



Fraunhofer

IAO

FRAUNHOFER-INSTITUT FÜR ARBEITSWIRTSCHAFT UND ORGANISATION IAO

CHRISTIAN PIELE | ALEXANDER PIELE

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN – ARBEITSZEITMODELLE UND FLEXIBILITÄTSANFORDERUNGEN

EINE ANALYSE DES VERARBEITENDEN GEWERBES AUF BASIS
DER IG METALL-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



Universität Stuttgart

Institut für Arbeitswissenschaft und
Technologiemanagement IAT

Autoren: Christian Piele, Alexander Piele,
unter Mitarbeit von Camille Landesvatter und Marco Brenner-Mancebo

FLEXIBLE ARBEITSZEITEN – ARBEITSZEITMODELLE UND FLEXIBILITÄTSANFORDERUNGEN

EINE ANALYSE DES VERARBEITENDEN GEWERBES
AUF BASIS DER IG METALL-BESCHÄFTIGTENBEFRAGUNG 2017



Flexible Arbeitszeiten – Arbeitszeitmodelle und Flexibilitätsanforderungen

Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017

Eine Studie des Fraunhofer-Instituts für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO und des Instituts für Arbeitswissenschaft und Technologiemanagement IAT der Universität Stuttgart

**Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung im Zuge des Projekts LAIF
(Leben und Arbeiten in Flexibilität)**

Autoren

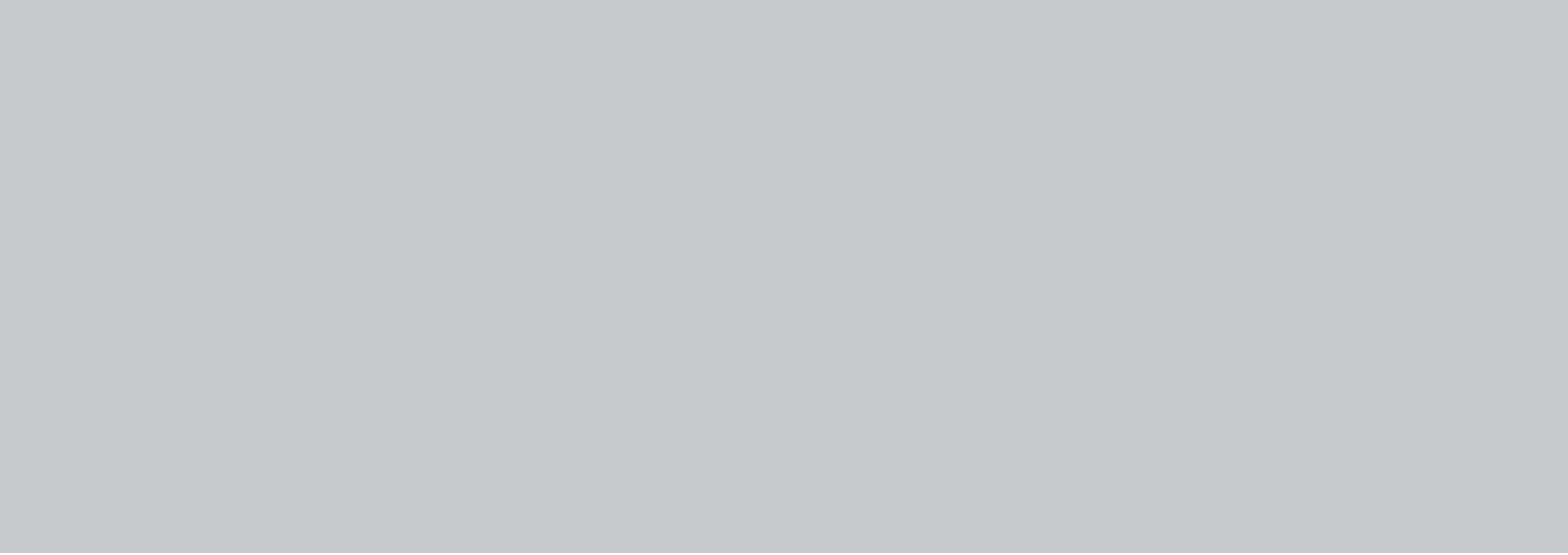
Christian Piele, Alexander Piele
unter Mitarbeit von Camille Landesvatter und Marco Brenner-Mancebo

Weitere Informationen zum Thema und Projekt erhalten Sie unter
www.flexible-arbeit.com

**Hans Böckler
Stiftung** 

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien





INHALT

1	DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE	10
2	EINLEITUNG	13
3	VERBREITUNG FLEXIBLER ARBEITSZEITMODELLE	19
3.1	Bandbreite der betrachteten Modelle	19
3.2	Fokus Betriebsebene: Betriebliche Rahmenbedingungen als wesentliche Verbreitungsbasis	22
3.3	Fokus Beschäftigtenebene: Tätigkeitsbereiche und geschlechterbezogene Differenzen.....	24
4	ARBEITSZEITREDUZIERUNG ALS FORM ZEITLICHER FLEXIBILISIERUNG	30
4.1	Teilzeit und vertragliches Rückkehrrecht im Geschlechtervergleich	30
4.2	Arbeitszeitreduzierung aufgrund eines Betreuungsverhältnisses.....	32
5	TATSÄCHLICHE SELBST- UND FREMDBESTIMMTHEIT IN FLEXIBLEN ARBEITSZEITMODELLEN	38
5.1	Zum Verhältnis von Selbst- und Fremdbestimmtheit	38
5.2	Tatsächliche Verwendung des Flexibilisierungspotenzials in den Modellen der Gleitzeit und der Vertrauensarbeitszeit	40
5.3	Bewältigung von Flexibilisierungsanforderungen und Zufriedenheit mit Flexibilisierungsmöglichkeiten	46
6	ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE	50
7	FAZIT UND AUSBLICK	55
8	LITERATURVERZEICHNIS	58
9	ANHANG	60



ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Arbeitszeitmodelle bei männlichen Beschäftigten	25
Abbildung 2: Arbeitszeitmodelle bei weiblichen Beschäftigten.....	26
Abbildung 3: Vertrauensarbeitszeit bei Hochschulabsolventen/innen mit und ohne Führungsverantwortung.....	28
Abbildung 4: Rückkehrrecht in Vollzeit bei Teilzeitbeschäftigten im Geschlechtervergleich	31
Abbildung 5: Beispielhafte Darstellung zur selbst- und fremdbestimmten Flexibilisierung bei der Länge der Arbeitszeit.....	39

1 DAS WICHTIGSTE IN KÜRZE

- I. **Flexible Arbeitszeitmodelle sind auf dem Vormarsch, doch sie bringen nur zum Teil die erhoffte Arbeitszeitsouveränität für die Beschäftigten. Entscheidend für die Beurteilung von Flexibilität ist die Gewichtung von Selbst- und Fremdbestimmtheit bei der tatsächlichen Arbeitszeitgestaltung.**

In der Gesamtschau der Ergebnisse lässt sich klar festhalten, dass die Arbeitszeitflexibilisierung die meisten Tätigkeitsbereiche heute bereits stark durchdrungen hat. Flexible Arbeitszeiten sind den Beschäftigten sehr wichtig, schaffen sie doch die Möglichkeit für eine bessere Bewältigung privater Anforderungen. Flexibilität hat jedoch zwei Seiten. So zeigt sich, dass die Auflösung starrer Arbeitszeitgrenzen neben der Selbstbestimmung auch der Fremdbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung die Tore öffnet. In diesem Zusammenhang zeigen sich deutliche Unterschiede bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen.

- II. **Neben der Branchenzugehörigkeit ist insbesondere die Betriebsgröße ein entscheidender Faktor für das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten im Betrieb.**

Die Ergebnisse der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 zeigen, dass das Vorhandensein von Arbeitszeitkonten im Betrieb deutlich von der Betriebsgrößenklasse und der Branchenzugehörigkeit abhängt. Dies gilt sowohl für das Gleitzeitkonto, mit seiner kurz- bis mittelfristigen Möglichkeit der zeitlichen Flexibilisierung, als auch für Langzeitkonten, die langfristige Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten. Spitzenreiter bei den Gleitzeitkonten im MuE-Bereich ist die Branche Elektrotechnik. 92,2 Prozent aller größeren Betriebe (ab 500 Beschäftigten) bieten die Möglichkeit eines Auf- und Abbaus von Gleitzeit. Bei den Langzeitkonten zeigt sich der höchste Verbreitungsgrad in der Branche Maschinenbau. Ein Drittel der Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten führen Langzeitkonten. Dieser Befund ist allerdings unabhängig davon, wie viele Beschäftigte ein solches Konto überhaupt in Anspruch nehmen können.

- III. **Es bestehen deutliche geschlechterbezogene Differenzen bei der Inanspruchnahme von Teilzeit. Demgegenüber sind keine Unterschiede beim Zugang zur Gleitzeit vorhanden.**

Im Geschlechtervergleich findet sich auch bei der vorliegenden Untersuchung die erwartete deutliche Differenz bei der Teilzeitbeschäftigung (1,2 Prozent der männlichen Teilnehmer und 21,4 Prozent der weiblichen Teilnehmer der LAIF-Befragung sind in Teilzeit beschäftigt). Beim Modell der Gleitzeit zeigen sich jedoch keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern in den

MuE-Branchen. Hier herrscht ein hoher Verbreitungsgrad im indirekten Bereich. Deutlich seltener findet sich hingegen eine Kombination aus Schichtarbeit und Gleitzeit. Nur ein Viertel der Schichtarbeitenden hat hierzu Zugang.

IV. Die Kombination von Vertrauensarbeitszeit und mobiler Arbeit ist ein häufiges Modell für Führungskräfte.

Das flexible Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit findet sich besonders bei Führungskräften. Ein Viertel der Hochschulabsolventinnen und -absolventen aus der mittleren und oberen Führungsebene der MuE-Branchen arbeiten inzwischen in diesem Modell. Insgesamt wird die Vertrauensarbeitszeit sehr häufig mit mobiler Arbeit kombiniert, sodass das Modell ein starkes orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglicht. In solchen Fällen besteht seitens des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates jedoch kein Überblick über die tatsächlichen Arbeitszeiten.

V. Auch in der vorliegenden Analyse zeigt sich die klassische Rollenverteilung bei der Kindererziehung und der Betreuung Pflegebedürftiger.

Insgesamt bestätigt sich der Befund einer Diskrepanz im Geschlechtervergleich bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben in puncto Kindererziehung und der Pflege von Angehörigen. Auch bei den Ergebnissen der LAIF-Befragung zeigt sich das klassische Rollenbild innerhalb der analysierten MuE-Branchen. So nehmen deutlich mehr Frauen als Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen eine Arbeitszeitreduzierung in Anspruch, um ihre Angehörigen selbst pflegen zu können. Auch die Kindererziehung wird verstärkt von Frauen übernommen, wie die Zahlen zur Inanspruchnahme von Elternzeit eindeutig verraten.

VI. Die Auswirkungen fremdbestimmter Flexibilisierung lassen sich beim Modell der Vertrauensarbeitszeit am deutlichsten erkennen. Der Verfall von Arbeitszeit sowie Wochenendarbeit und die Verletzung gesetzlicher Grenzen sind in diesem Modell keine Seltenheit.

Generell findet sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den tatsächlichen und den vertraglichen Arbeitszeiten bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen der Gleitzeit und der Vertrauensarbeitszeit. Bei der Vertrauensarbeitszeit verfallen jedoch auffällig mehr Arbeitsstunden pro Monat. Zudem werden nach Aussage der in Vertrauensarbeitszeit Beschäftigten die gesetzlichen Grenzen von einem deutlich größeren Anteil verletzt. Auch an Wochenenden arbeiten Beschäftigte im Modell der Vertrauensarbeitszeit nicht selten außerhalb ihrer Regelarbeitszeit. Hier zeigen sich klare Einschnitte in das soziale Leben der Beschäftigten.

VII. Selbstbestimmte zeitliche Flexibilität ist ein klarer Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität. Bleiben genügend Spielräume für eine selbstbestimmte Flexibilisierung, werden auch fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen als weniger belastend empfunden.

Planbarkeit ist ein bedeutender Faktor für die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit. Fehlt sie, so werden fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen als besonders negativ empfunden, da sie stark zulasten privater Bedürfnisse gehen. Zudem kann die Gewährung selbstbestimmter Flexibilität einen wesentlichen Beitrag dazu leisten, dass Arbeitszeiten insgesamt als attraktiv empfunden werden. Bleiben genügend Spielräume für eine selbstbestimmte Flexibilisierung, werden auch fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen als weniger belastend empfunden.

VIII. Zeitdruck und Stress während der Arbeitszeit gefährden die Work-Life-Balance am meisten. Während andere Faktoren wie gelegentliche Kontaktaufnahmen durch Kolleginnen oder Kollegen sowie durch die Führungskraft in der Freizeit noch eher zu verkraften sind, lässt sich hoher Druck während der Arbeitszeit nicht so leicht kompensieren. Eine zunehmende Arbeitsintensivierung ist damit auch eines der größten gegenwärtigen Probleme für eine gesunde Work-Life-Balance.

Eine gute Work-Life-Balance-Bewertung ist stark an die Möglichkeit zur selbstbestimmten Arbeitszeiteinteilung geknüpft. Umso mehr Variabilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit in Beschäftigtenhand liegt, desto besser wird die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben eingeschätzt. Eine zunehmende Arbeitsintensivierung geht klar zulasten dieser Selbstbestimmung und fördert Stress sowie Zeitdruck. All dies bedingt wiederum eine schlechtere Work-Life-Balance. Damit es gar nicht so weit kommt, sollten solche psychischen Belastungen in ihrer Bedeutung sehr ernst genommen werden.

2 EINLEITUNG

Arbeitszeit war und ist wohl eines der wesentlichsten Kernelemente abhängiger Beschäftigung. Bis heute wird Arbeit primär an der zeitlichen Komponente bemessen und entsprechend vergütet. Entscheidend für die Beschäftigten ist jedoch nicht nur das zu erbringende Volumen an Arbeitszeit in einem definierten Zeitraum. Es ist zwar ein Faktor bei der Bemessung der individuellen Arbeitsbelastung, hinzu kommen aber wesentliche weitere Faktoren, wie etwa eine zunehmende Verdichtung der Arbeit in Form von Arbeitsintensivierung, ein bestehender Erreichbarkeitsdruck außerhalb der regulären Arbeitszeit oder eine dem Biorhythmus widersprechende Arbeitszeitlage (Strobel 2013, S. 12 ff.; Wöhrmann et al. 2016, S. 74 ff.). Diese und weitere belastende Faktoren weisen eine Verbindung zur Arbeitszeit auf, ohne dass deren Volumen hier aber die alleinige Rolle spielt. Zudem können sich diese Faktoren im Zeitablauf verändern.

Besonders belastend kann es dann werden, wenn die Lage und Verteilung der Arbeitszeiten mit den Anforderungen aus dem privaten Bereich kollidieren und ein Konsens nicht zu erzielen ist. Wie die privaten Anforderungen ausgestaltet sind, ist jedoch individuell äußerst unterschiedlich. Die selbstbestimmte Flexibilisierung der Arbeitszeit wird als Lösung dieses Problems gesehen und ihre Umsetzung wird daher seit Längerem auch breit diskutiert. Sie ist aber nur eine Seite der Flexibilisierung von Arbeitszeit, daneben existieren fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen, die Arbeitszeiten mit Fokus auf die arbeitgeberseitigen Ziele beeinflussen und individuellen privaten Anforderungen entgegenstehen können.

Die einzelnen Unternehmen bieten äußerst unterschiedlich ausgestaltete flexible Arbeitszeitmodelle und damit ebenso unterschiedliche Flexibilisierungspotenziale, welche für private und/oder für betriebliche Belange nutzbar sind. Grundlegende Rahmenbedingungen für die Gestaltung und Bandbreite flexibler Arbeitszeitmodelle in den Betrieben setzen hierbei rechtliche und tarifliche Regelungen.

Für die Beurteilung des bestehenden Flexibilisierungspotenzials ist zunächst das Arbeitszeitmodell in seiner konkreten Ausprägung entscheidend, welches den Korridor für eine mögliche Ausgestaltung der Arbeitszeit skizziert. Ein solcher Korridor bestimmt sich beim Vorliegen eines Gleitzeitmodells mit bestehendem Arbeitszeitrahmen etwa danach, in welcher Breite die Kernarbeitszeit sowie der Gleitzeitrahmen definiert wurden und sich damit potenzielle »Spielräume« eröffnen.

Diese potenziellen Spielräume sind jedoch nicht zwingend gleichzusetzen mit selbstbestimmten Flexibilisierungsmöglichkeiten seitens der Beschäftigten. Die tatsächliche Nutzungsmöglichkeit dieses Potenzials bestimmen diverse Faktoren. Neben entgegenstehenden betrieblichen Flexibilisierungsanforderungen scheitern etwa echte Steuerungsmöglichkeiten bei der Bestimmung von Lage und Verteilung der zu erbringenden Arbeitszeit insbesondere in kleineren Betrieben häufig auch an einer geringen Personalbesetzung und damit an mangelnden Vertretungsmöglichkeiten.

Darüber hinaus sind weitere Hürden bei der Umsetzung selbstbestimmter Flexibilisierung denkbar. Selbstbestimmung der Beschäftigten setzt auch immer Veränderungen bei klassischen Führungsaufgaben voraus. In diesem Sinne muss ein entsprechendes Vertrauen zwischen den Beschäftigten und ihrer Führungskraft bestehen. Wie die Ergebnisse der Auswertungen zur mobilen Arbeit bereits zeigten (siehe hierzu Piele/Piele 2017, S. 28), ist mangelndes Vertrauen keine seltene Hürde bei der Umsetzung selbstbestimmter Flexibilisierung. Dies ist nicht zwingend Ausdruck der Einstellung einzelner Personen, sondern kann grundlegender in der Unternehmens- oder Führungskultur im jeweiligen Betrieb seinen Ursprung finden.

Neben betrieblichen können auch private Faktoren eine gänzlich freie selbstbestimmte Wahl der Arbeitszeit einschränken. In diesem Sinne können u. a. Betreuungssituationen den faktisch zur Verfügung stehenden zeitlichen Freiraum bei der Wahl von Beginn und Ende der Arbeitszeit verkleinern. Zu denken wäre hier insbesondere an Öffnungszeiten von Betreuungseinrichtungen für Kinder.

Im Fokus einer selbstbestimmten Arbeitszeitgestaltung zum Vorteil der Beschäftigten steht die Erreichung eines möglichst hohen Einklangs zwischen der Erfüllung von Verpflichtungen aus dem beruflichen Aufgabenbereich und den Anforderungen aus dem Privatleben. Bezeichnet wird ein solcher Einklang auch als Work-Life-Balance.

