

Antwort der Bundesregierung

auf die Große Anfrage der Abgeordneten Rudolf Dreßler, Gerd Andres,
Robert Antretter, weiterer Abgeordneter und der Fraktion der SPD
— Drucksache 13/1334 —

Entwicklung und Stand der Arbeitszeitflexibilisierung in Deutschland

Es häufen sich die Forderungen nach einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit in Deutschland. So hat zum Beispiel auch die Bundesregierung in der Debatte des Jahreswirtschaftsberichts am 9. Februar 1995 die Bedeutung einer vermehrten Flexibilisierung der Arbeitszeiten für die Sicherung des Wirtschaftsstandorts Deutschland unterstrichen. Gleichwohl ist nicht zu verkennen, daß in vielen Meinungsäußerungen Verwirrung über die Möglichkeiten der Beteiligten – Gesetzgeber, Tarifvertragsparteien, Betriebspartner – zum Ausdruck kommt. Über die Rahmenbedingungen, die Möglichkeiten, das erreichte Ausmaß und die Konsequenzen flexiblerer Gestaltung der Arbeitszeiten wird zudem gestritten. So gibt die Bundesregierung mit 53 und neuerdings 60 Stunden unterschiedliche Zahlen über die durchschnittliche wöchentliche Betriebsnutzungszeit in der deutschen Wirtschaft an. Arbeitszeitforscher hingegen kommen zu einem Ergebnis von über 70 Stunden im Durchschnitt.

Bekannt ist zudem, daß eine große Anzahl von Betrieben keinen Gebrauch von den bereits vorhandenen Möglichkeiten macht, von der tariflichen Wochenarbeitszeit abweichende Arbeitszeitregelungen zu vereinbaren. Die Forderungen nach Ausweitung der Flexibilisierung einerseits und die mangelnde Nutzung von Möglichkeiten andererseits passen nicht zusammen.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeiten bietet einen Weg, gleichzeitig mehr Freiheit am Arbeitsplatz zu erreichen, Beruf und Familie besser miteinander vereinbaren zu können und – nicht zuletzt – die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu erhöhen. Es besteht ein hohes Interesse, daß die Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Konsens der Beteiligten vorangebracht wird.

Vorbemerkung

Die Bundesregierung hat in der Diskussion über die Sicherung des Standortes Deutschlands immer wieder darauf hingewiesen, daß eine Modernisierung der Produktions- und Arbeitsorganisation Vorteile für Unternehmen und Arbeitnehmer bringt. Sie stimmt daher der im Antrag der Fraktion der SPD vertretenen Auffassung ausdrücklich zu, daß die Flexibilisierung der Arbeitszeiten einen Weg bietet, gleichzeitig mehr Freiheit am Arbeitsplatz zu erreichen, Beruf und Familie besser miteinander zu vereinbaren und die Wettbewerbsfähigkeit deutscher Unternehmen zu erhöhen. Dabei besteht auch nach Auffassung der Bundesregierung ein hohes Interesse daran, daß die weitere Flexibilisierung der Arbeitszeiten im Konsens der unmittelbar Beteiligten erfolgt.

Entgegen der Vermutung der Fraktion der SPD passen die Forderungen nach stärkerer Flexibilisierung und die mangelnde Nutzung der vorhandenen Möglichkeiten sehr wohl zusammen. Einerseits bieten das geltende Arbeitszeitrecht

Die Antwort wurde namens der Bundesregierung mit Schreiben des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung vom 27. September 1995 übermittelt.

Die Drucksache enthält zusätzlich – in kleinerer Schrifttype – den Fragetext.

und tarifvertragliche Regelungen schon heute weitgehende Spielräume für moderne Arbeitszeitkonzepte, die allerdings aus verschiedenen Gründen nicht überall voll genutzt werden – teilweise zum Nachteil für die Beschäftigung. Andererseits reichen für zahlreiche Unternehmen, insbesondere jene, die im harten internationalen Wettbewerb stehen, die tariflichen Möglichkeiten zur Arbeitszeitflexibilisierung noch nicht aus. Für sie ist eine größere Arbeitszeitflexibilität zusammen mit einer längeren Betriebszeit oft entscheidend dafür, ob neue Investitionen an inländischen oder ausländischen Standorten getätigt werden.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit ist eine unabdingbare Ergänzung zur Verkürzung der Arbeitszeit, um unangemessene Kostenbelastungen zu vermeiden. Deutschland hat im internationalen Vergleich nicht nur die kürzesten Arbeitszeiten, sondern liegt nach der neuesten Erhebung der Europäischen Kommission auch bei den Betriebszeiten – je nach Meßkonzept – Eu-weit auf dem letzten oder einem der letzten Plätze. Dies ist eine Belastung für ein Land, das seine hohen Löhne mit hoher Produktivität und d. h. auch mit hoher Kapitalausstattung je Arbeitsplatz rechtfertigt. Längere Maschinenlaufzeiten wie auch eine flexiblere Nutzung der betrieblichen Anlagen im Zeitablauf ermöglichen Kostensenkungen, stärken die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und schaffen damit die notwendige Voraussetzung für sichere Arbeitsplätze und mehr Beschäftigung. Gleichzeitig öffnet mehr Arbeitsflexibilität den Arbeitnehmern zusätzliche Spielräume, um z.B. Beruf, Familie und Fortbildung besser miteinander zu vereinbaren.

Es ist daher notwendig, immer wieder auf die Chancen einer flexibleren Arbeitszeitorganisation hinzuweisen. Die Betriebe sollten den gesetzlich und tarifvertraglich gegebenen Rahmen stärker nutzen und ihre jetzigen Betriebs- und Arbeitszeiten unter Berücksichtigung betrieblicher Belange und der Zeitinteressen der Arbeitnehmer überprüfen und optimieren. Die Tarifvertragsparteien sind aufgefordert, tarifliche Flexibilisierungsmöglichkeiten so weiter zu entwickeln, daß spezifische Lösungen und Ausgestaltungen möglich werden, die der jeweiligen betrieblichen Situation Rechnung tragen.

1. Wie hat sich seit 1984 in Westdeutschland und ab 1990 in den neuen Bundesländern die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden entwickelt

- a) im verarbeitenden Gewerbe,
 - b) im öffentlichen Dienst,
 - c) im privaten Dienstleistungssektor,
 - d) insgesamt?
2. Wie hat sich entsprechend der Aufgliederung in Frage 1 die Zahl der Erwerbstätigen seit 1984 entwickelt?
 3. Wie wird die Entwicklung der Zahl der Erwerbstätigen seit 1984
 - a) im Zusammenhang mit der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden,
 - b) im Zusammenhang mit der Zahl der je Erwerbstätigen geleisteten Arbeitsstunden beurteilt?

Daten der amtlichen Statistik existieren ausschließlich für das verarbeitende Gewerbe. Um einen Überblick über die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden und die Entwicklung der Erwerbstätigkeit in unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen geben zu können, wird deshalb auf Modellrechnungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen (siehe Tabelle 1). Für Ostdeutschland hat das IAB bisher lediglich Modellrechnungen für die Gesamtwirtschaft vorgelegt (siehe Tabelle 2).

Während in Westdeutschland im verarbeitenden Gewerbe von 1984 bis 1992 die Zahl der Arbeitsstunden gemäß der Modellrechnungen in etwa gleich blieb, ist sie 1993 und 1994 vor allem als Folge der Rezession und der Neuorganisation der Produktion deutlich zurückgegangen. Die Erwerbstätigenzahl im verarbeitenden Gewerbe, die bis 1992 noch gestiegen ist, ist als Folge der Rezession ebenfalls deutlich zurückgegangen.

Im öffentlichen Dienst hat sich die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden nur wenig verändert. Die Zahl der Erwerbstätigen ist im Zeitraum 1984 bis 1989 um 5 % gestiegen; danach blieb sie nahezu konstant.

Im privaten Dienstleistungssektor nahm die Zahl der Erwerbstätigen seit 1984 um 28,5 % zu. Selbst in der Rezession stieg deren Anzahl in diesem Bereich noch an. Der Anstieg des Arbeitsvolumens (+ 17,6 %) lag aufgrund der rückläufigen Arbeitszeit pro Erwerbstätigen und Jahr darunter.

In der gesamten westdeutschen Wirtschaft ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden – auch aufgrund des vereinigungsbedingten Nachfrageanstiegs – im Verlauf deutlich gewachsen. Mit der Rezession ist allerdings die Zahl der geleisteten

Arbeitsstunden wieder auf das Niveau von Mitte der 80er Jahre gesunken. Die Zahl der Erwerbstätigen ist von 1984 bis 1992 um über drei Millionen gestiegen. In der jüngsten Rezession gingen über 800 000 Arbeitsplätze verloren.

In Ostdeutschland ist die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden sowie der Erwerbstätigen beim Umbau der sozialistischen Planwirtschaft zu einer sozialen Marktwirtschaft stark zurückgegangen.

Für Westdeutschland ist in allen Wirtschaftsbereichen eine nahezu kontinuierliche Abnahme der geleisteten Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen festzustellen. Dies dürfte im wesentlichen auf die vereinbarten tariflichen Arbeitszeitverkürzungen und die Erhöhung der Teilzeitquote zurückzuführen sein.

Demgegenüber ist in Ostdeutschland die Zahl der geleisteten Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen gestiegen. Dies ist darauf zurückzuführen, daß die Kurzarbeit, von der im Frühjahr 1991 bis zu zwei Millionen Erwerbstätige betroffen waren, im Jahresdurchschnitt 1994 auf knapp 100 000 Kurzarbeiter zurückgegangen ist.

Die Entwicklung der geleisteten Arbeitsstunden pro Erwerbstätigen und der Zahl der Erwerbstätigen in Westdeutschland machen deutlich, daß sich kürzere Arbeitszeit und Erhöhung der Beschäftigung miteinander vereinbaren lassen und Arbeitszeitverkürzung – auch wenn diese den Rationalisierungsdruck verstärkt – zur Erhöhung der Erwerbstätigenzahlen beitragen kann. Die Bundesregierung hat anlässlich ihrer Teilzeittinitiative immer wieder darauf hingewiesen, daß die Erhöhung der Teilzeitbeschäftigung Arbeitsplätze schafft.

Freilich muß dabei berücksichtigt werden, daß Löhne und damit Arbeitskosten mit der Produktivität der Erwerbstätigen in Einklang bleiben. Wer seine Arbeitszeit verkürzt, muß entsprechend seiner geringeren Gesamtarbeitsleistung auf Lohn verzichten. Arbeitszeitverkürzungen, die zu einer Erhöhung der Lohnstückkosten führen, sind kontraproduktiv, da sie die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen verschlechtern. Arbeitszeitverkürzungen, die den individuellen Arbeitszeitpräferenzen der Arbeitnehmer und der Kostenrechnung der Unternehmen Rechnung tragen, stärken dagegen die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und schaffen Arbeitsplätze.

Tabelle 1: Erwerbstätige und Arbeitsvolumen in Westdeutschland

	Verarbeitendes Gewerbe			Öffentlicher Dienst			Privater Dienstleistungssektor ¹⁾			Wirtschaft insgesamt		
	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.
1984	8 341	1 690,6	14 101	4 066	1 672,2	6 799	10 197	1 705,9	17 395	26 293	1 717,6	45 160
1985	8 445	1 664,1	14 053	4 118	1 655,4	6 817	10 375	1 687,3	17 506	26 489	1 694,1	44 875
1986	8 580	1 651,0	14 166	4 182	1 655,9	6 925	10 585	1 671,9	17 697	26 856	1 683,4	45 210
1987	8 585	1 641,7	14 094	4 226	1 652,9	6 985	10 810	1 660,8	17 953	27 050	1 672,1	45 229
1988	8 569	1 640,0	14 053	4 247	1 656,2	7 034	11 074	1 661,7	18 402	27 261	1 675,4	45 672
1989	8 692	1 618,6	14 069	4 273	1 614,8	6 900	11 360	1 645,6	18 694	27 658	1 655,9	45 798
1990	8 932	1 585,9	14 165	4 305	1 568,9	6 754	11 870	1 610,3	19 114	28 479	1 618,5	46 092
1991	9 061	1 577,1	14 290	4 307	1 559,3	6 716	12 462	1 587,5	19 783	29 190	1 602,3	46 772
1992	8 899	1 592,1	14 168	4 342	1 582,5	6 871	12 877	1 592,3	20 504	29 452	1 619,5	47 698
1993	8 373	1 540,9	12 902	4 329	1 580,5	6 842	13 009	1 582,7	20 589	28 994	1 596,0	46 273
1994	7 952	1 565,6	12 450	4 314	1 567,9	6 764	13 099	1 562,0	20 461	28 619	1 575,0	45 075

ET = Erwerbstätige (Inlandskonzept) in 1 000

Std./ET = Geleistete Arbeitsstunden pro Jahr und Erwerbstätigen

Std. = Arbeitsvolumen in Millionen Stunden

¹⁾ Dienstleistungsunternehmen, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen, Handel und Verkehr einschl. Nachrichtenübermittlung, private Haushalte, private Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: Statistisches Bundesamt; Berechnungen des IAB

Tabelle 2: Erwerbstätige und Arbeitsvolumen in Ostdeutschland

	Verarbeitendes Gewerbe			Öffentlicher Dienst			Privater Dienstleistungssektor ¹⁾			Wirtschaft insgesamt		
	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.	ET	Std./ET	Std.
1990	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8 820	1 664,7	14 683
1991	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7 321	1 523,2	11 151
1992	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 386	1 710,6	10 924
1993	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 196	1 749,8	10 842
1994	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6 267	1 735,9	10 879

ET = Erwerbstätige (Inlandskonzept) in 1 000

Std./ET = Geleistete Arbeitsstunden pro Jahr und Erwerbstätigen

Std. = Arbeitsvolumen in Millionen Stunden

¹⁾ Dienstleistungsunternehmen, Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen, Handel und Verkehr einschl. Nachrichtenübermittlung, private Haushalte, private Organisationen ohne Erwerbszweck.

Quelle: Statistisches Bundesamt, Berechnungen des IAB

4. Welche Instrumente und Möglichkeiten haben nach Auffassung der Bundesregierung
- die Tarifvertragsparteien und
 - die sozialen Partner auf der betrieblichen Ebene (Betriebs- und Personalrat auf der einen und Betriebsleitung auf der anderen Seite), um die Arbeitszeit flexibler zu gestalten?

Die flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit ermöglicht es, sowohl dem Bedürfnis der Beschäftigten nach Zeitsouveränität als auch den betrieblichen Flexibilitätserfordernissen besser Rechnung zu tragen.

Zu Buchstabe a

Die Tarifvertragsparteien können die Arbeitszeit für die Arbeitnehmer durch tarifvertragliche Regelungen flexibel gestalten. Ihr Gestaltungsspielraum ist durch das zum 1. Juli 1994 in Kraft getretene Arbeitszeitgesetz erweitert worden. Allerdings werden durch das Arbeitszeitgesetz für die täglichen Arbeits- und Ruhezeiten aus Gesundheitsschutzgründen zwingende Höchstgrenzen und Mindestnormen festgelegt. Die Tarifvertragsparteien haben die Möglichkeit, diese Arbeitszeitgrundnormen in einem gesundheitlich vertretbaren Rahmen an die Notwendigkeiten des Arbeitslebens anzupassen.

Zu Buchstabe b

Soweit eine tarifliche Regelung nicht besteht oder eine tarifliche Öffnungsklausel dies zuläßt, können die Betriebspartner innerhalb der durch das Arbeitszeitgesetz oder der tariflichen Öffnungsklausel gezogenen Grenzen in einer Betriebsvereinbarung Beginn und Ende der täglichen Ar-

beitszeit einschließlich der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage regeln. Hierzu zählen Regelungen über die Einführung, den Abbau und die Modalitäten von Schichtarbeit, die Einführung und Ausgestaltung eines rollierenden Arbeitszeitsystems, die Einführung und Änderung gleitender Arbeitszeit sowie die Einführung und Ausgestaltung der sog. kapazitätsorientierten variablen Arbeitszeit. Bei der flexiblen Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht nur ein Mitbestimmungsrecht, sondern kann auch auf eigene Initiative beim Arbeitgeber darauf hinwirken, daß eine an den spezifischen Gegebenheiten und den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer orientierte Arbeitszeitregelung im Betrieb eingeführt wird.

Der Umfang der von den Beschäftigten im öffentlichen Dienst zu leistenden Arbeitszeit wird durch gesetzliche Vorschriften (Beamte) bzw. durch tarifvertragliche Regelungen (Angestellte und Arbeiter) festgelegt und ist damit der Einflußmöglichkeit der Dienststelle und der Personalvertretung entzogen.

Bei der Arbeitszeiteinteilung hat der Personalrat jedoch ein qualifiziertes Beteiligungsrecht. Im Bereich des Bundesdienstes bestimmt der Personalrat gemäß § 75 Abs. 3 Nr. 1 des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) bei der Festlegung von Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Arbeitspausen sowie der Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage mit.

Darüber hinaus steht dem Personalrat auch ein Initiativrecht gemäß § 70 Abs. 1 BPersVG be-

treffend eine Maßnahme nach § 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG zu. Muß für Gruppen von Beschäftigten die tägliche Arbeitszeit (§ 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG) nach Erfordernissen, die die Dienststelle nicht voraussehen kann, unregelmäßig und kurzfristig festgesetzt werden, so unterliegen die Grundsätze für die Aufstellung der Dienstpläne, insbesondere für die Anordnung von Dienstbereitschaft, Mehrarbeit und Überstunden der Mitbestimmung des Personalrats (§ 75 Abs. 4 BPersVG).

In den Verantwortungsbereichen der Landesgesetzgeber bestehen im wesentlichen vergleichbare Regelungen in den Landespersonalvertretungsgesetzen.

