

Sylvia Stieler • Martin Schwarz-Kocher

Verfall von Arbeitszeit in indirekten Tätigkeitsbereichen

Tarifliche und betriebliche Instrumente
zur Regulierung

Heft 3/2009

IMU Institut



Forschung
Projekte
Gutachten
Beratung

ISSN 1611-8391
ISBN 978-3-934859-26-5

Verfall von Arbeitszeit in indirekten
Tätigkeitsbereichen

Tarifliche und betriebliche Instrumente
zur Regulierung

*Gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung
Förderkennzeichen: S-2008-144-3*

Verfasser: Sylvia Stieler
Martin Schwarz-Kocher

Herausgeber: IMU-Institut Stuttgart
Hasenbergstraße 49
70176 Stuttgart
Tel.: 0711 / 23 70 5-0 (24)
Fax: 0711 / 23 70 5-11
E-Mail imu-stuttgart@imu-institut.de

IMU Stuttgart 2009

© 2009 by IMU Institut
Alle Rechte vorbehalten

Inhalt

1.	ZUSAMMENFASSUNG	1
2.	FRAGESTELLUNG UND EINLEITUNG	2
3.	ARBEITSZEITVERFALL ALS SPITZE DES EISBERGS – BEGRÜNDUNG DES HANDLUNGSBEDARFS	3
3.1	Regulierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit	3
3.1.1	Regelungen des Arbeitszeitgesetzes	4
3.1.2	Tarifvertragliche Regelungen	5
3.1.3	Betriebsvereinbarungen	5
3.1.4	Individuelle Arbeitsverträge	6
3.2	Flexibilisierung der Arbeitszeit	7
3.3	Mehrarbeit und Verfall von Arbeitszeit	8
3.4	Arbeitszeit und Arbeitszeitverfall: Tarifliche Arbeitszeitstandards und tatsächlicher Umfang	9
3.5	Themen der betrieblichen Arbeitszeitpolitik	12
3.5.1	Arbeitszeit und Leistungsregulierung	13
3.5.2	Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben	15
4.	DIE SICHT DER BETRIEBSRÄTE ZUM ARBEITSZEITVERFALL	17
4.1	Untersuchungsmethode und Befragungssample	17
4.2	Vereinbarungen zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit	20
4.3	Gleizeitkonten: Betriebliche Regelungen und Praxis	24
4.4	Erfassung der Arbeitszeitdaten und Nutzung der Daten durch Betriebsräte	30
4.5	Umfang und Ursachen des Arbeitszeitverfalls	32
4.6	Haltung der Angestellten aus Sicht der Betriebsräte	35
4.7	Maßnahmen gegen den Verfall von Arbeitszeit – die Sicht der Betriebsräte	38
4.8	Folgen konsequenter Verhinderung des Arbeitszeitverfalls	40
4.9	Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen gegen den Arbeitszeitverfall	41
4.9.1	Handlungsbedarf und Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen	42
4.9.2	Regelungen in Betriebsvereinbarungen	43
5.	FAZIT UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	47
5.1	Zusammenfassung der Befragungsergebnisse	47
5.2	Handlungsempfehlungen	49
5.2.1	Handeln der Betriebsräte	50
5.2.2	Verbesserung von Arbeitszeitregulierungen insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung	50
5.2.3	Beteiligung der Angestellten	51
5.3	Weiterer Forschungsbedarf	51

Abbildungen

Abb. 1: Anteile der Angestellten und der ÜT-Angestellten an den Beschäftigten	19
Abb. 2: Anteile der Betriebe mit betrieblich vereinbarter Arbeitszeitverlängerung	20
Abb. 3: Angestellte in Gleitzeit	21
Abb. 4: Anteil der Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit	23
Abb. 5: Kontengrenzen bei Gleitzeitkonten	26
Abb. 6: Durchschnittliche Kontostände der Gleitzeitkonten	27
Abb. 7: Durchschnittlicher Kontostand im Verhältnis zur Kontenobergrenze	27
Abb. 8: Arbeitszeitverfall und Handlungsbedarf sowie Aktivitäten der Betriebsräte	43
Abb. 9: Einfluss eines „geregelten“ Arbeitszeitverfalls und der Auszahlung von Mehrarbeit auf dem Umfang des Arbeitszeitverfalls	44
Abb. 10: Regelungen und Maßnahmen gegen Arbeitszeitverfall ohne erkennbare Wirkung	45
Abb. 11: Einfluss von Arbeitszeitkonten auf den Arbeitszeitverfall	46
Abb. 12: Arbeitszeitpraxis in den Betrieben	47
Abb. 13: Ursachen für den Verfall von Arbeitszeit	48
Abb. 14: Maßnahmen gegen den Arbeitszeitverfall und ihre Wirksamkeit	49

Tabellen

Tabelle 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit 2008 in ausgewählten Branchen	10
Tabelle 2: Mehrarbeit 2005 – Umfang und Betroffenheit verschiedener Beschäftigtengruppen	12
Tabelle 3: Beteiligte Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten	18
Tabelle 4: Nutzung der Arbeitszeitdaten durch Betriebsräte	31
Tabelle 5: Häufigkeit des Arbeitszeitverfalls bei Angestellten	33
Tabelle 6: Haltung der Angestellten zur Arbeitszeitbegrenzung aus Sicht der Betriebsräte	37
Tabelle 7: Einschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verhinderung des Arbeitszeitverfalls	39
Tabelle 8: Folgen einer konsequenten Verhinderung des Arbeitszeitverfalls	40
Tabelle 9: Arbeitszeitverfall und Betriebsgröße	42

1. Zusammenfassung

Längere Arbeitszeit und der Verfall geleisteter Arbeitszeit weisen als „Spitze des Eisbergs“ auf eine kontinuierliche Überlastung von Beschäftigten, auf die immer schwierigere Begrenzung der Leistungsanforderungen und auf eine zunehmend schwerere kollektive Regelung der Arbeitszeit hin. Gleichzeitig fehlen bislang Untersuchungen, die betriebsübergreifend Umfang und Ursachen des Arbeitszeitverfalls für einzelne Branchen und bestimmte Beschäftigtengruppen ermitteln. Eine Befragung von Betriebsräten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie zu Arbeitszeit, Arbeitszeitregelungen und Arbeitszeitverfall im Angestelltenbereich liefert hier erste Erkenntnisse und Hinweise für Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten.

Trotz deutlicher Trends zur Flexibilisierung der Arbeitszeit überwiegen in den Angestelltenbereichen der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie eher „klassische“ Arbeitszeitmodelle mit der tariflichen Wochenarbeitszeit und einer eingeschränkten Nutzung von Arbeitszeitkonten. Allerdings ist die Überschreitung bestehender Arbeitszeitregulierungen gängige Praxis: Beispielsweise wird in fast allen Betrieben die gesetzlich zulässige Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden am Tag überschritten, Arbeitszeitguthaben auf Gleitzeitkonten liegen auch im Durchschnitt aller Angestellten eher im oberen Bereich und regelmäßig werden die Kontenobergrenzen überschritten. Als Ursachen für den Verfall der Arbeitszeit sehen Betriebsräte das individuelle Verhalten der Angestellten, Lücken bei der Erfassung der Arbeitszeit und Verfallsregelungen in Betriebsvereinbarungen fast gleichauf.

Mit den vorliegenden Daten wird auch eine erste Einschätzung möglich, welche Regelungen und Maßnahmen Arbeitszeitverfall verhindern können. Dabei zeigt sich die Bedeutung der betrieblichen Interessenvertretung: Eine Nutzung der Arbeitszeitdaten für Aktivitäten des Betriebsrats führt zu geringerem Arbeitszeitverfall in den Betrieben. Formale Regelungen wie beispielsweise Ampelregelungen oder die Nutzung verschiedener Arbeitszeitkonten haben – jedenfalls nach dieser Untersuchung – keinen nachweisbaren Einfluss auf die Verringerung des Arbeitszeitverfalls.

2. Fragestellung und Einleitung

Der Verfall geleisteter Arbeitszeit in Angestelltenbereichen ist Ausdruck einer komplexen Problemlage: Eine für viele Beschäftigte immer schwierigere Begrenzung der abgeforderten Leistung, kontinuierliche Überlast und die im Rahmen weiterer Flexibilisierung zunehmend schwierigere kollektive Regelung der Arbeitszeit. Gleichzeitig liegen bislang auf betrieblicher Ebene kaum Untersuchungen zu Umfang und Ursachen vor, die Hinweise auf Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zur Verhinderung des Verfalls geleisteter Arbeit geben. Eine Befragung von Betriebsräten zum Angestelltenbereich der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie soll hier weiteren Aufschluss geben.

Bevor im dritten Kapitel ausführlich die Befragungsergebnisse dargestellt werden, wird im zweiten Kapitel kurz mit den grundlegenden Arbeitszeit-Regulierungen, dem geschätzten gesamtwirtschaftlichen Umfang verfallener Arbeitszeit und den wichtigsten Konfliktfeldern der Rahmen betrieblicher Arbeitszeitpolitik abgesteckt. Zum Schluss werden nach einem kurzen Fazit der Befragung Handlungsempfehlungen für eine Verringerung des Arbeitszeitverfalls gegeben.

Die aktuelle Finanz- und Wirtschaftskrise verändert die Problematik des Arbeitszeitverfalls. Zum Befragungszeitpunkt im November 2008 war die Arbeitszeit in befragten Unternehmen noch stark vom Wirtschaftswachstum der letzten Jahre und dem Trend zu längerer Arbeitszeit geprägt. Zur Zeit (März 2009) wird in Unternehmen ausgedehnt Kurzarbeit angewandt, es zeichnen sich Ansätze zu einer Arbeitszeitverkürzung ab. Gerade aber bei der krisenbedingten Arbeitszeitverkürzung wird die Diskrepanz zwischen Leistungs- und Arbeitszeitregulierung besonders deutlich: Wenn es nicht gelingt, bei vereinbarter Kurzarbeit bzw. Arbeitszeitverkürzung die abgeforderte Leistung im gleichen Umfang zu verringern, wird sich insbesondere im Angestelltenbereich der Verfall von Arbeitszeit vergrößern.

Überdies besteht in Krisenzeiten immer die Gefahr, dass Arbeitspolitik statt auf eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen auf den Erhalt von Arbeitsplätzen reduziert wird. Dies zeigte sich deutlich in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie in den letzten Krisen Anfang der 1990er Jahre und zwischen 2003 bis 2006. Der damalige Personalabbau verschärfte den Leistungsdruck für viele Beschäftigte spürbar, unter anderem im Anstieg der tatsächlichen Arbeitszeit. Insofern ist die betriebliche Arbeitszeitpolitik und der Verfall geleisteter Arbeitszeit trotz geänderter Rahmenbedingungen für die Träger der Mitbestimmung weiterhin handlungsleitend.

3. Arbeitszeitverfall als Spitze des Eisbergs – Begründung des Handlungsbedarfs

Die Festlegung der Arbeitszeit in Bezug auf ihre tägliche beziehungsweise wöchentliche Lage und ihre Gesamtdauer gilt als eins der stärksten Kriterien zur Definition und Abgrenzung der abhängig Beschäftigten vom Selbständigen (Kittner; Zwanziger 2001: 74). Klare Arbeitszeit-Grenzen begrenzen die Herrschaft und Macht des Arbeitgebers (Kratzer; Sauer 2007: 174) vor allem über die begrenzte Dauer seiner Einflussnahme. Damit ist sie grundsätzlich von einem starken Interessengegensatz geprägt: Während Arbeitgeber insbesondere im Hinblick auf die Betriebsnutzungszeit möglichst flexibel über eine möglichst lange (und möglichst gering vergütete) Arbeitszeit der Beschäftigten verfügen wollen, haben abhängig Beschäftigte ein starkes Interesse an einer Beschränkung der Arbeitszeit und ihrer klaren Abgrenzung zur Freizeit – auch im Sinne der Trennung von „unfreier“ und „selbstbestimmter“ Lebenszeit.

3.1 Regulierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit

Die Regulierung von Arbeitszeit findet deshalb gleich auf mehreren Ebenen statt: von der gesetzlichen über kollektivrechtliche bis hin zu individuellen Vereinbarungen in Arbeitsverträgen. Dabei gilt das Günstigkeitsprinzip, das heißt niederrangige Regelungen dürfen im Sinne der Beschäftigten keine schlechteren Bedingungen vereinbaren, als sie das höherrangige Recht vorgibt. Zu betrachten sind vier Regulierungsebenen:

- Der gesetzliche Arbeitszeitschutz (insbesondere die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes) dient vorrangig dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz, in dem Höchstgrenzen bzw. Mindestanforderungen an Ruhepausen bzw. Ruhezeiten formuliert werden.
- Die in vielen Branchen bestehenden tariflichen Regelungen setzen innerhalb des gesetzlichen Rahmens ebenfalls Höchstgrenzen, die allerdings deutlich unter den gesetzlichen Regelungen liegen. Außerdem regeln sie seit langem die Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen (Schoof 2007: 307).
- Betriebsvereinbarungen konkretisieren die Umsetzung der Tarifverträge auf betrieblicher Ebene, insbesondere die Lage der Arbeitszeit (Beginn, Ende, Verteilung auf die Wochentage), und betriebliche Arbeitszeitmodelle. Sie tragen den starken Mitbestimmungsrechten der Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG Rechnung. Einfluss nehmen kann der Betriebsrat auch auf vorübergehende Verlängerung (insbesondere Mehrarbeit) und Verkürzung der Arbeitszeit (z. B. Kurzarbeit).

- Unterhalb der kollektiven Regelungen regeln individuelle Arbeitsverträge zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin Weiteres, z. B. die individuell geschuldete Arbeitszeit Dabei können auch vom Tarifvertrag abweichende Regelungen getroffen werden, sofern sie nicht dem Günstigkeitsprinzip widersprechen.

Besondere Bedeutung erhält die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretung dadurch, dass sie bei der Ausübung ihrer Mitbestimmungsrechte auch die Einhaltung der gesetzlichen und tarifvertraglichen Normen überwachen sollte (Ellguth; Promberger 2007: 210)

3.1.1 Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Auf den ersten Blick ist Arbeitszeit gesetzlich klar definiert als „Zeit vom Arbeitsbeginn bis zum Ende abzüglich der Pausen“ (§ 2 Abs. 1 ArbZG), dazu zählen auch Arbeitsbereitschaft und Bereitschaftsdienste (nicht jedoch Rufbereitschaft) unabhängig vom Arbeitsort. Diese Definition regelt vor allem Mindestbedingungen, von denen nur zu Gunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden darf (einige Ausnahmen sind gesetzlich möglich). Dabei sind Wege-, Reise- und Qualifizierungszeiten immer wieder strittig.

Die wesentlichen gesetzlichen Regelungen zur Arbeitszeit sind im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) festgelegt (weitere Regelungen in Anhang 1):

- Die tägliche Arbeitsdauer beträgt höchstens 8 Stunden nach § 3 ArbZG. Diese Zeit kann bis auf 10 Stunden am Tag ausgedehnt werden, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Kalendermonaten der Durchschnitt von 8 Stunden/Tag eingehalten wird. Wird die 10-Stunden-Grenze überschritten, begeht der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit. Aus verschiedenen Gerichtsurteilen lässt sich die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und der Führungskräfte für die Einhaltung der Arbeitszeit ableiten¹.
- Zu den weiteren Pflichten des Arbeitgebers gehört die Dokumentation der über 8 Stunden am Tag hinausgehenden Arbeitszeit, und zwar individuell für jede und jeden Beschäftigten und je Arbeitstag (§ 16 Abs. 2 ArbZG).

¹ Aufsehen erregte z. B. in den Jahren 2000 bis 2004 die Auseinandersetzung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber bei der Daimler AG um den Verfall von Arbeitszeit und die Einhaltung der Gleitzeit-Betriebsvereinbarung. Wegen erheblicher Überschreitungen der 10-Stunden-Grenze schaltete sich hier die Gewerbeaufsicht ein, die Daimler AG musste eine Geldstrafe in Höhe von vermutlich 1,4 Millionen Euro (die genaue Höhe ist nicht öffentlich bekannt) zahlen.

3.1.2 Tarifvertragliche Regelungen

Die wesentliche Regelungsbefugnis zur Arbeitszeit wird aufgrund Art. 9 Abs. 3 Grundgesetz den Tarifparteien zugewiesen (Kittner; Zwanziger 2001: 524), die von dem Arbeitszeitgesetz abweichende Regelungen vereinbart haben. Neben detaillierteren Zeit- und Pausenregelungen eröffnen Tarifverträge vieler Branchen zunehmend Spielräume zur Flexibilisierung der Arbeitszeit, z. B. tarifliche Regelungen über Gleitzeit und andere Arbeitszeitkonten, die ungleichmäßige Verteilung der tariflichen Arbeitszeit im Rahmen eines Ausgleichszeitraums, tarifliche Regelungen über Absenkung der Arbeitszeit (z. B. Beschäftigungssicherungstarifverträge in der Metallbranche) oder die Verlängerung der tariflichen Arbeitszeit für bestimmte Beschäftigtengruppen (Schoof 2007: 307).

Für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie gilt der Manteltarifvertrag (MTV) für Beschäftigte von 2005, in dem § 7 die Arbeitszeit regelt, insbesondere (weitere Regelungsinhalte im Anhang 2):

- Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 35 Stunden, mit Zustimmung der Beschäftigten und bei entsprechender Bezahlung kann sie individuell auf 40 Stunden verlängert werden (§ 7.1 MTV). Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter regelmäßiger Wochenarbeitszeit darf 18 % aller Beschäftigten des Betriebs nicht übersteigen (sog. „18 %-Regelung“). Mit dem sogenannten „Pforzheimer Abschluss“ wurde diese Tarifklausel 2004 betrieblich geöffnet - unter bestimmten Voraussetzungen kann für bis zu 50 % der Beschäftigten eine bezahlte Verlängerung auf bis zu 40 Stunden die Woche eingeführt werden (WSI 2005: 1).
- Die Verteilung der Arbeitszeit wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt, in der auch Ausgleichszeiträume festgelegt werden müssen (§ 7.5.3 MTV).
- Die Differenz zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit kann auch in Form von freien Tagen ausgeglichen werden, es dürfen aber nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden (§ 7.6 MTV).
- Betriebe können neben Gleitzeitkonten auch flexible Arbeitszeitkonten bzw. Langzeitkonten ohne Ausgleichszeiträume in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung regeln (§ 7.7 MTV).

3.1.3 Betriebsvereinbarungen

Weiterreichende und betriebsspezifische Regelungen enthalten Betriebsvereinbarungen. Neben der nach MTV zu regelnden Verteilung der Arbeitszeit und der Festlegung der Ausgleichszeiträume haben Betriebsräte nach § 87 Abs. 1 Nr. 1, 2 und 3 ein Mitbestimmungsrecht zur Gestaltung der Arbeitszeit, insbesondere zur Lage und Verteilung des nach Tarif- oder Arbeitsvertrag geschuldeten Arbeitsvolumens, bei Überstunden bzw. Mehrarbeit und bei der Einführung von Kurzarbeit. In Verbindung mit § 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG lässt sich daraus

auch ein Initiativrecht zur Gestaltung der Arbeitszeit ableiten. Falls sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, ersetzt der Spruch der Einigungsstelle die fehlende Einigung. Regelungsbereiche aus dem Tarifvertrag dürfen nicht berührt werden, es sei denn, der Tarifvertrag sieht eine entsprechende Öffnungsklausel vor. Diese Mitbestimmungsrechte können sogar die unternehmerische Entscheidungsfreiheit einschränken. Bei ihrer Verletzung kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht einen allgemeinen Unterlassungsanspruch erwirken und per einstweiliger Verfügung geltend machen.

Mitbestimmungspflichtige Tatbestände sind

- Lage oder Verlegung des Arbeitszeitbeginns und -endes (indirekt damit auch die Dauer der täglichen Arbeitszeit), Verteilung des Arbeitszeitvolumens auf einzelne Wochentage oder innerhalb eines Ausgleichszeitraums;
- Einführung, Ausgestaltung, Änderung oder Abschaffung einer Gleitzeitregelung oder anderer Arbeitszeitkonten;
- Einführung, Ausgestaltung, Änderung oder Abschaffung von Schichtarbeit einschl. der Festlegung einzelner Schichtpläne;
- Einführung, Ausgestaltung, Änderung oder Abschaffung von Regelungen über Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft;
- und der Verlängerung oder Verkürzung der betriebsüblichen Arbeitszeit, solange diese nicht durch Gesetz oder Tarifvertrag abschließend geregelt ist.

Darüber hinaus hat der Betriebsrat Informationsrechte (Kittner; Zwanziger 525) z. B. in Form von Auswertungen der Zeiterfassung, detaillierter Aufstellungen über die geleisteten Überstunden oder die über 8 Stunden Arbeit am Werktag geleisteten Arbeitsstunden.

In Betrieben ohne Betriebsrat hat der Arbeitgeber Direktionsrecht zur Lage und Verteilung der Arbeitszeit, muss dabei aber nach „billigem Ermessen“ handeln.

3.1.4 Individuelle Arbeitsverträge

Auf Ebene der individuellen Arbeitsverträge zeigt sich seit einigen Jahren eine zunehmende Flexibilisierung, indem verstärkt Arbeitsverträge mit längeren Arbeitszeiten (40-Stunden Woche) oder mit einer Entkopplung der Leistungsregulierung von der Arbeitszeit durch Vertrauensarbeitszeit oder gar dem Verzicht auf Absprachen zur Arbeitszeit (Wagner 2001: 369) abgeschlossen werden. Anwendung finden diese Regelungen vor allem bei der Beschäftigtengruppe der sogenannten „ÜT-ler“² (den „übertariflich Angestellten“). Hinweise

² Übertarifliche (bzw. in den übrigen Tarifbezirken außertarifliche) Angestellte sind Arbeitnehmer, deren Tätigkeit höher als die der höchsten Tarifgruppe bewertet wird und die daher indi-

auf die Verbreitung dieser Vertragsformen in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie ergeben sich aus den Befragungsergebnissen.

3.2 Flexibilisierung der Arbeitszeit

Sowohl Beschäftigte als auch Arbeitgeber haben im vorgegebenen Rahmen Interesse an eigenen Spielräumen bei der Dauer und der Verteilung der Arbeitszeit, flexible Arbeitszeitmodelle können daher für beide Seiten vorteilhaft sein (Munz 2006: 478). Instrumente zur Flexibilisierung der Arbeitszeitregelungen sind (Schoof 2007: 332 ff.):

- die Flexibilisierung der täglichen Arbeitszeit (möglichst abgestimmt auf den betrieblichen Bedarf) in möglichst langen Ausgleichszeiträumen;
- die Ausweitung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit auf das Wochenende;
- eine variable Teilzeit (KAPOVAZ) mit Vergütung der tatsächlich abgeforderten Arbeitsleistung;
- Arbeitszeitkonten mit vereinbarten Zuführungen und Ausgleichszeiträumen (z. B. Gleitzeitkonto, Mehrarbeitskonto, Jahresarbeitszeitkonto, Langzeit- oder Lebensarbeitszeitkonto) oder
- Vertrauensarbeitszeit als extremste Form, indem den Beschäftigten freisteht, wann und in welcher Dauer sie die ihnen übertragenen Aufgaben erledigen.

Insgesamt erlauben das Arbeitszeitgesetz durch die Reform 2006 sowie die tariflichen Arbeitszeitbestimmungen der letzten Jahre eine immer weitere Flexibilisierung der regelmäßigen Arbeitszeit auf betrieblicher Ebene (WSI 2005: 19). Alle flexiblen Arbeitszeitmodelle setzen allerdings voraus, dass die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden erfasst wird. Selbst die Vertrauensarbeitszeit befreit den Arbeitgeber nicht von seiner Dokumentationspflicht durch das ArbZG, er kann diese jedoch durch eine wirksame Verpflichtung der Beschäftigten zu individuellen Zeitnachweisen erfüllen.

