



Krisenreaktionen.

Betriebliche Strategien zur Bewältigung der
Wirtschafts- und Finanzkrise in der
Bundesrepublik Deutschland.



Hermann Groß

**Krisenreaktionen.
Betriebliche Strategien zur Bewältigung der Wirtschafts- und
Finanzkrise in der Bundesrepublik Deutschland.**

Köln 2013

Mit finanzieller Unterstützung des Landes Nordrhein-Westfalen und des Europäischen Sozialfonds



EUROPÄISCHE UNION

Europäischer Sozialfonds

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



Inhalt:

Vorwort des Ministers für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein - Westfalen	4
A. Zusammenfassung der wichtigsten Befunde	6
B. Konzeptionelle Überlegungen	13
1. Einführung in das Problem	13
2. Extern numerische Flexibilisierung – Variation des Personalbestands	16
2. 1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung	16
2. 2 Befristete Beschäftigungen	17
2. 3 Leiharbeit	18
3. Intern numerische Flexibilisierung – Variation der Arbeitszeit	20
3. 1 Kurzarbeit	20
3. 2 Abbau von bezahlten Überstunden	20
3. 3 Arbeitszeitkorridorregelungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen	21
3. 4 Arbeitszeitkonten	23
4. Forschungsdefizite	27
5. Gesellschaftspolitische Relevanz	30
C. Zur methodischen Anlage der Untersuchung	31
1. Fragestellungen	31
2. Datenerhebung	33
D. Ergebnisse	38
1. Erfahrung und Ausmaß der Krise	38
2. Beschäftigung	43
2. 1 Entwicklung von Leiharbeit und Befristung	43
2. 2 Entwicklung der Beschäftigung insgesamt	44
2. 3 Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit	46
3. Arbeitszeit	47
3. 1 Bezahlte Überstunden	47
3. 2 Vertraglich vereinbarte und tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten	50
3. 3 Kurzarbeit	51
3. 4 Temporäre Arbeitszeitverkürzungen	53
3. 5 Arbeitszeitkorridorregelungen	56
3. 6 Arbeitszeitkonten	58
3. 7 Entwicklung des Arbeitsvolumens 2008 bis 2012	62
3. 8 Resümee	68
E. Literatur	71
Anhang: Fragebogen	75
Schaubild,- Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	
Schaubild 1: Stichprobenkonstruktion, Bruttostichprobe	35
Schaubild 2: Nettostichprobe	37
Tabelle 1: Erfahrung und Ausmaß der Krise nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgröße (in %)	40
Tabelle 2: Instrumente der Krisenbewältigung (Mehrfachnennungen)	41
Tabelle 3: Instrumente der Krisenbewältigung nach Interessenvertretung (Mehrfachnennungen)	43
Tabelle 4: Befristungen und Leiharbeit in Krisenbetrieben (in % der Beschäftigten)	44
Tabelle 5: Entwicklung der Beschäftigung im Zeitraum von 2008 bis 2012 (2008 = 100)	46
Tabelle 6: Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum von 2008 bis 2012 (2008 = 100)	47
Tabelle 7: Bezahlte Überstunden in einer Woche im März	49

	2008, 2010 und 2012 (in tausend Stunden)	
Abbildung 1:	Bezahlte Überstunden in einer Woche im März 2008, 2010 und 2012 (in tausend Stunden)	49
Tabelle 8:	Vertraglich vereinbarte und/oder tarifliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 2008 bis 2012 (in Stunden)	51
Tabelle 9:	Kurzarbeit in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012	53
Abbildung 2:	Ausfallstunden durch Kurzarbeit (in tausend Stunden)	53
Tabelle 10:	Wochenarbeitszeitverkürzungen in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012	55
Abbildung 3:	Ausfallstunden bei Arbeitszeitverkürzung (in tausend Stunden)	55
Tabelle 11:	Arbeitszeitkorridorregelungen in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012	57
Abbildung 4:	Ausfallstunden bei Arbeitszeitkorridorregelungen (in tausend Stunden)	58
Tabelle 12:	Arbeitszeitkonten nach Betrieben und Beschäftigten in 2008, 2010 und 2012 (in %)	59
Tabelle 13:	Volumen der Plus- und Minusstunden auf Arbeitszeitkonten in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012 (in tausend Stunden)	61
Abbildung 5:	Volumen der Plus- und Minusstunden auf Arbeitszeitkonten in den Jahren 2008, 2010 und 2012 (in tausend Stunden) – Variante 1	62
Tabelle 14:	Anteile der Komponenten des Arbeitsvolumens an seiner Reduktion im Zeitraum von 2008 bis 2010 (in %)	65
Tabelle 15:	Entwicklung des Arbeitsvolumens und seiner Komponenten 2008 bis 2010 (in tausend Stunden)	66
Tabelle 16:	Entwicklung des Arbeitsvolumens und seiner Komponenten 2010 bis 2012 (in tausend Stunden)	68

Vorwort



Deutschland ist im europäischen Vergleich gut durch die Krise gekommen. In Deutschland war der massive Rückgang des Bruttoinlandsprodukts nicht mit einem Rückgang der Beschäftigung und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit verbunden.

Der verstärkte Einsatz von Kurzarbeit, der Abbau von bezahlten Überstunden, das „Leerräumen“ von Zeitguthaben sowie der Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten, betriebliche Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen haben zur Sicherung der Beschäftigung beigetragen.

Es gab zwar viele Hinweise über die Bedeutung und Rolle der Arbeitszeitpolitik in den Betrieben. Die Datenlage zu den von den Betrieben eingesetzten Instrumenten der Krisenbewältigung war unzureichend. Empirisch gesicherte Daten lagen flächendeckend nur für Kurzarbeit und mit Abstrichen für den Abbau der Überstundenarbeit vor. Solche Daten fehlten jedoch für Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridorregelungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen. Deshalb habe ich diese Studie in Auftrag gegeben,

Der Bezugszeitraum für die Angaben zu den betrieblichen Strategien der Krisenbewältigung war eine übliche Woche im Monat März in den Jahren 2008, 2010 und 2012. Da der März 2010 noch in die Zeit der Wirtschaftskrise fällt, verfügt man mit den Daten über einen empirischen Überblick darüber, wie es vor, während und nach der Krise war. Das gibt uns Hinweise, wie gut wir für die Zukunft gerüstet sind.

Die Studie schließt eine wichtige Forschungslücke und belegt empirisch, wie Betriebe und Beschäftigte – teilweise mit schmerzlichen Gewinn- bzw. Einkommenseinbußen – einen „systemrelevanten Sicherheitsschirm“ aufgespannt haben und dass neben der Kurzarbeit andere Formen – nicht öffentlich geförderter – Arbeitszeitanpassungen wirksam geworden sind.

Das finanzielle Volumen für die Volkswirtschaft ist erheblich. Nimmt man lediglich die Arbeitszeitkonten mit einem Volumen von über 1 Mrd. Stunden (Zeitguthaben sowie Zeitschulden) und bewertet sie mit 30 Euro pro Arbeitsstunde so wurde von den Betrieben und Beschäftigten ein Volumen von 30 Mrd. Euro – ganz ohne öffentliche Förderung – eingesetzt. Mit dem Abbau von bezahlten Überstunden und der Kurzarbeit = 500 Mio. Stunden erhöht sich das Volumen auf 45 Mrd. Euro. Zum Vergleich: Für die Abwrackprämie wurden 5 Mrd. Euro öffentlicher Mittel eingesetzt.

Die soziale Sicherung hat davon ebenfalls profitiert. Während früher im Krisenfall teure Vorruhestandsprogramme zu Lasten der Allgemeinheit aufgelegt wurden, hat man diesmal weitgehend darauf verzichtet. In Folge sind die Beschäftigungsquote insgesamt und die älterer Arbeitnehmer besonders deutlich gestiegen. Die Einnahmen aus Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen stiegen.

Die funktionierende (und verlässliche) Sozialpartnerschaft war eine weitere notwendige Bedingung für den Erfolg, denn nur im Rahmen einer vertrauensvollen Zusammenarbeit kann man solche Guthaben(Schulden) aufbauen. Das ist nicht überall in Europa der Fall. In den Großbetrieben des Produzierenden Gewerbes sind Betriebe mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat fast ohne Personalreduktion ausgekommen.

Nach der Krise musste man nicht lange nach Fachkräften suchen, da das eingearbeitete Personal weitgehend im Unternehmen geblieben war – auch das hat (Rekrutierungs- und Einarbeitungs-) Kosten reduziert. Auf einem, für eine Krise, hohen Niveau konnte man die Beschäftigung weiter steigern.

Man darf nicht übersehen, dass bei weitem nicht alle Betriebe Arbeitszeitanpassungen den Vorzug gegeben haben und prekär Beschäftigte immer noch ein hohes Risiko tragen. Es gibt weiter Nachholbedarf. Die Studie belegt, wie berechtigt die Forderung ist, die Kurzarbeit z. B. auch auf Zeitarbeitsunternehmen auszudehnen zu können und die prekäre Beschäftigung zurückzudrängen.



