

Beiträge aus der Forschung



**Band 176**

Hermann Groß

**VERGLEICHENDE ANALYSE DER ARBEITS-  
UND BETRIEBSZEITENTWICKLUNG IM  
ZEITRAUM VON 1987 BIS 2007**

Dortmund, im August 2010

**Mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Union und des Landes Nordrhein – Westfalen.**



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

Ministerium für Arbeit,  
Gesundheit und Soziales  
des Landes Nordrhein-Westfalen



**Impressum:**

**Beiträge aus der Forschung, Band 176**

**ISSN: 0937-7379/0937-7360**

**Layout: Ingrid Goertz**

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)  
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund  
Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41  
Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00  
e-mail: [goertz@sfs-dortmund.de](mailto:goertz@sfs-dortmund.de)  
<http://www.sfs-dortmund.de>

**Hermann Groß**

**Vergleichende Analyse  
der Arbeits- und  
Betriebszeitentwicklung im  
Zeitraum von 1987 bis 2007**

Dortmund, August 2010



# Inhaltsverzeichnis

<b>I.</b>	<b>Einleitung: Zur Konzeption einer kontinuierlichen Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeits- und Betriebszeiten</b>	<b>5</b>
1.	Ziel und Konzept	5
2.	Fragestellungen und Themen	6
3.	Zur Analyse von Entwicklungen	10
4.	Ausblick: Forschungsbedarf	16
<b>II.</b>	<b>Entwicklung der Arbeitszeiten</b>	<b>18</b>
1.	Einleitung	18
2.	Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung	19
3.	Vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten	20
4.	Exkurs: Regulierung und Deregulierung	21
5.	Überstundenarbeit	24
6.	Wochenendarbeit	25
7.	Arbeitszeitkonten und Gleitzeit	27
8.	Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten	31
<b>III.</b>	<b>Entwicklung der Betriebszeiten</b>	<b>33</b>
1.	Zum Konzept der Betriebszeit	33
2.	Betriebszeiten im Zeitraum von 1990 bis 2007	34
<b>IV.</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerungen</b>	<b>38</b>
<b>V.</b>	<b>Literatur</b>	<b>44</b>

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von 1987 – 2007 (in %)	20
Tabelle 2:	Entwicklung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1987 – 2007 (in Stunden pro Woche)	21
Tabelle 3:	Entwicklung der Überstunden 1987 – 2007 (in Stunden pro Woche pro Beschäftigten)	25
Tabelle 4:	Entwicklung der Wochenendarbeit 1987 – 2007 (in %)	27
Tabelle 5:	Entwicklung von Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten 1987 – 2007 (in %)	29
Tabelle 6:	Regelung von Arbeitszeitkonten 2001 – 2007 (in %)	30
Tabelle 7:	Minusstunden, Plusstunden und Ausgleichszeitraum 2001 – 2007	31
Tabelle 8:	Entwicklung von Schicht- und Nachtarbeit sowie von versetzten Arbeitszeiten 1987 – 2007 (in %)	32
Tabelle 9:	Entwicklung der indirekt ermittelten Betriebszeiten und der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes (in Stunden pro Woche)	35
Tabelle 10:	Entwicklung der direkt und indirekt ermittelten Betriebszeiten im Zeitraum von 1998 bis 2007 (in Stunden pro Woche)	36
Tabelle 11:	Konstitution der Betriebszeiten	37

# **I. Einleitung: Zur Konzeption einer kontinuierlichen Berichterstattung über die Entwicklung der Arbeits- und Betriebszeiten**

## **1. Ziel und Konzept**

Das zentrale Ziel der 1987 begonnenen, vom nordrhein-westfälischen Arbeitsministerium finanziell geförderten Berichterstattung über die Entwicklung von Arbeits- und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland bestand darin, ein flächendeckendes (alle Kategorien von abhängig Beschäftigten, alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen einbeziehendes), kontinuierlich fortzuschreibendes und ständig zu aktualisierendes System von empirisch gesicherten Grundinformationen zum „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ bereitzustellen. Bis dahin waren solche Grundinformationen nur eingeschränkt verfügbar und war die entsprechende Datenlage sehr dünn. Der Aufbau eines solchen Berichterstattungssystems führte zur methodischen Grundentscheidung, die gesuchten Informationen über repräsentative, weitgehend standardisierte Befragungen von Beschäftigten und Betrieben zu ermitteln. Diese an Repräsentativität ausgerichtete und auf Quantifizierungen konzentrierte Methodologie wurde um qualitative Erhebungs- und Auswertungsverfahren ergänzt, wenn „Neuland“ erkundet werden sollte. Sofern also neue, durch jeweils aktuelle Entwicklungen aufgeworfene Fragestellungen entwickelt werden mussten, wurden den standardisierten Befragungen qualitativ ausgerichtete Fallstudien vorgeschaltet.

Die gesellschaftliche Relevanz eines solchen Berichterstattungssystems kann darin gesehen werden, dass mit ihm Tarifparteien, Betriebsparteien, Politik, Wissenschaft und Öffentlichkeit über ebenso sachhaltige wie aktuelle Grundinformationen zu Dauer, Lage und Verteilung von Arbeits- und Betriebszeiten verfügen konnten. Den Entscheidungsträgern in Politik, Wirtschaft und Verbänden sollte mit diesem Berichterstattungssystem eine empirisch zuverlässige Informationsgrundlage zur Verfügung gestellt werden, die als Basis für verantwortungsvolle Entscheidungen genutzt werden kann. Der praktische Nutzen dieses Berichterstattungssystems ist also eher in der Aufklärung über als in der Bereitstellung von Gestaltungs- und Handlungshilfen für das „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ zu sehen.

In diesem Berichterstattungssystem mussten die Aspekte der Kontinuität und der Aktualität gleichermaßen berücksichtigt werden. Dieser Anforderung wurde einerseits dadurch Rechnung getragen, dass ein Kernbestand von identischen Fragestellungen in den jeweiligen Befragungen beibehalten wurde, um Vergleichbarkeit in der Zeit zu sichern. Dafür sind vor allem identische Frageformulierungen eine zwingende Voraussetzung; denn auch noch so geringe Änderungen bei den Frageformulierungen können zu großen, letztlich nicht mehr kalkulierbaren Änderungen bei den

Antworten führen. Ohne diese Kontinuitätssicherung ist die Analyse von Entwicklungen kaum möglich. Dieser Kernbestand wurde andererseits dann um neue Fragemodule ergänzt, wenn aktuelle Entwicklungen im Arbeits- und Betriebszeitgeschehen erfasst und analysiert werden sollten.

Methodisch wurde die Verbindung von Kontinuität und Aktualität darüber hinaus durch einen Perspektivwechsel hinsichtlich der Untersuchungseinheiten sichergestellt. Sofern Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten sowie die Arbeitszeitwünsche im Vordergrund des Untersuchungsinteresses standen, sofern also das spezifische, durch kaum eine andere Informationsquelle zu ersetzende **Expertenwissen** der Beschäftigten gefragt war, wurden repräsentative Beschäftigtenbefragungen durchgeführt. Sofern Dauer und Flexibilität der Betriebszeiten, die diese konstituierenden Arbeitszeitformen und die Bewältigung von Schwankungen in der Nachfrage und/oder der Geschäftstätigkeit das zentrale Untersuchungsziel bildeten, sofern also das spezifische, gleichfalls durch kaum eine 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. Die Analyse von Entwicklungen erfolgt also anhand von Querschnittsstudien<sup>1</sup>. Bei beiden Typen von Befragungen stand die Ermittlung von Fakten im Vordergrund, während auf die Ermittlung von Einschätzungen – sieht man einmal von der Abfrage von Arbeitszeitwünschen ab<sup>2</sup> - weitgehend verzichtet wurde.

## 2. Fragestellungen und Themen

Dieses Berichterstattungssystem wurde 1987 mit einer repräsentativen Befragung von abhängig Beschäftigten zu Arbeitszeitformen

- 1 Damit kann nicht das Niveau der Analysemöglichkeiten von Längsschnittstudien erreicht werden. Solche waren wegen des konzeptionell für notwendig erachteten Perspektivwechsels von Beschäftigten- und Betriebsbefragungen aus pragmatischen Gründen nicht möglich.
- 2 In standardisierten Befragungen ermittelte Arbeitszeitwünsche sind mit Vorsicht zu interpretieren. In einer Studie zur Teilzeitarbeit konnten wir feststellen, dass sich zwar rund ein Viertel der Beschäftigten eine Reduktion ihrer Arbeitszeit wünschte, aber davon nur rund ein Viertel diese Arbeitszeitreduktion auch tatsächlich realisiert hatte. Befragt nach den Hinderungsgründen gab die Hälfte dieser „reduzierwilligen“ Beschäftigten mangelnde Unterstützung durch den Betrieb, die betriebliche Interessenvertretung und/oder durch die gewerkschaftliche Interessenvertretung an. Die andere Hälfte sah sich jedoch aufgrund der Befürchtung von Nachteilen (keine Rückkehrmöglichkeit in Vollzeitbeschäftigung, Beeinträchtigung von Karrierechancen, mangelnde Akzeptanz) in der Realisierung des Wunsches nach Arbeitszeitreduktion gehindert. Diese „reduzierwilligen“ Beschäftigten weisen somit insofern eine eigentümlich ambivalente Wunschstruktur auf, als in ihr mit dem Wunsch zur Arbeitszeitreduktion ungeschieden auch die Gegenargumente versammelt sind, die letztlich an der Wunschrealisierung hindern. Praktisch hat dies zur Konsequenz, dass sich aus den Wünschen zur Arbeitszeitreduktion nicht umstandslos – gleichsam eins zu eins – ein Potential für Arbeitsumverteilung ableiten lässt (Munz u. a. 2004)

und Arbeitszeitwünschen begonnen (Groß, Pekruhl, Thoben 1987)<sup>3</sup>. Diese Studie zielte angesichts des bis dahin vorherrschenden Defizits an empirisch gesicherten Grundinformationen auf einen ersten Überblick über Struktur und Umfang der verschiedenen Arbeitszeitformen und der Arbeitszeitwünsche. Mit Überstundenarbeit und Teilzeitarbeit kristallisierten sich zwei Themenfelder heraus, die eine genauere Untersuchung erforderten und demnach zentrale Untersuchungsgegenstände der 1989 durchgeführten repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen wurden (Groß, Thoben, Bauer 1989).

Mit der 1984 in der Metall- und Druckindustrie vereinbarten sukzessiven Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 35 Wochenstunden rückte die Betriebszeitthematik in den Vordergrund der arbeitszeitpolitischen Diskussion. Wie sich das einmal etablierte Niveau der Betriebszeiten angesichts kürzerer Wochenarbeitszeiten halten lässt, war eine vieldiskutierte Frage. Verschärft wurde diese Diskussion durch eine auf alle Mitgliedsstaaten der Europäischen Gemeinschaft bezogene international vergleichende Betriebsbefragung (Europäische Union 1990), der zufolge die Bundesrepublik Deutschland im europäischen Vergleich die kürzesten Betriebszeiten hatte. Obwohl dieses Ergebnis wegen methodischer Mängel in der Ermittlung und Messung von Betriebszeiten empirisch fragwürdig war (Bauer, Groß, Stille 1994), wurde es medienwirksam von Teilen der Politik und der Verbände als Einschränkung der Wettbewerbsfähigkeit und Standortqualität der bundesdeutschen Wirtschaft interpretiert.

Diese Diskussion war ein Anlass, 1990 die Dauer der Betriebszeiten und die sie konstituierenden Arbeitszeitformen zum zentralen Untersuchungsgegenstand einer flächendeckenden, alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen einbeziehenden Betriebsbefragung zu erheben. Zugleich sollten dabei die Konzepte der Ermittlung und der Berechnung von Betriebszeiten geklärt werden; denn diese Konzepte waren in der o. g. internationalen Studie weder geklärt noch vereinheitlicht (Groß, Stille, Thoben 1991). Wieder aufgenommen wurde dieser Untersuchungsstrang 1996 in einer repräsentativen Betriebsbefragung zu den Betriebszeiten im verarbeitenden Gewerbe und den Öffnungszeiten im Einzelhandel (Bauer, Bosch, Bundesmann – Jansen, Groß, Stille, Wagner 1998a und 1998b) und 2001 in einer alle Wirtschaftszweige und Betriebsgrößenklassen einbeziehenden repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs- und Arbeitszeiten (Bauer, Groß, Munz, Sayin 2002). Neben der Dauer von Betriebszeiten rückte nun auch deren Flexibilität in den Vordergrund der Forschung. Die zentrale Fragestellung der 1996 durchgeführten Betriebsbefragung war, wie die Betriebe die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung zur für den Betriebserfolg wichtigen Optimierung und Flexibilisierung von Betriebszeiten nutzen.

---

3 Dieser Befragung ging eine, auf zwei Fallstudien basierende Untersuchung der Umsetzung der 1984 ausgehandelten Arbeitszeitverkürzung von 40 auf 38,5 Wochenstunden in der Druckindustrie voraus. Diese Tarifauseinandersetzung war in der Druckindustrie mit 13 Wochen Arbeitskampf eine der längsten und härtesten in der Nachkriegsgeschichte (Frerichs, Groß, Pekruhl 1987).

In der 2001 durchgeführten Betriebsbefragung wurden diese Fragestellungen konzentriert auf die Nutzung von Arbeitszeitkonten für die Flexibilität von Betriebszeiten (Bauer, Groß, Munz, Sayin 2002). Auf die herausragende Rolle von Arbeitszeitkontenmodellen hatte erstmals die 1999 durchgeführte repräsentative Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitwünschen verwiesen. Ihren Befunden zufolge waren Arbeitszeitkontenmodelle mittlerweile zum wichtigsten Instrument der Arbeitszeitflexibilisierung avanciert, das auch andere, traditionelle Formen der Arbeitszeitflexibilisierung wie beispielsweise Überstundenarbeit zu ersetzen schien; denn mit Hilfe von Arbeitszeitkontenmodellen war ein funktionales Äquivalent zu Überstundenarbeit entstanden, mit dem kurzfristige Schwankungen der Produktion ebenso gut und weitaus kostengünstiger bewältigt werden konnten (Bundesmann-Jansen, Groß, Munz 2000).

Darüber hinaus wurden in dieser Beschäftigtenbefragung nochmals die sich auf die Zeitverwendung der Beschäftigten richtenden Fragestellungen, die in den 1993 und 1995 durchgeführten Beschäftigtenbefragungen erstmals ermittelt wurden, wieder aufgegriffen (Bauer, Groß, Schilling 1994; Bauer, Groß, Schilling 1996). Dabei ging es sowohl um die Zeitverwendung in der Erwerbsarbeit als auch um die in den außerhalb der Erwerbsarbeit liegenden Sphären der Lebenswelt; denn es hatte sich gezeigt, dass ein Teil der Arbeitszeitwünsche der abhängig Beschäftigten sich weniger aus Anforderungen der Erwerbsarbeit als vielmehr aus denen der Lebenswelt speist. Um also die Arbeitszeitwünsche der abhängig Beschäftigten angemessen analysieren zu können, war es erforderlich, die gesamte, Beruf und außerberufliches Geschehen umspannende Zeitbewirtschaftung der abhängig Beschäftigten zu erfassen<sup>4</sup>.

Die 2003 durchgeführte repräsentative Beschäftigtenbefragung konzentrierte sich auf den Zusammenhang von Arbeitszeitgestaltung, Arbeitsorganisation und Tätigkeitsstrukturen. Insbesondere letztere hatten sich im Zuge der Globalisierung, des Bedeutungszuwachses der Dienstleistungsarbeit und der damit verbundenen kundennahen, zunehmend entstandardisierten Produktion von Gütern und Dienstleistungen stark verändert. Welche Profile, welche Anforderungen und welche Belastungen die einzelnen Tätigkeiten aufwiesen, ließ sich nicht mehr nur aus traditionellen Berufsbildern und Wirtschaftszweigsystematiken ableiten, sondern musste eigenständig ermittelt werden, um den Zusammenhang von faktischer Tätigkeit, Arbeitszeitgestaltung und Arbeitsorganisation beschreiben und analysieren zu können (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004).

---

4 Diese Thematik wurde in 2003/2004 noch einmal aufgegriffen. In einer international vergleichenden, auf Deutschland und Großbritannien sich beziehenden Studie wurde die nach Geschlecht, Intensität der Kinderbetreuung und Haushaltskonstellationen stark differierende Zeitverwendung für Erwerbs- und Familienarbeit auf der Grundlage der in beiden Ländern in den Jahren 2000/2001 bzw. 2001/2002 von den Statistischen Bundesämtern durchgeführten Zeitbudgetstudien analysiert (Bauer, Groß, Oliver, Sieglen, Smith, 2007).

Zu diesem Berichterstattungssystem kann auch die durch es inspirierte, von der Europäischen Kommission im Kontext des 5. Forschungsrahmenprogramms finanziell geförderte Studie zum Zusammenhang von Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Portugal und Spanien gezählt werden (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2006; Bauer, Groß, Sieglén, Schwarz 2005; Delsen, Bauer, Cette, Smith 2009). Zentrales Ziel dieser Studie war, den Zusammenhang von Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung auf der Grundlage von Daten zu analysieren, die den strengen Kriterien internationaler Vergleichbarkeit genügten. Dies setzte ein theoretisches und methodologisches Untersuchungsdesign voraus, bei dem die für internationale Vergleiche zwingend erforderlichen Prozeduren der Vereinheitlichung der theoretischen Konzepte und methodischen Verfahren vor („ex ante Harmonisierung“) und nicht erst nach („ex post Harmonisierung“) der Datenerhebung, Dateierstellung und Berechnung relevanter Variablen entwickelt wurden (Ehling 2003)<sup>5</sup>.