Allerdings zeigen einige Studien das Risiko einer „Entgrenzung“ der Arbeit bei selbst gesteuerter Arbeitszeit auf – Beschäftigte sind für Betriebe übermäßig zeitlich verfügbar (Munz 2006: 478, Wagner 2001: 369 f.). Nicht zuletzt deshalb weisen flexible Arbeitszeitmodelle mehrere regelungsbedürftige Fragen auf (Schoof 2007: 335):

viduell in den Arbeitsverträgen günstigere Regelungen als im Tarifvertrag vereinbart haben (insbesondere eine höhere Vergütung). Da jedoch in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie nur leitende Angestellte von der Gültigkeit des Tarifvertrags ausgenommen sind, werden sie hier mit Bezug auf die höheren Entgelte als „ÜT-ler“ bezeichnet.

- die Vergütung von Mehrarbeit und die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen³,
- der Verlust von Mitbestimmungsrechten der betrieblichen Interessenvertretung (auch IG Metall 2000: 13) und
- die teilweise Verlagerung des Betriebsrisikos auf Beschäftigte, weil Arbeitszeit als Bemessungsgrundlage des Arbeitsentgelts die Funktion verliert (auch Wagner 2000: 271 f.).

3.3 Mehrarbeit und Verfall von Arbeitszeit

Bei einer längeren Arbeitszeit als tarif- oder individualrechtlich vereinbart entsteht Mehrarbeit, umgangssprachlich auch als „Überstunden“ bezeichnet. Sie sind meist mit der tarifvertraglichen Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen (etwa 25 %) verbunden. In Betrieben mit Betriebsräten ist Mehrarbeit mitbestimmungspflichtig.

Arbeitgeber sind zur Vergütung geleisteter Arbeit verpflichtet, im Interesse der Beschäftigten liegt es, ihre Arbeitsleistung vergüten zu lassen. Der Verfall von Arbeit bzw. die Leistung unbezahlter (Mehr-)Arbeit durch Beschäftigte erscheint auf den ersten Blick paradox⁴; Erklärungen dafür zielen im Kern auf die Sicherung des eigenen Arbeitsplatzes⁵ und berücksichtigen dabei unterschiedliche Aspekte (Anger 2006: 190):

- anfängliche Unklarheit über die Dauer komplexer Arbeitsvorgänge führt zu unvorhergesehener und nicht mit dem Arbeitgeber vereinbarter Mehrarbeit;
- Kompensation von Arbeitsausfällen Untergebener (insbesondere bei Führungskräften);
- Gegenleistung des Arbeitnehmers in Form längerer Arbeitszeit für eine höhere Entlohnung durch den Arbeitgeber;
- Unterbieten gesetzlicher bzw. tariflicher Standards in Form einer faktischen Lohnsenkung;
- Ausgleich individueller Produktivitätsrückstände im Wettbewerb mit Kolleginnen und Kollegen.

³ Sind beispielsweise durch Überschreitungen der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit Arbeitszeitguthaben entstanden, die ohne Mehrarbeitszuschläge ausgezahlt werden, handelt es sich strenggenommen um eine tarifvertragswidrige Verlängerung der Arbeitszeit.

⁴ Auch dies erschwert die Verhinderung des Arbeitszeitverfalls.

⁵ Anger (2006: 195) sieht bei männlichen Beschäftigten in Westdeutschland einen schwachen Zusammenhang zwischen einer höheren regionalen Arbeitslosenquote und der Wahrscheinlichkeit unbezahlter Mehrarbeit.

Bei zunehmend flexiblerer Arbeitszeitgestaltung und zunehmend längeren Bezugszeiträumen für die Einhaltung der vereinbarten Regelstundenzahl wird die Trennung zwischen regulärer Arbeitszeit und Mehrarbeit immer unschärfer. Damit erschwert sich auch die Wahrnehmung der Mitbestimmungsrechte bei Arbeitszeit und Mehrarbeit durch die betrieblichen Interessenvertretungen. Einiges deutet „auf eine Verlagerung der Regulierung von Arbeitszeit von ehemals kollektiver Ebene zu einzelnen Beschäftigten hin“ (Jürgens 2007: 167 und Jentgens; Wagner 2007: 224) – damit wird die Durchsetzungsfähigkeit von Zeitsouveränität⁶ immer schwieriger.

3.4 Arbeitszeit und Arbeitszeitverfall: Tarifliche Arbeitszeitstandards und tatsächlicher Umfang

Bis in die 1990er Jahre konnten insbesondere von Gewerkschaften (z. B. IG Metall, IG Druck und Papier) eine immer kürzere Wochenarbeitszeit gefordert und durchgesetzt werden. Darin spiegelte sich auch das seit Ende des 19. Jahrhunderts in Deutschland konstant sinkende Jahresarbeitsvolumen je Einwohner (Grözinger; Matiaske; Tobsch 2008: 97, auch Stopp 2004: 632) wider. Dieser Trend kehrt sich jedoch seit 2004 um, damals waren die Tarifverhandlungen mehrerer Branchen von dem Konflikt um tarifliche Arbeitszeitstandards geprägt (WSI 2005: 1, eine Übersicht über wichtige tarifvertragliche Vereinbarungen zur Arbeitszeit in WSI 2008: II f.).

In mehreren Branchen wurde wieder eine längere Wochenarbeitszeit bis hin zur 40-Stunden-Woche vereinbart (vor allem in ostdeutschen Tarifgebieten z. B. im Bauhauptgewerbe, in der Chemieindustrie oder z. T. im öffentlichen Dienst, http://www.boeckler.de/pdf/ta_tarifliche_wochenarbeitszeit_2007.pdf, Stand 30. 4.2009). Auch in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie wurde der Tarifvertrag geöffnet: und unter bestimmten Voraussetzungen können Betriebe für Teile der Beschäftigten eine bezahlte Verlängerung der Arbeitszeit bis zur 40-Stunden-Woche einführen (WSI 2005: 1).

⁶ Eine ausführlichere Darstellung zum Begriff der „Arbeitszeitsouveränität“ und wichtigen Einflussfaktoren auf die Selbststeuerung der Arbeitszeit bei Beschäftigten gibt Munz (2006).

Tabelle 1: Tarifliche Wochenarbeitszeit 2008 in ausgewählten Branchen

Branche	Ost (z. T. mit regionalen Unterschieden)	West (z. T. mit regionalen Unterschieden)
Bankgewerbe	39	39
Bauhauptgewerbe	40	40
Chemische Industrie	40	37,5
Deutsche Telekom AG	34	34
Druckindustrie	38	35
Einzelhandel	38 bis 39	37bis 37,5
Groß- und Außenhandel	38,5 bis 39	38,5
Hotel- und Gaststättengewerbe	39 bis 40	38 bis 40
Metallindustrie	38	35
öffentlicher Dienst	40	38,5 bis 40,1
Textilindustrie	40	37
Versicherungen	38	38

Quelle: WSI 2008: III, Auswahl durch das IMU Institut

Von der gesetzlich und der tarifvertraglich vereinbarten Arbeitszeit weicht die tatsächliche Arbeitszeit der Beschäftigten zum Teil deutlich ab. Während im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben bis zu 2.304 Arbeitsstunden jährlich zulässig sind, arbeiteten 2008 in Deutschland jeder Arbeitnehmer und jede Arbeitnehmerin 1.352 Stunden (http://www.vgrdl.de/Arbeitskreis_VGR/tbls/tab19.asp; Stand 5.5.2009). Anders ist es dagegen beim Vergleich der tarif- bzw. arbeitsvertraglichen und der tatsächlichen Arbeitszeit: Bei Vollzeitbeschäftigten liegt die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt bei etwa 39 Stunden pro Woche, während ihre tatsächliche Arbeitszeit einschließlich der Mehrarbeit etwa 44 Stunden dauert, bei Teilzeitbeschäftigten beträgt die vereinbarte Arbeitszeit im Durchschnitt 23 Stunden pro Woche, die tatsächliche jedoch 26 Stunden. Auch wenn vereinbarte und tatsächliche Arbeitszeit stark nach Branchen variieren, gilt generell: Je höher die vereinbarte Arbeitszeit ist, desto länger ist auch

die tatsächliche Arbeitszeit (Fuchs 2008: 37). Die kürzeste Arbeitszeit (vertraglich und tatsächlich) geben in der Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit Vollzeitbeschäftigte der Metallindustrie sowie des Maschinen- und Fahrzeugbaus an (Fuchs 2008: 38).

Mehrarbeit entsteht, wenn Beschäftigte länger als tarif- oder arbeitsvertraglich vereinbart arbeiten. Diese Mehrarbeit kann – in der Regel mit Zuschlägen – vergütet, mit Freizeit ausgeglichen oder Arbeitszeitkonten zugeführt werden – oder verfallen. Arbeitszeitberechnungen weisen seit Jahren einen Rückgang insbesondere der bezahlten Mehrarbeit⁷ in Deutschland aus – bei gleichzeitiger Arbeitszeitverlängerung (Anger 2006: 198)! Dieser Rückgang wird auf eine negative Wirtschaftsentwicklung sowie auf die Zunahme flexibler Arbeitszeitmodelle und flexibler Beschäftigung (erleichterte Befristung, erleichterter Arbeitnehmerverleih) zurückgeführt (Schoof 2007: 1424; Anger 2006: 190). Anzeichen für mögliche Arbeitszeitverkürzungen zeigen sich auch in der jetzigen Wirtschaftskrise – erste Unternehmen fordern eine kürzere Arbeitszeit ohne Lohnausgleich.

Zum Umfang des gesamtwirtschaftlichen Arbeitszeitverfalls gibt es keine Erhebungen⁸, sondern nur Schätzungen: Der Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen liegt seit Anfang der 1980er Jahre recht stabil bei etwa 3 bis 4 % des gesamten Arbeitsvolumens (Schmidt 2007: 45; Anger 2006: 190), davon entfallen je etwa die Hälfte auf vergütete und unbezahlte Mehrarbeit. In den letzten Jahren, die durch starkes Wirtschaftswachstum geprägt waren, betrug der Umfang jeweils etwa 1,5 bis 2 Milliarden Stunden⁹, das entspricht grob geschätzt etwa gut einer Million Vollzeitstellen¹⁰. Selbst nach Darstellung des Arbeitgeberverbandes Gesamtmetall sah 2003 ein Sechstel der Beschäftigten keine Möglichkeit, ihre Überstunden abzubauen (Arbeitgeberverband Gesamtmetall 2003: 41).

⁷ Der Anteil bezahlter Mehrarbeit an der Mehrarbeit insgesamt sinkt deutlich, ist von 50 % Anfang der 1990er Jahre auf etwa 15 % im Jahr 2005 gesunken (Schoof 2007: 1424, ähnlich Anger 2006: 192 ff.). Eine unbezahlte Verlängerung der Arbeitszeit führt – im Sinne der Arbeitgeber – zu einer Senkung der Personalkosten (vgl. Grözingler; Matiaske; Tobsch 2008: 92 und Schwarz-Kocher; Stieler 2008).

⁸ Anger 2006: 191, zur Darstellung der Arbeitszeit und des Arbeitsvolumens in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung siehe Bach; Koch 2002: 57-70.

⁹ Der Umfang bezahlter Mehrarbeit schwankte mit konjunkturellem Wachstums bzw. mit konjunkturellem Schrumpfen - zwischen 1,44 Mrd. Stunden im Jahr 2005 und 1,94 Mrd. Stunden im Jahr 2000 (Schoof 2007: 1424).

¹⁰ Bei Berücksichtigung kürzerer Wunscharbeitszeiten der Beschäftigten könnten rechnerisch weitere bis zu 2,4 Millionen neuer Arbeitsplätze geschaffen werden (Grözingler; Matiaske; Tobsch 2008: 92, ähnlich Stopp 2004). Beschäftigungspolitische Aspekte standen jedoch in den letzten Jahren bei Diskussionen um die Dauer der Arbeitszeit bzw. bei Forderungen nach deren Verkürzung im Hintergrund.

Tabelle 2: Mehrarbeit 2005 – Umfang und Betroffenheit verschiedener Beschäftigtengruppen

Beschäftigtengruppe	Mehrarbeit – Stunden pro Woche	Anteil der Beschäftigten mit Mehrarbeit an der jeweiligen Beschäftigtengruppe	Anteil der Beschäftigten mit unbezahlter Mehrarbeit an der jeweiligen Beschäftigtengruppe
gering qualifizierte Arbeiter	2,0	42 %	3 %
hoch qualifizierte Arbeiter	2,3	53 %	3 %
Geringqualifizierte Angestellte	2,4	49 %	7 %
hoch qualifizierte Angestellte	2,9	62 %	19 %

Quelle: Anger 2006: 192

Der Verfall geleisteter Arbeit ist zudem je nach „Qualifikationsstand“ bzw. Höhe des Arbeitsentgelts unterschiedlich. Mit steigender Qualifikation bzw. steigendem Arbeitsentgelt nimmt unbezahlte Mehrarbeit zu - das gilt sowohl für den Anteil der Beschäftigten, die Mehrarbeit leisten, als auch für ihren Umfang. Während 2005 nur rund 3 % der gering qualifizierten Beschäftigten etwa 2 Stunden wöchentlich unbezahlte Mehrarbeit leistete, waren es schon 19 % der hochqualifizierten Angestellten mit 2,9 Stunden pro Woche (Anger 2006: 192).

Neben der Überrepräsentation von qualifizierten Beschäftigten¹¹ werden auch abhängig vom Alter in unterschiedlichem Umfang Mehrarbeit geleistet: Sie ist schwerpunktmäßig der Altersgruppe der 35- bis unter 45-Jährigen zuzuordnen (Schmidt 2007: 45). Tendenziell erhöht sich der Anteil der Erwerbstätigen mit Mehrarbeit auch mit steigender Betriebsgröße (Schmidt 2007: 46).

3.5 Themen der betrieblichen Arbeitszeitpolitik

Länge und Lage der Arbeitszeit prägen nicht nur die Leistungserbringung im Arbeitsverhältnis, sondern darüber hinaus das gesellschaftliche Leben, indem sowohl für die Beschäftigten und für ihr soziales Umfeld wesentliche Zeittakte vorgegeben werden. Die (betriebliche) Arbeitszeitpolitik muss daher vor allem

¹¹ Möglicherweise neigen höher qualifizierte Beschäftigte zu längeren Arbeitszeiten – und sind deshalb auch höher qualifiziert (Kratzer; Sauer 2007: 174)?

zwei Aspekte aufgreifen: die Leistungsregulierung und die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit dem Privatleben der Beschäftigten (auch „work-life-balance“ genannt).

3.5.1 Arbeitszeit und Leistungsregulierung

Seit Jahren werden in Unternehmen neue Steuerungsformen eingesetzt, wird Konkurrenz- und Marktdruck zunehmend auf Beschäftigte verlagert (Lehndorf 2007: 26, IG Metall 2000: 19). Diese neuen Formen der Leistungsregulierung wie z. B. Zielvereinbarungen haben durchaus zu mehr Souveränität bei Beschäftigten geführt - wenigstens bei Teilen von ihnen. Aber dieses Mehr an Selbstbestimmung geht auch mit massiv erweiterten Anforderungen einher (Moldaschl; Voß 2003: 14). Vor allem im Angestelltenbereich wird diese „indirekte Steuerung“ als Ursache für den zunehmenden Leistungsdruck und als Ursache für zunehmenden Arbeitszeitverfall ausgemacht. Durch die Koppelung eines Entgeltteils an die Erreichung vorab verabredeter Ziele wird die im Angestelltenbereich bisher vorherrschende Koppelung des Entgelts an die Arbeitszeit aufgehoben, sie werden geradezu zu gegensätzlichen Polen (Glas; Rehberg 2003: 32). Arbeitszeit verliert ihre Funktion als Maßstab von Leistung und Arbeit: Anstelle der klassischen Leistungs politik mit ihrem Bezug auf den Aufwand (Einsatz von Körperkraft, Qualifikation und Zeit) wird zunehmend die Orientierung am wirtschaftlichen Ergebnis zum Maßstab (Wagner 2007: 9)¹². Dabei machen „ambitionierte“ Ziele und knappe Personalkapazitäten Mehrarbeit systematisch erforderlich. Das Arbeitsverhältnis verändert zunehmend seinen Charakter in Richtung eines Werkvertrags (Wagner 2007: 7 und 2000: 267 ff.).

Zudem gehört die betriebliche Leistungs politik aktuell zu den Arenen betrieblicher Rationalisierung (Schumann 2008: 379 und Jürgens 2007: 167). Arbeitgeber können Verschlechterungen bisheriger Beschäftigungs-, Leistungs- und Entgeltstandards durchsetzen und begründen sie mit einer schwierigen oder gar Existenz bedrohenden Wettbewerbssituation oder der Verfehlung von Finanzvorgaben. Schenk (2007: 41 f.) spricht gar vom Verlust einer Tradition.

Da zwischen der Arbeitszeit und der betrieblichen Leistungs politik ein enger Zusammenhang besteht, steigt mit steigenden Leistungsanforderungen auch die Arbeitszeit (Ohl; Rohnert; Wagner 2008: 511). „Eine Verlängerung der Arbeitszeit wird zum Ventil, um die Bewältigung des vorliegenden Arbeitsvolumens sicherzustellen.“ (IG Metall 2000: 22). Damit wird der steigende Leistungsdruck in den Betrieben zum Anlass für eine in den letzten Jahren wieder stärkere Diskussion zur Arbeitszeit politik. Während jedoch bei den Trägern der Mitbestimmung Arbeits politik mit der Zielrichtung „Guter Arbeit“ stärker in den Mittelpunkt rückte, beabsichtigten Arbeitgeberverbände die Ausweitung der Ar-

¹² Eine knappe und klare Darstellung der wesentlichen Charakteristika der „neuen Steuerungsformen“ gibt Wagner 2007: 10 - 12.

beitszeit („Thema Arbeitszeit ist drängender denn je – Südwestmetall-Chef Roell will Mehrarbeit durchsetzen“, Stuttgarter Zeitung vom 22.1.2008: 13).

Vertrauensarbeitszeit bzw. der Verzicht auf Regelungen zur Arbeitszeit in Arbeitsverträgen setzt diese Entkoppelung in letzter Konsequenz fort. Dadurch ergeben sich für die Arbeitszeitregulierung als Teil des Regulierungssystems der Arbeitsbedingungen völlig neue Herausforderungen (Lehndorff 2007: 26). Die bisherigen Formen der Zeiterfassung machen nur die geleistete Arbeitszeit, nicht jedoch den Leistungsdruck sichtbar. Sollen z. B. bei der Vertrauensarbeitszeit die Mitbestimmungsrechte der betrieblichen Interessenvertretung bei der Leistungsregulierung gewahrt bleiben, müssten sie auf die Bemessung der Arbeitsmenge bzw. die betriebliche Regulierung der Leistungsbedingungen ausgedehnt werden (IG Metall 2000: 23). Gleichzeitig wird die Formulierung klarer Kriterien zur Leistungs Bemessung erforderlich, denn bislang dient eine lange Anwesenheit am Arbeitsplatz auch als sicherer Anhaltspunkt für eine hohe Arbeitsleistung (Kadritzke o. J.: o. O.).

Gerade im Angestelltenbereich gilt der steigende Arbeitsdruck als eins der größten Probleme (Wagner 2000: 261; IG Metall Vorstand 2007: 11), hier lösen sich seit Jahrzehnten bestehende Arbeitszeitstandards am stärksten auf (IG Metall Vorstand 2007: 3). Arbeitszeit und ihre Regulierung erhält dadurch für diese Beschäftigtengruppe eine hohe Bedeutung - mit ihren verschiedenen Aspekten wie die Flexibilisierung oder die Gestaltung der Arbeitszeiterfassung (Glas; Rehberg 2003: 32 sowie Kadritzke o. J.: o. S.). Gleichzeitig bekommt insbesondere für Führungskräfte die Arbeitsdauer einen eher nachrangigen Charakter: Eine lange Arbeitszeit ist Mittel zum Zweck, zum Erbringen von Höchstleistungen und nicht mehr alleiniger Maßstab zur Leistungserbringung; bei zufriedenstellenden Ergebnissen rückt die dafür benötigte Arbeitsdauer in den Hintergrund, wichtiger als die Begrenzung der Arbeitszeit ist die Arbeitszeitsouveränität der Beschäftigten (Wagner 2007: 16). Ein individueller Gewinn – beispielsweise durch höhere Zeitsouveränität oder durch Arbeitszeitverkürzung – ist jedoch für Beschäftigte nur dann wirksam, wenn er nicht einen höheren Zeitaufwand für Abstimmungsleistungen in ihrem sozialen Umfeld erfordert (Linne 1999: 27).

Symptomatisch für die Fehlsteuerung bzw. die Lücken der Arbeitszeitregulierung sind die in Deutschland beobachtbaren Tendenzen des „Ausfransens“ der Arbeitszeit nach oben und nach unten (Lehndorf 2007: 27 f.): Einer Zerstückerlung von Arbeit und Arbeitszeit am unteren Ende der Einkommens- und Qualifikationsskala in Minijobs steht eine Verlängerung der Arbeitszeit in Bereichen höher und hoch qualifizierter Angestelltentätigkeiten gegenüber, deren Bedeutung für die Gesamtwirtschaft und Gesamtbeschäftigung kontinuierlich zunimmt. Vielfach wird eine „Entgrenzung der Arbeit“ konstatiert. Damit ergibt sich (Wagner 2007: 12) ein „Grunddilemma“ der Arbeitszeitgestaltung: Die Gleichzeitigkeit von steigender Handlungsautonomie und zunehmendem Leistungsdruck/zunehmender Zeitnot führt dazu, dass weder Schutzstrategien

noch Anpassungsstrategien für Beschäftigte das Dilemma zwischen Selbststeuerung und steigender Arbeitszeit lösen.

3.5.2 Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben

Die Arbeitszeit ist nicht nur für die Arbeitswelt, sondern für viele alltägliche Bereiche ein zentraler Taktgeber (Linne 1999: 26). Doch durch längere und flexiblere Arbeitszeit wird die Trennung von Erwerbstätigkeit und Privatleben zunehmend unklarer. Arbeitszeitwünsche von Vollzeitbeschäftigten gehen eher in Richtung einer kürzeren tatsächlichen Arbeitszeit als vertraglich vereinbart, sie liegen nach der Beschäftigtenbefragung des DGB-Index Gute Arbeit bei 38 Wochenstunden. Teilzeitbeschäftigte wünschen dagegen eine eher längere Arbeitszeit von durchschnittlich 28 Stunden pro Woche, die 5 Stunden über der vertraglich vereinbarten und 2 Stunden über der tatsächlichen Arbeitszeit liegt (Fuchs 2008: 37). Vollzeitbeschäftigte Frauen sind rund 42 Stunden/Woche erwerbstätig und streben eher nach einer etwas kürzeren Zeit als tariflich vereinbart, vollzeitbeschäftigte Männer arbeiten rund 46 Stunden/Woche und wollen etwa auf den vereinbarten Umfang reduzieren¹³. Die Diskrepanz zwischen tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit weist darauf hin, dass die Vereinbarkeit der Erwerbstätigkeit mit dem Privatleben¹⁴ bei langer Arbeitszeit immer schwieriger wird. Insbesondere das Zusammenleben mit Kindern in einem Haushalt führt zu niedrigeren Arbeitszeitwünschen (Grözinger; Matiaske; Tobsch 2008: 96).

Noch immer herrscht bei hoch qualifizierten Tätigkeiten und Führungspositionen das Postulat entgrenzter Arbeitszeit vor, die weit über übliche Vollzeit hinausgeht. Uneingeschränkte Verfügbarkeit für den Betrieb – die insbesondere als unvereinbar mit Fürsorgetätigkeiten gilt – wird noch immer als Maßstab hoher Leistungsorientierung und als Voraussetzung für die Tätigkeit in Führungspositionen gesehen (Koch 2008 und Kadritzke o. J.: o. O.). Nach Ergebnissen des Mikrozensus leisten Männer häufiger Mehrarbeit als Frauen (14 % der männlichen abhängig Beschäftigten, 7 % der weiblichen abhängig Beschäftigten, Schmidt 2007: 45). Die gerade hoch qualifizierten Beschäftigten eingeräumten Möglichkeiten zur Selbststeuerung ihrer Arbeitszeit sind in erster Linie an betrieblichen Erfordernissen ausgerichtet – dies „steht ... in scharfem Kontrast zu den zahlreichen Selbstdarstellungen und Imagekampagnen der Unter-

¹³ Andere Untersuchungen kommen auf eine gewünschte Arbeitszeit von etwa 34,5 Stunden pro Woche unabhängig von der tatsächlichen Arbeitszeit (Grözinger; Matiaske; Tobsch 2008: 96).