Guntram Schneider
Minister für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

A. Zusammenfassung der wichtigsten Befunde

Die in 2008 beginnende, schärfste ökonomische Krise der Nachkriegszeit hat sich auf den deutschen Arbeitsmarkt weit weniger negativ ausgewirkt als in anderen Ländern. Im Unterschied zu fast allen anderen EU – Mitgliedsstaaten war in Deutschland der durch die Krise bewirkte massive Nachfrageeinbruch nicht mit einem Rückgang der Beschäftigung und einem Anstieg der Arbeitslosigkeit verbunden. Der verstärkte Einsatz von Kurzarbeit, der Abbau von bezahlten Überstunden, das „Leerräumen“ von Zeitguthaben oder der Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten, betriebliche Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen können allesamt als Instrumente der Arbeitszeitanpassung angesehen werden, deren Einsatz offensichtlich einen Kollaps des Arbeitsmarktes verhindert hat. In Deutschland sind bei der Krisenbewältigung, so ist die die Untersuchung leitende Hypothese, vorrangig Maßnahmen der intern numerischen Flexibilisierung (Variation der Arbeitszeit oder Arbeitszeitanpassung) eingesetzt worden. Dadurch wurde die extern numerische Flexibilisierung (Variation des Personalbestands oder Personalanpassung) als Krisenbewältigungsstrategie zwar nicht überflüssig, verlor aber ihre bis dahin geltende „Vormachtstellung“.

Die in den offiziellen und öffentlich zugänglichen Statistiken vorfindbare Datenlage zu den von den Betrieben faktisch eingesetzten Instrumenten der Krisenbewältigung ist unzureichend. Empirisch gesicherte Daten liegen, was die Arbeitszeitanpassungen anbelangt, flächendeckend nur für Kurzarbeit und mit Abstrichen für den Abbau der Überstundenarbeit vor. Solche Daten fehlen jedoch für Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridorregelungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen. Welchen Beitrag diese Instrumente zur Krisenbewältigung geleistet haben, ist empirisch ebenso ungeklärt wie die Frage, ob, und wenn ja, wie die verschiedenen Instrumente intern numerischer Flexibilisierung miteinander und mit denen der extern numerischen Flexibilisierung kombiniert wurden.

Gesellschaftspolitisch von Bedeutung ist die empirische Untersuchung der betrieblichen Krisenbewältigung insofern, als damit zugleich Ansatzpunkte für eine von konjunkturellen Einflüssen relativ unabhängige Politik der Beschäftigungssicherung identifiziert werden können. Die aktuellen Arbeitsmarktdaten deuten nämlich darauf hin, dass die gewählten Strategien der Krisenbewältigung nicht nur zur Stabilisierung der

Beschäftigung und zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit in der Krise beigetragen haben, sondern auch für den konjunkturellen Aufschwung nützlich waren. Die genaue Kenntnis über Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit stabilisierende Krisenstrategien liefert also auch wichtige Hinweise für das Handeln nach der Krise. Gesellschaftspolitisch bedeutsam ist darüber hinaus, über die offenkundig immensen Leistungen aufzuklären, welche die Betriebe, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen für eine Krisenbewältigung erbracht haben, durch die Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit weitgehend gesichert werden konnten. Um beides zu sichern, haben auch Betriebe und Beschäftigte – teilweise mit schmerzlichen Gewinn- bzw. Einkommenseinbußen - einen „systemrelevanten Sicherheitsschirm“ aufgespannt.

Die Untersuchung ist als schriftliche repräsentative Betriebsbefragung angelegt. Insgesamt sind auf der Grundlage einer Stichprobe aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, die das vollständigste und aktuellste Adressverzeichnis von Betrieben ist, an 10.000 Betriebe die Fragebögen versandt worden. Davon haben 1.001 Betriebe sehr gut ausgefüllte und somit auswertbare Fragebögen zurückgeschickt.

Ein reichliches Drittel aller Betriebe (35,9%) gibt an, von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ betroffen zu sein. Dabei ist das produzierende Gewerbe, was den Anteil der in den Krisenbetrieben tätigen Beschäftigten betrifft (49,1%), weitaus stärker betroffen als der Dienstleistungsbereich (35,7%). Es sind insbesondere die Großbetriebe des produzierenden Gewerbes (54,7%), bei denen sich die Wirtschafts- und Finanzkrise weitaus stärker negativ bemerkbar machte als bei den Großbetrieben des Dienstleistungsbereichs (25,3%). Als nur gering in den negativen Auswirkungen wird die Krise von einem knappen Viertel (23,4%) der Betriebe eingeschätzt; knapp die Hälfte (46,9%) sieht sich von der Krise schon stärker betroffen; knapp ein Drittel (29,7%) erachtet sich starken Krisenfolgen ausgesetzt. Die Betriebe des produzierenden Gewerbes werten die Krise weitaus eher als überwunden (35,7 %) denn die des Dienstleistungsbereichs (27,3%). Hier (27,3%) sehen sich mehr Betriebe als dort (18,1%) immer noch in der Krise. Betrachtet man die in diesen Krisenbetrieben tätigen Beschäftigten, ergibt sich ein anderes Bild: Ein Siebtel der Beschäftigten arbeitet in Betrieben, die immer noch in der Krise stecken, wohingegen sechs Siebtel dieser Beschäftigten in Betrieben tätig sind, die die Krise überwunden haben oder

einen konjunkturellen Aufschwung verspüren. Dieser Trend gilt für beide Wirtschaftsbereiche gleichermaßen.

Hinsichtlich der für die Bewältigung der Krise eingesetzten Instrumente haben solche der Arbeitszeitanpassungen in den Betrieben des produzierenden Gewerbes ein deutlich höheres Gewicht als in denen des Dienstleistungsbereichs. Hier nehmen Personalanpassungen mit 74,0% klar den ersten Rang vor Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung (65,0%) ein. Diese Platzierung durchzieht sich durch alle Betriebsgrößenklassen. Arbeitszeitanpassungen stehen dagegen in den Betrieben des produzierenden Gewerbes mit 75,8% deutlich vor den Personalanpassungen mit 63,9%. In den Betrieben des produzierenden Gewerbes, die tarifgebunden sind und/oder einen Betriebsrat/Personalrat aufweisen, kommen insbesondere Maßnahmen der Arbeitszeitanpassung (92,4% bzw. 78,1%) häufiger zur Anwendung als in der Kontrastgruppe (74,5% bzw. 52,7%). Diese hohen Unterschiede weisen die Betriebe des Dienstleistungsbereichs bei diesen Maßnahmen nicht auf. Hier ist es vielmehr das Instrument der Personalanpassung, das in fast allen Betrieben mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat/Personalrat (96,9%) zur Krisenbewältigung eingesetzt wird, was aber nur auf gut zwei Drittel (71%) der Betriebe der Kontrastgruppe zutrifft.

Die Beschäftigung ist in Betrieben, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ betroffen waren, ungünstiger verlaufen als in der Kontrastgruppe. Hier ist die Beschäftigung kontinuierlich angewachsen und liegt in 2012 um 3 Prozentpunkte über dem Niveau von 2008. Demgegenüber ist in den Krisenbetrieben im Jahr 2010 ein Einbruch von 6 Prozentpunkten zu verzeichnen, der auch in 2012 noch nicht kompensiert ist. Dabei ist die Beschäftigtenentwicklung in den beiden Wirtschaftsbereichen unterschiedlich verlaufen: Während die Krisenbetriebe des produzierenden Gewerbes den in 2010 stattfindenden Beschäftigungseinbruch in 2012 wieder kompensieren konnten, ist dies den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs nicht gelungen. Hier liegt die Beschäftigung in 2012 um 12 Prozentpunkte unterhalb von 2008.

Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung hat sich im Zeitraum von 2008 bis 2012 in Krisenbetrieben insgesamt negativ, in Nicht - Krisenbetrieben dagegen insgesamt positiv entwickelt. In den Krisenbetrieben des produzierenden Gewerbes ist bei Vollzeit-

beschäftigung in 2010 die Beschäftigung um 7 Prozentpunkte eingebrochen, was aber bis 2012 wieder kompensiert werden konnte. In 2012 war der Stand von 2008 fast wieder erreicht. Teilzeitbeschäftigung hat hier sogar zugenommen: um 7 bzw. 10 Prozentpunkte in 2010 bzw. in 2012. Anders sieht dies in den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs aus: Hier ist sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigung deutlich zurückgegangen: Vollzeitbeschäftigung um 13 Prozentpunkte und Teilzeitbeschäftigung um 10 Prozentpunkte in der Zeit von 2008 bis 2012. Kompensiert wurde diese negative Beschäftigungsentwicklung in den Krisenbetrieben durch eine durchgängig positive in den Nicht - Krisenbetrieben. Hier hat die Beschäftigung bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowohl im produzierenden Gewerbe (um 4 bzw. 1 Prozentpunkt(e)) als auch im Dienstleistungsbereich (um 3 bzw. 5 Prozentpunkte) in der Zeit von 2008 bis 2012 zugenommen.