Der Weg von der Starrheit werktäglicher Arbeitszeiten hin zur Flexibilisierung birgt jedoch nicht nur die Chance der Erreichung einer guten Work-Life-Balance, sondern auch Risiken wie das Problem der Entgrenzung, welches die fehlende klare Differenzierung zwischen Arbeit und Privatleben beschreibt (Ashforth/Kreiner/Fugate 2000, S. 474 f.). Genau hierin zeigt sich der doppelte Charakter zeitlicher Flexibilitätsformen. Sie können in Form selbstbestimmter Flexibilität der besseren Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben dienen, sofern sie echte Spielräume zur Gestaltung von Arbeitszeit für die Beschäftigten schaffen. Zum anderen kann Flexibilität aber auch in fremdbestimmter Form bestehen, sofern arbeitgeberseitig zwar mehr zeitlich flexible Räume eröffnet werden, sich in der tatsächlichen Nutzung aber nur unternehmensseitige

Flexibilisierungsanforderungen realisieren und für eine Selbstbestimmung bei der Arbeitszeit kein Platz verbleibt. Hierin lässt sich leicht erkennen, dass starre arbeitszeitliche Grenzen Schutzfunktionen erfüllen, andererseits aber auch Chancen verhindern.

Zum Inhalt dieser Studie

Die vorliegende Studie befasst sich mit der Verbreitung, dem Umgang und den Auswirkungen zeitflexibler Arbeit im verarbeitenden Gewerbe des Organisationsbereichs der Industriegewerkschaft Metall (zu den Datenquellen siehe nachfolgend grün unterlegten Abschnitt).

Im nachfolgenden Kapitel 3 wird die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle aufgezeigt. Hierbei liegt der Fokus auf kurz- bis mittelfristigen Möglichkeiten der Arbeitszeitgestaltung, die sich z. B. durch das Gleitzeitmodell ergeben. Noch nicht differenziert wird hierbei nach einer selbst- und fremdgesteuerten Nutzung des geschaffenen Flexibilisierungspotenzials.

Neben der kurz- bis mittelfristigen variablen Gestaltung von Arbeitszeit werden in diesem Kapitel auch längerfristige Flexibilisierungsmöglichkeiten in Form von Langzeitkonten dargestellt.

Kapitel 4 stellt Teilzeit bzw. Arbeitszeitreduzierungen als Formen zeitliche Flexibilisierung dar. Fokussiert werden insbesondere reduzierte Arbeitszeiten aufgrund von Betreuungssituationen. Dabei wird auch auf Gründe für eine fehlende Realisierungsmöglichkeit einer Arbeitszeitreduktion eingegangen.

In Kapitel 5 soll ein Einblick zum Umgang mit den zeitlichen Flexibilisierungsmöglichkeiten gewonnen werden. Es gilt dabei zu analysieren, wie viel tatsächliche Freiheit und Flexibilisierung im Sinne der Beschäftigten besteht. Das Thema der Selbst- und Fremdbestimmtheit steht damit im Fokus. In der vorliegenden Studie wird hierbei besonders die Vertrauensarbeitszeit betrachtet, welche ein hohes Maß an selbstbestimmten Flexibilisierungsmöglichkeiten suggeriert. Im Vergleich hierzu wird das flexible Arbeitszeitmodell der Gleitzeit entgegengestellt. In diesem Kapitel wird außerdem dargestellt, inwiefern die Beschäftigten zufrieden mit der »gelebten« Flexibilisierung sind. Auch hierbei stellt die Fremdbestimmtheit einen wesentlichen Einflussfaktor dar.

Das Kapitel 6 fokussiert Zusammenhänge flexibler Arbeitszeitgestaltung mit der Work-Life-Balance-Bewertung. Dabei wird eine sequenzielle Regressionsanalyse unter Einbezug erklärender Variablen im Kontext der zeitlichen Flexibilisierung durchgeführt. Ziel ist es, die Zusammenhänge dieser Variablen auf ihren Bedeutungsgehalt hinsichtlich der Work-Life-Balance zu analysieren.

Wir wünschen den interessierten Leserinnen und Lesern viel Freude bei der Lektüre.
Christian Piele und Alexander Piele

Verwendete Datenquellen

Basis der vorliegenden Untersuchung bildet die IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, welche durch die hohe Teilnehmerzahl eine gute Datengrundlage für eine vertiefte Analyse zum Themenfeld bietet. Insgesamt haben in ganz Deutschland ca. 680 000 Personen – zu einem sehr großen Anteil aus dem verarbeitenden Gewerbe – an dieser Befragung teilgenommen.

Das Forschungsprojekt LAIF (Leben und Arbeiten in Flexibilität) ergänzt diese Befragung in ausgewählten (ca. 360) Betrieben um zusätzliche Aspekte; insbesondere zu den Themen mobile Arbeit, Work-Life-Balance sowie private Rahmenbedingungen. Das Projekt LAIF wird von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und begleitet. Im Rahmen des Projekts beschäftigt sich das wissenschaftliche Team des Fraunhofer IAO und des IAT der Universität Stuttgart mit gegenwärtigen Fragen zu unterschiedlichen Formen der Flexibilität.

Im Vorfeld zur IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 wurden Betriebsräte zum Thema flexibles Arbeiten und zum Umgang mit diesem Thema in ihrem Betrieb befragt. Die Betriebe stellen einen Auszug aus der Gesamtmasse der Betriebe dar, deren Beschäftigte sich auch an der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 beteiligten. In dieser groß angelegten und durch die IG Metall organisierten IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 konnten rund 2000 Stimmen von Betriebsräten unterschiedlicher Betriebe zu diesem Thema gewonnen werden.

Um alle folgenden Analysen auf Basis homogener betrieblicher Rahmenbedingungen zu vollziehen, wurde der Fokus auf die MuE-Branchen gelegt; alle weiteren Branchen, welche ursprünglich in den Ausgangsdaten enthalten waren, wurden aus der Analyse ausgeschlossen.

Definition MuE-Branchen:

Wenn in der vorliegenden Studie der Begriff der MuE-Branchen verwendet wird, sind darunter die Branchen Metallerzeugung/-erzeugnisse (WZ-Code 243, 244, 245, 25), Elektrotechnik (WZ-Code 26, 27), Maschinenbau (WZ-Code 28), Fahrzeugbau (WZ-Code 29, 30) sowie sonstige MuE-Branchen (WZ-Code 32, 33) zu verstehen.

Neben den eigenen Auswertungen der IG Metall zur Beschäftigten- und Betriebsrätebefragung in ihrer Arbeitszeitkampagne (abrufbar unter www.igmetall.de) wurden vertiefende Analysen durchgeführt. Die vorliegende Studie zur flexiblen Arbeitszeit stellt eine solche vertiefende Analyse dar. Weitere vertiefende Analysen im Rahmen des Projekts LAIF sind unter <http://s.fhg.de/LAIF-Veroeffentlichungen> abrufbar.

Methodische Hinweise

Im Folgenden werden nachweisbare Zusammenhänge und gruppenspezifische Differenzen von Aussagen zum Thema zeitflexibles Arbeiten dargestellt. Bei den betrachteten Analysen kommen einerseits Kreuztabellen¹ für einfache Zusammenhänge und andererseits lineare Regressionen für die Ermittlung komplexerer Zusammenhänge zum Einsatz². Wenn im Weiteren von Zusammenhängen und gruppenspezifischen Differenzen bei einfachen Zusammenhängen gesprochen wird, erfolgt dies bei den eigenen Analysen mittels eines Nachweises spezifischer statistischer Zusammenhangsmaße (u. a. Phi, Cramers V, Gamma). Diese haben mindestens Werte von 0,1, d. h. sie haben einen zumindest geringen Zusammenhangswert (Bortz/Weber 2005, S. 218) erreicht und sind signifikant. Da die Datenbasis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 keine Zufallsstichprobe darstellt, weist sie Spezifika in der Zusammensetzung des teilnehmenden Personenkreises auf. Manche Spezifika der Samplezusammensetzung nehmen sehr wahrscheinlich Einfluss auf die Anteile derjenigen, die in bestimmten zeitlichen Flexibilitätsformen arbeiten. Die Frage nach der Häufigkeit des Auftretens einer zeitlichen Flexibilitätsform im Betrieb ist somit anhand der Daten der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 nur unter Unschärfen zu beantworten.

Zusätzlich zur IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 wird die IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 als Datenbasis für die Analysen mit herangezogen, wenn es um gesamtbetriebliche Aussagen geht. In der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 wird nach dem generellen Vorhandensein zeitlicher Flexibilitätsformen unabhängig von der Häufigkeit der Umsetzung im Betrieb gefragt. Die Verwendung dieser Befragung als Datenbasis wird entsprechend ausgewiesen. Es ist jedoch darauf hinzuweisen, dass auch die IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 keine Zufallsstichprobe darstellt, da u. a. die Informationen ausschließlich aus Betrieben stammen, welche einen Betriebsrat besitzen. Ein entsprechender Bias im Antwortverhalten ist deshalb auch hier nicht ausgeschlossen.

Da keine entsprechende Gewichtung der Datenbasis der Studie möglich ist, ist dies entsprechend bei der Sichtung nachfolgender Ergebnisse zu berücksichtigen.

¹ Wenn es bei den Kreuztabellen und den Balkendiagrammen bei der spaltenweisen/zeilenweisen Addition zu einem höheren oder niedrigeren Summenwert als 100 Prozent kommt, ist dies durch auf- oder abgerundete Einzelwerte zu begründen.

² Einfache Zusammenhänge sind solche, bei welchen das Eintreten eines Sachverhaltes mit dem Eintreten lediglich eines weiteren Sachverhaltes einhergeht. Bei komplexeren Zusammenhängen »wirken« mehrere Aspekte gleichzeitig auf einen Sachverhalt ein. Manchmal ist der gleichzeitige Einbezug von mehreren einwirkenden Faktoren in die Berechnung sinnvoll, da hiermit auch Einflüsse von Merkmalskombinationen von Personengruppen berechnet werden können.

Alle gewonnenen Erkenntnisse werden entlang des Stands der Forschung systematisiert. Dieser fließt an entsprechender Stelle in die Ausarbeitung ein. Bedingt insbesondere durch den Variantenreichtum an Ausprägungen bei den einzelnen zeitflexiblen Arbeitsformen ist die Vergleichbarkeit von Studien zu diesem Thema jedoch teilweise eingeschränkt. Zu beachten sind hierbei außerdem betriebliche (z. B. Branchenzugehörigkeit) und tätigkeitsbezogene Spezifika (z. B. indirekter versus direkter Bereich) in der Zusammensetzung des teilnehmenden Personenkreises, die den zugrunde liegenden analysierten Datensätzen inhärent sind. Insofern sollen nachfolgende Ergebnisse anderer Studien stets nur als Verdeutlichung der gegenwärtigen Trends und Tendenzen im Hinblick auf zeitflexibles Arbeiten verstanden werden.

3 VERBREITUNG FLEXIBLER ARBEITSZEITMODELLE

3.1 Bandbreite der betrachteten Modelle

Thematisiert werden soll in diesem Kapitel die Verbreitung von Arbeitszeitmodellen, die eine potenzielle Möglichkeit für eine selbstbestimmte flexible Arbeitszeiteinteilung bieten können.

Ausgangsbasis ist zunächst die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit, welche letztlich das Volumen der individuell zu erbringenden Arbeitszeit definiert und deren zunehmender Umfang aufgrund bestehender Grenzen ein hohes Maß an Flexibilisierung erschweren kann (etwa durch Grenzen des betrieblichen Gleitzeitrahmens oder gesetzlicher Regelungen wie Höchstarbeitszeit und Ruhezeit). Ein reduzierter zeitlicher Arbeitsumfang beinhaltet per se bereits eine einfachere Basis für die bessere Bewältigung privater Anforderungen durch ein Mehr an hierfür zur Verfügung stehender zeitlicher Spielräume innerhalb der Arbeitswoche. Aus diesem Grunde ist neben der Voll- auch die Teilzeit im Fokus dieser Studie. Die Teilzeitbeschäftigung muss dabei natürlich nicht zwingend mit flexibleren Arbeitszeiten einhergehen; der geringere Umfang an Arbeitszeit mag allerdings bereits zu einer besseren Vereinbarkeit von Anforderungen aus Arbeit und Privatleben beitragen. Zur Verwendung von Arbeitszeitreduzierungen als Form zeitlicher Flexibilisierung und als gewähltes Instrument zur Verbesserung der Vereinbarkeit siehe Kapitel 4.

Teilzeit

Teilzeit stellt einen Sammelbegriff dar, nach dem für den Beschäftigten eine geringere als die regelmäßig (tariflich festgelegte) volle Arbeitszeit gilt. Die tariflich festgelegten Arbeitszeiten unterscheiden sich u. a. nach Branchen und nach Zugehörigkeit zu Tarifgebieten. Allein dadurch entsteht schon eine Diskrepanz darin, ab welchem Stundenumfang von Teilzeit gesprochen werden kann. Teilzeit deckt zudem von geringen vereinbarten Stundenumfängen bis hin zur vollzeitnahen Teilzeit eine weite Spanne ab. Die Vergleichbarkeit lässt sich damit nur durch den konkreten Blick auf den vereinbarten vertraglichen Stundenumfang herstellen.

Neben dem Umfang der Reduzierung der Arbeitszeit gegenüber der tarifvertraglich geregelten vollen Arbeitszeit unterscheiden sich Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse insbesondere durch unterschiedliche Rhythmen bei der Ableistung der Arbeitszeit. Denkbar sind hierbei etwa eine täglich gleichbleibende Arbeitszeit oder ein tageweiser oder wochenweiser Wechsel von Arbeitszeit und Freizeit (Klein-Schneider 1999, S. 20 f.).

Neben dem in Stunden bemessenen Volumen der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit ist im Hinblick auf das Flexibilisierungspotenzial wichtig, welche zeitliche Variabilität bei Einteilung dieses Arbeitsvolumens auf die einzelnen Werkzeuge besteht. Aus diesem Grunde fokussiert die Studie die Arbeitszeitmodelle der Gleitzeit sowie der Vertrauensarbeitszeit, die eine kurz- bis mittelfristige Flexibilisierungsmöglichkeit der Arbeitszeit bieten. Wie viel Arbeitszeitsouveränität dabei tatsächlich besteht, ist jedoch die entscheidende Frage. Bei der Betrachtung dieser Arbeitszeitmodelle sind zunächst ihre äußerst unterschiedlichen (betrieblichen) Ausprägungen und Ausgestaltungen zu beachten. So ist etwa die weit verbreitete und altbekannte Gleitzeit eine Form der zeitlichen Flexibilität mit breiten Gestaltungsvarianten. Sie reichen von äußerst restriktiv bis hin zu einem hohen Maß an zeitlichem Flexibilisierungspotenzial.

Gleitzeit

Im Rahmen der Gleitzeit soll es dem Beschäftigten überlassen bleiben, sich innerhalb bestimmter Grenzen selbst zu entscheiden, wann und wie viel er an einem Arbeitstag arbeitet. Gleitzeit unterscheidet sich in der gewährten Arbeitszeitsouveränität aber bereits erheblich durch die jeweilige betriebliche Regelung (Klein-Schneider 1999, S. 14).

Einige Kriterien, welche die Regelungen zur Gleitzeit charakterisieren und ihr damit bestehendes zeitliches Flexibilisierungspotenzial bestimmen, sind:

- Die Dimensionierung des Gleitzeitrahmens
- Die Länge der Kernarbeitszeit
- Die hierdurch definierten Gleitzeitspannen zwischen der Kernarbeitszeit und den ihn umschließenden Gleitzeitrahmen
- Die definierten Grenzen der Höhe von Zeitguthaben und die Möglichkeit negativer Salden auf dem Gleitzeitkonto
- Die Regelungen zu Ausgleichszeiträumen für den Abbau des Zeitguthabens und des Ausgleichs von negativen Salden
- Die Setzung von Kappungsgrenzen
- Die Regelungen, wie (kurzfristig) und in welchem Umfang der Abbau von Zeitguthaben erfolgen kann; hierzu gehören u. a. auch Abstimmungsnotwendigkeiten mit Vorgesetzten und im Team

Zeitliche Flexibilisierung erfolgt in Form des Gleitzeitmodells unter Erfassung und Kontrolle der Arbeitszeit durch den Arbeitgeber. Der Arbeitgeber sowie der Betriebsrat haben hierbei eine umfassende Einsicht darin, welche Stände die Arbeitszeitkonten der Beschäftigten aufweisen.

Die Erfassung der exakten täglichen Arbeitszeit der Beschäftigten ist jedoch keine notwendige Pflicht des Arbeitgebers. So wurde über die vergangenen Jahre vermehrt das Modell der Vertrauensarbeitszeit diskutiert und es wird heute in zahlreichen Betrieben praktiziert.

Vertrauensarbeitszeit

Vertrauensarbeitszeit heißt im Grunde, dass der Arbeitgeber auf die Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit verzichtet und darauf vertraut, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitspflicht in zeitlicher Hinsicht auch ohne Kontrolle erfüllt (so etwa BAG 23.9.15–5 AZR 767/13, NZA 2016, 295, 298). Es erfolgt bei diesem flexiblen Arbeitszeitmodell somit weder eine Zeiterfassung noch eine Zeitkontrolle durch den Arbeitgeber (Küttner 2017; 7. Vertrauensarbeitszeit, Rn. 16).

Neben den erwähnten kurz- und mittelfristigen Möglichkeiten des zeitflexiblen Arbeitens existieren die Langzeitkonten, welche auch als Wertguthaben oder Zeitwertkonten bekannt sind. Sie dienen der längerfristigen Flexibilisierung in Form einer umfangreicheren Auszeit oder der Absenkung der Arbeitszeit.

Langzeitkonten

Langzeitkonten sind im Gegensatz zu Gleitzeitkonten auf eine umfassendere Ansparmöglichkeit von Entgelt oder Zeitanteilen zum Zwecke der längerfristigen Freistellung oder Absenkung der Arbeitszeit gerichtet. Angespart werden kann dieses Guthaben aus ganz unterschiedlichen Beweggründen, die von einem Sabbatical bis hin zum frühzeitigeren Ausscheiden aus dem Berufsleben reichen können. Konten letzterer Form werden auch als Lebensarbeitszeitkonten bezeichnet (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2015, S. 6).

Langfristige Flexibilisierungsmöglichkeiten sind eine ergänzende, aber deutlich neuere Form der Arbeitszeitflexibilisierung. Daher gilt es im Folgenden nach der realen Bedeutung zu fragen, die sich im Grunde durch den gegenwärtigen Verbreitungsgrad ermitteln lässt.

3.2 Fokus Betriebsebene: Betriebliche Rahmenbedingungen als wesentliche Verbreitungsbasis

Um erste einflussnehmende Aspekte auf die Verbreitung flexibler Arbeitszeitmodelle zu ermitteln bzw. zu bestätigen, sollen zunächst betriebliche Rahmenbedingungen genauer betrachtet werden. Im Nachfolgenden wird die Branchen- und Betriebsgrößenklassifikation als ein solcher Aspekt beleuchtet. Zusammenhänge bestätigten hier bereits andere Studien (Zapf 2016, S. 15 ff. und Riedmann/Kümmerling/Seifert 2011, S. 44 f.).