¹⁴ Als „Privatleben“ wird hier die gesamte Zeit außerhalb der Erwerbstätigkeit verstanden. Besondere Schwierigkeiten der Vereinbarkeit bestehen für Personen mit Familie (Kindern oder pflegebedürftige Angehörige), über diesen Personenkreis hinaus wird jedoch als Ausgleich steigender Leistungsanforderungen in der Erwerbstätigkeit zunehmend für alle die Verwirklichung der individuellen „work-life-balance“ gefordert.

nehmen, die selbst gesteuerte Arbeitszeiten als familienfreundliche Maßnahme präsentieren“ (Munz 2006: 480).

Zudem besteht ein Zusammenhang zwischen langer Arbeitszeit und steigenden Gesundheitsrisiken, so dass eine Begrenzung der Arbeitszeit auch als Gesundheitsschutz gefordert ist (Satzler 2002: 26 ff.; Schoof 2007: 333). Die steigende Arbeitsdauer wird mit als Ursache der zunehmenden psychischen Belastungen und der steigenden psychischen Erkrankungen und ihrer Vorstufen ausgemacht (Ohl; Rohnert; Wagner 2008: 512).

4. Die Sicht der Betriebsräte zum Arbeitszeitverfall

4.1 Untersuchungsmethode und Befragungssample

Die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie ist eine der wenigen Branchen, in denen (noch?) die 35-Stunden-Woche tarifvertraglich geregelt ist. Nur eingeschränkt schlagen sich auch hier die zunehmenden Flexibilisierungs- und Verlängerungsdiskussionen nieder, wobei vor allem die Beschäftigtengruppe der Angestellten¹⁵ von der Arbeitszeitflexibilisierung und vom Arbeitszeitverfall betroffen ist und auf die deshalb hier der Untersuchungsschwerpunkt liegt. Für die Suche nach Lösungsansätzen müssen mit Beteiligung der betroffenen Beschäftigten die Ursachen des Arbeitszeitverfalls ergründet werden (IG Metall Vorstand 2007: 11), eine erste Analyse gibt das hier vorliegende Projekt mit seiner Befragung von Betriebsräten.

Für den Verfall von Arbeitszeit sind drei Ursachen möglich: ein „geregelter“ Verfall aufgrund entsprechender Regelungen in Betriebsvereinbarungen, Lücken der Arbeitszeiterfassung und das individuelle Verhalten der Beschäftigten. Betriebsräte der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie wurden nach genaueren Angaben zum Umfang und zu Ursachen des Arbeitszeitverfalls in indirekten Tätigkeitsbereichen befragt¹⁶. Insbesondere ging es um die Fragen¹⁷

- Wie werden Arbeitszeitdaten erfasst, welche systematischen Lücken gibt es? Wie nutzen Betriebsräte Daten der Arbeitszeiterfassung für die Arbeit der Interessenvertretung?
- In welchem Umfang und aufgrund welcher Ursachen verfällt – nach Einschätzung der Betriebsräte – geleistete Arbeit?
- Wie schätzen Betriebsräte die Wirksamkeit verschiedener Instrumente zur Regulierung der Arbeitszeit ein?

¹⁵ Der Begriff „Angestellte“ wird hier weiter verwendet, obwohl in den arbeits- und sozialrechtlichen Gesetzen (Schoof 2007: 111) und tarifvertraglich seit der Einführung des Manteltarifvertrags Entgeltrahmenabkommen (MTV ERA) in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie am 14.6.2005 nicht mehr zwischen diesen beiden Beschäftigtengruppen unterschieden wird. Gleichwohl wird er in der betrieblichen Praxis weiterhin verwendet, um zwischen indirekten Tätigkeiten mit nur geringen Anteilen von Produktionstätigkeiten und zwischen der Arbeit in der Produktion zu unterscheiden. Bislang hat sich noch kein neuer Begriff durchgesetzt, um zwischen eher körperlich/handwerklichen und eher geistigen Tätigkeiten zu trennen.

¹⁶ Gerade der Umfang verfallender Arbeitszeit ist bislang nur durch direkte Befragungen erfassbar (Anger 2006: 191).

¹⁷ Der vollständige Fragebogen ist im Anhang 3 dargestellt.

Entsprechend der inhaltlichen Schwerpunktsetzung auf den Arbeitszeitverfall von Angestellten wurde der betriebliche Schwerpunkt gesetzt: Befragt wurden Betriebe mit einer Angestelltenquote von mehr als 50 % oder mehr als 1.900 Beschäftigten in ausgewählten Regionen Baden-Württembergs. Insgesamt wurden ab Mitte September 2008 mehr als 300 Betriebe überwiegend per Post angeschrieben. Mit einer Erinnerung an die Befragung haben bis zum Befragungsende¹⁸ (November 2008) 64 Betriebe ihre Antworten zurückgesandt, das entspricht einem Rücklauf von 21 %. Damit wurde die anfängliche Erwartung von etwa einem Drittel antwortender Betriebe zwar nicht erfüllt, aber insgesamt und im Vergleich mit anderen Umfragen¹⁹ liegt der Rücklauf in einem befriedigenden Bereich. Die adressierte Zielgruppe ist durch die antwortenden Betriebe recht gut vertreten. Die Daten liefern Aussagen über fast 120.000 Beschäftigte und gut 69.000 Angestellte, die durchschnittliche Betriebsgröße liegt bei etwa 1.750 Beschäftigten.

Tabelle 3: Beteiligte Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten

Anzahl Beschäftigte	Anzahl Betriebe	Anteil Betriebe	Anteil der Betriebe in der baden-württembergischen Metall-/Elektroindustrie mit Tarifbindung
bis 50	2	3,1 %	13,6 %
51 bis 100	7	10,9 %	11,4 %
101 bis 250	15	23,4 %	32,5 %
251 bis 500	12	18,8 %	19,6 %
501 bis 1000	10	15,6 %	9,6 %
1001 bis 1500	4	6,3 %	3,8 %
über 1500	14	21,9 %	4,8 %

Der damit verfügbare Datensatz bildet eine gute Basis für deskriptive Trendanalysen, wie sie im Rahmen dieses vor allem explorativ angelegten Projekts beabsichtigt waren. Für eine Ableitung repräsentativer, allgemeingültiger Er-

¹⁸ Der Befragungszeitraum endete, bevor die Folgen der Wirtschaftskrise für zahlreiche Unternehmen spürbar wurden. Das schränkt die Aktualität einiger Aussagen (z. B. zu den Kontenständen) ein.

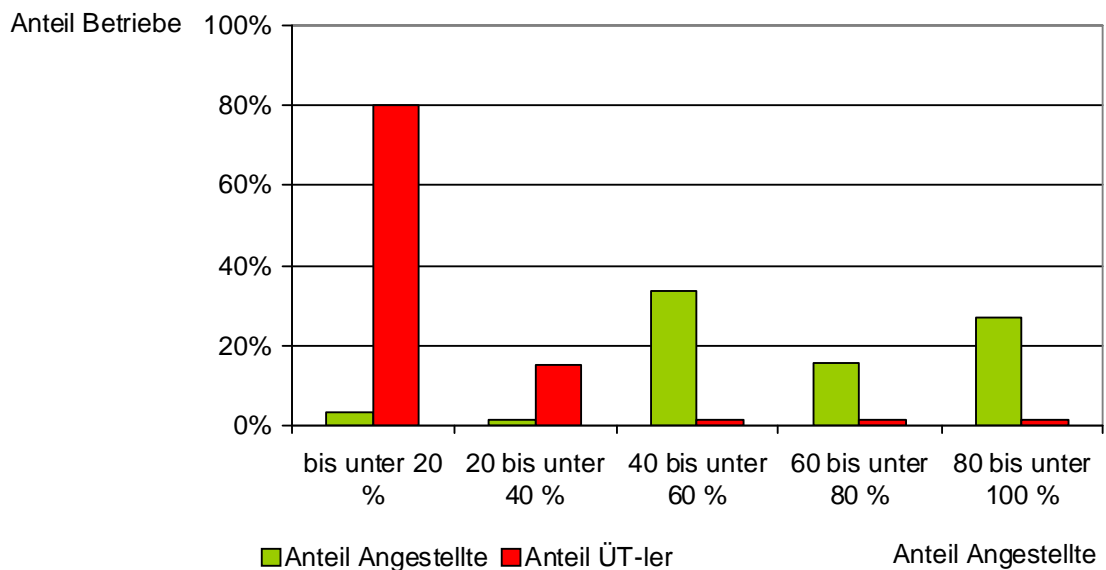
¹⁹ Vgl. z. B. Hildebrandt; Wotschack 2006: 595.

gebnisse oder die Betrachtung spezieller Fallkonstellationen sind die Fallzahlen zu gering, hier müssten umfangreichere Untersuchungen angestellt werden.²⁰

Für die weitere Auswertung werden die Betriebe zu 3 Größenklassen zusammengefasst: kleine Betriebe mit bis zu 250 Beschäftigten (37,5 %, 24 Betriebe), mittlere Betriebe mit 251 bis 1.000 Beschäftigte (35 %, 22 Betriebe) und große Betriebe mit mehr als 1.000 Beschäftigten (28 %, 18 Betriebe). Sofern sich Trends zeigen, die bei den Ergebnissen auf eine Abhängigkeit von der Betriebsgröße hinweisen, wird dies im Text angeführt.

Die Angestelltenquote beträgt durchschnittlich 62 %, wobei die Spanne zwischen 10 % beim größten teilnehmenden Betrieb bis zu 100 % reicht (letzteres ist bei gut 1/5 der Betriebe der Fall).

Abbildung 1: Anteile der Angestellten und der ÜT-Angestellten an den Beschäftigten



Kleiner als erwartet ist der Anteil der übertariflich Angestellten (kurz „ÜT-ler“), der im Schnitt über alle Betriebe nur 6,7 % der Beschäftigten (11 % der Angestellten). Nur in Einzelfällen bildet die Gruppe der ÜT-Angestellten die Mehrheit der Angestellten bzw. der Beschäftigten. (3 bzw. 2 Betriebe, 4,7 bzw. 3,2 %)

²⁰ Deshalb wird hier auch ausdrücklich auf die Formulierung von Untersuchungshypothesen verzichtet, die mit den vorliegenden Daten statistisch nicht belegt oder verworfen werden könnten.

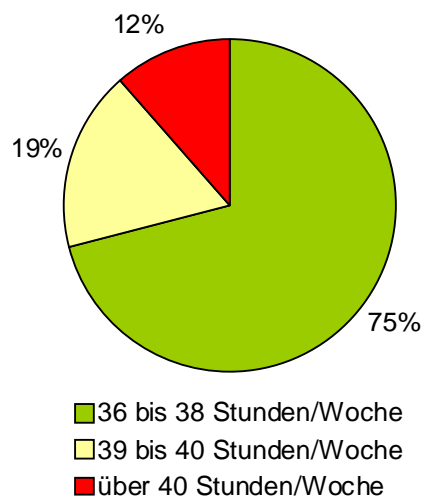
4.2 Vereinbarungen zur regelmäßigen Wochenarbeitszeit

Für die Mehrheit der Tarifangestellten gilt die 35-Stunden-Woche, wie sie im Manteltarifvertrag der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württembergs von 2005 vereinbart ist. Zwar haben 57 % der Betriebe eine verlängerte Wochenarbeitszeit für einzelne Beschäftigtengruppen der Tarifangestellten, aber nur 25 % aller Tarifangestellten arbeiten länger als 35 Stunden pro Woche.

Eine verlängerte Wochenarbeitszeit nach § 7.1.4. MTV (die sogenannte „18-Prozent-Regelung“) haben zwar 73 % der antwortenden Betriebe wenigstens für einen Teil der Beschäftigten. Dies betrifft jedoch vermutlich vor allem die ÜT-Angestellten, denn bei gut 50 % der Betriebe liegt der Anteil der Beschäftigten mit einer verlängerten Wochenarbeitszeit in ähnlicher oder niedrigerer Höhe wie der Anteil der ÜT-Angestellten.

Vom Manteltarifvertrag abweichende betriebliche Regelungen (zum Beispiel Ergänzungs- oder Sanierungstarifverträge) zu einer verlängerten Wochenarbeitszeit hat etwa die Hälfte der antwortenden Betriebe. Die Mehrzahl von ihnen hat die Arbeitszeit auf 39 bis 40 Stunden pro Woche verlängert. Die Arbeitszeitverlängerung wird in 63 % der Betriebe (20) mit abweichenden Regelungen ausbezahlt, in 28 % der Betriebe (9) anders vergütet, wobei in 4 Fällen beides möglich ist. In 25 % der Betriebe (8) wird sie nicht ausbezahlt.

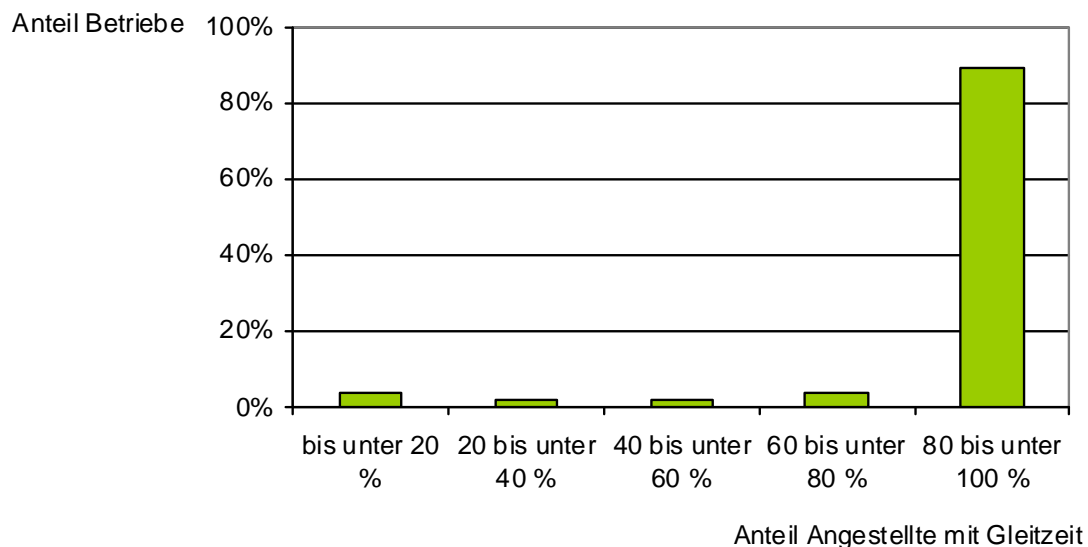
Abbildung 2: Anteile der Betriebe mit betrieblich vereinbarter Arbeitszeitverlängerung



Gleitzeit als vorherrschendes Arbeitszeitmodell

Gleitzeit²¹ gilt in nahezu allen Betrieben und für große Teile der Angestellten (92 %, 59 Betriebe)²²:

Abbildung 3: Angestellte in Gleitzeit



Gut ein Viertel der antwortenden Betriebsräte gibt an, dass in ihrem Betrieb für Angestellte flexible Arbeitszeitkonten²³ (sogenannte „Flexikonten“) bestehen

²¹ „Gleitzeit“ bezeichnet Zeitkonten zur Sicherung einer kurzfristigen Zeitsouveränität der Beschäftigten mit individueller Festlegung des täglichen Arbeitsbeginns und -endes. Tarifliche Rahmenbestimmungen für Betriebsvereinbarungen sollten für die baden-württembergische Metall- und Elektroindustrie zwischen den Tarifparteien noch vereinbart werden (§ 7.11 MTV ERA). Die Grenze für Arbeitszeitguthaben wird als „Gleitzeit“- oder „Kontenobergrenze“ bezeichnet, die Grenze für mögliche Minusstunden als „Gleitzeit“- oder „Kontenuntergrenze“.

²² Dies ist ein hoher Anteil von Betrieben mit Gleitzeitkonten, andere Untersuchungen ermitteln Arbeitszeitkonten in etwa 20 % aller Betriebe (Ellguth; Promberger 2007: 210). Deutlich höher wird der Anteil der Beschäftigten in flexiblen Arbeitszeitkontenmodellen angegeben: Hier arbeitet heute etwa die Hälfte aller Beschäftigten, die Bedeutung der „klassischen“ Normalarbeitszeit als Arbeitszeitmodell gilt nur noch für einen eingeschränkten Teil der Beschäftigten (Groß; Seifert; Sieglén 2007: 204 und 208). Arbeitszeitkonten werden überdurchschnittlich oft in Betrieben mit Betriebsrat eingeführt (Ellguth; Promberger 2007: 212).

²³ Flexible Arbeitszeitkonten im Sinne des § 7.7 MTV der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie sind Zeitkonten zum Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen; ihr Auf- und Abbau durch zusätzliche oder verkürzte Arbeitszeiten wird zwischen den Betriebsparteien für den ganzen Betrieb, einzelne Abteilungen oder einzelne Beschäftigtengruppen vereinbart.

(26,6 %, 17 Betriebe). Etwa in 2/3 dieser Betriebe gelten sie für alle Angestellten, ansonsten reicht die Spanne der einbezogenen Angestellten von 18 bis 83 %. Dieser Wert scheint zunächst recht hoch, wird jedoch dadurch erklärbar, dass möglicherweise auch neben den Gleitzeitkonten bestehende Konten für Überstunden von den Betriebsräten als Flexikonten bezeichnet werden. Als Untergrenzen für die Flexikonten werden Werte zwischen 0 und 300 Minusstunden und als Obergrenze Werte zwischen 50 bis 350 Plusstunden angegeben. Etwa die Hälfte aller Betriebe liegt im Bereich zwischen 100 Minus- und 200 Plusstunden.

Langzeitkonten²⁴ für Angestellte gibt es seltener – in knapp 19 % der antwortenden Betriebe (12 Nennungen). Ähnlich wie bei den Flexikonten gelten sie bei 70 % der Betriebe für alle Angestellten (7 Nennungen), bei den übrigen reicht die Spanne der beteiligten Angestellten von 5 bis 84 %. Die jährliche Stundenzuführung liegt zwischen 100 und 180 Stunden, am häufigsten (3x) werden 150 Stunden genannt.

Die nach Manteltarifvertrag möglichen Kombinationen von Gleitzeitkonten mit Flexi- bzw. Langzeitkonten werden nur teilweise genutzt. Etwas über 40 % der Betriebe hat nur Gleitzeitkonten, in etwa 35 % werden Gleitzeitkonten mit ein oder zwei anderen Kontenarten kombiniert:

- am häufigsten sind Betriebe mit Gleitzeitkonten (42 %, 27 Betriebe);
- dann folgen Betriebe mit Gleitzeit- und Flexikonten (12,5 %, 8 Betriebe) beziehungsweise mit Gleitzeit- und Langzeitkonten (ebenfalls 12,5 %, 8 Betriebe);
- 9,35 % der Betriebe (6 Nennungen) nutzen die gesamten im Manteltarifvertrag angelegten Flexibilisierungsmöglichkeiten mit einer Kombination aus Gleitzeit-, Flexizeit- und Langzeitkonto.
- Nur einzelne Betriebe haben
 - ausschließlich Flexikonten (3,25 %, 2 Betriebe) oder
 - Flexi- und Langzeitkonten ohne ein Gleitzeitkonto (1,6 %, 1 Betrieb).

Eine Abhängigkeit der Kontentypen nach Betriebsgröße zeigt sich allenfalls schwach ausgeprägt:

- Gleitzeitkonten haben 87,5 % der Betriebe kleiner/gleich 250 Beschäftigte, aber 95 % der mittleren bis größeren (mehr als 250 Beschäftigte);
- Flexikonten haben 50 % der kleineren und jeweils 29 % der mittleren und großen Betriebe;

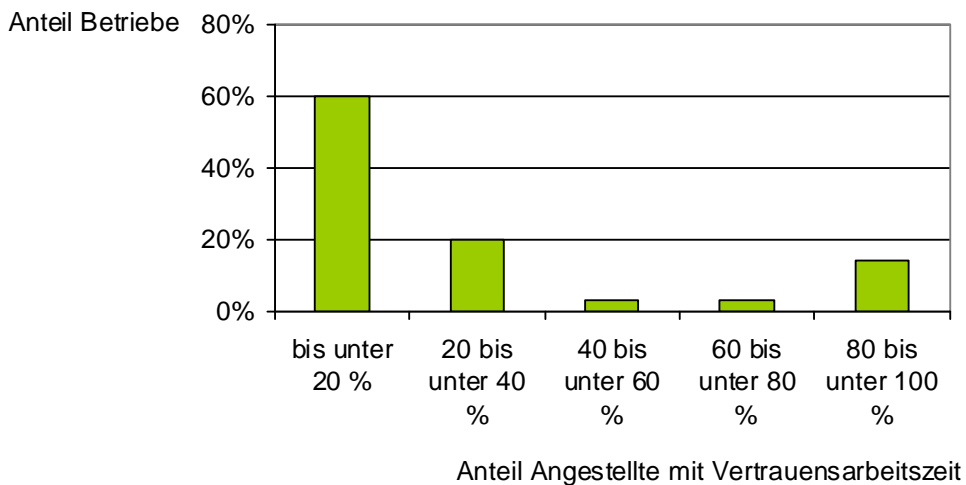
²⁴ Langzeitkonten sind langfristig angelegte Zeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung der Beschäftigten. Grundzüge der Zuführung und des Abbaus sind im § 7.7.2 MTV geregelt. Eine ausführlichere Darstellung zu Langzeitkonten (u. a. zur Begriffsbestimmung und zur Nutzung) geben Hildebrandt; Wotschack (2006).

- Langzeitkonten für Angestellte gibt es nur in mittleren und großen Betrieben, der Anteil steigt mit der Betriebsgröße (mittlere Betriebe: 23 %, große Betriebe 38 %) ²⁵;

Vertrauensarbeitszeit

Knapp die Hälfte der Betriebe nutzt mit Vertrauensarbeitszeit ²⁶ eine besondere Vertragsform in Bezug auf die Arbeitszeit (48 %, 31 Nennungen). Sie ist in der Mehrzahl der Betriebe auf einen Teil der Angestellten beschränkt und gilt vor allem für ÜT-Angestellte: In etwa der Hälfte der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit entspricht der Anteil der Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit in etwa (+/- 5 %) dem Anteil der ÜT-Angestellten. In etwa 28 % überwiegt der Anteil der ÜT-Angestellten, dies zum Teil erheblich; nur in etwa einem Fünftel der Betriebe gibt es mehr Angestellte in Vertrauensarbeitszeit als ÜT-Angestellte.

Abbildung 4: Anteil der Angestellten mit Vertrauensarbeitszeit



²⁵ Mit der Betriebsgröße steigende Anteile von Betrieben mit Langzeitkonten weisen auch Hildebrandt; Wotschack nach (2006: 596 f.). Ebenfalls positive Zusammenhänge bestehen zur Tarifbindung der Betriebe, zum Vorhandensein von Betriebsräten sowie Betriebsvereinbarungen zur Arbeitszeit (a. a. O.) – wobei die Kausalität dieser Merkmale eng mit der steigenden Betriebsgröße zusammenhängt.

²⁶ Bei der Vertrauensarbeitszeit bleibt es den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern überlassen, wann und in welcher Arbeitszeit sie bzw. er die Arbeitsleistung erbringen (Kittner; Zwanziger 2003: 588). Davon unabhängig ist, ob die Arbeitszeit weiterhin systematisch erfasst wird (Klein-Schneider 2005: 78 f.). Bezogen auf die gesamte Privatwirtschaft haben etwa 15 % der Betriebe Vertrauensarbeitszeit (Ellguth; Promberger 2007: 211).

In knapp 60 % der Betriebe mit Vertrauensarbeitszeit ist sie individualrechtlich, d. h. über den Arbeitsvertrag geregelt, in den übrigen 42 % kollektivrechtlich über eine Betriebsvereinbarung. Die Anwendung von Vertrauensarbeitszeit scheint unabhängig von der Betriebsgröße zu sein: Jeweils ca. 55 % der kleinen und der großen Betriebe und 36 % der mittleren Betriebe haben Vertrauensarbeitszeit.