5. Wie werden im Rahmen der geltenden Gesetze die Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung der Arbeitnehmerschaft beurteilt, um
 - a) Fragen der Personaleinstellung,
 - b) Fragen des Personaleinsatzes,
 - c) Fragen der Personalbemessung,
 - d) Fragen der Personalplanung,
 - e) Fragen der Personalqualifikation,
 - f) Fragen des Personalabbaus
 zu regeln, und sieht die Bundesregierung hier Änderungs- oder Reformbedarf?

Die Bundesregierung sieht aufgrund der bestehenden, umfangreichen Beteiligungsrechte der betrieblichen Arbeitnehmerschaft bei Fragen der Personalplanung keinen Änderungs- oder Reformbedarf in bezug auf das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Bei der tatsächlich im Betrieb durchgeführten Personalplanung des Arbeitgebers hat der Betriebsrat Unterrichts- und Beratungsrechte in dem Umfang, in dem die Personalplanung durchgeführt wird (§ 92 Abs. 1 BetrVG). Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber eigene Vorschläge für die Einführung einer Personalplanung und ihre Durchführung machen (§ 92 Abs. 2 BetrVG), die sich u. a. auf die Planung des Personalbedarfs, der Personalbeschaffung, der Personalentwicklung und des Personaleinsatzes beziehen können. Aus der Personalplanung können sich die innerbetriebliche Ausschreibung von Arbeitsplätzen (§ 93 BetrVG), die Aufstellung von Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätzen (§ 94 BetrVG) sowie der Erlass von Auswahlrichtlinien (§ 95 BetrVG) ergeben, die der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegen. Aus der Personalplanung hervorgehende personelle Einzelmaßnahmen unterliegen ebenfalls dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, sei es, daß ein Arbeitnehmer eingestellt, umgruppiert oder versetzt werden soll (vgl.

§ 99 BetrVG). Das gleiche gilt, wenn der Arbeitgeber betriebliche Maßnahmen der Berufsbildung durchführt (§ 98 Abs. 1 BetrVG). Plant der Arbeitgeber einen erheblichen Personalabbau, so kann der Betriebsrat die Aufstellung eines Sozialplans insbesondere nach §§ 112, 112 a Abs. 1 BetrVG durchsetzen.

Im Hinblick auf die aufgeführten Fragen aus dem Bereich der Personalverwaltung bestehen im Rahmen des für den öffentlichen Dienst des Bundes geltenden Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) ebenfalls weitreichende Einflußmöglichkeiten des Personalrats.

Über die Befugnis, über die Einhaltung aller einschlägigen rechtlichen Vorgaben zu wachen und sich u. a. um die Belange besonders schutz- und fürsorgebedürftiger Beschäftigtengruppen zu kümmern (§ 68 Abs. 1 BPersVG) sowie den allgemeinen Anspruch gemäß § 68 Abs. 2 BPersVG auf umfassende Informationen hinaus stehen dem Personalrat viele Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte in diesen Bereichen und zum Teil mit den Mitbestimmungstatbeständen korrespondierende Initiativrechte gemäß § 70 BPersVG zu.

So bestimmt beispielsweise der Personalrat bei der Einstellung von Angestellten und Arbeitern nach § 75 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG und von Beamten nach § 76 Abs. 1 Nr. 1 BPersVG mit.

Bei Fragen der Personalqualifikation ist die Zustimmung des Personalrats u. a. bei Maßnahmen zur Durchführung der Berufsausbildung bei Angestellten und Arbeitern (§ 75 Abs. 3 Nr. 6 BPersVG), bei der Auswahl der Teilnehmer an Fortbildungsveranstaltungen für Angestellte und Arbeiter (§ 75 Abs. 3 Nr. 7 BPersVG) und für Beamte (§ 76 Abs. 2 Nr. 1 BPersVG) sowie bei allgemeinen Fragen der Fortbildung der Beschäftigten (§ 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG) erforderlich. Von Bedeutung in diesem Zusammenhang ist auch die neu eingefügte Vorschrift des § 76 Abs. 2 Nr. 10 BPersVG, wonach der Personalrat mitzubestimmen hat über Maßnahmen, die der Durchsetzung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Frauen und Männern insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg dienen.

Im Rahmen des Personalabbaus sind die Wirkungsmöglichkeiten des Personalrats unterschiedlich ausgestaltet. Neben dem Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Sozialplänen

zum Ausgleich oder zur Milderung von wirtschaftlichen Nachteilen, die dem Beschäftigten infolge von Rationalisierungsmaßnahmen entstehen (§ 75 Abs. 3 Nr. 13 BPersVG), und bei dem Erlaß von Richtlinien über die personelle Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen (§ 76 Abs. 2 Nr. 6 BPersVG) ist darüber hinaus die Mitwirkung des Personalrats erforderlich gemäß § 78 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG bei Auflösung, Einschränkung, Verlegung oder Zusammenlegung von Dienststellen oder wesentlichen Teilen von ihnen sowie bei ordentlichen Kündigungen gemäß § 79 Abs. 1 BPersVG.

Diese beispielhafte Aufzählung macht deutlich, daß die Beschäftigten über ihre Interessenvertretung, den Personalrat, weitreichend an Maßnahmen im personellen Bereich partizipieren. Die Bundesregierung sieht vor diesem Hintergrund daher insoweit ebenfalls keinen Änderungs- und Reformbedarf in bezug auf das Bundespersonalvertretungsgesetz.

6. Welche Gesetze müssen zwingend geändert oder reformiert werden, um der Flexibilisierung der Arbeitszeit bessere Chancen zu geben?

Für eine weitere Flexibilisierung der Regelungen zur gleitenden Arbeitszeit für Bundesbeamte ist eine Änderung der Arbeitszeitverordnung (Rechtsverordnung der Bundesregierung) erforderlich. Im übrigen hat durch das zum 1. Juli 1994 in Kraft getretene Arbeitszeitgesetz die Bundesregierung bei gleichzeitiger Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bereits die Rahmenbedingungen für die Vereinbarung flexibler und individueller Arbeitszeitmodelle verbessert. Insbesondere den Sozialpartnern wurden neue Spielräume und Regelungsbefugnisse eröffnet, innerhalb des gesetzlichen Rahmens neue Arbeitszeitmodelle zu vereinbaren, die sowohl den individuellen Bedürfnissen der Arbeitnehmer als auch den Interessen der Unternehmer entsprechen. Zum Thema „Ladenschluß“ wird auf die Antwort zu den Fragen 27 und 28 verwiesen.

Abgesehen davon sind nach wissenschaftlichen Untersuchungen nahezu 2,5 Millionen Arbeitnehmer (alte Länder: 2 Millionen, neue Länder: 480 000) auch bei der bestehenden Rechtslage bereit, ihre Arbeitszeiten individuell zu ver-

kürzen. Wenn dieser großen Nachfrage nach einer Teilzeitarbeit auf der Arbeitgeberseite kein ausreichendes Angebot gegenübersteht, so ist dies nach übereinstimmender Einschätzung der Sozialpartner und der Bundesregierung vor allem auf einen unzureichenden Wissensstand der mittleren und unteren Führungsebenen in den Unternehmen über die Vorteile der verschiedenen Formen der flexiblen Arbeitszeitgestaltung zurückzuführen. Die Bundesregierung verweist insoweit auf ihre Berichte zu Punkt 16 „Mehr Teilzeitarbeit“ des Aktionsprogramms für mehr Wachstum und Beschäftigung vom 24. Februar 1994 (BT-Drucksache 12/6983) und über eine „Offensive zur Förderung der Teilzeitarbeit“ vom 8. Juni 1994 (BR-Drucksache 719/94).

Zur weiteren Verbesserung des Teilzeitangebots für Beamte im öffentlichen Dienst ist beabsichtigt, im Beamtenrechtsrahmengesetz und dementsprechend im Bundesbeamtengesetz die Regelung einer voraussetzungslosen Antragsteilzeit einzuführen, aufgrund der Beamten auf ihren Antrag hin ohne weitere Voraussetzungen Teilzeitbeschäftigung gewährt werden kann, wenn dienstliche Belange nicht entgegenstehen. Im Bereich der Arbeitnehmer im öffentlichen Dienst kann bereits jederzeit Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden.

7. Durch welche europäischen Richtlinien werden Änderungen der Arbeitszeitorganisation in Deutschland erzwungen oder mittelbar bewirkt?

Die Richtlinie 93/104/EG des Rates über bestimmte Aspekte der Arbeitszeitgestaltung vom 23. November 1993 (Amtsblatt der EG Nr. L 307 S. 18) enthält – gestützt auf Artikel 118 a EWG-Vertrag – Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer bei der Arbeitszeitgestaltung. Die in der Richtlinie enthaltenen Vorgaben zu den täglichen und wöchentlichen Mindestruhezeiten, den Mindestjahresurlaub, den Mindestruhepausen und wöchentlichen Höchstarbeitszeiten sind mit dem zum 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Gesetz zur Vereinheitlichung und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts (Arbeitszeitrechtsgesetz) in deutsches Recht umgesetzt worden. Fortschritte für deutsche Arbeitnehmer brachte die Umsetzung der Richtlinie insbesondere im Hinblick auf eine Verlängerung des Mindestjahresurlaubs von drei

auf vier Wochen sowie die besonderen Schutzvorschriften für Nacht- und Schichtarbeitnehmer.

8. Welche Auswirkungen haben Änderungen der Arbeitszeitorganisation zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit auf die betriebliche Eingruppierung und auf das Entlohnungsgefüge?

Änderungen der Arbeitszeitorganisation zur flexiblen Gestaltung der Arbeitszeit können in Einzelfällen eine Änderung der bisherigen Eingruppierungen nach sich ziehen, die der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 99 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) unterliegen. Denkbar sind auch Änderungen der betrieblichen Lohngestaltung, der Akkordsätze und anderer vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte (z. B. Prämien oder Leistungszulagen zum Zeitlohn), die ebenfalls mitbestimmungspflichtig sind (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 10, 11 BetrVG).

9. Welche quantitativen Auswirkungen auf die Personalkosten hätte ein genereller Wegfall der Zuschläge bei Samstags- sowie bei Sonntagsarbeit?

Die Frage läßt sich nicht beantworten, weil die Zulagen für Samstags- und Sonntagsarbeit in den lohnstatistischen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes bisher nicht erfragt wurden. Erst die Erhebung für 1995 wird derartige Daten zur Verfügung stellen.

10. Welche Bedeutung wird einer periodisch wiederkehrenden betriebsnutzungsfreien Zeit pro Woche – also dem Samstag und dem Sonntag – aus kulturellen, sozialen und gesundheitlichen Gründen beigemessen?

Artikel 140 des Grundgesetzes in Verbindung mit Artikel 139 der Weimarer Verfassung enthält eine institutionelle Garantie der Sonn- und Feiertagsruhe und verpflichtet den Gesetzgeber zu Regelungen, die diese Tage als Tage der Arbeitsruhe und der seelischen Erhebung unter einen besonderen Schutz stellen.

Mit dem am 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetz wurde deshalb das Verbot der Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen in Gewerbebetrieben beibehalten

und auf alle Beschäftigungsbereiche ausgedehnt. Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot bleiben nach den bisherigen Grundsätzen zulässig. Sie wurden der technischen und sozialen Entwicklung angepaßt und in 16 Ausnahmetatbeständen zusammengefaßt. Die Mehrzahl der Ausnahmen betrifft den Bereich der Daseinsvorsorge sowie den Dienstleistungsbereich. Industrielle Sonn- und Feiertagsarbeit ist erlaubt, wenn technische Erfordernisse eine ununterbrochene Produktion erfordern. Die kraft Gesetzes geltenden Ausnahmen stehen unter dem Vorbehalt, daß die Arbeiten nicht an Werktagen vorgenommen werden können.

Zur Sicherung der Beschäftigung haben die zuständigen Aufsichtsbehörden der Länder Sonn- und Feiertagsarbeit ausnahmsweise zu genehmigen, wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten und bei längeren Betriebszeiten im Ausland die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Der Schutz der von Sonn- und Feiertagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer ist durch das neue Arbeitszeitgesetz deutlich verbessert worden: Mindestens 15 Sonntage im Jahr müssen beschäftigungsfrei bleiben. Die Arbeitszeit an Sonn- und Feiertagen darf grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb von sechs Monaten ausgeglichen wird. Für jeden Sonn- und Feiertag, an dem ein Arbeitnehmer arbeiten muß, erhält er zwingend einen Ersatzruhetag. Sowohl die Sonn- und Feiertagsruhe als auch der Ersatzruhetag sind in unmittelbarem Zusammenhang mit einer Tagesruhezeit von elf Stunden zu gewähren, wodurch grundsätzlich eine wöchentliche Ruhezeit von 35 Stunden für die Arbeitnehmer sichergestellt werden soll.

Die Sonn- und Feiertagsgesetze der Länder ergänzen die Regelungen des Arbeitszeitgesetzes zum Schutz der Sonn- und Feiertage, indem sie eine allgemeine Beschränkung der gewerblichen Betätigung vorsehen. Sie richten sich an jedermann und verbieten öffentlich bemerkbare Arbeiten, die geeignet sind, die Ruhe des Tages zu beeinträchtigen.

Ziel der gesetzlichen Regelungen zum Schutz der Sonntagsruhe ist es, eine allen gemeinsame freie Zeit zu erhalten, die Raum läßt für die Gestaltung des Familienlebens und Erlebnisse in der Familiengemeinschaft, für Muße, für die Begegnung mit anderen oder die Religionsausübung. Insofern ist der Sonntag auch der Tag, an dem Familien am ehesten ihre Ansprüche und Wünsche an ein dauerhaftes Zusammenleben in gegenseitiger Zuneigung und Verantwortung lebendig gestalten können. Dies ist in Übereinstimmung mit den Aussagen des 5. Familienberichts der Bundesregierung für menschliches Dasein ebenso konstitutiv wie die außerhäusliche Erwerbstätigkeit. Anderen, individuell geregelten arbeitsfreien Tagen kann diese Bedeutung daher nicht in gleicher Weise beigemessen werden. Der Gemeinschaftscharakter des Sonntags setzt voraus, daß (nahezu) allen Mitgliedern der Gesellschaft ein und derselbe Tag zur freien Verfügung steht. Aus arbeitsmedizinischer Sicht kommt der regelmäßigen tageweisen Arbeitspause als Möglichkeit zur körperlichen und geistig-seelischen Regeneration hohe Bedeutung zu. Für eine Platzierung von arbeitsfreien Tagen (etwa in vollkontinuierlichen Schichtplänen) am Wochenende sprechen eher soziale und kulturelle als gesundheitliche Gründe.

Von Untersuchungen, beispielsweise bei Krankenpflegepersonal, jedoch auch aus industriellen Bereichen ist bekannt, daß vermehrte Wochenendarbeit subjektiv vielfach als ungünstig eingeschätzt wird. Eine relevante, objektivierbare Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes durch Wochenendarbeit ist in den Studien zur Schichtarbeit nicht belegt.

Wie der Sonntag dient auch der arbeitsfreie Samstag dem familiären und Gemeinschaftsleben. Der arbeitsfreie Samstag ist aber eine soziale Errungenschaft erst der letzten Jahrzehnte und besitzt weder verfassungsrechtlich noch nach christlichem Verständnis dasselbe Gewicht wie der Sonntag.

Der Samstag ist aus Sicht des öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitschutzes ein ganz normaler Werktag, und zwar sowohl nach der Konzeption des Arbeitszeitgesetzes als auch aufgrund der früher geltenden Arbeitszeitordnung. Es ist nicht Aufgabe des Gesetzgebers, den Samstag zur Absicherung „sozialer und kommunikativer Möglichkeiten“ in den Schutz der Sonn- und Feiertagsruhe einzubeziehen. Dies war schon in der

Vergangenheit eine Aufgabe der Tarifvertragsparteien und Betriebspartner. Sie allein können letztlich auch beurteilen, ob und inwieweit bei Arbeitszeitverkürzungen aus betrieblichen Kostengründen der Samstag – in tarifvertraglich zur Zeit überall zulässiger Weise – künftig verstärkt wieder Arbeitstag werden soll oder nicht.

11. In welchen Branchen und in welchem Umfang wurde seit 1984 durch tarifliche und betriebliche Vereinbarungen der Samstag zur betrieblichen Nutzungszeit?

Amtliche Statistiken darüber, inwieweit der Samstag seit 1984 aufgrund von tarifvertraglichen oder betrieblichen Vereinbarungen tatsächlich zur betrieblichen Nutzungszeit wurde, liegen nicht vor.

Was den tarifvertraglichen Rahmen für Samstagarbeit betrifft, ist zu unterscheiden zwischen Tarifverträgen für Wirtschaftszweige, in denen nach dem Arbeitszeitgesetz Sonn- und Feiertagsbeschäftigung verboten, und solchen, in denen sie erlaubt ist.

Zum ersten Fall: Dort, wo Sonn- und Feiertagsarbeit verboten ist, ist es auch Grundsatz einiger Industrietarifverträge, die Arbeitszeit der Arbeitnehmer nur auf die Tage von Montag bis Freitag zu verteilen. Von diesem Grundsatz lassen die Tarifverträge jedoch Ausnahmen für die Betriebspartner zu, die es dennoch ermöglichen, mit Zustimmung des Betriebsrates auch am Samstag zu arbeiten.