Um eine gesamtbetriebliche Aussage über die Existenz von flexiblen Arbeitszeitmodellen im Betrieb erreichen zu können, werden hierbei die Ergebnisse der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 herangezogen. Die Betriebsräte gaben zu 69,5 Prozent für ihren jeweiligen Betrieb an, dass die Möglichkeit des Auf- und Abbaus von Gleitzeit bestehe – wenn auch lediglich für bestimmte Personen(gruppen). Dadurch wird der hohe betriebliche Verbreitungsgrad des Gleitzeitmodells deutlich. Im Folgenden wird die Existenz dieses Arbeitszeitmodells differenziert nach der Betriebsgröße sowie differenziert nach Branchen dargestellt, um den betriebs- und branchenspezifischen Einfluss auf dessen Verbreitung zu beschreiben. Kontrastiv werden Arbeitszeitkonten

für längerfristige Zwecke in Form der bereits beschriebenen Langzeitkonten gegenübergestellt. Es wird hierbei nicht näher spezifiziert, für welchen Verwendungszweck diese existieren, sondern allein, ob der Betrieb solche langfristigen Ansparmöglichkeiten anbietet.

Zunächst ist anhand der Ergebnisse der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 festzuhalten, dass – wie in den bereits aufgeführten Referenzstudien – auch hier sowohl die Branchenzugehörigkeit als auch die Betriebsgröße als entscheidende Faktoren für die Existenz beider Formen der Arbeitszeitkonten im Betrieb anzusehen sind. Aus diesem Grunde sollen nachfolgende zwei Tabellen den Vergleich zwischen unterschiedlichen Branchen unter Splittung der Betriebe nach zwei Betriebsgrößenklassen aufzeigen. Differenziert wurde hierbei nach Betrieben unter und ab 500 Beschäftigten. Dabei wurde eine Zuordnung zu den vier größten Branchen des MuE-Bereichs vorgenommen. Hierbei ergeben sich folgende Anteile:

Formen von Arbeitszeitkonten in Betrieben < 500 Beschäftigte	Metall-erzeugung/-erzeugnisse	Elektrotechnik	Maschinenbau	Fahrzeugbau
Gleitzeitkonten	60,7 %	78,5 %	75,2 %	75,3 %
Langzeitkonten	8,6 %	7,5 %	12,2 %	11,0 %

Tabelle 1: N = 961 (Quelle: IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016)

Formen von Arbeitszeitkonten in Betrieben ≥ 500 Beschäftigte	Metall-erzeugung/-erzeugnisse	Elektrotechnik	Maschinenbau	Fahrzeugbau
Gleitzeitkonten	84,4 %	92,2 %	85,7 %	83,1 %
Langzeitkonten	13,3 %	20,3 %	33,3 %	14,3 %

Tabelle 2: N = 249 (Quelle: IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016)

Zu erkennen ist eine klare Diskrepanz bei der Existenz der genannten Kontenformen anhand der Differenzierungsfaktoren Betriebsgröße und Branchenzugehörigkeit. So ist das Gleitzeitkonto bei Betrieben mit weniger als 500 Beschäftigten in der Branche Metallerzeugung/-erzeugnisse weit weniger verbreitet als in der Branche Elektrotechnik; Langzeitkonten kommen in dieser Betriebsgrößenklasse v. a. in der Branche Maschinenbau vermehrt vor.

Betrachtet man im Vergleich hierzu Betriebe mit mindestens 500 Beschäftigten, lässt sich eine deutliche Erhöhung bei den Anteilen der Betriebe mit Gleitzeitkonten erkennen. Die Branchen Maschinenbau, aber auch Elektrotechnik weisen in dieser Betriebsgrößenklasse zudem einen vergleichsweise deutlich höheren prozentualen Anteil der Betriebe mit Langzeitkonten auf als innerhalb der Betriebsgrößenklasse mit Betrieben unter 500 Beschäftigten.

Fazit

Die Ergebnisse der IG Metall-Betriebsrätebefragung 2016 bestätigen bereits vorliegende Befunde anderer Studien, nach welchen die Betriebsgrößenklasse und die Branchenzugehörigkeit einen starken Einfluss auf das Vorhandensein flexibler Arbeitszeitmodelle aufweisen. Dies gilt sowohl für das Modell der Gleitzeit, mit seiner kurz- bis mittelfristigen Möglichkeit der zeitlichen Flexibilisierung, als auch für Langzeitkonten, die langfristige Flexibilisierungsmöglichkeiten bieten.

3.3 Fokus Beschäftigtenebene: Tätigkeitsbereiche und geschlechterbezogene Differenzen

In einem zweiten Schritt gilt es, einen Blick auf die Beschäftigtenebene zu werfen und die Unterschiede beim Vorhandensein von Flexibilisierungsmöglichkeiten im Rahmen einer Differenzierung nach Funktionsbereichen darzustellen. Hierbei richtet sich der Fokus auf die kurz- und mittelfristigen Flexibilisierungsmöglichkeiten in Form der Verbreitung von Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit versus eines unflexiblen Modells mit festen Arbeitszeiten³.

Mithin werden die betrieblichen Funktionsbereiche bei der nachfolgenden Übersicht getrennt ausgewiesen, die sich wiederum unterteilen in Beschäftigungsverhältnisse mit Schichtarbeit und ohne Schichtarbeit. An deren Ende wird letztlich eine Verteilung nach den genannten Arbeitszeitmodellen vorgenommen. Der beschriebene Aufbau wird für Männer und Frauen getrennt dargestellt.

³ Um die prozentualen Verteilungen der Arbeitszeitmodelle aufzuzeigen, wurde eine Variable aus mehreren Angaben der Teilnehmenden der LAIF-Befragung gebildet. Diese machten sowohl Angaben zur Gleit- wie auch zur Vertrauensarbeitszeit. Wurden beide Modelle verneint, wurde die Person in die Kategorie »feste Arbeitszeiten« eingeordnet. Im Falle der Schichtarbeitenden wurde eine Variable verwendet, die ausschließlich bei den Schichtarbeitenden abgefragt wurde und welche die Angabe enthält, ob die Möglichkeit zur Gleitzeit besteht.

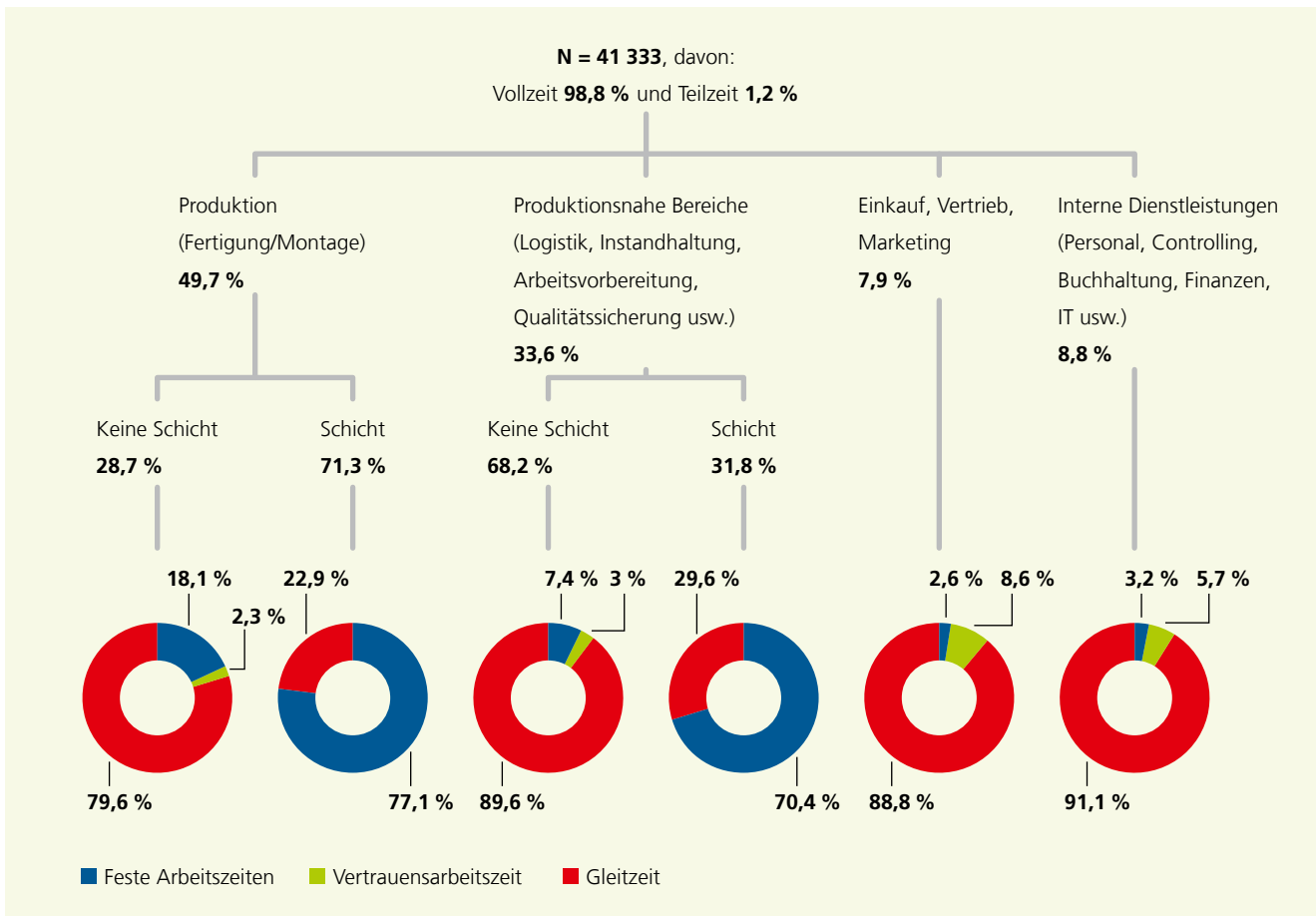
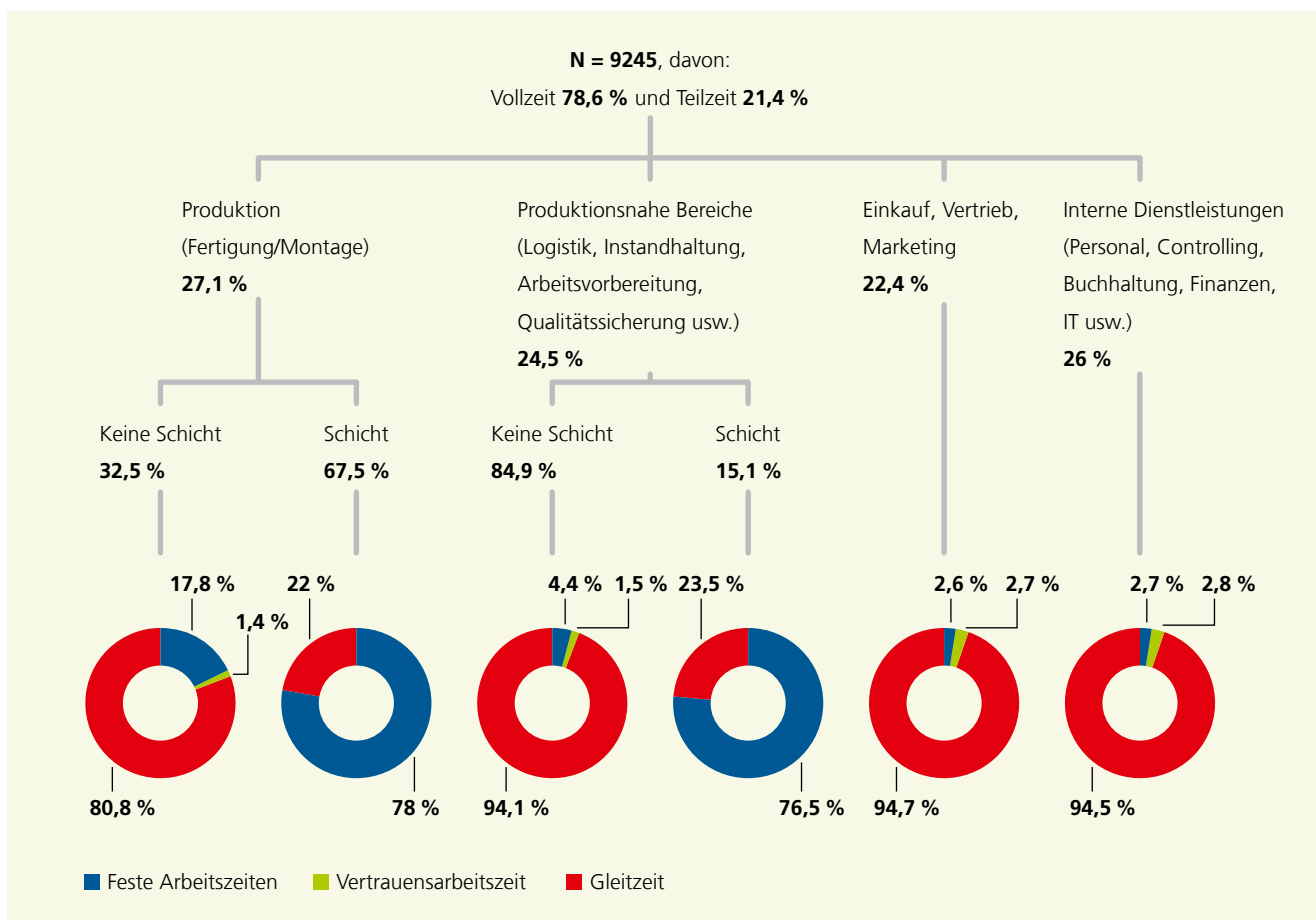


Abbildung 1: Arbeitszeitmodelle bei männlichen Beschäftigten N = 41.333 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)



Geschlechterbezogene Differenz bei der Teilzeitquote

Im Vergleich der Ergebnisse der weiblichen und männlichen Teilnehmer aus der LAIF-Befragung zeigt sich innerhalb der berücksichtigten Funktionsbereiche (siehe Abbildung 1 und 2) ein deutlicher Unterschied in der Teilzeitquote. Bei den befragten Frauen liegt der Anteil mit Teilzeitbeschäftigungsverhältnis bei 21,4 Prozent. In der männlichen Teilnehmergruppe liegt die Teilzeitquote hingegen bei gerade einmal 1,2 Prozent.

Beide Werte liegen vergleichsweise deutlich niedriger als etwa bei den gesamtwirtschaftlichen Analysen des Statistischen Bundesamtes für das Jahr 2014. So war hiernach fast jede zweite erwerbstätige Frau von 20 bis 64 Jahren (47 Prozent) in Teilzeit beschäftigt; unter den Männern betrug dieser Anteil 9 Prozent (Crößmann/Mischke 2016, S. 48). Die geschlechterbezogene

Abbildung 2: Arbeitszeitmodelle bei weiblichen Beschäftigten N = 9.245 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Differenz hinsichtlich der Teilzeitquote fällt in einer Familienkonstellation mit betreuungsbedürftigen Kindern noch deutlich größer aus; laut des Statistischen Bundesamtes 2017 (Mikrozensus-Daten) waren im Jahr 2016 94,0 Prozent der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 6,0 Prozent einer Erwerbstätigkeit in Teilzeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis hingegen umgekehrt: Von ihnen waren 28,1 Prozent in Vollzeit und 71,9 Prozent in Teilzeit beschäftigt (Cröbmann/Günther/Marder-Puch 2017, S. 34). Zu erkennen ist hierbei mithin immer noch eine überwiegende klassische familiäre Rollenverteilung (siehe ausführlich zu diesem Thema Kapitel 4).

Gleitzeit und Schichtarbeit – eine noch seltene Kombination

Betrachtet man die Gruppe der Beschäftigten in Schichtarbeit, so zeigt sich folgendes Bild: Unabhängig vom Geschlecht ist nur etwa einem Viertel der Schichtarbeitenden die Gleitzeit als flexibles Arbeitszeitmodell zugänglich. Diese eher seltene Verbindung aus einer – dem Schichtsystem immanenten – Starrheit und einem dennoch vorhandenen gewissen Maß an Flexibilisierungsmöglichkeiten wird von den Beschäftigten als durchaus vorteilhaft angesehen. Allerdings wird zugleich auch eine erhebliche Differenz zwischen vermuteter Nützlichkeit und faktischer Verbreitung dieser Kombination deutlich (so etwa Kuhlmann/Paul 2017, S. 58).

Betrachtet man vergleichsweise die Beschäftigten, die nicht im Schichtdienst tätig sind, so zeigt sich Folgendes: Gleitzeit ist für eine überwiegende Mehrheit an Beschäftigten ohne Schichtdienst gelebter Alltag. Am geringsten fällt der Anteil mit Gleitzeitmöglichkeit in der Produktion aus (männliche Teilnehmer: 79,6 Prozent; weibliche Teilnehmer: 80,8 Prozent). Ansonsten variieren die Anteile in den dargestellten Funktionsbereichen zwischen 88,8 Prozent (männliche Teilnehmer aus dem Bereich Einkauf, Vertrieb, Marketing) und 94,7 Prozent (weibliche Teilnehmerinnen aus eben diesem Bereich). Der etwas höhere Anteil an Gleitzeit bei den weiblichen Beschäftigten in den genannten Bereichen liegt darin begründet, dass ein höherer Anteil der männlichen Teilnehmer in einem anderen flexiblen Arbeitszeitmodell – der Vertrauensarbeitszeit – tätig ist.

Keine geschlechterbezogene Differenz beim Zugang zur Gleitzeit;

Vertrauensarbeitszeit als Modell für Führungskräfte

Betrachtet man die in Abbildung 1 und 2 dargestellten Verteilungen, sind in den MuE-Branchen keine essenziellen geschlechterbezogenen Unterschiede in der Verbreitung des Modells der Gleitzeit erkennbar. Insgesamt ist lediglich das Modell der Vertrauensarbeitszeit bei Männern etwas häufiger anzutreffen, was höchstwahrscheinlich damit in Verbindung steht, dass die Vertrauensarbeitszeit in Tätigkeiten mit Führungsverantwortung deutlich verbreiteter ist. Auch im vorliegenden Feld der Teilnehmenden sind die männlichen Personen anteilmäßig stärker in diesen Positionen vertreten (6 Prozent Anteil Führungskräfte bei den weiblichen und 16 Prozent bei den männlichen Teilnehmern).

VERBREITUNG FLEXIBLER ARBEITSZEITMODELLE

Die Verbreitung der Vertrauensarbeitszeit nimmt mit der Führungsverantwortung zu. Die Vermutung, dass Vertrauensarbeitszeit v.a. an Tätigkeiten mit Führungsverantwortung in entsprechenden Tätigkeitsfeldern geknüpft ist, veranschaulicht auch nachfolgende Abbildung. Diese stellt die Unterschiede in der Verbreitung von Vertrauensarbeitszeit für zwei Betriebsgrößenklassen dar. Um die Tätigkeiten der Gruppen qualifikatorisch vergleichbar zu machen, wurden hierbei nur die Teilnehmenden mit Hochschulabschluss in die Analyse einbezogen. Unterschieden wird zwischen Führungskräften unterster, mittlerer und oberer Führungsebene sowie Beschäftigten ohne Führungsverantwortung.