Hochgerechnet auf das Jahr ergeben sich für 2008 insgesamt 722 Millionen, für 2010 insgesamt 619 Millionen und für 2012 insgesamt 653 Millionen Stunden bezahlter Überstundenarbeit. Der Abbau von bezahlten Überstunden war eine Reaktionsweise auf die Krise. Während in den Krisenbetrieben insgesamt in 2010 103 Millionen Überstunden weniger geleistet wurden als in 2008, waren es in den Nicht – Krisenbetrieben im gleichen Zeitraum nur knapp 20 Millionen Überstunden weniger.

Die vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sind in den Krisenbetrieben ab 2010 niedriger (38,8 Wochenstunden) als in den Nicht – Krisenbetrieben (39,3 Wochenstunden). Dies dürfte darin begründet sein, dass insbesondere die Krisenbetriebe des produzierenden Gewerbes zur Stabilisierung der Beschäftigung die vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeiten von 2008 bis 2010 um 0,5 Stunden verringert haben. Demgegenüber besteht zwischen Krisenbetrieben und Nicht – Krisenbetrieben im Dienstleistungsbereich kein nennenswerter Unterschied hinsichtlich der Wochenarbeitszeiten.

Im Krisenjahr 2010 hat sowohl der Anteil der Betriebe, die Kurzarbeit in Anspruch nehmen, als auch der Anteil der Beschäftigten, die in Kurzarbeit tätig sind, gegenüber 2008 stark zugenommen haben: der Anteil der Betriebe verdoppelte sich und der Anteil der Beschäftigten verfünffachte sich in diesem Zeitraum. Das durch Kurzarbeit bedingte Ausfallvolumen ist mit rund 7 Millionen Stunden in einer Woche im März 2010 mehr als fünfmal so hoch wie das in einer Woche im März 2008. Das Aus-

fallvolumen ist in einer Woche im März in 2012 mit rund 1,7 Millionen Stunden immer noch um rund 30% höher als das von 2008, aber gegenüber dem von 2010 deutlich zurückgefahren. Rechnet man diese Werte auf das Jahr hoch, so beläuft sich das Ausfallvolumen im Jahr 2008 auf rund 60 Millionen Stunden, im Jahr 2010 auf rund 373 Millionen Stunden und im Jahr 2012 auf rund 89 Millionen Stunden. Kurzarbeit wird überwiegend in Betrieben des produzierenden Gewerbes eingesetzt. In diesen wurde in 2008 rund 77%, in 2010 rund 70% und in 2012 rund 75% des Ausfallvolumens „erbracht“.

Der Anteil der Beschäftigten, die in Arbeitszeitverkürzungen involviert waren, hat sich im Zeitraum von 2008 bis 2010 im produzierenden Gewerbe verdreifacht, im Dienstleistungsbereich sogar versechsfacht und insgesamt verfünffacht. Im Dienstleistungsbereich und insgesamt hat sich auch der Anteil der Betriebe, die Wochenarbeitszeitverkürzungen in diesem Zeitraum durchgeführt haben, verdoppelt. Dass die Arbeitszeitverkürzungen wesentlich durch die Krise bedingt sind, ist auch an den Zuwächsen beim Ausfallvolumen deutlich erkennbar. Dieses ist - bezogen auf jeweils eine übliche Woche im März - von 2008 bis 2010 um rund 1,5 Millionen Stunden oder um fast das Achtfache angewachsen und in 2012 mit rund 2 Millionen Stunden noch über dem Stand von 2010 geblieben.

Rund 6% der Betriebe nutzen Arbeitszeitkorridorregelungen. In diesen arbeiten knapp 8% der Beschäftigten. Hinsichtlich der Betriebs- und Beschäftigtenanteile hat es im Zeitraum von 2008 bis 2012 keine nennenswerten Veränderungen gegeben. Arbeitszeitkorridorregelungen kommen im produzierenden Gewerbe weitaus häufiger zum Einsatz als im Dienstleistungsbereich. Im Zeitraum von 2008 bis 2010 hat sich das im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen generierte Ausfallvolumen beträchtlich erhöht: um 218.000 Stunden oder rund 37%. Der Großteil dieses Zuwachses, nämlich 186.000 Stunden entfällt auf den Dienstleistungsbereich. Dieser Trend hält bis in das Jahr 2012 an, in dem in Relation zu 2010 das Ausfallvolumen nochmals um 93.000 Stunden oder rund 11% erhöht wurde.

In 2008 sind 42,1%, in 2010 sind 43,1% und in 2012 sind 45,8% der Beschäftigten in Arbeitszeitkontensystemen tätig. Bezogen jeweils auf eine übliche Woche im März sind in 2010 gegenüber 2008 rund 14 Millionen Stunden oder rund 40% an Zeitgut haben abgebaut und rund 6,5 Millionen Stunden oder rund 450% an Zeitschulden

aufgebaut worden. In 2012 ist, was die Zeitguthaben und auch Zeitschulden anbelangt, der Stand von 2008 wieder erreicht. Die stärksten Veränderungen sind im produzierenden Gewerbe beobachtbar. Hier sind im Zeitraum von 2008 bis 2010 rund 12 Millionen Stunden oder rund 55% an Zeitguthaben abgebaut und rund 4,7 Millionen Stunden oder rund 400% an Zeitschulden aufgebaut worden. Auch hier wird, was die Zeitguthaben betrifft, in 2012 der Stand von 2008 wieder erreicht; die Zeitschulden sind hier in 2012 jedoch geringer als in 2008. Diese Befunde verweisen sehr deutlich darauf, dass Arbeitszeitkontensysteme, genauer: der Abbau von Zeitguthaben und der Aufbau von Zeitschulden für die Sicherung von Beschäftigung in der Wirtschafts- und Finanzkrise stark genutzt wurden.

In dieser ist Beschäftigung hauptsächlich deswegen gesichert worden, weil viele Betriebe Arbeitszeitanpassungen eingesetzt haben. Für einen Teil der Arbeitszeitanpassungen lagen bislang keine verlässlichen empirischen Befunde vor. Dies betrifft insbesondere Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen. Die hier ermittelten Befunde zeigen, dass Arbeitszeitanpassungen wesentlich über Arbeitszeitkontenregelungen erfolgen. Es ist diese spezifische Form von (weitgehend regulierter) Arbeitszeitflexibilisierung, bei der durch den Abbau und Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden in Krisenzeiten Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit gesichert werden kann, die Beschäftigten keine nennenswerten Einkommenseinbußen hinnehmen müssen und Kompetenz, Wissen und Erfahrung der Beschäftigten im Betrieb gehalten werden kann, was bei anziehender Konjunktur Anwerbungs- und Einarbeitungskosten spart. Einkommenseinbußen dürften dagegen bei den anderen Formen von Arbeitszeitanpassungen kaum zu vermeiden sein. Kurzarbeit ist ebenso mit Einkommenseinbußen verbunden wie vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen, bei denen die zu arbeitende Wochenarbeitszeit unter die Regelarbeitszeit abgesenkt wird. Gleichwohl sind auch diese Formen von Arbeitszeitanpassungen für die Beschäftigungssicherung von Bedeutung.

Rechnet man die für eine übliche Woche im Monat März ermittelten Werte auf das Jahr hoch, so ergibt sich folgendes Bild: Von 2008 bis 2010 sind rund 730 Millionen Stunden an Zeitguthaben abgebaut und rund 340 Millionen Stunden an Zeitschulden aufgebaut worden. Über Arbeitszeitkontenregelungen sind so gesehen rund eine Mil-

liarde Stunden für die Sicherung von Beschäftigung genutzt worden. Weitere 500 Millionen Stunden sind durch Abbau von bezahlten Überstunden sowie durch die Erhöhung der Ausfallvolumina bei Kurzarbeit, bei vorübergehenden Arbeitszeitverkürzungen und bei Arbeitszeitkorridorregelungen im Zeitraum von 2008 bis 2010 eingespart worden, um Beschäftigung weitgehend zu erhalten. Auf Arbeitszeitanpassungen entfallen insgesamt 1,58 Milliarden Stunden und damit mehr wie auf Personalanpassungen, die 1,5 Milliarden Stunden ausmachen. In 2012, in einer Phase der seit Mitte 2010 anhaltenden konjunkturellen Erholung, ist, was das Arbeitsvolumen anbelangt, der Stand von 2008 fast wieder erreicht. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 ist das Arbeitsvolumen relativ kräftig erhöht worden. Die Zeitguthaben sind in diesem Zeitraum um rund 790 Millionen Stunden aufgefüllt und die Zeitschulden um rund 380 Millionen Stunden abgebaut worden. Das Überstundenvolumen ist um rund 34 Millionen Stunden angestiegen und das Ausfallvolumen bei Kurzarbeit ist um rund 280 Millionen Stunden reduziert worden. Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen spielen für die Erhöhung des Arbeitsvolumens keine nennenswerte Rolle. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 haben Arbeitszeitanpassungen mit rund 1 Milliarde Stunden und Personalanpassungen mit rund 750 Millionen Stunden zur Erhöhung des Arbeitsvolumens beigetragen.