Eine solche Regelung wurde insbesondere in der westdeutschen Metallindustrie ab dem 1. April 1988 in die Tarifverträge aufgenommen. So lautete die manteltarifliche Regelung in der nordrhein-westfälischen Metallindustrie bis zum 31. März 1988: „Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit kann gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktagen in der Woche verteilt werden . . .“ Mit Wirkung vom 1. April 1988 wurde sie wie folgt neu gefaßt und besteht bis heute unverändert: „Die individuelle regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit sowie die regelmäßige wöchentliche Ausbildungszeit können gleichmäßig oder ungleichmäßig auf 5 Werktagen von Montag bis Freitag verteilt werden. Eine davon abweichende Regelung kann nach Maßgabe der betrieblichen Erfordernisse unter angemessener Berücksichtigung der Belange der be-

troffenen Arbeitnehmer mit dem Betriebsrat vereinbart werden. Dabei soll der einzelne Arbeitnehmer in der Regel an nicht mehr als 5 Werktagen in der Woche beschäftigt werden ...“

Zum zweiten Fall: Die Tarifverträge für Wirtschaftszweige, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit gesetzlich zulässig ist, enthalten durchweg keinerlei Beschränkungen hinsichtlich der Samstagsarbeit.

Ein endgültiger Ausschluß der Arbeit am Samstag ist – soweit erkennbar – tarifvertraglich weder im ersten noch im zweiten Fall vorgesehen.

Amtliche Daten über den Umfang der Samstagsarbeit in der Bundesrepublik Deutschland sind nach 1975 erstmals wieder im Rahmen der Mikrozensusbefragungen 1989, 1991 und 1993 ermittelt worden.

Danach arbeiteten 17,7 % aller 32,7 Millionen abhängig Erwerbstätigen (ohne Selbständige und mithelfende Familienangehörige) 1993 ständig oder regelmäßig samstags. Die Zahl der von ständiger oder regelmäßiger Samstagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer ist in Westdeutschland zwischen 1989 und 1993 von 20,0 % auf 17,8 % gefallen. In Ostdeutschland ist die Zahl hingegen von 16,1 % in 1991 auf 17,5 % in 1993 gestiegen, so daß bundesweit ein nahezu gleiches Niveau bei der Samstagsarbeit vorliegt. Weitere Einzelheiten können den Tabellen 3 bis 9 entnommen werden (Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Rundungen).

Tabelle 3: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1989* (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	24 718	100	14 995	100	9 724	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	4 934	20,0	2 577	17,2	2 358	24,2

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusbefragung April 1989

Tabelle 4: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1991* (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	33 887	100	19 534	100	14 352	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	6 084	18,0	3 124	16,0	2 960	20,6

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusbefragung April 1991

Tabelle 5: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1991* (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 479	100	15 629	100	10 851	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	4 896	18,5	2 510	16,1	2 386	22,0

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusbefragung April 1991

Tabelle 6: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1991* (Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	7 407	100	3 905	100	3 502	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	1 189	16,1	615	15,7	574	16,4

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusbefragung April 1991

Tabelle 7: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1993*) (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	32 722	100	18 870	100	13 852	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	5 800	17,7	2 888	15,3	2 911	21,0

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrosensuserhebung April 1993

Tabelle 8: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1993*) (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 562	100	15 497	100	11 065	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	4 724	17,8	2 378	15,3	2 345	21,2

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrosensuserhebung April 1993

Tabelle 9: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit im April 1993*) (Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	6 160	100	3 373	100	2 787	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Samstagsarbeit	1 076	17,5	510	15,1	566	20,3

*) Ohne gelegentliche Samstagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrosensuserhebung April 1993

12. Wie viele Ausnahmegenehmigungen für das Beschäftigungsverbot von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen wurden seit 1984 erteilt?

Die Vorschriften des Arbeitszeitgesetzes (ArbZG) werden ebenso wie die vorher geltenden Bestimmungen der Gewerbeordnung und der Arbeitszeitordnung nach Artikel 83 des Grundgesetzes von den Bundesländern als eigene Angelegenheit ausgeführt. Die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen für das Beschäftigungsverbot von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen obliegt den nach Landesrecht zuständigen Aufsichtsbehörden. Die Bundesregierung hat daher zur Beantwortung dieser Frage die Bundesländer beteiligt.

Zu dem nachstehenden Umfrageergebnis ist vorweg darauf hinzuweisen, daß eine zahlenmäßige Erfassung der Ausnahmegenehmigungen für das Beschäftigungsverbot von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen im Gesetz weder nach der alten noch nach der neuen Rechtslage vorgesehen ist. Die von den Aufsichtsbehörden aufgrund von § 105 b oder § 105 f der Gewerbeordnung oder § 13 Abs. 3 ArbZG erteilten Ausnahmegenehmigung beziehen sich in der Regel nur auf einzelne Sonntage, während andere Ausnahmegenehmigungen, z. B. nach § 13 Abs. 5 ArbZG, meist auf Dauer oder zumindest für einen gewissen längeren Zeitabschnitt erteilt werden. In den neuen Bundesländern traten die Vorschriften der Gewerbeordnung zum Beschäftigungsverbot von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen erst zum 1. Januar 1993 in Kraft.

Baden-Württemberg

Gesicherte Erkenntnisse über Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen liegen nur über Bewilligungen nach § 13 Abs. 4 und 5 ArbZG vor. Bis zum 1. Juni 1995 wurden nach § 13 Abs. 4 ArbZG keine und nach § 13 Abs. 5 ArbZG 20 Bewilligungen erteilt.

Bayern

Eine zahlenmäßige Erfassung der Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen liegt für den gewünschten Zehn-Jahres-Zeitraum nicht vor.

Berlin

Nach Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes wurden im zweiten Halbjahr 1994 insgesamt 131 Ausnahmen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt. Für den davorliegenden Zeit-

raum wurde keine spezielle Statistik über Sonntagsarbeit geführt.

Brandenburg

In der Zeit vom 1. Januar 1993 bis zum 28. Juni 1995 wurden insgesamt 658 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Bremen

Die genaue Zahl läßt sich nicht feststellen. Es dürfte sich um schätzungsweise 2 000 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen gehandelt haben. Die Genehmigungen entfielen größtenteils auf Fälle nach § 105 f der Gewerbeordnung sowie auf Fälle im Zusammenhang mit den sog. Haus- und Ordermessen.

Hamburg

Beim Amt für Arbeitsschutz werden sämtliche Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen im Hinblick auf den Arbeitsschutz statistisch zusammen erfaßt, ohne entsprechende Entscheidungen, z. B. bezüglich der Sonn- und Feiertagsarbeit, gesondert auszuweisen. Eine Beantwortung der Frage wäre daher nur nach zeitaufwendiger Auswertung aller Einzelakten möglich.

Hessen

Die exakte Anzahl der im Zeitraum von 1984 bis einschließlich 1994 erteilten Ausnahmebewilligungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen ist nicht feststellbar. Nach den Angaben der Ämter und Regierungspräsidien dürfte es sich schätzungsweise um 16 097 Ausnahmegenehmigungen gehandelt haben.

Mecklenburg-Vorpommern

Im Jahr 1993 wurden 322 und im Jahr 1994 435 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Niedersachsen

Statistisches Material über die Anzahl der erteilten Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen wurde nicht erhoben.

Nordrhein-Westfalen

Die Anzahl der Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen

sind vor dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes (1. Juli 1994) in der Arbeitsschutzverwaltung statistisch nicht erfaßt worden. Hinzu kommt, daß zum 1. April 1994 eine Neuorganisation des staatlichen Arbeitsschutzes in Nordrhein-Westfalen erfolgt ist, so daß auch Hochrechnungen auf der Grundlage vereinzelt verfügbarer Zahlen nicht möglich sind. Seit dem 1. Juli 1994 liegt entsprechendes Datenmaterial vor. Seit diesem Zeitpunkt wurden in Nordrhein-Westfalen 2 920 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Aufgrund der vorliegenden Angaben der staatlichen Ämter für Arbeitsschutz und der Bezirksregierungen lag die Zahl der Genehmigungen in den Vorjahren jeweils auch etwa in dieser Größenordnung.

Rheinland-Pfalz

Seit 1984 wurden insgesamt 9 052 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt, wovon der überwiegende Teil sich auf das Handelsgewerbe (§ 105 b der Gewerbeordnung) bezieht.

Saarland

Insgesamt wurden im Zeitraum 1984 bis einschließlich 1994 2 893 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt. In 1 347 Fällen wurde ein erweiterter Geschäftsverkehr im Handelsgewerbe (§ 105 b Abs. 2 der Gewerbeordnung bzw. § 13 Abs. 2 Nr. 2 a ArbZG) genehmigt. Rechtsgrundlage für die anderen 1 546 Ausnahmebewilligungen war § 105 f der Gewerbeordnung bzw. § 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG.

Darüber hinaus wurden in 1994 insgesamt sechs Genehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 bzw. des § 15 Abs. 2 ArbZG erteilt. Eine Genehmigung wurde aufgrund des § 14 Abs. 2 Nr. 1 ArbZG erteilt. Auf der Grundlage des § 28 der Arbeitszeitordnung wurden zwei Bewilligungen für Sonn- und Feiertagsarbeit im Jahr 1993 erteilt.

Sachsen

Seit 1993 wurden in Sachsen insgesamt 2 507 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Sachsen-Anhalt

Vom 1. Januar 1993 bis zum 30. Juni 1994 wurden insgesamt 386 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen auf der Grundlage der Gewerbeordnung und zwei Ausnahmegenehmigungen auf der Grundlage des § 28 der Arbeitszeitordnung bewilligt.

Seit dem Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes am 1. Juli 1994 bis zum 9. Juli 1995 wurden insgesamt 311 Ausnahmegenehmigungen erteilt. Darunter wurden 19 Ausnahmen im Handelsgewerbe (§ 13 Abs. 3 Nr. 2 a ArbZG) bewilligt. 276 Bewilligungen wurden auf der Grundlage des § 13 Abs. 3 Nr. 2 b ArbZG erteilt, wenn besondere Verhältnisse zur Verhütung eines unverhältnismäßigen Schadens dies erforderten. Zur Durchführung einer gesetzlich vorgeschriebenen Inventur wurden in insgesamt drei Fällen ein Sonntag bewilligt (nach § 13 Abs. 3 Nr. 2 c ArbZG). Weitere Ausnahmen wurden in 13 Fällen gemäß § 15 Abs. 2 ArbZG erlassen, soweit sie im öffentlichen Interesse dringend nötig wurden.

Schleswig-Holstein

Seit 1984 wurden 8 103 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Thüringen

Vom 1. Januar 1993 bis Juni 1995 wurden 647 Ausnahmegenehmigungen vom Beschäftigungsverbot an Sonn- und Feiertagen erteilt.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat darüber hinaus eine Umfrage zur Genehmigungspraxis der Bundesländer auf der Grundlage des § 13 Abs. 5 ArbZG durchgeführt. Im Mittelpunkt der parlamentarischen Auseinandersetzungen des zum 1. Juli 1994 in Kraft getretenen Arbeitszeitgesetzes stand die Regelung des § 13 Abs. 5 ArbZG über die Erteilung von Ausnahmegenehmigungen für Sonn- und Feiertagsarbeit aus Gründen des internationalen Wettbewerbs.

Nach § 13 Abs. 5 ArbZG hat die Aufsichtsbehörde die Beschäftigung von Arbeitnehmern an Sonn- und Feiertagen zu bewilligen,

- wenn bei einer weitgehenden Ausnutzung der gesetzlich zulässigen wöchentlichen Betriebszeiten (von 144 Stunden) und
- bei längeren Betriebszeiten im Ausland

— die Konkurrenzfähigkeit unzumutbar beeinträchtigt ist und

— durch die Genehmigung von Sonn- und Feiertagsarbeit die Beschäftigung gesichert werden kann.

Um eine bundeseinheitliche Praxis bei der Erteilung von Ausnahmegenehmigungen zu gewährleisten, hat der zuständige Unterausschuß 3 „Sozialer Arbeitsschutz“ des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik unter Mitarbeit des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung einen Kriterienkatalog für Entscheidungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG beschlossen. Der Kriterienkatalog enthält im wesentlichen Erläuterungen zu den gesetzlichen Tatbestandsmerkmalen, über die vorzulegenden Antragsunterlagen, über das Vorgehen der Aufsichtsbehörde, über zulässige Nebenbestimmungen (z. B. Befristung der Genehmigung, Widerrufsvorbehalt) und über die gegenseitige Unterrichtung der Länder über die erteilten Bescheide.

Die Aufsichtsbehörden der Länder haben vom Inkrafttreten des Gesetzes bis zum 1. Juni 1995 insgesamt 175 Genehmigungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG erteilt.

Von diesen Genehmigungen waren insgesamt ca. 14 395 Arbeitnehmer betroffen. Die Mehrzahl der Länder sah sich außerstande, Angaben zu den neu geschaffenen Arbeitsplätzen zu machen. Es kann aber wohl davon ausgegangen werden, daß durch die Genehmigungen mindestens 3 000 neue Arbeitsplätze geschaffen worden sind. Sind neue Arbeitsplätze nicht geschaffen worden, so sind zumindest die bestehenden Arbeitsplätze gesichert worden.

Von 1989 bis 1993 ist die Sonn- und Feiertagsarbeit tendenziell leicht rückläufig (vgl. Antwort zu Frage 24). Bezogen auf die Gesamtzahl der 2,85 Millionen abhängig Erwerbstätigen (April 1993), die bislang schon an Sonn- und Feiertagen arbeiten, ergibt sich seit Inkrafttreten des Arbeitszeitgesetzes (1. Juli 1994) durch die Genehmigungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG eine Erhöhung um 0,51 %.

Bezogen auf die Gesamtzahl der 32,72 Millionen abhängig Erwerbstätigen (April 1993) hat sich der Anteil der von Sonn- und Feiertagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer um 0,05 % erhöht. Der leichte Anstieg seit dem 1. Juli 1994 bleibt damit

deutlich geringer als der Rückgang in der Zeit von 1989 bis 1993 in Höhe von 0,4 %.

Aus der Relation von erteilten Genehmigungen und der Zahl der betroffenen Arbeitnehmer ergibt sich, daß die insbesondere von Kirchen und Gewerkschaften befürchtete erhebliche Ausweitung von Sonn- und Feiertagsarbeit aufgrund dieses Ausnahmetatbestandes des Arbeitszeitgesetzes nicht eingetreten ist.

Die Aufschlüsselung nach Bundesländern, Wirtschaftsbranchen, Zahl der betroffenen Arbeit-

nehmer und neu geschaffenen Arbeitsplätzen (siehe Tabelle 10) zeigt, daß in erster Linie den Unternehmen Ausnahmegenehmigungen erteilt wurden, die seit Jahren unter erheblichem internationalen Wettbewerbsdruck standen (Webereien und Spinnereien der Textilindustrie) und durch die gesetzlich beschränkten Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland bisher benachteiligt waren. Die Regelung des § 13 Abs. 5 ArbZG hat somit den vom Gesetzgeber ins Auge gefaßten Adressatenkreis erreicht.

Tabelle 10: Genehmigungen nach § 13 Abs. 5 ArbZG

Bundesland	Wirtschaftsgruppe – Klassifizierung	Wirtschaftsgruppe – Bezeichnung	Genehmigungen	Betroffene Arbeitnehmer	Geschaffene Arbeitsplätze
Baden- Württemberg	12	Kunststoff- verarbeitung	3	50	keine Angaben
	13	Gummi- verarbeitung	1	765	keine Angaben
	16	Herstellung von Glas	1	150	keine Angaben
	27	Sonstige Maschinenbau- erzeugnisse	1	5	keine Angaben
	34	Elektrotechnik	4	220	keine Angaben
	44	Druckerei	2	425	keine Angaben
	47 + 50	Textil- verarbeitung	6	150	keine Angaben
	51	Sonstige Textil- verarbeitung	1	175	keine Angaben
	59	Bauhauptgewerbe	1	50	keine Angaben
Summe			20	1 990	keine Angaben
Bayern	44	Druckerei	2	920	keine Angaben
	47 – 50	Textilverarbeitung	7		keine Angaben
Summe			9	920	keine Angaben
Berlin	12	Kunststoff- verarbeitung	1	81	53
	47 – 50	Textilverarbeitung	2		
Summe			3	81	53
Brandenburg	43	Papierherzeugung	2	494	900
Summe			2	494	900
Bremen	54	Nahrungsmittel- herstellung	1	50	16
Summe			1	50	16
Hamburg	12	Kunststoff- verarbeitung	1	20	keine Angaben
	31	Schiffsbau	1	400	keine Angaben
	34	Elektrotechnik	1	4	keine Angaben
	44	Druckerei	1	80	keine Angaben
Summe			4	504	keine Angaben

Bundesland	Wirtschaftsgruppe – Klassifizierung	Wirtschaftsgruppe – Bezeichnung	Genehmigungen	Betroffene Arbeitnehmer	Geschaffene Arbeitsplätze
Hessen	12	Kunststoff- verarbeitung	5	94	keine Angaben
	13	Gummi- verarbeitung Reifenhersteller	2	1 376	200
	14	Steine und Erden	1	9	keine Angaben
	16	Herstellung von Glas	1	15	keine Angaben
	17	Walzwerke	1	15	20
	34	Elektrotechnik	4	93	keine Angaben
	37	Herstellung von Eisen-, Blech- und Metallwaren	7	119	keine Angaben
	44	Druckerei und Vervielfältigung	1	180	keine Angaben
	47 – 50	Verarbeitung tex- tiler Grundstoffe	1	6	3
	68	Flugservice	1	24	keine Angaben
Summe			24	1 931	223
Mecklenburg- Vorpommern	12	Kunststoff- verarbeitung	1	75	keine Angaben
	40	Holzspan- plattenwerke	1	185	keine Angaben
	54	Nahrungsmittel- herstellung	1	100	keine Angaben
Summe			3	360	keine Angaben
Niedersachsen	09	Chemieindustrie	4	nicht bekannt	keine Angaben
	14	Baustoffherstel- lung	3	nicht bekannt	keine Angaben
	28	Motoren- produktion	1	210	keine Angaben
	34	Elektrotechnik	2	52	keine Angaben
	42	Holzverarbeitung	1	nicht bekannt	keine Angaben
	43	Papierverarbei- tung	4	168	keine Angaben
	54	Nahrungsmittel- herstellung	1	nicht bekannt	keine Angaben
Summe			16	430	keine Angaben
NRW	09	Chemische Industrie	2	84	14
	12	Kunststoff- verarbeitung	2	76	14
	14	Steine und Erden	1	49	5
	16	Herstellung von Glas	1	28	42
	17	Eisen- und Stahlerzeugung	1	20	20
	20	Walzwerke	2	160	50
	26	Maschinenbau	1	18	18
	30	Kfz-Lackierung	1	120	62
	34	Elektrotechnik	1	30	20
	37	Eisen-, Blech- und Metallwaren- herstellung	2	280	91
	47 – 51	Textilverarbeitung	29	1 812	300
Summe			43	2 677	636