Weitere Regelungen der Wochenarbeitszeit

Nur in Einzelfällen [6 %, 4 Betriebe] gibt es für einen Teil der Angestellten einen festen Arbeitsbeginn und ein festes Arbeitsende. Die Spanne der betroffenen Angestellten reicht hier von einer Einzelfallregelung bis zu 40 %.

In einem Achtel der Betriebe (8 Nennungen) bestehen zum Teil andere, zum Teil ergänzende Regelungen zur Wochenarbeitszeit, die zwischen 5 und 100 % der Angestellten betreffen. Genannt werden hier beispielsweise

- eine in Arbeitsverträgen vereinbarte 40-Stunden-Woche mit pauschaler Vergütung von Überstunden und teilweise ohne Zeiterfassung (3 Nennungen);
- besondere Arbeitszeiten aufgrund besonderer Arbeitsplatzanforderungen;
- Vertrauensarbeitszeit mit Stempelpflicht zur Dokumentation der Arbeitszeitverstöße;
- pauschale Kappung von Überstunden in unterschiedlicher Höhe für unterschiedlich viele Angestellte bzw. ÜT-ler.

4.3 Gleitzeitkonten: Betriebliche Regelungen und Praxis

Gleitzeitkonten sind im Angestelltenbereich das vorherrschende Arbeitszeitmodell²⁷. Bei den Obergrenzen der Gleitzeitkonten liegt die angegebene Spanne zwischen 15 und 250 Stunden, häufiger genannt werden 20 Plusstunden (8 %, 5 Betriebe); 25, 30, 50, 60 und 80 Plusstunden (je 6 % bzw. 4 Nennungen) sowie 100 Plusstunden (11 %, 7 Betriebe).

Etwa die Hälfte der Betriebe hat eine Gleitzeit-Obergrenze von bis zu 50 Stunden. Die Untergrenzen der Gleitzeitkonten liegen zwischen 0 und 210 Stunden, häufiger als Untergrenzen genannt werden 10 Minusstunden (16 %, 7 Betriebe), 30 Minusstunden (16 %, 7 Betriebe), 50 Minusstunden (9 %, 6 Be-

²⁷ Obwohl Gleitzeit als Arbeitszeitmodell insbesondere bei Angestellten weit verbreitet ist, fehlen hier tarifvertragliche Rahmenbedingungen; sie wird meist in Form von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen geregelt (vgl. Anhang 2 sowie Hans Böckler Stiftung 2005: 19). Einige Autoren sehen in der Gleitzeit die neue Normalarbeitszeit (Groß; Seifert; Sieglén 2007: 202).

triebe) und 100 Stunden (8 %, 5 Betriebe). Die Hälfte der Betriebe liegt in einem Bereich von bis zu 30 Minusstunden. In Betrieben, die Gleitzeitkonten mit Flexi- oder Langzeitkonten kombinieren, haben die Gleitzeitkonten eher niedrigere Kontengrenzen als in Betrieben, die nur Gleitzeitkonten haben.

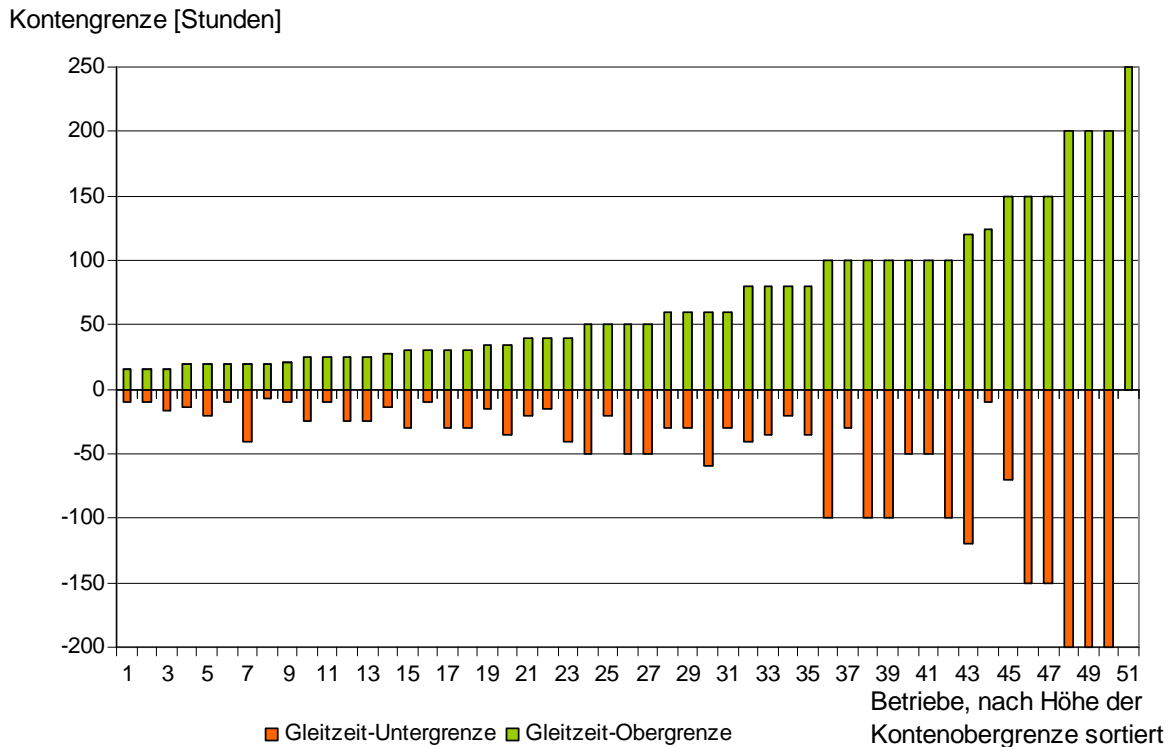
Der Umfang des durch die Gleitzeit eingeräumten Kontenrahmens (Summe der Plus- und Minusstunden) liegt zwischen 25 und 400 Stunden. Leichte „Häufungen“ gibt es bei 60 Stunden (8 %, 5 Nennungen), sowie bei 50, 100 und 200 Stunden (je 6 %, 4 Nennungen). In knapp der Hälfte der Betriebe (48 %, 25 Betriebe) mit Gleitzeitkonten sind die Konten symmetrisch, d. h. es gibt keine Differenz zwischen erlaubten Minus- und erlaubten Plusstunden. Diese (wenigstens theoretische) Symmetrie von Plus- und Minusstunden ist ein Ziel der Träger der Mitbestimmung bei der Regelung von Gleitzeitkonten: So sind auch die mit dem Ausschöpfen der Kontenrahmen verbundenen Verpflichtungen gleichmäßig zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten verteilt.

Während Gleitzeitguthaben als Darlehen der Beschäftigten an den Arbeitgeber gesehen werden können (die vorgearbeitete Zeit wird erst später beim Arbeitszeitabbau vergütet), entsprechen Minusstunden auf den Gleitzeitkonten einem Lohnvorschuss des Arbeitgebers an den Beschäftigten, denn die geschuldete Arbeitszeit wird erst nachträglich erbracht.²⁸

Abweichungen von symmetrischen Kontengrenzen finden fast ausschließlich in Richtung höherer Gleitzeitober- als -untergrenze statt. In 52 % der Betriebe können mehr Plus- als Minusstunden gemacht werden (die Differenz schwankt zwischen 5 und 250 Stunden Unterschied). Nur in einem Betrieb sind mehr Minus- als Plusstunden erlaubt.

²⁸ Bilanztechnisch werden Arbeitszeitguthaben und -schulden jedoch unterschiedlich behandelt: Der Arbeitgeber ist nach HGB dazu verpflichtet, für Arbeitszeitguthaben der Beschäftigten Rückstellungen zu bilden, d. h. er muss die den Arbeitsstunden entsprechende Entgeltzahlung in der Bilanz als „Schuld“ gegenüber den Beschäftigten ausweisen. Für Minusstunden (als Schuld der Beschäftigten gegenüber dem Arbeitgeber) werden dagegen nicht erfasst. In der aktuellen Wirtschaftskrise werden Arbeitszeitkonten (d. h. in der Regel Guthaben) aufgelöst, die damit verbundene Auflösung von Rückstellungen kann das Geschäftsergebnis verbessern. Auf die Liquidität des Unternehmens, also die Zahlungsfähigkeit, hat dies jedoch keinen Einfluss. Bei einer längeren Dauer der Krise wird die Zahlungsfähigkeit jedoch für die meisten Unternehmen problematisch, d. h. dass der bislang von Unternehmen betriebene Abbau von Arbeitszeitkonten nicht zur Bewältigung einer Liquiditätskrise genutzt werden kann.

Abbildung 5: Kontengrenzen bei Gleitzeitkonten



Gleitzeitkonten sollen die kurzfristige Zeitsouveränität der Beschäftigten sichern und individuell für die Beschäftigten verfügbar sein. Ein Maß für die Angemessenheit des Kontenrahmens wäre, in welchem Umfang Beschäftigte Zeit ihres Gleitzeitkontos entnehmen können. Dies ist häufig auf einzelne Tage beschränkt, so dass große Kontenrahmen dem eigentlichen Zweck des Gleitzeitkontos widersprechen. Nach § 7.6 MTV können Differenzen zwischen der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit und der individuellen Arbeitszeit mit bis zu 5 freien Tagen ausgeglichen werden – dies entspräche einer Kontenober- bzw. -untergrenze von einer Wochenarbeitszeit, also etwa 35 Plus- bzw. Minusstunden. Einen größeren (und damit dem eigentlichen Zweck des Gleitzeitkontos widersprechenden) Kontenrahmen von insgesamt mehr als 70 Stunden haben knapp 60 % der Betriebe. Der durchschnittliche Kontenstand auf dem Gleitzeitkonto liegt zwischen 6 und 180 Stunden. Etwa die Hälfte der Betriebe überschreitet bei der Zahl der Plusstunden das Volumen einer Wochenarbeitszeit.

Interessanter ist das Verhältnis der durchschnittlichen Kontenstände zur Kontenobergrenze: Der durchschnittliche Kontenstand lag zum Befragungszeitpunkt im Oktober 2008 etwa bei der Hälfte der möglichen Plusstunden – ein deutlicher Hinweis auf eher „volle“ Gleitzeitkonten (theoretisch hätte er eher bei Null liegen müssen). Bei einem Viertel der Betriebe lag der durchschnittliche Kontenstand sogar in Höhe von 75 % der Gleitzeitobergrenze, bei 10 % der Betriebe sogar über der Gleitzeitobergrenze!

Abbildung 6: Durchschnittliche Kontostände der Gleitzeitkonten

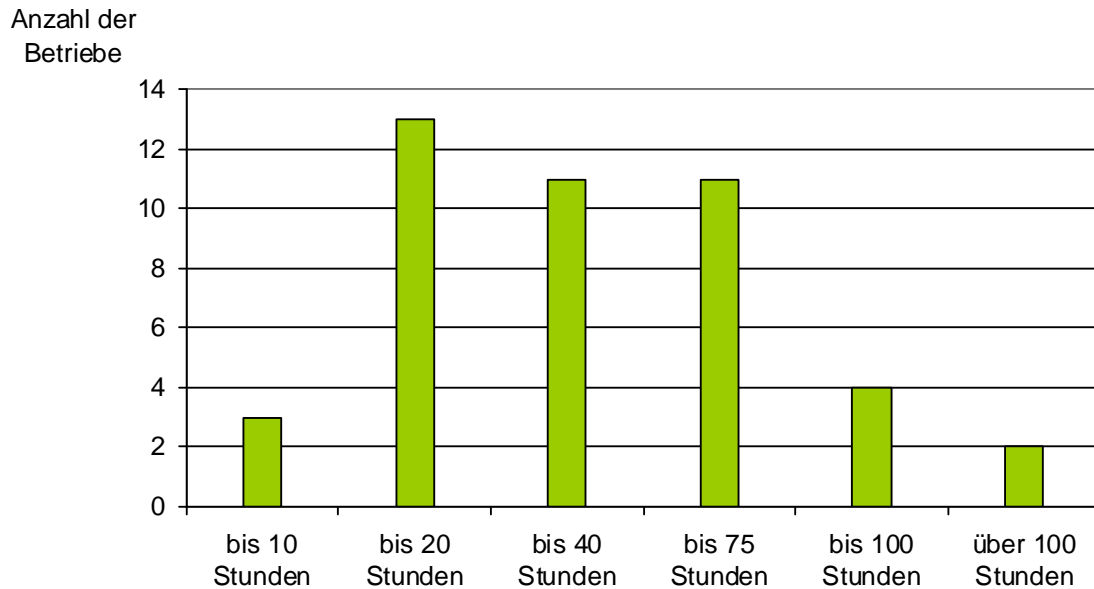
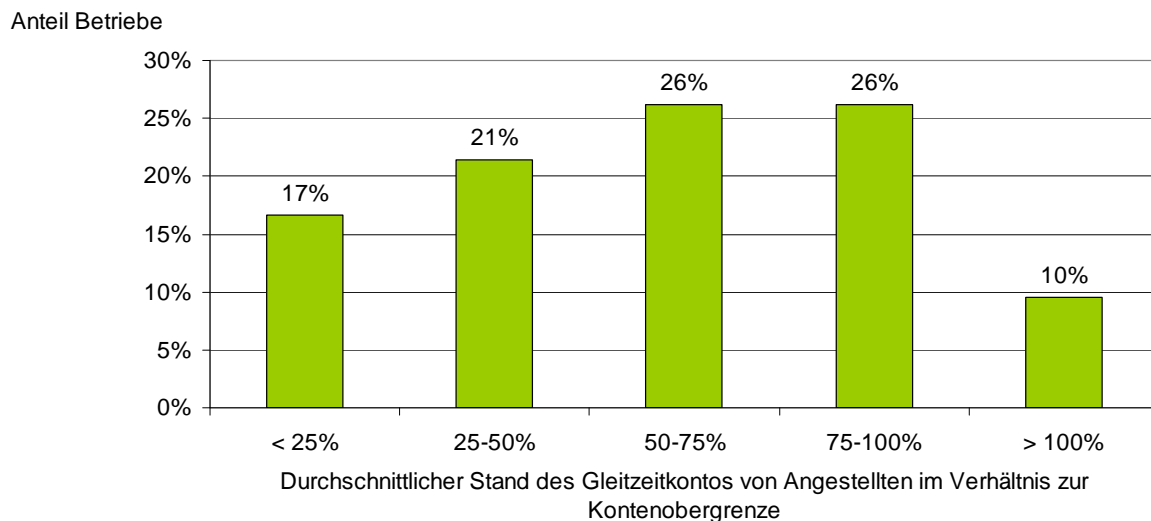


Abbildung 7: Durchschnittlicher Kontostand im Verhältnis zur Kontenobergrenze



In Summe liegt der durchschnittliche Stand des Gleitzeitkontos in über 60 % der Betriebe höher als 50 % der Gleitzeitobergrenze. Dies lässt erwarten, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten die Kontenobergrenzen überschreitet. Tatsächlich geben die Betriebsräte auch an, dass diese Überschreitung regelmäßig vorkommt: In mehr als der Hälfte der Betriebe haben mehr als 30 % der Angestellten die Kontenobergrenze im letzten Jahr ein- oder mehrmals über-

schritten. In knapp einem Drittel der Betriebe haben dies sogar über 50 % der Angestellten getan. Zudem wird die nach § 3 Satz 2 ArbZG bestehende Möglichkeit zur Verlängerung der täglichen Arbeitszeit von 8 auf 10 Stunden in 90 % der Betriebe (57 Nennungen) vereinzelt, in 6 % der Betriebe (4 Nennungen) sogar regelmäßig überschritten. Die Überschreitung geltender Arbeitszeit-Regulierungen ist also gängige Praxis.

Was ist beim Überschreiten der Kontenobergrenze in den Betrieben geregelt? In den Betrieben gibt es jeweils ein Set von Handlungsoptionen:

- In 53 % der Betriebe (34 Nennungen) besteht eine Verpflichtung zum Abbau (bei großen Betrieben steigt der Anteil auf 77 %); dann folgen
- die Auszahlung der Stunden (40 %, 26 Nennungen);
- die Kappung bzw. der Verfall der erfassten Arbeitszeit (36 %, 23 Nennungen);
- eine Übertragung in andere Konten (19 %, 12 Nennungen, der Anteil steigt mit der Betriebsgröße auf 27 % der Betriebe);
- eine Überprüfung der Personalbemessung (12,5 %, 8 Nennungen, auch hier steigt der Anteil mit der Betriebsgröße von 4 auf 27 %);
- und Sonstiges (17 %, 11 Nennungen) wie Übertragung auf den nächsten Monat oder in andere Konten auf Antrag bzw. Öffnung der Kontengrenze (5 Nennungen), Verfallsprüfung zum Jahresende (1 Nennung), Gespräche zwischen Vorgesetztem und Mitarbeiter sowie Anmeldung beim Betriebsrat (1 Nennung).

Ergänzend zu diesen Regelungen ergreifen die Betriebsräte verschiedene Maßnahmen, um eine Überschreitung der Kontengrenzen zu vermeiden: 36 % der Betriebe (23 Nennungen) haben individuelle Ampelregelungen²⁹, 3 % (2 Nennungen) haben Bereichsampeln und 33 % (21 Nennungen) haben sonstige Regelungen vereinbart. Dazu gehören insbesondere verpflichtende Gespräche zwischen Beschäftigtem und Vorgesetztem (5 Nennungen), an denen zum Teil auch der Betriebsrat sowie die Personalabteilung zu beteiligen sind. Weitere Regelungen sind die Ausweitung der Kontengrenzen bzw. die Übertragung der Stunden auf andere Arbeitszeitkonten (4 Nennungen), die Auszahlung mit Mehrarbeitszuschlägen (3 Nennungen). Nur einmal wird die Möglichkeit von Einstellungen zur Unterstützung der Beschäftigten genannt. In einem Betrieb gab es ein Schreiben der Geschäftsleitung an alle Führungskräfte: Sie hätten auf die Einhaltung der Kontengrenze bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu achten.

²⁹ „Arbeitszeitampel“ bezeichnet die Unterteilung der Arbeitszeitkonten in – meist – drei Bereiche (grün - gelb - rot). Bei Erreichung festgelegter Kontenstände regeln sie unterschiedliche Rechte und Pflichten von Beschäftigten, Vorgesetzten und gegebenenfalls der Betriebsräte, die auf Einhaltung der Kontengrenzen gerichtet sind.

Die häufige Überschreitung der Arbeitszeitregulierungen zeigt, dass sie in Teilen schlecht mit der betrieblichen Realität zusammenpasst. Trotzdem besteht eher geringes Interesse an Änderungen der geltenden Betriebsvereinbarungen:

- Von den Betriebsräten haben 41 % keinen und 39 % nur geringen Änderungsbedarf (26 bzw. 25 Nennungen). 20 % (13 Nennungen) sehen erheblichen Änderungsbedarf.

Allerdings geben deutlich mehr der Betriebsräte (61 %, 39 Nennungen) an, wo aus ihrer Sicht Änderungsbedarf³⁰ besteht: neue Kontenregelungen (6 Nennungen), kein geregelter Arbeitszeitverfall (4 Nennungen), bessere Regelungen zum Abbau (2 Nennungen), bessere Regelung von „grauen Überstunden“ z. B. bei Reisezeiten (1 Nennung), Verringerung von Kontengrenzen/Ampelzeiten zu hoch (1 Nennung), Ausweitung von Gleitzeitregelungen/Gleitzeittagen im Monat (2 Nennungen). Die immerhin von 4 Betrieben genannte bessere Einhaltung von Grenzen bzw. Konten kann jedoch kaum durch verbesserte Betriebsvereinbarungen erreicht werden, sondern erfordert eher Verhaltensänderungen der Beschäftigten.

- Die Beschäftigten haben – aus Sicht der Betriebsräte – ebenfalls keinen (34 %, 22 Nennungen) bzw. geringen (45 %, 29 Nennungen) Änderungsbedarf. Nur 9 % (6 Nennungen) hätten erheblichen Änderungsbedarf bei der Betriebsvereinbarung.

Änderungsbedarfe der Beschäftigten bestehen für die antwortenden Betriebsräte (38 %, 24 Nennungen) in einer Aufweitung der betrieblichen Rahmenarbeitszeit (4 Nennungen), aber auch in einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit (1 Nennung) oder in einer Verringerung des Gleitzeitrahmens zur schnelleren Auszahlung von Mehrarbeitszuschlägen (1 Nennung), sowie bei der Qualifikation der Vorgesetzten zur Vertrauensarbeitszeit (1 Nennung).

- Von den Arbeitgebern hat – aus Sicht der Betriebsräte – immerhin ein Viertel (16 Nennungen) erheblichen Änderungsbedarf bei den bestehenden Betriebsvereinbarungen. Entsprechend geringer fallen die Antworten bei geringem (20 % bzw. 13 Nennungen) und keinem (36 %, 23 Nennungen) Änderungsbedarf aus. Allerdings gibt ein Achtel der Betriebsräte an, dass sie diese Frage nach der Sicht der Arbeitgeber nicht beantworten kann.

Inhaltlich besteht der Änderungsbedarf der Arbeitgeber für die Betriebsräte in eindeutigen Forderungen: Ausweitung bzw. Einführung von Vertrauensarbeitszeit (6 Nennungen), Ausweitung der betrieblichen Arbeitszeit (7 Nennungen), Erhöhung der Wochenarbeitszeit auf 40 Stunden (3 Nennungen), Ausweitung der Kontenrahmen (3 Nennungen).

³⁰ Schwierigkeiten bei der Auswertung ergeben sich daraus, dass die Antworten z. T. als einzelne Stichworte gegeben wurden (z. B. „Gleitzeitkonto“), die keine weiteren Rückschlüsse zulassen (Sollten Gleitzeitkonten eingeführt werden? Sind bestehende Regelungen zu Gleitzeitkonten änderungsbedürftig? Sind sie zu weit gefasst, oder zu strikt?)

Der Widerspruch zwischen der eher niedrigen Einschätzung des Änderungsbedarfs durch die Betriebsräte und ihren häufigen Nennungen einzelner betrieblicher Änderungsbedarfe kann ein Hinweis darauf sein, dass die betrieblichen Interessenvertretungen sehr wohl Verbesserungsmöglichkeiten bei den Betriebsvereinbarungen sehen, ihre Durchsetzungskraft jedoch eher gering einschätzen und fürchten, an der Durchsetzung besserer Regeln zu scheitern³¹.

4.4 Erfassung der Arbeitszeitdaten und Nutzung der Daten durch Betriebsräte

Fast in allen Betrieben (92 %, 59 Nennungen) wird die Arbeitszeit elektronisch erfasst. Ergänzend machen in knapp einem Viertel (23 %, 15 Nennungen) die Beschäftigten eigene Aufschriebe. „Stempelkarten“ haben ausgedient – sie werden nur noch in 2 Betrieben (3 %) benutzt. Durch Vertrauensarbeitszeit werden teilweise Beschäftigte von der Arbeitszeiterfassung ausgenommen. Immerhin in 3 Betrieben (knapp 5 %) wird die Arbeitszeit gar nicht erfasst.

Mit der elektronischen Erfassung der Arbeitszeitdaten könnten diese von Betriebsräten umfassend für eigene Auswertungen genutzt werden.

- Direkte Zugriffsrechte auf die Daten haben immerhin 36 % von ihnen (23 Nennungen). Hier haben Betriebsräte in großen Unternehmen mit 55 % einen deutlich höheren Anteil als die kleiner und mittlerer Unternehmen (29 bzw. 27 %).
- 42 % (27 Nennungen) erhalten Arbeitszeitdaten in Form elektronisch auswertbarer Dateien, davon 63 % (17 Nennungen) auf Anfrage, 22 % regelmäßig etwa alle 1 bis 2 Monate.
- Arbeitszeitdaten „auf Papier“ erhalten – zum Teil zusätzlich zu den Dateien – 64 % der Betriebsräte (41 Nennungen). Davon bekommen 56 % (23 Nennungen) die Übersichten auf Anfrage und 41 % (17 Nennungen) regelmäßig, also etwa monatlich.
- Ein Betrieb erhält monatlich eine Übersicht zum Verfall erfasster Arbeitszeit (bei Überschreitung der Kontenobergrenze von 80 Stunden); ein Betriebsrat beklagt, dass die Arbeitszeiterfassung ein unübersichtlicher Flickenteppich verschiedener IT-Anwendungen sei.