In der im Jahr 2005 durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragung stand die Thematik der „alltäglichen Arbeitszeitflexibilisierung“ im Zentrum der Untersuchung. Die „Vorgängeruntersuchungen“ hatten eine Reihe von Anhaltspunkten dafür geliefert, dass unter dem Druck eines verschärften nationalen und internationalen Wettbewerbs in den Betrieben die Praxis einer „Verbetrieblichung“ der Arbeitszeitregelungen zunehmend Oberhand gewann. Die Betriebe schienen immer stärker dahin zu tendieren, sich von den tariflichen Regulierungen der Arbeitszeit zu lösen und/oder die tariflichen Öffnungsklauseln verstärkt für nur noch betriebsspezifische Regelungen der Arbeitszeit zu nutzen. Über das Ausmaß dieser sich anbahnenden Veränderung und deren Auswirkungen auf das in den Betrieben praktizierte Arbeitszeit- und Betriebszeitmanagement existierten bis dahin keine flächendeckenden Informationen.

---

5 Den internationalen Vergleichen zu Arbeits- und Betriebszeiten liegen in der Regel „ex post Harmonisierungen“ als Prozedur der Herstellung einheitlicher Vergleichsmaßstäbe zugrunde. Ein typisches Beispiel dafür ist eine OECD – Studie aus dem Jahr 2001. Ihr zufolge hatte die Bundesrepublik Deutschland die kürzesten Arbeitszeiten innerhalb der OECD – Länder. Dieser Befund wurde damals von denen aufgegriffen, die an Arbeitszeitverlängerungen interessiert waren, und ebenso öffentlichkeitswirksam wie irreführend verarbeitet. Übersehen wurde nämlich, dass bei dem o. g. Befund die Arbeitszeiten von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten zusammengefasst waren, ohne die unterschiedlichen, teilweise auf politischen Entscheidungen beruhenden Niveaus der Teilzeitbeschäftigung in den einzelnen OECD – Ländern bei dem Vergleich in Rechnung zu stellen. Hinsichtlich der Arbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten lag die Bundesrepublik Deutschland nicht am Ende, sondern im Mittelfeld der OECD - Länder. Vor allem wurde ignoriert, dass die OECD selbst die aufbereiteten Daten nur für Zeitvergleiche innerhalb der einzelnen Länder, nicht jedoch für Vergleiche zwischen den Ländern geeignet hielt; denn die für die einzelnen Länder präsentierten Daten beruhten auf jeweils länderspezifischen Verfahren der Erhebung und Berechnung dieser Daten und waren eben wegen des Fehlens eines einheitlichen Vergleichsmaßstabs für internationale Vergleiche in einem strengen Sinne untauglich (OECD 2001).

Die bislang letzte im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführte Studie fand im Jahr 2007 statt. Hierbei handelte es sich gleichfalls um eine repräsentative Betriebsbefragung, bei der neben Betriebs- und Arbeitszeiten die gesellschaftliche Verantwortung der Betriebe und die betrieblichen Altersstrukturen die zentralen Untersuchungsziele waren. Die gesellschaftliche Verantwortung der Betriebe gewinnt an Bedeutung und wird von der Europäischen Kommission unter dem Titel „corporate social responsibility (CSR)“ als ein wichtiger Eckpfeiler der europäischen Wachstums- und Beschäftigungsstrategie angesehen und gefördert. Das gesellschaftliche Engagement von Betrieben wurde in der o. g. Studie dabei so differenziert ermittelt, dass verschiedene, nach Anspruchsniveaus unterscheidbare „Verantwortungstypen“ herausgearbeitet werden konnten. Die betrieblichen Altersstrukturen wurden nicht nur für den jeweiligen Betrieb als ganzen, sondern auch detailliert für die einzelnen Arbeitszeitformen der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, der versetzten Arbeitszeiten, der Schicht- und Nachtarbeit, der Samstags- und Sonntagsarbeit sowie der Arbeitszeitkonten erfasst. Diese Informationen bildeten die empirische Grundlage für die Analyse des Standes von alters- und/oder alternsgerechten Arbeitszeitarrangements und ihres möglichen Zusammenhangs mit der gesellschaftlichen Verantwortung von Betrieben.

### **3. Zur Analyse von Entwicklungen**

Ein wesentliches Anliegen von Entwicklungsanalysen ist, stabile Entwicklungen von vorübergehenden Trends zu unterscheiden. Bei der Klärung der Frage, ob es sich bei den offenkundigen massiven Veränderungen im „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ um stabile Entwicklungen oder nur um öffentlichkeitswirksam lancierte, letztlich nur vorübergehend auftauchende und ebenso schnell wieder „verpuffende“ Trendannahmen handelt, kann eine vergleichende Analyse jener Veränderungen im „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ helfen. In den letzten beiden Jahrzehnten haben sich die Arbeits- und Betriebszeiten in der Tat einschneidend verändert. Dies gilt für Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeiten ebenso wie für die Betriebszeiten: Diese sind nicht nur länger, sondern auch flexibler geworden, was eine der wesentlichen Voraussetzungen für die zunehmende Arbeitszeitflexibilisierung ist. Mit dem veränderten Arbeits- und Betriebszeitmanagement reagieren die Betriebe auf die durch Globalisierung, zunehmenden Wettbewerbsdruck und stärkere Kundenorientierung bedingten Erfordernisse, den Arbeitskräfteeinsatz möglichst friktionsfrei an den Arbeitsanfall anpassen und konjunkturelle und/oder saisonale Schwankungen relativ problemlos bewältigen zu können. Diese grob skizzierten Veränderungen im „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ provozieren geradezu die Formulierung von Trends. Ein Teil dieser, meist mit politischen Lösungsvorschlägen aufgeladenen Trendannahmen konzentriert sich jedoch häufig nur auf isolierte Aspekte des „Arbeitszeitgeschehens“, ist empirisch nicht immer hinreichend fundiert und widerspricht sich teilweise. Die Entwicklung der Betriebszeiten bleibt in diesen Prognosen vollkommen

unberücksichtigt. Die angedeuteten Defizite sollen im Folgenden anhand einiger Trendannahmen kurz erläutert werden

(a) Eine gängige Trendannahme ist die These von der zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten. Mehr oder weniger ausdrücklich geht mit dieser These häufig die Annahme einer zunehmenden Deregulierung oder Entstandardisierung der Arbeitszeiten einher. Prognosen dieser Art leiden an ihrer geringen Differenzierung und schwachen empirischen Fundierung; denn nicht jede Form der Arbeitszeitflexibilisierung hat zwangsläufig Deregulierung zur Folge. Am Beispiel der hochflexiblen Arbeitszeitkonten, die im letzten Jahrzehnt von allen Arbeitszeitformen den stärksten Zuwachs verzeichnen und in denen mittlerweile fast jeder zweite Beschäftigte tätig ist (Groß, Schwarz 2007), kann man gegenläufige Tendenzen beobachten: Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen die Obergrenzen von Zeitguthaben und Zeitschulden sowie der Zeitraum, innerhalb dessen Zeitguthaben und Zeitschulden wieder ausgeglichen sein müssen, klar definiert sind, führen nicht nur zu erweiterten Möglichkeiten der Flexibilisierung, sondern auch zu einer Re-Regulierung und Restituierung von Arbeitszeitstandards; denn bei der Definition des Ausgleichszeitraums, in dem Zeitschulden und Zeitguthaben saldiert sein müssen, fungiert die vertraglich oder tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit als nicht hintergehbare Bezugsgröße, die im Durchschnitt wieder erreicht werden muss (Groß, Schwarz 2007).

(b) Eine weitere Trendannahme besteht in der These einer zunehmenden Polarisierung der Arbeitszeiten. Damit wird in der Regel das „Auseinanderdriften“ von überlangen Wochenarbeitszeiten auf der einen Seite und von durch Minijobs indizierten sehr kurzen Arbeitszeiten auf der anderen Seite bezeichnet. In der Tat sind nach den Berechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) die tatsächlichen Jahresarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1996 bis 2007 um 2,2% angestiegen (Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2007)<sup>6</sup> und hat die geringfügig entlohnte Beschäftigung nach den Daten der Bundesagentur für Arbeit (2007) im Zeitraum von 2000 bis 2006 stark zugenommen. Dieser Zuwachs ist fast ausschließlich auf die Neuregelung der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen, die im April 2003 in Kraft getreten ist. Allerdings macht der Anteil derjenigen, die einen Minijob im Nebenberuf ausüben, über ein Viertel von allen Minijobs aus. Für diese Gruppe von Beschäftigten ist die Tatsache, dass sie in einem Minijob tätig sind, jedoch kein sicherer Indikator für sehr kurze Arbeitszeiten. Ein weiteres Zehntel der Minijobber ist älter als 65 Jahre (Bundesagentur für Arbeit 2007), übt demnach Minijobs zusätzlich zur Rente oder Pension aus und gehört im strengen Sinne der Kategorie der Erwerbstätigen gar nicht mehr an. Die These von einer zunehmenden Polarisierung der Arbeitszeiten hat, sofern diese These am „Auseinanderdriften“ von überlangen Wochenarbeitszeiten und durch Minijobs angezeigten sehr kurzen Arbeitszeiten festgemacht wird, also ihre zentrale Schwäche darin, dass Minijobs in einer nicht mehr vernachläss-

6 In den tatsächlichen Jahresarbeitszeiten sind zwar die bezahlten, nicht jedoch die unbezahlten Überstunden berücksichtigt.

sigbaren Anzahl von Fällen kein sicherer Indikator für sehr kurze Arbeitszeiten sind – sei es, weil Minijobs im Nebenberuf, sei es, weil Minijobs von Personen ausgeübt werden, die nicht mehr zur Erwerbsbevölkerung zählen.

(c) Der oben genannten These widerspricht die Annahme, in der eine zunehmende Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit prognostiziert ist. Hierbei wird angenommen, dass die Grenzen zwischen Erwerbsarbeitszeiten und erwerbsarbeitsfreien Zeiten zunehmend unscharf werden und sich sukzessive auflösen. Diese These ist im Kontext der aufgrund von verschärftem Wettbewerbsdruck sich vollziehenden Reorganisation der Arbeitsprozesse vom fordistischen zum postfordistischen Produktionsparadigma entstanden. Bei diesem ist die Vermarktlichung radikal – mit der Folge, dass die Bewältigung von Marktrisiken nicht mehr nur den unternehmerischen Entscheidungen überantwortet ist, sondern sukzessive in die Selbstverantwortung der Beschäftigten verlagert wird. Diese auch als Theorie der „indirekten Steuerung“ (Sauer 2007) formulierte Trendannahme geht davon aus, dass sich die Marktrisiken unmittelbar - gleichsam eins zu eins - in das Arbeits- und Leistungsverhalten der Beschäftigten durchdrücken. Diese sind demzufolge zu einer „Zeitbewirtschaftung“ genötigt, bei der „der lange Arm des Erwerbssystems“ weit in die privaten und außerberuflichen Zeitsphären hineinreicht, diese überlagert und dominiert.

Als Beleg dafür wird erhöhter Zeit- und Leistungsdruck sowie das Aufkommen von Telearbeit und Vertrauensarbeitszeit angeführt. Zeit- und Leistungsdruck sind in der Tat weit verbreitet. Darüber klagten nach den Befunden der 2003 durchgeführten Arbeitszeitstudie 42% der Beschäftigten (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 28). Telearbeit, bei der die räumliche Trennung von Arbeitsplatz und Wohnort aufgehoben ist, ist ebenso wie Vertrauensarbeitszeit eine wesentlich ergebnisorientierte, auf Zeiterfassung weitgehend bzw. gänzlich verzichtende Form der Produktion von Gütern und Dienstleistungen. Bei beiden kann indes nicht vollkommen auf zeitliche Steuerungen verzichtet werden, sondern es besteht in Form von Vorgaben – in denen definiert oder über Zielvereinbarungen geregelt ist, in welcher Zeit das Produkt fertig gestellt sein muss - eine Art „geheimer Zeitplan“. Gerade unter Bedingungen erhöhten Wettbewerbsdrucks stehen sowohl Telearbeit als Vertrauensarbeitszeit unter dem Verdacht einer gleichsam unter der Hand sich vollziehenden „Zeitbewirtschaftung“, die sich vorrangig an den Anforderungen der Erwerbsarbeit orientiert. Dies hat zur Folge, dass die erwerbsarbeitsfreien Zeiten, die eine wesentliche Ressource für die Bewältigung von familialen Verpflichtungen und/oder die Teilhabe am politischen, kulturellen oder sozialen „Geschehen“ darstellen, eingeschränkt oder in ihrem Nutzen entwertet werden. Für diese Trendannahme sprechen insbesondere die oben genannten Befunde zum Zeit- und Leistungsdruck der Beschäftigten. Auch der Befund von überlangen Wochenarbeitszeiten der hoch qualifizierten Beschäftigten, die ihre Arbeitszeiten weitgehend selbst steuern können (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 24), stützt diese Trendannahme.

Gegen diese Trendannahme spricht allerdings, dass die Anfangs- und Endzeiten der täglichen Arbeitszeit zwar von 32% der Beschäftigten nach Maßgabe der persönlichen Zeitbedarfe selbst festgelegt werden können und bei weiteren 18% der Beschäftigten gleichfalls variabel sind, aber durch die betrieblichen Zeitbedarfe definiert werden. Aber bei immerhin der Hälfte der Beschäftigten (50%) sind die Anfangs- und Endzeiten der täglichen Arbeitszeit starr und nicht variabel (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 91). Mithin gilt die „Entgrenzungsthese“ für die Hälfte der Beschäftigten nicht; denn für diese sind Arbeitszeiten und erwerbsarbeitsfreie Zeiten klar voneinander getrennt. Gegen diese Trendannahme spricht auch die Stagnation von Vertrauensarbeitszeit, in der ja überwiegend höher qualifizierte Beschäftigte tätig sind. Obwohl dieser von einigen namhaften Arbeitszeitexperten eine glänzende und stetig expandierende Zukunft prognostiziert wurde, verharrt die Vertrauensarbeitszeit seit 2003 auf einem Niveau von 8% bis 10% der Beschäftigten (2003: 8%; 2005: 9,4%; 2007: 9,8%)<sup>7</sup>. Demnach dürfte die These einer zunehmenden Entgrenzung von Arbeitszeit und Freizeit wohl für Teile der höher qualifizierten Beschäftigten zutreffen, als generelle, auf alle Beschäftigten sich beziehende Trendannahme jedoch nicht taugen.

Eine an stabilen Entwicklungen orientierte Analyse hat den nachhaltigen Gestaltungsbedarf aufzuzeigen, der sich für die Etablierung von zugleich flexiblen und sozialverträglichen Arbeitszeiten ergibt. Mit sozialverträglichen Arbeitszeiten sind Arbeitszeitregelungen gemeint, die unter den Bedingungen des Flexibilitätsbedarfs der Betriebe für die Beschäftigten Existenzsicherung, Gesundheitsschutz, Beschäftigungssicherung und Verlässlichkeit der Arbeitszeitregelung sicherstellen. Diese Kriterien zielen auf so etwas wie regulierte Flexibilität. Dabei dürfte gerade die Etablierung verlässlicher und planbarer Arbeitszeiten an Bedeutung gewinnen, weil die lebensweltlichen Zeitbedarfe aufgrund des demographischen Wandels und veränderter Wertepräferenzen nicht länger marginalisierbar sind: neben der Gewährleistung von ausreichend Zeit für die Betreuung und Erziehung von Kindern dürfte insbesondere der Zeitbedarf für die Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen stark zunehmen (Vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2006).

Die hier thematisierte Entwicklungsanalyse zielt auf eine umfassende, Umfang und Struktur gleichermaßen berücksichtigende Analyse der Veränderungen, die sich hinsichtlich des „Arbeits- und Betriebszeitgeschehens“ im Untersuchungszeitraum ergeben haben und zu stabilen Entwicklungen gereift sind. Unter Berücksichtigung der auf dem Niveau von Querschnittsstudien möglichen Analysen von Entwicklungen setzt eine solche vergleichende Analyse methodologisch ein System von Informationen voraus, das a) die Kriterien für eine vergleichende Analyse erfüllt, b) hinreichend differenzierte Informationen zu den einzelnen Arbeitszeitformen sowie zu Dauer und Flexibilität von Betriebszeiten enthält und c)

7 Vgl. Frank Bauer, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz, Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln; Hermann Groß, Michael Schwarz, Betriebs- und Arbeitszeiten. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, Dortmund 2007

immer auch aktuelle Entwicklungen im „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ berücksichtigt hat.

Mit Bezug auf die offiziellen und öffentlich zugänglichen Erwerbsstatistiken sind in einer vergleichenden Perspektive die Entwicklung der vertraglich vereinbarten/tariflichen Wochenarbeitszeiten und des Umfangs von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung gut dokumentiert. Diese Informationen werden auch regelmäßig in offiziellen (Mikrozensus) und öffentlich zugänglichen Statistiken (Sozioökonomisches Panel) ermittelt. Schon weniger gut dokumentiert - weil in den offiziellen Statistiken auch nur sporadisch erfasst - ist die Entwicklung des Umfangs von Schicht-, Nacht- und Wochenendarbeit. Die Entwicklung der tatsächlichen und gewünschten Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten ist über die regelmäßig bereit gestellten Informationen des Mikrozensus nicht ohne Zusatzinformationen aus anderen Datenquellen zu analysieren; denn im Mikrozensus wird die normalerweise geleistete Wochenarbeitszeit ermittelt. Dabei bleibt systematisch unklar, ob sich die Formulierung „normalerweise“ auf die Regel/den Standard bezieht – dann würden die vertraglich vereinbarten/tariflichen Wochenarbeitszeiten erfasst – oder ob sich diese Formulierung auf das Regelförmige oder das, was faktisch gilt, bezieht – dann würden die betriebsüblichen, tatsächlichen Wochenarbeitszeiten erfasst (vgl. dazu Groß, Seifert, Siegl 2007). Zudem ist seit 2005 im Mikrozensus die Ermittlung der Erwerbstätigkeit so stark abgeändert worden, dass in einem strengen Sinne Vergleiche der Daten ab 2005 mit den Daten vor 2005 nicht mehr möglich sind<sup>8</sup>.