Bundesland	Wirtschaftsgruppe – Klassifizierung	Wirtschaftsgruppe – Bezeichnung	Genehmigungen	Betroffene Arbeitnehmer	Geschaffene Arbeitsplätze
Rheinland-Pfalz	12	Kunststoff- verarbeitung	4	167	keine Angaben
	13	Gummi- verarbeitung	2	316	keine Angaben
	14	Steine und Erden	1	45	keine Angaben
	15	Feinkeramik	1	100	keine Angaben
	16	Glasverarbeitung	1	12	keine Angaben
	20	Kaltwalzwerke	2	120	keine Angaben
	34	Elektrotechnik	1	45	keine Angaben
	37	Instrumenten-, Spielwaren-, Sportgeräte- herstellung	4	1 717	keine Angaben
Summe			16	2 522	keine Angaben
Saarland	67	Gummiverarb.	1	1 310	700
	26	Maschinenbau	1		
	27	Sonstige Maschi- nenerzeugnisse	1		
	67	Spedition	1		
Summe			4	1 310	700
Sachsen	12	Kunststoff- verarbeitung	1	16	4
	13	Gummi- verarbeitung	1	20	3
	14	Steine und Erden	1	16	keine Angaben
	15	Feinkeramik	1	9	keine Angaben
	19	Gießerei	3	145	keine Angaben
	20	Kaltwalzwerke	1	8	keine Angaben
	26	Maschinenbau	1	3	keine Angaben
	27	Sonstige Maschinen- erzeugnisse	3	180	keine Angaben
	33	Büromaschinen- herstellung	1	70	keine Angaben
	43	Papierherzeugung	1	162	keine Angaben
	48	Textilverarbeitung	4	113	20
	51	Sonstige Textil- verarbeitung	1	9	keine Angaben
55	Süßwaren- herstellung	1	10	2	
Summe			20	761	29
Sachsen-Anhalt			0		
Schleswig- Holstein	12	Kunststoff- verarbeitung	3	152	10
	24	Waggonbau	1	47	
	44	Druckerei	1	15	
Summe			5	214	10
Thüringen	13	Gummi- verarbeitung	2	84	151
	26	Maschinenbau	1	22	
	27	Sonstige Maschinen- bauerzeugnisse	1	30	
	34	Elektrotechnik	1	15	
Summe			5	151	151

Genehmigungen insgesamt	Betroffene Arbeitnehmer insgesamt	Geschaffene Arbeitsplätze insgesamt
175	14 395	2 718

13. Ist der Bundesregierung bekannt, wie tarifvertraglich oder betrieblich Sonn- und Feiertagsarbeit geregelt ist
- in den Wirtschaftsbereichen, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit gesetzlich zugelassen ist,
 - in den Wirtschaftsbereichen oder Unternehmen, die eine Ausnahmegenehmigung erhielten?

In den Fällen, in denen Sonn- und Feiertagsarbeit gesetzlich zugelassen oder aufgrund behördlicher Ausnahmegenehmigung zulässig ist, stehen ihr tarifvertragliche Regelungen grundsätzlich nicht entgegen. Die Tarifverträge enthalten zumeist Regelungen über eine bestimmte Anzahl arbeitsfreier Sonntage. Mit wenigen Ausnahmen sehen darüber hinaus alle Tarifverträge, die die Sonn- und Feiertagsarbeit regeln, die Zahlung von Zuschlägen vor.

Die betrieblichen Regelungen sind als wesentlicher Bestandteil der Betriebsautonomie nach der Arbeitsrechtsordnung den Betriebspartnern ohne staatliche Beeinflussung überlassen. Eine dem Tarifregister vergleichbare Archivierung von Betriebsvereinbarungen erfolgt nicht, so daß der Bundesregierung keine generellen Aussagen zu den betrieblichen Regelungen über die Sonn- und Feiertagsarbeit möglich sind. Sowohl die tariflichen als auch die betrieblichen Regelungen zur Sonn- und Feiertagsarbeit müssen die durch das Arbeitszeitgesetz gesetzten Arbeitszeitgrenzen beachten.

14. In wie vielen Tarifverträgen wurden seit dem Jahre 1984 zusätzliche Klauseln vereinbart, die eine Abweichung von der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit gestatten?

Nahezu alle Tarifverträge sehen Flexibilisierungsmöglichkeiten vor. Sie wurden zumeist seit der ersten Verkürzung der tariflichen Regelarbeitszeit unter 40 Stunden (z. B. in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie durch den Tarifabschluß aus dem Jahr 1984) in die Tarifverträge aufgenommen.

Der häufigste Fall der Arbeitszeitflexibilisierung ist die Möglichkeit der ungleichmäßigen Verteilung auf die Tage, Wochen oder Jahreszeiten mit

Ausgleichszeiträumen von bis zu einem Jahr. Im öffentlichen Dienst beträgt der Ausgleichszeitraum derzeit 26 Wochen, zwischen den Tarifvertragsparteien besteht jedoch Einvernehmen, diesen auf 52 Wochen zu verlängern. In der chemischen Industrie ist bei projektbezogenen Tätigkeiten mit Zustimmung durch die Tarifvertragsparteien sogar eine ungleichmäßige Verteilung über einen Zeitraum von bis zu 36 Monaten zulässig. Hier besteht außerdem ein „Arbeitszeitkorridor“ zwischen 35 und 40 Stunden (bei einer Regelarbeitszeit von 37,5 Stunden). Durch Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat kann für einzelne Arbeitnehmergruppen innerhalb dieses Korridors eine von der Regelarbeitszeit abweichende Arbeitszeit festgelegt werden. Mit Zustimmung der Tarifvertragsparteien kann dies auch für größere Betriebsteile oder sogar ganze Betriebe betrieblich vereinbart werden.

Außerdem bestehen in den Tarifverträgen vielfach Flexibilisierungsmöglichkeiten durch Einbeziehung des Samstags in die Regelarbeitszeit mit Zustimmung der Betriebsparteien, ferner die Möglichkeit der Schichtarbeit, der ungleichmäßigen Arbeitszeit für die Arbeitnehmer (z. B. können in der westdeutschen Metall- und Elektroindustrie je nach Tarifgebiet 13 % bzw. 18 % der Arbeitnehmer anstelle der Regelarbeitszeit von 36 bzw. ab 1. Oktober 1995 von 35 Stunden 40 Stunden in der Woche arbeiten), bei Arbeitszeitverkürzung durch Beibehaltung der vorherigen Wochenarbeitszeit und Ausgleich durch Freizeiten oder durch Leistung von Überstunden über die Regelarbeitszeit hinaus.

Ferner sehen die Tarifverträge Verlängerungsmöglichkeiten der Arbeitszeit für bestimmte Arbeitnehmergruppen vor, z. B. für Hausmeister, Pförtner, Wächter, Heizer und Fahrer sowie für Arbeitnehmer mit Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft. Arbeitszeitverkürzungen unter der Regelarbeitszeit sind ebenfalls in etlichen Tarifverträgen vorgesehen, etwa durch bezahlte Pausen bei Fließbandarbeit oder in kontinuierlichen Schichtbetrieben, außerdem durch bezahlte freie Tage für ältere Arbeitnehmer oder Schichtarbeiter.

15. Wie groß ist im Schnitt und in Stunden gemessen die in solchen Zusatzklauseln vereinbarte Abweichung (Höchstzahl und Untergrenze) von der tariflichen Wochenarbeitszeit?

Ober- und Untergrenzen der tariflichen Wochenarbeitszeit bei Inanspruchnahme von Arbeitszeitflexibilisierung sehen nur einige Tarifverträge vor. Eine Untergrenze enthält z. B. der Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe. Hier muß bei ungleichmäßiger Arbeitszeitverteilung in den einzelnen Wochen des Ausgleichszeitraums mindestens 32 Stunden gearbeitet werden. Die Höchstgrenze ergibt sich aus § 3 ArbZG. Danach darf die werktägliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer grundsätzlich acht Stunden nicht überschreiten. Sie kann auf bis zu zehn Stunden nur verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden. Daraus ergibt sich mittelbar eine Begrenzung der wöchentlichen Arbeitszeit von maximal 60 Stunden und 48 Stunden im Durchschnitt. Einige Tarifverträge setzen diese Höchstgrenze allerdings niedriger an. So kann z. B. nach dem Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der westdeutschen Bekleidungsindustrie die Regelarbeitszeit von 37 Stunden innerhalb eines Ausgleichszeitraums von 52 Wochen bis zur Höchstdauer von 45 Stunden je Woche – ohne Anspruch auf Mehrarbeitszuschlag – anders verteilt werden. Dieser Tarifvertrag und andere Tarifverträge sehen darüber hinaus Höchstgrenzen für die Leistung von Überstunden vor, die in den Tarifverträgen meist als „Mehrarbeit“ bezeichnet werden. Nach dem genannten Tarifvertrag darf bei Mehrarbeit die Gesamtarbeitszeit 48 Stunden in der Woche und neuneneinhalb Stunden täglich nicht überschreiten. Andere Tarifverträge, z. B. aus den Bereichen der Metall-, Textil- und Holzindustrie, begrenzen die Zahl der Überstunden auf zehn Stunden in der Woche bzw. 20 Stunden im Monat.

16. In welchem Umfang wurden nach 1984 in Tarifverträgen (nach Branchen differenziert) solche vereinbarten Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit genutzt?
17. Welche Ursachen hat es, daß tarifliche Flexibilisierungsmöglichkeiten nicht genutzt werden?
18. In wie vielen Betrieben wurde seit 1984 die einschichtige Arbeitsorganisation zugunsten mehrschichtiger Betriebsnutzung aufgegeben?
19. In wie vielen Betrieben mit vollkontinuierlicher Sicherheit wurden seit 1984 Schichtsysteme ver-

einbart, die über die klassischen vier Schichten hinausgehen?

20. Wie viele Stunden beträgt die längste betrieblich vereinbarte und wie viele Stunden beträgt die kürzeste betrieblich vereinbarte Schicht in Deutschland?
21. Wie viele Stunden beträgt die Schichtdauer im Durchschnitt?
22. Wie lang sind die Schichten im Schnitt zwischen Montag und Freitag, wie lang im Schnitt zwischen Samstag und Sonntag?

Der Bundesregierung liegen diesbezüglich keine empirischen Erkenntnisse vor. Die Fragen betreffen Sachverhalte aus dem Bereich der Tarif- und Betriebsautonomie, die nach der Arbeitsrechtsordnung der Regelung durch die Beteiligten ohne staatliche Beeinflussung überlassen sind.

Die Schichtdauer variiert nach Erkenntnissen der Bundesregierung in der Praxis von 24-Stunden-Schichten, z. B. bei der Feuerwehr, über 12-Stunden-Schichten, z. B. in der chemischen Industrie, und der „Normalschicht“ von acht Stunden bis hin zu 6-Stunden-Schichten, z. B. in Spinnereien und Webereien der Textilindustrie. Darüber hinaus werden auch bereits vereinzelt Teilzeitschichten praktiziert.

23. Wurden signifikant lange Schichten im Hinblick auf ihre Auswirkungen für die Gesundheit der jeweiligen Arbeitnehmer untersucht und mit welchem Ergebnis?

Schichtsysteme, die tägliche Arbeitszeiten von deutlich mehr als acht Stunden beinhalten, wurden im Hinblick auf die gesundheitlichen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer mehrfach untersucht. Längere Schichten werden aus arbeitsmedizinischer Sicht unter folgenden Voraussetzungen als nur geringfügig gesundheitsbeeinträchtigend angesehen,

1. wenn die mentale und energetische Belastung der betroffenen Arbeitnehmer entsprechend begrenzt ist,
2. wenn das Schichtsystem die Anhäufung von Ermüdung minimiert, indem es genügend freie Zeit zur Regeneration läßt (vgl. auch Antwort zu Frage 10),
3. wenn die Einwirkung von Gefahrstoffen begrenzt ist [Maximale Arbeitsplatzkonzentra-

tion (MAK)-Werte beziehen sich definitionsgemäß auf 8-Stunden-Schichten] und

4. wenn bei Einführung derartiger Schichtsysteme auf zusätzliche Überstunden weitgehend verzichtet werden kann.

Langjährige Beobachtungen der Werksärzte haben zu der generellen Auffassung geführt, daß sehr lange Arbeitszeiten nicht nur die Leistung pro Stunde beeinträchtigen, sondern auch von einer charakteristischen Erhöhung der Ausfallzeiten infolge von Krankheiten und Unfällen (Arbeits- und Wegeunfälle) begleitet sind. So wird vielfach in Studien die Meinung vertreten, eine Arbeitszeit von acht Stunden je Tag, die die Beschäftigten einer mittleren, jedoch noch tragbaren Ermüdung aussetze, könne nicht ohne weiteres auf neun oder mehr Stunden pro Tag verlängert werden. Als Folge stelle sich vielfach eine Verminderung der Arbeitsintensität oder aber eine relevante Zunahme nervöser Ermüdungserscheinungen mit entsprechenden Symptomen von Gesundheitsstörungen oder Unfallhäufigkeit ein.

Auf der anderen Seite gibt es arbeitsphysiologisch-experimentell erhobene Untersuchungsergebnisse, denen zufolge beispielsweise eine zehnstündige Schichtarbeit unter Hitzebelastung mit Steuer- und Überwachungstätigkeit auch an mehreren aufeinanderfolgenden Arbeitstagen nicht von einer krankmachenden Beanspruchungsreaktion begleitet war. Auch in Betrieben der chemischen Großindustrie, in welchen nach einem kontinuierlich, schnell rotierenden 12-Stunden-Schichtsystem gearbeitet wurde, wurden die gesundheitlichen Auswirkungen dieses Zeitsystems ermittelt: Im Vergleich zur alleinigen Tagarbeit zeigten sich bei den Schichtarbeitern allerdings vermehrt Geschwüre des Magen-Darm-Traktes. Wurden die Erkrankungshäufigkeiten bei Beschäftigten in einem 12-Stunden-Schichtsystem in Beziehung zu denjenigen in einem 8-Stunden-Schichtsystem gesetzt, so fand sich im Mittel kein ungünstiger Effekt der 12-Stunden-Schichten. Eine Umstellung von einem dreimal 12-Stunden-Schichtsystem auf ein viermal 12-Stunden-Schichtsystem (bei gleichbleibender durchschnittlicher Wochenarbeitszeit) wurde in einem anderen chemischen Großbetrieb von den Beschäftigten begrüßt, und es zeigte sich eine rückläufige Häufigkeit von Arztbesuchen.

Die früher häufig vertretene Auffassung, eine den 8-Stunden-Zeitraum überschreitende Schicht-

länge sei grundsätzlich gesundheitlich unzutraglich, ist somit aus arbeitsmedizinischer Sicht – unter Berücksichtigung der neueren Literatur der Jahre 1992 und 1993 – nicht mehr haltbar.

Diesen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen tragen die Regelungen zur Begrenzung der täglichen Arbeitszeit des Arbeitszeitgesetzes Rechnung. Danach darf die tägliche Arbeitszeit grundsätzlich zehn Stunden nicht überschreiten. Längere tägliche Arbeitszeiten sind nur ausnahmsweise aufgrund tarifvertraglicher Zulassung oder behördlicher Ausnahmegenehmigung möglich. So kann in einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebsvereinbarung zugelassen werden, die Arbeitszeit über zehn Stunden werktäglich zu verlängern, wenn in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang weniger belastende Arbeitsbereitschaft fällt. Die Aufsichtsbehörden können beispielsweise in vollkontinuierlichen Schichtbetrieben eine Arbeitszeitverlängerung auf bis zu zwölf Stunden genehmigen, wenn dadurch für die Arbeitnehmer zusätzliche freie Schichten an Sonn- und Feiertagen erreicht werden.

24. In wie vielen Betrieben wurde von der Fünf-Tage-Betriebsnutzungsperiode abgewichen und mit der betrieblichen Interessenvertretung der Belegschaft eine davon abweichende Regelung vereinbart?

Empirische Erkenntnisse hierzu liegen der Bundesregierung aus den in der Antwort zu den Fragen 16 bis 22 genannten Gründen nicht vor.

Amtliche Daten über den Umfang der Wochenarbeitszeit der Arbeitnehmer sind nach 1975 erstmals wieder im Rahmen der Mikrozensus-erhebungen 1989, 1991 und 1993 ermittelt worden. Die Beschäftigungslage am Samstag wurde bereits in der Antwort zu Frage 11 dargestellt.

1993 haben 8,7 % aller Erwerbstätigen ständig oder regelmäßig an Sonn- und Feiertagen gearbeitet. In Westdeutschland ist der Anteil der von ständiger oder regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer von 8,8 % in 1989 auf 8,2 % in 1991 zurückgegangen und mit 8,4 % in 1993 fast konstant geblieben. In Ostdeutschland ging der Anteil der von ständiger oder regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit betroffenen Arbeitnehmer von 10,9 % in 1991 auf 9,9 % in 1993 leicht zurück, blieb aber immer

noch deutlich über dem Niveau Westdeutschlands.