³¹ Ähnlich widersprüchliche Ergebnisse finden Ellguth; Promberger bezogen auf die Vertrauensarbeitszeit (2007: 214): Obwohl Vertrauensarbeitszeit von Betriebsräten eher skeptisch beurteilt wird, gibt es zwischen Betrieben mit und Betrieben ohne Betriebsrat keinen signifikanten Unterschied bei der Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit. „Eine plausible Schlussfolgerung hierfür wäre, dass Betriebsräte diese vor allem bei „privilegierten“ Beschäftigtengruppen eingesetzte Arbeitszeitregulierung nicht beeinflussen wollen oder können.“ (a. a. O.)

- Nur in einem Betrieb weigert sich der Arbeitgeber bislang, dem Betriebsrat Daten aus der Arbeitszeiterfassung zur Verfügung zu stellen. Zwei Betriebsräte haben die Daten bislang nicht angefordert.

Fast alle Betriebsräte haben folglich Zugang zu den Daten der Arbeitszeiterfassung. Knapp die Hälfte von ihnen (47 %, 30 Nennungen) wertet sie regelmäßig aus. Etwa 1- bis 2-mal jährlich nehmen 14 % der Betriebsräte (9 Nennungen) Auswertungen vor. Die Hälfte (32 Nennungen) nutzt die Daten im Bedarfsfall.

„Häufig“ verwenden sie die Daten für

- die Beurteilung von Überzeitgenehmigungen (52 %, 33 Nennungen, Anteil steigt leicht mit der Betriebsgröße von 38 auf 55 %);
- Gespräche mit den Vorgesetzten bei Überschreitung der Kontengrenzen (34 %, 22 Nennungen, Anteil steigt mit der Betriebsgröße von 25 auf 50 %);
- die Ermittlung des Personalbedarfs (30 %, 19 Nennungen, Anteil liegt in den großen Betrieben bei 44 %).

Im Gegensatz zu der recht häufigen Verwendung der Daten für Gespräche mit Vorgesetzten werden sie von drei Vierteln der Betriebsräte selten bis nie für Gespräche mit Beschäftigten genutzt. Ebenso selten werden Qualifizierungsanforderungen mit Arbeitszeitdaten begründet.

Tabelle 4: Nutzung der Arbeitszeitdaten durch Betriebsräte

Nutzung AZ-Daten	häufig	selten	nie	kann ich nicht beantworten	keine Angabe
für Gespräche mit Beschäftigten wg. Grenzüberschreitung	12,5 % 8	67,2 % 43	9,4 % 6	0	10,9 % 7
für Gespräche mit Vorgesetzten wg. Grenzüberschreitung	34,4 % 22	53,1 % 34	6,3 % 4	0	6,3 % 4
zur Beurteilung von Überzeitgenehmigungen	51,6 % 33	21,9 % 14	20,3 % 13	0	6,3 % 4
zur Bedarfsermittlung in der Personalplanung	29,7 % 19	45,3 % 29	18,8 % 12	1,6 % 1	4,7 % 3
zur Ableitung von Qualifizierungsanforderungen	10,9 % 7	29,7 % 19	37,5 % 24	3,1 % 2	18,8 % 12
zu Sonstigem:	4,7 % 3	0	1,6 % 1	9,4 % 6	84,4 %, 54

4.5 Umfang und Ursachen des Arbeitszeitverfalls

In 36 % der Betriebe ist in Betriebsvereinbarungen zur Gleitzeit geregelt, dass Arbeitszeit beim Überschreiten der Kontenobergrenze zumindest teilweise verfallen kann. In welchem Umfang, wie und weshalb verfällt jetzt tatsächlich Arbeitszeit von Angestellten?³²

Ein Viertel der antwortenden Betriebsräte (26 %, 10 von 38 Nennungen) gaben an, dass bei ihnen keine Arbeitszeit verfiel. Bei den restlichen 74 % verfielen im letzten Jahr (2007) zwischen 20 und 100.000 Stunden.

Bezogen auf die Anzahl der Beschäftigten liegt der Arbeitszeitverfall pro Kopf damit zwischen wenigen bis zu 217 Stunden:

- bei etwa der Hälfte der Betriebe mit Angaben zum Arbeitszeitverfall 2007 verfielen bezogen auf jede Beschäftigte/jeden Beschäftigten weniger als 10 Stunden;
- in einem weiteren Drittel verfielen zwischen 10 und 19 Stunden.
- Im verbleibenden Fünftel der Betriebe betrug der Verfall pro Kopf zwischen 22 und 50 Stunden,
- die beiden höchsten Durchschnittswerte weichen mit 129 und 217 Stunden deutlich von den Angaben der anderen Betriebe ab.

Für den Verfall von geleisteter Arbeit sind drei Ursachen möglich: Regelungen in der Betriebsvereinbarung, Einschränkungen bzw. Lücken der Arbeitszeiterfassung oder das individuelle Verhalten der Beschäftigten. Die Anteile der drei Ursachen am Arbeitszeitverfall können nicht quantifiziert werden, weil nur von 43 % der Betriebsräte auf diese Fragen Antworten vorliegen.

- Regelungen der Betriebsvereinbarungen sind für etwa 20 % der Betriebsräte überwiegende Ursache des Arbeitszeitverfalls (Anteil am gesamten Arbeitszeitverfall > 50 %). Vollständig auf die Betriebsvereinbarung führen 7 % der Betriebsräte (2 Nennungen) den Arbeitszeitverfall zurück.
- Ebenfalls 2 Betriebsräte (7 %) führen den Verfall geleisteter Arbeit überwiegend auf Lücken der Arbeitszeiterfassung zurück (1x vollständig, 1x zu etwa 2/3).
- Als Hauptursache für den Verfall geleisteter Arbeit machen Betriebsräte das individuelle Verhalten der Beschäftigten aus: Die Hälfte der antwortenden Betriebsräte führen darauf den Arbeitszeitverfall vollständig zurück!

³² Die Fragen nach dem Umfang der im letzten Jahr verfallenen Arbeitsstunden und den jeweiligen Anteilen der Ursachen (Frage 4.1 im Fragebogen) wurde nur von 60 % der Betriebsräte (38 Nennungen) beantwortet. Die große Zahl der nicht antwortenden Betriebsräte kann ein Hinweis darauf sein, dass das Thema des Arbeitszeitverfalls insgesamt in Betriebsratsgremien aus verschiedensten Gründen nicht angegangen wird. Außerdem können die Befragungsergebnisse aufgrund der niedrigen Fallzahlen nicht verallgemeinert werden.

Weitere 7 % sehen etwa 6/7 des Arbeitszeitverfalls durch das Verhalten der Beschäftigten verursacht.

Neben dem Umfang des Arbeitszeitverfalls wurde auch seine Verteilung auf die Angestellten untersucht. Dabei wurde nach der Häufigkeit des Arbeitszeitverfalls (kommt nicht vor – betrifft nur Einzelfälle – kommt häufiger vor – ist in manchen Abteilungen die Regel) sowie nach seinem Umfang (ab und zu verfallen einzelne Stunden – regelmäßig verfallen 5 bis 10 Stunden pro Monat – regelmäßig verfallen über 10 Stunden im Monat) gefragt.

Recht geringer Verfall von Arbeitszeit im Umfang einzelner Stunden kommt in einem Fünftel der Betriebe nicht vor, in 37,5 % der Betriebe in Einzelfällen und in einem knappen Fünftel der Betriebe häufiger. Dagegen nimmt der Verfall von mehr als 10 Arbeitsstunden im Monat in der Häufigkeit deutlich ab: Er kommt nur in 6 % der Betriebe häufiger vor, in 25 % der Betriebe sind es nur einzelne Beschäftigte, in 34 % der Betriebe kommt so großer Arbeitszeitverfall gar nicht vor. Mit schwächerer Tendenz nimmt das Auftreten eines mittleren Arbeitszeitverfalls (regelmäßig 5 bis 10 Stunden im Monat) in den Betrieben ab (kommt nicht vor: 28 %, betrifft nur Einzelfälle 22 %, kommt häufiger vor: 17 %).

Tabelle 5: Häufigkeit des Arbeitszeitverfalls bei Angestellten

Falltypen	Häufigkeit im Betrieb					
	kommt nicht vor	betrifft nur Einzelfälle	kommt häufiger vor	ist in manchen Abteilungen/ Bereichen die Regel	kann ich nicht beantworten	keine Antwort
ab und zu verfallen einzelne Stunden	20,3 % 13	37,5 % 24	18,8 % 12	6,3 % 4	6,3 % 4	10,9 % 7
regelmäßig verfallen 5 - 10 Stunden pro Monat	28,1 % 18	21,9 % 14	17,2 % 11	9,4 % 6	4,7 % 3	18,8 % 12
regelmäßig verfallen über 10 Stunden pro Monat	34,4 % 22	25,0 % 16	6,3 % 4	12,5 % 8	4,7 % 3	17,2 % 11

Weitere Muster zeigen sich bei der Frage, ob sich der der Verfall geleisteter Arbeit relativ gleichmäßig auf alle Beschäftigten bzw. alle Angestellten verteilt

oder ob bestimmte Beschäftigtengruppen bzw. Bereiche/Abteilungen besonders betroffen sind. Deutlich wird, dass Arbeitszeitverfall in größerem Stundenumfang eher in einzelnen Abteilungen als gleichmäßig über alle Angestelltenbereiche verteilt vorkommt:

- „Häufig“ vorkommender Arbeitszeitverfall nimmt vom Umfang her ab: Während er in fast 20 % der Betriebe nur ab und zu in Form einzelner Stunden auftritt, geben nur noch 6 % an, dass der regelmäßige Verfall von mehr als 10 Stunden monatlich häufiger vorkäme. (↑)
- Dagegen nimmt auf einzelne Abteilungen bezogener Arbeitszeitverfall vom Umfang her eher zu (von 6 % der Betriebe mit einem Verfall einzelner Stunden bis zu 12,5 % der Betriebe mit regelmäßig mehr als 10 Stunden monatlich)! (↓)

Bei der Frage nach Bereichen bzw. Abteilungen, die besonders³³ vom Arbeitszeitverfall betroffen sind, geben 53 % der Betriebsräte (34 Nennungen) den Vertrieb bzw. den Außendienst an – dies entspricht der problematischen Erfassung der Arbeitszeit bei Dienstreisen (s. u.). Ebenfalls sehr häufig werden „qualifizierte Tätigkeiten“ (42 %, 27 Nennungen) und FuE/Engineering (41 %, 26 Nennungen) genannt. Angestellte mit einfachen Verwaltungstätigkeiten sind selten betroffen (5 %, 3 Nennungen). Von Seiten der Betriebsräte werden als besonders betroffen Angestellte im Controlling bzw. Finanzwesen (4 Nennungen) ergänzt. Der IT-Bereich ist nur in einem Betrieb besonders betroffen.

Zu den Angestelltengruppen mit regelmäßigem Arbeitszeitverfall gehören Führungskräfte (67 %, 43 Nennungen). Berufseinsteigerinnen und -einsteiger, denen häufiger „ausuferndes Arbeiten“ zugeschrieben wird³⁴, werden nur von 20 % der Betriebsräte (13 Nennungen) als besonders betroffene Beschäftigtengruppe genannt. Aus Sicht der Betriebsräte sind Frauen und Männer von regelmäßigem Arbeitszeitverfall betroffen, allerdings Frauen seltener (Männer: 28 %, 18 Nennungen; Frauen: 12,5 %, 8 Nennungen)³⁵. Bei den sonstigen Beschäftigtengruppen werden Beschäftigte in Projektarbeiten, Beschäftigte mit Pseudoverantwortung und Spezialisten (jeweils als einzelne Nennungen) ergänzt. Zwei Betriebsräte sehen alle Angestellten als besonders vom Arbeitszeitverfall betroffen.

³³ Die Frage lautete „Bei mehr als einem Drittel der in folgenden Bereichen/Abteilungen beschäftigten Angestellten verfällt regelmäßig Arbeitszeit ...“

³⁴ So zum Beispiel Groß; Seifert; Sieglen (2007: 204 ff.), deren Vermutung sich ebenfalls nicht bestätigt.

³⁵ Höhere Anteile von Männern als von Frauen bei Mehrarbeit und überlangen Arbeitszeiten stützen dieses Ergebnis: Nach Schmidt (2007: 45) leisteten 2006 etwa 14 % der männlichen abhängigen Erwerbstätigen, aber nur 7 % der weiblichen Mehrarbeit. Groß; Seifert; Sieglen (2007: 206) sehen eher „alleinstehende, männliche Beschäftigte mit hohem betrieblichem Status und überdurchschnittlichen Nettoeinkommen“ als betroffene von überlangen tatsächlichen Arbeitszeiten (42 und mehr Stunden pro Woche).

Durch welche Regelungen in Betriebsvereinbarungen verfällt Arbeitszeit? Am häufigsten genannt werden die Kappung von Arbeitszeitkonten an den Obergrenzen (39 %, 25 Nennungen), die Arbeit länger als 10 Stunden am Tag und Dienstreisen (jeweils 30 %, 19 Nennungen) sowie Arbeit außerhalb der betrieblichen Rahmenarbeitszeit (28 %, 18 Nennungen). Seltener Gründe für Arbeitszeitverfall durch Betriebsvereinbarungen sehen die Betriebsräte in der Arbeit zu Hause (20 %, 13 Nennungen), am Wochenende (12,5 %, 8 Nennungen) und in einem vorgegebenen Arbeitsumfang bei flexiblem Arbeitszeitvolumen (3 %, 2 Nennungen). Jeweils in Einzelfällen wird die Arbeitszeit nicht in vollem Umfang bei ÜT-Angestellten vergütet (2 Nennungen), hat ein Abteilungsleiter Zeitguthaben gestrichen und sind Konten in einem Insolvenzfall auf Null gesetzt worden.³⁶

Lücken der Arbeitszeiterfassung führen vor allem bei Arbeit zu Hause (42 %, 27 Nennungen) und bei Dienstreisen (41 %, 26 Nennungen) zum Verfall geleisteter Arbeitszeit. Regelmäßig, aber deutlich seltener verfällt Arbeit außerhalb der betrieblichen Rahmenarbeitszeit (19 %, 12 Nennungen), Arbeitszeit am Wochenende (16 %, 10 Nennungen) und Arbeit länger als 10 Stunden am Tag (14 %, 9 Nennungen). Nur 6 % der Betriebsräte (4 Nennungen) führen Arbeitszeitverfall auf automatische Kappung in der Zeiterfassung zurück, das heißt im Umkehrschluss, dass auch gekappte Arbeitszeit in der Regel erfasst wird!

Das individuelle Verhalten der Beschäftigten hat aus Sicht der Betriebsräte einen erheblichen Anteil am Arbeitszeitverfall – aufgrund dieser Ursache verfällt in 75 % der Betriebe Arbeitszeit. Hier werden die Arbeit zu Hause (53 %, 34 Nennungen) sowie Dienst-/Reisezeiten (41 %, 26 Nennungen) mit Abstand am häufigsten genannt. Etwas seltener werden das Umgehen der Zeiterfassung (38 %, 24 Nennungen) und Arbeit am Wochenende (28 %, 18 Nennungen) als Ursachen des Arbeitszeitverfalls gesehen. Einzelne Nennungen unter „Sonstiges“ beziehen sich auf Arbeit außerhalb der betrieblichen Rahmenarbeitszeit und lange Arbeitszeit bei Vertrauensarbeitszeit.

4.6 Haltung der Angestellten aus Sicht der Betriebsräte

Bereits die Frage nach dem Anteil des Arbeitszeitverfalls aufgrund des individuellen Verhaltens der Beschäftigten zeigte, dass Betriebsräte auch die Ansichten und Einstellungen der Angestellten als Ursache ausmachen. Trotzdem haben Angestellte aus Sicht der Betriebsräte ein deutliches Interesse an der Verhinderung des Arbeitszeitverfalls.

55 % der Betriebsräte meinen, dass eine Ausweitung der Kontengrenzen nicht das Ziel der betroffenen Angestellten ist. „Arbeitszeitverfall als unumgäng-

³⁶ Sonstige Nennungen: „Arbeitszeit verfällt nicht“, „Bonuszahlungen bei AT-Mitarbeitern“, „keine Zeiterfassung“.

licher Nachteil von mehr Zeitsouveränität“ ist – nach Einschätzung der Betriebsräte - nur die Sicht einzelner Angestellter. Nach Einschätzung von jeweils etwa 25 % der Betriebsräte vertreten mehr als 1/3 der Angestellten die Haltung

- „Der Verfall von Arbeitszeit sollte eingeschränkt werden, indem Beschäftigte zwischen Auszahlung oder Langzeitkonto wählen können.“
- „Die Möglichkeit zur Einhaltung der Kontengrenzen sollte verbessert werden, z. B. durch transparentere Personalplanung und Reklamationsmöglichkeiten bei Überlastung.“
- „Arbeitszeit sollte weiter flexibel gehandhabt werden, aber striktere Regeln sollten die Durchsetzung von (Freizeit-)blöcken als Zeitausgleich ermöglichen.“

Gleichwohl bleibt die Einschätzung der Betriebsräte mehrdeutig: Beispielsweise können weder die Ausweitung der Kontengrenzen noch ihre Einschränkung als Mehrheitsmeinung ausgemacht werden. Teilweise zeigen sich sogar deutliche Polarisierungen, indem jeweils zwischen einem Viertel und einem Drittel der Betriebsräte in Bezug auf die gleichen Fragen mit „kann ich nicht beurteilen“ und mit „wird von mehr als 1/3 der Angestellten vertreten“ antworten.

In diesen mehrdeutigen Ergebnissen schlagen sich zwei Einflüsse nieder:

- Die „Angestellten“ sind keine homogene Beschäftigtengruppe, sondern schließen vom betrieblichen Status und den Qualifikationen her sehr unterschiedliche Gruppen wie Sachbearbeiterinnen/Sachbearbeiter und Führungskräfte ein. Diese Teilgruppen haben unterschiedliche Arbeitszeitpräferenzen und -bedarfe. Möglicherweise kann die Spanne nur schwer in einer kollektiven, betrieblichen Arbeitszeitpolitik berücksichtigt werden.
- Angestellte sind für gewerkschaftlich organisierte Betriebsräte eine bislang wenig vertretene Beschäftigtengruppe, deren Einstellungen teilweise schlecht eingeschätzt werden können. Dies schlägt sich deutlich in den Antworten nieder: Bei fast allen Antwortmöglichkeiten haben ein Drittel der Betriebsräte und mehr mit „kann ich nicht beurteilen“ oder gar nicht geantwortet.

Tabelle 6: Haltung der Angestellten zur Arbeitszeitbegrenzung aus Sicht der Betriebsräte

Falltypen	Diese Ansicht ...				
	... meinen nur einzelne Angestellte.	... vertritt etwa 1/4 der Angestellten.	... wird von mehr als 1/3 der Angestellten vertreten.	... kann ich nicht beurteilen.	keine Angabe
Die Kontengrenzen sollten ausgeweitet werden, um den Einzelnen mehr Spielraum zu geben	54,7 %, 35	12,5 %, 8	15,6 %, 10	10,9 %, 7	6,3 %, 4
Die Kontengrenzen sollten eingeschränkt werden auf eine realistisch beeinflussbare „kleine“ Gleitzeit plus Überzeit	43,8 %, 28	7,8 %, 5	4,7 %, 3	32,8 %, 21	10,9 %, 7
Arbeitszeit sollte weiter flexibel gehandhabt werden, aber striktere Regeln sollten die Durchsetzung von Freizeit(blöcken) als Zeitausgleich ermöglichen.	26,6 %, 17	17,2 %, 11	23,4 %, 15	18,8 %, 12	14,1 %, 9
Die Möglichkeit zur Einhaltung der Kontengrenzen sollte verbessert werden, z. B. durch transparente Personalplanung und Reklamationsmöglichkeiten bei Überlastung.	18,8 %, 12	23,4 %, 15	25 %, 16	21,9 %, 14	10,9 %, 7
Der Verfall von Arbeitszeit sollte eingeschränkt werden, indem Beschäftigte zwischen Auszahlung oder Langzeitkonto wählen können.	18,8 %, 12	12,5 %, 8	26,6 %, 17	23,8 %, 21	9,4 %, 6
Verfall von Arbeitszeit bspw. an Kontenobergrenzen ist unumgänglicher Nachteil der Selbstverantwortung	37,5 %, 24	10,9 %, 7	9,4 %, 6	28,1 %, 18	14,1 %, 9
Sonstige Argumente:		1,6 %, 1	1,6 %, 1	14,1 %, 9	82,8 %, 53

4.7 Maßnahmen gegen den Verfall von Arbeitszeit – die Sicht der Betriebsräte

Verschiedene Maßnahmen sollten von den Betriebsräten nach ihrer Wirksamkeit gegen Arbeitszeitverfall beurteilt werden. Dabei unterscheiden die Betriebsräte zwischen „allen Beschäftigten“ und „Einzelfällen“ und halten hier jeweils unterschiedliche Maßnahmen für wirksam:

- Die Umbuchung von Überstunden auf Langzeitkonten und die Einhaltung der Arbeitszeit als Zielvorgabe für Vorgesetzte ist für 42 % der Betriebsräte eine meistens wirksame Maßnahme. Fast ebenso wirksam wird eine Begründungspflicht für Arbeit nach 19 Uhr und eine tarifvertragliche Absicherung der Rechte von Beschäftigten eingeschätzt (39 %).
- Sowohl eine für die Mehrzahl der Angestellten als auch für Einzelfälle recht wirksame Maßnahme ist die Verpflichtung zu einem Abbauplan bei Überschreitung von Kontenobergrenzen.
- Geregelte Abbau-Rechte am Ende von Projekten und regelmäßige individuelle Arbeitszeitgespräche sind aus Sicht der Betriebsräte vor allem in Einzelfällen wirksam.
- Die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen, also stärkere finanzielle Belastung des Arbeitgebers, hält fast die Hälfte der Betriebsräte für meistens wirksam; allerdings hält sie gut ein Fünftel der Betriebsräte für nicht wirksam. Ähnlich polarisiert wird auch die Ampelregelung mit Auszahlungspflicht bei Überschreiten der Kontenobergrenze eingeschätzt.
- Als eher unwirksame Maßnahmen sehen die Betriebsräte eine klarere Trennung von Gleit- und Flexizeit, den Verfall von Arbeitszeit bei Überschreitung von Kontengrenzen und regelmäßige Arbeitszeitgespräche in Abteilungen.