In den offiziellen und öffentlich zugänglichen Erwerbsstatistiken nicht oder nur sporadisch erfasst sind: a) die Entwicklung der Struktur und des Umfangs von Gleitzeitarbeit und von Arbeitszeitkonten; b) die Entwicklung der Struktur und des Umfangs (der in der Forschung wenig beachtet, aber für die Organisation von Betriebszeiten immer relevanter werdenden hochflexiblen Arbeitszeitform) der versetzten Arbeitszeiten; c) die Entwicklung des Umfangs und Volumens der verschiedenen Formen von Überstunden (bezahlte, in Freizeit ausgeglichene, unbezahlte), deren vergleichende Analyse allerdings auf der Grundlage der Daten des SOEP problemlos

---

<sup>8</sup> Die Änderungen betreffen im Wesentlichen drei Punkte: Seit 2005 bildet erstens das Labour – Force – Konzept der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) die Grundlage für die Erfassung der Erwerbstätigkeit. Danach gilt eine Person ab dem 15. Lebensjahr bereits dann als erwerbstätig, wenn diese im definierten Berichtszeitraum eine Stunde in einem bezahlten Beschäftigungsverhältnis, als Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige gearbeitet hat. Dadurch wird auf der einen Seite das Arbeitsmarktgeschehen insbesondere im Bereich der geringfügigen, temporären und/oder saisonalen Beschäftigung besser abgebildet. Auf der anderen Seite steht der zeitliche Umfang der Erwerbstätigkeit nun weniger im Mittelpunkt als früher. Zweitens wird seit 2005 die Ermittlung der Erwerbstätigkeit über alle Kalenderwochen des Jahres verteilt durchgeführt. Statt einer Momentaufnahme von Ende April – wie dies bis dahin der Fall war – werden nun Jahresdurchschnittsergebnisse verwendet. Saisonale Schwankungen werden dadurch zwar weitgehend ausgeblendet, Veränderungen des Niveaus sind damit aber unausweichlich. Drittens gilt seit 2005 für alle Befragten des Mikrozensus eine Auskunftspflicht für alle Fragen zur Ausbildung – mit der Folge deutlich sinkender Antwortausfälle (Reinberg, Hummel 2007).

möglich wäre<sup>9</sup>; d) die Entwicklung der Dauer und Flexibilität von Betriebszeiten und e) die Entwicklung der die Flexibilisierung von Arbeitszeiten in einem erheblichen Maße beeinflussenden Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten. Für die unter a) bis e) genannten Punkten fehlen daher auch die Informationen für eine vergleichende Analyse.

Für eine solche stellt die 1987 initiierte „Arbeitszeitberichterstattung“, in deren Kontext von 1987 bis 2007 sechs repräsentative Beschäftigtenbefragungen (1987, 1989, 1993, 1995, 1999, 2003)<sup>10</sup> und fünf repräsentative Betriebsbefragungen (1990, 1996, 2001, 2005, 2007)<sup>11</sup> durchgeführt wurden, eine ausgezeichnete und einmalige Datenbasis dar. Dieser lag, wie oben dargestellt, das Konzept einer zugleich kontinuierlichen und aktuellen Ermittlung von Grundinformationen zugrunde. Durch die kontinuierliche Ermittlung eines Kernbestands von Fragestellungen kann die Entwicklung von Arbeits- und Betriebszeiten im Zeitverlauf analysiert werden. Dieser Kernbestand wurde immer um neue, aktuelle Trends berücksichtigende Fragemodule ergänzt, um die Dynamik in der Entwicklung der Arbeits- und Betriebszeiten zu erfassen. Damit wurde die Voraussetzung dafür geschaffen, aktuelle Entwicklungen in das System von Grundinformationen mit aufzunehmen. Durch den ständigen Perspektivwechsel zwischen repräsentativen Beschäftigten- und Betriebsbefragungen wurden für den Aufbau eines Systems von Grundinformationen unterschiedliche und teilweise nicht substituierbare Informationsquellen berücksichtigt: die Beschäftigten mit ihrem „Expertenwissen“ auf der einen Seite und die Personalverantwortlichen der Betriebe mit ihrem „Überblickswissen“ auf der anderen Seite<sup>12</sup>. Durch diesen Perspektivwechsel wurden auch die methodischen Vorkehrungen dafür getroffen, die

- 
- 9 Allein die Entwicklung der bezahlten Überstunden ist im Zeitvergleich durch die Arbeitsvolumensberechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung gut dokumentiert.
- 10 Vgl. Hermann Groß, Ulrich Pekruhl, Cornelia Thoben, Arbeitszeit `87, Düsseldorf 1987; Hermann Groß, Cornelia Thoben, Frank Bauer, Arbeitszeit `89, Köln 1989; Frank Bauer, Hermann Groß, Gabi Schilling, Arbeitszeit `93, Köln 1994; Frank Bauer, Hermann Groß, Gabi Schilling, Arbeitszeit `95; Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Eva Munz, Arbeitszeit `99, Düsseldorf 2000; Frank Bauer, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz, Arbeitszeit 2003, Berichte des ISO 70, Köln 2004
- 11 Vgl. Hermann Groß, Frank Stille, Cornelia Thoben, Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990, Köln/Berlin 1991; Frank Bauer, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner, Betriebszeiten 1996, Köln/Gelsenkirchen 1998; Frank Bauer, Hermann Groß, Eva Munz, Suna Sayin, Arbeits- und Betriebszeiten 2001, Berichte des ISO 67, Köln 2002; Hermann Groß, Michael Schwarz, Betriebs- und Arbeitszeiten. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, Dortmund 2007
- 12 Daher ist es auch wenig innovativ, sondern irreführend, wenn beispielsweise in Betriebsbefragungen von den Personalverantwortlichen Einschätzungen über Arbeitszeitwünsche und Belastungen von Beschäftigten erfragt werden. Solchen stellvertretenden Deutungen mangelt es an der Prägnanz und Authentizität von Antworten, die nur von den Beschäftigten selbst als „Experten ihrer Situation“ gegeben werden können. In der von der „European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in den Jahren 2004 – 2005 durchgeführten internationale Betriebsbefragung zu Arbeitszeiten und „work life balance“ sind solche „Proxi-Fragen“ und „Proxi-Antworten“ nicht immer ausgeschlossen worden (Vgl. Riedmann, Bielenski, Szczurokova, Wagner 2006).

Validität der in den Beschäftigtenbefragungen erhobenen Daten im Lichte der bei den Betriebsbefragungen gewonnenen Informationen überprüfen zu können – und umgekehrt.

#### **4. Ausblick: Forschungsbedarf**

Arbeitszeitpolitik spielt bei der Bewältigung der aktuellen Finanz- und Konjunkturkrise, insbesondere bei der Beschäftigungssicherung eine bedeutende Rolle. Indikatoren dafür sind, dass Kurzarbeit zur Überbrückung des teilweise massiven Auftragsrückgangs verstärkt von den Betrieben in Anspruch genommen wird; dass die auf Arbeitszeitkonten angehäuften Zeitguthaben „leer geräumt“ werden, um Beschäftigung zu sichern; dass die bezahlten Überstunden abgebaut werden; dass eine Reihe von Betrieben faktisch die Arbeitszeiten verkürzen, um ohne größere Verluste an Humanressourcen „über die Runden“ zu kommen. Arbeitszeitpolitik ist offensichtlich ein wesentliches Instrument, in ökonomischen Krisensituationen nicht nur die Beschäftigung zu sichern, sondern auch die in den Humanressourcen der Beschäftigten inkorporierten Kompetenzen, Wissens- und Erfahrungsbestände vor ihrer Entwertung („Verschrottung“) zu schützen. Für eine nachhaltige, nicht allein am kurzfristigen „Auf und Ab“ der Konjunktur orientierte Politik der Sicherung von Beschäftigung und Humanressourcen ist es daher erforderlich, möglichst zeitnah und flächendeckend die Vielzahl der (nicht selten als neu und innovativ präsentierten, wahrscheinlich jedoch meist arbeitszeitpolitischen) Maßnahmen zu ermitteln, die von den Betrieben zur Sicherung von Beschäftigung und Kompetenzen auf den Weg gebracht werden. Diese Analyse schließt selbstverständlich auch die Analyse des operativen Vorgehens der Betriebe ein, die auf solche Maßnahmen verzichten. Auch die Analyse der Frage, wie sich bei der Krisenbewältigung die Betriebe, für die eine an Personal- und Sozialpolitik orientierte gesellschaftliche Verantwortung verpflichtend ist und/oder in denen eine gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung existiert und operiert, von den Betrieben unterscheiden, für die gesellschaftliche Verantwortung, gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung keine Rolle spielen, dürfte für die Bestimmung einer nachhaltigen Politik der Beschäftigungs- und Humanressourcensicherung von hoher Bedeutung sein.

Außerberufliche Zeitverpflichtungen müssen heute mehr als in der Vergangenheit von den Betrieben in ihrer Personal- und Sozialpolitik berücksichtigt werden. Dafür ist eine von der zunehmenden Erosion des „Alleinernährermodells“ mitbedingte Änderung der Wertepräferenzen der Beschäftigten ebenso verantwortlich wie der demographische Wandel. Stichwortartig formuliert müssen die Betriebe in ihrer Personal- und Sozialpolitik die steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die, wenn auch nur zaghafte anwachsende Familienorientierung der Männer berücksichtigen. Zugleich müssen die Betriebe Beschäftigungsreserven erschließen und Humanressourcen sichern, die aufgrund der Alterung von Belegschaften verlustig zu gehen drohen. Wegen des demographischen Wandels dürften die außerberuflichen Zeitverpflichtungen der Beschäftigten insbe-

sondere im Bereich der Pflege von pflegebedürftigen Angehörigen noch stark anwachsen. Über die damit verbundenen Belastungen und Beanspruchungen und Formen der faktischen Vereinbarung von Erwerbs- und Familienarbeit existieren keine flächendeckenden Informationen. Für die Ermittlung des Zeitbedarfs, den die Erwerbsarbeit erfordert, im Kontext des Zeitbedarfs, den die außerberuflichen Verpflichtungen im Bereich der Kinderbetreuung, Pflege und Hausarbeit, aber auch die zivilgesellschaftlichen Selbstverpflichtungen im Bereich der ehrenamtlichen Aktivitäten erfordern, ist eine repräsentative Beschäftigtenbefragung am ehesten geeignet – zumal die für 2011/2012 anvisierte, aber noch keineswegs garantierte nächste Zeitbudgetstudie des Statistischen Bundesamtes nach den bisherigen Erfahrungen frühestens in 2015 Daten für die wissenschaftliche Öffentlichkeit zur Verfügung stellen dürfte.

## II. Entwicklung der Arbeitszeiten

### 1. Einleitung

Die Arbeits- und Betriebszeiten haben sich in den letzten beiden Jahrzehnten stark verändert. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit sind immer weniger an dem Muster der Normalarbeitszeit orientiert (Groß, Seifert, Sieglén 2007). Die Betriebszeiten entkoppeln sich zunehmend von den Arbeitszeiten, was die Flexibilisierung der Arbeitszeiten voraussetzt. Diese werden für einen Teil der Beschäftigten kürzer. Dies gilt insbesondere für die Beschäftigten, die in geringfügiger Beschäftigung, in Mini- oder Midi – Jobs tätig sind (Benkhoff, Hermet 2008). Für einen anderen Teil der Beschäftigten sind die Arbeitszeiten dagegen länger geworden. Dies betrifft vor allem Vollzeitbeschäftigte, deren tatsächliche und auch vertragliche Wochenarbeitszeit in den letzten Jahren wieder angestiegen ist (Bach, Gartner, Rothe, Spitznagel 2007). Von diesem Trend setzen sich Teile der hoch qualifizierten Beschäftigten nochmals ab, die in 2003 tatsächliche Wochenarbeitszeiten von über 44 Stunden aufwiesen, die damit um 5 Stunden über der vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeit lagen (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 69ff). Diese gegenläufige Entwicklung der Arbeitszeiten wird vom Trend einer zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeiten noch überlagert (Groß, Seifert, Sieglén 2007).

Um die hier angedeuteten Trends der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung genauer zu analysieren, soll im Folgenden die Entwicklung der einzelnen Arbeitszeitformen und der Betriebszeiten anhand der im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“<sup>13</sup> im Zeitraum von 1987 bis 2007 ermittelten Befunde nachgezeichnet werden. Als Gliederungsstruktur bieten sich die unterschiedlichen Dimensionen der Arbeitszeit an: Dauer, Lage und Verteilung. Hinsichtlich der Arbeitszeitdauer sollen im Folgenden die Entwicklungen von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, der vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten und von Überstundenarbeit beobachtet werden. Mit Bezug auf die Arbeitszeitlage kommt zum einen eine Analyse der Wochenendarbeit (Samstags- und Sonntagsarbeit) und zum anderen eine Analyse der Arbeitszeitformen in Betracht, mit denen die Betriebe Mehrfachbesetzungen eines Arbeitsplatzes eingerichtet haben: Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten. Da die letztgenannten Arbeitszeitformen auch die effektivsten Instrumente für die Verlängerung von Betriebszeiten sind, soll in diesem Kontext die Entwicklung der Betriebszeiten analysiert werden. Hinsichtlich der Verteilung der Arbeitszeit sollen die Arbeitszeitformen analysiert werden, mit denen Dauer, Lage und damit auch Verteilung der Arbeitszeit gleichermaßen variiert werden kann: Arbeitszeitkonten und – als ihr „Vorläufermodell“ – Gleitzeitarbeit.

13 Dieser Begriff war gleichsam das „label“, unter dem die verschiedenen Studien zur Arbeits- und Betriebszeitentwicklung zusammengefasst waren.

## 2. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung

Teilzeitbeschäftigung hat im Untersuchungszeitraum stetig zugenommen: von 14,3% in 1987 auf 24,0% in 2003 nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen; von 15,3% in 1990 auf 23,2% in 2007 nach den Befunden der Betriebsbefragungen. Bekräftigt werden diese Befunde durch die Daten des Mikrozensus, demzufolge die Teilzeitquote von 14,9% in 1993 auf 26,2% in 2007 gestiegen ist (Holst 2009). Auch die Daten der Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung weisen eine entsprechende Entwicklung aus: Ihnen zufolge ist die Teilzeitquote sogar von 21,6% in 1996 auf 33,7% in 2007 angewachsen (Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2008)<sup>14</sup>.

Teilzeitbeschäftigung ist eine überwiegend frauenspezifische Form der Erwerbsbeteiligung. Obwohl die Teilzeitquote der erwerbstätigen Männer nach unseren Befunden von 2,6% in 1987 auf 6,0% in 2003 (Groß, Pekruhl, Thoben 1987, 63; Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 57) angestiegen ist, sind in 2003 immer noch 87% der Teilzeitbeschäftigten Frauen (Tabelle 1). Dieser Befund wird durch die Daten des Mikrozensus gestützt. Nach diesen waren in 1993 2,3% und in 2007 8,9% der Männer in einer Teilzeitbeschäftigung. Immerhin noch 83% der Teilzeitbeschäftigten waren in 2007 dem Mikrozensus zufolge Frauen (Holst 2009).

Die Analysen zu den Strukturmerkmalen des Arbeitskräfteangebots und der Arbeitskräftenachfrage von bzw. nach Teilzeitbeschäftigten sind in den Befragungen, die wir im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführt haben, im Wesentlichen einheitlich und lassen sich wie folgt skizzieren: Die weiblichen Beschäftigten wechseln in der Regel dann von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung, wenn innerhalb eines ehelichen oder eheähnlichen erwerbstätigen Paarhaushalts Kinder zu betreuen sind. Diese Anforderung, über deren geschlechtsspezifische Zuweisung in diesen Haushalten vor dem Hintergrund der doppelten Anforderung der Sicherung eines Existenz garantierenden Einkommens und der Bewältigung von lebensweltlichen Anforderungen wie Kinderbetreuung, Aufrechterhaltung der familiären Infrastruktur und/oder Pflege (wie immer auch egalitär) entschieden wird, übernehmen nach wie vor immer noch überwiegend die Frauen; daher kommt deren Erwerbsarbeit auf Teilzeitebene oft auch die Funktion eines Zuverdienstes zum Haushaltseinkommen zu. Die soziodemographischen Merkmale von teilzeitbeschäftigten Frauen bekräftigen

14 Wir können feststellen, dass die Teilzeitquote in Beschäftigtenbefragungen höher ausfällt als in Betriebsbefragungen. Dies liegt sachlich darin begründet, dass in den Betrieben, insbesondere in Mittel- und Großbetrieben die genaue Anzahl der Teilzeitbeschäftigten, vor allem die der geringfügig Beschäftigten den üblicherweise bei Betriebsbefragungen antwortenden Personalverantwortlichen nicht immer bekannt sein und daher eher unterschätzt werden dürfte. Dies ist im Falle unsere Betriebsbefragungen auch methodisch der Fragestrategie geschuldet: Wir fragen dort nach dem prozentualen Anteil der Teilzeitbeschäftigten, so dass wir davon ausgehen können, dass es sich bei der Beantwortung dieser Frage um mehr oder weniger grobe Schätzungen handelt, die sich faktisch als Unterschätzungen der Teilzeitquote auswirken.

dies: sie sind älter als ihre vollzeitbeschäftigten Kolleginnen, gehören weitaus häufiger als diese einem Drei- und Mehrpersonenhaushalt an und haben weitaus häufiger als diese ein Kind oder mehrere Kinder. Teilzeitbeschäftigte Frauen sind überwiegend in Klein- und Mittelbetrieben (1 – 249 Beschäftigte) des Dienstleistungsbereichs (Einzelhandel, Gesundheitsbereich, Erziehungs- und Unterrichtswesen, öffentliche Verwaltungen) tätig (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 57ff).