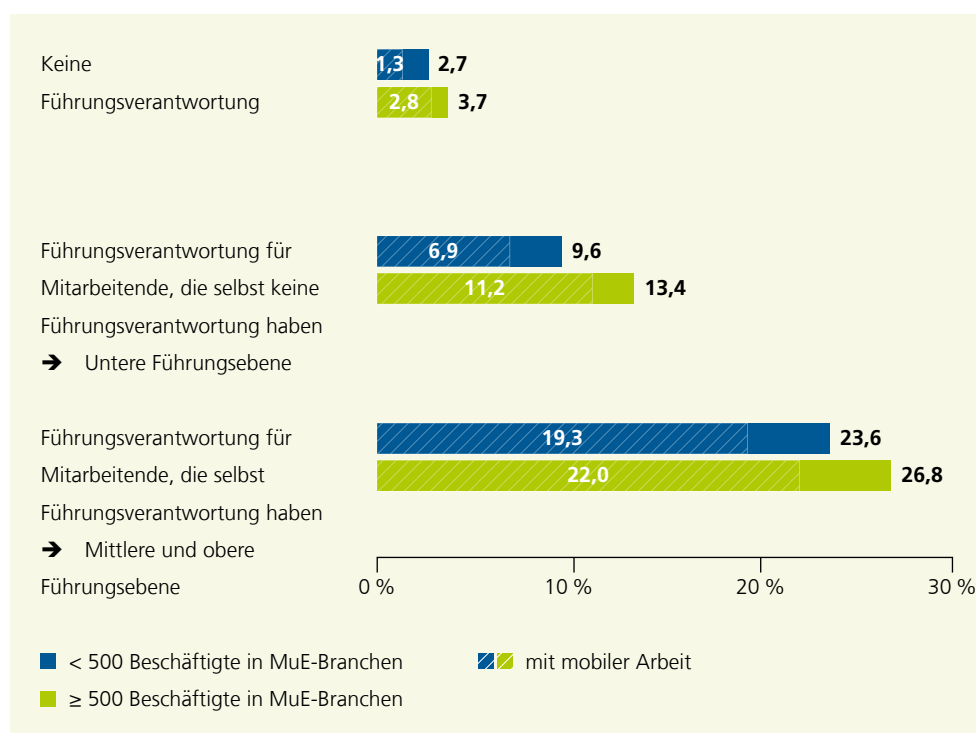


Abbildung 3: Vertrauensarbeitszeit bei Hochschulabsolventen/innen mit und ohne Führungsverantwortung
N = 1.040 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Zu erkennen ist, dass v.a. Beschäftigte in gehobener Führungsposition und der Zuordnung zu einem entsprechenden Tätigkeitsfeld (hier – wie bereits erwähnt – definiert durch die Qualifikation in Form eines Hochschulabschlusses) deutlich häufiger keine Arbeitszeiten erfassen (in Betrieben ab 500 Beschäftigten zu 26,8 Prozent; in Betrieben unter 500 Beschäftigten zu 23,6 Prozent).

Vertrauensarbeitszeit und mobile Arbeit sind eine häufige Kombination

Aus der vorstehenden Abbildung ergibt sich zudem der Anteil der jeweiligen Beschäftigtengruppe, der neben Vertrauensarbeitszeit auch den Zugang zur mobilen Arbeit besitzt.

Definition mobile Arbeit

In der vorliegenden Untersuchung wird unter mobiler Arbeit das Arbeiten an einem selbstbestimmten Arbeitsort außerhalb des Betriebes verstanden. Es wurde hierbei nicht differenziert, ob die Arbeit online oder offline vollzogen wird. Sie kann nicht nur zu Hause, sondern auch von unterwegs oder an einem anderen frei gewählten Ort erfolgen.

(Siehe vertiefend zu diesem Themenkomplex auch Piele/Piele: »Mobile Arbeit – eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017«.)

Aus den oben dargestellten Ergebnissen (Abbildung 3) ist deutlich zu erkennen, dass bei Vorhandensein der Vertrauensarbeitszeit zugleich häufig auch der Zugang zur mobilen Arbeit und damit zum ortsflexiblen Arbeiten eröffnet ist.

Fazit

Wie erwartet ergibt sich auch aus den Ergebnissen der LAIF-Befragung eine deutliche geschlechterbezogene Differenz bei der Teilzeitquote (1,2 Prozent der männlichen Teilnehmer und 21,4 Prozent der weiblichen Teilnehmer sind in Teilzeit beschäftigt). Die Teilzeitquote in den betrachteten MuE-Branchen fällt im Vergleich zu anderen Erhebungen jedoch verhältnismäßig gering aus. Demgegenüber ergibt sich aus der LAIF-Befragung keine geschlechterbezogene Differenz beim Zugang zur Gleitzeit. Sowohl bei weiblichen als auch männlichen Teilnehmern ist dieses flexible Arbeitszeitmodell im indirekten Bereich weit verbreitet. Selten findet sich hingegen die Kombination Gleitzeit und Schichtarbeit (etwa bei einem Viertel der Schichtarbeitenden). Der Verbreitungsgrad steht dem Wunsch vieler Beschäftigter in Schichtarbeit nach mehr Flexibilität entgegen.

Das flexible Arbeitszeitmodell der Vertrauensarbeitszeit findet sich besonders bei Führungskräften. Der Verbreitungsgrad ist dabei insbesondere abhängig von der Führungsebene. Insgesamt wird die Vertrauensarbeitszeit sehr häufig mit mobiler Arbeit kombiniert, sodass das Modell ein starkes orts- und zeitunabhängiges Arbeiten ermöglicht. In solchen Fällen besteht seitens des Arbeitgebers bzw. des Betriebsrates jedoch kein Überblick über die tatsächlichen Arbeitszeiten der Beschäftigten.

4 ARBEITSZEITREDUZIERUNG ALS FORM ZEITLICHER FLEXIBILISIERUNG

4.1 Teilzeit und vertragliches Rückkehrrecht im Geschlechtervergleich

In folgendem Abschnitt soll die Teilzeit als anfänglich bestehendes oder als ein während des laufenden Beschäftigungsverhältnisses gewähltes Modell betrachtet werden. Eine im Zeitablauf vorgenommene Reduzierung der Arbeitszeit kann als Form der selbstbestimmten Flexibilisierung verstanden werden, wenn hierfür private Gründe ausschlaggebend waren und damit die Verringerung der Arbeitszeit einer Verbesserung des Einklangs von Privat- und Arbeitsleben dienen soll. Die Selbstbestimmtheit wird aber dann fraglich, wenn die nach Vertragsschluss zunächst gewollte Reduzierung der Arbeitszeit im weiteren Zeitverlauf möglicherweise nicht mehr erwünscht ist, da etwa die zur Reduzierung führenden privaten Gründe nicht mehr vorliegen. Eine Erhöhung der Arbeitszeit auf das Ursprungslevel kann in diesen Fällen nur ein vereinbartes Rückkehrrecht garantieren. Daher kann aus den Angaben der Befragten nur dann mit hoher Sicherheit auf ein freiwilliges Teilzeitbeschäftigungsverhältnis geschlossen werden, wenn die befragten Personen angaben, ein Rückkehrrecht vereinbart zu haben.

Wie bereits erwähnt, sind Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse unter den weiblichen Beschäftigten deutlich stärker verbreitet (siehe Abbildung 1 und 2). Bei der tiefergehenden Analyse des Teilzeitbeschäftigungsverhältnisses ergibt sich zudem ein sehr heterogenes Bild, insbesondere was das Vorhandensein eines Rückkehrrechtes und damit eine klare Befristung des Teilzeitstatus betrifft.

Aus folgender Abbildung geht hervor, dass in der Gruppe der männlichen Beschäftigten in Teilzeit 34,4 Prozent zuvor in Vollzeit beschäftigt waren und bei ihrem Wechsel in Teilzeit eine Vereinbarung über die Rückkehr in ein Vollzeitbeschäftigungsverhältnis getroffen haben. Bei den weiblichen Beschäftigten in Teilzeit sind es lediglich 19,5 Prozent.

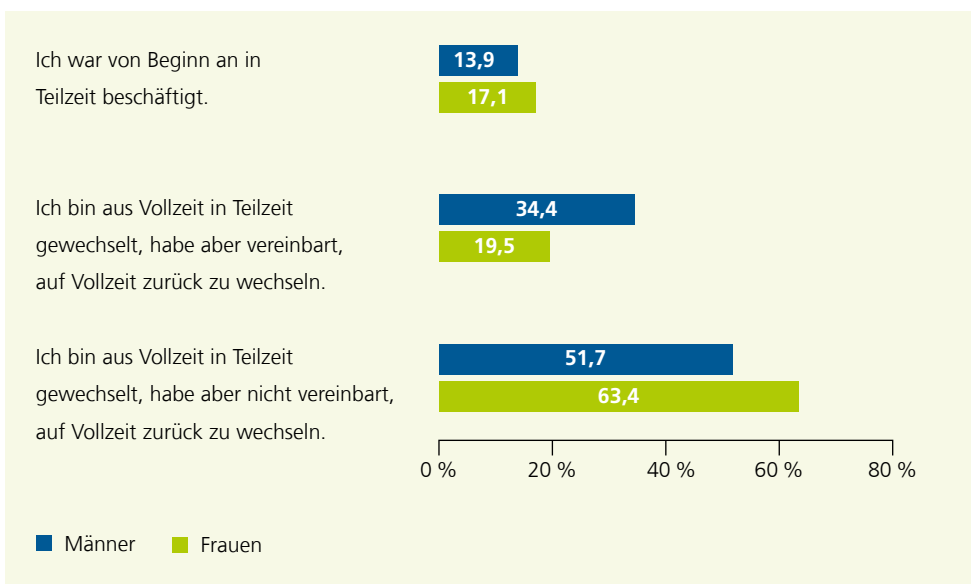


Abbildung 4: Rückkehrrecht in Vollzeit bei Teilzeitbeschäftigten im Geschlechtervergleich
 N = 20.833 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017; MuE-Branchen)

In diesem Zusammenhang von Interesse ist auch ein Vergleich der Altersgruppen, um eine möglicherweise stattfindende Veränderung in Bezug auf die Vereinbarung eines Rückkehrrechts zu erkennen. Ein solches lässt sich anhand der Zahlen durchaus vermuten. Gerade jüngere weibliche Beschäftigte vereinbaren verstärkt ein Rückkehrrecht beim Wechsel in die Teilzeit. Von den 15–34-jährigen weiblichen Teilzeitbeschäftigten geben 37,8 Prozent an, ein Recht auf Rückkehr zur Vollzeit zu besitzen. Diese Quote sinkt mit der Zunahme des Lebensalters deutlich ab (24,9 Prozent bei den 35–44-jährigen, 12,7 Prozent bei den 45–54-jährigen und lediglich 10,7 Prozent bei den Frauen ab 55 Jahren).

Ein Grund für die häufigere Teilzeitbeschäftigung und das seltener vereinbarte Rückkehrrecht bei weiblichen Beschäftigten ab einem bestimmten Lebensalter wird weitestgehend in Betreuungsaufgaben zu sehen sein, deren Andauern zeitlich zumindest nicht in Gänze abzuschätzen ist. Diese gehen über die befristet möglichen Arbeitszeitreduzierungen aufgrund von Elternzeit und für solche zur Pflege von Angehörigen hinaus. Die Elternzeit sowie die mögliche Arbeitszeitreduzierung zur Pflege von Angehörigen sollen im Folgenden noch näher betrachtet werden. Es ist ein klarer Befund, dass Betreuungsaufgaben von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen auch heute noch deutlich häufiger von Frauen übernommen werden (Allmendinger/Haarbrücker 2017, S. 5 f.). Eine aus diesen Gründen vorgenommene Arbeitszeitreduzierung birgt zwar familiäre Vorteile, aber eben auch klare Nachteile für die Beschäftigten. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn aus dem Teilzeitstatus auf die Dauer kaum ein Ausweg mehr zu finden ist, wobei gerade Beschäftigte ohne ein vereinbartes Rückkehrrecht zur Vollzeit hiervon betroffen sind. Insgesamt kann in diesem Zusammenhang auf die Ergebnisse anderer Studien verwiesen werden, wonach

Teilzeitarbeit als »ein wichtiges Instrument der Vereinbarkeit von Beruf und Familie« gesehen wird, diese Aussage aber zugleich Ergänzung findet durch die Wertung: »Im deutschen Arbeitsmarkt ist Teilzeitarbeit aber mit langfristigen Nachteilen verbunden, wie dauerhaft niedriger Bezahlung, geringen Chancen auf Vollzeit und Karriere und niedrigen Renten.« (Bosch 2016, S. 51)

4.2 Arbeitszeitreduzierung aufgrund eines Betreuungsverhältnisses

Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger

Im Folgenden werden die Inanspruchnahme und mögliche Hinderungsgründe für Arbeitszeitreduzierungen, die der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie dienen sollen, thematisiert. Eine besondere Vereinbarkeitssituation kann, wie bereits angemerkt, durch ein Betreuungsverhältnis von Kindern, aber auch immer vermehrter durch die Pflege von Angehörigen hervorgerufen werden. Gerade die Pflege von Angehörigen gewinnt als Vereinbarkeitsthema zunehmend an Bedeutung. Als Begründung für das bereits festzustellende und künftige weitere deutliche Anwachsen der von Angehörigen vorgenommenen privaten Pflegeleistungen kann auf die demografischen Veränderungen im Zeitablauf verwiesen werden. »Mit dem demografischen Wandel nimmt sowohl die Zahl der Pflegebedürftigen als auch die der pflegenden Angehörigen zu. Viele Beschäftigte mittleren Alters, die sich um ihre Kinder kümmern, übernehmen gleichzeitig auch Verantwortung für ihre Eltern und sind damit besonderen zeitlichen Belastungen ausgesetzt.« (Schicke/Lauenstein 2016, S. 77)

Andere Studienergebnisse zeigen, dass heutzutage jede zweite Frau mittleren Alters pflegebedürftige Angehörige hat oder zumindest damit rechnet, in Zukunft die Pflege von Angehörigen zu übernehmen (Institut für Demoskopie Allensbach 2015, S. 58).

Diese Befürchtungen scheinen anhand vorhandener Statistiken durchaus begründet. Von 2003 bis 2013 hat sich die Zahl pflegebedürftiger Personen um 25 Prozent erhöht (Bundesministerium für Gesundheit 2016, S. 187). Die Pflegebedürftigen werden zumeist zu Hause versorgt. Zum Jahresende 2013 waren es mehr als zwei Drittel. Diese wurden zudem in der Regel zu Hause allein durch Angehörige gepflegt (Statistisches Bundesamt 2015, S. 7). Wesentlich dabei ist, dass sehr viele Berufstätige mit der Bewältigung dieser Aufgaben konfrontiert sind und dies eine enorme Herausforderung im Bereich der Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben darstellt. »Fast zwei Drittel derer, die ihre Angehörigen zu Hause pflegen, sind auch berufstätig. Flexible Arbeitszeiten sind für diese Berufstätigen besonders wichtig, da der Verlauf von Pflegebedürftigkeit schwer vorhersehbar ist und pflegende Angehörige entsprechend variabel beansprucht werden.« (Schicke/Lauenstein 2016, S. 78)

Gerade diese Ergebnisse sollten auf die besondere Bedeutung des Themas aufmerksam machen, auch wenn es in der öffentlichen und unternehmensinternen Diskussion derzeit noch nicht den notwendigen Stellenwert einnimmt.

Auch die Analysen der Ergebnisse der LAIF-Befragung sprechen für eine große Bedeutung des Themas und auch hier zeigt sich eine klare geschlechterbezogene Differenz. Vergleicht man die Angaben der weiblichen und männlichen Beschäftigten mit betreuungsbedürftigen Angehörigen, so lässt sich erkennen, dass auch bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der LAIF-Befragung die Betreuung von Angehörigen mit Pflegebedarf deutlich häufiger von Frauen übernommen wird, die zudem hierfür ihre Arbeitszeit absenken: 10,7 Prozent der Frauen und 3,8 Prozent der Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen nehmen für deren Pflege eine Arbeitszeitreduzierung in Anspruch.

In einer nicht unbeachtlichen Anzahl von Fällen wird eine erwünschte Arbeitszeitreduzierung primär durch finanzielle Gründe verhindert: 11,8 Prozent der Frauen und 12,0 Prozent der Männer mit Pflegeaufgaben geben an, dass eine Reduzierung an einem finanziellen Hindernis scheitert.

Neben dem finanziellen Grund standen ebenso weitere Gründe für eine Nichtinanspruchnahme in der Befragung zur Auswahl. Die Beschäftigten mussten eine Wahl zwischen den Gründen für eine Nichtinanspruchnahme treffen (keine Mehrfachangaben möglich). So kann es durchaus sein, dass bei dieser Abfrage anderweitige Gründe für die Nichtinanspruchnahme wohl zum Zeitpunkt der Abfrage noch gewichtiger als die finanzielle Lage erschienen. Auf die generell hohe Bedeutung des finanziellen Aspektes weisen aber andere Ergebnisse der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 hin. So wurden die Beschäftigten im Allgemeinen danach gefragt, ob sie den Wunsch nach einer Arbeitszeitreduzierung für eine bessere Work-Life-Balance haben, dies aber aus finanziellen Gründen nicht umsetzen können. Das Antwortverhalten fiel hierbei deutlich aus. Mehr als die Hälfte der Beschäftigten bestätigte einen solchen Wunsch in Verbindung mit einer dem entgegenstehenden finanziellen Situation (57,1 Prozent stimmten hierbei (eher) zu; siehe IG Metall 2017, S. 24).

Auch der Arbeitgeber konnte als primärer Hindernisgrund für die Nichtinanspruchnahme angegeben werden. Für 2,4 Prozent der Frauen mit Pflegeaufgaben und für 4,5 Prozent der Männer mit Pflegeaufgaben ist dies laut eigener Angabe der Fall.

Insgesamt lassen die Zahlen einen durchaus bestehenden ungedeckten Bedarf an der tatsächlichen Möglichkeit zur Inanspruchnahme einer Arbeitszeitreduzierung für die Betreuung pflegebedürftiger erkennen. Viel Interpretationsspielraum lassen die »Sonstigen Gründe« zu, aus denen derzeit keine Reduzierung wahrgenommen wird. Dieser »Sammeltopf«, dem rund ein Viertel der Angaben der Befragten zuzuordnen ist, mag diverse Gründe beinhalten, wie

etwa die Unmöglichkeit der Reduzierung aufgrund des derzeitigen Aufgabenbereichs, die Angst vor Nachteilen, die Unkenntnis der Regelung etc. Möglich ist auch eine bereits vorgenommene Ausschöpfung der Möglichkeit zur Reduzierung in der Vergangenheit oder eine noch gewünschte Reduzierung in der Zukunft. Eindeutig entnehmen lässt sich aber die Aussage, dass nur etwa die Hälfte der weiblichen und männlichen Teilnehmer mit pflegebedürftigen Angehörigen deutlich machten, dass derzeit kein Bedarf zur Inanspruchnahme einer Reduzierung bestünde. Dies unterstreicht die Bedeutung des Themas im Hinblick auf die Belastung der pflegenden Angehörigen.

Nehmen Sie zurzeit die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung für Pflege in Anspruch?	Frauen, die Angehörige mit Pflegebedarf selbst betreuen	Männer, die Angehörige mit Pflegebedarf selbst betreuen
Ja	10,7 %	3,8 %
Nein, weil momentan kein Bedarf besteht	49,1 %	57,4 %
Nein, weil ich es mir nicht leisten kann	11,8 %	12,0 %
Nein, weil mein Arbeitgeber es nicht möchte	2,4 %	4,5 %
Nein, aus sonstigen Gründen	26,0 %	22,4 %

Tabelle 3: N = 1.911
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Betreuung von Kindern – Elternzeit

Grund für eine mögliche Arbeitszeitreduzierung bildet jedoch nicht nur die Pflege von Angehörigen. Traditioneller und in einem noch deutlich stärkeren Umfang wird eine Reduzierungsmöglichkeit in Form der Elternzeit in Anspruch genommen.