B. Konzeptionelle Überlegungen

1. Einführung in das Problem

Die im Jahr 2008 beginnende, schärfste ökonomische Krise der Nachkriegszeit hat den Arbeitsmarkt in Deutschland weit weniger tangiert als in anderen Ländern. Darauf deuten schon so grobe Kennziffern wie die des Bruttoinlandsprodukts, der Beschäftigungs- und der Arbeitslosenquote hin. Während im Zeitraum von 2008 bis 2009 das Bruttoinlandsprodukt in den Mitgliedsländern der Europäischen Union vor ihrer Erweiterung (EU – 15) um 4,1% sank, ging auch die Beschäftigungsquote um 1,3% zurück und stieg Arbeitslosenquote um 1,9%. In den wirtschaftsstarken EU - Mitgliedsstaaten Frankreich und Großbritannien sanken in diesem Zeitraum die Bruttoinlandsprodukte um 2,6% bzw. 4,9%, fielen die Beschäftigungsquoten um 0,7% bzw. 1,6% und erhöhten sich die Arbeitslosenquoten um 1,7% bzw. 2,0%. Dagegen setzt sich die den letztgenannten Ländern in der Wirtschaftskraft in etwa vergleichbare Bundesrepublik Deutschland deutlich ab. Hier sank das Bruttoinlandsprodukt mit 5,0% überdurchschnittlich stark, wohingegen Beschäftigungsquote (plus 0,2%) und Arbeitslosenquote (plus 0,2%) relativ stabil blieben (Eurostat 2010; OECD 2010). Entgegen den Prognosen vieler Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft und im Unterschied zu fast allen anderen EU – Mitgliedsstaaten war in Deutschland der massive Nachfrageeinbruch nicht mit einem Beschäftigungsrückgang und einem Arbeitslosigkeitsanstieg verbunden.

Wir vermuten, dass diese Entwicklung wesentlich auf kriseninduzierte Arbeitszeitanpassungen, die mit Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitflexibilisierungen vorgenommen wurden, zurückzuführen ist: Der verstärkte Einsatz von Kurzarbeit, der Abbau von bezahlten Überstunden, das „Leerräumen“ von Zeitguthaben oder der Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten, betriebliche Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen können allesamt als Instrumente von Arbeitszeitanpassung angesehen werden, deren Einsatz in der Wirtschafts- und Finanzkrise offensichtlich einen Kollaps des Arbeitsmarktes verhindert hat. In Deutschland sind bei der Krisenbewältigung, so ist die untersuchungsleitende Hypothese, vorrangig Maßnahmen der intern numerischen Flexibilisierung (Variation der Arbeitszeit oder Arbeitszeitanpassung) eingesetzt worden. Dagegen verlor die extern numerische Flexibilisierung, d.h. die Variation des Personalbestands oder die Personalanpassung als Krisenbewältigungsstrategie ihre „Vormachtstellung“.

Es lassen sich vier Typen von Flexibilisierung unterscheiden, mit denen Anpassungen des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall vorgenommen werden können: a) die intern numerische Flexibilisierung, bei der diese Anpassungen über eine Variation der Arbeitszeit vollzogen werden; b) die extern numerische Flexibilisierung, bei der diese Anpassungen über eine Variation des Personalbestands vorgenommen werden; c) die funktionale Flexibilisierung, bei der diese Anpassungen im Rahmen innerbetrieblicher Umstrukturierungen (Umsetzungen, Teamarbeit, Weiterbildung und/oder Erschließung neuer Kundengruppen oder Märkte) geleistet werden; d) die Flexibilisierung der Lohnkosten, bei der diese Anpassungen über eine Variation der Lohnkosten vorgenommen werden (European Company Survey 2009). Die unter a) und b) genannten Typen sind die wesentlichen Instrumente der „Anpassungsflexibilisierung“. Diese sind zudem mit Lohnkostenflexibilität eng verknüpft. Krisenbedingte Arbeitszeitanpassungen sind ebenso wie krisenbedingte Entlassungen in der Regel auch mit einer Reduktion der Lohnkosten verbunden.

Die Maßnahmen intern numerischer Flexibilisierung verweisen zudem auf die Beschäftigungswirksamkeit von Arbeitszeitverkürzungen; zumindest belegen diese Instrumente die Beschäftigung stabilisierende Funktion von Arbeitszeitanpassungen in Krisensituationen. Darüber hinaus zeigen die verschiedenen, oben skizzierten Formen von Arbeitszeitanpassungen, über welches Maß an Flexibilität der deutsche Arbeitsmarkt mittlerweile verfügt. Diese erweist sich vor allem darin, dass gegenüber früheren konjunkturellen Abschwüngen die verschiedenen Instrumente von Arbeitszeitanpassungen stark ausgeweitet wurden. Zu Kurzarbeit und Überstundenabbau, die in Krisensituationen „immer schon“ zur Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall eingesetzt wurden, sind mit Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridoren (und den in deren Rahmen meist tariflich mit vereinbarten Beschäftigungssicherungen) und vorübergehenden Arbeitszeitverkürzungen neue Instrumente hinzugekommen, die sich zudem noch kombinieren lassen (Herzog-Stein 2010; Herzog-Stein, Seifert 2010).

Die verschiedenen Maßnahmen von Arbeitszeitanpassungen haben für Betriebe und Beschäftigte gleichermaßen Vorteile: für die Betriebe, weil sie ohne Kündigungen (des Stammpersonals) auf Marktschwankungen reagieren, die Arbeitskosten

anpassen und Rekrutierungskosten bei wieder anziehender Konjunktur vermeiden können; für die Beschäftigten, weil sie ihre Arbeitsplätze behalten können – wenn auch unter Inkaufnahme von teilweise schmerzlichen Einkommenseinbußen. Nach Schätzungen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) wären ohne den Einsatz dieser Instrumente allein schon bis Ende 2009 mehr als 1 Million Arbeitsplätze verloren gegangen (Möller, Walwei 2009).

Allerdings wurde diese Krise von den Betrieben nicht nur durch Arbeitszeit-, sondern auch durch Personalanpassungen bewältigt. Darauf verweist eine Studie des IAB; diese zeigt, dass 4 von 10 Betrieben sich durch die ökonomische Krise betroffen sahen; 7% der Betriebe empfanden sich durch diese Krise sogar in ihrer Existenz bedroht (Heckmann et al. 2009). Auch traf dieser Studie zufolge die Krise nicht alle Wirtschaftszweige gleichermaßen; vielmehr war das produzierende Gewerbe (hier insbesondere die Metall-, Chemie- und Holzindustrie) von der Krise weitaus stärker betroffen als der Dienstleistungsbereich. Die wesentlichen Reaktionsweisen der Betriebe auf die Krise waren (in der Rangfolge der Nennungen): Einstellungsstopps, Erschließung neuer Kundengruppen/Märkte, Kostensenkung durch Umstrukturierung, Arbeitszeitverkürzungen und Lohnkürzungen, Kurzarbeit und Entlassungen. Diese Befunde zeigen, dass die Betriebe auf die Krise sowohl mit extern numerischen (Einstellungsstopps, Entlassungen) als auch mit intern numerischen Flexibilisierungen (Arbeitszeitverkürzungen, Kurzarbeit) reagiert haben.

Zu den Maßnahmen extern numerischer Flexibilisierung zählt auch das Halten oder Horten von Arbeitskräften (Herzog – Stein, Seifert 2010). Damit ist ausgesagt, dass die Betriebe trotz Krise und Nachfrageeinbruch Arbeitskräfte vorhalten - gewissermaßen in einer „stand by – Funktion“ -, um Fachkräftemangel zu vermeiden, der bei einem neuerlichen Aufschwung droht. Diese Reaktionsweise überrascht zunächst; denn die rechtlichen – institutionellen Rahmenbedingungen für die Variation des Personalbestands und damit für Entlassungen sind im Zuge der „Hartz – Reformen“ für die Betriebe ausgeweitet worden. Zudem sind seit 2004 für die Betriebe die Möglichkeiten der Befristung und des Einsatzes von Leih- und Zeitarbeitnehmern erheblich erleichtert worden. Angesichts der absehbaren demographischen Entwicklung erscheint das Horten von Arbeitskräften dennoch nicht ökonomisch irrational (Möller 2010). Während in den bisherigen konjunkturellen Abschwüngen ein wach-

sendes Erwerbspersonenpotential den Betrieben Entlassungen sowohl von Stamm- als auch von Randpersonal erleichterte, sehen sich die Betriebe nun mit einem schrumpfenden Erwerbspersonenpotential konfrontiert. Diese demographiebedingte Entwicklung dürfte die Betriebe darin bestärkt haben, das vorhandene firmenspezifische Humankapital weitgehend zu sichern.