Tabelle 7: Einschätzung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Verhinderung des Arbeitszeitverfalls

Regelungen zur Arbeitszeitbegrenzung	nicht wirksam	in Einzelfällen wirksam	meistens wirksam	kann ich nicht beurteilen	keine Angabe
Die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen ab einer bestimmten tägl. Arbeitszeit oder einem bestimmten Kontenstand	21,9 %, 14	21,9 %, 14	45,3 %, 29	3,1 %, 2	7,8 %, 5
Der Verfall von Arbeitszeit bei Überschreiten der Kontengrenzen erzeugt Druck zur Einhaltung der Arbeitszeitregelungen	26,6 %, 17	32,8 %, 21	29,7 %, 19	4,7 %, 3	6,3 %, 4
Ampelregelungen mit Auszahlung der Mehrarbeit bei Überschreiten der Kontenobergrenze	28,1 %, 18	20,3 %, 13	35,9 %, 23	7,8 %, 5	7,8 %, 5
Verpflichtung zum Abbauplan bei Überschreitung von Kontenobergrenzen	12,5 %, 8	40,6 %, 26	35,9 %, 23	3,1 %, 2	7,8 %, 5
Verpflichtung zu Personalerhöhung bei Überschreitung eines abteilungsbezogen vereinbarten Stundenvolumens („Bereichs-Ampel“)	17,2 %, 11	34,4 %, 22	28,1 %, 18	12,5 %, 8	7,8 %, 5
Klare Trennung von Gleitzeit (zur persönlichen Verfügung) und Flexizeit (nach betrieblichen Belangen)	31,3 %, 20	20,3 %, 13	25,0 %, 16	15,6 %, 10	7,8 %, 5
Erzwingbare Abbaurechte für Beschäftigte, z. B. durch ein eingeschränktes Vetorecht für Vorgesetzte	17,2 %, 11	29,7 %, 19	25,0 %, 16	20,3 %, 13	7,8 %, 5
Geregelte Abbau-Rechte am Ende von Projekten.	10,9 %, 7	40,6 %, 26	28,1 %, 18	7,8 %, 5	12,5 %, 8
Möglichkeit, Überstunden in Langzeitkonten zu buchen	20,3 %, 13	17,2 %, 11	42,2 %, 27	14,1 %, 9	6,3 %, 4
regelmäßige individuelle Arbeitszeitgespräche	26,6 %, 17	50 %, 32	12,5 %, 8	3,1 %, 2	7,8 %, 5
regelmäßige Arbeitszeitgespräche in Abteilungen	26,6 %, 17	42,2 %, 27	14,1 %, 9	9,4 %, 6	7,8 %, 5
Einhaltung der Arbeitszeiten als Zielvorgabe für Vorgesetzte	18,8 %, 12	29,7 %, 29	42,2 %, 27	6,3 %, 4	3,1 %, 2
Begründungspflicht für Arbeit nach 19 Uhr	12,5 %, 8	28,1 %, 18	39,1 %, 25	14,1 %, 9	6,3 %, 4
tarifvertragliche Absicherung der Arbeitszeitwünsche, der Zeitsouveränität und des Freizeitausgleichs für die Beschäftigten	9,4 %,	26,6 %, 17	39,1 %, 25	15,6 %, 10	9,4 %, 6
Sonstiges:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1,6 % 1	6,3 % 4	92,2 % 59

4.8 Folgen konsequenter Verhinderung des Arbeitszeitverfalls

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass in etwa 75 % der Betriebe Arbeitszeit verfällt. Was wäre, wenn er konsequent verhindert würde? Ergäben sich Nachteile für die Betriebe? Die Einschätzungen der Betriebsräte weisen nicht darauf hin. Teilweise würde der bisherige Arbeitszeitverfall durch effektiveres Arbeiten der Beschäftigten ausgeglichen, teilweise würde aber weiterhin Arbeitszeit verfallen, weil die Beschäftigten die Zeiterfassung häufiger umgehen.

Aus wirtschaftlicher Sicht gäbe es keine erheblichen Folgen: Mehrheitlich schätzen die Betriebsräte ein, dass die Unternehmen weder Aufträge wegen Personalmangels ablehnen müssten noch dass die zusätzlichen Personalkosten den Betrieb und den Standort gefährden würden. Allerdings gäbe es auch nur eingeschränkt Einstellungen, um die bisherige Personalkapazität aufrecht zu erhalten.

Tabelle 8: Folgen einer konsequenten Verhinderung des Arbeitszeitverfalls

Folgen	trifft voll zu	trifft zum Teil zu	trifft nicht zu	kann ich nicht beurteilen	keine Antwort
Arbeitszeitausfall könnte durch effektiveres Arbeiten ausgeglichen werden.	9,4 % 6	45,3 % 29	25 % 16	12,5 % 8	7,8 % 5
Betroffene Angestellte arbeiten weiterhin mehr, aber umgehen verstärkt die Arbeitszeiterfassung.	20,3 % 13	54,7 % 35	15,6 % 10	4,7 % 3	4,7 % 3
Wir würden einstellen, weil die Personalkapazität nicht zur Abarbeitung anstehender Aufträge ausreicht.	9,4 % 6	42,2 % 27	39,1 % 25	3,1 % 2	6,3 % 4
Wir müssten Aufträge ablehnen, weil uns Personal fehlt.	3,1 % 2	21,9 % 14	56,3 % 36	12,5 % 8	6,3 % 4
Die zusätzlichen Personalkosten würden den Betrieb stärker belasten und den Standort gefährden.	4,7 % 3	20,3 % 13	53,1 % 34	15,6 % 10	6,3 % 4

4.9 Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen gegen den Arbeitszeitverfall

Gefragt wurde nach der Einschätzung der Betriebsräte. Aber mit den vorliegenden Daten ist auch eine erste Bewertung der Wirksamkeit verschiedener Maßnahmen zur Verhinderung des Arbeitszeitverfalls möglich. Geprüft wurde der Einfluss der Maßnahmen auf die Verteilung von Betrieben mit geringem, mittlerem und erheblichem Arbeitszeitverfall. Allerdings lassen sich hier aufgrund der geringen Fallzahlen nur Trends ermitteln, die gegebenenfalls weiter überprüft werden müssten.

Dazu wurden die Betriebe in drei Typen des Arbeitszeitverfalls eingeordnet³⁷:

- Betriebe mit geringem Arbeitszeitverfall (kommt überwiegend gar nicht oder nur bei Einzelfällen vor bzw. in einem sehr geringen Umfang) – 43 % bzw. 26 Betriebe;
- Betriebe mit mittlerem Arbeitszeitverfall (kommt – bei zunehmendem Stundenumfang – in Einzelfällen und häufiger vor bzw. mit einem mittleren Umfang) – 35 % bzw. 21 Betriebe;
- Betriebe mit erheblichem Arbeitszeitverfall (kommt bei zunehmendem Stundenumfang – häufiger vor bzw. in einem erheblichen Umfang) – 22 % bzw. 13 Betriebe.

Ob ein Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und dem Umfang des Arbeitszeitverfalls besteht, ist mit den vorliegenden Daten nicht eindeutig erkennbar. Möglicherweise kommt in großen Unternehmen seltener ein erheblicher Arbeitszeitverfall vor:

³⁷ Für diese Zuordnung wurden zwei Verfahren kombiniert:

- Eher qualitativ wurden den Betrieben aufgrund ihrer ordinalskalierten Antworten bei Frage 4.4 (Häufigkeit des Arbeitszeitverfalls nach Falltypen) ein Arbeitszeittyp zugewiesen, berücksichtigt wurden dabei die (in den Spalten angeordneten) Antworten „kommt nicht vor“, „betrifft nur Einzelfälle“, „kommt häufiger vor“ und ihre zeilenweise Verteilung auf „ab und zu verfallen einzelne Stunden“, „regelmäßig verfallen 5-10 Stunden im Monat“ und „regelmäßig verfallen über 10 Stunden im Monat“.
- In einem qualitativen Verfahren wurde ein – für die Zeilen – durchschnittlicher monatlicher Arbeitszeitverfall je Betrieb mit der Häufigkeit des Auftretens – Anteil der Antworten in den Tabellenspalten – multipliziert und das Ergebnis in drei „Verfallsklassen“ eingeteilt.

Beide Verfahren führten in etwa 80 % der Fälle zur gleichen Zuordnung. Abweichungen ergaben sich dadurch, dass bei der qualitativen Zuordnung berücksichtigt wurde, ob ein vom Umfang her zunehmender Arbeitszeitverfall auch in der Häufigkeit zunimmt. In diesem Fall führte das qualitative Verfahren zu einem als höher eingeschätzten Arbeitszeitverfall und entsprechend zu einer höheren Einstufung. Vier Betriebe konnten aufgrund fehlender Antworten bzw. der Antwort „kann ich nicht beantworten“ keiner der drei Kategorien zugeordnet werden.

Tabelle 9: Arbeitszeitverfall und Betriebsgröße

Betriebsgröße	Arbeitszeitverfall*		
	geringer	mittlerer	erheblicher
bis zu 250 Beschäftigten	50 %	25 %	23 %
251 bis 1.000 Beschäftigte	32 %	41 %	27 %
über 1.000 Beschäftigte	39 %	33 %	1 %
alle Betriebe	43 %	35 %	22 %

* Die Differenz zu 100 % in den Zeilen ist auf fehlende Antworten bzw. die Antwort „kann ich nicht beurteilen“ zurückzuführen.

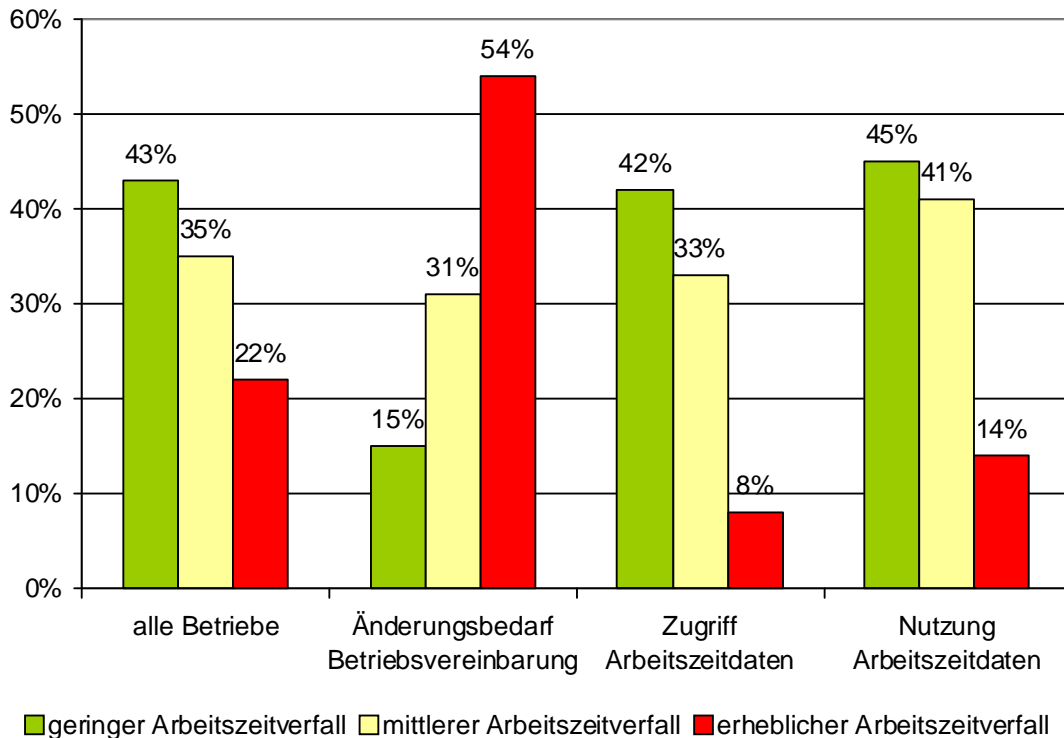
4.9.1 Handlungsbedarf und Aktivitäten der betrieblichen Interessenvertretungen

Deutlich wird, dass mit steigendem Verfall von Arbeitszeit der Handlungsbedarf für Betriebsräte steigt: Während in Betrieben mit geringem Arbeitszeitverfall nur 15 % der Betriebsräte einen erheblichen Änderungsbedarf in Bezug auf bestehende Betriebsvereinbarungen sehen, sind dies bei mittlerem Arbeitszeitverfall schon 33 % und bei erheblichem Arbeitszeitverfall 54 %.

Dagegen weist das Beispiel der Zugriffsrechte auf die Arbeitszeiterfassung auf einen umgekehrten Zusammenhang zwischen dem Umfang des Arbeitszeitverfalls und Aktivitäten des Betriebsrats hin: Während 42 % der Betriebsräte in Betrieben mit geringem Arbeitszeitverfall direkte Zugriffsrechte auf die Arbeitszeiterfassungsdaten haben, sind es bei mittlerem Arbeitszeitverfall nur 33 % und bei erheblichem Arbeitszeitverfalls sogar nur 8 %.

Einen ähnlichen Trend zeigt die häufige Nutzung der Arbeitszeitdaten für Gespräche mit Vorgesetzten: Während über 40 % der Betriebsräte mit geringem oder mittlerem Arbeitszeitverfall die Daten entsprechend nutzen, sind es nur 14 % der Betriebsräte aus Betrieben mit erheblichem Arbeitszeitverfall.

Abbildung 8: Arbeitszeitverfall und Handlungsbedarf sowie Aktivitäten der Betriebsräte



4.9.2 Regelungen in Betriebsvereinbarungen

Ist in Betriebsvereinbarungen Arbeitszeitverfall zugelassen, z. B. bei der Überschreitung von Kontenobergrenzen, fällt das eindeutig und erwartungsgemäß mit höherem Arbeitszeitverfall in den Betrieben zusammen. Die Auszahlung von Arbeitsstunden beim Überschreiten von Kontengrenzen führt dagegen zu verringertem Arbeitszeitverfall.

Andere Regelungen und Maßnahmen gegen die Überschreitung der Kontenobergrenzen lassen dagegen in dieser Befragung keine eindeutigen Auswirkungen auf den Verfall der Arbeitszeit in den Betrieben erkennen³⁸. Hier weicht die Verteilung des Arbeitszeitverfalls in Betrieben mit den entsprechenden Regelungen bzw. Maßnahmen nicht deutlich genug von der Verteilung des Arbeitszeitverfalls über alle Betriebe hinweg ab. Geprüft wurde der Einfluss von Aus-

³⁸ Aufgrund der vorliegenden Befragungsergebnisse lassen sich keine eindeutigen Trends ablesen – das kann sowohl daran liegen, dass die Maßnahmen und Regelungen den Arbeitszeitverfall nicht verhindern bzw. verringern, aber auch daran, dass die Befragungsergebnisse hier nicht verallgemeinerbar sind.

zahlungen bei Überschreiten der Kontenobergrenze, der Einfluss vom Übertragen des Zeitguthabens beim Überschreiten der Obergrenze auf andere Kontenarten, der Einfluss von Verpflichtungen zum Stundenabbau an der Kontenobergrenze sowie der Einfluss von individuellen Ampelregelungen beim Überschreiten der Obergrenze. Gerade hier widerspricht das Ergebnis der Einschätzung der Betriebsräte, die zu gut 35 % Ampelregelungen meistens für wirksam halten.

Abbildung 9: Einfluss eines „geregelten“ Arbeitszeitverfalls und der Auszahlung von Mehrarbeit auf dem Umfang des Arbeitszeitverfalls

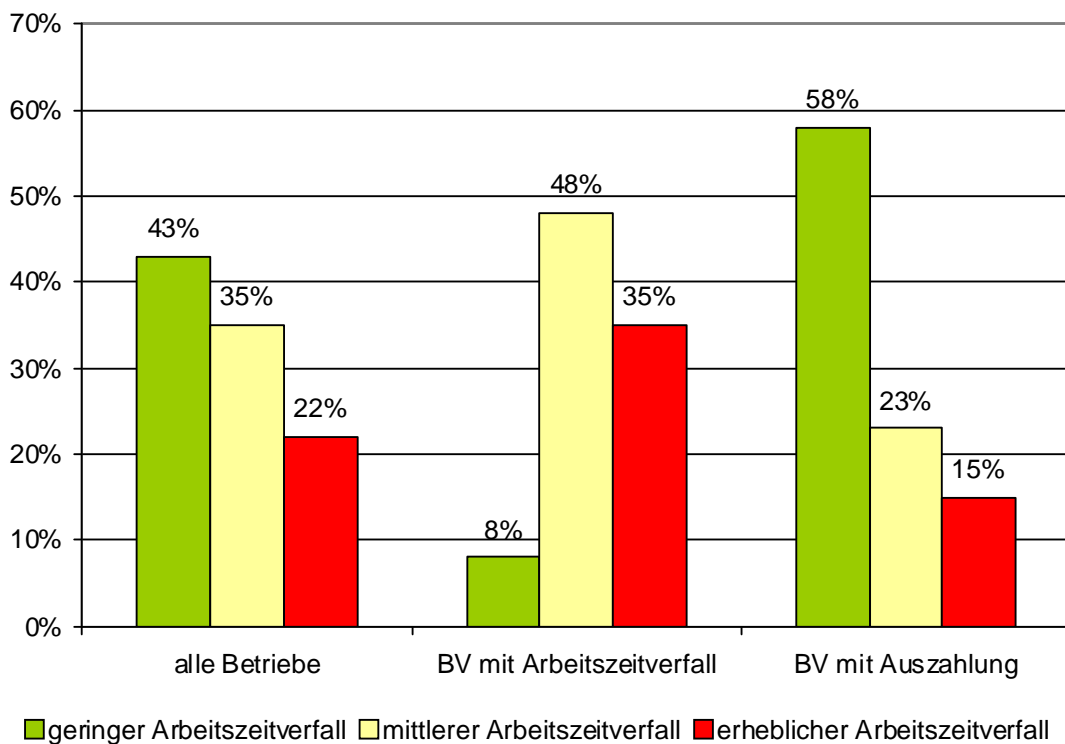
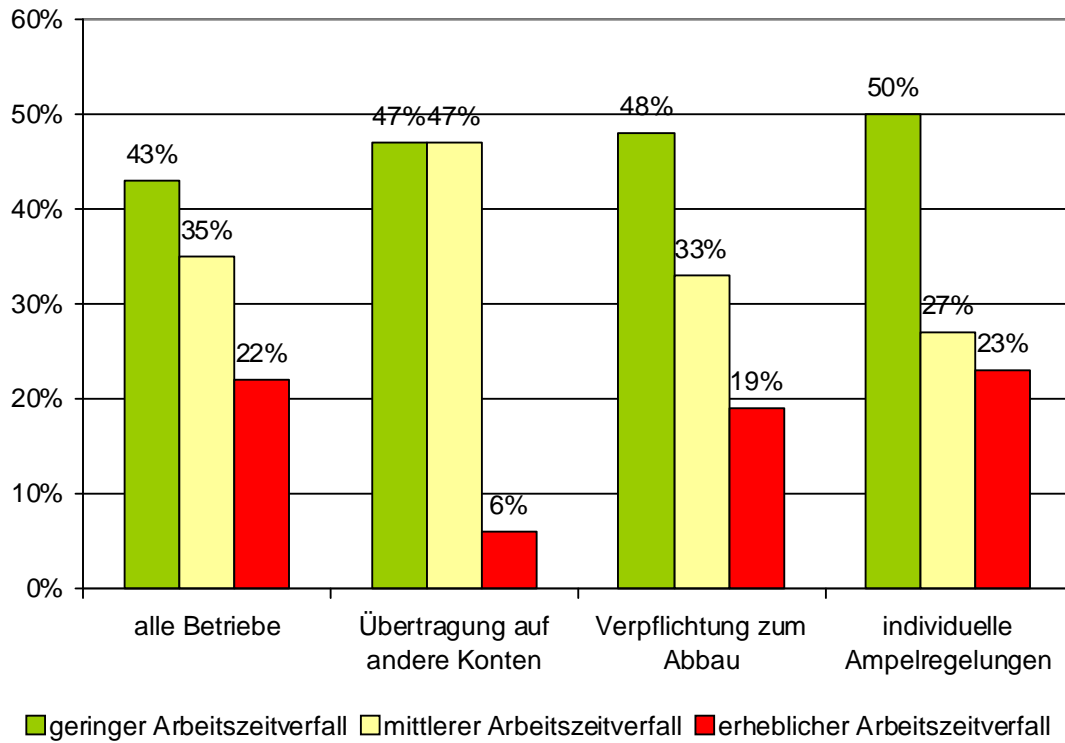


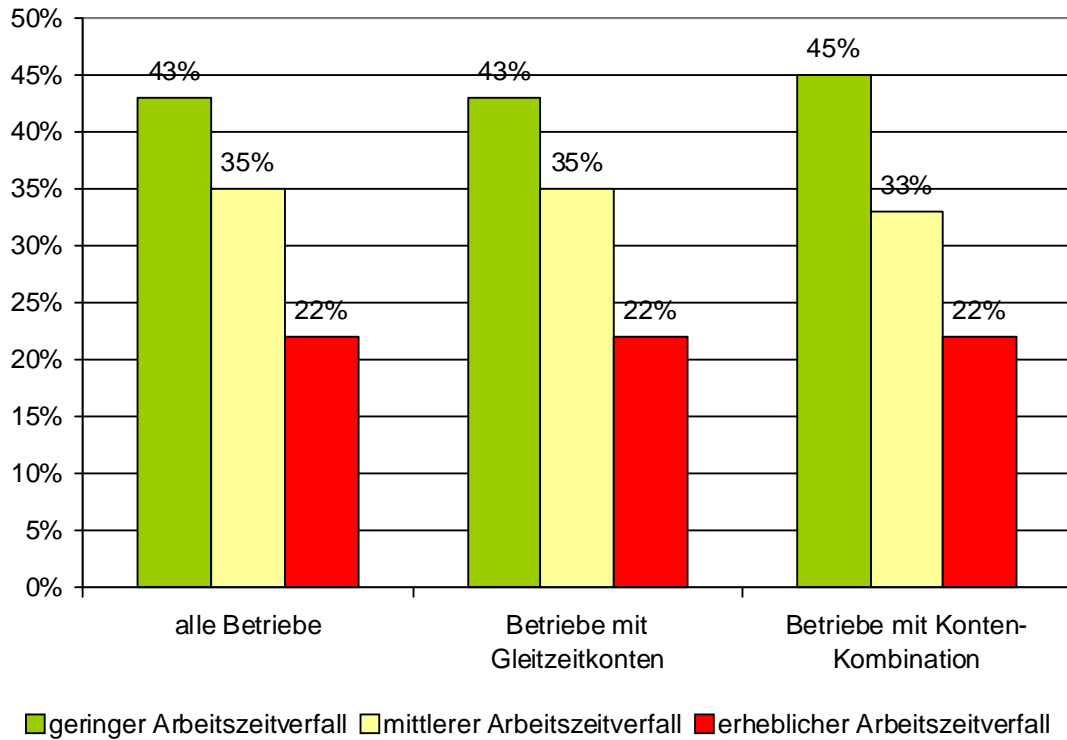
Abbildung 10: Regelungen und Maßnahmen gegen Arbeitszeitverfall ohne erkennbare Wirkung



Weiterhin ist die Betrachtung möglich, ob und gegebenenfalls inwiefern Arbeitszeitkonten Einfluss auf den Arbeitszeitverfall haben. Es zeigt sich weder bei Betrieben mit Gleitzeitkonto³⁹ noch bei Betrieben mit einer Kombination aus Gleitzeit-, Flexi- bzw. Langzeitkonto eine deutliche Abweichung beim Umfang des Arbeitszeitverfalls.

³⁹ Eine Auswertung des Arbeitszeitverfalls für Betriebe ohne Gleitzeitkonto ist aufgrund der geringen Fallzahl (5 Betriebe) nicht möglich.

Abbildung 11: Einfluss von Arbeitszeitkonten auf den Arbeitszeitverfall



Die Ergebnisse zeigen, dass der Verfall von Arbeitszeit kaum durch formale Regelungen, sondern vor allem durch aktives Handeln der betrieblichen Interessenvertretungen beeinflusst werden kann.

5. Fazit und Handlungsempfehlungen

5.1 Zusammenfassung der Befragungsergebnisse

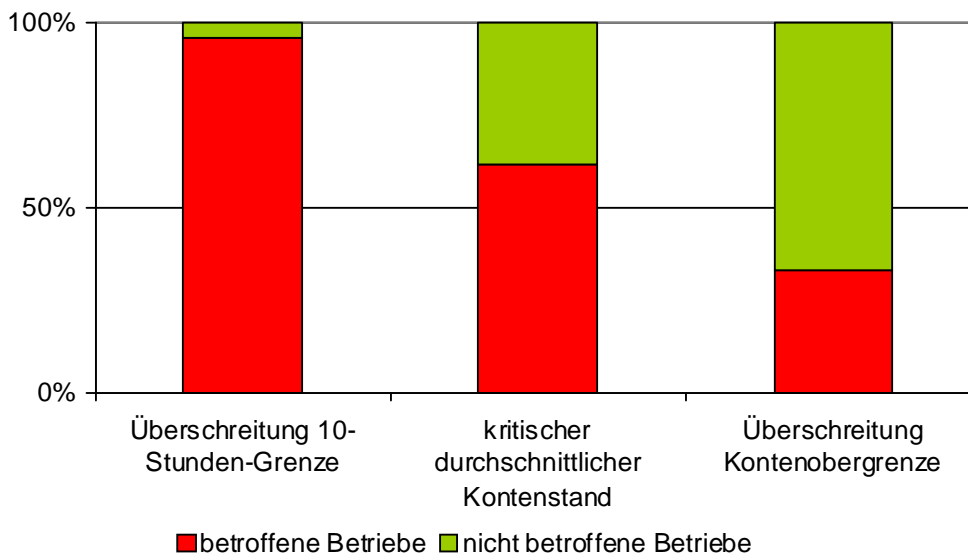
Trotz immer stärkerer Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit zeigt die Befragung von Betriebsräten der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie, dass sie in den Unternehmen nicht flächendeckend umgesetzt werden:

- Für 3/4 der Tarifangestellten gilt in der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie die 35-Stunden-Woche.
- Rund 60 % der Betriebe haben nur Gleitzeitkonten, erst 40 % nutzen sie in einer Kombination mit betrieblichen Flexi- und Langzeitkonten.
- Vertrauensarbeitszeit wird zwar in knapp der Hälfte der Betriebe angewandt, beschränkt sich aber vor allem auf die Gruppe der ÜT-Angestellten.