**Tabelle 1: Entwicklung der Teilzeitbeschäftigung von 1987 – 2007 (in %)**

	Arbeitszeitberichterstattung		Mikrozensus**
	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
1987	14,3		
1989	15,0		
1990		15,3	
1993	16,0		14,9
1995	18,0		16,3
1999	20,0		19,4
2001		20,0	20,7
2003	24,0	21,2*	22,4
2005		21,3	26,2
2007		23,2	26,2

\* Dieser Wert für Deutschland ist der o. g. internationalen Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

\*\* Quelle: Holst 2009; eigene Berechnungen

### 3. Vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten

Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten sind nach den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragungen nach einer Phase des Absinkens – von 39,2 Wochenstunden in 1987 auf 38,3 Wochenstunden in 1993 – im Zeitraum von 1993 bis 2003 wieder auf 39,2 Wochenstunden angestiegen und haben damit wieder das Niveau von 1987 erreicht. Eine ähnliche Entwicklung kann anhand der Ergebnisse der Betriebsbefragungen beobachtet werden. Während sich die vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1990 bis 2001 von 38,6 auf 37,4 Wochenstunden verringerten, ist im Zeitraum von 2001 bis 2007 ein Zuwachs von 37,4 auf 39,2 Wochenstunden feststellbar. Diese Tendenz wird – allerdings auf einem etwas niedrigeren Niveau – durch die Berechnungen des IAB bestätigt (Tabelle 2). Wir sehen diese Entwicklung wesentlich darin begründet, dass nach unseren Daten im Zeitraum von 2001 bis 2007 der Anteil der nicht tarifgebundenen Betriebe von 58% auf 73% gestiegen ist. In diesen sind die vertraglichen Wochenarbeitszeiten mit 40,3 Stunden deutlich höher als in den tarifgebundenen Betrieben, bei denen der Vergleichswert 38,8 Stunden beträgt (Groß, Schwarz 2009).

Für den Anstieg der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten ist offensichtlich die Ausweitung von deregulierten Austauschbeziehungen zwischen Betrieben und Beschäftigten verantwortlich.

**Tabelle 2: Entwicklung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 1987 – 2007 (in Stunden pro Woche)**

	Arbeitszeitberichterstattung		IAB**
	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
1987	39,2		
1989	39,0		
1990		38,6	
1993	38,3		
1995	38,8		
1999	39,0		
2001		37,4	38,18
2003	39,2	37,9*	38,20
2005		38,8	38,21
2007		39,2	38,29

\* Dieser Wert für Deutschland ist der o. g. internationalen Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

\*\* Quelle: Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2008

#### 4. Exkurs: Regulierung und Deregulierung

Ob ein Betrieb mit regulierten oder deregulierten Austauschbeziehungen<sup>15</sup> operiert, entscheidet nicht allein über die Gestaltung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten, sondern über die der Arbeitszeiten insgesamt. Wir betrachten die Austauschbeziehungen zwischen Betrieben und Beschäftigten dann als reguliert, wenn die Betriebe tarifgebunden sind, d. h. neben den gesetzlichen und betriebsverfassungsrechtlichen Bestimmungen den Regelungen unterliegen, die in den tariflichen Auseinandersetzungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden ausgehandelt wurden; oder wenn in den Betrieben in Form eines Betriebs- oder Personalrats eine betriebliche Interessenvertretung existiert, die über die betriebsverfassungsrechtlich geregelten Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten auf die Arbeitspolitik und Arbeitszeitgestaltung einwirken kann; oder wenn die Betriebe eine über die gesetzlichen Mindestanforderungen hinausgehende gesellschaftliche und/oder beschäftigungspolitische Verantwortung übernommen haben.

In nicht tarifgebundenen Betrieben werden beispielsweise mit 1,1 bezahlten Überstunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigten deutlich mehr Überstunden geleistet als in tarifgebundenen Betrie-

15 Mit Austauschbeziehungen sind die Prozesse und Resultate der Aushandlung von Arbeits- und Lohnbedingungen zwischen Betrieben und Beschäftigten und/oder deren Interessenvertretungen bezeichnet.

ben, bei denen der Vergleichswert bei 0,9 bezahlten Überstunden liegt. Demnach liegen die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in den nicht tarifgebundenen Betrieben bei 41,1 Wochenstunden und damit um 1,5 Wochenstunden höher als in der Kontrastgruppe (Groß, Schwarz 2009). Im Durchschnitt beträgt nach den Daten dieser Befragung die tatsächliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten 40,5 Stunden und liegt damit um 0,8 Stunden über dem Wert, den wir für 2003 in der oben genannten internationalen Befragung für Deutschland ermittelten. Diese Entwicklung wird durch Daten des Mikrozensus und der Europäischen Arbeitskräftestichprobe bestätigt. Analoges lässt sich bei der von der Arbeitszeitdauer unterschiedenen Dimension der Arbeitszeitverteilung beobachten: bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten. Diese sind in der betrieblichen Praxis sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten dann besonders funktionstüchtig, wenn die Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer Soll und Haben ausgeglichen sein müssen, definiert sind. In 83% der tarifgebundenen Betriebe, aber nur in 65% der nicht tarifgebundenen Betriebe ist das „Regelungsgerüst“ von Arbeitszeitkonten optimal (Groß, Schwarz 2009).

Tarifgebundene Betriebe unterscheiden sich von der Kontrastgruppe vor allem darin, dass sie weitaus häufiger Konzernen angehören, weitaus stärker auf internationalen Märkten operieren und trotz geringerer vertraglicher Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten deutlich längere Betriebszeiten aufweisen. Der Entkopplungsfaktor (Betriebszeiten geteilt durch vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten) zeigt, dass in tarifgebundenen Betrieben nicht allein die Entkopplung von Betriebs- und Arbeitszeiten, sondern auch die Arbeitszeitflexibilisierung weiter fortgeschritten ist als in nicht tarifgebundenen Betrieben. Auch beim gesellschaftlichen Engagement liegen die tarifgebundenen Betriebe vorne. Was die Einschätzung des wirtschaftlichen Erfolgs und die Beschäftigungsentwicklung anbelangt, unterscheiden sich tarifgebundene und nicht tarifgebundene Betriebe so gut wie nicht. In ihrem Arbeits- und Betriebszeitmanagement sind tarifgebundene Betriebe von der Kontrastgruppe nicht durch einen Mangel an Arbeitszeitflexibilisierung unterschieden. Das Gegenteil ist der Fall; denn die tarifgebundenen Betriebe weisen in der für die Verlängerung von Betriebszeiten effektivsten Arbeitszeitform der Schicht- und Nacharbeit (und – gleichsam in deren „Schlepptau“ – der Sonntagsarbeit) deutlich höhere Beschäftigtenanteile 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<sup>16</sup>.

16 Allerdings weisen - wie nicht anders zu erwarten - die nicht tarifgebundenen Betriebe deutlich höhere Beschäftigtenanteile als die Kontrastgruppe bei der Vertrauensarbeitszeit auf, bei der gleichsam per definitionem auf Regulierungen weitgehend verzichtet wird.

Hinsichtlich der Organisation von Arbeitszeitkontenmodellen haben wir oben schon gezeigt, dass diese in tarifgebundenen Betrieben vollständiger geregelt sind als in 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 Beschäftigungssicherung vorteilhaftere Praxis der „Reparatur“ dieser Fehlverläufe auf. Wenn gilt, dass die bessere Organisation von Arbeitszeitkonten auch deren größere Funktionstauglichkeit zur Folge hat, dann haben die tarifgebundenen Betriebe vor der Kontrastgruppe darin starke Vorteile, dass die Arbeitszeitkonten reibungsloser funktionieren – was sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten ist.

Dass in tarifgebundenen Betrieben die Arbeitszeitflexibilisierung in weitaus stärker regulierten Formen praktiziert wird, belegt auch, wie oben anhand der Daten der Betriebsbefragung von 2007 dargestellt, das pro Beschäftigten ausgewiesene Volumen bezahlter Überstunden. Dieses ist in nicht tarifgebundenen Betrieben deutlich höher als in den tarifgebundenen Betrieben. Die Daten der Betriebsbefragung von 2005 bekräftigen diesen Befund: Gut die Hälfte (50,6%) von allen geleisteten bezahlten Überstunden fällt 2005 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 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. Regulierte Austauschbeziehungen führen also zu einer Reduktion der bezahlten Überstunden und damit zur Beschäftigungssicherung, weil mit den bezahlten Überstunden eine Form von Mehrarbeit reduziert wird, welche die Beschäftigung mindert. 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 (Einkommenseinbußen gegenüber Beschäftigungssicherung und Minimierung von Gesundheitsrisiken). Insgesamt betrachtet dürften auch die Beschäftigten von einer Reduktion der bezahlten Überstunden mittel- und langfristig profitieren (Groß 2007).

Ähnlich verhält es sich bei Betrieben mit Betriebsrat im Unterschied zu solchen ohne Betriebsrat und bei Betrieben mit gesellschaftlichem Engagement im Unterschied zu solchen, die auf gesellschaftliches Engagement verzichten. Bei höherer Arbeitszeitflexibilität und längeren Betriebszeiten weisen Betriebe mit Betriebsrat und mit gesellschaftlicher Verantwortung kürzere vertragliche Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, weniger bezahlte Überstunden, mithin kürzere effektive Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten und optimaler geregelte Arbeitszeitkontenmodelle auf als die jeweiligen Kontrastgruppen (Groß 2010).

## 5. Überstundenarbeit

Die bezahlten Überstunden sind nach den Daten unserer Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 2003 sukzessive von 1,1 auf 0,6 Stunden pro Woche pro Beschäftigten zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sind die in Freizeit ausgeglichen Überstunden von 0,8 auf 1,4 Stunden pro Woche pro Beschäftigten angestiegen. Dies ist wesentlich in der Einrichtung von Arbeitszeitkontenmodellen begründet, mit denen die über die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinaus geleistete Mehrarbeit durch späteren Freizeitausgleich kompensiert wird. Die unbezahlten Überstunden halten sich in dem genannten Zeitraum auf dem Niveau von 0,6 Stunden pro Beschäftigten pro Woche – mit Ausnahme von 1995, wo diese auf 0,9 Stunden pro Beschäftigten pro Woche angestiegen waren. Allerdings haben in 2003 die unbezahlten Überstunden ein identisches Niveau wie die bezahlten Überstunden (0,6 Stunden pro Beschäftigten pro Woche) (Tabelle 3). Nach Anger (2007) gewinnen die unbezahlten Überstunden noch an Bedeutung.

Bei den repräsentativen Betriebsbefragungen haben wir nur die bezahlten Überstunden erfasst, weil die Betriebe in der Regel über die unbezahlten Überstunden keine Aussagen machen (können) und die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden eher den Arbeitszeitkonten zurechnen, als Abbau der angesammelten Zeitguthaben und von daher nicht als Überstunden ansehen. Nach den Befunden der Betriebsbefragungen sind die bezahlten Überstunden im Zeitraum von 1990 bis 2007 weder zurückgegangen noch gestiegen. Sie bewegen sich auf dem konstanten Niveau von 0,8 bis 1,0 Stunden pro Beschäftigten pro Woche. Diese Befunde stimmen genau mit den Arbeitsvolumensberechnungen des IAB überein, das mit durchgängig 1,0 bezahlten Überstunden pro Beschäftigten pro Woche für den Zeitraum von 1996 bis 2007 fast identische Befunde ermittelt hat (Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2007). Angesichts der Finanz- und Konjunkturkrise dürften sich die bezahlten Überstunden indes merklich verringern: um rund ein Drittel oder sogar um rund die Hälfte nach Schätzungen des IAB. Der Abbau von bezahlten Überstunden gehört zusammen mit Kurzarbeit und dem „Leerräumen“ der Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten zu den wesentlichen Maßnahmen, mit denen trotz starken Auftragsrückgangs die Beschäftigung bislang noch annähernd gesichert wird (Bach, Spitznagel 2009).

Mit der sukzessiven Einführung von Arbeitszeitkonten sind allerdings Zweifel angebracht, ob in standardisierten Befragungen dem Begriff der Überstunden noch eine einheitliche Bedeutung zukommt, ob er von allen oder den meisten Beschäftigten noch bedeutungsgleich verstanden wird. Beschäftigtenbefragungen und Betriebsbefragungen weisen beim Volumen der bezahlten Überstunden unterschiedliche Befunde zumindest ab dem Jahr 2003 auf. Diese Differenz dürfte methodisch begründet sein; denn mit der starken Verbreitung von Arbeitszeitkontenmodellen dürfte der Begriff der Überstunden für Teile der Beschäftigten unscharf geworden sein. Unklar ist, ob beispielsweise das in temporärer Mehrarbeit erfolgende Ansammeln von Zeitguthaben, die im Aus-

gleichszeitraum durch Freizeitausgleich gänzlich wieder abgebaut werden (sollen), als Überstundenarbeit gewertet wird oder nicht. Diese Bewertung hängt entscheidend vom Funktionieren der Arbeitszeitkontenmodelle in der betrieblichen Praxis ab.

**Tabelle 3: Entwicklung der Überstunden 1987 – 2007 (in Stunden pro Woche pro Beschäftigten)**

	Arbeitszeitberichterstattung				IAB**	
	Beschäftigtenbefragungen				Betriebsbefragungen	
		bezahlt	Freizeit	unbezahlt	insgesamt	bezahlt
1987*	1.1	0.8	0.6*	2.5		
1989	0.9	0.6	0.5	2.0		
1990					0.8	
1993	0.6	0.5	0.6	1.7		
1995	1.2	0.7	0.9	2.8		
1999	0.8	1.3	0.6	2.7		1,10
2001					0.8	1,14
2003	0.6	1.4	0.6	2.6	0,9***	1,07
2005					1.0	0,98
2007					1.0	1,02

\* Die Ermittlung der unbezahlten Überstunden erfolgte 1987 über die Differenz von vertraglichen und tatsächlichen Arbeitszeiten bei den Beschäftigten, die angegeben hatten, keine Überstunden zu leisten. Die Werte für den Zeitraum von 1987 bis 1993 gelten nur für Westdeutschland.

\*\* Quelle: Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2007

\*\*\* Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

## 6. Wochenendarbeit

In Tabelle 4 sind bei den Beschäftigtenbefragungen die Werte für regelmäßige Samstagsarbeit (mindesten ein- bis zweimal im Monat) und regelmäßige Sonntagsarbeit (mindestens ein- bis zweimal im Monat) dargestellt. Bei den Betriebsbefragungen haben wir 1990 und 2001 explizit nach regelmäßiger Samstags- und Sonntagsarbeit gefragt. 2005 und 2007 haben wir die Frageformulierung dahingehend abgeändert, dass wir danach gefragt haben, ob in einer üblichen Woche im September 2005 oder 2007 an Samstagen oder an Sonntagen im Betrieb gearbeitet wurde und – wenn ja – von wie vielen Beschäftigten.

Regelmäßige Samstagsarbeit hat sich im Zeitraum von 1987 bis 2003 nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen nicht nennenswert verändert. Rund ein Drittel der Beschäftigten hat in diesem Zeitraum regelmäßig an Samstagen gearbeitet. Dieser Trend gilt auch nach den Befunden der Betriebsbefragungen, denen zufolge rund ein Fünftel der Beschäftigten regelmäßig an Samstagen tätig ist; hier ist jedoch die Quote der Samstagsbeschäftigten durchweg deutlich geringer als in den Beschäftigtenbefragungen.

Wir vermuten, dass dies darin begründet liegt, dass die bei Betriebsbefragungen üblicherweise antwortenden Personalverantwortlichen – ähnlich wie bei Teilzeitbeschäftigung – die Anzahl der Samstagsbeschäftigten häufig nur grob schätzen können. Dies gilt insbesondere für den Bereich der persönlichen Dienstleistungen, in dem nicht nur überdurchschnittlich häufig an Samstagen gearbeitet wird, sondern auch die geringfügige und/oder saisonale Beschäftigung weit über dem Durchschnitt liegt. Insbesondere die exakte Anzahl der geringfügig und/oder saisonal Beschäftigten dürfte den Personalverantwortlichen häufig nicht bekannt sein.

Während die regelmäßige Samstagsarbeit stagniert, hat die gelegentliche Samstagsarbeit nach den Daten des Statistischen Bundesamtes zugenommen: von 41,4% in 1998 auf 48,6% in 2008 (Statistisches Bundesamt 2009). Diesen Trend können wir auch anhand der Daten unserer Beschäftigtenbefragungen beobachten: Während 1987 noch 58% der Beschäftigten angaben, nie samstags zu arbeiten, betrug der Vergleichswert in 2003 nur noch 41% (Groß, Pekruhl, Thoben 1987, 43ff; Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 74ff). Demnach haben 42% der Beschäftigten 1987 gelegentlich an Samstagen gearbeitet, jedoch schon 59% in 2003.

Samstagsarbeit ist typisch für Kleinst- und Kleinbetriebe und wird überdurchschnittlich häufig in den Bereichen der distributiven (Handel, Verkehr und Nachrichten) und persönlichen Dienstleistungen (Hotel- und Gaststättengewerbe, Wäscherei, Sauna, Friseur) geleistet. Teilzeitbeschäftigte arbeiten weitaus häufiger als Vollzeitbeschäftigte gar nicht an Samstagen: 48% der Teilzeitbeschäftigten, aber nur 39% der Vollzeitbeschäftigten sind nie samstags erwerbstätig (Bauer, Groß, Lehman, Munz 2004). Samstagsarbeit ist - im Unterschied zur Sonntagsarbeit – zum Teil Überstundenarbeit: Nach den Ergebnissen unserer in 2007 durchgeführten Betriebsbefragung werden in Betrieben, die samstags produzieren, mehr als doppelt so viele bezahlte Überstunden geleistet wie in der Kontrastgruppe: in „Samstagsbetrieben“ werden 1,4 bezahlte Überstunden pro Woche pro Beschäftigten geleistet, während der Vergleichswert in der Kontrastgruppe nur 0,5 Stunden beträgt (Groß, Schwarz 2009).

Regelmäßige Sonntagsarbeit ist nach den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 1999 angestiegen (von 10% auf 16%) und im Zeitraum von 1999 bis 2003 wieder gesunken (von 16% auf 13%). Diese „Wellenbewegung“ können wir auch anhand der Befunde unserer Betriebsbefragungen beobachten. Ihnen zufolge erhöhte sich der Anteil der Sonntagsbeschäftigten im Zeitraum von 1990 bis 2001 von 9,9% auf 11,0%, wohingegen dieser sich wiederum im Zeitraum von 2001 bis 2007 von 11,0% auf 9,9% verringerte und exakt den Wert von 1990 erreichte. In dieser Perspektive sind bei Sonntagsarbeit kaum Veränderungen im Zeitraum von 1987 bis 2007 beobachtbar.