In welchem Maße die Betriebe diese Strategie verfolgt haben, ist empirisch ebenso ungeklärt wie die Frage, welchen Beitrag Arbeitszeitanpassungen für die Bewältigung der Krise geleistet haben. Es spricht einiges für die diese Untersuchung leitende Hypothese, dass die schärfste Krise der Nachkriegszeit in Deutschland überwiegend durch Arbeitszeitanpassungen bewältigt wurde, so dass trotz des massiven Nachfrageeinbruchs die Beschäftigung weitgehend stabil gehalten werden konnte; empirisch gesicherte Daten liegen, was Arbeitszeitanpassungen anbelangt, flächendeckend jedoch nur für Kurzarbeit und mit Abstrichen für den Abbau der Überstundenarbeit vor. Welchen Beitrag Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridorregelungen und Arbeitszeitverkürzungen zur Krisenbewältigung geleistet haben, ist empirisch völlig ungeklärt. Empirisch verlässliche Daten zu diesen Instrumenten der Arbeitszeitanpassung liegen weder für einzelne Branchen noch flächendeckend für alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen vor.

Um diese Forschungsfragen weiter zu konkretisieren, sollen im Folgenden die vorhandenen empirischen Daten zu den Instrumenten der Personalanpassung (bei sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Leih- und Zeitarbeitnehmern und befristet Beschäftigten) und Arbeitszeitanpassung (über Kurzarbeit, Abbau bezahlter Überstunden, Arbeitszeitkorridorregelungen, Arbeitszeitverkürzungen und Abbau von Zeitguthaben bzw. Aufbau von Zeitschulden im Rahmen von Arbeitszeitkontenregelungen) zusammengetragen werden.

2. Extern numerische Flexibilisierung – Variation des Personalbestands

2. 1 Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Trotz des Nachfrageeinbruchs von 5% im Jahr 2009 ist im Zeitraum 2008 - 2009 sowohl der Anteil der Erwerbstätigen (minus 0,2%) als auch der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (minus 0,3%) relativ stabil geblieben. Im Zeitraum von

2010 bis 2011 hat sich der Anteil der Erwerbstätigen in Relation zu 2008 um 1,9% und der der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten um 3,3% erhöht (Bundesagentur für Arbeit 2013). Allerdings sind hier unterschiedliche Entwicklungen bei sozialversicherungspflichtigen Voll- und Teilzeitbeschäftigten zu beobachten. Während im Zeitraum 2008 - 2009 der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten gesunken ist (minus 1,2%), hat sich der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten erhöht (plus 4,0%) und den Verlust bei den Vollzeitbeschäftigten fast kompensiert (Bundesagentur für Arbeit 2010). Diese gegenläufige Entwicklung lässt sich mit pauschalen „Kopffzahlen“ allein nicht angemessen darstellen; hilfreicher ist in diesem Kontext die Betrachtung der Entwicklung des Arbeitsvolumens (Produkt von Erwerbstätigen und Pro-Kopf-Arbeitszeit). Dieses ist allerdings im genannten Zeitraum nach den Berechnungen des IAB bei den Erwerbstätigen von 48 auf 46,5 Milliarden Stunden um rund 1,5 Milliarden Stunden oder 3,1% zurückgegangen (Fuchs et al. 2010).

Im Zeitraum von 2010 bis 2011 ist in Relation zu 2008 der Anteil der Erwerbstätigen um 1,9%, der der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten um 3,3 % gestiegen. Die relativ geringen Beschäftigungsverluste in 2009 konnten also in den Folgejahren wieder ausgeglichen werden. Allerdings erfolgte dies in überwiegendem Maße durch den Zuwachs an sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigten. Deren Anteil stieg im Zeitraum von 2008 bis 2011 um 13,3%, während der Anteil der sozialversicherungspflichtigen Vollzeitbeschäftigten in diesem Zeitraum nur um 1,1% wuchs (Bundesagentur für Arbeit 2013). Darauf verweist auch die Entwicklung des Arbeitsvolumens. Es hat nach den Berechnungen des IAB bei den Erwerbstätigen im Zeitraum von 2008 bis 2012 nur um 0,8 Milliarden Stunden oder um 1,7% zugenommen (Fuchs et al. 2013).

2. 2 Befristete Beschäftigungen

Befristete Beschäftigungen erhöhen den Flexibilitätsspielraum der Betriebe. Die Betriebe sind an befristeten Beschäftigungen hauptsächlich deswegen interessiert, um für zeitlich begrenzten Arbeitskräftebedarf wie beispielsweise für Saison- und Projektarbeit oder für die Vertretung von Stammpersonal eine flexible Randbeleg-

schaft einzusetzen. Der Anteil befristeter Beschäftigung an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung hat im Zeitraum von 1996 bis 1999 von 4,7% auf 6,6% zugenommen. Während befristete Beschäftigung im Zeitraum von 2000 bis 2003 auf dem 6 – Prozent – Niveau relativ unverändert blieb, stieg diese in 2004 auf 8,9% und nahm bis 2008 kontinuierlich auf 9,3% zu. In 2009 ging diese dann auf 8,8% zurück. Für den starken Anstieg befristeter Beschäftigungen von 6,2% in 2003 auf 8,9% in 2004 dürfte neben der in 2003 beginnenden konjunkturellen Erholung auch die Lockerung des Befristungsrechts verantwortlich sein (Hohendanner 2010, 2).

Der „nur“ moderate Rückgang der befristeten Beschäftigung im Zuge der Finanz- und Wirtschaftskrise von 2008 bis 2009 um 0,5 Prozentpunkte dürfte darin begründet sein, dass der Großteil der befristet Beschäftigten nicht in dem exportorientierten, stark konjunkturabhängigen Produktionssektor tätig ist. In 2009 arbeiten 15,9% der befristet Beschäftigten im produzierenden Gewerbe, jedoch 84,1% im Dienstleistungsbereich. Im Produktionssektor jedoch hat sich die Finanz- und Wirtschaftskrise auf die Beschäftigung generell, insbesondere aber auf die befristete Beschäftigung negativ ausgewirkt. Hier sind im Zeitraum von 2008 bis 2009 befristete Einstellungen um 66% zurückgegangen, hingegen in der Gesamtwirtschaft nur um 11%. Hier haben sich in diesem Zeitraum die Übernahmen aus befristeten in unbefristete Arbeitsverträge um 35%, in der Gesamtwirtschaft dagegen nur um 14% verringert. Im Produktionssektor hat sich im genannten Zeitraum die Anzahl der befristeten Verträge, die ausgelaufen sind, mehr als verdoppelt (+125%); bezogen auf die Gesamtwirtschaft ist dagegen die Anzahl der ausgelaufenen befristeten Verträge nur um 15% gestiegen. So gesehen tragen befristete Beschäftigte im Produktionssektor einen Teil der Lasten der Personalanpassungen (Hohendanner 2010).

2. 3 Leiharbeit¹

Die Betriebe nutzen Leiharbeit als ein überbetriebliches, äußerst flexibles Personalpotential, um den Arbeitskräfteeinsatz an den Arbeitsanfall möglichst friktionsfrei anpassen zu können. Leiharbeit hat im Zeitraum von 1994 bis 2003 um mehr als das Doppelte (+246%) zugenommen – von rund 134.000 auf rund 330.000 Leiharbeitnehmern im Jahresdurchschnitt. Ab 2004 bis 2008 kann man sogar von einem

¹ Die Begriffe Leiharbeit, Zeitarbeit und Arbeitnehmerüberlassung werden hier synonym verwendet.

„Boom“ der Leiharbeit sprechen. Diese stieg von rund 385.000 Leiharbeitnehmern in 2004 auf rund 674.000 Leiharbeitnehmern in 2008 im Jahresdurchschnitt (Bundesagentur für Arbeit 2010; Lehner, Ziegler 2010). Begünstigt wurde diese Entwicklung durch die im Zuge der „Hartz – Reformen“ vorgenommenen gesetzlichen Änderungen bei der Arbeitnehmerüberlassung im Jahr 2004. Leiharbeit wurde durch die Abschaffung des Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbots sowie durch den Wegfall der Überlassungshöchstdauer sowohl für Entleih- als auch Verleihfirmen sehr attraktiv. Die im August 2008 einsetzende Finanz- und Wirtschaftskrise hat diesen „Boom“ abrupt beendet. Im April 2009 waren nur noch rund 582.000, im Jahresdurchschnitt aber schon wieder 632.000 Leiharbeitnehmer beschäftigt. Deren Anteil ist in 2009 gegenüber 2008 also um knapp 7% zurückgegangen. In den Jahren 2010 und 2011 hat die Leiharbeit jedoch wieder stark zugelegt. In Relation zu 2008 stieg diese um 22,2% in 2010 und um 29,4% in 2011 (Bundesagentur für Arbeit 2013).