Für eine tiefergehende Analyse ist entscheidend, welche Beschäftigtengruppen in Form unterschiedlicher Haushaltstypen diese überhaupt in Anspruch nehmen. Zusätzlich erfolgt eine Geschlechterdifferenzierung bei den Doppelverdienerhaushalten.

Es spiegelt sich in nachfolgenden Tabellen der vielfach bestätigte Befund wider, dass die Betreuung von Kindern auch heute noch verstärkt von Frauen übernommen wird. Darüber hinaus ist zu erkennen, dass in Doppelverdienerhaushalten ein über doppelt so hoher Anteil der weiblichen Befragungsteilnehmern eine Arbeitszeitreduzierung in Form der Elternzeit in Anspruch nimmt, sofern Kleinstkinder im Alter von 0 bis zu 3 Jahren zu betreuen sind (Frauen: 42,4 Prozent; Männer: 19,9 Prozent). Bei Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren fällt die Diskrepanz im Geschlechtervergleich noch deutlicher aus (Frauen: 23,5 Prozent; Männer: 2,9 Prozent).

Dahingehend zeigt sich, dass Elternzeit bis zum Abschluss des dritten Lebensjahres eine hohe Relevanz hat, die Übertragung von Elternzeit auf die folgenden Lebensjahre des Kindes dennoch eine nicht selten gewählte Option zumindest bei weiblichen Beschäftigten ist.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass das traditionelle Rollenbild der Geschlechter sich nach wie vor stark in der Nutzung von Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung niederschlägt. Handelt es sich um einen Alleinverdienenden-Haushalt mit Kind oder einen Alleinerziehenden-Haushalt, fallen die Anteile mit Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Elternzeit insgesamt wesentlich geringer aus.⁴

⁴ Bei den Alleinverdienenden- sowie Alleinerziehenden-Haushalten findet aufgrund geringer Fallzahlen keine Differenzierung nach Geschlecht sowie zwischen Kindern von 0 bis zu 3 und 3 bis 6 Jahren statt.

Weibliche Beschäftigte		Doppelverdiener mit Kind(ern) unter 3 Jahre	Doppelverdiener mit Kind(ern) 3–6 Jahre
Nehmen Sie zurzeit die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung für Elternzeit in Anspruch?	Ja	42,4 %	23,5 %
	Nein, weil momentan kein Bedarf besteht	39,5 %	57,7 %
	Nein, weil ich es mir nicht leisten kann	5,2 %	4,5 %
	Nein, weil mein Arbeitgeber es nicht möchte	1,4 %	1,0 %
	Nein, aus sonstigen Gründen	11,4 %	13,3 %

Tabelle 5: N = 1.252
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Männliche Beschäftigte		Doppelverdiener mit Kind(ern) unter 3 Jahre	Doppelverdiener mit Kind(ern) 3–6 Jahre
Nehmen Sie zurzeit die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung für Elternzeit in Anspruch?	Ja	19,9 %	2,9 %
	Nein, weil momentan kein Bedarf besteht	52,5 %	70,7 %
	Nein, weil ich es mir nicht leisten kann	10,3 %	6,2 %
	Nein, weil mein Arbeitgeber es nicht möchte	1,5 %	1,3 %
	Nein, aus sonstigen Gründen	15,9 %	18,9 %

Tabelle 4: N = 8.179
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Bei den Alleinverdienenden mit Kind(ern) von 0 bis 6 Jahren nehmen derzeit insgesamt lediglich 6,3 Prozent eine Arbeitszeitreduzierung in Form der Elternzeit in Anspruch; bei den Alleinerziehenden mit Kind(ern) von 0 bis 6 Jahren sind es 6,8 Prozent (siehe Tab. 6). In dieser Gruppe liegt ein deutliches Hindernis für eine Reduzierung in der finanziellen Situation der Befragten: 27,3 Prozent der Teilnehmenden gaben an, sich eine Arbeitszeitreduzierung nicht leisten zu können. Ebenso sei, wie im vorangegangenen Abschnitt zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger, aber darauf verwiesen, dass in Fällen einer nicht vorgenommenen Arbeitszeitreduzierung nur ein Hindernisgrund angegeben werden konnte (keine Mehrfachauswahl). Dieser ist als primärer Grund zu werten, ohne dass weitere Gründe auszuschließen wären, die der Vornahme einer Arbeitszeitreduzierung zusätzlich entgegenstehen.

		Alleinerziehende mit Kind(ern) 0–6 Jahre	Alleinverdienende mit Kind(ern) 0–6 Jahre
Nehmen Sie zurzeit die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduzierung für Elternzeit in Anspruch?	Ja	6,8 %	6,3 %
	Nein, weil momentan kein Bedarf besteht	43,2 %	60,3 %
	Nein, weil ich es mir nicht leisten kann	27,3 %	11,7 %
	Nein, weil mein Arbeitgeber es nicht möchte	9,1 %	1,8 %
	Nein, aus sonstigen Gründen	13,6 %	19,8 %

*Tabelle 6: N = 1.415
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Fazit

Insgesamt bestätigt sich der Befund einer Diskrepanz im Geschlechtervergleich bei Betreuungsaufgaben in puncto Kindererziehung und Pflege von Angehörigen. Auch bei den Ergebnissen der LAIF-Befragung zeigt sich das klassische Rollenbild. So nehmen 10,7 Prozent der Frauen und 3,8 Prozent der Männer mit pflegebedürftigen Angehörigen derzeit eine Arbeitszeitreduzierung in Anspruch, um ihre Angehörigen selbst pflegen zu können. Auch bei der Kinderbetreuung herrscht eine klassische Rollenverteilung. Bei den Doppelverdienerhaushalten nimmt ein über doppelt so hoher Anteil der weiblichen Befragungsteilnehmer derzeit eine Arbeitszeitreduzierung in Form der Elternzeit in Anspruch, sofern Kleinstkinder im Alter bis zu 3 Jahren zu betreuen sind (Frauen: 42,4 Prozent; Männer: 19,9 Prozent). Bei Kindern im Alter von 3 bis 6 Jahren fällt die Diskrepanz im Geschlechtervergleich noch deutlicher aus (Frauen: 23,5 Prozent; Männer: 2,9 Prozent). Wenig überraschend sind finanzielle Aspekte gerade bei den Alleinerziehenden zu 27,3 Prozent der primäre Grund für eine Nichtinanspruchnahme der Arbeitszeitreduzierung aufgrund von Elternzeit.

5 TATSÄCHLICHE SELBST- UND FREMDBESTIMMTHEIT IN FLEXIBLEN ARBEITSZEIT-MODELLEN

5.1 Zum Verhältnis von Selbst- und Fremdbestimmtheit

Selbst- und Fremdbestimmung sind zwei Seiten der Flexibilität. Während die selbstbestimmte Flexibilität den Raum zur zeitlichen Gestaltung der Arbeitszeit durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer beschreibt, nimmt die fremdbestimmte Flexibilität als Resultat von betrieblichen Flexibilisierungsanforderungen Entscheidungsspielräume und schafft Zwänge im Hinblick auf die tatsächliche Länge und Lage der Arbeitszeiten.

Abbildung 5 zeigt einen beispielhaften Ausschnitt, wie viel Selbst- und Fremdbestimmung bei der Länge der Arbeitszeit im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle tatsächlich bestehen kann. Im Extremfall ist jedoch auch ein vollständiges »Diktat« der Arbeitszeit durch fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen oder aber auch eine gänzlich freie Möglichkeit zur Steuerung der Arbeitszeit durch die Beschäftigten denkbar. Dies betrifft neben der Länge auch die Lage der Arbeitszeit. Die reine selbstbestimmte Form der Flexibilität ermöglicht den Beschäftigten eine Flexibilisierung zu ihren Gunsten und nach ihren individuellen Bedürfnissen. Das heißt, die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer kann etwa Arbeitsanfang und -ende alleine bestimmen, ausgedehnte Pausen oder freie Tage nehmen und damit die eigene Work-Life-Balance positiv beeinflussen. Hierzu kann die Abschaffung oder Eindämmung von Kernarbeitszeiten ebenso beitragen wie die Ausdehnung des täglichen Arbeitszeitrahmens.

Neben betrieblichen und tariflichen setzen auch gesetzliche Vorgaben der Flexibilisierung Grenzen. Es ist aber bei Weitem nicht ausgeschlossen, dass die tatsächliche Flexibilisierung auch über die Ausschöpfung dieses regelkonformen Flexibilisierungspotenzials hinaus stattfindet. In nachfolgender Abbildung 5 ist dieser Fall in der roten Fläche zu erkennen, die die regelkonformen Flexibilisierungsmöglichkeiten nach oben überschreitet. Hier zeigen sich auch klare

Auswirkungen fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen, die zu Arbeitszeiten führen, welche konträr zu den Arbeitszeitwünschen des Beschäftigten stehen (gesamte rote Fläche in Abbildung 5).

Die Bewältigung der Anforderungen durch ein erhöhtes zeitkritisches Arbeitsaufkommen kann jedoch nicht immer mit einer fremdbestimmten Flexibilisierung gleichgesetzt werden. Dies wäre nur dann der Fall, wenn eine Kollision mit entgegenstehenden Flexibilisierungsansprüchen der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers bestehen würde. Dies muss nicht zwingend der Fall sein, wie im linken Teil der Abbildung 5 zu sehen ist. Hier findet eine selbstbestimmte Flexibilisierung in dem Maße statt, wie die gewünschte Arbeitszeit die notwendigerweise zu erbringende Arbeitszeit aufgrund bestehender zeitkritischer betrieblicher Anforderungen überschreitet (grüne Fläche in Abbildung 5).

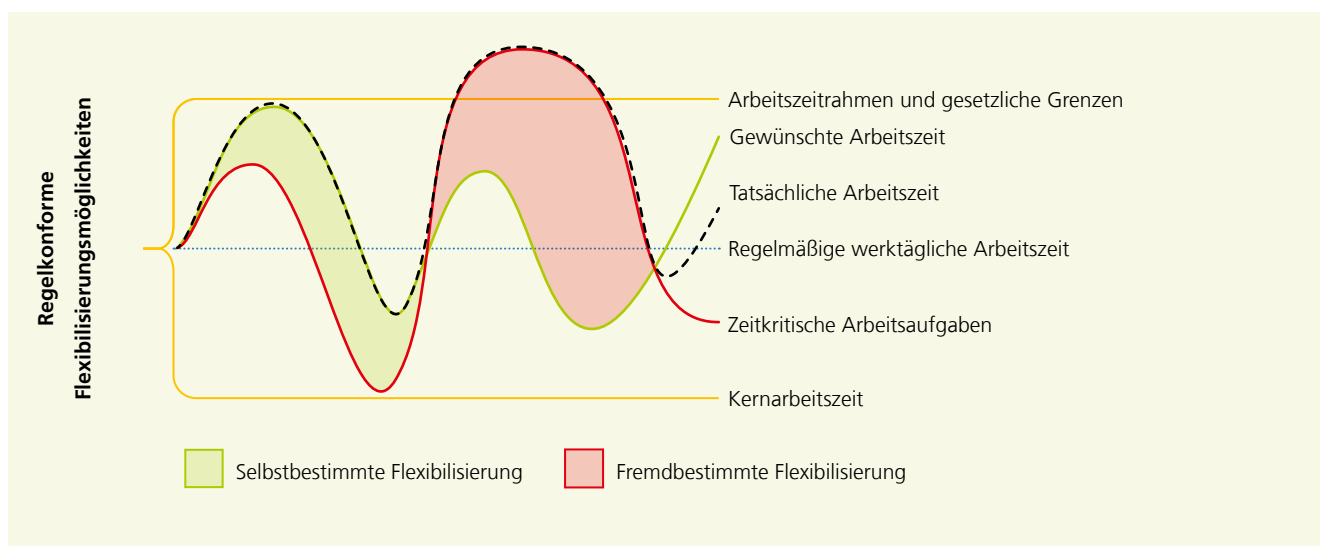


Abbildung 5: Beispielhafte Darstellung zur selbst- und fremdbestimmten Flexibilisierung bei der Länge der Arbeitszeit

Wie sich zeigt, ist bei der Beurteilung der Fremd- und Selbstbestimmtheit bei Arbeitszeitflexibilisierung Vorsicht geboten. So kann die Öffnung starrer Grenzen selbstbestimmte Flexibilisierung ermöglichen. Unter dem Deckmantel flexibler Arbeitszeitmodelle kann jedoch auch fremdbestimmter Flexibilisierung eine entscheidende Tür geöffnet werden.

Daher werden in diesem Zusammenhang auch kritische Stimmen in Bezug auf die zeitliche Flexibilisierung laut. Dies betrifft insbesondere die Länge der tatsächlichen Arbeitszeiten. Nach Aussage des Deutschen Gewerkschaftsbunds hat die Flexibilisierung »[b]islang [...] tendenziell zu einer Verlängerung der tatsächlichen Arbeitszeiten geführt. Vollzeitbeschäftigte arbeiten mit 43,5 Stunden knapp fünf Stunden über der durchschnittlichen, tariflich vereinbarten

Wochenarbeitszeit. Insgesamt leisten die Beschäftigten fast zwei Milliarden Überstunden im Jahr. Davon wird knapp die Hälfte – also eine Milliarde Überstunden – nicht bezahlt.« (Deutscher Gewerkschaftsbund 2017, S. 15)

Zu hinterfragen ist, welche flexiblen Arbeitszeitmodelle einen solchen Verfall von Arbeitszeit befördern und welche Modelle in dieser Hinsicht grundsätzlich positiver zu bewerten sind. Gerade der Verfall von Arbeitszeit deutet auf ein hohes Maß fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen hin. Es kann nicht angenommen werden, dass ausgleichslos verfallende Arbeitsstunden von einem bedeutenden Anteil der Beschäftigten in Form selbstbestimmter Flexibilisierung verursacht werden. Stattdessen finden sie ihren Ursprung in fremdbestimmten Flexibilisierungsanforderungen

5.2 Tatsächliche Verwendung des Flexibilisierungspotenzials in den Modellen der Gleitzeit und der Vertrauensarbeitszeit

In den folgenden Analysen wird zwischen den flexiblen Arbeitszeitmodellen mit und ohne Zeiterfassung differenziert. Herangezogen werden dafür die flexiblen Arbeitszeitmodelle der Gleitzeit und der Vertrauensarbeitszeit. Hierbei wird der Zusammenhang der Modelle mit dem Verfall von Arbeitszeit untersucht. Darüber hinaus gilt es, weitere Konsequenzen zu beleuchten, die insbesondere bei flexiblen Arbeitszeitmodellen auftreten können. Hierzu gehören Verstöße gegen gesetzliche Rahmenbedingungen sowie die Arbeit am Wochenende. Betrachtet man die Zusammensetzung der Kreise der Teilnehmenden beider Arbeitszeitmodelle, so ergibt sich im Modell der Vertrauensarbeitszeit eine stärkere Repräsentanz der Führungskräfte. Nachfolgende Befunde bestätigen sich jedoch auch bei einer getrennten Betrachtung der Gruppen Mitarbeiter/innen und Führungskräfte deutlich.

Verfall von Arbeitszeit in flexiblen Arbeitszeitmodellen mit und ohne Zeiterfassung

Im Vergleich zwischen den Modellen der Vertrauensarbeitszeit und der Gleitzeit⁵ fallen im Durchschnitt keine statistisch bedeutenden Unterschiede bei den Differenzen zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit der Beschäftigten auf. Etwa zwei Drittel der Beschäftigten in beiden Arbeitszeitmodellen arbeiten ihrer Aussage gemäß länger als die vertragliche Arbeitszeit.

⁵ Teilnehmende mit der Kombination aus Schichtarbeit und Gleitzeit wurden nicht in die Analysen des Kapitels 5.2 miteinbezogen.

Bei Auftreten einer Differenz zwischen vertraglicher und tatsächlicher Arbeitszeit stellt sich in Konsequenz die Anschlussfrage nach einem (wie auch immer gearteten) Ausgleich dieser Zeiten. Denn gerade bei einem Verfall von Arbeitszeit kann von fehlendem Eigeninteresse an diesen erbrachten Überzeiten und damit von Auswirkungen fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen ausgegangen werden. Und diesbezüglich ergeben sich klare Unterschiede zwischen Gleitzeit und Vertrauensarbeitszeit. Im Gleitzeitmodell gaben 81,4 Prozent der

Teilnehmenden an, dass kein Verfall erbrachter Arbeitszeit bestehe. Im Umkehrschluss gaben immerhin aber auch 18,6 Prozent aus dieser Befragtengruppe erbrachte Arbeitszeiten ohne Ausgleich an. Bei Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten ist dieser Anteil mit 15,7 Prozent geringer. Deutlich gravierender fallen allerdings die Ergebnisse der Befragten in Vertrauensarbeitszeit aus. Bei knapp der Hälfte der Befragten (46,5 Prozent) verfallen hier üblicherweise monatlich Arbeitsstunden. Bei 36,9 Prozent liegt dieser Verfall in einem umfangreicheren Maß von durchschnittlich über 3 Stunden im Monat.

		Beschäftigte mit	
		Vertrauensarbeitszeit	Gleitzeit
Wenn Sie an einen durchschnittlichen Monat denken: Wie viel der von Ihnen geleisteten Arbeitszeit verfällt?	Keine	53,4 %	81,4 %
	Bis zu 3 Stunden	9,6 %	9,7 %
	Bis zu 7 Stunden	10,2 %	4,3 %
	Über 7 Stunden	26,7 %	4,6 %

*Tabelle 7: N = 49.773
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Der im System der Vertrauensarbeitszeit theoretisch verankerte Ausgleich von Arbeitsstunden in Eigenregie zeigt sich anhand der Ergebnisse nicht selten als unmöglich. Die Konsequenz ist ein erhöhter Verfall von nicht ausgeglichenen Arbeitsstunden, was darauf basieren mag, dass etwa ein mittelfristiger Abbau in größeren Einheiten, wie ganzen Arbeitstagen, dem Vertrauensarbeitszeitmodell nicht so immanent ist wie dem Modell der Gleitzeit.

Möglicherweise fehlt es aber auch an einer entsprechenden Umsetzung eines zeitlichen Ausgleichs seitens der Beschäftigten. Die Beschäftigten »trauen« sich schlichtweg nicht, den (vollen) Zeitausgleich zu nehmen.

Über das grundsätzliche Warum des Überstundenverfalls in flexiblen Arbeitszeitmodellen kann aber spekuliert werden. Zum Teil »kann das Gewähren selbstbestimmter Arbeitszeiten als Entgegenkommen des Arbeitgebers wahrgenommen werden, sodass sich Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in der Pflicht fühlen, dieses Entgegenkommen mit einem höheren Arbeitsengagement zu erwidern« (Lott 2017, S. 4).

