13161	3-86593-038-7	12,00
Oliver Schöller Mobilität im Wettbewerb	13162	3-86593-039-5	12,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Gertrud Hovestadt • Nicole Keßler • Otto Pompe Peter Stegelmann Internationale Bildungsanbieter auf dem deutschen Markt	13163	3-86593-040-9	12,00
Marita Körner Flexicurity in atypischen Arbeitsverhältnissen	13164	3-86593-041-7	10,00
Birgit Soete Biotechnologie in Vergleich – Wo steht Deutschland?	13165	3-86593-044-1	19,00
Heinz Putzhammer (Hrsg.) Wege zu nachhaltigem Wachstum, Beschäftigung und Stabilität	13166	3-86593-045-X	10,00
Frank Havighorst Personalkennzahlen	13167	3-86593-046-8	10,00
Thomas Fritz • Kai Mosebach • Werner Raza Christoph Scherrer GATS-Dienstleistungsliberalisierung	13168	3-86593-047-6	15,00
Wolfgang Irrek • Stefan Thomas Der EnergieSparFonds für Deutschland	13169	3-86593-048-4	16,00
Thomas Blanke Erweiterung der Beteiligungsrechte SE-Betriebsrats durch Vereinbarung	13170	3-86593-049-2	10,00
Reiner Tramp Der Jahresabschluss der Holding. Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13171	3-86593-050-6	12,00
Wolfram Bremerer • Hans Brinckmann • Werner Killian Public Governance kommunaler Unternehmen	13173	978-3-86593-052-1	24,00
Ingo Kübler Stabsmitarbeiter und Referenten betrieblicher Interessenvertretungen	13174	3-86593-053-0	10,00
Gertrud Kuhnlein Einstiegsqualifizierung für Jugendliche (EQJ)	13175	3-86593-054-9	10,00
Peter Liepmann • Oliver Bonkamp • Britta Martina Gohs Kooperation und Netzwerke in ausgewählten Branchen der Region Ostwestfalen-Lippe	13176	978-3-86593-055-2	29,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die bilanzielle Behandlung von Zweckgesellschaften u. ihre Bedeutung im Rahmen der Corporate Governance	13177	978-3-86593-056-9	15,00
Daniel Tech Flexicurity und beschäftigtenorientierte Unternehmensstrategien im Betrieb	13178	978-3-86593-057-6	15,00

	Bestellnr.	ISBN	Preis / €
Juri Hälker • Claudius Vellay (Hg.) Union Renewal – Gewerkschaften in Veränderung 2. erweiterte Auflage	13179	978-3-86593-058-3	19,00
Jürgen Kühling Gewerkschaftsvertreter im Aufsichtsrat	13181	978-3-86593-060-6	10,00
Ronald Schettkat Lohnspreizung: Mythen und Fakten	13183	978-3-86593-062-0	10,00
Judith Beile • Max Klein • Klaus Maack Zukunft der Fleischwirtschaft	13186	978-3-86593-066-8	15,00
Andreas Ebert • Ernst Kistler • Falko Trischler Ausrangiert - Arbeitsmarktp Probleme Älterer in den Regionen	13189	978-3-86593-069-9	25,00
Lionel Fulton (Hg.) The forgotten Resource: Corporate Governance an Employee Board-Level Representation. The Situation in France, the Netherlands, Sweden and the UK.	13190	978-3-86593-070-5	18,00
Elke Ahlers • Fikret Öz • Astrid Ziegler Standortverlagerungen in Deutschland – einige empirische und politische Befunde	13194	978-3-86593-074-3	12,00
Otto Jacobi • Maria Jepsen • Berndt Keller Manfred Weiss (Hg.) Social Embedding and the Integration of Markets. An Opportunity for Transnational Trade Union Action or an Impossible Task?	13195	978-3-86593-075-0	20,00
Michael Nusser • Birgit Soete • Sven Wydra (Hg.) Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigungspotenziale der Biotechnologie in Deutschland	13197	978-3-86593-077-4	30,00
Thorsten Sellhorn Pensionsverpflichtungen in der Rechnungslegung Betriebswirtschaftliche Handlungshilfen	13198	978-3-86593-078-1	15,00
Henry Schäfer • Oliver Kuhnle Die Bilanzierung originärer Finanzinstrumente im Jahresabschluss nach HGB und IFRS	13199	978-3-86593-079-8	15,00
Hartmut Kühle Die deutsche Heeresindustrie in Europa	13200	978-3-86593-080-4	18,00

Ihre Bestellungen senden Sie bitte unter Angabe der Bestellnummern an den Setzkasten oder unter Angabe der ISBN an Ihre Buchhandlung. Ausführliche Informationen zu den einzelnen Bänden können Sie dem aktuellen Gesamtverzeichnis der Buchreihe **edition** entnehmen.

Setzkasten GmbH
Kreuzbergstraße 56
40489 Düsseldorf
Telefax 0211-408 00 90 40
E-Mail mail@setzkasten.de

Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst »Böckler Impuls« begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin »Mitbestimmung« und die »WSI-Mitteilungen« informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefax: 02 11/77 78-225
www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