Der Rückgang der Leiharbeit fällt in den einzelnen Wirtschaftszweigen unterschiedlich aus. Leiharbeit wird in den amtlichen Statistiken in dem Bereich „Arbeitnehmerüberlassung“ erfasst, der wiederum eine Untergruppe des Dienstleistungsbereichs ist. Um die Leiharbeitnehmer nach Wirtschaftszweigen differenzieren zu können, ist es sinnvoll, die Leiharbeitnehmer nicht aus der Perspektive der dem Bereich der „Arbeitnehmerüberlassung“ angehörenden Verleihfirmen, sondern aus der Perspektive der Entleihfirmen zu betrachten. Dafür ist die Statistik der Bundesagentur für Arbeit hilfreich; denn diese differenziert Leiharbeitnehmer auch nach der Art ihres beruflichen Einsatzes. Dieser Statistik zufolge hat der Anteil der Leiharbeitnehmer im Zeitraum von 2008 bis 2009 in der Gesamtwirtschaft um rund 7%, im produzierenden Gewerbe jedoch um rund 12% abgenommen (Bundesagentur für Arbeit 2010)². Auf der anderen Seite hat der Anteil der Leiharbeitnehmer im produzierenden Gewerbe in den Jahren 2010 und 2011 mit einem Plus von rund 26% bzw. rund 35% gegenüber 2008 stärker zugenommen als in der Gesamtwirtschaft (plus 22% bzw. plus 29%) (Bundesagentur für Arbeit 2013). Demnach kann Leiharbeit als eine sehr konjunkturreaktive Beschäftigungsform betrachtet werden, in die sich konjunkturelle Auf- oder Abschwünge relativ friktionslos durchdrücken.

² Dabei sind die Hilfstätigkeiten, die keiner besonderen Tätigkeit zugeordnet werden können, dem produzierenden Gewerbe zugeordnet.

3. Intern numerische Flexibilisierung – Variation der Arbeitszeit

3. 1 Kurzarbeit

Schon mit Beginn der ökonomischen Krise im zweiten Halbjahr 2008 wurde Kurzarbeit von der Bundesregierung als ein folgenreiches Instrument angesehen, mit dem sich negative Auswirkungen der Krise auf den Arbeitsmarkt zwar nicht gänzlich abwenden, aber doch abmildern ließen. Die Bundesregierung weitete die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 24 Monate aus und erstattete seit dem 1. 2. 2009 den Betrieben, die Kurzarbeit in Anspruch nahmen, für die ersten 6 Monate der Kurzarbeit 50% und ab dem 7. Monat 100% der Sozialbeiträge (Beiträge zur Arbeitslosen-, Kranken- und Rentenversicherung). Mit Verschärfung der Krise wurde Kurzarbeit zunehmend von den Betrieben genutzt. Waren im Zeitraum von Januar 2008 bis September 2008 im Durchschnitt noch rund 100.000 Beschäftigte in Kurzarbeit, so stieg deren Zahl rapide an. Im Dezember 2008 waren schon 270.000 Beschäftigte in Kurzarbeit, im März 2009 waren es schon 1,2 Millionen und im Mai 2009 waren es sogar schon 1,5 Millionen Beschäftigte (Bundesagentur für Arbeit 2009). Im Jahresdurchschnitt 2009 waren rund 1,1 Millionen Beschäftigte in Kurzarbeit – also 11-mal soviel wie in 2008.

Mit Kurzarbeit wird die vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit im Durchschnitt um ein Drittel reduziert. Im Jahr 2009 ist das Arbeitsvolumen durch Kurzarbeit insgesamt um rund 461 Millionen Stunden reduziert worden. Die Zahl der Kurzarbeiter reduzierte sich in 2010 auf 503.000 und in 2012 nochmals auf 106.000. Entsprechend verringerte sich das durch Kurzarbeit reduzierte Arbeitsvolumen in 2010 auf 248 Millionen Stunden, in 2011 auf 93 Millionen Stunden und erreichte in 2012 mit einem Ausfallvolumen von 66 Millionen Stunden wieder das Niveau des Jahres 2008, in dem 69 Millionen Stunden durch Kurzarbeit ausgefallen waren (Fuchs et al. 2013).

3. 2 Abbau von bezahlten Überstunden

Nach den Befunden der im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ (Groß 2010) durchgeführten Betriebsbefragungen sind die bezahlten Überstunden im Zeitraum

von 1990 bis 2007 weder zurückgegangen noch gestiegen³. Sie bewegen sich auf dem konstanten Niveau von 0,8 bis 1,0 Stunden pro Beschäftigten pro Woche. Diese Befunde stimmen mit den Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das IAB überein, das mit durchgängig 1,0 bezahlten Überstunden pro Beschäftigten pro Woche für den Zeitraum von 2001 bis 2007 fast identische Befunde ermittelt hat (Bach, Gartner, Klinger, Rothe, Spitznagel 2007). Angesichts der ökonomischen Krise haben sich die bezahlten Überstunden in den Jahren 2008 und insbesondere 2009 indes merklich verringert: 2008 um rund 100 Millionen Stunden gegenüber 2007 (von 1,4 auf 1,3 Milliarden Stunden) und 2009 um weitere 300 Millionen Stunden gegenüber 2008 (von 1,3 auf 1,0 Milliarden Stunden). Mit der konjunkturellen Erholung sind auch die bezahlten Überstunden wieder angestiegen: in 2010 und 2012 auf jeweils insgesamt 1,3 Milliarden Stunden (Fuchs et al. 2013).

3. 3 Arbeitszeitkorridorregelungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen

Im Unterschied zu Kurzarbeit und Überstundenarbeit liegen keine empirisch verlässlichen Informationen dazu vor, in welchem Umfang die Arbeitszeit im Rahmen der tariflich vereinbarten Arbeitszeitkorridorregelungen verkürzt wurde, um in der ökonomischen Krise die Beschäftigung zu stabilisieren. Anhand der entsprechenden tarifvertraglichen Regelungen können daher hier nur die groben Potentiale möglicher Arbeitszeitreduktionen skizziert werden. Arbeitszeitkorridorregelungen sind im Anschluss an die befristete Einführung der Vier-Tage-Woche bei Volkswagen im Jahr 1994 in einigen Branchen tariflich vereinbart worden (Promberger et al. 1996). In diesen wurden Regelungen getroffen, von der tariflichen Regelarbeitszeit im Rahmen eines festgelegten Korridors nach oben oder unten abweichen zu können. In der chemischen Industrie liegt der Arbeitszeitkorridor beispielsweise zwischen 35 und 40 Stunden pro Woche bei einer Regelarbeitszeit von 37,5 Stunden. In der Metallindustrie ist dieser Korridor auf zwischen 30 und 40 Stunden bei einer Regelarbeitszeit von 35 Stunden festgelegt (Bispinck/ WSI -Tarifarchiv 2009).

³Bei den repräsentativen Betriebsbefragungen haben wir nur die bezahlten Überstunden erfasst, weil die Betriebe in der Regel über die unbezahlten Überstunden keine Aussagen machen (können) und die in Freizeit ausgeglichenen Überstunden eher den Arbeitszeitkonten zurechnen und von daher nicht als Überstunden werten; denn die im Rahmen von Arbeitszeitkonten geleistete temporäre Mehrarbeit wird in der Regel durch Freizeit wieder ausgeglichen.

Je nach Branche/Tarifbereich fällt im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen das Potential für Arbeitszeitverkürzung unterschiedlich aus. Dieses bewegt sich in einer Spanne zwischen 2,5 und 8,5 Stunden der wöchentlichen Regelarbeitszeit. Um diese Spanne kann sich die im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen festgelegte Wochenarbeitszeit unterhalb der Regelarbeitszeit bewegen. Die so vorgenommenen Arbeitszeitverkürzungen können sich auf den ganzen Betrieb, Teile des Betriebs oder spezifische Beschäftigtengruppen beziehen. Dies ermöglicht den Betrieben, möglichst „passgenau“ und „zeitnah“ den Arbeitskräfteeinsatz mit dem Arbeitsanfall abzustimmen. Als Gegenleistung für diese Form von Flexibilität ist in einer Reihe von Tarifverträgen eine Beschäftigungssicherung vereinbart. Während der Laufzeit der Arbeitszeitkorridorregelungen dürfen die von Arbeitszeitverlängerungen oder Arbeitszeitverkürzungen betroffenen Beschäftigten nicht aus betriebsbedingten Gründen entlassen werden. Empirisch zuverlässige Informationen liegen jedoch weder dazu vor, in welchem Maße die Betriebe angesichts der Wirtschafts- und Finanzkrise die Möglichkeiten der Arbeitszeitkorridorregelungen zur Arbeitszeitverkürzung auch faktisch genutzt haben, noch dazu, um wie viele Wochenstunden dann die tariflich vereinbarte Regelarbeitszeit unterschritten wurde.