Es kann in diesem Zusammenhang auch ein Blick auf die örtliche Flexibilisierung geworfen werden. Etwa 30 Prozent der potenziellen Mobile Worker haben laut IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 Angst, in mobiler Arbeit Mehrleistung erbringen zu müssen, um die fehlende Präsenz zu kompensieren (Piele/Piele 2017, S. 28). Ähnlich diesem Befund könnte auch der Vertrauensarbeitszeit ein Zusammenhang mit Nichtkompensation erbrachter Mehrleistung unterstellt werden. Während es bei der örtlichen Flexibilisierung an der Nachweisbarkeit erbrachter Arbeitszeiten

durch die fehlende Präsenz mangelt, fehlt bei der Vertrauensarbeitszeit dieser Nachweis aufgrund der Nichtvornahme einer offiziellen Zeitprotokollierung. Darauf basierend kann es zu einem eben solchen inneren Zwang zur Überkompensation und einer damit verbundenen Nichtgeltendmachung erbrachter Überzeiten kommen. Wie bereits dargestellt (siehe Abbildung 3), ist die Kombination Vertrauensarbeitszeit und mobile Arbeit zudem eine häufige. Daher können sich beide Flexibilisierungsdimensionen in ihrer Wirkung gegenseitig verstärken.

Die möglichen Gründe für den deutlichen Verfall von Arbeitszeiten im Modell der Vertrauensarbeitszeit sind somit vielschichtig und mit Sicherheit individuell unterschiedlich. Dies lassen die genannten denkbaren Gründe bereits erkennen. Durch die fehlende Kompensation der Überzeiten ist es aber offensichtlich, dass fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen hier deutlichen Einfluss zeigen.

Arbeitszeiterfassung und Einhaltung gesetzlicher Bestimmungen

Flexible Arbeitszeitmodelle sind geprägt von Schwankungen im werktäglichen Volumen erbrachter Arbeitszeiten. Dieser Auf- und Abbau ist zum Teil auch durchaus vonseiten der Beschäftigten gewollt, um privaten Bedürfnissen zu entsprechen. Andererseits führen auch betriebliche Notwendigkeiten zu derartigen Schwankungen. Es zeigt sich auch hierbei erneut, dass die Verwendung bestehenden Flexibilisierungspotenzials sowohl selbst- als auch fremdbestimmte Gründe haben kann. In diesem Kontext gilt es zu hinterfragen, ob die – nur zum Teil gewollten – Schwankungen in den durch das Arbeitszeitgesetz definierten Grenzen stattfinden.

Zwei Grenzlinien standen diesbezüglich auch im Fokus der Befragung. Zum einen machten die Befragten Angaben darüber, ob die gesetzlich festgelegte tägliche maximale Arbeitszeit von 10 Stunden eingehalten wird. Zum anderen wurden sie ebenso danach gefragt, ob die gesetzliche Ruhezeit von 11 Stunden zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn Beachtung findet.

Dabei sind vereinzelte Überschreitungen nicht von Interesse, entscheidend sind jedoch mehrmalige regelmäßige Überschreitungen über den Zeitablauf hinweg. Erfasst werden sollten also nur solche Fälle, die über eine bloße Ausnahme hinausgehen. Die nachfolgenden Tabellen geben Aufschluss darüber, welche Diskrepanzen sich diesbezüglich ergeben, wenn die Zeiten in flexiblen Arbeitszeitmodellen erfasst werden (Gleitzeit) und wenn keine (offizielle) Erfassung stattfindet (Vertrauensarbeitszeit). Im flexiblen Arbeitszeitmodell der Gleitzeit (Modell mit Zeiterfassung) kam es bei knapp einem Viertel der Befragten zu einer regelmäßigen mehrmaligen Überschreitung der täglichen maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden innerhalb der vergangenen sechs Monate; wobei hiervon immerhin 6,9 Prozent überwiegend aus eigenem Antrieb handelten. Bei festen Arbeitszeiten geben mit 17,5 Prozent weniger Beschäftigte an, dass es zu regelmäßigen Verstößen gegen die 10-Stunden-Marke gekommen sei. Im Modell der Vertrauensarbeitszeit (Modell ohne Zeiterfassung) hingegen kam es laut Beschäftigtenangaben in 48,1 Prozent zu einer

regelmäßigen mehrmaligen Überschreitung pro Monat. Hierbei sind 29,8 Prozent auf Erfordernisse der Arbeitsaufgabe zurückzuführen und somit einem fremdbestimmten Flexibilisierungsgrund zuzurechnen.

		Beschäftigte mit	
		Vertrauensarbeitszeit	Gleitzeit
Kam es im vergangenen halben Jahr häufig (mehr als einmal im Monat) vor, dass Sie über 10 Stunden am Tag (die Pausen nicht mitgerechnet) arbeiteten?	Nein	51,8 %	77,3 %
	Ja, zumeist, weil meine Arbeitsaufgabe es erforderte	29,8 %	15,7 %
	Ja, zumeist aus eigenem Antrieb	18,3 %	6,9 %

*Tabelle 8: N = 49.574
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Da bei knapp der Hälfte der in Vertrauenszeit Arbeitenden solche Verstöße offensichtlich zur Regel gehören und diese bei fast einem Drittel überwiegend fremdbestimmte Ursachen haben, stellt sich die Frage, ob gesetzliche Regelungen hier tatsächlich noch einen Schutz der Beschäftigten erbringen.

Bei Vornahme einer Zeiterfassung, also im Gleitzeitmodell, stellt sich zudem die Frage, inwiefern entsprechende Betriebsratsarbeit einen Einfluss auf die Vermeidung von Verstößen zeigen kann. Sofern die Betriebsräte in der Betriebsrätebefragung 2016 für ihren Betrieb bestätigten, dass die erhaltenen Informationen über die Arbeitszeiten der Beschäftigten ausreichend für die Erfüllung ihrer Aufgaben seien (»Stimme voll zu/eher zu«), verneinten die Beschäftigten dieses Betriebes im Gleitzeitmodell die Überschreitung der 10-Stunden-Marke zu 77,9 Prozent; ohne ausreichende Information waren es bei den Gleitzeitarbeitenden 69,9 Prozent. Wird der Betriebsrat nach Beschäftigtenansicht von sich aus aktiv (»stimme (eher) zu«), wenn es um die Einhaltung der Arbeitszeitregelungen geht, so gaben 79,0 Prozent an, dass es zu keinen regelmäßigen Überschreitungen der 10-Stunden-Marke kommt; stimmten sie (eher) nicht zu, so waren es lediglich 66,3 Prozent.

Neben der Begrenzung der täglichen Arbeitszeit auf ein Höchstmaß stellt sich im Bereich flexibler Arbeitszeitmodelle auch die Frage, inwiefern zusammenhängende, unterbrechungsfreie Zeiten der Erholung möglich sind. Mithin ist neben der Länge der erbrachten täglichen Arbeitszeiten im Bereich gesetzlicher Bestimmungen insbesondere auch entscheidend, ob es zu eben solchen regelmäßigen mehrmaligen Beeinträchtigungen der vorgeschriebenen 11-stündigen Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn pro Monat kommt.

Nachfolgende Tabelle gibt Aufschluss darüber, welche Diskrepanzen sich ergeben, wenn die Zeiten in flexiblen Arbeitszeitmodellen arbeitgeberseitig erfasst werden und wenn keine solche Erfassung stattfindet.

Wie nachfolgende Tabelle zeigt, wird die 11-stündige Ruhezeit entgegen der Grenze der täglich maximalen Arbeitszeit von 10 Stunden insgesamt häufiger eingehalten (zu 89,2 Prozent von Beschäftigten in Gleitzeit und zu 74,4 Prozent von Beschäftigten in Vertrauensarbeitszeit). Bei Beschäftigten mit festen Arbeitszeiten liegt der Anteil ohne Verstoß gegen die Ruhezeit mit 91,3 Prozent vergleichsweise wieder am höchsten.

		Beschäftigte mit	
		Vertrauensarbeitszeit	Gleitzeit
Kam es im vergangenen halben Jahr häufig (mehr als einmal im Monat) vor, dass Sie weniger als 11 Stunden Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn hatten?	Nein	74,4 %	89,2 %
	Ja, zumeist, weil meine Arbeitsaufgabe es erforderte	15,0 %	7,2 %
	Ja, zumeist aus eigenem Antrieb	10,6 %	3,6 %

Tabelle 9: N = 49.676
 (Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)

Die Diskrepanz zwischen den Vergleichsgruppen ist zwar geringer ausgeprägt als im Falle der 10-Stunden-Regelung, aber dennoch mit etwa 15 Prozent deutlich sichtbar. Es zeigt sich auch hierbei, dass gesetzliche Schutzvorschriften keine Garantie für die tatsächliche Umsetzung dieses Schutzes in der Realität flexibler Arbeitszeitmodelle liefern. Dies gilt insbesondere dann, wenn Arbeitszeiten arbeitgeberseitig nicht erfasst werden.

Wochenendarbeit in flexiblen Arbeitszeitmodellen

Neben der Nichteinhaltung der täglich maximalen Arbeitszeit sowie der täglichen Ruhezeit gilt es, noch einer weiteren denkbaren Konsequenz nachzugehen, die im Rahmen der Arbeitszeitflexibilisierung hervorgerufen werden kann. Es gilt auch das Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit am Wochenende als denkbare weitere Konsequenz zu betrachten. Wochenendarbeit wird unter anderem stark bestimmt durch die Funktionsbereichszuordnung der Beschäftigten. Die Teilnehmenden in Gleit- und Vertrauensarbeitszeit verteilen sich ähnlich über die Funktionsbereiche. Die Teilnehmendengruppen dieser beiden Arbeitszeitmodelle sind somit dahingehend vergleichbar in ihren Aussagen zur Wochenendarbeit. Die Teilnehmendengruppe in festen Arbeitszeiten wird hingegen anteilmäßig deutlich stärker dominiert durch den direkten Bereich,

weshalb sie diesbezüglich nicht vergleichbar ist und im Folgenden nicht betrachtet wird. Für die Samstagsarbeit außerhalb der Regelarbeitszeit zeigt sich für die flexiblen Arbeitszeitmodelle der Vertrauensarbeitszeit und Gleitzeit folgendes Bild:

		Beschäftigte mit	
		Vertrauensarbeitszeit	Gleitzeit
Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit an Samstagen	Gehört zu meiner Regelarbeitszeit	3,8 %	1,5 %
	Oft außerhalb der Regelarbeitszeit	6,5 %	4,1 %
	Gelegentlich außerhalb der Regelarbeitszeit	45,5 %	30,6 %
	Gar nicht	44,2 %	63,8 %

*Tabelle 10: N = 47.314
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017; MuE-Branchen)*

Zu erkennen ist, dass in der Gleitzeit sehr viel weniger außerhalb der Regelarbeitszeit an Samstagen gearbeitet wird als in der Vertrauensarbeitszeit. Die Teilnehmenden gaben in Gleitzeit zu 63,8 Prozent an, gar nicht außerhalb der Regelarbeitszeit zu arbeiten; bei den Teilnehmenden in Vertrauensarbeitszeit sind es nur noch 44,2 Prozent. Das gleiche Bild zeigt sich für die Sonntagsarbeit außerhalb der Regelarbeitszeit. In Gleitzeit sind es 83,6 Prozent und in Vertrauensarbeitszeit 62,3 Prozent, die angaben, an Sonntagen gar nicht außerhalb der Regelarbeitszeit zu arbeiten.

		Beschäftigte mit	
		Vertrauensarbeitszeit	Gleitzeit
Arbeiten außerhalb der Regelarbeitszeit an Sonntagen	Gehört zu meiner Regelarbeitszeit	1,4 %	0,6 %
	Oft außerhalb der Regelarbeitszeit	4,2 %	1,6 %
	Gelegentlich außerhalb der Regelarbeitszeit	32,1 %	14,1 %
	Gar nicht	62,3 %	83,6 %

*Tabelle 11: N = 44.896
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017; MuE-Branchen)*

Es zeigt sich, dass gerade bei der Vertrauensarbeitszeit durch die deutlich häufiger vorkommende Arbeit am Wochenende vermehrt ein Einschnitt in das soziale Leben stattfindet, als dies vergleichsweise beim Modell der Gleitzeit der Fall ist.

Fazit

Generell findet sich eine deutliche Diskrepanz zwischen den tatsächlichen und den vertraglichen Arbeitszeiten bei den flexiblen Arbeitszeitmodellen der Gleitzeit und auch der Vertrauensarbeitszeit. Zwischen beiden Modellen bestehen diesbezüglich keine auffälligen Differenzen. Anders ist dies im Bereich des Verfalls von Arbeitszeiten. Bei der Vertrauensarbeitszeit verfallen auffällig mehr Arbeitsstunden pro Monat.

Zudem wird nach Aussage der in Vertrauensarbeitszeit Beschäftigten die tägliche maximale Arbeitszeit von 10 Stunden sowie die 11-stündige Ruhezeit zwischen Arbeitsende und Arbeitsbeginn vergleichsweise von einem deutlich größeren Anteil nicht eingehalten. Diskrepanzen zu Ungunsten der in Vertrauensarbeitszeit Arbeitenden zeigen sich auch bezüglich der Wochenendarbeit außerhalb der Regelarbeitszeit, was einen klaren Einschnitt in das soziale Leben bedeutet.

5.3 Bewältigung von Flexibilisierungsanforderungen und Zufriedenheit mit Flexibilisierungsmöglichkeiten

Bevor im folgenden Kapitel darauf eingegangen wird, inwiefern die gelebte Arbeitszeitgestaltung in Zusammenhang mit der Work-Life-Balance-Bewertung steht, liegt der Fokus dieses Kapitels auf der Zufriedenheitssituation der Beschäftigten mit ihren gegenwärtigen Arbeitszeiten, ihren Flexibilisierungsmöglichkeiten und dem Umgang mit betrieblicherseits bestehenden Flexibilisierungsanforderungen.

In Ergänzung zu den nun folgenden Analysen sei auch auf die Ergebnisse des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung im Discussion Paper »Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie« verwiesen (Allmendinger/Haarbrücker 2017, 18 ff.).

Planbarkeit als Faktor der Zufriedenheit und zur Bewältigung fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen

Die Analysen ergeben, dass die Planbarkeit der Arbeitszeit einen signifikanten Zusammenhang mit der Zufriedenheit in Bezug auf die momentanen Arbeitszeiten sowie mit der Bewältigung geforderter zeitlicher Flexibilisierungsanforderungen aufweist. Wenn die Beschäftigten weit genug im Voraus wissen, wann ihr Arbeitstag beginnt und endet, und damit Planbarkeit für private Termine herrscht, so sind sie deutlich häufiger auch zufrieden mit ihren Arbeitszeiten (»Stimme zu«, 57,5 Prozent). Fehlt die Planbarkeit, so ist der Anteil der Beschäftigten, die zufrieden mit ihren Arbeitszeiten sind, nicht einmal halb so groß (»Stimme zu«, 26,5 Prozent). Kurzfristige fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen, die auf Kosten der Planbarkeit

gehen, sind ein deutlicher Faktor für Unzufriedenheit (siehe hierzu auch IG Metall 2017, S. 32 f.). Neben diesem generellen Befund bestätigen Kuhlmann und Paul diesen Zusammenhang explizit für die Schichtarbeitenden (Kuhlmann/Paul 2017, S. 37 f.).

		Private Termine lassen sich gut planen, weil ich weit genug im Voraus weiß, wann mein Arbeitstag beginnt und endet.			
		Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Zufrieden mit momentanen Arbeitszeiten	Stimme zu	57,5 %	43,6 %	29,1 %	26,5 %
	Stimme eher zu	18,8 %	27,9 %	26,7 %	17,5 %
	Teils, teils	15,6 %	18,9 %	27,0 %	25,3 %
	Stimme eher nicht zu	4,5 %	6,1 %	11,5 %	14,2 %
	Stimme nicht zu	3,5 %	3,5 %	5,8 %	16,4 %

*Tabelle 12: N = 81.156
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Zudem stellt gerade die Kurzfristigkeit ein wesentliches Problem bei der Bewältigung geforderter Flexibilisierung dar. Flexibilisierungsanforderungen sind nicht per se ein nicht zu bewältigendes Problem; die Länge der Ankündigungsfrist und damit die Planbarkeit im Hinblick auf private Anforderungen und Bedürfnisse sind hingegen ein entscheidendes Moment für die Wahrnehmung fremdbestimmter Flexibilität, wie sich auch nachfolgender Tabelle entnehmen lässt.

		Private Termine lassen sich gut planen, weil ich weit genug im Voraus weiß, wann mein Arbeitstag beginnt und endet.			
		Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Gut zurechtkommen mit geforderter zeitlicher Flexibilität	Stimme zu	52,8 %	38,9 %	27,0 %	23,4 %
	Stimme eher zu	23,9 %	33,1 %	29,8 %	22,0 %
	Teils, teils	15,4 %	19,1 %	27,3 %	25,0 %
	Stimme eher nicht zu	4,6 %	6,1 %	10,9 %	14,8 %
	Stimme nicht zu	3,4 %	2,9 %	5,0 %	14,8 %

*Tabelle 13: N = 80.219
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Betrachtet man die Gruppe der Schichtarbeitenden isoliert, so bestätigt sich dieser Zusammenhang ebenso. Jedoch fällt das Ergebnis insgesamt schlechter aus, was die individuelle Bewältigung geforderter Flexibilität betrifft. Anteilsmäßig kommen weniger Beschäftigte in

Schichtarbeit mit der arbeitgeberseitig geforderten zeitlichen Flexibilität zurecht, als dies im indirekten Bereich bei den »Bürojobbern« der Fall ist. Das beruht auf Gründen, die sich nicht allein in der Planbarkeit privater Termine wiederfinden, sondern die etwa in wechselnden Arbeitszeiten begründet liegen, die weder dem eigenen Biorhythmus entsprechen, noch einer guten Pflege sozialer Kontakte genügen.

Selbstbestimmte Flexibilität als Gegenpol fremdbestimmter Flexibilität

Bei bestehenden fremdbestimmten Flexibilisierungsanforderungen muss selbstbestimmte Flexibilisierung dennoch in einem Maße möglich sein, die es erlaubt den eigenen Bedürfnissen nachkommen zu können. Bis zu einer bestimmten Grenze scheint eine Kompensation fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen durch ausreichend empfundene individuelle Anpassungsmöglichkeiten bei der Arbeitszeit auch möglich zu sein.

Die Beschäftigten, die angaben, Arbeitszeiten zu haben, die flexibel genug für eine Anpassung an private Bedürfnisse sind, gaben mehr als drei Mal so häufig an, gut mit der geforderten zeitlichen Flexibilität zurechtzukommen (»Stimme zu«).