Weitere Einzelheiten sind den Tabellen 11 bis 17 zu entnehmen (Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Rundungen):

Tabelle 11: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1989* (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	24 718	100	14 995	100	9 724	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	2 170	8,8	1 298	8,7	873	9,0

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensushebung April 1989

Tabelle 12: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1991* (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	33 887	100	19 534	100	14 352	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	2 984	8,8	1 747	8,9	1 238	8,6

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensushebung April 1991

Tabelle 13: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1991* (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 479	100	15 629	100	10 851	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	2 174	8,2	1 254	8,0	920	8,5

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensushebung April 1991

Tabelle 14: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1991* (Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	7 407	100	3 905	100	3 502	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	810	10,9	493	12,6	318	9,1

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensushebung April 1991

Tabelle 15: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1993* (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	32 722	100	18 870	100	13 852	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	2 847	8,7	1 595	8,5	1 252	9,0

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensushebung April 1993

Tabelle 16: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1993*
(Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 562	100	15 497	100	11 065	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	2 237	8,4	1 267	8,2	970	8,8

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1993

Tabelle 17: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit im April 1993*
(Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	6 160	100	3 373	100	2 787	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Sonn- und Feiertagsarbeit	609	9,9	328	9,7	282	10,1

*) Ohne gelegentliche Sonn- und Feiertagsarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1993

25. Welche neuen, von der Fünf-Tage-Betriebsnutzungsperiode abweichenden Regelungen sind erprobt worden, und wurden solche Betriebsnutzungsmodelle im Hinblick auf die Auswirkungen für die Gesundheit und die gesellschaftlich-soziale Integration der jeweiligen Arbeitnehmer untersucht?

Ein auswertbares Register darüber, welche neuen, von der Fünf-Tage-Betriebsnutzungsperiode abweichenden Regelungen erprobt worden sind, steht der Bundesregierung nicht zur Verfügung (vgl. Antwort zu den Fragen 16 bis 22).

Die Bundesregierung verfügt über Erkenntnisse zu familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen,

die u. a. im Rahmen des Forschungsprojektes „Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft“ (Bde. 30.1 bis 30.3 der Schriftenreihe des ehemaligen BMFuS) ermittelt wurden. An diesem Verbundprojekt waren das Europäische Forschungsinstitut Königswinter, das Institut der deutschen Wirtschaft in Köln und das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut des Deutschen Gewerkschaftsbundes in Düsseldorf beteiligt. Im Rahmen dieses Projektes wurden a) Betriebsfallstudien bei Betrieben unterschiedlicher Branchen und Größenklassen und b) eine Unternehmensbefragung durchgeführt sowie c) eine Auswertung der bestehenden modifizierten Arbeitszeitgestaltungen auf betrieblicher und tarifvertraglicher Ebene unter dem Aspekt der Familienrelevanz vorgenommen.

Dabei zeigten sich eine Reihe familienfreundlicher Regelungen, insbesondere die Arbeitszeit- und Verfügbarkeitsregelungen (dazu im einzelnen Bd. 30.1, S. 11 bis 14; Bd. 30.3, S. 22 f., S. 61 ff; Bd. 30.2, S. 45 ff., S. 50 ff.). Insbesondere gleitende Arbeitszeiten als ein Mittel der für Eltern sehr wichtigen Arbeitszeitflexibilisierung sind in den Firmen unterschiedlich verbreitet. Sie werden vor allem in größeren Unternehmen praktiziert. Von den befragten Unternehmen mit mehr als 1 000 Beschäftigten realisieren 78 % gleitende Arbeitszeiten, in den Betrieben mit einem bis neun Beschäftigten waren es dagegen nur 29 %. Kleinere Unternehmen versuchen, individuellen Arbeitszeitwünschen durch Arbeitszeitpläne oder informelle Regelungen entgegenzukommen.

Maßnahmen, die Vereinbarkeit von Berufs- und Familienarbeit erleichtern, beeinflussen die Arbeitszeitproduktivität in vielen Fällen positiv, weil die Motivation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter höher und ihre Überforderung geringer ist.

Aus den bekannten arbeitsmedizinischen Untersuchungen zur Nacht- und Schichtarbeit ist zu schließen, daß eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit dann zu nachteiligen, gesundheitlichen Folgen für die betroffenen Arbeitnehmer führen kann, wenn durch sie der Anteil von Nacht- und Schichtarbeit zunimmt. Darüber hinaus ist zu bedenken, daß eine ausreichende Erholung im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit gewährleistet sein muß. Auf Dauer ist es wahrscheinlich gesundheitlich unzutraglich, sich regelmäßig über einen kurzen Zeitraum zu verausgaben, um sich an den dar-

auffolgenden Ruhetagen zu erholen. Insoweit stößt eine Flexibilisierung der Arbeitszeit an biologische Grenzen, ab denen dann mit hoher Wahrscheinlichkeit gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erwarten sind.

26. Sind generell die Auswirkungen einer Flexibilisierung der Zeitstrukturen in den Betrieben auf die Gesundheit der Beschäftigten untersucht worden und gegebenenfalls mit welchen Ergebnissen?

In einer größeren Zahl bereits vorliegender Studien wurde die Auswirkung einer Flexibilisierung von Zeitstrukturen auf die Arbeitszufriedenheit und das Befinden untersucht. Es erwies sich in der Regel aus der Sicht der Beschäftigten als Vorteil, wenn sie einen mitbestimmenden Einfluß auf ihre Arbeitszeitalage nehmen konnten. Wissenschaftlich valide Untersuchungen über medizinisch-relevante gesundheitliche Auswirkungen der Arbeitszeitflexibilisierung, die über subjektive Befindlichkeitsstörungen hinausgehen, sind jedoch in den letzten Jahren nicht bekanntgeworden.

Aus arbeitsmedizinisch-wissenschaftlicher Sicht wird aufgrund der vorliegenden Untersuchungsergebnisse die Auffassung vertreten, daß eine Pluralisierung von Zeitverwendungsmustern im Prinzip zu begrüßen ist, sofern bestimmte physiologische (z. B. biorhythmische) Gegebenheiten beachtet werden. Hierzu gehören insbesondere die Erholungsmöglichkeit im Anschluß an die tägliche Arbeitszeit sowie die Begrenzung zu langer Arbeitsschichten (vgl. die Antworten zu den Fragen 23 und 25).

Zur Zeit laufen aktuelle arbeitsmedizinisch-epidemiologische Untersuchungen zu diesem Thema in der metallverarbeitenden Industrie. So hat beispielsweise die Krupp-Hoesch Stahl AG in weiten Bereichen ihrer Produktion durch die Einführung einer fünften Schicht seit Anfang 1995 eine Verbesserung der Schichtabfolgen unter arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten vorgenommen. Das Projekt wird von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz wissenschaftlich begleitet.

Um die Belastung durch die Arbeit zu unregelmäßiger Zeit möglichst gering zu halten, sind nach dem Arbeitszeitgesetz Schichtpläne nach arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gestalten. Das bedeutet u. a. kurze Schichtfolgen – kein wochenweiser Wechsel – und immer

vorwärtsrotierende Schichtverläufe – von Fröhschicht zur Spätschicht zur Nachtschicht.

Im Rahmen des wissenschaftlichen Begleitprojektes wurde ein Teil der Beschäftigten der Krupp-Hoesch Stahl AG von Mitarbeitern der Bundesanstalt nach ihrer Einstellung zum alten „Schichtsystem“, ihrem gesundheitlichen Befinden und ihrer sozialen Beeinträchtigung im alten Kontisystem befragt. Etwa ein Jahr nach Einführung des neuen Systems sollen die gleichen Beschäftigten nach den Erfahrungen mit ihrem neuen System befragt werden. Es ist zu erwarten, daß insbesondere im privaten und sozialen Bereich positive Auswirkungen zu verzeichnen sind. Aber auch im gesundheitlichen Befinden sind Entwicklungen zum Besseren zu erwarten. Arbeitszeitsysteme und damit z. B. auch schlechte Schichtpläne haben ein ausgeprägtes Beharrungsvermögen. Die Veränderung solcher Arbeitszeitsysteme im Betrieb trifft deshalb immer auf große Schwierigkeiten, weil sich alle – Betroffene, Führungskräfte, Personalleiter – daran gewöhnt haben.

27. Welche Erfahrungen liegen der Bundesregierung mit den im Einzelhandel eingesetzten Flexibilisierungsmodellen vor?
28. Welche Flexibilisierungstendenzen weist der Einzelhandel auf?

Im Einzelhandel gewinnen variable Arbeitszeiten zunehmend an Bedeutung. Die Notwendigkeit differenzierter Arbeitszeitregelungen ergibt sich schon aus der immer größeren Abweichung von betrieblicher Öffnungszeit und tariflicher Arbeitszeit sowie dem hohen Anteil der Teilzeitbeschäftigten (rd. ein Drittel). In fast allen Branchen spielen auch die saisonalen oder jahreszeitlichen Nachfrageunterschiede sowie die kurzfristigen Schwankungen der Kundenfrequenz im Tages- und Wochenverlauf eine wichtige Rolle. Im deutschen Einzelhandel werden deshalb flächendeckend verschiedene Arbeitszeitmodelle (Ausgestaltung je nach Betriebstyp, Größe und Mitarbeiterpräferenz) praktiziert, die aufgrund tariflicher Vorgaben auf Jahreszeitvereinbarungen abstellen. Die Unternehmen passen so die Arbeitszeiten den betrieblichen Erfordernissen an. Die Mitarbeiter können im Rahmen eines vernünftigen Leistungsprinzips individuell über ihre Arbeitszeit mitentscheiden. Aufgrund des weiter zunehmenden Anteils der Teilzeitbe-

schäftigten und der überwiegend guten Erfahrungen mit variablen Arbeitszeiten bei Unternehmen und Mitarbeitern dürften flexible Arbeitszeitmodelle im Einzelhandel weiter an Bedeutung gewinnen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat gemeinsam mit dem Bundesministerium für Wirtschaft beim Ifo-Institut für Wirtschaftsforschung in München ein Forschungsprojekt zu allen Gesichtspunkten des Ladenschlußgesetzes in Auftrag gegeben. Der vorläufige Schlußbericht zum BMA/BMWi-Forschungsprojekt „Überprüfung des Ladenschlußgesetzes vor dem Hintergrund der Erfahrungen im In- und Ausland“ ist am 11. August 1995 den beiden Auftraggebern ausgehändigt worden. Die Untersuchung ist den vom Ladenschlußgesetz betroffenen Verbänden übersandt worden, damit sie sie zunächst verbandsintern eingehend diskutieren und ihre Bewertungen vornehmen können.

Das Ifo-Institut hat zur Beschäftigungsstruktur und zur Entwicklung des Arbeitszeitvolumens im Einzelhandel folgendes ermittelt:

Im Jahr 1993 waren rd. 3,6 Millionen Personen im gesamtdeutschen Einzelhandel erwerbstätig, davon zwei Drittel Frauen, ein knappes Drittel in Teilzeit und rd. 85 % in einem abhängigen Beschäftigungsverhältnis.

In den letzten Jahren stieg die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel erheblich. Das nachgefragte Arbeitsvolumen blieb allerdings hinter diesem Anstieg zurück. Zunehmend ersetzen deshalb Teilzeitbeschäftigte ehemals Vollzeitbeschäftigte. 32,6 % der Beschäftigten arbeiten mittlerweile (1993) unterhalb der tariflichen Wochenarbeitszeit von 37,5 Stunden. In der Gesamtwirtschaft liegt der entsprechende Wert bei 12,4 %. Dabei ist die Teilzeitarbeit besonders unter den Frauen stark verbreitet: 47,2 % der Frauen im Einzelhandel sind teilzeitbeschäftigt, während es in der Gesamtwirtschaft lediglich im Durchschnitt 26,8 % sind.

29. Wie hoch liegt die durchschnittliche Betriebsnutzungszeit pro Woche in der verarbeitenden Industrie der Bundesrepublik Deutschland

- a) nach dem Arbeitsplatzkonzept,
- b) nach dem Beschäftigtenkonzept?

30. Wie hoch liegt die durchschnittliche Betriebsnutzungszeit pro Woche im Dienstleistungssektor nach den beiden genannten Konzepten?

31. Wie sehen die Vergleichszahlen nach den beiden genannten Konzepten für die Länder der europäischen Gemeinschaft aus?

Für die Erhebung von Betriebszeiten gibt es keine Normen. Amtliche Statistiken existieren nicht. Es verwundert daher nicht, daß die Länge der Betriebszeiten immer wieder mit ganz verschiedenen Zahlen diskutiert wird. In der Diskussion der Betriebszeiten in Deutschland haben insbesondere die in Tabelle 18 angeführten Betriebszeiten eine Rolle gespielt:

Tabelle 18: Betriebszeiten in der deutschen Industrie¹⁾ in Stunden pro Woche

ISO ²⁾ /DIW ³⁾ , 1990	72,8
ISO/DIW, 1990	67,9
IFO ⁴⁾ , 1989	63,6
EU ⁵⁾ , 1994	60,0
EU ⁵⁾ , 1989	53,0
IFO, 1989	49,7

1) Betriebe mit mindestens 20 Mitarbeitern, die Jahresangaben geben den Durchführungszeitpunkt der jeweiligen Umfrage an.

2) Institut zur Erforschung sozialer Chancen.

3) Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.

4) Institut für Wirtschaftsforschung.

5) Europäische Kommission: Ad-hoc-Arbeitsmarktumfrage, Juni 1994 und 1989.

Quellen: Europäische Kommission (EU): Europäische Wirtschaft Nr. 47, Arbeitsmarktentwicklung in der Gemeinschaft – Ergebnisse einer Umfrage bei Unternehmen und Arbeitnehmern, März 1991; Europäische Kommission: Europäische Wirtschaft, Beiheft B Nr. 11 – November 1994, Ergebnisse der Umfrage bei den Unternehmen und Verbrauchern; Karl Vogler-Ludwig: Betriebszeit der Produktionsanlagen, Auswirkungen der Arbeitszeitverkürzung seit 1984, in: ifo-schnelldienst 1-2/1990; Hermann Groß, Frank Stille, Cornelia Thoben: Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990, Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zu Arbeitszeitformen und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen (ISO), Köln, in Kooperation mit dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, Düsseldorf 1991; Frank Bauer, Hermann Groß, Frank Stille: Große Unterschiede in der Ermittlung von Betriebszeiten, in: WSI Mitteilungen 1/1994

Die unterschiedliche Länge der ermittelten Betriebszeiten erklärt sich im wesentlichen aus den unterschiedlichen Erhebungskonzepten. Darüber hinaus spielt natürlich auch der genaue Wortlaut der an die Unternehmen gestellten Fragen eine Rolle. Diese methodischen Probleme ergeben sich allerdings nicht aus der gewählten Untersuchungsmethode, sondern sind durch den

Untersuchungsgegenstand, die Betriebszeit, bedingt. Wichtig ist, daß die Untersuchungsmethoden, „direkte Methode“ sowie Arbeitsplatz- oder Beschäftigtenkonzept, großen Einfluß auf die errechnete durchschnittliche Betriebszeit haben. Von der Untersuchungsmethode hängt nämlich ab, wie die Betriebszeiten von Einschicht- und Mehrschichtarbeitsplätzen in einem Unternehmen zu einer Durchschnittsbetriebszeit verrechnet werden.

Bei der „direkten Methode“ werden die Unternehmen „direkt“ nach ihrer Betriebszeit gefragt. Die Betriebszeit wird entweder in Stunden angegeben, oder das Unternehmen muß lediglich erklären, in welches von vorgegebenen Betriebszeitintervallen seine Betriebszeit fällt. Die Europäische Kommission gab z. B. in ihren hier vorgestellten Umfragen von 1989 und 1994 Betriebszeitintervalle vor (siehe Tabelle 19).

Bei den anderen Konzepten werden die Unternehmen „indirekt“ nach den Betriebszeiten im Ein- und Mehrschichtbetrieb gefragt. Die angegebenen Betriebszeiten werden für die einzelnen Unternehmen dann nach dem Arbeitsplatz- oder Beschäftigtenkonzept zu einer Unternehmensbetriebszeit zusammengefaßt. Beim Arbeitsplatzkonzept werden die Betriebszeiten im Ein- und Mehrschichtbetrieb mit der jeweiligen Zahl der Arbeitsplätze gewichtet, beim Beschäftigtenkonzept dagegen mit der Zahl der Arbeitnehmer.

Unabhängig davon, ob die Betriebszeiten in den Unternehmen „direkt“ oder „indirekt“ erfaßt werden, kann bei der Zusammenfassung der einzelnen Unternehmensbetriebszeiten zu einer branchenweiten Betriebszeit wieder zwischen Arbeitsplatz- und Beschäftigtenkonzept gewählt werden. Die Wahl der Methode beeinflußt die Höhe der errechneten Betriebszeit stark (siehe Tabellen 21 und 22).

Dazu ein Beispiel: Ein Betrieb hat 20 Arbeitsplätze. Das Unternehmen beschäftigt insgesamt 30 Arbeitnehmer. An zehn Arbeitsplätzen arbeiten zehn Arbeitnehmer 40 Stunden pro Woche und an zehn Arbeitsplätzen arbeiten 20 Arbeitnehmer im Zwei-Schicht-System 80 Stunden pro Woche. Nach dem Arbeitsplatzkonzept ergibt sich eine durchschnittliche Betriebszeit von 60 Stunden pro Woche $[(10 \times 40 + 10 \times 80) : 20 = 60]$. Nach dem Beschäftigtenkonzept beträgt die Betriebszeit dagegen 66,7 Stunden pro Woche $[(10 \times 40 + 20 \times 80) : 30 = 66,67]$. Das Problem der

Betriebszeitberechnung stellt sich ebenso für eine ganze Branche und auf gesamtwirtschaftlicher Ebene.