Ähnlich wie bei Samstagsarbeit sind anteilmäßig in etwa gleich viele Männer wie Frauen regelmäßig an Sonntagen tätig und findet Sonntagsarbeit überdurchschnittlich häufig in den Bereichen der persönlichen (Hotel- und Gaststättengewerbe) und sozialen

Dienstleistungen (Gesundheit und Sicherheit) statt. Anders als bei Samstagsarbeit unterscheiden sich „Sonntagsbetriebe“ hinsichtlich des Überstundenaufkommens nicht nennenswert von der Kontrastgruppe. Gleichfalls im Unterschied zur Samstagsarbeit erhöht sich der Anteil der Sonntagsbeschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße. Nach den Befunden der Beschäftigtenbefragung von 2003 arbeiten 9% der Beschäftigten in Kleinstbetrieben (1 – 4 Beschäftigte), hingegen 19% der Beschäftigten in Großbetrieben (500 und mehr Beschäftigte) regelmäßig sonntags. Damit korrespondiert, dass Sonntagsarbeit – anders als Samstagsarbeit – häufig Schichtarbeit ist. Die Beschäftigten, die in kontinuierlichen Schichtsystemen und damit zwingend an Sonntagen tätig sind, machen knapp zwei Drittel (64,0%) der Sonntagsbeschäftigten aus (Groß, Schwarz 2009).

**Tabelle 4: Entwicklung der Wochenendarbeit 1987 – 2007 (in %)**

	Beschäftigtenbefragungen		Betriebsbefragungen	
	Samstagsarbeit	Sonntagsarbeit	Samstagsarbeit	Sonntagsarbeit
1987	32,0	10,0		
1989	31,0	10,0		
1990			21,6	9,8
1993	29,0	12,0		
1995	32,0	15,0		
1999	35,0	16,0		
2001			18,0	11,0
2003	32,0	13,0		
2005			18,0	10,8
2007			20,3	9,9

## 7. Arbeitszeitkonten und Gleitzeit

Gleitende Arbeitszeit ist der Vorläufer von Arbeitszeitkontenmodellen und eine Form der Arbeitszeitflexibilisierung, bei der die Beschäftigten Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit nach Maßgabe der vereinbarten Gleitzeitregelungen selbst bestimmen können. Dabei kann zwischen eingeschränkten und erweiterten Gleitzeitmodellen unterschieden werden. Das eingeschränkte Modell erlaubt nur eine Flexibilisierung der Arbeitszeitlage bei einer täglich gleich langen Arbeitszeitdauer, wohingegen das erweiterte Modell die Flexibilisierung von Lage und Dauer der täglichen Arbeitszeit gestattet. Dieses Modell setzt Regelungen voraus, denen gemäß Höchst- und Mindestarbeitszeiten (Gleitzeitrahmen und Kernarbeitszeit mit Anwesenheitspflicht) sowie ein Ausgleichszeitraum vereinbart werden, innerhalb dessen Zeitschulden und Zeitguthaben ausgeglichen werden müssen. Mit Einführung der Gleitzeitarbeit gewann das erweiterte Modell schnell an Bedeutung. Nach den Ergebnissen der 1989 und 1993 durchgeführten Beschäftigtenbefragungen arbeiteten von den Beschäftigten, die in gleitender Arbeitszeit tätig waren, ein Drittel in dem eingeschränkten, dagegen zwei Drittel in

dem erweiterten Gleitzeitmodell (Groß, Thoben, Bauer 1989, 95ff; Bauer, Groß, Schilling 1994, 97ff).

Das erweiterte Gleitzeitmodell gleicht in seiner Regelungsstruktur der von Arbeitszeitkonten. Auch bei diesen müssen, damit sie in der betrieblichen Praxis relativ reibungslos funktionieren, Ober- und Untergrenzen von Zeitschulden und Zeitguthaben sowie ein Ausgleichszeitraum vereinbart werden, innerhalb dessen „Soll“ und „Haben“ ausgeglichen werden müssen<sup>17</sup>. Mit Bezug auf diese Regelungsstruktur können sowohl gleitende Arbeitszeit als auch Arbeitszeitkontenmodelle als eine widersprüchliche Einheit von De - Regulierung und Re - Regulierung angesehen werden. Auf der einen Seite werden die Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung insofern ausgeweitet, als die Arbeit nicht mehr in täglich oder wöchentlich gleichen Zeitportionen geleistet werden muss, sondern nach Maßgabe der jeweils vereinbarten Regelungen sowohl in der Lage als auch in der täglichen und/oder wöchentlichen Dauer variiert werden kann. Auf der anderen Seite wird durch jene Regelungsstruktur die Arbeitszeit auch wieder insofern reguliert, als innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums Zeitschulden und Zeitguthaben so saldiert sein müssen, dass im Durchschnitt die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit weder unter- noch überschritten wird. Die vertraglich vereinbarte oder tarifliche Wochenarbeitszeit ist so gesehen eine nicht hintergehbare Bezugsgröße für Arbeitszeitkontenmodelle.

Tabelle 5 zeigt den rasanten Aufschwung, den diese Formen der erweiterten Arbeitszeitflexibilisierung im Zeitraum von 1987 bis 2007 genommen haben. Der Anteil der Beschäftigten, die in Gleitzeit arbeiten, ist nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 1995 sukzessive angestiegen und hat sich anteilmäßig verdoppelt: von 14% auf 28%. Diese starke Zunahme setzt sich mit den Arbeitszeitkonten fort, welche die von der Struktur her ähnliche Gleitzeit ablösen. Während 1999 schon für ein reichliches Drittel (38,0%) der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, waren es 2001 und 2003 schon 40,0% bzw. 42,0%. Mittlerweile arbeitet fast schon jeder zweite Beschäftigte in Arbeitszeitkontenmodellen: 2005 waren es 48,0% und 2007 sind es 47,0%. Offenkundig haben sich mittlerweile Arbeitszeitkontenmodelle auf diesem hohen Niveau von knapp unterhalb der 50 - Prozent - Marke stabilisiert.

---

17 Zu dieser Regelungsstruktur zählen noch zwei Aspekte, die wir in den Betriebsbefragungen nicht abgefragt haben: die Sicherung von Arbeitszeitkonten gegen Insolvenz sowie zu den betrieblichen Erfordernissen gleichrangige „Rechte“ der Beschäftigten, nach Maßgabe ihrer Interessen Zeitguthaben zu entnehmen und Zeitschulden aufbauen zu können.

**Tabelle 5: Entwicklung von Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten 1987 – 2007 (in %)**

	Beschäftigtenbefragungen		Betriebsbefragungen	
	Gleitzeitarbeit	Arbeitszeitkonten	Gleitzeitarbeit	Arbeitszeitkonten
1987	14,0			
1989	19,0			
1990			14,8	
1993	22,0			
1995	28,0			
1999		38,0		
2001				40,0
2003		42,0		
2005				48,0
2007				47,0

In den Betriebsbefragungen von 2001, 2005 und 2007 haben wir bei Arbeitszeitkonten nach der maximalen Anzahl der Minusstunden (Zeitschulden), der maximalen Anzahl der Plusstunden (Zeitguthaben) und dem Ausgleichszeitraum gefragt. Damit haben wir die Regelungen erfasst, nach denen Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis funktionieren. Deren friktionsfreie Funktionstüchtigkeit kann dann als relativ gesichert angesehen werden, wenn alle drei genannten Regelungsbestandteile zugleich vereinbart sind. Je weniger dies der Fall ist, umso schlechter dürften Arbeitszeitkonten in der betrieblichen Praxis funktionieren und damit sowohl dem betrieblichen Interesse, den Arbeitskräfteeinsatz möglichst genau mit dem Arbei tanfall abstimmen zu können, als auch dem Beschäftigteninteresse, über flexibel geregelte Arbeitszeiten möglichst zeitsouverän und verlässlich bestimmen zu können, zuwiderlaufen.

Mit den Angaben zu Minusstunden, Plusstunden und Ausgleichszeitraum können wir Grade der Funktionstüchtigkeit von Arbeitszeitkonten bestimmen und unterscheiden. Wir bezeichnen ein Arbeitszeitkontenmodell dann als vollständig geregelt und damit als erwartbar besonders funktionstüchtig, wenn alle drei Regelungsbestandteile definiert sind. Das Extrem dazu liegt dann vor, wenn kein Regelungsbestandteil vereinbart ist. Solche Arbeitszeitkontenmodelle nennen wir ungeregelt. Bei diesen dürfen wir eine stark eingeschränkte Funktionstüchtigkeit erwarten. Zwischen diesen beiden Extremen bewegen sich die beiden anderen Typen. Als fast ungeregelt bezeichnen wir die Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen nur ein Regelungsbestandteil definiert ist. Fast vollständig geregelt nennen wir die Arbeitszeitkontenmodelle, bei denen zwei Regelungsbestandteile vereinbart sind. Aus Gründen einer übersichtlichen Darstellung der Befunde haben wir für den nachfolgenden Vergleich die Typen „vollständig geregelt“ und „fast vollständig geregelt“ zu dem Typ „gut geregelt“ und die Typen „fast ungeregelt“ und „ungeregelt“ zu dem Typ „schlecht geregelt“ zusammengefasst.

Tabelle 6 zeigt, dass die Güte der Regelung von Arbeitszeitkonten im Zeitverlauf zugenommen hat. Während 2001 knapp zwei Drittel (63,3%) der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, in gut geregelten und damit in erwartbar funktionstüchtigen Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, sind es in 2005 und 2007 schon über drei Viertel (77,2% bzw. 76,8%). Dabei haben die Betriebe aller Betriebsgrößenklassen kräftig zugelegt: die Kleinbetriebe in der Zeit von 2001 bis 2007 um 26,8 Prozentpunkte, die Mittelbetriebe um 12,4 Prozentpunkte und die Großbetriebe um 15,6 Prozentpunkte. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitszeitkontenmodelle selten ein für allemal eingerichtet werden können, sondern in Ansehung der teilweise stark schwankenden betrieblichen Funktionserfordernisse und der meist aus lebensweltlichen Anforderungen (Bewältigung von „kleinen Krisen“ des Alltags) sich speisenden Flexibilitätsinteressen der Beschäftigten ständig neu „justiert“ werden müssen. Die Einrichtung von Arbeitszeitkontenmodellen ist folglich auf verhältnismäßig zeit- und kommunikationssaufwendige Lernprozesse angewiesen, in denen die Betriebe in Abstimmung mit den Beschäftigten und ihren betrieblichen und/oder gewerkschaftlichen Interessenvertretungen sukzessive die Güte und Funktionstüchtigkeit von Arbeitszeitkontenmodellen verändern und offenkundig auch verbessern.

Für eine sowohl im Interesse der Betriebe als auch in dem der Beschäftigten funktionstüchtige Regelung von Arbeitszeitkonten ist die betriebliche Interessenvertretung von besonderer Bedeutung. In Betrieben mit einem Betriebsrat oder Personalrat waren in 2001 72,2% der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, in gut geregelten Arbeitszeitkontenmodellen tätig. Im Kontrastfalle waren es nur 34,5% der Vergleichsgruppe. Die Vergleichswerte für 2005 und 2007 sind: 87,0% gegenüber 57,4% bzw. 86,0% gegenüber 60,0% (Bauer, Groß, Munz, Sayin 2002; Groß, Schwarz 2007; Groß, Schwarz 2009).

**Tabelle 6: Regelung von Arbeitszeitkonten 2001 – 2007 (in %)**

	1-19 Beschäftigte		20-249 Beschäftigte		250+ Beschäftigte		Insgesamt	
	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt	gut geregelt	schlecht geregelt
<b>2001</b>	31,2	68,8	60,5	39,5	74,2	25,8	63,3	36,7
<b>2005</b>	50,3	49,7	74,7	25,3	90,0	10,0	77,2	22,8
<b>2007</b>	58,0	42,0	72,9	27,1	89,8	10,2	76,8	23,2

Tabelle 7 zeigt, dass die mit Arbeitszeitkontenmodellen eröffneten Flexibilisierungsspielräume im Zeitraum von 2001 bis 2007 stark ausgeweitet wurden. Dies gilt insbesondere für die maximale Anzahl der Minus- und Plusstunden; die Minusstunden sind im Zeitraum von 2001 bis 2007 um 13 Stunden oder 26% ausgeweitet worden, während sich bei den Plusstunden der Zuwachs sogar auf

28 Stunden oder 37% beläuft. Demgegenüber scheint die Ausweitung des Ausgleichszeitraums in 2005 „gestoppt“ und liegt ab 2005 bei ungefähr 40 Wochen, d. h. einem drei Viertel Jahr. Dies bedeutet, dass im Zeitraum von 2001 bis 2007 nicht allein die Regelungsgüte von Arbeitszeitkontenmodellen verbessert, sondern auch deren Flexibilisierungsmöglichkeiten ausgeweitet wurden.

**Tabelle 7: Minusstunden, Plusstunden und Ausgleichszeitraum 2001 – 2007**

	2001	2005	2007
Maximale Anzahl der Minusstunden	50	53	63
Maximale Anzahl der Plusstunden	75	96	103
Ausgleichszeitraum in Wochen	32	42	38

## 8. Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzte Arbeitszeiten

Schicht- und Nachtarbeit hat nach den Befunden der Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 2003 zwar leicht, aber kontinuierlich zugenommen. Während 1987 noch 15% der Beschäftigten in Schicht- und Nachtarbeit tätig waren und dieser Anteil bis 1993 auf 12% absank, stieg er in den folgenden Jahren auf 17% in 1999 bzw. 16% in 2003 (Tabelle 8). Einen ähnlichen Trend stellt Seifert (2008) anhand der Auswertung der Mikrozensusdaten fest. Seiner Analyse zufolge erhöhte sich der Anteil der Schichtbeschäftigten von 13% in 1991 auf 16% in 2006<sup>18</sup>. Die Befunde der Beschäftigtenbefragungen decken sich weitgehend mit denen der Betriebsbefragungen. In diesen können wir eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten, die regelmäßig in Schicht- und Nachtarbeit tätig sind, von 13,6% in 1990 auf 18,7% in 2007 beobachten.

Schicht- und Nachtarbeit ist nicht das einzige System der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen. Dazu zählen auch die versetzten Arbeitszeiten. Bei dieser, insbesondere im Dienstleistungsbereich häufig (auch anstelle von Schicht- und Nachtarbeit) eingesetzten Arbeitszeitform handelt es sich um ein System der Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen, bei der beispielsweise eine Gruppe von Beschäftigten von 9.00 – 17.00 Uhr, eine zweite von 11.00 Uhr – 19.00

18 Die isolierte Betrachtung von Schicht- und Nachtarbeit ist nicht unproblematisch; denn Nachtarbeit wird nach den Befunden unserer Studien zu rund 75% im Rahmen von Schichtarbeit geleistet. Bei diesen beiden Arbeitszeitformen sind folglich „Überlappungen“ zu berücksichtigen. Geschieht dies nicht – wenn beispielsweise auf der Grundlage der Mikrozensusdaten Schichtarbeit, die im Zeitraum von 1991 bis 2006 um, wie oben dargestellt, 3 Prozentpunkte angewachsen ist, und Nachtarbeit, die von 13% in 1991 auf 15% in 2006 gestiegen ist, gesondert betrachtet werden – dann führt eine diese „Überlappungen“ nicht bereinigende Betrachtungsweise zwingend zu „Doppelzählungen“: Ein und dieselben Beschäftigten, die nachts im Kontext von Schichtarbeit tätig sind, werden dann sowohl bei Nachtarbeit als auch bei Schichtarbeit gezählt. Ohne diese „Doppelzählungen“ sind es nur 7% der Beschäftigten, die außerhalb von Schichtarbeit nachts arbeiten (Bauer, Groß, Lehmann, Munz 2004, 81).

Uhr und eine dritte von 13.00 Uhr – 21.00 Uhr arbeitet. Versetzte Arbeitszeiten haben immens an Bedeutung gewonnen. Der Anteil der Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten tätig sind, stieg von 15,0% in 2001 auf 24,3% in 2007 (Tabelle 2). Mittlerweile sind anteilmäßig mehr Beschäftigte in versetzten Arbeitszeiten als in Schicht- und Nachtarbeit tätig.

Versetzte Arbeitszeiten sind für die Betriebe deswegen besonders attraktiv, weil mit ihnen Betriebszeiten eingerichtet werden können, die von überlangen tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten (bis 48 Wochenstunden), über Zwei – Schicht – Systeme (bis 80 Wochenstunden) bis hin zu Drei – Schicht – Systemen (bis 120 Wochenstunden) reichen können: Nach den Befunden der Betriebsbefragung von 2007 arbeiten 72% der Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten tätig sind, in Mehrfachbesetzungssystemen, die eine wöchentliche Dauer von bis zu 80 Stunden aufweisen. Immerhin 28% der in versetzten Arbeitszeiten tätigen Beschäftigten arbeiten in Mehrfachbesetzungssystemen mit einer wöchentlichen Dauer von bis zu 168 Stunden. Versetzte Arbeitszeiten sind über diese Elastizität hinaus weitaus kostengünstiger als Schicht- und Nachtarbeit. Während für diese in der Regel Zuschläge gezahlt werden müssen, entfallen diese bei jenen weitestgehend<sup>19</sup>. Dies unterstützt noch die Vorteile von versetzten Arbeitszeiten für die Betriebe; mit diesem Instrument können diese – zugespitzt formuliert - relativ kurzfristig und kostengünstig fast jede gewünschte Betriebszeit realisieren. Deswegen eignet sich diese Arbeitsform auch besonders für die Teile des Dienstleistungsbereichs, in denen wie beispielsweise im Einzelhandel vor dem Hintergrund ungewisser Kundenströme gleichwohl der Arbeitskräfteeinsatz möglichst passgenau am Arbeitsanfall ausgerichtet werden muss.