Die Überschreitung bestehender Arbeitszeitregulierungen ist gängige Praxis:

- In 90 % der Betriebe überschreiten Beschäftigte vereinzelt die gesetzlich zulässige Arbeitszeit von höchstens 10 Stunden am Tag, in 6 % der Betriebe geschieht dies regelmäßig.

Abbildung 12: Arbeitszeitpraxis in den Betrieben

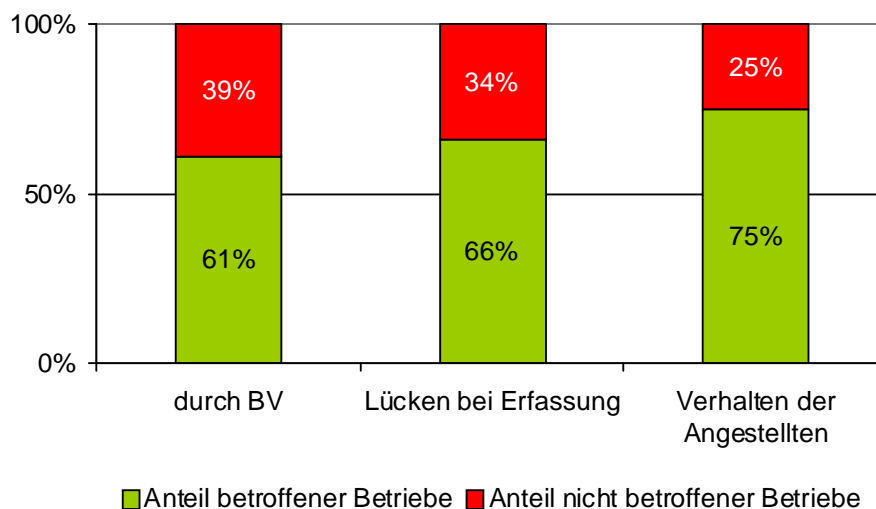


- Bei 62 % der Betriebe liegt der durchschnittliche Kontostand in der oberen Hälfte des Gleitzeitkontos – also in einem kritischen Bereich.
- Bei einem Drittel der Betriebe haben mehr als die Hälfte der Angestellten im letzten Jahr die Kontenobergrenze überschritten.

Nur in 25 % der Betriebe wird die gesamte Arbeitszeit vergütet, in 75 % der Betriebe verfällt geleistete Arbeitszeit!

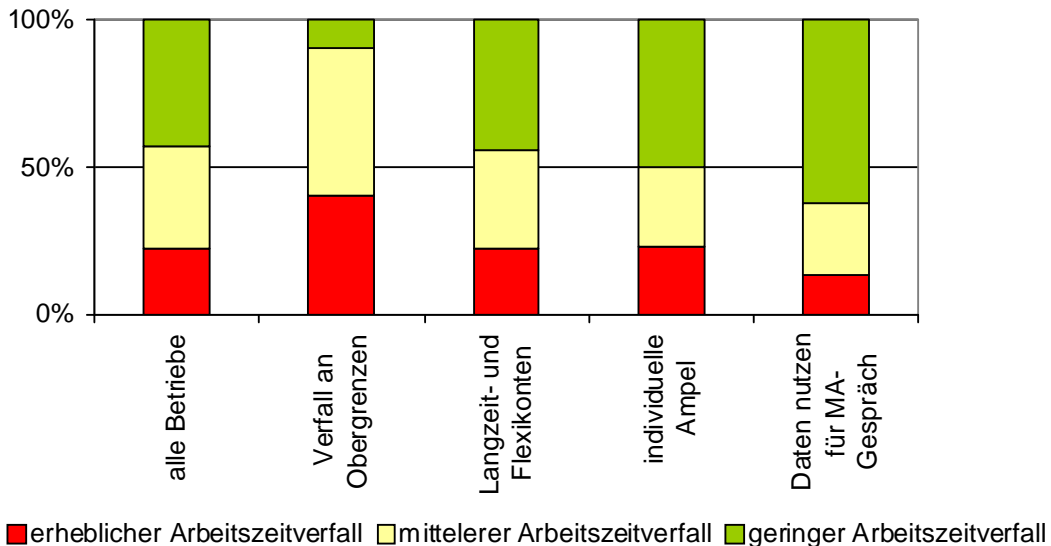
Für den Verfall von Arbeitszeit kommen drei Ursachen in Betracht: Regelungen in den Betriebsvereinbarungen (z. B. Kappung von Zeitguthaben), Lücken in der Zeiterfassung und das individuelle Verhalten der Beschäftigten. Am häufigsten machen Betriebsräte das Verhalten der Beschäftigten als Ursache aus.

Abbildung 13: Ursachen für den Verfall von Arbeitszeit



In Bezug zum Umfang des Arbeitszeitverfalls zeigt sich, dass manche Maßnahmen der betrieblichen Interessenvertretung den Verfall geleisteter Arbeit eingrenzen können: Beispielsweise die Auszahlung der Stunden bei Überschreitung der Kontenobergrenzen oder die Nutzung der Arbeitszeitdaten durch den Betriebsrat für Gespräche mit Vorgesetzten oder mit Beschäftigten.

Abbildung 14: Maßnahmen gegen den Arbeitszeitverfall und ihre Wirksamkeit



5.2 Handlungsempfehlungen

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit und die damit zunehmend wichtigere Selbststeuerung durch Angestellte stellen die betriebliche Interessenvertretung vor neue Herausforderungen: Sie müssen eher als Berater die Beschäftigten dazu befähigen, ihre Arbeitszeit selbst zu regulieren, als dass sie die Einhaltung bestehender Regulierungen beaufsichtigen und durchsetzen können. Voraussetzung dafür ist auch, dass Auseinandersetzungen um die Arbeitszeit statt auf der individuellen auf der kollektiven Ebene geführt werden, und dass betriebliche Rahmenbedingungen wie beispielsweise Zielsetzungen und die Personalbemessung transparent gemacht und diskutiert werden (Wagner 2007: 22). Dabei müssen sich Interessenvertretungen gegen den Trend stellen, dass Konflikte um die Arbeitszeit zunehmend individualisiert, also von Beschäftigten selbst ausgetragen werden (Jürgens 2007: 172).

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Verfall geleisteter Arbeit eingeschränkt werden kann. Handlungsempfehlungen an die betrieblichen Interessenvertretungen umfassen drei Aufgabenfelder:

1. ein entsprechendes Handeln der Betriebsräte,
2. Verbesserung bestehender Betriebsvereinbarungen und Schließen bestehender Lücken der Arbeitszeiterfassung sowie
3. die Beteiligung der Angestellten zur Änderung individuellen Verhaltens.

5.2.1 Handeln der Betriebsräte

Für eine wirksame betriebliche Regulierung der Arbeitszeit wäre entsprechendes Handeln der Betriebsräte erforderlich, das bislang nicht immer umgesetzt wird. Hier sind verschiedene Ansätze möglich. Als erster Schritt sollte die Nutzung der Arbeitszeitdaten verbessert werden. Fast alle Betriebsräte haben Zugang zu ihnen, doch nur Minderheiten nutzen sie für ihre Betriebsratstätigkeit. Die starke Betroffenheit einzelner Abteilungen bzw. Bereiche legt eine kollektive Betrachtung der Arbeitszeitdaten nahe, eine Abkehr von der bislang vorherrschenden individuellen Sicht. Denkbar wäre, dass Betriebsräte sich z. B. „Bereichsampeln“ einrichten, in denen für Abteilungen oder Bereiche bei Überschreitung bestimmter Kontengrenzen Gespräche mit Vorgesetzten und dem Arbeitgeber mit Verpflichtungen zum Einschränken von Mehrarbeit und möglichst zum Arbeitsplatzabbau gekoppelt sind. Damit kann z. B. eine halbjährliche Abstimmung zum Abbau von Kapazitätsengpässen verbunden werden, die sich regelmäßig in zu langen Arbeitszeiten einzelner Beschäftigter niederschlagen. Die Verbindung mit Einstellungspflichten oder Mitbestimmungsrechten des Betriebsrats bei der Leistungsregulierung wäre ideal, ist aber sicher nicht durchsetzbar. Außerdem könnten Vorgesetzte in Abteilungen mit hohem Arbeitszeitverfall sowie gegebenenfalls Personalvorstände informiert und zur Abstellung des Arbeitszeitverfalls aufgefordert werden. Neben Vorgesetzten sollten auch die Beschäftigten durch die Betriebsräte z. B. eine vierteljährliche Information zu den „roten Phasen“ erhalten.

Die Interessenvertretung müsste sich auch organisatorisch auf die Bearbeitung dieses Themas einstellen und beispielsweise einen „Arbeitszeitausschuss“ bilden und das Thema damit besetzen. Unterstützend könnte ein „Selbstcheck“ für betriebliche Interessenvertretungen die „Arbeitszeitkultur“ des Unternehmens und die bisherige Arbeitsweise des Betriebsrats einschätzen und Handlungsmöglichkeiten aufzeigen.

5.2.2 Verbesserung von Arbeitszeitregulierungen insbesondere in Bezug auf die Arbeitszeiterfassung

Der zweite Bereich der Handlungsempfehlungen richtet sich mit der Verbesserung bestehender Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge an die betrieblichen Interessenvertretungen und an die Tarifparteien. Hier wäre ein erster Schritt die Verbesserung von Betriebsvereinbarungen dahingehend, dass die gesamte Arbeitszeit erfasst wird und die Vereinbarungen keine Regelungen mehr zum Verfall von Arbeitszeit enthalten. Die vollständige Erfassung der Arbeitszeit bildet auch eine unerlässliche Grundlage für eine Steuerung und Planung der Ressourcen. Da in der Regel auch bei automatischer Kappung die Arbeitszeit vollständig erfasst wird, sind vor allem die Beschäftigten dazu aufgerufen und dabei zu unterstützen, nicht erfasste Arbeitszeiten vollständig zu melden.

Verbessert werden müsste auch die Wirksamkeit von Abbauplänen. Sie sind zwar in vielen Unternehmen vereinbart, zeigen jedoch wenig Einfluss auf den Umfang verfallender Arbeitszeit. Wirkungsvoller wäre die konkrete Regelung des Stundenabbaus (z. B. durch verringerte tägliche Arbeitszeit oder verbindliche freie Tage), die nur durch tatsächlich umzusetzende Abbau-Vereinbarungen zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten ersetzt werden können. Gleichzeitig wäre es möglich, Arbeitgeber stärker auf die Einhaltung arbeitsvertraglicher Pflichten (auf die Einhaltung der Arbeitszeiten) zu drängen und bestehende Sanktionen bei Pflichtverletzungen stärker zur Geltung zu bringen.

5.2.3 Beteiligung der Angestellten

Die Ergebnisse der Befragung zeigen auch die Grenzen bestehender Arbeitszeitregulierungen auf – Arbeitszeitverfall beruht nach Einschätzung der Betriebsräte zu einem erheblichen Anteil auch auf dem individuellen Verhalten der Beschäftigten. Dabei sind Arbeitgeber und Vorgesetzte für die Einhaltung der Arbeitszeit-Vorgaben verantwortlich – nicht die Beschäftigten selbst. Hier könnte in Unternehmen klargestellt werden, dass Beschäftigte zwar innerhalb eines vorgegebenen Rahmens ein hohes Maß an Zeitsouveränität haben sollten, dass aber Vorgesetzte für die Einhaltung dieses Rahmens verantwortlich sind – und bei Nichteinhaltung der Arbeitgeber mit Sanktionen rechnen muss (Bsp. Daimler AG)! Dies dürfte den Arbeitszeitverfall ebenfalls wirkungsvoll verringern.

Je nach Unternehmenskultur könnten Beschäftigte über die Leistungsregulierung, Gesundheitsschutz oder die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Privatleben erreicht werden. Erste Ansprache könnte über neue Formen der Öffentlichkeitsarbeit stattfinden (IG Metall Vorstand 2006: 21): Tage der Besinnung, Aktionsmonate, Mailings mit Anstoß-Texten, Beschäftigtenbefragungen oder Themenworkshops. Auf jeden Fall müssen die Angestellten ihre Arbeitszeitwünsche einbringen können – und so beispielsweise Veränderungen der Betriebsvereinbarung mit erarbeiten. Gleichzeitig müssen betriebliche Arbeits- und Leistungsbedingungen in die Diskussion einbezogen werden, die Rahmenbedingungen für die Leistungserbringung darstellen und damit wesentlichen Einfluss auf die individuelle Arbeitszeit haben (beispielsweise als Auseinandersetzung mit Mechanismen der indirekten Steuerung, IG Metall 2000: 19).

5.3 Weiterer Forschungsbedarf

Zum Umfang des Arbeitszeitverfalls und seinen Ursachen gab es bislang vor allem volkswirtschaftliche Schätzungen und betriebliche Fallstudien. In Ergänzung dazu geben die Ergebnisse dieser Befragung einen Überblick für den Angestelltenbereich der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie. Außerdem kann die Wirksamkeit einzelner Regelungen und Maßnahmen zur Verhinderung des Arbeitszeitverfalls eingeschätzt werden, und es sind Rück-

schlüsse möglich, welche Maßnahmen zur Einschränkung des Arbeitszeitverfalls eher ungeeignet sind.

Deutlich werden jedoch auch Aufgaben für die künftige Forschung:

- Erkundungen in weiteren Branchen, mit weiteren Beschäftigtengruppen und mit genauerem Blick auf Teilgruppen unter den Angestellten sowie
- weitere Klärungen, welche Regelungen und Maßnahmen Arbeitszeitverfall wirksam verhindern können.

Literatur:

- Anger, Silke (2006): Zur Vergütung von Überstunden in Deutschland: Unbezahlte Mehrarbeit auf dem Vormarsch. In: DIW Wochenbericht 15+16/2006: 189-196
- Arbeitgeberverband Gesamtmetall (Hg.): Veränderungen der Arbeitswelt in der Metall- und Elektroindustrie. Eine Befragung von Unternehmensleitungen und Mitarbeitern. Köln (Deutscher Instituts-Verlag)
- Bach, Hans-Uwe; Koch, Susanne (2002): Arbeitszeit und Arbeitsvolumen. In: Kleinhenz 2002: 57-70.
- Ellguth, Peter; Promberger, Markus (2007): Arbeitszeitsituation und betriebliche Interessenvertretung – Bessere Zeiten mit Betriebsrat? In: WSI-Mitteilungen 4/2007: 209-215
- Glas, Susanne; Rehberg, Frank (2003): Beteiligung und Ergebnisse der Betriebsratswahl 2002 als Ausdruck des Angestelltenbewusstseins? München (= IMU-Infodienst 5/2003)
- Groß, Hermann; Seifert, Hartmut; Sieglén, Georg (2007): Formen und Ausmaß verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. In: WSI-Mitteilungen 4/2007: 202-208
- Grözinger, Gerd; Matiaske, Wenzel; Tobsch, Verena (2008): Arbeitszeitwünsche, Arbeitslosigkeit und Arbeitszeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen 2/2008: 92-99
- Hildebrandt, Eckart; Wotschack, Philip (2006): Langzeitkonten und Lebenslaufpolitik. In: WSI-Mitteilungen 11/2006: 592-600
- IG Metall Vorstand (2007): Kaufmännische Angestellte in Büromanagement und Sachbearbeitung. Frankfurt (= Arbeitsheft zur Zielgruppenansprache: 1)
- IG Metall Vorstand (2006): Arbeiten ohne Ende – Erfahrungen aus sieben Betrieben. Frankfurt am Main
- IG Metall (2000): Vertrauensarbeitszeit. Frankfurt (Grüne Reihe: 6)
- Jentgens, Barbara; Wagner, Hilde (2007): Probleme und Perspektiven der Arbeitszeitpolitik aus dem Bereich der IG Metall. In: WSI-Mitteilungen 4/2007: 221-225
- Jürgens, Kerstin (2007): Die Ökonomisierung von Zeit im flexiblen Kapitalismus. In: WSI-Mitteilungen 4/2007: 167-173
- Kadritzke, Ulf (o. J.): Manager unter Druck. Zum Zeitnotstand von Managern und anderen Sterblichen. Ohne Ort (unveröffentlichtes Manuskript)
- Kittner, Michael; Zwanziger, Bertram (2001): Arbeitsrecht. Handbuch für die Praxis. Frankfurt, 2. aktualisierte Auflage (Bund Verlag)
- Klein-Schneider, Hartmut (2005): Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. Düsseldorf (= Edition der Hans Böckler Stiftung: 6)
- Kleinhenz, Gerhard (2002): IAB-Kompodium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg (= Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: 250)
- Koch, Angelika (2008): Elternzeit – Teilzeit – Aus(zeit)? Teilzeitrechte in Führungspositionen. In: WSI-Mitteilungen 11+12/2008: 612-618
- Kratzer, Nick; Sauer, Dieter (2007): Welche Arbeitszeitpolitik? Ein neues Verhältnis von Zeitökonomie und Zeitpolitik. In: WSI-Mitteilungen 4/2007: 174-180

- Kümmerling, Angelika; Jansen, Andreas; Lehndorff, Steffen (2008): Immer mehr Frauen sind erwerbstätig – aber mit kürzeren Wochenarbeitszeiten. (= IAQ-Report 4/2008)
- Lehndorff, Steffen (2007): Soziale Nachhaltigkeit als Leitbild der Gestaltung von Arbeit und Arbeitszeit. In: Gute Arbeit 7-8/2007: 25-28
- Linne, Gudrun (1999): Auf der Suche nach einer zukunftsfähigen Arbeitszeit. In: Mitbestimmung 3/1999: 26-29
- Moldaschl, Manfred; Voß, Günther (2003): Subjektivierung von Arbeit. München und Mehring (Rainer Hampp Verlag)
- Munz, Eva (2006): Mehr Balance durch selbst gesteuerte Arbeitszeiten? In: WSI-Mitteilungen 9/2006: 478-484
- Ohl, Kay; Rohnert, Richard; Wagner, Hilde (2008): . In: Arbeitsrecht im Betrieb 10/2008: 510-513
- Satzer, Rolf (2002): Stress und psychische Belastungen. Frankfurt (Bund Verlag)
- Schmidt, Sabine (2007): Bedeutung von Überstunden für den Arbeitsmarkt in Baden-Württemberg - Ergebnisse des Mikrozensus 2006. In: Statistisches Monatsheft Baden-Württemberg 7/2007: 45-46
- Schoof, Christian (2007): Betriebsratspraxis von A bis Z. Das Lexikon für die betriebliche Interessenvertretung. Frankfurt/Main (Bund Verlag), 8. Auflage)
- Schenk, Jakob (2007): Die Kunst der Selbstaussbeutung. Wie wir vor lauter Arbeit unser Leben verpassen. Köln (DuMont Buchverlag)
- Schumann, Michael (2008): Kampf um Rationalisierung – Suche nach neuer Übersichtlichkeit. In: WSI-Mitteilungen 7/2008. 379-386
- Schwarz-Kocher, Martin; Stieler, Sylvia (2008): So sagt man richtig Nein. Argumente für Betriebsräte, Arbeitszeitverlängerungen abzuwenden. In: Mitbestimmung 12/2008: 24-27
- Stopp, Konrad (2004): Die 30-Stunden-Woche als Regelarbeitszeit im „atmenden“ Arbeitsmarkt. In: Gewerkschaftliche Monatshefte 10/2004: 631-637
- Wagner, Alexandra (2007): Arbeitszeitregulierung unter Bedingungen ergebnisorientierter Steuerung. Unveröffentlichte Präsentation bei der IG Metall Baden-Württembergs vom 7.12.2007)
- Wagner, Alexandra (2001): Entgrenzung der Arbeit und der Arbeitszeit? In: Arbeit 4/2001: 365-378
- Wagner, Alexandra (2000): Arbeiten ohne Ende? Über die Arbeitszeiten hochqualifizierter Angestellter. In: IAT-Jahrbuch 1999/2000: 258-275
- WSI - Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (Hg.) (2008): Arbeitszeitkalender 2008 – Daten aus 25 Wirtschaftszweigen. Düsseldorf (= Elemente qualitativer Tarifpolitik: 65)
- WSI – Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut in der Hans Böckler Stiftung (Hg.) (2005): Immer flexibler – und immer länger? Tarifliche Regelungen zur Arbeitszeit und ihrer Gestaltung – Eine Analyse von 24 Tarifbereichen. Düsseldorf (= Elemente qualitativer Tarifpolitik: 57)

Anhang 1: Regelungen des Arbeitszeitgesetzes

Das Arbeitszeitgesetz dient ausdrücklich dem Sicherheits- und Gesundheitsschutz, insbesondere mit Regelungen

- zur Höchstarbeitszeit §§ 3, 6 Abs. 2 ArbZG,
- zu Mindestanforderungen an Ruhepausen (§ 4 ArbZG),
- zu Ruhezeiten (§ 5 ArbZG) und mit
- Vorschriften für Nacht- und Schichtarbeit (§ 6 ArbZG)

Ein nachrangiges Ziel ist die Verbesserung der Rahmenbedingungen für flexible Arbeitszeiten durch Verlängerung des Ausgleichszeitraums für Überschreitungen von 8-Stunden-täglich (auf 24 Wochen/6 Kalendermonate), die erleichterte Arbeit an Sonn-/Feiertagen sowie weitreichende Möglichkeiten der Tarifparteien zur Erweiterung des gesetzlichen Rahmens. Keine Ziele des Arbeitszeitgesetzes sind die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder die Verringerung der Arbeitslosigkeit durch kürzere Arbeitszeiten und eine dementsprechend andere Verteilung des volkswirtschaftlichen Arbeitszeitvolumens.

Gesetzlich sind wesentliche Vorgaben für die Arbeitszeit im Arbeitszeitgesetz (ArbZG) von 1994 geregelt, einem Teil des Arbeitszeitrechtsgesetzes. Ergänzende Bestimmungen – vor allem für bestimmte Beschäftigtengruppen – finden sich z. B. im Jugendarbeitsschutzgesetz, in der Kinderarbeitsschutzverordnung, im Mutterschutzgesetz, im 9. Buch des SGB sowie im Ladenschlussgesetz (Kittner; Zwanziger 2001: 524). Allerdings liegt die wesentliche Regelungsbefugnis bei der Arbeitszeit nach Art. 9 Abs. 3 GG bei den Tarifvertragsparteien, so dass insbesondere Tarifverträge die einschlägigen Regelungen bieten.

Gesetzlich geregelt ist eine werktägliche Höchstarbeitszeit von 8 Stunden, die auf 10 Stunden ausgedehnt werden kann, wenn innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 6 Monaten ein entsprechender Freizeitausgleich stattfindet. Das entspricht einer Flexibilisierung der Arbeitszeit bei bis zu 6 Werktagen je Woche einer höchstzulässigen Wochenarbeitszeit von 48 bzw. 60 Stunden (Kittner; Zwanziger 2001: 529). Die werktägliche Überschreitung der 8- bzw. 10-Stunden-Grenze ist möglich, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft oder Bereitschaftsdienst fällt. Gesetzlich gelten Montag bis Samstag als Werktage, in den meisten Branchen hat sich jedoch die 5-Tage-Woche durchgesetzt, dort findet Samstagsarbeit in der Regel als mitbestimmungs- und zuschlagspflichtige Mehrarbeit statt. Insgesamt ergibt sich eine nach Gesetz höchstzulässige Jahresarbeitszeit von 2.304 Stunden (52 Wochen abzüglich 4 Wochen Urlaub x 48 Arbeitsstunden in der Woche), die jedoch von tariflich vereinbarten und tatsächlichen Arbeitszeiten deutlich unterschritten wird.

Neben Mindestruhepausen (mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von sechs bis neun Stunden bzw. 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden) besteht die Pflicht zu einer Mindestruhezeit von 11 Stunden zwischen zwei Arbeitsschichten.