Die einzigen EU-weiten Erhebungen zu den Betriebszeiten im verarbeitenden Gewerbe hat die Europäische Kommission in den Jahren 1989 und 1994 durchführen lassen. Im Sommer 1994 hat sie durch die wissenschaftlichen Institute, die regelmäßig die Konjunkturumfragen für die Europäische Kommission vornehmen, EU-weit eine Arbeitsmarktumfrage in der Industrie, im Einzelhandel und bei Arbeitnehmern und Arbeitslosen durchführen lassen. Die Umfrage erfolgte mittels eines harmonisierten Fragebogens, so daß die Ergebnisse der einzelnen Länder untereinander vergleichbar sind und europäische Durchschnitte errechnet werden können. Die Betriebszeiten wurden jeweils nur für den Produktionsbereich ermittelt, d. h. daß z. B. die Arbeitsplätze in der Verwaltung nicht berücksichtigt wurden. Die tatsächlichen Betriebszeiten wurden für die Studie der Europäischen Kommission wie in anderen Studien in den Unternehmen erfragt. Es handelt sich also bei allen Angaben um individuelle Auskünfte. Einzelne Ergebnisse können über- oder unterschätzt worden sein. Der methodischen Probleme war sich die EU-Kommissionsstudie bewußt. Sie wertet die Ergebnisse ihrer Studie daher als aussagefähige Tendenz und nicht als Fakten.

Die 1994er EU-Arbeitsmarktumfrage kommt mittels der „direkten Methode“ zu dem Ergebnis, daß Deutschland die niedrigsten Betriebszeiten im Vergleich zu den anderen EU-Staaten aufweist. Auch 1989 lag Deutschland am Ende der Skala bei den Betriebszeiten. Nach der aktuellen EU-Umfrage lag die Betriebszeit in Westdeutschland 1994 bei 60 Stunden pro Woche (Ostdeutschland 62 Stunden pro Woche) bei einem EU-Durchschnitt von 69 Stunden pro Woche. 1989 wurde für Westdeutschland ein Wert von 53 Stunden pro Woche und für die EU von 68 Stunden pro Woche ermittelt (siehe Tabellen 19 und 20).

Die Länge der Betriebszeiten sagt alleine noch nichts über die Wettbewerbsfähigkeit eines Landes aus. Vor allem die Branchenstruktur (Anteil einzelner Industriezweige, Größe der Unternehmen) beeinflußt die Höhe der Betriebszeiten stark. Auch sorgen die Notwendigkeit der Selbsteinschätzung der Betriebszeit durch die Unternehmen und eventuell notwendige Korrek-

turen durch die auswertenden Institute (Plausibilitätsprüfung der Antworten) für einen Unschärfbereich bei den Ergebnissen. So dürfte das Ergebnis für Westdeutschland 1989 (53 Stunden pro Woche) tatsächlich unterschätzt worden sein. Ebenso ist der starke Anstieg der Betriebszeiten in Belgien, Griechenland und Portugal von 1989 auf 1994 wahrscheinlich überzeichnet. Trotzdem läßt sich aus der Untersuchung die Tendenzaussage ableiten, daß Deutschland ein erhebliches Flexibilisierungspotential bezüglich Arbeits- und Maschinenlaufzeiten besitzt, das zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit genutzt werden könnte. Dies, zumal 1994 mehrere Fragen zu den Betriebszeiten gestellt wurden, um Betriebszeiten auch nach dem Arbeitsplatz- und Beschäftigtenkonzept berechnen zu können. Auch nach diesen Berechnungen liegt Deutschland unter dem EU-Durchschnitt (siehe Tabellen 21 und 22). Die jetzt vorgelegten EU-Ergebnisse erscheinen damit durchaus plausibel.

Tabelle 19: Betriebszeiten in der Industrie*) in Stunden pro Woche („direkte Erhebungsmethode“)

	1989	1994
Deutschland	–	60
– Westdeutschland	53	60
– Ostdeutschland	–	62
Luxemburg	–	113
Belgien	77	96
Griechenland	64	88
Niederlande	79 ²⁾	81
Italien	77 ²⁾	79
Portugal	54	72
Frankreich	69	68
Großbritannien	76	67
Irland	61	66
Spanien	69	65
EU ¹⁾	68 ²⁾	69

*) Den Unternehmen wurde die Frage gestellt:
Wie viele Stunden beträgt die durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit in Ihrem Unternehmen? Anzugeben war, in welches Intervall (unter 40, 40 – 59, 60 – 79, 80 – 119, 120 und mehr Stunden pro Woche) der Betrieb einzuordnen ist. Die Antworten wurden mit der Anzahl der Beschäftigten im Produktionsbereich zu einem Durchschnitt gewichtet. Für die einzelnen Intervalle wurden folgende Durchschnitts-Betriebszeiten zugrunde gelegt: 30, 50, 70, 100 und 150 Stunden pro Woche.

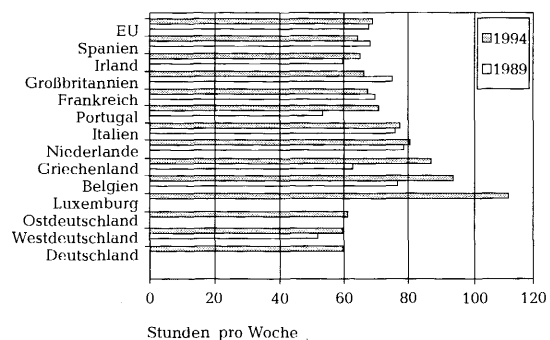
¹⁾ 1989 ohne Dänemark und Luxemburg, 1994 ohne Dänemark.
²⁾ Zahlen wurden gegenüber ursprünglich veröffentlichter 89er Umfrage nach oben korrigiert. Niederlande von 74 auf 79 Std./Woche, Italien von 73 auf 77 Std./Woche, daraus resultiert Anstieg des EU-Durchschnitts von 66 auf 68 Std./Woche.

Quelle: Europäische Kommission

Die Betriebszeiten im Dienstleistungssektor wurden von der Europäischen Kommission nicht erhoben. Daher kann die Frage 30 nicht beantwortet werden. Einen Überblick über die Relation der Betriebszeiten einzelner Wirtschaftszweige gibt eine Untersuchung, die das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen durchführen ließ:

„Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990, Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zu Arbeitszeitformen und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, in Kooperation mit dem deutschen Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin.“ Die dort veröffentlichten Zahlen sind allerdings nur mit den hier vorgestellten Ergebnissen der EU-Kommissionsstudie vergleichbar.

Tabelle 20: Betriebszeiten in der Industrie



Quelle: Europäische Kommission

Tabelle 21: Betriebszeiten in der Industrie 1994 (Beschäftigtenkonzept*)

Luxemburg	108
Belgien	105
Spanien	94
Italien	83
Niederlande	69
EU ¹⁾	68
Griechenland	67
Westdeutschland	61
Gesamtdeutschland	61
Ostdeutschland	61
Frankreich	60
Portugal	57
Großbritannien	55
Irland	52

*) Den Unternehmen wurde die Frage gestellt:
Wie viele Stunden beträgt die durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit in Ihrem Unternehmen im Einschichtbetrieb und im Mehrschichtbetrieb?
Von den Unternehmen war jeweils eine Zahl für den gesamten Einschicht- und Mehrschichtbetrieb anzugeben. Die Angaben wurden mittels der Anzahl der im Einschicht- und Mehrschichtbetrieb Beschäftigten im Produktionsbereich zu einem Durchschnitt gewichtet.

¹⁾ ohne Dänemark.

Quelle: Europäische Kommission

Tabelle 22: Betriebszeiten in der Industrie 1994 (Arbeitsplatzkonzept*)

Belgien	93
Luxemburg	87
Italien	77
Spanien	74
EU ¹⁾	56
Griechenland	55
Portugal	53
Niederlande	52
Großbritannien	51
Frankreich	51
Westdeutschland	50
Gesamtdeutschland	50
Ostdeutschland	49
Irland	46

*) Den Unternehmen wurde die Frage gestellt:

Wie viele Stunden beträgt die durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit in Ihrem Unternehmen im Einschichtbetrieb und im Mehrschichtbetrieb.

Von den Unternehmen war jeweils eine Zahl für den gesamten Einschicht- und Mehrschichtbetrieb anzugeben. Die Angaben wurden mittels der Anzahl der im Einschicht- und Mehrschichtbetrieb bestehenden Arbeitsplätze im Produktionsbereich zu einem Durchschnitt gewichtet.

¹⁾ ohne Dänemark.

Quelle: Europäische Kommission

32. In welchem Verhältnis stehen heute die individuelle tarifliche Wochenarbeitszeit auf der einen und die durchschnittliche Betriebsnutzungszeit im verarbeitenden Gewerbe der Bundesrepublik Deutschland auf der anderen Seite, und wie hat sich dieses Verhältnis seit 1984 entwickelt?

Die tarifliche regelmäßige Wochenarbeitszeit hat sich in der gesamten Wirtschaft seit 1984 leicht verringert. In Westdeutschland ging sie von 39,98 Stunden auf 37,71 Stunden zurück (siehe Tabelle 23). In Ostdeutschland reduzierte sie sich seit 1991 von 40,22 Stunden auf 39,68 Stunden (siehe Tabelle 24).

Verglichen mit den Angaben der EU-Untersuchung zur Betriebszeit ist davon auszugehen, daß die Betriebszeit ca. 50 % länger ist als die individuelle Arbeitszeit. Eine Analyse der Entwicklung seit 1984 ist nicht möglich, da es für diesen Zeitraum keine entsprechenden Untersuchungen gibt. Ingesamt ist aber davon auszugehen, daß immer mehr Unternehmen Arbeits- und Betriebszeit entkoppeln.

Tabelle 23: Entwicklung der tarifvertraglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit in Westdeutschland von 1984 bis 1994 (Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden)

1984	39,98
1985	39,60
1986	39,39
1987	39,25
1988	38,97
1989	38,55
1990	38,27
1991	38,14
1992	38,07
1993	37,76
1994	37,71

Tabelle 24: Entwicklung der tarifvertraglichen regelmäßigen Wochenarbeitszeit in Ostdeutschland von 1991 bis 1994 (Durchschnittliche Wochenarbeitszeit in Stunden)

1991	40,22
1992	40,12
1993	39,97
1994	39,68

33. Wie wird die Entwicklung der Kapitalproduktivität im Hinblick auf die Entkoppelung von individueller Arbeitszeit und betrieblicher Nutzungszeit beurteilt?

Aussagekräftige statistische Analysen über den Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Kapitalproduktivität einerseits und der Differenz zwischen Arbeits- und Betriebszeiten andererseits sind aufgrund nur lückenhaft verfügbarer Informationen nicht möglich. Zwar liegen für die Entwicklung der Kapitalproduktivität nach bisherigem Veröffentlichungsstand Daten der amtlichen Statistik bis zum Jahr 1992 vor. Größere Datenlücken gibt es jedoch bei der Entwicklung der Betriebszeiten, für die es keine Angaben der amtlichen Statistik gibt, sondern nur die in der Antwort zu den Fragen 29 bis 31 beschriebenen Umfrageergebnisse anderer Institutionen.

Allerdings kann man davon ausgehen, daß ein enger Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Betriebszeit und der Kapitalproduktivität – definiert als Bruttowertschöpfung in Relation zum Kapitalstock (jahresdurchschnittliches Bruttoanlagevermögen) – besteht. Eine Verminderung der betrieblichen Nutzungszeit würde unter sonst gleichen Umständen zu einem Rückgang der Bruttowertschöpfung füh-

ren und damit – bei unverändertem Anlagebestand – zu einer geringeren Kapitalproduktivität und umgekehrt. Geht die individuelle Arbeitszeit zurück – z. B. infolge der Umsetzung von tarifvertraglich geregelten Arbeitszeitverkürzungen – so müßte eine zusätzliche Arbeitszeitflexibilisierung erfolgen, um sicherzustellen, daß die Betriebszeit und damit die Kapitalproduktivität nicht verringert wird, d. h. die individuelle Arbeitszeit und betriebliche Nutzungszeit müßten sich entsprechend entkoppeln.

Durch eine stärkere Entkoppelung der individuellen Arbeitszeit von der Betriebszeit wird Kapital intensiver genutzt. Die Kapitalstückkosten sinken. Unternehmen gewinnen damit an Wettbewerbsfähigkeit. Dadurch werden bestehende Arbeitsplätze sicherer und neue Beschäftigungschancen tun sich auf. Allerdings muß die Entkoppelung der betrieblichen Nutzungszeit von der individuellen Arbeitszeit den spezifischen Erfordernissen von Unternehmen und Branchen Rechnung tragen.

34. In welchem Umfang haben Tarifangebote von Arbeitgeberverbänden seit 1984 Klauseln zur Ausweitung der Teilzeitarbeit aufgewiesen, und in welchem Umfang waren in solchen Angeboten Klauseln zur flexiblen Gestaltung des Jahresurlaubs und zum längerfristigen Ansparen größerer Freizeitblöcke enthalten?
35. In welchem Umfang waren in solchen Angeboten Klauseln enthalten, die eine befristete Unterbrechung der Erwerbsarbeit möglich machen?
36. In welchem Umfang waren in solchen Angeboten Klauseln enthalten, die durch eine flexiblere Gestaltung der Arbeitszeit die Vereinbarkeit von Familie und Beruf erleichtern helfen?
37. In welchem Umfang waren in solchen Angeboten Klauseln enthalten, die eine besondere Frauenförderung zum Ziel haben?
38. In welchem Umfang waren in solchen Angeboten Klauseln enthalten, um eine spezielle Integration von Langzeitarbeitslosen zu ermöglichen?
39. In welchem Umfang haben seit 1984 Arbeitgeberverbände angeboten, die berufliche Qualifizierung in die tarifliche Flexibilisierung einzubeziehen?

Die Tarifangebote von Arbeitgeberseite sind ebenfalls wesentliche Bestandteile der Tarifautonomie. Die für die Beantwortung der Fragen erforderlichen empirischen Erkenntnisse liegen der Bundesregierung daher nicht vor (vgl. Antwort zu den Fragen 16 bis 22).

Auf der Grundlage des beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gemäß § 6 des Tarifvertragsgesetzes geführten Tarifregisters können lediglich Aussagen darüber getroffen

werden, inwieweit Tarifangebote der Arbeitgeberverbände oder Tarifforderungen der Gewerkschaften zum Abschluß von entsprechenden Regelungen in Tarifverträgen geführt haben.

Allerdings ist darauf hinzuweisen, daß im Zeitraum von 1984 bis 1994 rd. 78 000 Tarifverträge abgeschlossen und in das Tarifregister eingetragen wurden. Deshalb können die tarifvertraglichen Regelungen nur beispielhaft beschrieben werden.

Die Flexibilisierung der Arbeitszeit hat seit der Vereinbarung der ersten Arbeitszeitverkürzung unter 40 Stunden (in der Metallindustrie 1984, sog. Leber-Kompromiß) in unterschiedlichen Formen Eingang in die Tarifpraxis gefunden. Dazu gehören in etlichen Tarifverträgen auch die Regelung der Teilzeitarbeit und Arbeitszeitverkürzungen in Form von freien Tagen unter Beibehaltung der vorherigen Wochenstundenzahl.

Befristete Unterbrechungen der Erwerbsarbeit – auch zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf – haben u. a. die Tarifvertragsparteien im privaten Bankgewerbe, im Einzelhandel, in der Metallindustrie und im privaten Versicherungsgewerbe in den Jahren 1989 und 1990 in Form von Regelungen über einen Elternurlaub vereinbart. Danach haben Arbeitnehmer, die im Anschluß an den gesetzlichen Erziehungsurlaub zur Betreuung eines Kindes aus dem Betrieb ausscheiden, innerhalb einer bestimmten Frist einen Anspruch auf Wiedereinstellung auf einen vergleichbaren oder gleichwertigen Arbeitsplatz.

Die Einstellungschancen für Arbeitslose wurden mit dem Tarifabschluß in der westdeutschen Chemischen Industrie von 1994 durch Schaffung von Einstiegsentgelten verbessert: Für Arbeitnehmer, die entweder vor der Einstellung sechs Monate ohne Beschäftigung waren oder in den 24 Monaten vor der Einstellung zwölf Monate oder länger in keinem Arbeitsverhältnis gestanden hatten, betrug das Tarifentgelt im ersten Beschäftigungsjahr 90 % der sonst geltenden tariflichen Entgeltsätze. Diese Regelung wurde durch den Tarifabschluß von 1995 modifiziert.

Ebenso ist Gegenstand einiger Tarifverträge die berufliche Qualifizierung. Solche Regelungen gab es aber auch schon vor 1984.

Für den öffentlichen Dienst des Bundes lassen sich folgende Aussagen treffen:

Zur Förderung der Teilzeitarbeit wurde im Frühjahr 1994 von der Arbeitgeberseite eine Regelung angeboten, nach der mit einem vollbeschäftigten Angestellten eine Teilzeitbeschäftigung vereinbart werden soll, wenn bestimmte familiäre Gründe vorliegen und dringende dienstliche bzw. betriebliche Belange nicht entgegenstehen. Zudem besteht im Interesse der Beschäftigten ein Anspruch auf Befristung der Teilzeitbeschäftigung. In den vergangenen Jahren wurden systematisch Regelungen abgebaut, die von den Teilzeitbeschäftigten als benachteiligend empfunden wurden. Angebote zur flexiblen Gestaltung des Jahresurlaubs oder zum längerfristigen Ansparen größerer Freizeitblöcke wurden nicht gemacht.

Es besteht generell die Möglichkeit, bei Vorliegen eines wichtigen Grundes unter Verzicht auf die Bezüge Sonderurlaub zu gewähren, wenn die dienstlichen und betrieblichen Verhältnisse es gestatten. Diese Regelung wurde seit Jahren dazu benutzt, unter den gleichen Voraussetzungen und im gleichen Umfang wie es § 79 a BBG für Bundesbeamte vorsieht, zur Kinderbetreuung längerfristigen unbezahlten Urlaub zu gewähren. Diese bereits bestehende Praxis wurde im Frühjahr dieses Jahres auch tariflich festgelegt.