		Meine Arbeitszeiten sind flexibel genug, sodass ich diese an meine privaten Bedürfnisse anpassen kann.			
		Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Gut zurecht kommen mit geforderter zeitlicher Flexibilität	Stimme zu	66,9 %	38,7 %	21,2 %	20,3 %
	Stimme eher zu	20,4 %	36,6 %	28,0 %	19,4 %
	Teils, teils	8,8 %	18,4 %	32,4 %	26,6 %
	Stimme eher nicht zu	2,2 %	4,6 %	12,8 %	16,2 %
	Stimme nicht zu	1,6 %	1,8 %	5,6 %	17,6 %

*Tabelle 14: N = 80.290
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Selbstbestimmung ist wichtig – Unflexible Arbeitszeiten sind wenig attraktiv

Arbeitszeiten ohne jede flexible Handhabbarkeit durch die Beschäftigten gelten auch nach den Ergebnissen der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 als deutliches Minus bei der Beurteilung der Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten. Der Zusammenhang mit dem Zufriedenheitswert ist hierbei sogar noch stärker ausgeprägt als jener im Hinblick auf die Planbarkeit von Arbeitszeiten, was sich auch in den prozentualen Verteilungen niederschlägt.

Beschäftigte, die ihre Arbeitszeiten als flexibel genug beurteilen und damit als ausreichend anpassbar im Hinblick auf ihre privaten Bedürfnisse ansehen, sind zu 69,1 Prozent mit den momentanen Arbeitszeiten zufrieden («Stimme zu»; siehe nachfolgende Tabelle). Fehlt die Zustimmung auf die Frage, so liegt der Anteil gerade einmal bei 26,2 Prozent. Ein bedeutender Anteil in der Gruppe der Beschäftigten mit unflexiblen Arbeitszeiten sind Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Schichtdienst. Gerade die Schichtarbeit bietet in der gegenwärtigen Praxis derzeit kaum zeitliches Flexibilisierungspotenzial, was sich entsprechend in den Zufriedenheitswerten niederschlägt. In der Studie »Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall« des soziologischen Forschungsinstituts Göttingen wurde bereits auf die Zufriedenheitsdifferenzen von in Schicht Arbeitenden zur Gruppe der nicht in Schicht Arbeitenden hingewiesen (Kuhlmann/Paul 2017, 25 ff.).

		Meine Arbeitszeiten sind flexibel genug, sodass ich diese an meine privaten Bedürfnisse anpassen kann.			
		Stimme zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Zufrieden mit momentanen Arbeitszeiten	Stimme zu	69,1 %	44,1 %	25,7 %	26,2 %
	Stimme eher zu	17,0 %	30,0 %	24,0 %	16,2 %
	Teils, teils	9,4 %	18,6 %	31,2 %	26,1 %
	Stimme eher nicht zu	2,6 %	4,9 %	12,6 %	14,1 %
	Stimme nicht zu	1,9 %	2,5 %	6,5 %	17,3 %

*Tabelle 15: N = 81.171
(Quelle: IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017 – LAIF-Bestandteil; MuE-Branchen)*

Fazit

Planbarkeit ist ein bedeutender Faktor für die Zufriedenheit der Beschäftigten mit ihrer Arbeitszeit. Fehlt sie, so werden fremdbestimmte Flexibilisierungsanforderungen als besonders negativ empfunden, da sie stark zulasten privater Anforderungen an die Beschäftigten gehen.

Selbstbestimmte Flexibilität kann als Gegenpol fremdbestimmter Flexibilität verstanden werden. Bestehen betrieblicherseits Flexibilisierungsanforderungen, können diese bis zu einem gewissen Grad durch eigene Spielräume der Beschäftigten (selbstbestimmte Flexibilität) ausgeglichen werden. Selbstbestimmte Flexibilität ist ein wesentlicher Beitrag, damit Arbeitszeiten insgesamt als attraktiver empfunden werden.

6 ARBEITSZEIT UND WORK-LIFE-BALANCE

Nachdem im vorangegangenen Kapitel bereits die Bewertung zeitbezogener Flexibilisierung im beruflichen Alltag thematisiert wurde, soll in diesem Kapitel der Zusammenhang von Arbeitszeit und der empfundenen Work-Life-Balance⁶ in der Praxis untersucht werden.

Erläuterung des Vorgehens

Berechnet werden die folgenden Zusammenhänge mit sequenziellen Regressionsanalysen, d. h. dass iterativ⁷ immer mehr erklärende thematische Felder für die Work-Life-Balance-Bewertung in die Analyse mit einbezogen werden. Ein thematisches Feld besteht aus mehreren erklärenden Variablen. Die Zusammenhangsmaße für die einzelnen erklärenden Variablen in Bezug auf die Work-Life-Balance können bei Bedarf dem Tabellenanhang der Studie entnommen werden.⁸

Das erste thematische Feld bildet die »Basis der Arbeitszeitgestaltung«. Im Bereich der Basis der Arbeitszeitgestaltung wird u. a. die erklärende Variable der vertraglichen Arbeitszeit einbezogen und ihr Zusammenhang mit der Work-Life-Balance-Bewertung untersucht.

Anschließend wird neben diesem ersten thematischen Feld ein zweites, namentlich die »Faktoren der Fremd- und Selbstbestimmung«, in die Analyse einbezogen. Damit werden die Zusammenhänge weiterer erklärender Variablen zur Work-Life-Balance untersucht. Die Zusammenhänge zeigen, inwieweit das Hinzutreten dieser weiteren Variablen einen zusätzlichen Erklärungsgehalt für eine bessere Work-Life-Balance erbringt. Anders ausgedrückt bedeutet dies etwa, ob die »Planbarkeit von Arbeitszeit« als weitere hinzutretende Variable neben einem gut verträglichen Arbeitszeitvolumen überhaupt noch einen besonderen weiteren Einfluss auf die Work-Life-Balance besitzt. Im Rahmen dieser stufenweisen Analyse können somit Zusammenhänge untersucht werden, die sich allein aus den Kombinationen der Variablen mit der Bewertung der Work-Life-Balance ergeben und nicht bereits das Resultat einzelner Variablen sein können. Im Folgenden werden die in der Analyse aufgefundenen Zusammenhänge beschrieben.

⁶ Die Work-Life-Balance wird durch die Variable »Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren« abgebildet. Die verwendeten Variablen »Differenz tatsächliche – vertragliche Arbeitszeit« so wie »Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben zu vereinbaren« weisen jeweils vier Kategorien auf. Dies kann für die folgenden Analysen als akzeptabel gewertet werden (u. a. Bartholomew et al. 2008, S. 245).

⁷ Die Reihenfolge des Einbezugs der erklärenden Variablen erfolgte nach der theoretischen Bedeutsamkeit der erklärenden Variablen.

Thematisches Feld 1: Basis der Arbeitszeitgestaltung

Im Rahmen der grundlegenden Arbeitszeitgestaltung gilt es in einem ersten Schritt zu differenzieren, ob die betreffenden Beschäftigten in Schicht arbeiten oder nicht. Darüber hinaus steht im Mittelpunkt, welches Volumen die vertragliche Arbeitszeit umfasst und damit das zeitliche Verhältnis von Arbeit und privater Zeit im Grunde bestimmt. Zusätzlich ist von Bedeutung, inwieweit die Arbeitszeit in einen der »Ballungszeitpunkte« sozialen Lebens (Familie und Freunde) und sozialer Aktivitäten (Vereine etc.) hineinragt. In diesem Sinne ist wichtig zu unterscheiden, ob die/der Betroffene am Wochenende arbeitet oder nicht. Diese drei erklärenden Variablen bilden das erste thematische Feld, das die Bewertung der Work-Life-Balance erklären soll.

Die Analysen zeigen, dass regelmäßige Schichtarbeit sowie Arbeiten auch am Wochenende mit einer negativeren Bewertung der Work-Life-Balance einhergehen; die Modellanpassung (gemessen am korrigierten R-Quadrat) steigt auf 0,035. Dies ist klares Resultat einer Kollision von Arbeitszeiten mit Zeiten des privaten sozialen Lebens. Dies zeigen auch weitere Studien wie der Arbeitszeitreport der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Wöhrmann et al. 2016, 45 ff.). Die Höhe der vertraglich geschuldeten Arbeitszeit bedingt ebenso einen Zusammenhang mit der – von der/dem Beschäftigten bewerteten – Work-Life-Balance. Im Vergleich zur 35-Stunden-Woche weisen Beschäftigte mit einem höheren vertraglichen Wochenpensum eine negativere Bewertung ihrer Work-Life-Balance aus. Auch wenn die tatsächliche Arbeitszeit diesem häufiger nicht entsprechen mag, so zeigt sich bei diesem vertraglichen Stundenumfang ein Zusammenhang mit einer besseren Work-Life-Balance.

Thematisches Feld 2: Faktoren der Fremd- und Selbstbestimmung

Die im ersten thematischen Feld genannten Variablen legen bereits Rahmenbedingungen für die Arbeitszeitgestaltung fest. Der Ausgestaltung dieses Rahmens durch die Einflussnahme fremd- und selbstbestimmter Faktoren wird im zweiten Schritt nachgegangen. Zu diesen wesentlichen Faktoren der Arbeitszeitausgestaltung gehört die Planbarkeit der Arbeitszeit. Hierdurch wird gleichzeitig die Planbarkeit des Privatlebens und damit ein wichtiger Vereinbarkeitsmoment bestimmt. Planbarkeit der Arbeitszeit kennzeichnet aber lediglich eine Seite der Vereinbarkeitsmedaille. Auf der anderen Seite sind die zeitlichen Flexibilisierungsbedürfnisse nicht konstant, sondern über die Zeit hinweg variabel. Auch kurzfristig kann sich die Bedürfnislage ändern, z. B. bei Erkrankung des Kindes oder einem ad hoc auftretenden Unterstützungsbedarf eines pflegebedürftigen Angehörigen. Aus diesem Grunde sind flexibilisierende Elemente der Arbeitszeitausgestaltung von großer Bedeutung. Hierzu gehört etwa die Möglichkeit der Inanspruchnahme eines freien Tages in kurzfristiger Hinsicht oder auch die Möglichkeit, den Arbeitsplatz für wenige Stunden verlassen zu können. Neben solchen kurzfristigen Flexibilisierungsmöglichkeiten der Arbeitszeit können natürlich auch mittel- bis langfristig bestehende Bedürfnisse eine Anpassung

⁸ In die Analysen wurden ausschließlich Antworten von Befragten aus dem MuE-Bereich (Definition s. o.) einbezogen, die an der LAIF-Befragung teilnahmen. Weiter eingeschränkt wurde die analysierte Beschäftigtengruppe dahingehend, dass nur die Antworten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer analysiert wurden, die sich nicht in einem Ausbildungs- oder einem Leiharbeitsverhältnis befanden sowie über einen Werkvertrag oder als Praktikantin bzw. Praktikant, Aushilfskraft u. Ä. beschäftigt sind.

der Arbeitszeit erforderlich machen, wenn etwa eine Betreuungssituation anhaltend ähnliche Anforderungen an den Betreuenden stellt. Zur Bewältigung all dieser privaten Herausforderungen helfen ausreichende Spielräume bei der individuellen Arbeitszeiteinteilung und damit tatsächliche zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten. Was als ausreichend erachtet wird, hängt hierbei stark von der jeweiligen Lebenssituation ab. Für die Work-Life-Balance förderliche Flexibilisierungsmöglichkeiten sind dann gegeben, wenn der Beschäftigte diese zumindest weitestgehend selbst steuern kann, mithin also echte Zeitsouveränität vorliegt. Eine hohe Arbeitsbelastung kann die freie Ausübung von Flexibilisierungsmöglichkeiten hingegen erschweren, weil Spielräume hierdurch bereits eingeschränkt werden.

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse bestätigen die oben postulierten Zusammenhänge deutlich; die Modellanpassung (gemessen am korrigierten R-Quadrat) steigt von 0,035 auf 0,257, wenn zusätzlich zu den im ersten thematischen Feld enthaltenen Variablen auch diejenigen des zweiten thematischen Feldes zur Erklärung der Work-Life-Balance-Bewertung herangezogen werden. Sowohl eine planbare Arbeitszeit als auch ausreichende Spielräume bei der Arbeitszeiteinteilung und kurzfristige Möglichkeiten zur »Auszeit« für ein paar Stunden oder einen einzelnen Tag weisen positive Zusammenhänge mit einer guten Work-Life-Balance auf. Diese Variablen haben somit auch gegenüber den im thematischen Feld 1 bereits untersuchten Variablen einen zusätzlichen Erklärungsgehalt für die Bewertung der Work-Life-Balance. Fremdbestimmte Anforderungen an die Arbeitszeitausgestaltung in Form einer hohen Arbeitsbelastung weisen hingegen einen klaren negativen Zusammenhang mit der Work-Life-Balance-Bewertung auf.

Thematisches Feld 3: Arbeits(-zeit)kultur

Inwieweit die Beschäftigten selbst letztlich Einfluss auf die Grenzziehung zwischen Arbeit und Freizeit haben und inwieweit diese gesteckten Grenzen auch Beachtung finden hängt hauptsächlich von der bestehenden Arbeits(-zeit)kultur im Unternehmen bzw. im Team ab. Entscheidend ist insbesondere die Akzeptanz von Führungskräften und Kolleginnen wie Kollegen in dieser Hinsicht. Denkbar ist etwa, dass die Arbeit auch in der Freizeit aufgenommen wird, weil Führungskräfte und/oder Kolleginnen wie Kollegen den Beschäftigten kontaktieren. Dass diese (fehlende) Akzeptanz von Grenzen Zusammenhänge mit der Work-Life-Balance zeigt, veranschaulichen auch die Ergebnisse der Befragung.

Die Arbeits(-zeit)kultur – die in unserem Analysemodell die Teamebene fokussiert – kann damit ihren Beitrag zu einer besseren Bewertung der Vereinbarkeit von Arbeit- und Privatleben leisten. Ein wichtiger Auslöser der Entgrenzung kann auch im Verhalten von Kolleginnen wie Kollegen und Führungskräften zu finden sein, was wiederum einen essenziellen Faktor für die Bewertung der Work-Life-Balance darstellt; die Modellanpassung (gemessen am korrigierten R-Quadrat) steigt von 0,257 auf 0,263, wenn zusätzlich zu den im ersten und zweiten thematischen Feld enthaltenen Variablen auch diejenigen des dritten thematischen Feldes zur Erklärung der

Work-Life-Balance-Bewertung herangezogen werden. Die geringe Höhe der Zunahme von R-Quadrat hat hier ihre Ursache auch in der Reihenfolge, in der die erklärenden Variablen in die sequenzielle Regressionsanalyse eingebunden wurden.

Bedeutende Faktoren für die Bewertung der Work-Life-Balance

Im Weiteren ist ein Benchmark – der in diesem Kapitel behandelten Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance – das Ziel der Untersuchung. Hierbei liegt der Fokus auf den bedeutendsten Faktoren. In nachfolgender Tabelle sind diese aufgeführt. Die positiv beeinflussenden Faktoren sind durch Grüntöne und die negativ beeinflussenden Faktoren durch Rottöne hervorgehoben.

Es ist auffällig, dass die bedeutendsten Faktoren für die Bewertung der Work-Life-Balance eine Gemeinsamkeit haben: Sie fokussieren alle die Fremd- und Selbstbestimmung von Arbeitszeit. Betrachtet man die negativ beeinflussenden Faktoren (siehe Tabelle 16), so zeigen insbesondere zwei Faktoren ihre Bedeutung hinsichtlich einer negativ bewerteten Work-Life-Balance. Diejenigen, die angeben, sich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck zu fühlen und oft länger arbeiten, damit sie alle Aufgaben erledigen können, bewerteten zumeist ihre Work-Life-Balance schlechter. Eine selbstbestimmte Einteilung der Arbeitszeit wird hierbei stark von einem arbeitsintensiven Arbeitsalltag beschränkt. Gerade aber die Spielräume für eine freie Einteilung der Arbeitszeit sind essenziell für die Vereinbarkeit von Privatem und Beruflichem. So ist es nicht verwunderlich, dass gerade die ausreichenden Spielräume bei der Arbeitszeiteinteilung den Gegenpol in Richtung einer positiv bewerteten Work-Life-Balance bilden (siehe Tabelle 16). Eine kurzfristige Auszeit (für einen Tag oder auch nur für 1 bis 2 Stunden), die für private Erledigungen genutzt werden kann, trägt ergänzend ebenso zu einer besseren Bewertung der Work-Life-Balance bei.

Auch die Planbarkeit von Arbeitszeiten wirkt sich positiv auf die Bewertung aus. Ändern sich häufig Arbeitsanforderungen kurzfristig, wird die Planbarkeit stark eingeschränkt, was wiederum zu Komplikationen mit der Vereinbarkeit von privaten Belangen führen kann. Einschnitte in die Freizeit, die z.B. durch Wochenendarbeit oder durch berufsbezogene Kontaktaufnahme von Kolleginnen und Kollegen zustande kommen, tragen ebenso zu einer schlechter bewerteten Work-Life-Balance bei. Gerade häufige Kontaktaufnahmen aus dem beruflichen Umfeld in der Freizeit können die Entgrenzung fördern und ein »Abschalten« von der Arbeit schwieriger werden lassen.










Effektstärken positiver und negativer Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance		
Ausreichende Spielräume bei der Arbeitszeiteinteilung		
Möglichkeit kurzfristig einen Tag freizunehmen		mittel
Möglichkeit den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1 - 2 Stunden) zu verlassen		
Planbare Arbeitszeiten		
		klein
Arbeitsaufnahme in der Freizeit, weil von Kollegen/innen kontaktiert		
Arbeitsaufnahme in der Freizeit, weil von Führungskraft kontaktiert		
Wochenendarbeit		
Längere Arbeitszeiten, um Arbeitsaufgaben erledigen zu können		mittel
Zunehmender Zeitdruck bei der Arbeit		groß

Tabelle 16: Einflussfaktoren auf die Work-Life-Balance

Die Werte der standardisierten b-Koeffizienten zu den hier dargestellten Effektstärken können der Tabelle 18 entnommen werden. Die Bemessung der Effektstärken erfolgt gemäß Urban und Mayerl (Urban/Mayerl 2011, S. 156f.).

Fazit

Eine gute Work-Life-Balance-Bewertung ist stark an eine selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung geknüpft. Umso mehr Variabilität bei der Gestaltung der Arbeitszeit in Beschäftigtenhand liegt, umso besser wird die Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben eingeschätzt. Arbeitsintensivierung und Belastungen aufgrund sich »ausdehnender« Arbeitsaufgaben gehen zulasten dieser Selbstbestimmung und so auch zulasten der Work-Life-Balance. Unterbrechungen der Freizeit durch Kontaktaufnahme seitens der Führungskraft oder aus dem Kollegenkreis fördern eine Entgrenzung von Arbeit und Privatem und können so ebenso zu einer schlechter bewerteten Work-Life-Balance beitragen.

7 FAZIT UND AUSBLICK

Aus Sicht eines arbeitswissenschaftlichen Instituts kann das folgende Fazit formuliert werden.