Die gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen stellen Schutzgesetze im Sinne des § 823 Abs. 2 BGB dar, bei ihrer schuldhaften Verletzung durch den Arbeitgeber bestehen Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers einschließlich Schmerzensgeld (§ 823 i. V. m. § 253 Abs. 2 BGB) (Kittner; Zwanziger 2001: 528). Bei öffentlichem Bekanntwerden des Überschreitens der 10-Stunden Grenze schaltet sich das Gewerbeaufsichtsamt ein, der Arbeitgeber begeht dann eine Ordnungswidrigkeit und kann zur Zahlung einer Geldstrafe verurteilt werden. In bestimmten Fällen, z. B. bei der vorsätzlichen Gesundheitsgefährdung der Arbeitnehmer, kann auch eine Geld- oder Freiheitsstrafe verhängt werden. Daraus kann die Verantwortlichkeit des Arbeitgebers und der Führungskräfte zur Einhaltung der Arbeitszeitgrenzen abgeleitet werden. Eine Beschwerde – beispielsweise des Betriebsrats – bei der zuständigen Aufsichtsbehörde stellt keinen Verstoß gegen die arbeitsvertragliche Treuepflicht dar.

Zu den Pflichten des Arbeitgebers gehört neben der Einhaltung der gesetzlich zulässigen Arbeitszeitdauer insbesondere die die Aufzeichnung der über eine werktägliche Arbeitszeit von 8 Stunden hinausgehende Arbeitszeit je Arbeitstag und je Arbeitnehmer (§ 16 Abs. 2 ArbZG) (daraus kann auch die Pflicht zur Aufzeichnung des Freizeitausgleichs abgeleitet werden); eine Delegation der Aufzeichnungspflicht an Arbeitnehmer ist wohl möglich (strittig), allerdings muss der Arbeitgeber sicherstellen, dass sie auch tatsächlich erfolgt. Ansonsten begeht der Arbeitgeber eine Ordnungswidrigkeit. Diese Aufzeichnungspflichten dienen dazu, dass die zuständige Aufsichtsbehörde die Einhaltung der Gesetze prüfen kann. Eine Form der Aufzeichnung im Gesetz nicht vorgeschrieben, sie kann beispielsweise elektronisch, aber auch als Handaufzeichnung in einer Liste erfolgen. „Selbstaufschriebe“ durch die Beschäftigten selbst strittig: „Jedemfalls kann sich der Arbeitgeber durch eine Übertragung der Aufzeichnung auf die Arbeitnehmer nicht von seiner Verpflichtung aus § 16 Abs. 2 Satz 1 ArbZG mit entlastender Wirkung befreien (strittig). Er muss mindestens durch entsprechende Anordnungen und Überwachungsmaßnahmen sicherstellen, dass die Aufzeichnung der Arbeitszeit ... auch tatsächlich erfolgt.“ (Schoof 2007: 315). Die Aufbewahrungsfrist für die Dokumentation beträgt 2 Jahre.

Außerdem muss der Arbeitgeber einen Ausdruck des Arbeitszeitgesetzes, darauf beruhender Rechtsverordnungen sowie Vorschriften ggf. abweichender Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen aushängen sowie ein Verzeichnis derjenigen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer führen, die in eine Verlängerung der werktäglichen Arbeitszeit ohne Zeitausgleich (§ 7 Abs. 7 ArbZG) eingewilligt haben.

Anhang 2: Tarifvertragliche Arbeitszeitregelungen

Deutlich umfassender als im ArbZG sind die Regelungen zur Arbeitszeit in Tarifverträgen, beispielsweise im Manteltarifvertrag der baden-württembergischen Metall- und Elektroindustrie von 2005, der mit geringen Ergänzungen durch zusätzliche Tarifverträge derzeit gilt:

Die tarifliche wöchentliche Arbeitszeit beträgt ohne Pausen 35 Stunden, mit Zustimmung der Beschäftigten und bei entsprechender Bezahlung kann sie individuell auf 40 Stunden verlängert werden (§ 7.1 MTV). Die Zahl der Beschäftigten mit verlängerter IRWAZ darf 18 % aller Beschäftigten des Betriebs nicht übersteigen (sog. „18 %-Regelung“). Teilzeitarbeit ist einzelvertraglich möglich (§ 7.3 MTV). Die betriebsspezifische Verteilung der Arbeitszeit wird in einer Betriebsvereinbarung geregelt, in der auch Ausgleichszeiträume festgelegt werden müssen (§ 7.5.3 MTV).

Differenzen zwischen der betrieblich vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit und der individuellen regelmäßigen Arbeitszeit können auch in Form von freien Tagen ausgeglichen werden, es dürfen aber nicht mehr als 5 freie Tage zusammengefasst werden (§ 7.6 MTV). Die Zeitdifferenzen bei ungleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit ist den Beschäftigten monatlich auszuweisen.

Betriebe können neben Gleizeitkonten auch flexible Arbeitszeitkonten bzw. Langzeitkonten ohne Ausgleichszeiträume in einer freiwilligen Betriebsvereinbarung regeln (§ 7.7 MTV). Dabei dienen flexible Arbeitszeitkonten dem Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen, es wird zwar als individuelles Zeitkonto geführt, Regeln zur Stundenzuführung und zum Stundenabbau werden allerdings zwischen den Betriebsparteien vereinbart. Bei mehr als 300 Guthabenstunden ist nach Tarifvertrag ein verpflichtender Abbau zu regeln, für weiteren Arbeitskräftebedarf sprechen Arbeitgeber und Betriebsrat über Neueinstellungen (§ 7.7.1.5 MTV). Langzeitkonten dienen der persönlichen Lebensarbeitszeitplanung des einzelnen Beschäftigten (§ 7.7.2.1 MTV). Beschäftigte können zu vergütende Arbeitsstunden in das Langzeitkonto buchen, ein Regelüberlauf anderer Arbeitszeitkonten in das Langzeitkonto ist ausgeschlossen. Über die Entnahme von Zeitguthaben entscheidet der Beschäftigte. Der Zufluss zum Langzeitkonto ist auf 152 Stunden pro Jahr begrenzt, sofern nicht Stunden aus der IRWAZ zugeführt werden. Tarifvertragliche Rahmenbestimmungen zur Gleizeit sollen noch vereinbart werden.

Die vertragsschließenden Parteien setzen sich für die Durchführung und Einhaltung des Tarifvertrags ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung.

In Ergänzung zum Manteltarifvertrag regelt der Tarifvertrag zur Beschäftigungssicherung (TV-Besch) für die Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg, dass bei vorübergehenden Beschäftigungsproblemen und zum Ausschluss betriebsbedingter Kündigungen die regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit auf eine Dauer von 30 bis 35 Stunden gesenkt werden kann (§ 2 TV Besch). Die Monatsentgelte verringern sich entsprechend der Arbeitszeitverringerung, können aber ausgeglichen werden.

Verfall von Arbeitszeit in indirekten Tätigkeitsbereichen – eine Betriebsrats-Befragung des IMU Instituts

Gute Arbeit – sie hängt ganz wesentlich von der Arbeitszeit ab. Dabei ist aus Sicht der Beschäftigten eine größere Zeitsouveränität wünschenswert, sollte aber nicht zu einer steigenden Belastung oder gar zum Verfall geleisteter Arbeitszeiten führen. Zu Ursachen und zum Umfang des Arbeitszeitverfalls führt das IMU Institut Stuttgart mit Förderung durch die Hans-Böckler-Stiftung eine Betriebsräte-Befragung durch, die auch Handlungsmöglichkeiten einer beteiligungsorientierten Betriebspolitik aufzeigen soll.

Die Befragung konzentriert sich auf den Angestelltenbereich einschließlich der ÜT-Angestellten, darunter verstehen wir diejenigen Beschäftigten, die nicht überwiegend in der Produktion, sondern in Büros tätig sind.

Bitte nehmt Euch etwa 35 Minuten Zeit für die Beantwortung des Fragebogens. Es wäre nützlich, wenn der Fragebogen nicht von einer Einzelperson, sondern aufgrund einer Diskussion im Betriebsratsgremium über die darin gestellten Beurteilungsfragen ausgefüllt wird. Eine Datei des Fragebogens ist im Internet hinterlegt (<http://www.imu-institut.de/stuttgart/research>). Bei einigen Fragen sind mehrere Antworten möglich, dies ist jeweils bei der Fragestellung vermerkt. Bitte haltet Euch an diese Hinweise, damit wir Eure Antworten richtig auswerten können. Schickt den Fragebogen bitte bis zum **bis zum 10.10.2008** per Fax (0711-237 0511) oder Post (Adressfeld für Fensterumschlag auf der letzten Seite) an uns zurück. Bei der Erfassung der Antworten anonymisieren wir die Daten, so dass bei Veröffentlichungen der Ergebnisse keine Rückschlüsse mehr auf einzelne Betriebe möglich sind.

Mit Fragen oder Kommentaren wendet Euch gerne an Sylvia Stieler (ssstieler@imu-institut.de bzw. 0711-237 0523).

Mit freundlichen Grüßen,

Martin Schwarz-Kocher
IMU-Institut Stuttgart

Sylvia Stieler

1. Allgemeine Fragen zum Betrieb

1.1 Betriebsname, Standort:

1.2 Anzahl der Beschäftigten:

1.3 Anzahl Angestellter einschl. ÜT-ler:

1.4 Anzahl ÜT-Angestellter:

2. Arbeitszeitregelungen im Betrieb für die Gruppe der Angestellten (einschl. der über-tariflich Angestellten)

2.1 Tarifvertragliche Regelungen zur Länge der Wochenarbeitszeit

- Für Teile der Beschäftigten gilt eine **verlängerte Wochenarbeitszeit** entsprechend § 7.1.4 MTV ERA (sog. „18-Prozent“-Regelung).

Sie gilt für % der Angestellten.

- Es gibt eine (für Angestellte wirksame) **Arbeitszeitverlängerung** durch abweichende **betriebliche Regelung** (z. B. Ergänzungs-TV).

Eine Verlängerung wurde vereinbart

- von 36 bis 38 Stunden/Woche,
 von 39 bis 40 Stunden/Woche,
 über 40 Stunden/Woche.

Die Arbeitszeitverlängerung wird

- ausbezahlt,
 auf andere Weise vergütet, z. B. durch Zeitgutschriften, Rentenbausteine oder ähnliches,
 nicht vergütet.

2.2 Betriebliche Regelungen zur Verteilung der Wochenarbeitszeit (Mehrfachantworten möglich)

- Es gibt für Angestellte einen **festen täglichen Arbeitsbeginn, ein festes tägliches Arbeitsende**.

Sie gelten für % der Angestellten.

- Es gibt bei den Angestellten **Gleitzeitkonten** (Zeitkonten zur Sicherung kurzfristiger Zeitsouveränität der Beschäftigten mit individueller Festlegung von tägl. Beginn und Ende).

Sie gelten für % der Angestellten.

Kontenuntergrenze bei Minusstunden, Kontenobergrenze bei Plusstunden

- Es gibt bei den Angestellten **Flexikonten** (Zeitkonten zum Ausgleich betrieblicher Auslastungsschwankungen; Aufbau und Abbau durch von den Betriebsparteien vereinbarte zusätzliche oder reduzierte Arbeitszeiten für den ganzen Betrieb, einzelne Abteilungen oder einzelne Beschäftigtengruppen (§ 7.7.1.3 MTV).

Sie gelten für % der Angestellten.

Kontenuntergrenze bei Minusstunden, Kontenobergrenze bei Plusstunden

- Es gibt für Angestellte **Langzeitkonten** (Zeitkonten zur persönlichen Lebensarbeitszeitplanung, Anspar- und Entnahmemöglichkeiten nach Wunsch der Beschäftigten nach § 7.7.2 MTV).
 Sie gelten für % der Angestellten.
 Die maximale jährliche Zuführung liegt bei Stunden.
- Es gibt für Angestellte **Vertrauensarbeitszeit** (keine Erfassung der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber).
 Sie gilt für % der Angestellten.
 Geregelt wird die Vertrauensarbeitszeit
 - individualrechtlich im Arbeitsvertrag.
 - kollektivrechtlich durch Betriebsvereinbarung.
- Wir haben weitere Arbeitszeitregelungen für Angestellte, die nicht in das obige Raster passen:
 Sie gelten für % der Angestellten.
 Eckpunkte:

2.3 Regelungen zu Kontengrenzen in der Gleitzeit (Mehrfachantworten möglich)

Bei Überschreitung der vereinbarten individuellen Obergrenze ist in unserer Gleitzeitvereinbarung geregelt:

- Verfall der geleisteten Arbeitszeit;
- Auszahlung der geleisteten Arbeitszeit;
- Übertragung der Arbeitszeit in andere Kontenarten;
- Verpflichtung zum Abbau der Zeitguthaben;
- Überprüfung der Personalbemessung;
- Sonstiges:.....

Im letzten Jahr haben ca. % der Angestellten die Obergrenze ein- oder mehrmals überschritten.

Der durchschnittliche Kontenstand beträgt zur Zeit etwa Stunden je Angestelltem/je Angestellter.

Um das Überschreiten der Obergrenze zu vermeiden, wurde vereinbart:
 (Mehrfachantworten möglich)

- eine Ampelregelung, d.h. nach individueller Kontenhöhe differenzierte Rechte und Pflichten der Beschäftigten, des Arbeitgebers bzw. der Vorgesetzten und des Betriebsrats;
- eine Bereichs-/Abteilungs-Ampelregelung (d. h. nach durchschnittlicher oder gesamter Kontenhöhe der Abteilung gestaffelte Initiativrechte des BR zur Anpassung der Personalkapazität);
- Sonstiges, und zwar
-
-

2.4 Gibt es zu den betrieblichen Arbeitszeitregelungen Änderungsbedarf?

	erheblicher Änderungsbedarf	geringer Änderungsbedarf	kein Änderungsbedarf	kann ich nicht beantworten
... aus Sicht des Betriebsrats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... aus Sicht der Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... aus Sicht des Arbeitgebers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Der größte Änderungsbedarf besteht

- aus Sicht des Betriebsrats bei
- aus Sicht der Beschäftigten bei
- aus Sicht des Arbeitgebers bei

2.5 Gesetzliche Arbeitszeitregelungen

Die (werk-)tägliche Höchstdauer der Arbeitszeit von 10 Stunden nach § 3 Arbeitszeitgesetz wird

- vereinzelt überschritten;
- regelmäßig überschritten.

3. Erfassung, Dokumentation der Arbeitszeit bei Angestellten und Nutzung der Daten durch den Betriebsrat

3.1 Erfassung der Arbeitszeit durch (Mehrfachantworten möglich)

- mechanische Stempelkarten,
- elektronische Erfassung,
- Aufschriebe der Beschäftigten,
- Sonstiges:
- Die Arbeitszeit wird bei uns nicht erfasst.

3.2 Daten der Arbeitszeiterfassung erhält der Betriebsrat

- durch direkte Zugriffsrechte auf die EDV bzw. die Arbeitszeiterfassungssoftware,
- als elektronisch auswertbare Dateien
 - auf Anfrage,
 - regelmäßig alle Monate.
- als Übersichten auf Papier
 - auf Anfrage,
 - regelmäßig alle Monate.

- nur als Einzelangaben bei Einzelfällen bzw. in Konfliktfällen.
- gar nicht, weil wir sie bisher nicht angefordert haben.
- gar nicht, weil sich der Arbeitgeber trotz Anforderung weigert.
- Sonstiges:.....

3.3 Eine **Auswertung der AZ-Daten** durch den Betriebsrat erfolgt

- regelmäßig etwa alle 1 bis 2 Monate,
- etwa 1 bis 2x im Jahr,
- bei Bedarf bzw. bei Konfliktfällen.

3.4 Der BR **nutzt die AZ-Daten** für

Nutzung AZ-Daten	häufig	selten	nie	kann ich nicht beantworten
für Gespräche mit Beschäftigten wg. Grenzüberschreitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für Gespräche mit Vorgesetzten wg. Grenzüberschreitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zur Beurteilung von Überzeitgenehmigungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zur Bedarfsermittlung in der Personalplanung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zur Ableitung von Qualifizierungsforderungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
zu Sonstigem:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4 **Verfall von Arbeitszeit**

4.1 **In welchem Umfang verfällt Eurer Einschätzung nach Arbeitszeit?**

Im letzten Jahr ist bei den Angestellten des Betriebs Arbeitszeit etwa im Umfang von insgesamt Stunden verfallen, davon

- aufgrund Regelungen in Betriebsvereinbarungen etwa Stunden;
- aufgrund Einschränkungen der Arbeitszeiterfassung etwa Stunden;
- aufgrund des individuellen Verhaltens der Beschäftigten etwa Stunden.

4.2 Aufgrund von **Regelungen in Betriebsvereinbarungen** verfallen Teile der **erfassten Arbeitszeit** bzw. werden sie nicht angerechnet durch
(*Mehrfachantworten möglich*)

- Kappung bei Überschreitung von Kontenobergrenzen bzw. an bestimmten Stichtagen.
- Arbeit außerhalb der betrieblichen täglichen Rahmenarbeitszeit.
- Überschreiten von 10-Stunden am Tag.
- Arbeitszeiten am Wochenende (falls nicht Überzeit).
- Arbeitszeiten auf Dienstreisen/Reisezeiten.
- Arbeiten zu Hause.
- flexiblem Arbeitsumfang bei vorgegebener Arbeitszeit.
- Sonstiges.....

4.3 **Lücken der Arbeitszeiterfassung**

Durch die **technischen Vorgaben des Erfassungssystems** werden nicht erfasst:
(*Mehrfachantworten möglich*)

- Arbeitszeiten bei Überschreitung von Kontengrenzen;
- Arbeitszeiten außerhalb der betrieblichen täglichen Rahmenarbeitszeit;
- Arbeitszeiten über 10 Stunden täglich;
- Arbeitszeiten am Wochenende (falls nicht Überzeit);
- Arbeitszeiten auf Dienstreisen/Reisezeiten;
- Arbeiten zu Hause;
- Sonstiges.....

Durch **individuelles Verhalten der Beschäftigten** entstehen Lücken in der Arbeitszeiterfassung vor allem durch:
(*bitte 2 Antworten auswählen*)

- Arbeitszeiten am Wochenende, die nicht in die Zeiterfassung eingegeben werden;
- Arbeitszeiten auf Dienstreisen/Reisezeiten, die nicht vollständig abgerechnet werden;
- Arbeiten zu Hause, das nicht in die Zeiterfassung eingegeben wird;
- Ausstempeln oder ähnliches Umgehen der Zeiterfassung;
- Sonstiges.....

4.4 **Wie häufig kommt der Verfall von Arbeitszeit bei den Angestellten im Betrieb vor?**

Falltypen	Häufigkeit im Betrieb				
	kommt nicht vor	betrifft nur Einzelfälle	kommt häufiger vor	ist in manchen Abteilungen/ Bereichen die Regel	kann ich nicht beantworten
ab und zu verfallen einzelne Stunden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
regelmäßig verfallen 5-10 Stunden pro Monat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
regelmäßig verfallen über 10 Stunden pro Monat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4.5 Wo verfällt Arbeitszeit nach eurer Einschätzung besonders häufig?

Bei mehr als einem Drittel der in folgenden Bereichen/Abteilungen beschäftigten Angestellten verfällt regelmäßig Arbeitszeit
(Mehrfachantworten möglich)

- in FuE/Engineering
- in Vertrieb/Außendienst
- in qualifizierten Tätigkeiten
- in einfachen Verwaltungstätigkeiten
- in sonstigen Funktionsbereichen:

Besonders betroffen sind folgende Beschäftigtengruppen:
(Mehrfachantworten möglich)

- Führungskräfte
- Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger
- Frauen
- Männer
- sonstige Gruppen:

5 Welche Haltung vertreten Eurer Einschätzung nach Angestellte zur Begrenzung der Arbeitszeit?

Falltypen	Diese Ansicht ...			
	... meinen nur einzelne Angestellte.	... vertritt etwa 1/4 der Angestellten.	... wird von mehr als 1/3 der Angestellten vertreten.	kann ich nicht beurteilen.
Die Kontengrenzen sollten ausgeweitet werden, um den Einzelnen mehr Spielraum zu geben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Kontengrenzen sollten eingeschränkt werden auf eine realistisch beeinflussbare „kleine“ Gleitzeit plus Überzeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Arbeitszeit sollte weiter flexibel gehandhabt werden, aber striktere Regeln sollten die Durchsetzung von Freizeit(blöcken) als Zeitausgleich ermöglichen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Möglichkeit zur Einhaltung der Kontengrenzen sollte verbessert werden, z. B. durch transparente Personalplanung und Reklamationsmöglichkeiten bei Überlastung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Verfall von Arbeitszeit sollte eingeschränkt werden, indem Beschäftigte zwischen Auszahlung oder Langzeitkonto wählen können.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Falltypen	Diese Ansicht ...			
	... meinen nur einzelne Angestellte.	... vertritt etwa 1/4 der Angestellten.	... wird von mehr als 1/3 der Angestellten vertreten.	kann ich nicht beurteilen.
Verfall von Arbeitszeit bspw. an Kontenobergrenzen ist unumgänglicher Nachteil der Selbstverantwortung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Argumente:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....				
.....				
.....				

6 **Wie wirksam wären Eurer Einschätzung nach folgende, eher thesenhaft dargestellte Regelungen zur Verhinderung des Arbeitszeitverfalls? Bitte gebt Eure Einschätzung unabhängig davon, ob Ihr sie bei Euch im Betrieb für durchsetzbar haltet.**

Regelungen zur Arbeitszeitbegrenzung	nicht wirksam	in Einzelfällen wirksam	meistens wirksam	kann ich nicht beurteilen
Die Zahlung von Mehrarbeitszuschlägen ab einer bestimmten tägl. Arbeitszeit oder einem bestimmten Kontenstand	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Verfall von Arbeitszeit bei Überschreiten der Kontengrenzen erzeugt Druck zur Einhaltung der Arbeitszeitregelungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ampelregelungen mit Auszahlung der Mehrarbeit bei Überschreiten der Kontenobergrenze	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpflichtung zum Abbauplan bei Überschreitung von Kontenobergrenzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verpflichtung zu Personalerhöhung bei Überschreitung eines abteilungsbezogen vereinbarten Stundenvolumens („Bereichs-Ampel“)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Klare Trennung von Gleitzeit (zur persönlichen Verfügung) und Flexizeit (nach betrieblichen Belangen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erzwingbare Abbaurechte für Beschäftigte, z. B. durch ein eingeschränktes Vetorecht für Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geregelte Abbau-Rechte am Ende von Projekten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit, Überstunden in Langzeitkonten zu buchen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
regelmäßige individuelle Arbeitszeitgespräche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
regelmäßige Arbeitszeitgespräche in Abteilungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Regelungen zur Arbeitszeitbegrenzung	nicht wirksam	in Einzelfällen wirksam	meistens wirksam	kann ich nicht beurteilen
Einhaltung der Arbeitszeiten als Zielvorgabe für Vorgesetzte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Begründungspflicht für Arbeit nach 19 Uhr	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
tarifvertragliche Absicherung der Arbeitszeitwünsche, der Zeitsouveränität und des Freizeitausgleichs für die Beschäftigten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7 Welche auch unerwünschten Folgen könnte eine konsequente Verhinderung des Verfalls von AZ durch den Betriebsrat haben?

Folgen	trifft voll zu	trifft zum Teil zu	trifft nicht zu	kann ich nicht beurteilen
Arbeitszeitausfall könnte durch effektiveres Arbeiten ausgeglichen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betroffene Angestellte arbeiten weiterhin mehr, aber umgehen verstärkt die Arbeitszeiterfassung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir würden einstellen, weil die Personalkapazität nicht zur Abarbeitung anstehender Aufträge ausreicht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir müssten Aufträge ablehnen, weil uns Personal fehlt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zusätzlichen Personalkosten würden den Betrieb stärker belasten und den Standort gefährden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Wir hätten Interesse, gegebenenfalls in einem Folgeprojekt als betriebliche Fallstudie teilzunehmen.

Besonders interessant bei uns ist

Ansprechpartner wäre:

Name:

Telefonnummer oder Email:

Vielen Dank für Eure Mitwirkung!