Die Tarifvertragsparteien haben zusätzlich vereinbart, daß vollbeschäftigte Angestellte, die aus anderen Gründen als der Kinderbetreuung einen Teilzeitwunsch haben, von ihrem Arbeitgeber verlangen können, daß er mit ihnen die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung mit dem Ziel erörtert, zu einer entsprechenden Vereinbarung zu gelangen (vgl. z. B. § 15 b Abs. 2 BAT).

Überlegungen, durch besondere tarifvertragliche Regelungen einen Anreiz zu bieten, Arbeitslose und hierbei insbesondere auch Langzeitarbeitslose zusätzlich einzustellen, haben sich als nicht durchführbar erwiesen.

40. In welchem Umfang sind auf der betrieblichen Ebene
- a) die Ausweitung der Teilzeitarbeit,
 - b) die flexible Gestaltung des Jahresurlaubs und Freizeit-Ansparmöglichkeiten,
 - c) eine befristete Unterbrechung der Erwerbsarbeit,
 - d) flexible Regelungen der Arbeitszeit zur besseren Kombination von Familie und Beruf,
 - e) Maßnahmen zur Frauenförderung,
 - f) Maßnahmen zur besseren Integration von Langzeitarbeitslosen durch eine spezielle, flexible Gestaltung der Arbeitszeit – um vor allem eine berufliche Fortbildung und eine psychosoziale Betreuung möglich zu machen –, vereinbart worden?

Empirische Erkenntnisse liegen der Bundesregierung hierzu nicht vor (vgl. Antwort zu den Fragen 16 bis 22).

Aufgrund des dargestellten Tarifrechts im öffentlichen Dienst bestand keine Veranlassung zu zusätzlichen Vereinbarungen auf betrieblicher Ebene. Für den Bereich des Bundes enthält das Gesetz zur Förderung von Frauen und der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in der Bundesverwaltung und den Gerichten des Bundes (Frauenförderungsgesetz – FFG) vom 24. Juni 1994 (BGBl. I S. 1406) unmittelbar geltende Vorschriften.

Das damalige Bundesministerium für Frauen und Jugend veröffentlichte 1991 eine Untersuchung zu Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Frauenförderung in privaten Unternehmen. Im Rahmen dieser Untersuchung gaben 48,8 % der befragten Unternehmen ab 51 Beschäftigten in der Bundesrepublik Deutschland (alte Bundesländer) an, für einen eigenen Beitrag zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf einzutreten. Lediglich 35 % der Unternehmen setzten jedoch diese Absicht um, während 65 % dies nicht taten. In 56,6 % der Unternehmen waren Möglichkeiten einer flexibleren Arbeitszeitgestaltung gegeben. 12,5 % der Unternehmen boten eine Familienpausenregelung an, die über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinausgeht. Lediglich in weniger als 10 % der Unternehmen existieren Frauenförderpläne, wobei die Spanne von 2,7 % bei Unternehmen bis 100 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bis zu 60 % bei Unternehmen mit mehr als 20 000 Beschäftigten reichte. Die Untersuchung wurde in den Materialien zur Frauenpolitik (Nr. 15/November 1991) des damaligen Bundesministeriums für Frauen und Jugend veröffentlicht.

Aus dem Forschungsprojekt „Vorstellungen für eine familienorientierte Arbeitswelt der Zukunft“ (Bde. 30.1 bis 30.3 der Schriftenreihe des BMFuS) wurden folgende Erkenntnisse gewonnen:

- a) Teilzeitbeschäftigung bewerten die Unternehmen als die wirksamste Maßnahme zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit. Teilzeitbeschäftigung wird besonders in Verwaltungsbereichen der Betriebe angeboten (bei 61 % der Befragten), in geringerem Umfang dagegen im Bereich der Produktion (26 %).

Die überwiegende Zahl der Teilzeitarbeitsverhältnisse wird von Frauen eingegangen und ist

darüber hinaus auf Branchen im Handels- und Dienstleistungssektor konzentriert. Von den insgesamt als beschäftigt gemeldeten Frauen arbeiten ca. 32 % in Teilzeitarbeitsverhältnissen. 75 % davon sind Mütter mit ein bis zwei Kindern, während deren Anteil an den Vollzeitbeschäftigten nur 45 % beträgt.

Teilzeitbeschäftigte Männer sind nach wie vor die Ausnahme. Die meisten Vorgesetzten und Kollegen bringen kein Verständnis dafür auf, daß Männer wegen Familienpflichten beruflich kürzer treten. Von Frauen dagegen wird eine Reduzierung der Erwerbstätigkeit nahezu erwartet, wenn es gilt, besondere familiäre Aufgaben zu bewältigen. Wenn Männer eine Teilzeitstelle wahrnehmen, begründeten sie dies nur selten mit der Erfüllung familiärer Aufgaben, sondern meist mit dem Hinweis auf Weiterbildungsvorhaben.

Wie aufgeschlossenen Betriebsleitungen und Vorgesetzte auf Probleme ihrer berufstätigen Angestellten reagieren, hängt in hohem Maß auch von ihren individuellen Erfahrungen ab.

b) Neben arbeitszeitlichen, arbeitsorganisatorischen und Verfügbarkeitsregelungen gibt es weitere Maßnahmen, die betrieblicherseits angeboten werden können, um Eltern die Erfüllung beruflicher Pflichten zu erleichtern, ohne ihre familiären Verpflichtungen zu vernachlässigen. Hierunter sind u.a. zu nennen:

- über die gesetzlichen Regelungen hinausgehende Möglichkeiten der bezahlten Freistellung zur Pflege kranker Kinder oder älterer Angehöriger;
- Freistellungsangebote für die erste Zeit nach der Geburt eines Kindes – auch über den gesetzlichen Erziehungsurlaub hinaus.

Besondere Möglichkeiten der vertraglich fixierten, bezahlten Freistellung zur kurzfristigen Akutpflege kranker Kinder (oder erwachsener Angehöriger) sind bei keinem Unternehmen über die gesetzlichen Regelungen bezüglich Pflagetage für Kinder hinaus gefunden worden.

Die meisten formellen Regelungen zur Unterstützung von Familien – neben den Möglichkeiten der Arbeitszeitreduzierung – beziehen sich auf Regelungen zu einer mehr oder weniger ausgedehnten Freistellung in erster Linie der Mütter nach der Geburt eines Kindes mit

der Zusage oder Garantie, nach dieser in Anspruch genommenen Erziehungsphase in den Betrieb zurückkehren zu können.

In den Betriebsvereinbarungen in einigen größeren Unternehmen von Konzernen finden sich hierzu detaillierte Aussagen. Die besonders familienfreundlichen Vereinbarungen, zumeist mit der Bedingung einer bestimmten Betriebszugehörigkeitsdauer vor Eintritt in die Erziehungsphase, sind unterschiedlich weitreichend, wobei jedoch die Unternehmen zumeist nur eines der unten genannten Angebote machen:

- die Gewährung des gesetzlichen Zeitrahmens der Erziehungsphase mit Angeboten zum arbeitszeitlich gestaffelten Wiedereinstieg danach oder
- das Angebot, den gesetzlichen Zeitrahmen z. T. erheblich auszuweiten (bei mehreren Kindern bis zu zehn Jahren) mit der Zusage, dann an einen verfügbaren Arbeitsplatz im Unternehmen zurückkehren zu können oder
- die Möglichkeit, den zur Verfügung stehenden Gesamtzeitrahmen aufzuteilen und einen Teil zu einem späteren Zeitpunkt in Anspruch zu nehmen oder
- Betriebsvereinbarungen, die
 - nochmals explizit auf die Möglichkeit des Splittings des Erziehungsurlaubs, sofern beide Eltern im Unternehmen tätig sind, hinweisen,
 - „Kontakthalteangebote“ durch Urlaubs- und Krankheitsvertretungen anbieten oder darüber hinaus
 - vorsehen, daß an den üblichen Qualifizierungsmaßnahmen des Unternehmens teilgenommen wird (Verpflichtung zum Qualifikationserhalt).

41. Wie beurteilt die Bundesregierung die Entwicklung der Arbeitsproduktivität im Hinblick auf eine Ausweitung der Teilzeitarbeit?

In Wissenschaft und Praxis besteht Einigkeit darüber, daß die Einführung von Mobilzeit, d. h. flexiblen Arbeitszeitformen einschließlich Teilzeitarbeit, zu erheblichen Produktivitätsstei-

gerungen bei den Unternehmen führen kann. Dies ist im wesentlichen in der Vermeidung von Kosten durch schwankende Auslastungen des Betriebs sowie in der Verlängerung von Betriebs- und Maschinenlaufzeiten begründet. Außerdem spielt eine wichtige Rolle, daß Arbeitnehmer weit motivierter sind, wenn ihre Arbeitszeit den eigenen Wünschen entspricht und nicht nur von den Belangen des Unternehmers vorgegeben ist. Wegen des breiten Spektrums flexibler Arbeitszeitgestaltungen, der großen Unterschiede zwischen den einzelnen Wirtschaftssektoren und Unternehmen sowie der zahlreichen anderen Einflußfaktoren im betrieblichen Bereich ist es aber nicht möglich, eine allgemeinverbindliche Einschätzung der sich aus der Ausweitung von Teilzeitarbeit ergebenden Produktivitätsvorteile vorzunehmen. Vielmehr muß auf der jeweiligen Unternehmensebene eine genaue Kosten-Nutzen-Bilanz der verschiedenen Arbeitszeitmodelle gezogen werden, wobei die betrieblichen Bedürfnisse und die Interessen der Arbeitnehmerseite gleichermaßen zu berücksichtigen sind.

Dies bedeutet nun aber nicht, daß wir mit Mobilzeit durch Steigerung der Produktivität zu einer Erhöhung der Beschäftigungsschwelle und damit zu einer Steigerung der Arbeitslosigkeit beitragen. Vielmehr gilt: Mobilzeit, eben auch Erhöhung der Teilzeit, führt über Erhöhung der Produktivität und einer besseren Auslastung von teuren Maschinen zu einer Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit bestehender Unternehmen und zu mehr Wettbewerbschancen für neue Produkte und Dienstleistungsangebote. Damit werden große Beschäftigungspotentiale erschlossen. Das Festhalten an starrer Betriebsorganisation gefährdet dagegen Arbeitsplätze.

Schließlich darf nicht vergessen werden, daß allein das Teilen der bestehenden Arbeitszeit Hunderttausende von Arbeitsplätzen schafft.

- 42. In welchem Umfang wird
 - a) in der verarbeitenden Industrie,
 - b) im öffentlichen Dienst,
 - c) im privaten Dienstleistungsgewerbe
 Gleitzeit praktiziert?

Amtliche Statistiken darüber, in welchem Umfang in den verschiedenen Bereichen Gleitzeit praktiziert wird, liegen nicht vor.

Nach einer Repräsentativbefragung bei abhängig Beschäftigten in Westdeutschland durch das Institut zur Erforschung sozialer Chancen, Köln, im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen aus dem Jahr 1993 arbeiten 22 % der Beschäftigten in Gleitzeit.

Danach differiert die Verbreitung von Gleitzeit nach Wirtschaftszweigen. So arbeiteten 1993 im Handel und in der Land- und Forstwirtschaft nur 8 %, im Verkehrs- und Nachrichtengewerbe nur 11 % der Beschäftigten in Gleitzeit. In der zuletzt genannten Branche ist es oftmals der hohe Anteil an Schichtarbeitern, im Handel die weite Verbreitung von systemversetzten Arbeitszeiten und in der Land- und Forstwirtschaft die Abhängigkeit der Arbeitszeit von der Natur, die die Verbreitung von Gleitzeitarbeit einschränkt.

Im öffentlichen Dienst liegt der Anteil der Gleitzeitbeschäftigten mit 32 % traditionell hoch. Auffallend ist allerdings, daß bereits 22 % der Beschäftigten im produzierenden Gewerbe in

Tabelle 25: Gleitzeitarbeit nach Wirtschaftszweigen (Angaben in Prozent)

	Wirtschaftszweige						Beschäftigte insgesamt
	Produzierendes Gewerbe	Handel	Verkehr/ Nachrichten	Priv. Dienstleistungen	Öffentlicher Dienst	Land/Forstw. Sonstiges	
Beschäftigte mit Gleitzeitarbeit	22	8	11	21	32	8	22
Beschäftigte ohne Gleitzeitarbeit	78	92	89	78	68	91	78
keine Angabe	-	-	-	1	-	1	-

Quelle: ISO-Institut „Arbeitszeit '93“, Herausgeber: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen

Gleitzeit arbeiten. Diese Folge der Arbeitszeitflexibilisierung ist also keineswegs mehr auf den Bereich der Dienstleistung beschränkt (siehe Tabelle 25).

Die Gleitzeit wird in ca. 44 % der Behörden und Dienststellen des Bundes praktiziert.

Im öffentlichen Dienst der Länder und Kommunen wird nach Informationen der Arbeits- und Sozialminister der einzelnen Bundesländer Gleitzeit wie folgt praktiziert:

Baden-Württemberg

Der Landesrechnungshof Baden-Württemberg führte in seiner Denkschrift zur Landeshaushaltsrechnung 1989 eine Erhebung in 100 Dienststellen durch, die einen repräsentativen Querschnitt darstellt. Von diesen 100 Dienststellen hatten 88 die gleitende Arbeitszeit eingeführt. Nach einer aktuellen Umfrage ist die Gleitzeit in den Gemeindeverwaltungen zu etwa 70 % und in den Stadt- und Landkreisverwaltungen nahezu zu 100 % eingeführt.

Bayern

In der bayerischen Staatsverwaltung wird bei etwa 75 % der Dienststellen gleitende Arbeitszeit praktiziert. Nicht eingerechnet sind die Dienststellen, bei denen Gleitzeit ausgeschlossen ist, wie z. B. Schulen, Krankenhäuser oder der Polizei.

Berlin

Im öffentlichen Dienst wird mit Ausnahme weniger Bereiche (z. B. Teile der Polizei, Feuerwehr, Justizvollzugsanstalten) Gleitzeit praktiziert. Es ist davon auszugehen, daß die durch Dienstvereinbarungen über die gleitende Arbeitszeit gegebene Möglichkeit von der großen Mehrheit der Beschäftigten auch genutzt wird.

Bremen

Statistische Erhebungen hierzu liegen nicht vor. Generell ist jedoch festzustellen, daß im öffentlichen Dienst Gleitzeit praktiziert wird.

Hamburg

Im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg besteht für alle Bereiche, in denen es mit der Art der Tätigkeit vereinbar ist, eine Gleitzeitregelung.

Hessen

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor.

Mecklenburg-Vorpommern

Statistische Angaben zu dem Umfang praktizierter Gleitzeit liegen nicht vor. Im öffentlichen Dienst des Landes wird weitestgehend Gleitzeit praktiziert.

Niedersachsen

Für den öffentlichen Dienst in Niedersachsen ist davon auszugehen, daß Gleitzeit dort, wo sie möglich ist, überwiegend praktiziert wird.

Nordrhein-Westfalen

Hinweis auf die Ergebnisse der ISO-Studie.

Rheinland-Pfalz

Angaben darüber, in welchem Umfang Gleitzeit in der Landesverwaltung praktiziert wird, liegen nicht vor. In der Kommunalverwaltung wird im Bereich der Verbandsgemeindeverwaltungen etwa zu 75 %, im Bereich der Städte zu mehr als 75 % und im Bereich der Kreisverwaltungen zu mehr als 50 % Gleitzeit praktiziert.

Saarland

Im öffentlichen Dienst des Saarlandes wird durchgängig Gleitzeit praktiziert. Dies bezieht sich auf die Bediensteten bei den Gemeinden, den Landkreisen und den obersten Landesbehörden.

Sachsen

Im öffentlichen Dienst wird Gleitzeit praktiziert. Weiterführende Angaben sind nicht möglich.

Sachsen-Anhalt

Offizielle Statistiken hierzu liegen nicht vor. Allerdings liegt nach persönlichen Angaben der über den Arbeitsmarkt-Monitor – eine Arbeitsmarktumfrage in Sachsen-Anhalt vom Herbst 1994 – Befragten in der öffentlichen Verwaltung der Anteil der Erwerbstätigen mit gleitender Arbeitszeit bei 63 %.

Schleswig-Holstein

Im öffentlichen Dienst wird Gleitzeit praktiziert, weitere Erkenntnisse liegen nicht vor.

Thüringen

Hierzu liegen keine Erkenntnisse vor.

43. Welche gesetzlichen Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, zu einem Abbau von Überstunden beizutragen?

Die tatsächliche Entwicklung der Überstundenzahl bestätigt die Richtigkeit der Politik der Bundesregierung, dem freiwilligen Abbau von Überstunden den Vorrang vor gesetzgeberischen Initiativen zu geben. Das Überstundenvolumen bewegt sich nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesanstalt für Arbeit seit längerer Zeit rückläufig. So sind in den alten Bundesländern die Überstunden von 1980 bis 1994 von 1,8911 Milliarden auf 1,5578 Milliarden zurückgegangen (Reduzierung um 17,62 %, anders allerdings in den neuen Bundesländern, siehe Tabelle 26).

Allerdings ergeben die bisherigen Analysen, daß immer noch ein nicht unerhebliches Potential für einen weiteren Überstundenabbau besteht. Daher sind die Tarifvertragsparteien sowie Betriebsräte und Arbeitgeber aufgefordert, weiter auf dieses Ziel hinzuwirken. Sie verfügen über Instrumentarien, die so flexibel sind, daß sie wirksame Maßnahmen zum Abbau von Überstunden mit der gebotenen Rücksichtnahme auf die betrieblichen Gegebenheiten im Einzelfall vereinbaren können. Die Überstundenanalyse des IAB und die gegenwärtige tarifpolitische Diskussion zur Überstundenproblematik bestärken die Annahme, daß ein weiterer Überstundenabbau in der Praxis auch erreicht werden kann.