Im Rahmen der zeitlichen Flexibilität sind vor allem kurz- bis mittelfristige zeitliche Flexibilisierungsmöglichkeiten in Form von Gleitzeitkonten, aber zunehmend auch in Form der Vertrauensarbeitszeit verbreitet. Insbesondere Langzeitkonten weisen branchen- und betriebsgrößen-spezifisch deutliche Unterschiede in der Verbreitung auf. Gerade solche langfristigen Flexibilisierungsmöglichkeiten lassen sich von kleineren Unternehmen schwerer realisieren und sind mit deutlichem Aufwand für das Unternehmen verbunden. Langfristige Flexibilisierungsmöglichkeiten im Sinne der Beschäftigten dienen aber durchaus der Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

Im direkten Bereich ist die ortsflexible Arbeit lediglich in Ausnahmefällen realisierbar. Eine Partizipation des produzierenden oder produktionsnahen Bereichs an den Vorteilen der Flexibilisierung für eine bessere Work-Life-Balance lässt sich deshalb vor allem im Rahmen der zeitlichen Flexibilität erreichen. Aber auch dies ist bisher eher eine Seltenheit. Die Kombination des starren Schichtdienstes mit flexibilisierenden Elementen in Form der Gleitzeit ist bisher nur einem Teil der Beschäftigten zugänglich. Der Wunsch der Beschäftigten nach einer derartigen Kombination ist jedoch weit umfangreicher ausgeprägt. In dieser Kombination sowie in anderen Instrumenten (wie der Mitbestimmung bei der Schichtplanung und der Abstimmung im Team) liegt Potenzial für mehr Selbstbestimmung auch in der Schichtarbeit. Wo individuell gestaltbare Flexibilisierung gerade bei Beschäftigten im Schichtdienst an ihre Grenzen stößt, wäre mehr Souveränität auch durch kollektive Formen zeitlicher Flexibilisierung denkbar. Solche Möglichkeiten zeitlicher Autonomie sollten künftig stärker in den Fokus der Betrachtung rücken.

Bei Beschäftigtengruppen, die besondere private Herausforderungen und Belastungen haben, ist Flexibilität ein guter Beitrag für eine bessere Work-Life-Balance. Im Rahmen der Studie »Mobile Arbeit« konnte bereits gezeigt werden, dass Beschäftigte mit pflegebedürftigen Angehörigen das besondere Bedürfnis haben, örtlich flexible Arbeitsformen wahrzunehmen (siehe hierzu Piele/Piele 2017, S. 33). Gerade die Beschäftigtengruppe, die selbst die Pflege von Angehörigen übernimmt, sollte aufgrund ihrer wachsenden Personenanzahl künftig stärker im Fokus stehen. Gemäß den Ergebnissen der vorliegenden Untersuchung gab nur jede(r) zweite Beschäftigte, welche(r) selbst einen Angehörigen pflegt, an, keinen Bedarf an einer Arbeitszeitreduzierung zu haben. Anhand dieses Ergebnisses zeigt sich die bestehende Belastung aufgrund einer solchen

Betreuungssituation. Ein probates Mittel zur Bewältigung der Pflegeanforderungen an die Beschäftigten muss aber nicht zwingend eine Abstockung der vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden sein. Aus anderen Studien ergibt sich der Befund, dass Pflegende zumeist keine feste Reduzierung ihrer Arbeitszeit benötigen, sondern je nach Betreuungsbedarf eher flexibel abrufbare Stunden (Jürgens et al. 2017, S. 22). Auch hierin kann eine Unterstützung der pflegenden Angehörigen erreicht werden. Wesentlich in diesem Zusammenhang für die Nutzbarkeit auch kurzer Zeitfenster für Arbeitstätigkeiten kann eine – die zeitliche Flexibilisierung flankierende – örtliche Flexibilisierung sein. Hierfür scheint die mobile Arbeit ein gutes Mittel zu sein (Piele/ Piele 2017, S. 40).

Die Flexibilität hat zwei Seiten. Diese lassen sich unter die Formen der fremd- und selbstbestimmten Flexibilität fassen. Eine Verabschiedung von festen Arbeitszeiten und Starrheit ermöglicht die Ausprägung beider Formen. So kann ein bestehendes Flexibilisierungspotenzial in beiderlei Richtungen ausgeschöpft werden. Von außen betrachtet lässt sich dabei nicht immer leicht erkennen, ob Schwankungen in den täglichen Arbeitszeiten aufgabenbezogene betriebliche Ursachen oder private Bedürfnisse als Auslöser haben. Aus anderen Untersuchungen ergibt sich, dass zeitliche Flexibilität tendenziell zu einer Erhöhung der Arbeitszeit führt. Andererseits wird die selbstbestimmte zeitliche Flexibilität von den Beschäftigten sehr geschätzt und als wertvoller Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität gesehen. Entscheidend für das Empfinden der Flexibilität ist das Maß der fremdbestimmten Flexibilisierungsanforderungen, mit denen der Beschäftigte konfrontiert wird. Ein hohes Maß kann insbesondere dann angenommen werden, wenn Arbeitszeiten ausgleichslos verfallen und gesetzliche Grenzen zum Schutz der Beschäftigten an Wert verlieren und die klaren Konturen der Zeiten sozialen Lebens verschwimmen. Im Rahmen flexibler Arbeitszeitmodelle geschieht dies verstärkt dann, wenn die arbeitgeberseitige Zeiterfassung eingestellt wird und die Beschäftigten mit ihren Aufgaben auf sich selbst gestellt sind. Dieses Modell ohne Zeiterfassung – die Vertrauensarbeitszeit – ist aktuell verstärkt noch ein Modell, das von Führungskräften praktiziert wird. Zunehmend wird es allerdings auf weitere Beschäftigtengruppen ausgedehnt. Ein rein ergebnisorientiertes Arbeiten und Führen muss jedoch erlernt werden. Der Weg von der traditionellen Arbeit mit ihrem steuernden Kernelement Arbeitszeit hin zu reiner Ergebnisorientierung ist mit deutlichen Problemen behaftet. Hierin zeigen sich anhand der Untersuchungsergebnisse die größten Auswirkungen fremdbestimmter Flexibilisierung in Form von zeitlicher Entgrenzung. Insgesamt gelingt bisher wohl nur in den wenigsten Fällen die Umsetzung der Vertrauensarbeitszeit zugunsten der Beschäftigten. Das Modell der Gleitzeit kann bei gleicher Flexibilität deutlich mehr Schutz vor unkontrollierten negativen Auswüchsen der tatsächlichen Arbeitszeit bieten.

Wie betriebliche Flexibilisierungsanforderungen empfunden werden, wird vor allem durch die Planbarkeit von Arbeitszeit beeinflusst. Bestehen betrieblicherseits Anforderungen an die individuelle Arbeitszeit des Beschäftigten, so werden diese fremdbestimmten Flexibilisierungsanforderungen als deutlich weniger belastend empfunden, wenn sich die Anforderungen des privaten Lebens aufgrund bestehender Planbarkeit trotzdem bewältigen lassen. Die Länge von Ankündigungsfristen für Änderungen der Arbeitszeit sind damit ein entscheidendes Moment für die Wahrnehmung fremdbestimmter Flexibilisierungsanforderungen.

Selbstbestimmte Flexibilisierung wird vor allem durch bestehenden kontinuierlichen Zeitdruck bei der Bewältigung der Arbeitsaufgaben unmöglich gemacht. Während Zeitdruck auf der »Negativ-Hitliste« belastender Faktoren in Bezug auf die Work-Life-Balance ganz oben zu finden ist, zeigt sich auf der Seite der förderlichen Faktoren die selbstbestimmte Flexibilisierung in Form ausreichender Spielräume bei der Arbeitszeiteinteilung als positivster Beitrag zu einer besseren Work-Life-Balance. Durch eine zunehmende Arbeitsintensivierung verschwinden jedoch Spielräume bei der Arbeitszeitgestaltung durch den Beschäftigten immer mehr. Es ist hierbei denkbar, dass eine zunächst bestehende selbstbestimmte Flexibilisierungsmöglichkeit durch eine zunehmende Arbeitsintensivierung unmöglich gemacht wird. Um eine solche zunehmende Arbeitsintensivierung aufdecken zu können, sind regelmäßig durchgeführte Gefährdungsbeurteilungen von Nöten, die neben der physischen auch die psychischen Arbeitsbelastungen im Blickfeld haben. Gerade die Flexibilisierung wird im Arbeitsleben auch weiterhin zu einem kontinuierlichen Wandel beitragen, der einen ebenso kontinuierlichen Blick auf die Veränderungen erfordert. Die Beurteilung, wie viel Fremd- und Selbstbestimmtheit in der Flexibilität stecken, ist stets nur eine Momentaufnahme.

8 LITERATURVERZEICHNIS

- Allmendinger, Jutta/Haarbrücker, Julia (2017):** Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung der IG Metall 2017. Discussion Paper P 2017-002, Berlin. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Ashforth, Blake E./Kreiner, Glen E./Fugate, Mel (2000):** All in a Day's Work: Boundaries and Micro Role Transitions. In: *The Academy of Management Review* 25, H. 3, S. 472–491.
- Bartholomew, David J./Steele, Fiona/Moustaki, Irini/Galbraith, Jane I. (2008):** Analysis of Multivariate Social Science Data. Boca Raton: CRC Press – Taylor and Francis Group.
- Bortz, Jürgen/Weber, René (2005):** Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Mit 242 Tabellen. 6. Aufl., Heidelberg: Springer Medizin (Springer-Lehrbuch).
- Bosch, Gerhard (2016): Das neue flexible Normalarbeitsverhältnis. In:** Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): *Wie wir arbeiten (wollen)*. Berlin (Werkheft), S. 48–53.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2015):** Arbeitsleben aktiv gestalten. So profitieren Arbeitgeber und Beschäftigte von Wertguthaben, Bonn.
- Cröbmann, Anja/Günther, Lisa/Marder-Puch, Katharina (2017):** Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt, Wiesbaden, Bonn, Berlin. Statistisches Bundesamt.
- Cröbmann, Anja/Mischke, Johanna (2016):** Arbeitsmarkt auf einen Blick. Deutschland und Europa, Wiesbaden. Statistisches Bundesamt.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (2017):** Kursbuch. Arbeiten 4.0, Berlin.
- IG Metall (2017):** Die Befragung 2017. Arbeitszeit – sicher, gerecht und selbstbestimmt. Ergebnisse, Zahlen und Fakten zur Arbeitszeit.
- Institut für Demoskopie Allensbach (2015):** Frauen der Sandwich-Generation: Zwischen Kinderbetreuung und Unterstützung der Eltern. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung, Hamburg. Bild der Frau – Funke Frauenzeitschriften GmbH.
- Klein-Schneider, Hartmut (1999):** Flexible Arbeitszeit. Analyse und Handlungsempfehlungen. 2. Aufl., Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung (Edition der Hans-Böckler-Stiftung, 6).
- Kuhlmann, Martin/Paul, Gerd (2017):** Schichtarbeit in der Beschäftigtenbefragung 2017 der IG Metall, Göttingen. Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen an der Georg-August-Universität.
- Küttner, Wolfdieter (2017):** Personalbuch 2017. Arbeitsrecht, Lohnsteuerrecht, Sozialversicherungsrecht. 24. Aufl., München: C.H. Beck.
- Lott, Yvonne (2017):** Selbstorganisiertes Arbeiten als Ressource für Beschäftigte nutzen!, Düsseldorf. Hans Böckler Stiftung (Forschungsförderung Policy Brief, 003).

- Piele, Christian/Piele, Alexander (2017):** Mobile Arbeit. Eine Analyse des verarbeitenden Gewerbes auf Basis der IG Metall-Beschäftigtenbefragung 2017, Stuttgart. Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation IAO.
- Riedmann, Arnold/Kümmerling, Angelika/Seifert, Hartmut (2011):** Evaluation des Gesetzes zur Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen ("Flexi II"-Gesetz), Berlin. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Forschungsbericht, 418).
- Schicke, Annette/Lauenstein, Oliver (2016):** Flexibel, aber selbstbestimmt – Arbeitszeitwünsche heute. In: Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Wie wir arbeiten (wollen). Berlin (Werkheft), S. 76–81.
- Statistisches Bundesamt (2015):** Pflegestatistik 2013. Pflege im Rahmen der Pflegeversicherung Deutschlandergebnisse, Wiesbaden.
- Urban, Dieter/Mayerl, Jochen (2011):** Regressionsanalyse: Theorie, Technik und Anwendung, Wiesbaden.
- Wöhrmann, Anne Marit/Gerstenberg, Susanne/Hünefeld, Lena/Pund, Franziska/Reeske-Behrens, Anna/Brenscheidt, Frank/Beermann, Beate (2016):** Arbeitszeitreport Deutschland 2016. Bönen: Verlag Kettler GmbH.
- Zapf, Ines (2016):** Bestimmungsgründe von Arbeitszeitkonten bei Betrieben und Beschäftigten. In: Sozialpolitik.ch, H. 2, S. 1–35.

9 ANHANG

Tabelle 17: b-Koeffizienten der Analysemodelle M1 bis M3 mit Signifikanzniveau

Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren		M1	M2	M3
regelmäßige Schichtarbeit in den letzten 6 Monaten	Nein	0	0	0
	Ja	-0,105***	-0,037***	-0,046***
vertragliche Arbeitszeit	bis 20 Std.	0,176***	0,044	0,040
	21 – 34 Std.	0,011	-0,030	-0,032
	35 Std.	0	0	0
	36 – 40 Std.	-0,092***	-0,048***	-0,04***
	>= 41 Std.	-0,270***	-0,193***	-0,163***
Wochenendarbeit	Nein	0	0	0
	Ja	-0,323***	-0,192***	-0,168***
planbare Arbeitszeiten	Nein		0	0
	Ja		0,150***	0,131***
Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck	stimme (eher) nicht zu		0	0
	stimme (eher) zu		-0,507***	-0,498***
Ich arbeite oft länger, damit ich alle Aufgaben erledigt bekomme	stimme (eher) nicht zu		0	0
	stimme (eher) zu		-0,328***	-0,299***
ausreichende Spielräume bei Arbeitszeiteinteilung	Nein		-0,116***	-0,114***
	Ja		0	0
Können Sie kurzfristig einen Tag freinehmen?	Ja, nach Abstimmung		0,292***	0,287***
	Ja, ohne mich abzustimmen		0,349***	0,340***
	Nein, das ist nicht möglich		0	0
Können Sie den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1-2 Stunden) verlassen?	Ja, nach Abstimmung		0,143***	0,146***
	Ja, ohne mich abzustimmen		0,211***	0,216***
	Nein, das ist nicht möglich		0	0
Arbeit in der Freizeit aufgenommen im letzten halben Jahr, weil Führungskraft mich kontaktierte	Nein			0
	Ja			-0,122***
Arbeit in der Freizeit aufgenommen im letzten halben Jahr, weil Kollegen/innen mich kontaktierten	Nein			0
	Ja			-0,102***
	Konstante	2,998***	3,097***	3,131***
	N	50698	50698	50698
	R-Quadrat	0,035	0,257	0,263
	Korrigiertes R-Quadrat	0,035	0,257	0,263

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Tabelle 18: Standardisierte b-Koeffizienten der Analysemodelle M1 bis M3 mit Signifikanzniveau

Es fällt mir schwer, Berufs- und Privatleben miteinander zu vereinbaren		M1	M2	M3
regelmäßige Schichtarbeit in den letzten 6 Monaten	Nein	0	0	0
	Ja	-0,054***	-0,019***	-0,024***
vertragliche Arbeitszeit	bis 20 Std.	-0,023***	0,006	0,005
	21 – 34 Std.	-0,002	-0,007	-0,007
	35 Std.	0	0	0
	36 – 40 Std.	-0,049***	-0,026***	-0,021***
	>= 41 Std.	-0,035***	-0,025***	-0,021***
Wochenendarbeit	Nein	0	0	0
	Ja	-0,140***	-0,083***	-0,073***
planbare Arbeitszeiten	Nein		0	0
	Ja		0,060***	0,052***
Ich fühle mich bei der Arbeit zunehmend gehetzt und unter Zeitdruck	stimme (eher) nicht zu		0	0
	stimme (eher) zu		-0,275***	-0,270***
Ich arbeite oft länger, damit ich alle Aufgaben erledigt bekomme	stimme (eher) nicht zu		0	0
	stimme (eher) zu		-0,181***	-0,165***
ausreichende Spielräume bei Arbeitszeiteinteilung	Nein		-0,159***	-0,157***
	Ja		0	0
Können Sie kurzfristig einen Tag freinehmen?	Ja, nach Abstimmung		0,103***	0,101***
	Ja, ohne mich abzustimmen		0,105***	0,102***
	Nein, das ist nicht möglich		0	0
Können Sie den Arbeitsplatz für kurze Zeit (1-2 Stunden) verlassen?	Ja, nach Abstimmung		0,073***	0,075***
	Ja, ohne mich abzustimmen		0,089***	0,092***
	Nein, das ist nicht möglich		0	0
Arbeit in der Freizeit aufgenommen im letzten halben Jahr, weil Führungskraft mich kontaktierte	Nein			0
	Ja			-0,051***
Arbeit in der Freizeit aufgenommen im letzten halben Jahr, weil Kollegen/innen mich kontaktierten	Nein			0
	Ja			-0,047***

* p<0.05, ** p<0.01, *** p<0.001

Impressum

Kontaktadresse:

*Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und
Organisation IAO, Nobelstraße 12, 70569 Stuttgart
www.iao.fraunhofer.de*

Alexander Piele

Telefon +49 711 970-2318

alexander.piele@iao.fraunhofer.de

Christian Piele

Telefon +49 711 970-2132

christian.piele@iao.fraunhofer.de

Layout: Valentin Buhl

Titelbild: © macrovector – iStock

© Fraunhofer IAO, 2018

urn:nbn:de:0011-n-4843567

<http://publica.fraunhofer.de/dokumente/N-484356.html>

Alle Rechte vorbehalten

Dieses Werk ist einschließlich all seiner Teile urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die über die engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes hinausgeht, ist ohne schriftliche Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen sowie die Speicherung in elektronischen Systemen. Die Wiedergabe von Warenbezeichnungen und Handelsnamen in diesem Buch berechtigt nicht zu der Annahme, dass solche Bezeichnungen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und deshalb von jedermann benutzt werden dürften. Soweit in diesem Werk direkt oder indirekt auf Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien (z. B. DIN, VDI) Bezug genommen oder aus ihnen zitiert worden ist, kann das Institut keine Gewähr für Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität übernehmen.





Christian Piele ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2008 im Competence Center Business Performance Management des Fraunhofer IAO/des IAT der Universität Stuttgart beschäftigt. Er studierte Empirische Politik- und Sozialforschung an der Universität Stuttgart.

Seine methodischen Schwerpunkte liegen im Bereich Evaluation und Datenanalyse im Themenfeld der Arbeits- und Organisationsforschung. Den inhaltlichen Fokus seiner Arbeit bilden aktuell Beratungs- und Forschungsprojekte in den Themenfeldern der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung von Arbeit. Schwerpunkt der Analysen stellen dabei die derzeitigen Gestaltungsformen und ihre Wirkungsweisen dar.



Alexander Piele ist wissenschaftlicher Mitarbeiter und seit 2011 im Competence Center Business Performance Management des Fraunhofer IAO/des IAT der Universität Stuttgart beschäftigt. Er studierte Rechtswissenschaften und schloss sein Studium mit dem Titel Master of Laws (LL.M.) ab.

Von Beginn an lagen seine persönlichen Beratungs- und Forschungsschwerpunkte in den Themenfeldern der örtlichen und zeitlichen Flexibilisierung der Arbeit, der Mitarbeiterpartizipation sowie der Optimierung des Wissenstransfers in Unternehmen. Hierbei begleitete er umfassende Prozesse der Integration neuer Formen der Arbeit in Unternehmen und Organisationen.