Nach den Befunden einer repräsentativen Befragung von Betriebsräten aus Betrieben mit mindestens 20 Beschäftigten hatten im Jahr 2007, das von einem starken konjunkturellen Aufschwung gekennzeichnet war, 23% der Betriebe die Arbeitszeit über die Regelarbeitszeit hinaus verlängert, wohingegen nur 8% der Betriebe die Arbeitszeit unter das tarifliche Niveau abgesenkt hatten (Herzog-Stein, Seifert 2010). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Untersuchung über Regelungen zur Tarifabweichung in der Metall- und Chemieindustrie (Haipeter 2009). In diesen Branchen rangierten in 2006 Arbeitszeitverlängerungen weit vor Arbeitszeitverkürzungen. In Betrieben, welche die Arbeitszeitkorridorregelungen nutzten, lag in der Metallindustrie die wöchentliche Arbeitszeit um durchschnittlich 3,5 Stunden und in der chemischen Industrie um durchschnittlich 2,5 Stunden über der Regelarbeitszeit (vgl. hierzu auch Wagner 2010) Über das exakte Arbeitsvolumen, das aufgrund von Arbeitszeitkorridorregelungen in 2009 abgesenkt wurde, liegen jedoch keine sicheren Informationen vor - weder für die genannten noch flächendeckend für alle Branchen.

Diese, wenn auch spärlichen empirischen Befunde zeigen in methodischer Hinsicht, dass bei Arbeitszeitkorridorregelungen die jeweilige Ausgangslage, von der aus in der Krise Absenkungen der Regelarbeitszeit vorgenommen wurden, genau zu ermitteln ist. Betriebe beispielsweise, die - wie dies in der Metall- und Chemieindustrie offensichtlich der Fall war - in 2007 wegen guter Auftragslagen die wöchentliche Arbeitszeit bis zur Obergrenze der jeweiligen Korridorregelung verlängert hatten, verfügen bei einbrechender Nachfrage über einen größeren Spielraum für Arbeitszeitabsenkungen als die Betriebe, die zum gleichen Zeitpunkt schon die wöchentliche Arbeitszeit an der Untergrenze der jeweiligen Korridorregelung ausgerichtet hatten.

Auch kriseninduzierte Arbeitszeitverkürzungen, die in Betrieben möglicherweise vorübergehend vereinbart wurden, um trotz massiven Rückgangs der Produktion (von Gütern und Dienstleistungen) die Beschäftigung weitestgehend zu stabilisieren, sind nicht erforscht. Auch für diese Form der Arbeitszeitanpassung liegen keinerlei Informationen vor. Wir vermuten, dass diese Praxis der Krisenbewältigung verstärkt in kleinen, meist nicht tarifgebundenen Betrieben eingesetzt wird, weil diese in der Regel nicht über die Potentiale der Arbeitszeitanpassung verfügen, die mit Arbeitszeitkonten- und Arbeitszeitkorridorregelungen gegeben sind (Groß, Schwarz 2009).

3. 4 Arbeitszeitkonten

In welchem Ausmaß Arbeitszeitkontenmodelle in der ökonomischen Krise zur Beschäftigungsstabilisierung beigetragen haben, ist völlig ungeklärt. Es existieren keine empirisch gesicherten Informationen darüber, wie viel die Beschäftigten an Zeitguthaben angesammelt hatten, um diese dann in der Krisensituation für die Sicherung der Beschäftigung zu nutzen. Es liegen gleichfalls keine Informationen darüber vor, welche „Kreditlinien“ für Zeitschulden die Betriebe den Beschäftigten in der Krise zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze gewährt haben. Daher können auch in diesem Kontext nur die (grob geschätzten) Potentiale der auf Arbeitszeitkonten angehäuften Zeitguthaben und Zeitschulden dargestellt werden, die in der Krise zur Sicherung der Beschäftigung möglicherweise genutzt wurden.

An dieser Stelle ist wichtig darauf hinzuweisen, dass sowohl das „Leerräumen“ der angesammelten Zeitguthaben als auch das Aufbauen von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten genau genommen keine Arbeitszeitverkürzungen sind. Für über drei Vier-

tel der Beschäftigten in Arbeitszeitkonten (76,8%) sind diese gut geregelt (vgl. Groß 2010), d. h. sind die Obergrenzen von Zeitschulden und Zeitguthaben sowie die Ausgleichszeiträume, innerhalb dessen „Soll“ und „Haben“ wieder ausgeglichen sein müssen, präzise definiert bzw. vertraglich vereinbart. In diesen Fällen, in denen Beschäftigte in Krisenzeiten ihre angesammelten Zeitguthaben für die Sicherung der Beschäftigung nutzen, handelt es sich nicht um eine Arbeitszeitverkürzung; denn die Beschäftigten entnehmen ihrem Konto nur die Guthaben, die sie vorher angespart haben. Analoges gilt für den Aufbau von Zeitschulden, die später, in Zeiten des konjunkturellen Aufschwungs, wieder nachgearbeitet werden müssen, um das Konto auszugleichen. Die Beschäftigten müssen in den Fällen, in denen die Arbeitszeitanpassung über Arbeitszeitkontenregelungen erfolgt, in der Regel auch keine Einkommenseinbußen hinnehmen. Darin unterscheidet sich diese Form der Arbeitszeitanpassung von der, die über Arbeitszeitverkürzungen (Kurzarbeit, Abbau bezahlter Überstunden, temporäre Arbeitszeitverkürzungen, Arbeitszeitabsenkungen im Rahmen von Korridorregelungen) erfolgt. Hier sind in der Regel Einkommenseinbußen nicht zu vermeiden.

Wenn in Krisensituationen Zeitguthaben für die Stabilisierung der Beschäftigung eingesetzt werden, dann ändern die Beschäftigten jedoch möglicherweise die Präferenzen für die Verwendung der Zeitguthaben, die ursprünglich für andere Zwecke als die Beschäftigungssicherung angespart worden waren. Diese mögliche Präferenzänderung kann als erzwungen und damit als nicht kompatibel mit einer allein in der Disposition der Beschäftigten gelegenen Führung des Arbeitszeitkontos gewertet werden; diese Präferenzänderung kann aber auch als ökonomisch rationale Entscheidung oder Gebot der Klugheit beurteilt werden. Unabhängig davon, wie man diese Präferenzänderung nun bewertet, ist diese eine nicht zu unterschätzende Leistung der Beschäftigten, die nicht nur zur Sicherung ihrer Arbeitsplätze, sondern auch zum zukünftigen Betriebserfolg beiträgt.

Arbeitszeitkontenmodelle sind eine Form der Zeitbewirtschaftung, bei der Zeitguthaben und/oder Zeitschulden angespart werden können, die innerhalb eines vereinbarten Zeitraums ausgeglichen werden müssen. Arbeitszeitkontenmodelle stellen so gesehen eine widersprüchliche Einheit von De - Regulierung und Re - Regulierung dar (Groß, Seifert, Sieglen 2007): Mit ihnen werden die Möglichkeiten der Ar-

beitszeitflexibilisierung auf der einen Seite immens ausgeweitet, weil Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit gleichermaßen variiert werden können; zugleich gelingt auf der anderen Seite diese Arbeitszeitflexibilisierung nur auf der Grundlage klar definierter Regelungen. Ober- und Untergrenzen von Zeitguthaben und -schulden müssen ebenso festgelegt sein wie die Ausgleichszeiträume, innerhalb derer „Soll“ und „Haben“ ausgeglichen sein müssen. Für diesen Ausgleich fungiert die vertraglich oder tariflich vereinbarte Wochenarbeitszeit als nicht hintergehbare Bezugsgröße⁴. Mit Arbeitszeitkonten gewinnen die Betriebe die Möglichkeit, den Arbeitskräfteeinsatz kostengünstig (weil teure Überstunden entfallen), „passgenau“ und „zeitnah“ an den Arbeitsanfall anzupassen. Darüber hinaus dürften Arbeitszeitkontenmodelle Produktivitätssteigerungseffekte haben, weil durch die möglichst friktionsfreie Anpassung des Arbeitskräfteeinsatzes an den Arbeitsanfall unproduktive Leerzeiten vermieden werden. Arbeitszeitkontenmodelle können als eine Form der „regulierten/kontrollierten Flexibilisierung“ angesehen werden, die den Betrieben erweiterte Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung und den Beschäftigten erweiterbare Möglichkeiten von Zeitsouveränität eröffnen.

Arbeitszeitkontenmodelle (und Gleitzeitarbeit als deren Vorläufermodell) sind die Formen von Arbeitszeitflexibilisierung, die sich in den letzten beiden Jahrzehnten am stärksten ausgebreitet haben. Im Zeitraum von 1987 bis 1995 verdoppelte sich der Anteil von Gleitzeitbeschäftigten (von 14,0% auf 28,0%); Gleitzeitarbeit ging dann in das hinsichtlich der Flexibilisierungsmöglichkeiten erweiterbare Modell von Arbeitszeitkonten über, in denen 1999 schon 38% der Beschäftigten tätig waren. Deren Anteil stieg dann noch einmal um rund 10 Prozentpunkte bis 2007. Mittlerweile wird für fast jeden zweiten Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt (Groß 2010). Eine auf den Daten des „Betriebspanel“ von 2011 beruhende Untersuchung des IAB beziffert den Anteil der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird, sogar auf 54% (Ellguth et al. 2013).