**Tabelle 8: Entwicklung von Schicht- und Nachtarbeit sowie von versetzten Arbeitszeiten 1987 – 2007 (in %)**

	Beschäftigtenbefragungen	Betriebsbefragungen	
	Schicht- und Nachtarbeit	Schicht- und Nachtarbeit	versetzte Arbeitszeiten
1987	15,0		
1989	14,0		
1990		13,6	
1993	12,0		
1995	13,0		
1999	17,0		
2001		18,0	15,0
2003	16,0		
2003*		18,3	17,7
2005		18,6	23,0
2007		18,7	24,3

\* Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

19 Dies war ein Ergebnis der internationalen Betriebsbefragung zu Betriebszeiten, Arbeitszeiten und Beschäftigung. Vgl. Lei Delsen, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente, *Operating Hours and Working Times*, Heidelberg New York 2007, 118

### III. Entwicklung der Betriebszeiten

#### 1. Zum Konzept der Betriebszeit

Lange und flexible Betriebszeiten gelten als Indikatoren für die Wettbewerbsfähigkeit von Betrieben, Branchen und nationalen Ökonomien. Ein optimales Betriebszeitmanagement senkt die Produktionskosten von Betrieben und vermag zur Beschäftigungssicherung beizutragen. Die Konstitution von Betriebszeiten basiert, sofern die Betriebszeiten nicht gleich den individuellen Arbeitszeiten sind, auf einer Entkoppelung von Betriebs- und Arbeitszeiten. Diese setzt daher Arbeitszeitflexibilisierung voraus, so dass das betriebliche Arbeitszeitmanagement zentraler Bestandteil der Betriebszeitgestaltung ist. Daher ist es eine der zentralen Aufgaben betrieblicher Arbeitszeitpolitik, über Arbeitszeitflexibilisierung die Betriebszeiten zu optimieren. Dabei zielen Arbeitszeiten auf den zeitlichen Einsatz von Arbeitskräften; Betriebszeiten beziehen sich dagegen auf den kombinierten Einsatz von Kapital (Gebäude und Maschinen) und Arbeit. Die Betriebszeitgestaltung hat deswegen nicht nur ökonomische, sondern auch soziale Aspekte.

Im Unterschied zur Arbeitszeit der individuellen Arbeitskräfte können Gebäude und Maschinen „rund um die Uhr“ am Tag, in der Woche oder im Jahr betrieben werden. Betriebszeiten, die über die individuellen Arbeitszeiten der Beschäftigten hinausreichen, werden durch Mehrfachbesetzung von Arbeitsplätzen erreicht. Ein klassisches Mehrfachbesetzungssystem ist die Schicht- und Nachtarbeit. Bei der Betriebszeitgestaltung sind die Kapitalstückkosten und die Personalkosten zentrale Stellgrößen. In der Regel werden dadurch, dass die Betriebszeiten über die individuellen Arbeitszeiten hinaus ausgeweitet werden, die durchschnittlichen fixen Stückkosten gesenkt. Zugleich ist mit der Verlängerung der Betriebszeiten ein überproportionaler Anstieg der Personal- und Lohnkosten verbunden, weil für die Arbeit zu ungewöhnlichen („unsozialen“) Zeiten in der Regel Zuschläge gezahlt werden müssen; denn je länger die Betriebszeiten sind, desto mehr weicht die Arbeitszeitlage von den üblichen sozialen oder kulturell eingespielten Standards ab. Diese aus einer Verlängerung der Betriebszeiten resultierenden gegenläufigen Kostenkurven der Senkung der Fixkosten auf der einen Seite und des überproportionalen Anstiegs der Personalkosten auf der anderen Seite müssen zur Deckung gebracht werden. Eine optimale Betriebszeitgestaltung muss beide Kostenkurven gleichermaßen berücksichtigen. Dies verweist darauf, dass das Maximum der erreichbaren Betriebszeiten nicht automatisch ihr Optimum sein muss.

Das Betriebszeitmanagement zielt nicht nur auf die Dauer, sondern auch auf die Flexibilität von Betriebszeiten. Die Betriebszeitdauer wird von verschiedenen Faktoren bestimmt. Lange Betriebszeiten sind in den Betrieben der Grundstoffproduzierenden Industrie produktionstechnisch begründet. Branchenübergreifend nötigt die zunehmende Kapitalintensivierung der Produktionsprozesse zu verlängerten Betriebszeiten. Bei längeren Betriebszeiten sin-

ken die Abschreibungs- und Zinsstückkosten. Die Anpassung der Produktion an Nachfrageschwankungen ist für das Betriebszeitmanagement gleichermaßen wichtig. Flexible Betriebs- und Arbeitszeiten sind eine zentrale Voraussetzung, den Arbeitsinput gemäß Auftragslage und Kundenwünschen effizient zu variieren. Dadurch können Leerzeiten verringert, Lieferfristen verkürzt und zusätzliche Aufträge aufgrund einer höheren Reaktionsfähigkeit eingeworben werden. Eine optimale Betriebszeitgestaltung zielt also auch darauf, die Produktion an konjunkturelle und/oder saisonale Schwankungen anzupassen und den Ressourceneinsatz mit nicht kalkulierbaren Veränderungen in der Umwelt der Betriebe zu synchronisieren. Auf eine knappe Formel gebracht geht es bei der Betriebszeitverlängerung um die Senkung von Fixkosten und bei der Betriebszeitflexibilisierung um die Vermeidung von Lagerkosten, die Einsparung von Personalkosten und die Anpassung der Produktion an Nachfrageschwankungen.

Betriebszeiten sind längst nicht so gut erforscht wie Arbeitszeiten. Dieses Informationsdefizit hat auch methodische Gründe; denn Informationen zur Betriebszeit sind schwieriger zu erheben und zu analysieren als solche zu individuellen Arbeitszeiten. Während einzelne Beschäftigte ihre Arbeitszeiten in aller Regel relativ präzise angeben können, ist die Ermittlung von Betriebszeiten weitaus schwieriger; denn im Falle einer direkten Erfassung der Betriebszeit ist diese in der Regel eine geschätzte und gewichtete Größe. Die für den Betrieb verantwortende Person muss die Betriebszeit insbesondere dann schätzen und gewichten, wenn in ein und demselben Betrieb mehrere unterschiedliche Betriebszeiten existieren. Diese Gewichtung erfolgt auf eine mehr oder weniger naturwüchsige Weise; die Kriterien dieser Gewichtung bleiben daher unklar und lassen sich kaum rekonstruieren. Wegen dieser Problematik einer direkten Erfassung der Betriebszeiten hat sich in der Forschung die Methode der indirekten Betriebszeitberechnung durchgesetzt. Aber auch bei diesem Verfahren sind Betriebszeiten berechnete und demnach künstliche Größen (Bauer, Groß, Sieglan 2007).

## **2. Betriebszeiten im Zeitraum von 1990 bis 2007**

Ein Vergleich der Betriebszeitbefunde möglichst aller von uns durchgeführten Betriebsbefragungen ist nur für die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes in Westdeutschland mit 20 und mehr Beschäftigten möglich<sup>20</sup>. Diesen Vergleich stellen wir in Tabelle 9 vor. Er bezieht sich auf den Zeitraum von 1990 bis 2007. Da wir aber auf einen Vergleich der Betriebszeitergebnisse für alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen nicht verzichten wollen, präsentieren wir in Tabelle 10 die Befunde der direkt und indirekt ermittelten Betriebszeiten aller Wirtschaftszweige und aller Betriebsgrößenklassen für den Zeitraum von 1998 bis 2007<sup>21</sup> bzw. für den Zeitraum von 2003 bis 2007.

20 Die Befunde der Betriebsbefragung von 2001 konnten wir für diesen Vergleich nicht berücksichtigen, weil dort die indirekten Betriebszeiten nicht ermittelt wurden.

21 In der Betriebsbefragung von 2001 haben wir die direkten Betriebszeiten nicht nur für 2001, sondern auch für 1998 und 2000 ermittelt.

Mit dem oben dargestellten Anstieg der für die Dauer von Betriebszeiten effektivsten Arbeitszeitformen von Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzten Arbeitszeiten korrespondiert eine Zunahme der Betriebszeiten. Diese sind in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes Westdeutschlands mit 20 und mehr Beschäftigten im Zeitraum von 1990 bis 2007 von 67,9 auf 75,1 Wochenstunden oder um 10,6% angestiegen, wohingegen die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum vom Resultat her gesehen konstant blieb. Diese Ergebnisse zeigen, dass die Entwicklung der Betriebszeiten relativ unabhängig von der der Arbeitszeiten verläuft. Damit ist die häufig geäußerte Annahme, kurze Arbeitszeiten würden zu kurzen Betriebszeiten führen, angesichts dieser Befunde empirisch nicht haltbar und irreführend. Der Entkoppelungsfaktor ist ein Indikator für das Ausmaß der Mehrfachbesetzung und für den Grad der Arbeitszeitflexibilisierung. Er zeigt, dass in Westdeutschland in den Betrieben des Verarbeitenden Gewerbes mit 20 und mehr Beschäftigten seit 2003 im Durchschnitt jeder Arbeitsplatz zweifach besetzt ist. Hier ist mittlerweile eine dem Zwei – Schicht – System entsprechende Betriebszeit die vorherrschende Arbeitszeitrealität (Tabelle 9).

**Tabelle 9: Entwicklung der indirekt ermittelten Betriebszeiten und der vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in Westdeutschland in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten des Verarbeitenden Gewerbes (in Stunden pro Woche)**

	1.Betriebszeit	2.Vertragliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten	Entkoppelungsfaktor
(1. geteilt durch 2.)			
1990	67,9	37,8	1,79
1996*	71,8	36,5	1,97
2001	-	-	-
2003**	72,2	36,1	2,00
2005	75,4	37,3	2,02
2007	75,1	37,7	1,99

\* Dieser Wert bezieht sich nur auf die Produktionsbereiche der Betriebe des verarbeitenden Gewerbes.

\*\* Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

Der oben für die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Westdeutschlands mit 20 und mehr Beschäftigten dargestellte Trend einer sukzessiven Betriebszeitausweitung gilt – allerdings auf niedrigerem Niveau – für alle Betriebsgrößenklassen und alle Wirtschaftszweige in Deutschland. Die indirekten Betriebszeiten zeigen im Zeitraum von 2003 bis 2007 einen Zuwachs der wöchentlichen Betriebszeiten um 5,5 Stunden oder 9,5%. Auch die direkten Betriebszeiten sind im Zeitraum von 1998 bis 2007 – mit Spitzenwerten in 2003 und 2005 - um 8,2 Wochenstunden oder

11,9% angestiegen (Tabelle 10). Die direkten Betriebszeiten sind jedoch oft grobe Schätzungen und von daher ungenauer als die indirekten Betriebszeiten<sup>22</sup>.

In einem internationalen Vergleich des Betriebs- und Arbeitszeitmanagements der Betriebe in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Portugal und Spanien liegen die Betriebszeiten in Deutschland zusammen mit denen in Großbritannien und Frankreich in der Spitzengruppe (Bauer, Groß, Bustillo, Macias, Sieglén 2007). Diese Spitzenposition deutscher Betriebe gilt noch stärker für die Arbeitszeitflexibilisierung: bei Schichtarbeit, bei Schichtarbeit, die zwingend mit Nachtarbeit verbunden ist, bei versetzten Arbeitszeiten und bei Überstundenarbeit liegen deutsche Betriebe im internationalen Vergleich auf den ersten beiden Rängen (Bauer, Groß, Sieglén Schwarz 2005; Cette, Kocoglu, Sylvain 2009).

**Tabelle 10: Entwicklung der direkt und indirekt ermittelten Betriebszeiten im Zeitraum von 1998 bis 2007 (in Stunden pro Woche)**

	direkt ermittelte Betriebszeiten	indirekt ermittelte Betriebszeiten
1998	68,9	
2000	69,1	
2001	69,2	
2003*	85,4	58,1
2005	84,0	63,9
2007	77,1	63,6

\* Dieser Wert ist der international vergleichenden Betriebsbefragung entnommen (Delsen, Bosworth, Groß, Bustillo 2007).

Die indirekten Betriebszeiten setzen sich zusammen aus Schichtarbeit, versetzten Arbeitszeiten und den durchschnittlichen effektiven Wochenarbeitszeiten der Beschäftigten, die weder in Schichtarbeit noch in versetzten Arbeitszeiten tätig sind. Tabelle 11 zeigt die Anteile, welche die genannten betriebszeitrelevanten Arbeitszeitformen zur Betriebszeit „beisteuern“. Die für Betriebszeiten effektivste Arbeitszeitform ist Schichtarbeit. Diese konstituiert die Betriebszeit im Zeitraum von 2003 bis 2007 zu rund 40%. Dabei sind im Zeitverlauf keine nennenswerten Änderungen beobachtbar. Demgegenüber ist in diesem Zeitraum der „Beitrag“ der effektiven Wochenarbeitszeiten von 38% auf 32% gesunken und der der versetzten Arbeitszeiten von 22% auf 30% gestiegen. Dieser Befund unterstreicht in dieser Perspektive noch einmal den Bedeutungszuwachs von versetzten Arbeitszeiten für das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement der Betriebe.

22 Zu den Problemen und Verfahren der Messung von Betriebszeiten siehe Bauer, Groß, Sieglén 2007

**Tabelle 11: Konstitution der Betriebszeiten**

	<b>Schichtarbeit</b>	<b>versetzte Arbeitszeiten</b>	<b>effektive Wochenarbeitszeiten</b>
2003	40	22	38
2005	41	30	29
2007	38	30	32

#### IV. Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Mit der 1987 begonnenen „Arbeitszeitberichterstattung“ wurde ein flächendeckendes System von empirisch gesicherten Grundinformationen zum „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ entwickelt, das kontinuierlich fortgeschrieben und aktualisiert wurde. Solche Grundinformationen fehlten bis dahin. Die gesellschaftspolitische Relevanz eines solchen Berichterstattungssystems besteht darin, die Entscheidungsträger in Politik, Wirtschaft und Verbänden mit empirisch zuverlässigen Informationen zum „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ zu „versorgen“. Diese sollen helfen, verantwortungsvolle, weil empirisch fundierte Entscheidungen im Bereich der Sozial-, Familien- und Tarifpolitik sowie in der betrieblichen Praxis treffen zu können. Dieses Berichterstattungssystem war von Anbeginn an eher auf Aufklärung über und weniger auf Gestaltungs- und Handlungshilfen für das „Arbeits- und Betriebszeitgeschehen“ angelegt. Diese setzen jene voraus. Für Analysen von stabilen Entwicklungen stellt dieses Berichterstattungssystem eine herausragende und einmalige Datenbasis dar.

*Teilzeitbeschäftigung* hat im Untersuchungszeitraum stetig zugenommen: von 14,3% in 1987 auf 24,0% in 2003 nach den Ergebnissen der Beschäftigtenbefragungen; von 15,3% in 1990 auf 23,2% in 2007 nach den Befunden der Betriebsbefragungen. Diese Entwicklung wird durch den Mikrozensus, das sozio – ökonomische Panel und die Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das IAB bestätigt – wenngleich diese Studien merkliche höhere Teilzeitquoten ausweisen. Teilzeitbeschäftigung ist nach wie vor eine überwiegend frauenspezifische Form der Erwerbsbeteiligung, die von Frauen vor allem dann aufgenommen wird, wenn Anforderungen der Betreuung und Erziehung von Kindern zu bewältigen sind. Zwar steigt die Erwerbsbeteiligung der Frauen insbesondere aufgrund zunehmender Teilzeitbeschäftigung, was zu einer allmählichen Erosion des „Alleinernährermodells“ führt; aber die geschlechtsspezifischen Zuweisungen von Familienarbeit an die Frauen und Erwerbsarbeit an die Männer werden durch Teilzeitbeschäftigung nicht aufgehoben, sondern eher noch fortgeschrieben und verschärft.

*Die vertraglichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten* sind den Beschäftigtenbefragungen zufolge - nach einer Phase des Absinkens von 39,2 Wochenstunden in 1987 auf 38,3 Wochenstunden in 1993 - im Zeitraum von 1993 bis 2003 wieder auf 39,2 Wochenstunden angestiegen. Analoge Befunde zeigen die Betriebsbefragungen. Während sich die vertraglichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten von 1990 bis 2001 von 38,6 auf 37,4 Wochenstunden verringerten, ist von 2001 bis 2007 ein Zuwachs von 37,4 auf 39,2 Wochenstunden feststellbar. Diese Entwicklung ist wesentlich darin begründet, dass im Zeitraum von 2001 bis 2007 der Anteil der nicht tarifgebundenen Betriebe von 58% auf 73% gestiegen ist. In diesen sind die vertraglichen Wochenarbeitszeiten mit 40,3 Stunden deutlich höher als in den tarifgebundenen Betrieben, bei denen der Vergleichswert 38,8 Stunden beträgt. Die Mitte der 80er Jahre in der Metall- und Druckindustrie beginnenden, dann sukzessive auf andere Branchen ausgeweiteten tariflichen

Verkürzungen der Wochenarbeitszeit sind diesen Befunden zufolge also Mitte der 90er Jahre „gestoppt“ worden. Ab diesem Zeitpunkt sind die vertraglich vereinbarten und auch tariflichen Wochenarbeitszeiten wieder verlängert worden und haben aufgrund einer ab Ende der 90er Jahre verstärkt zunehmenden Deregulierung der Austauschbeziehungen mittlerweile wieder das Niveau erreicht, das Mitte der 80er Jahre vorherrschte.

Ob ein Betrieb tarifgebunden ist oder nicht, ob ein Betrieb über eine betriebliche Interessenvertretung verfügt oder nicht, ob also in einem Betrieb *regulierte Austauschbeziehungen* bestehen oder nicht, entscheidet nicht allein über die Gestaltung der vertraglichen Wochenarbeitszeiten, sondern über die der Arbeitszeiten insgesamt: sofern diese Austauschbeziehungen reguliert sind, sind die vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten kürzer, werden weniger bezahlte (und wahrscheinlich auch weniger unbezahlte) Überstunden geleistet und sind Arbeitszeitkontenmodelle nicht nur verbreiteter, sondern auch besser geregelt. In nicht tarifgebundenen Betrieben werden mit 1,1 bezahlten Überstunden pro Woche pro Vollzeitbeschäftigten mehr Überstunden geleistet als in tarifgebundenen Betrieben, bei denen der Vergleichswert 0,9 bezahlte Überstunden beträgt. Demnach liegen die tatsächlichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten in den nicht tarifgebundenen Betrieben bei 41,1 Wochenstunden und damit um 1,5 Wochenstunden höher als in der Kontrastgruppe. Ähnlich verhält es sich bei der Gestaltung von Arbeitszeitkonten. Diese sind in der betrieblichen Praxis dann besonders funktionstüchtig, wenn die Obergrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden sowie die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer Soll und Haben ausgeglichen sein müssen, festgelegt sind. In 83% der tarifgebundenen Betriebe, aber nur in 65% der nicht tarifgebundenen Betriebe ist das „Regelungsgerüst“ von Arbeitszeitkonten optimal.