Eine gesetzliche Regelung zur Begrenzung von Überstunden müßte, um überhaupt spürbar zu sein, sehr enge Grenzen für die Zulässigkeit von Überstunden ziehen, also beispielsweise Überstunden bis auf einen kleinen Rest verbieten oder zwingend Freizeitausgleich für solche Überstunden vorschreiben. In tatsächlicher Hinsicht würden Kleinbetriebe und selbst größere Betriebe mit einer starren Kontingentierung der Überstunden, insbesondere bei Auftragsspitzen, kurzen Lieferfristen und Personalengpässen – vor allem bei hochspezialisierten Fachkräften, die sich nicht kurzfristig ersetzen lassen – nicht zu recht kommen. Sie könnten so insbesondere Auslandsaufträge an Auslandsfirmen verlieren. Damit die Betriebe hinreichend flexibel auf die Erfordernisse des Marktes reagieren können, wäre es daher notwendig, eine ganze Reihe von Ausnahmen vom Überstundenverbot vorzusehen.

Überdies müßte eine gesetzliche Regelung aus Rücksichtnahme auf die Tarifautonomie abweichenden tarifvertraglichen Bestimmungen den Vorrang lassen. Die bestehenden Tarifverträge sind aber von einem Verbot der Überstunden noch weit entfernt, so daß das Gesetz schon aus diesem Grund nur geringe praktische Wirkung entfalten könnte. Im Gegenteil, die bestehenden Tarifverträge gehen noch von dem Grundsatz aus, daß geleistete Überstunden durch eine entsprechende Vergütung auszugleichen sind. Allerdings sehen sie neuerdings ganz überwiegend auch einen Ausgleich durch Freizeit als fakultative Möglichkeit vor. Ein Anspruch auf Freizeitausgleich kann daraus in der Regel nicht hergeleitet werden. Inwieweit diese tariflichen Überstundenregelungen geeignete und auch arbeitsmarktförderliche Lösungswege aufzeigen, kann mangels entsprechender Erkenntnisse über die praktische Handhabung und Auswirkung dieser Bestimmungen nicht beurteilt werden.

Zu begrüßen ist allerdings die neuere Tendenz zur Flexibilisierung von tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen, wie z. B. Arbeitskorridore und Jahresarbeitszeiten. Diese Regelungen können dazu beitragen, daß Regelarbeitszeiten entsprechend den Arbeitsschwankungen unterschiedlich verteilt werden und dafür weniger Überstunden anfallen. Dies macht deutlich, daß der weitere Abbau von Überstunden allein eine Aufgabe der Tarif- und Betriebspartner ist.

Das Arbeitszeitgesetz verfolgt in erster Linie gesundheitspolitische Ziele. Das Gesetz beschränkt dementsprechend die staatliche Regelung auf die Festlegung von gesundheitlich notwendigen Grenzen für die höchstzulässige tägliche Arbeitszeit, für Mindestruhepausen während der Arbeit, für Mindestruhezeiten nach Beendigung der täglichen Arbeit und für einen Ruhetag in der Woche (Sonntag). Die werktägliche Arbeitszeit von grundsätzlich acht Stunden darf nur dann auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn diese Verlängerung innerhalb eines Ausgleichszeitraums von – in der Regel – sechs Monaten auf durchschnittlich acht Stunden ausgeglichen wird. Für darüber hinausgehende gesetzliche Arbeitszeitbeschränkungen aus arbeitsmarktpolitischen Gründen ist das Arbeitszeitgesetz nicht das geeignete Regelwerk.

Tabelle 26: Durchschnittliche Überstunden und Überstundenvolumen der Arbeitnehmer in der Gesamtwirtschaft

	Volumen in Millionen Stunden		Veränderung gegenüber der Vorperiode in %	
	West	Ost	West	Ost
1980	1 891,1	–	–	–
1990	1 807,2	221,9	– 4,44	–
1991	1 826,9	164,0	1,09	– 26,09
1992	1 712,4	242,4	– 6,27	47,80
1993	1 522,1	287,0	– 11,11	18,40
1994 ¹⁾	1 557,8	296,9	2,35	3,45
1980/94	–	–	– 17,62	–
	Durchschnitt je Arbeitnehmer		Veränderung gegenüber der Vorperiode in %	
	West	Ost	West	Ost
1980	79,4	–	–	–
1990	71,0	25,9	– 10,58	–
1991	69,9	23,6	– 1,55	– 8,88
1992	64,9	40,1	– 7,15	79,92
1993	58,7	49,3	– 9,55	22,94
1994 ¹⁾	60,9	50,8	3,75	3,04
1980/94	–	–	– 23,30	–

¹⁾ Vorläufig.

Quelle: Berechnungen des IAB (Stand: 12. Juni 1995)

Definition der Überstunden:

Einbezogen sind nur die sog. „definitiven“ Überstunden. Dies sind nur Überstunden ohne Zeitausgleich (mit aber auch ohne Bezahlung, insbesondere im Angestelltenbereich).

Die sog. „transitorischen“ Überstunden, d. h. Überstunden mit Zeitausgleich, sind nicht einbezogen.

44. In welchem Umfang wird Nachtarbeit in die Arbeitszeitflexibilisierung

- a) auf der betrieblichen Ebene,
 - b) auf dem Weg über tarifvertragliche Regelungen
- einbezogen?

Ein auswertbares Register von Betriebsvereinbarungen zur Einbeziehung von Nachtarbeit in die Arbeitszeitflexibilisierung liegt nicht vor (vgl. Antwort zu den Fragen 16 bis 22).

Die meisten Tarifverträge, die die Arbeitszeit regeln, enthalten auch Regelungen über die Nachtarbeit. Gegenstand dieser Regelungen sind vor allem die Zeit der Nachtarbeit und die Höhe der Zuschläge. Die Tarifverträge schließen nicht aus, daß die Nachtzeit in die Arbeitszeitflexibilisierung einbezogen wird.

Nach den amtlichen Daten der Mikrozensus-erhebungen von 1989, 1991 und 1993 ist der tatsächliche Umfang der Nachtarbeit zurückgegangen. Während 1989 in Westdeutschland noch 8,5 % der Beschäftigten von ständiger oder regelmäßiger Nachtarbeit betroffen waren, sank ihr Anteil über 8,1 % in 1991 auf 8,0 % in 1993. In

Ostdeutschland reduzierte sich der Anteil von 10,4 % in 1991 auf 9,0 % in 1993. Weitere Einzelheiten sind den Tabellen 27 bis 33 zu entnehmen (Abweichungen in den Summen ergeben sich durch Rundungen).

Tabelle 27: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1989*
(Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	24 718	100	14 995	100	9 724	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	2 089	8,5	1 665	11,1	423	4,4

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus-erhebung April 1989

Tabelle 28: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1991*) (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	33 887	100	19 534	100	14 352	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	2 906	8,6	2 203	11,3	702	4,9

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1991

Tabelle 29: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1991*) (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 479	100	15 629	100	10 851	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	2 133	8,1	1 660	10,6	473	4,4

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1991

Tabelle 30: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1991*) (Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	7 407	100	3 905	100	3 502	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	773	10,4	543	13,9	230	6,6

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1991

Tabelle 31: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1993*) (Deutschland)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	32 722	100	18 870	100	13 852	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	2 681	8,2	1 995	10,6	686	5,0

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1993

Tabelle 32: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1993*) (Früheres Bundesgebiet)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	26 562	100	15 497	100	11 065	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	2 125	8,0	1 631	10,5	495	4,5

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1993

Tabelle 33: Abhängig Erwerbstätige mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit im April 1993*) (Neue Länder und Berlin-Ost)

	Insgesamt		Männer		Frauen	
	Tsd.	%	Tsd.	%	Tsd.	%
Abhängig Erwerbstätige	6 160	100	3 373	100	2 787	100
darunter mit ständiger bzw. regelmäßiger Nachtarbeit	555	9,0	364	10,8	191	6,9

*) Ohne gelegentliche Nachtarbeit [gelegentlich bedeutet: nicht regelmäßig (hin und wieder oder in unregelmäßigen Zeitabständen, auch einmalig)].

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensusserhebung April 1993

45. Welche Möglichkeiten sieht die Bundesregierung, Teilzeitregelungen für die letzten Jahre einer Erwerbstätigkeit zu vereinbaren?

Aufgrund der verfassungsrechtlich verankerten Arbeitsvertragsfreiheit ist den Arbeitsvertragsparteien die Möglichkeit eröffnet, in beliebiger Form eine Reduzierung der im Arbeitsvertrag festgelegten Arbeitszeit zu vereinbaren. Hieraus folgt gleichzeitig, daß eine Reduzierung der Arbeitszeit, sei es gegen den Willen des Arbeitgebers oder aber gegen den Willen des Arbeitnehmers, nicht möglich ist.

Die in § 42 des Sechsten Buches Sozialgesetzbuch (SGB VI) geschaffene Möglichkeit, alle Altersrenten nicht nur in voller Höhe, sondern auch als Teilrente in Anspruch nehmen zu können, ermöglicht seit dem 1. Januar 1992 erstmals, durch entsprechende Einschränkung der Erwerbstätigkeit in den Ruhestand hineingleiten zu können. Einerseits kann ein Teil der zustehenden Altersrente in Anspruch genommen werden, andererseits darf weiter innerhalb bestimmter Grenzen, die deutlich höher sind als beim Bezug der Altersrente als Vollrente, hinzuverdient werden. Ein Versicherter, der eine Teilrente in Anspruch nehmen möchte, soll also nicht aus dem bestehenden Beschäftigungsverhältnis ausscheiden müssen, sondern er kann seine Erwerbstätigkeit bei gleichzeitig vermindertem Arbeitsentgelt reduzieren.

46. Wie werden die Möglichkeiten einer verbesserten gesetzlichen Regelung für Altersteilzeit im Lichte der unbefriedigenden Erfahrungen mit dem bisherigen Modell der Bundesregierung gesehen?

Die Bundesregierung bedauert, daß die Tarifvertragsparteien das mit dem Altersteilzeitgesetz befristet gemachte Angebot, mit finanzieller Unterstützung der Bundesanstalt für Arbeit Teilruhestandsmodelle zu vereinbaren, nicht in nennenswertem Umfang genutzt haben.

Ob von der Teilrente (vgl. Antwort auf Frage 45) Gebrauch gemacht werden kann, hängt entscheidend davon ab, daß auch entsprechende Teilzeitarbeitsplätze vorhanden sind. In den ersten drei Jahren haben nur relativ wenige Versicherte (ca. 3 000) von der Möglichkeit des Teilrentenbezugs Gebrauch gemacht. Dies ist nach Auffassung der Bundesregierung allerdings kein

Beleg für unzureichende Regelungen, sondern Folge der ungünstigen Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt. Die Betriebe haben die Möglichkeiten, den Erfahrungsschatz älterer Arbeitnehmer zu nutzen, weitgehend vertan und statt dessen in großem Umfang versucht, zu Lasten der Solidargemeinschaft ihre Belegschaften zu verjüngen. In einer derartigen Situation ist es nicht verwunderlich, wenn sich neue Gestaltungsmöglichkeiten nicht durchsetzen. Unter anderen Rahmenbedingungen hat aber auch die Teilrente ihre Zukunft.

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung prüft zur Zeit, wie die Frühverrentungspraxis vieler Unternehmen zugunsten von Teilzeitarbeit im Alter verändert werden kann.

47. In welchem Umfang haben Banken durch die Bereitstellung von Risikokapital flexibilisierungsfördernde Änderungen der Arbeitszeitorganisation unterstützt?

Risikokapital wird von den Banken in der Regel für vielfältige Investitionsprojekte, darunter auch Reorganisationen von Unternehmen, zur Verfügung gestellt. Flexibilisierungsfördernde Änderungen der Arbeitszeitorganisation können Bestandteil dieser Reorganisationen sein. Der Bundesregierung liegen allerdings keine Informationen über die Häufigkeit solcher Fälle vor. Bei der Förderung von Unternehmen wird häufig automatisch auch eine Flexibilisierung der Arbeitszeitorganisation gefördert. Viele kapitalintensive Investitionen lohnen sich in Deutschland nur deshalb, weil durch flexible Arbeitszeitorganisation erreicht wird, daß teures Kapital ausreichend genutzt wird.

48. In welchem Umfang unterstützt die Bundesregierung durch spezielle Programme einschließlich Zinshilfen solche Änderungen der Arbeitszeitorganisation?

Spezielle Programme der Bundesregierung zur Förderung flexibilisierungsfördernder Änderungen der Arbeitszeitorganisation gibt es nicht.

Unabhängig von speziellen Programmen steht über das Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) ein besonderes Instrument zur Verfügung, in dessen Beratungs-

arbeit für Unternehmen dringende wirtschaftliche Probleme und deshalb auch Fragen der Arbeitszeitflexibilisierung eingeschlossen sind. Aus dem Haushalt des Bundesministeriums für Wirtschaft erhält das RKW eine institutionelle Förderung, mit der auch gewisse Personalkosten der RKW-Landesgruppen gefördert werden. In den Landesgruppen geschieht der Großteil der unmittelbaren Analyse, Beratung und Schulung für die Unternehmen. So führt beispielsweise die RKW-Landesgruppe Berlin im Auftrag der Senatsverwaltungen für Arbeit und Frauen sowie Wirtschaft und Technologie derzeit ein Modellprojekt „Arbeitszeitflexibilisierung mittelständischer Unternehmen – Förderung von Produktivität und Beschäftigung“ durch. Darüber hinaus beteiligt sich das RKW auf der Grundlage seiner Plattformfunktion für Sozialpartner, Bund und Länder sowie die Wissenschaft an übergeordneten Veranstaltungen, wie z. B. im Juni 1995 an einer Fachtagung „Teilzeitarbeit“, zusammen mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände und dem Deutschen Gewerkschaftsbund.

Daneben wird aus Sicht der Rahmenplanregelung der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“ bei der Frage der Bestimmung des Dauerarbeitsplatzkriteriums die Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen wie folgt berücksichtigt:

- Ein Teilzeitarbeitsplatz mit Dreiviertel oder mehr der tariflichen Wochenarbeitszeit eines Vollarbeitsplatzes des jeweiligen Wirtschaftszweiges zählt als ein Dauerarbeitsplatz.
- Ein Teilzeitarbeitsplatz mit unter Dreiviertel der tariflichen Wochenarbeitszeit eines Vollzeitarbeitsplatzes des jeweiligen Wirtschaftszweiges wird entsprechend der jeweiligen Stundenzahl anteilig als Dauerarbeitsplatz berücksichtigt.
- Teilzeitarbeitsplätze, die wegen Geringfügigkeit nach § 8 SGB IV nicht zur Versicherungspflicht führen, bleiben unberücksichtigt. Dies gilt ebenfalls für die Beschäftigung von Aus Hilfskräften.

49. Besteht nach Auffassung der Bundesregierung Handlungsbedarf hinsichtlich der neuen Formen der Arbeitszeitgestaltung, die sich aus dem Abbau von Hierarchie im Betrieb, aus Gruppenarbeit, Dezentralisierung von Entscheidungen im Betrieb und aus einer Anwendung neuer Informations- und Kommunikationstechniken ergeben?

Die allgemeinen Regelungen des individuellen Arbeitsrechts sowie die öffentlich-rechtlichen Arbeitszeitbestimmungen bieten ausreichend flexible gesetzliche Rahmenbedingungen, die die Entwicklung von neuen Formen der Arbeitszeitgestaltung, den Abbau von Hierarchie im Betrieb, der Einführung von Gruppenarbeit, der Dezentralisierung von Entscheidungen im Betrieb und der vermehrten Anwendung von neuen Informations- und Kommunikationstechniken auf individueller und betrieblicher Ebene sowie auf der Ebene des Wirtschaftszweiges zulassen. Die Bundesregierung sieht deshalb grundsätzlich keine Veranlassung, durch weitere gesetzliche Vorgaben regulierend in die Gestaltungsmöglichkeiten der jeweiligen Vertragsparteien einzugreifen. Lediglich im Bereich des Arbeitnehmerdatenschutzes, der heute maßgeblich von der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts geprägt ist, ist wegen der sich ständig weiterentwickelnden Informations- und Kommunikationstechniken eine gesetzliche Normierung geboten.

Handlungsbedarf besteht derzeit vor allem bei den Unternehmen, die ihre Arbeitsorganisation ständig prüfen und verbessern müssen. Gefordert ist mehr Flexibilität und das Eingehen auf die Arbeitszeitwünsche der Arbeitnehmer. Kreativität ist gefragt. Noch sind längst nicht alle Produktivitätspotentiale ausgeschöpft.

Die Arbeitnehmer sollten deutlich machen, daß bei ihnen die Bereitschaft zur Flexibilität vorhanden ist. Gleichzeitig sollten sie aber auch klarstellen, wie ihre Arbeitszeitwünsche aussehen.

Schließlich wird die Bundesregierung den Wandel der Arbeitsstrukturen aufmerksam verfolgen. Mit dem Arbeitszeitgesetz hat sie den Rahmen für flexible Arbeitszeiten optimiert. Im Herbst wird sie einen Bericht „Info 2000: Deutschlands Weg in die Informationsgesellschaft“ vorstellen, der neue Herausforderungen moderner Produktionsstrukturen aufzeigt. Außerdem wird die Bundesregierung in Kürze den Arbeitsschutz weiter verbessern.

Hinsichtlich ihrer Vorstellungen zu einer Weiterentwicklung der öffentlichen Verwaltung verweist die Bundesregierung auf ihren Bericht über die Fortentwicklung des öffentlichen Dienstrechts – Perspektivbericht – vom 19. Juli 1994.