All dies verweist auf eine sozialverträglichere Regelung von Arbeitszeiten in Betrieben mit regulierten Austauschbeziehungen: Die Reduktion von bezahlten Überstunden stabilisiert die Beschäftigung, minimiert Gesundheitsrisiken und dürfte die Arbeitsproduktivität steigern; eine Regelung von Arbeitszeitkonten, bei der möglichst viele zu ihrer Regelungsstruktur gehörende Elemente genau definiert sind, dürfte deren Funktionstüchtigkeit erhöhen. An funktionstüchtigen Arbeitszeitkontenmodellen sind Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen interessiert.

*Die bezahlten Überstunden* sind nach den Beschäftigtenbefragungen von 1987 bis 2003 sukzessive von 1,1 auf 0,6 Stunden pro Woche pro Beschäftigten zurückgegangen. Im gleichen Zeitraum sind die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden von 0,8 auf 1,4 Stunden pro Woche pro Beschäftigten angestiegen. Dies ist der Einführung von Arbeitszeitkontenmodellen geschuldet. Die unbezahlten Überstunden halten sich in dem genannten Zeitraum auf dem Niveau von 0,6 Stunden pro Beschäftigten pro Woche – mit Ausnahme von 1995, wo diese auf 0,9 Stunden pro Beschäftigten pro Woche angestiegen waren. Allerdings haben in 2003 die unbezahlten Überstunden schon ein identisches Niveau wie die bezahlten Überstunden (0,6 Stunden pro Beschäftigten pro Woche) und dürften nach Befun-

den des sozio - ökonomischen Panels in der Folgezeit noch weiter angestiegen sein.

Bei den Betriebsbefragungen haben wir nur die bezahlten Überstunden erfasst. Die bezahlten Überstunden bewegen sich im Zeitraum von 1990 bis 2007 auf dem konstanten Niveau von 0,8 bis 1,0 Stunden pro Beschäftigten pro Woche. Diese Befunde stimmen genau mit den Ergebnissen der Arbeitsvolumensberechnungen des IAB überein. Angesichts der Finanz- und Konjunkturkrise dürften sich die bezahlten Überstunden jedoch in 2009 und auch 2010 merklich verringern – um ein Drittel oder sogar um die Hälfte nach Schätzungen des IAB. Der Abbau von bezahlten Überstunden gehört zusammen mit Kurzarbeit, dem „Leerräumen“ der Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitverkürzungen auf betrieblicher Ebene zu den Maßnahmen, mit denen trotz starken Auftragsrückgangs die Beschäftigung bislang noch annähernd gesichert wird.

*Regelmäßige Samstagarbeit* hat sich von 1987 bis 2003 nach den Beschäftigtenbefragungen nicht nennenswert verändert. Rund ein Drittel der Beschäftigten hat in diesem Zeitraum regelmäßig an Samstagen gearbeitet. Dieser Trend gilt auch nach den Betriebsbefragungen; hier ist jedoch die Quote der Samstagbeschäftigten durchweg deutlich geringer und rund ein Fünftel der Beschäftigten ist regelmäßig an Samstagen tätig. Während die regelmäßige Samstagarbeit stagniert, hat die *gelegentliche Samstagarbeit* dem Statistischen Bundesamtes zufolge zugenommen: von 41,4% in 1998 auf 48,6% in 2008. Diesen Trend können wir auch anhand der Beschäftigtenbefragungen beobachten: 1987 gaben noch 42% der Beschäftigten an, gelegentlich samstags zu arbeiten, wohingegen der Vergleichswert in 2003 schon bei 59% lag. Die Befunde insbesondere zur gelegentlichen Samstagarbeit deuten darauf hin, dass Samstagarbeit, die in den 70er und 80er Jahren nicht unumstritten war und als unsoziale, weil familienunfreundliche Arbeitszeitform kritisiert wurde, mittlerweile den Status des Normalen, das man nicht mehr verhindern will oder kann, erlangt hat.

*Regelmäßige Sonntagsarbeit* ist nach den Beschäftigtenbefragungen von 1987 bis 1999 angestiegen (von 10% auf 16%) und von 1999 bis 2003 wieder gesunken (von 16% auf 13%). Diese „Wellenbewegung“ können wir auch anhand der Betriebsbefragungen beobachten. Ihnen zufolge erhöhte sich der Anteil der Sonntagsbeschäftigten im Zeitraum von 1990 bis 2001 von 9,9% auf 11,0%, wohingegen dieser sich wiederum im Zeitraum von 2001 bis 2007 von 11,0% auf 9,9% verringerte und fast exakt den Wert von 1990 erreichte. Demzufolge sind bei Sonntagsarbeit kaum Veränderungen im Zeitverlauf beobachtbar.

Demgegenüber sind von 1987 bis 2007 *Gleitzeitarbeit und Arbeitszeitkonten* rasant gestiegen. Von allen Arbeitszeitformen haben Arbeitszeitkonten in den letzten beiden Jahrzehnten den stärksten Zuwachs erfahren. Der Anteil der Gleitzeitbeschäftigten ist nach den Beschäftigtenbefragungen von 1987 bis 1995 sukzessive angestiegen und hat sich verdoppelt: von 14% auf 28%. Diese starke Zunahme setzte sich mit den Arbeitszeitkonten fort, welche die von der Struktur her ähnliche Gleitzeit ablösen. Während in 1999

schon für ein reichliches Drittel der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, waren es in 2001 und 2003 schon 40,0% bzw. 42,0%. Mittlerweile arbeitet fast jede/jeder zweite Beschäftigte in Arbeitszeitkontenmodellen: 2005 waren es 48,0% und 2007 sind es 47,0%.

Die Güte der Regelung von Arbeitszeitkonten hat im Zeitverlauf gewonnen. Während 2001 knapp zwei Drittel (63,3%) der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, in gut geregelten und damit erwartbar funktionstüchtigen Arbeitszeitkontenmodellen arbeiten, sind es in 2005 und 2007 schon über drei Viertel (77,2% bzw. 76,8%). Dabei haben die Betriebe aller Betriebsgrößenklassen kräftig zugelegt: die Kleinbetriebe in der Zeit von 2001 bis 2007 um 26,8 Prozentpunkte, die Mittelbetriebe um 12,4 Prozentpunkte und die Großbetriebe um 15,6 Prozentpunkte. Diese Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitszeitkontenmodelle selten ein für allemal eingerichtet werden, sondern nach Maßgabe schwankender betrieblicher Funktionserfordernisse und/oder meist lebensweltlich motivierter Flexibilitätsinteressen der Beschäftigten ständig neu „justiert“ werden müssen. Mehr als andere Arbeitszeitformen sind folglich Arbeitszeitkontenmodelle auf verhältnismäßig zeit- und kommunikationsaufwendige Lernprozesse verwiesen, in denen sukzessive deren Güte und Funktionstüchtigkeit verbessert wird. Allerdings sind die mit Arbeitszeitkontenmodellen eröffneten Flexibilisierungsspielräume von 2001 bis 2007 stark ausgeweitet worden: im Durchschnitt die Minusstunden von 2001 bis 2007 um 26% und die Plusstunden um 37%. Der durchschnittliche Ausgleichszeitraum beträgt seit 2005 konstant 40 Wochen, was einem Langzeitkonto schon sehr nahe kommt.

Mit Arbeitszeitkonten hat sich faktisch eine Arbeitszeitform herausgebildet und massenhaft verbreitert, auf deren Grundlage die längst überfällige Reformulierung eines mit starken Schutzfunktionen für die Beschäftigten versehenen Normalarbeitszeitstandards versucht werden könnte. Die Regulationsstruktur von Arbeitszeitkonten deckt den betrieblichen Flexibilitätsbedarf ebenso ab wie den Bedarf der Beschäftigten nach flexiblen und verlässlichen Arbeitszeiten. Zugleich enthält diese Regulationsstruktur die vertraglich oder tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit als nicht hintergehbare Referenzgröße für den Ausgleich von Zeitguthaben und Zeitschulden innerhalb des vereinbarten Ausgleichszeitraums. Mit dieser Referenzgröße wäre eine anhand von Arbeitszeitkonten vorgenommene Reformulierung des Normalarbeitszeitstandards auch anschlussfähig an die bisherige Praxis der Tarifparteien in der Aushandlung und Definition dessen, was als Regel- oder Normalarbeitszeit galt. Wegen dieser Anschlussfähigkeit an bisherige Praxis, der starken Verbreitung und der relativ großen Schnittmenge hinsichtlich der Interessen von Betrieben und Beschäftigten scheinen Arbeitszeitkonten für Vorhaben der Reformulierung des Normalarbeitszeitstandards ein aussichtsreicher Kandidat.

*Schicht- und Nachtarbeit* hat nach den Beschäftigtenbefragungen von 1987 bis 2003 zwar leicht, aber kontinuierlich zugenommen. Während 1987 noch 15% der Beschäftigten in Schicht- und Nachtarbeit tätig waren und dieser Anteil bis 1993 auf 12% absank, stieg

er in den folgenden Jahren auf 17% in 1999 bzw. 16% in 2003. Einen ähnlichen Trend ist anhand der Mikrozensusdaten beobachtbar. Diese Befunde decken sich weitgehend mit denen der Betriebsbefragungen. Hier können wir eine Zunahme des Anteils der Beschäftigten, die regelmäßig in Schicht- und Nachtarbeit tätig sind, von 13,6% in 1990 auf 18,7% in 2007 feststellen.

Der Anteil der Beschäftigten, die in *versetzten Arbeitszeiten* tätig sind, ist stark angewachsen: von 15,0% in 2001 auf 24,3% in 2007. Mittlerweile sind anteilmäßig mehr Beschäftigte in versetzten Arbeitszeiten als in Schicht- und Nachtarbeit tätig. Versetzte Arbeitszeiten sind für die Betriebe besonders attraktiv, weil mit ihnen Betriebszeiten eingerichtet werden können, die von 48 Wochenstunden bis hin zu 120 Wochenstunden (und darüber) reichen können. Versetzte Arbeitszeiten sind zudem weitaus kostengünstiger als Schicht- und Nachtarbeit, für die in der Regel Zuschläge gezahlt werden müssen, die bei jenen weitgehend entfallen. Die Betriebe, in denen Schicht- und Nachtarbeit geleistet wird, unterliegen jedoch weitaus häufiger als die Betriebe, in denen versetzte Arbeitszeiten praktiziert werden, kollektivvertraglichen Regelungen der Arbeitszeit (Tarifvertrag und/oder Betriebsvereinbarung). Kehrseitig dazu operieren die Betriebe mit versetzten Arbeitszeiten häufiger mit informellen, auf betrieblichen Übereinkünften und/oder Vorgesetztenanweisungen beruhenden Regelungen der Arbeitszeit. Dies deutet darauf hin, dass sich die betrieblichen Flexibilitätserfordernisse stärker und „enthemmter“ auf die Beschäftigten, die in versetzten Arbeitszeiten tätig sind, durchdrücken dürften als beispielsweise auf die Schichtbeschäftigten. Hier besteht Forschungsbedarf. Zu klären ist insbesondere, wie versetzte Arbeitszeiten in der betrieblichen Praxis konkret gestaltet werden, welche Dispositionsbefugnisse dabei die Beschäftigten (und ihre Interessenvertretungen) haben und welche gesundheitlichen Beanspruchungen und Belastungen aus versetzten Arbeitszeiten resultieren.

Mit dem Anstieg von Schicht- und Nachtarbeit sowie versetzten Arbeitszeiten korrespondiert eine Zunahme der *Betriebszeiten*. Diese sind in den Betrieben des verarbeitenden Gewerbes Westdeutschlands mit 20 und mehr Beschäftigten von 1990 bis 2007 von 67,9 auf 75,1 Wochenstunden oder um 10,6% angestiegen, wohingegen sich die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum vom Resultat her gesehen nicht veränderte. Diese Ergebnisse zeigen sehr deutlich, dass die Entwicklung der Betriebszeiten relativ unabhängig von der der Arbeitszeiten verläuft. Damit ist die häufig geäußerte, zeitweise noch mit scharfen Polemiken aufgeladene Annahme, kurze Arbeitszeiten würden zu kurzen Betriebszeiten führen, angesichts dieser Befunde empirisch nicht haltbar und irreführend.

Der für die Betriebe des verarbeitenden Gewerbes Westdeutschlands mit 20 und mehr Beschäftigten für den Zeitraum von 1990 bis 2007 dargestellte Trend einer sukzessiven Betriebszeitausweitung dürfte für alle Betriebsgrößenklassen und alle Wirtschaftszweige in Deutschland gelten; denn die indirekten Betriebszeiten sind im Durchschnitt aller Betriebsgrößenklassen und aller Wirtschaftszweige in Deutschland von 2003 bis 2007 um 5,5 Wochenstun-

den oder 9,5% gestiegen. Im internationalen Vergleich liegen die Betriebszeiten in Deutschland mit in der Spitzengruppe. Dies gilt im Übrigen nicht nur für die Betriebszeiten, sondern auch für die Arbeitszeitflexibilisierung: bei Schichtarbeit, bei Schichtarbeit, die zwingend mit Nachtarbeit verbunden ist, bei versetzten Arbeitszeiten und bei Überstundenarbeit belegt Deutschland im internationalen Vergleich Spitzenplätze.

Die für Betriebszeiten effektivste Arbeitszeitform ist Schichtarbeit. Diese konstituiert die Betriebszeit von 2003 bis 2007 zu rund 40%. Dabei sind keine nennenswerten Änderungen beobachtbar. Demgegenüber ist in diesem Zeitraum der „Beitrag“ der effektiven Wochenarbeitszeiten von 38% auf 32% gesunken und der der versetzten Arbeitszeiten von 22% auf 30% gestiegen. Dieser Befund unterstreicht aus einer anderen Perspektive noch einmal den Bedeutungszuwachs von versetzten Arbeitszeiten für das Betriebs- und Arbeitszeitmanagement der Betriebe. Dieser Befund zeigt auch, dass Verlängerungen der individuellen Wochenarbeitszeiten und - als ihr Resultat - überlange Wochenarbeitszeiten das am wenigsten effektive Instrument für Betriebszeitausweitungen sind. Vielmehr haben in der Regel die Betriebe mit den kürzesten vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten die längsten Betriebszeiten – wie umgekehrt die (meist nicht tarifgebundenen) Betriebe mit den längsten vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten die kürzesten Betriebszeiten aufweisen.

## V. Literatur

- Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch, in DIW-Wochenbericht Nr.15-16/ 2006, 189-196
- Bach, Hans – Uwe, Hermann Gartner, Sabine Klinger, Thomas Rothe, Eugen Spitznagel (2007): Ein robuster Aufschwung mit freundlichem Gesicht, IAB-Kurzbericht Nr. 15, 22.8.2007
- Bach, Hans – Uwe, Hermann Gartner, Sabine Klinger, Thomas Rothe, Eugen Spitznagel (2008): Internationale Finanzkrise bringt schwere Zeiten für den Arbeitsmarkt, IAB – Kurzbericht 20/2008
- Bach, Hans – Uwe, Eugen Spitznagel (2009): Kurzarbeit. Betriebe zahlen mit – und haben was davon, IAB – Kurzbericht 17/209
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Cornelia Thoben (1989): Arbeitszeit `89, Düsseldorf 1989
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Frank Stille (1994): Große Unterschiede in der Ermittlung von Betriebszeiten, in: WSI-Mitteilungen 47 (1994) 1, 43-50
- Bauer, Frank; Hermann Groß, Gabi Schilling (1994): Arbeitszeit ,93. Arbeitszeiten, Arbeitszeitwünsche, Zeitbewirtschaftung und Arbeitszeitgestaltungschancen von abhängig Beschäftigten, Köln
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Gabi Schilling (1996): Arbeitszeit ,95. Arbeitszeitstrukturen, Arbeitszeitwünsche und Zeitverwendung der abhängig Beschäftigten in West und Ostdeutschland, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Düsseldorf
- Bauer, Frank, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner (1998a): Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe, hrsg. v. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Bauer, Frank, Gerhard Bosch, Jörg Bundesmann-Jansen, Hermann Groß, Frank Stille, Alexandra Wagner (1998b): Öffnungszeiten im Einzelhandel 1996. Vor und nach Änderung des Ladenschlussgesetzes, hrsg. v. Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Bauer, Frank; Hermann Groß, Eva Munz, Suna Sayin (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung (Berichte des ISO 67), Köln
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Klaudia Lehmann, Eva Munz (2004): Arbeitszeit 2003. Köln
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz (2005): Betriebs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, Münster
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Georg Sieglen (2007): Methodology of the EUCOWE Project, in: Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.), Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York, 21-40
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente, Enrique Fernandez Macias, Georg Sieglen (2007): Cross-country Comparison of Operating Hours, Capacity Utilisation, Working Times and Employment, in: Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.), Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union, Heidelberg New York, 41-72
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Gwen Oliver, Georg Sieglen, Mark J. Smith (2007): Time Use and Work Life Balance in Germany and the UK, Anglo – German Foundation
- Bauer, Frank, Hermann Groß, Georg Sieglen (2007): Methodology of the EUCOWE Project, in: Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bus-

- tillo y Llorente (eds.), *Operating Hours and Working Times*, Heidelberg New York 2007, 21-40
- Benkhoff, Birgit, Vicky Hermet (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten, in: *Industrielle Beziehungen*, Jg. 15, H. 1, S. 5-31
- Bundesagentur für Arbeit (2007): *Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und Erwerbstätigkeit*, Nürnberg
- Bundesmann-Jansen, Jörg, Hermann Groß, Eva Munz (2000): *Arbeitszeit '99. Ergebnisse einer repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu traditionellen und neuen Arbeitszeitformen in der Bundesrepublik Deutschland*, Düsseldorf
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2006): *Familie zwischen Flexibilität und Verlässlichkeit. Perspektiven für eine lebenslaufbezogene Familienpolitik. Siebter Familienbericht*, Berlin
- Cette, Gilbert, Yusuf Kocoglu, Arnaud Sylvain (2009): *Flexible Working Patterns and Factor Utilisation*, in: Lei Delsen, Frank Bauer, Gilbert Cette, Mark Smith (eds.), *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union*, Heidelberg New York, 15-54
- Delsen, Lei, Derek Bosworth, Hermann Groß, Rafael Munoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2007): *Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union*, Heidelberg New York
- Delsen, Lei, Frank Bauer, Gilbert Cette, Mark Smith (eds.) (2009): *Comparative Analyses of Operating Hours and Working Times in the European Union*, Heidelberg New York
- Ehling, Manfred (2003): *Harmonisierung data in official statistics: Development, procedures, and data quality*, in: J. Hoffmeyer-Zlonik and C. Wolf (eds), *Advances in cross-national comparison. A European working book for demographic and socio-economic variables*, Dordrecht, 17-32
- Frerichs, Joke, Hermann Groß, Ulrich Pekruhl (1987): *Betriebliche Arbeitszeitpolitik und Interessenvertretung. Lernprozesse bei der Umsetzung der Arbeitszeitverkürzung in der Druckindustrie*, Bonn
- Groß, Hermann, Ulrich Pekruhl, Cornelia Thoben (1987): *Arbeitszeit '87. Ein Report zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen der Beschäftigten in der Bundesrepublik*, hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf
- Groß, Hermann, Frank Stille, Cornelia Thoben (1991): *Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990. Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zu Arbeitszeitformen und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland*, Duisburg
- Groß, Hermann (2007): *Betriebs- und Arbeitszeitmanagement in tarifgebundenen und nicht tarifgebunden Betrieben*, Düsseldorf
- Groß, Hermann, Michael Schwarz (2007): *Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung*, Dortmund 2007
- Groß, Hermann, Hartmut Seifert (Hrsg.) (2010): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Berlin
- Groß, Hermann, Hartmut Seifert, Georg Sieglen (2007): *Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung*, in: *WSI-Mitteilungen* 4/2007
- Groß, Hermann (2010): *Zusammenhang von Regulierung, Arbeitszeitmanagement und gesellschaftliche Verantwortung*, sfs-Beiträge aus der Forschung, Band 175, Dortmund
- Groß, Hermann, Michael Schwarz (2009): *Arbeitszeiten, betriebliche Altersstrukturen und Corporate Social Responsibility. Eine repräsentative Betriebsbefragung*, Wiesbaden
- Holst, Elke (2009): *Arbeitszeitwünsche und Arbeitszeitrealität von abhängig beschäftigten Frauen und Männern in West- und Ostdeutschland*; in: Groß, Hermann, Hartmut Seifert (Hrsg.) (2010): *Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik*, Berlin, 53-70

- Lehndorff, Steffen (2009): Normalität jenseits von Normen - Deutsche Sonderwege in der Arbeitszeitentwicklung; in: Groß, Hermann, Hartmut Seifert (Hrsg.) (2010): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik, Berlin, 71-100
- Munz, Sonja, Herbert Hofmann, Christian Holzner, Achim Eckermann, Hermann Groß, Suna Sayin (2004): Entwicklung der Teilzeitarbeit. Evaluierung des teilzeit- und Befristungsgesetzes, München, Köln, Man.
- OECD (2001): Services. Statistics on value added and employment, Paris
- Riedmann, Arno, Harald Bielenski, Teresa Szczurokova, Alexandra Wagner (2006): Working time and work-life balance in European Companies. Establishment Survey on Working Time 2004 – 2005, Luxembourg
- Sauer, Dieter (2007): Vermarktlichung und Politik – Arbeitspolitik unter Bedingungen indirekter Steuerung, in: Gerd Peter (Hrsg.), Grenzkonflikte der Arbeit, Hamburg, 202 - 217
- Schief, Sebastian (2004): Jahresarbeitszeiten als Standortfaktor? Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche, Gelsenkirchen, IAT - Report
- Seifert, Hartmut (2008): Trend zu ungesunden Arbeitszeiten, in Boeckler-Impuls 12/2008
- Statistisches Bundesamt (2009): Pressemitteilung vom 21.07.2009: Jeder zweite Erwerbstätige muss auch samstags arbeiten

**Veröffentlichungen**  
**der**  
**Sozialforschungsstelle**  
**Dortmund**

(Zentrale Wissenschaftliche Einrichtung  
der Technischen Universität Dortmund)



# ARBEIT

**Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung  
und Arbeitspolitik**

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Arne Heise, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Heiner Minssen, Hartmut Neuen-dorff, Angela Paul-Kohlhoff, Ivars Udris

*Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.*

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammenführung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeordnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In ARBEIT haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz.

Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriebiologie und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für LeserInnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen) und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

## **Bezugsbedingungen:**

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement:	Bibliotheken	€ 79,00
	persönl. Abo	€ 69,00

für Studenten gegen

Studienbescheinigung € 46,00

Einzelheft € 22,00

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten)

## **zu beziehen über:**

Lucius & Lucius  
Verlagsgesellschaft  
Gerokstraße 51  
D-70184 Stuttgart

## **Redaktionsanschriften:**

### **Aufsatzredaktion:**

Sozialforschungsstelle  
Zentrale wissenschaftliche Einrichtung  
der Technischen Universität Dortmund  
Ingrid Goertz/Ursula Ammon  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de  
ammon@sfs-dortmund.de

www: ZeitschriftArbeit.de

### **Rezensionsredaktion:**

Ruhr-Universität Bochum, Institut für Arbeitswissenschaft

Dr. Martin Kröll  
D-44780 Bochum

e-mail: arbeit@iaw.rub.de

Grevener Str./Fresnostr. 2  
D-48159 Münster  
Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972  
eMail: vertrieb@lit-verlag.de

## Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

herausgegeben von:

*Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)*

**Band 3:** Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0

**Band 4:** Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivilbeschäftigten der alliierten Stationierungstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3

**Band 5:** Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung - Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7

**Band 8:** Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln - Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6

**Band 9:** Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch-methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7

**Band 12:** Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

**Band 13:** Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

**Band 14:** Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

**Band 20:** Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.)

## Nachhaltige Entwicklung

Vom „Was“ zum „Wie“

Arbeit  
Gesundheit  
Frauenfragen  
Altersforschung  
Sozialpolitik  
Armut

LIT

**Band 21:** Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstverwaltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

**Band 24:** Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

**Band 25:** Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

**Band 27:** Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

**Band 28:** Birgit Mütterich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

**Band 29:** Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

**Band 30:** Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

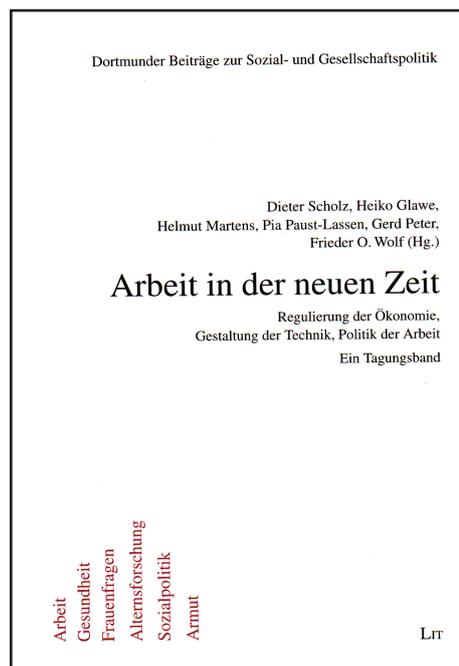
**Band 31:** Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext“ (REKO), 2000, 106 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

**Band 32:** Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

**Band 37:** Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

**Band 38:** Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30,90 €, ISBN 3-8258-6019-1

**Band 40:** Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt



wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5

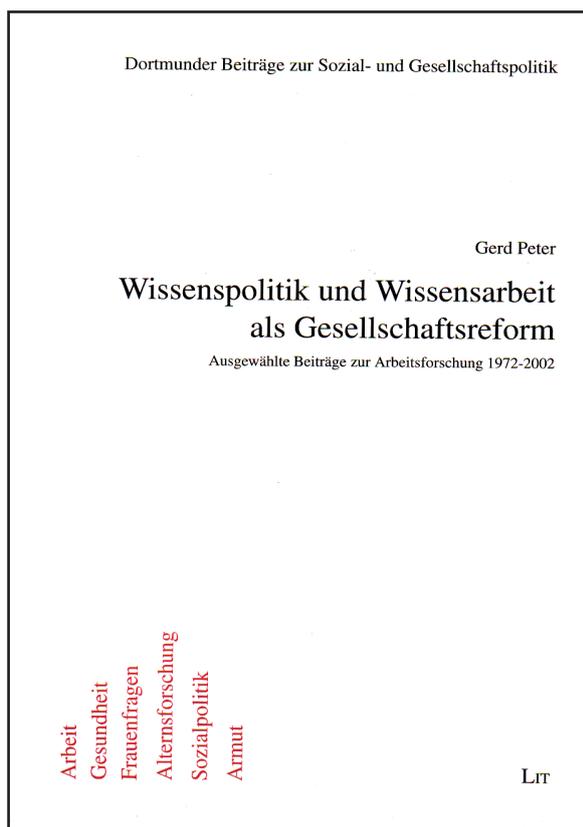
**Band 43:** Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

**Band 44:** Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

**Band 46:** Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

**Band 50:** Gerd Peter : Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34.90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

**Band 51:** Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom „Was“ zum „Wie“, 2004, 178 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-7497-4



**Band 52:** Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

**Band 53:** Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19.90 €, ISBN 3-8258-7976-3

**Band 55:** Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19.90 €, ISBN 3-8258-8941-6

**Band 57:** Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29.90 €, ISBN 3-8258-9131-3

# Medienzukunft heute

herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH),

**Band 1:** Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

**Band 2:** Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

**Band 3:** Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8

**Band 4:** Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

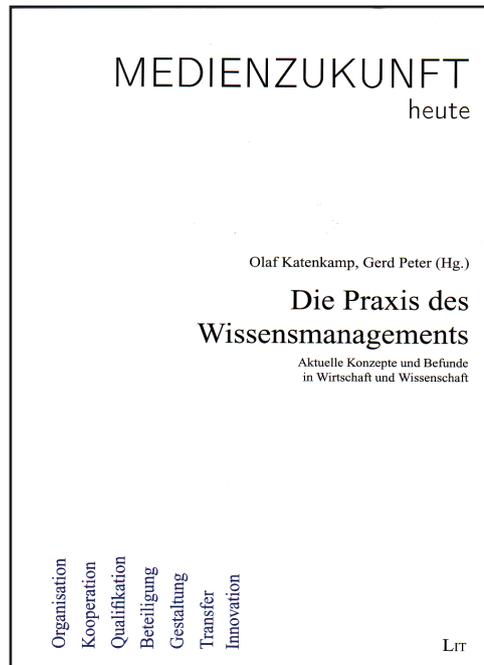
**Band 5:** Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

**Band 6:** Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

**Band 7:** Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

**Band 8:** Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

**Band 9:** Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7



## Beiträge aus der Forschung:

Band 176: *Hermann Groß*: Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitentwicklung im Zeitraum von 1987 bis 2007, Dortmund 2010

Band 175: *Hermann Groß*: Zusammenhang von Regulierung Arbeitszeitmanagement und gesellschaftlicher Verantwortung, Dortmund 2010

Band 174: *Gertrud Kühnlein*: Begründete Auswahl von Regionen, in denen eine qualitative Untersuchung zu einem Forschungsprojekt des BIBB durchgeführt werden soll. Expertise im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung, Februar 2010

Band 173: *Christoph Kaletka, Wilfried Kruse, Bastian Pelka (Hg.)*: HESSEBCAMPUS 2007-2009, Veröffentlichungen der wissenschaftlichen Begleitung, Dortmund 2009

Band 172: *Ulrich Pröll*: Corporate Social Responsibility (CSR) – ein innovatives Instrument für die Stressprävention? Kurzgutachten im Auftrag der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2009

Band 171: *Christina Meyn*: Kooperatives Arbeitshandeln in sozialen Dienstleistungsorganisationen, Dortmund 2009

Band 170: *Klaus Boeckmann*: Geteilte Zeit – Halbes Leid? Beschäftigungsverhältnisse von Frauen und Männern im Strukturwandel, Dortmund 2009

Band 169: *Jürgen Strauß, Rainer Lichte (unter Mitarbeit von Christoph Schulte)*: Generationenpolitik und Generationengerechtigkeit im Betrieb – Ergebnisse aus Betriebsfallstudien, Dortmund 2009

Band 168: *Klaus Kock*: Prekäre Beschäftigung und lokale Gewerkschaftsarbeit, Eine Fallstudie aus dem Ruhrgebiet, Dortmund 2009

Band 167: *Katja Radant, Phyllis Paul*: Gender Mainstreaming in Dortmunder Jugendfreizeitstätten. Eine qualitative vergleichende Studie, Dortmund 2009

Band 166: *Jens Adamski*: Findbuch. Zum Bestand der „Sozialforschungsstelle an der Universität Münster, Sitz zu Dortmund“ im Archiv der Sozialforschungsstelle Dortmund, Dortmund 2008

Band 165: *Arno Georg, Helmut Martens, Karl Müller, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit und Konflikt. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 2, Dortmund 2008

Band 164: *Klaus Kock (Hg.)*: Der Preis der Freiheit. Solo-Selbstständige zwischen Vermarktung, Professionalisierung und Solidarisierung, Dortmund 2008

### zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund  
ZWE der TU Dortmund  
Ingrid Goertz  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund  
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 163: *Arno Georg, Gerd Peter*: Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit. Übergreifende theoretische Reflexionen und interdisziplinäre Methodenvergleiche - Abschlussbericht, Dortmund 2008

Band 162: *Klaus Kock*: Auf Umwegen in den Beruf. Destandardisierte und prekäre Beschäftigung von Jugendlichen an der zweiten Schwelle – eine Auswertung empirischer Befunde, Dortmund 2008

Band 161: *Arno Georg, Uwe Dechmann, Sandra Messerschmidt, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeit, Selbstentwicklung und Gesundheit. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 3, Dortmund 2008

Band 160: *Anne-Marie Scholz*: Wissensmanagement in der Altenpflege. Der Umgang mit der Ressource Wissen in Pflegeeinrichtungen - eine explorative Untersuchung, Dortmund 2008

Band 159: *Arno Georg, Christina Meyn, Gerd Peter (Hg.)*: Arbeitssituationsanalyse. Zur phänomenologischen Grundlegung einer interdisziplinären Arbeitsforschung. Zukunftsfähige Arbeitsanalyse Band 1, Dortmund 2007

Band 158: *Wilfried Kruse*: „Nachhaltigkeitsreport“: Lokale Netzwerke zur Berufsintegration von jungen Migrantinnen und Migranten am Ende der Projektförderung. Ergebnisse aus dem BQN-Vorhaben im Programm „Kompetenzen fördern“ (BQF des BMBF), Dortmund 2007

Band 157: *Rainer Lichte, Wilfried Kruse*: „Rail-Employ“ – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb. Fallstudien, Dortmund 2007

Band 156: *Gudrun Richter-Witzgall (Hg.)*: E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001). Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 155: *Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter*: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 154: *Manfred Koch*: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 153: *Hermann Groß, Michael Schwarz*: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

Band 152: *Klaus Boeckmann*: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 151: *Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martina Stackelbeck*: fair statt prekär – Überlegungen zur Analyse und Gestaltung von Beschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

**zu beziehen über:**

Sozialforschungsstelle Dortmund  
ZWE der TU Dortmund  
Ingrid Goertz  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund  
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

**zu beziehen über:**

Sozialforschungsstelle Dortmund  
ZWE der TU Dortmund  
Ingrid Goertz  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund  
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 150: *Marcel Braun, Michael Schwarz*: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 149: *Melanie Mörchen*: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 148: *Klaus Kock, Edelgard Kutzner*: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 147: *Helmut Martens*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 146: *Martina Stackelbeck (Hg.)*: Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 145: *Gerd Möll, Ellen Hilf*: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel“. Dortmund 2004

Band 144: *Nils J. Nolting*: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 143: *Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp*: Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 142: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 141: *Michael Niehaus*: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 140: *PragMaGus*: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor“ am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

Band 139: *Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels*: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation.

Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 138: *Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech*: International Trade Union Co-Operation -Experience and Research Issues. Workshop Documents. (Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen. Workshop-Dokumentation) Dortmund 2003

Band 137: *Helmut Martens*: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy , Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 136: *Daniel Tech*: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung. Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 135: *Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess*: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 134: *Abschlussstagung des EU-Projektes „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels“*. Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 133: *Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy*: Report on the Policy Conference „Developments in European Services. Implications for Work, Skills and Gender Equality“, Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 132: *Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech*: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 131: *Birgit Klein, Gertrud Kühnlein*: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 130: *Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein*: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 129: *Marion Wulf*: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 128: *Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.)*: Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 127: *Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.)*: Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

**zu beziehen über:**

Sozialforschungsstelle Dortmund  
ZWE der TU Dortmund  
Ingrid Goertz  
Evinger Platz 17  
D-44339 Dortmund  
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 126: *Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M. Weber*: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

Band 125: *Stefan Meier*: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 124: *Detlef Illskensmeier*: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 123: *Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz*: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 122: *Ellen Hilf, Christine Fromm*: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 121: *Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH)*: Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern, Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000, Dortmund 2001

Band 120: *Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (Hg.)*: Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 119: *Gertrud Kühnlein*: Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 118: *Wilfried Kruse, Birgit Mütherich*: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund. Eine Handlungshilfe, Dortmund 2000

Band 117: *Helmut Martens*: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 116: *Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff*: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft. Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 115: *Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnittfeld*: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie. Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 114: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten. Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 113: *Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder*: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 112: *Gertrud Kühnlein*: Elemente einer „Lernenden Verwaltung“. Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 111: *Monika Goldmann (Hg.)*: Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 109: *Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen*: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall. Werkstattbericht, Dortmund 1999

Band 110: *Hans-Werner Franz*: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 108: *Antonius Schröder u.a.*: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 107: *Heike Jacobsen, Ellen Hilf*: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 106: *Konstantin Gavriilidis*: Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 105: *Hans-Werner Franz*: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch. Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998