Mit Arbeitszeitkontenmodellen wurden nach den Befunden der im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführten Betriebsbefragungen die Flexibilisie-

⁴ Zu diesem Regelungsgerüst gehört auch die Sicherung der Arbeitszeitkontenmodelle gegen die Insolvenz von Betrieben. Dieses hier idealtypisch skizzierte Regelungsgerüst von Arbeitszeitkontenmodellen darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, dass diese in der betrieblichen Praxis nicht immer regelkonform funktionieren. Die angesammelten Zeitguthaben werden nicht immer nur durch Zeit, sondern in manchen Fällen auch durch Geld ausgeglichen oder verfallen sogar ganz (Bauer et al. 2002, 181ff). In diesen Fällen werden unter der Hand die angesammelten Zeitguthaben in bezahlte oder unbezahlte Überstunden verwandelt.

rungsspielräume im Zeitraum von 2001 bis 2007 stark ausgeweitet (Bauer et al. 2002; Groß, Schwarz 2007; Groß, Schwarz 2009). Dies gilt insbesondere für die maximale Anzahl der Minus- und Plusstunden; die Minusstunden sind im Zeitraum von 2001 bis 2007 von 47 auf 60 Stunden oder um knapp 28% ausgeweitet worden, während sich bei den Plusstunden der Zuwachs sogar auf 28 Stunden (von 72 auf 100 Stunden) oder auf knapp 39% beläuft. Demgegenüber scheint die Ausweitung des Ausgleichszeitraums in 2005 beendet und liegt ab 2005 bei knapp 40 Wochen. Diese starke Ausweitung der Flexibilisierungsspielräume kann als ein Anhaltspunkt dafür gewertet werden, dass im Krisenjahr 2009 ein beträchtliches Volumen an Zeitguthaben auf den Arbeitszeitkonten angespart war. Im Unterschied zu diesen Potentialangaben verfügen wir aus der repräsentativen Beschäftigtenbefragung zu Arbeitszeiten und Tätigkeitsprofilen von 2003 (Bauer et al. 2004) auch über Informationen zur faktischen Anzahl von Plus- und Minusstunden: Die Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, hatten in 2003 im Durchschnitt 43,5 Plusstunden oder 20,1 Minusstunden auf ihrem Arbeitszeitkonto.

Auf der Grundlage dieser Daten kann das potentielle Arbeitsvolumen näherungsweise geschätzt werden, das in 2009 für eine Beschäftigung sichernde Krisenbewältigung möglicherweise genutzt werden konnte. Mehrere Szenarien sind denkbar. Hier sollen zwei Szenarien gedankenexperimentell „durchgespielt“ werden: a) In einer maximalen, empirisch allerdings sehr unwahrscheinlichen Variante kann man annehmen, dass im Krisenjahr 2009 die 47% der Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wird (Groß, Schwarz 2009), analog zu den oben genannten Daten für 2007 in der Tat 100 Stunden an Zeitguthaben angespart hatten und zudem noch einen „Kredit“ über 60 Stunden an Zeitschulden beanspruchen konnten. Dann standen diesen Beschäftigten jeweils 160 Stunden zur Verfügung, die zur Sicherung ihrer Beschäftigung eingesetzt werden konnten. Dem entspricht rein rechnerisch ein Arbeitsvolumen von insgesamt rund 2,7 Milliarden Stunden. Das sind 5,7% des gesamten in 2009 verausgabten Arbeitsvolumens. b) In einer minimalen, empirisch weitaus wahrscheinlicheren Variante kann man davon ausgehen, dass im Krisenjahr 2009 die Beschäftigten, für die ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, wie im Jahr 2003 43 Stunden an Zeitguthaben angesammelt hatten und zudem noch einen „Kredit“ über 20 Stunden an Zeitschulden nutzen konnten. Dann standen diesen Beschäftigten 63 Stunden zur Verfügung, die sie zur Beschäftigungssicherung verwenden konnten. Dem

entspricht rein rechnerisch ein Arbeitsvolumen von insgesamt rund 1 Milliarde Stunden. Das sind 2,2% des gesamten in 2009 verausgabten Arbeitsvolumens. Diese gedankenexperimentellen (mehr oder weniger realitätsfernen) Überlegungen deuten jedoch auf das immense Potential hin, das mit Arbeitszeitkonten zu einer Beschäftigung sichernden Krisenbewältigung zur Verfügung gestellt ist.

4. Forschungsdefizite

Vorliegende Studien, die sich mit der betrieblichen Krisenbewältigung beschäftigen, vermögen die aufgezeigten Informations- und Forschungslücken nicht zu schließen. Die oben genannte Studie des IAB (Heckmann et al. 2009) liefert zwar einen ersten Überblick über die betrieblichen Reaktionsweisen auf die Krise; aus dieser Studie geht jedoch nicht hervor, wie viele Beschäftigte in Kurzarbeit waren, wie viel an Arbeitszeit dadurch reduziert wurde; um wie viele Stunden die Arbeitszeit unabhängig von Kurzarbeit reduziert wurde; welche Beschäftigtengruppen von Entlassungen betroffen waren (unbefristet beschäftigtes Stammpersonal und/oder aus Leiharbeitnehmern oder befristet Beschäftigten bestehendes flexibles Randpersonal). Dieses Defizit liegt darin begründet, dass in dieser Studie der Betrieb unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten, die in die jeweiligen Maßnahmen von Personal- und Arbeitszeitanpassungen eingebunden waren, der zentrale Gegenstand der Analyse ist. Dies führt zwangsläufig dazu, dass in dieser Studie Aussagen des Typs „x % der Betriebe reagieren mit y % Maßnahmen“ vorherrschen. Aussagen dieses Typs sind mit Bezug auf die Beschäftigung wenig informativ; denn bei solchen Aussagen zählt ein Betrieb mit beispielsweise 1 Beschäftigten genau so viel wie ein Betrieb mit 10.000 Beschäftigten. Dadurch wird der Stellenwert von Beschäftigung stark entwertet.

Auch laufende Untersuchungen vermögen die hier aufgeworfenen Fragen nicht zu beantworten. Dies zeigen sowohl die Fragebögen 2009 und 2010 des vom IAB durchgeführten „Betriebspanel“ als auch der Fragebogen 2010 der „Betriebsrätebefragung“ des Wirtschaftlichen und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans – Böckler – Stiftung (WSI). Der Fragebogen 2009 des „IAB – Betriebspanel“ enthält außer zu Kurzarbeit keine weiteren Fragen zu den verschiedenen Formen von Arbeitszeitanpassung als mögliche Strategien der betrieblichen Krisenbewältigung. Dies betrifft die Entnahme von Zeitguthaben bzw. den Aufbau von Zeitschulden auf

Arbeitszeitkonten und Arbeitszeitabsenkungen im Rahmen von Korridorregelungen ebenso wie auf betrieblicher Ebene vorgenommene Arbeitszeitverkürzungen. Zwar wird im „Betriebspanel“ sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, geringfügige Beschäftigung, Leiharbeit und befristete Beschäftigung abgefragt; auch lassen sich für diese Beschäftigungsformen aufgrund des Panelcharakters der Untersuchung Entwicklungen in der Zeit analysieren. Dies betrifft aber nur die „Kopfzahlen“, nicht jedoch das Arbeitsvolumen. Die in der Krise von den Betrieben möglicherweise vorgenommenen Arbeitszeit- und Personalanpassungen lassen sich nicht in Anpassungen des Arbeitsvolumens umrechnen, weil die entsprechenden Fragen fehlen.

Analoge Einwände lassen sich auch beim Fragebogen 2010 des „IAB – Betriebspanel“ erheben. Im Unterschied zum Fragebogen 2009 werden hier die Betriebe und Dienststellen jedoch danach gefragt, wie sich die Finanz- und Wirtschaftskrise ausgewirkt hat (positiv/negativ; gering/stark auf einer Skala, die zwischen den Extremen „gering“ und „stark“ weitere Abstufungen zulässt); auch werden die genannten Maßnahmen von Personal- und Arbeitszeitanpassungen als mögliche Reaktionsweisen auf die Krise abgefragt. Aber die Fragestrategie ist so aufgebaut, dass die Betriebe die Inanspruchnahme dieser Maßnahmen pauschal nur für den Betrieb als ganzen bejahen oder verneinen können. Wie viele Beschäftigte jeweils in den einzelnen Maßnahmen involviert waren, um wie viel das Arbeitsvolumen durch die einzelnen Maßnahmen abgesenkt oder erhöht wurde, wird nicht erfragt. Aufgrund dieser Fragestrategie können nur Aussagen über den Betrieb als ganzen, nicht jedoch über die von Personal- und/oder Arbeitszeitanpassungen betroffenen Beschäftigten getroffen werden. Ebenso ungeklärt bleibt, ob, und wenn ja, wie viel an Arbeitsvolumen durch die einzelnen Maßnahmen der Krisenbewältigung reduziert wurde.

In der „WSI – Betriebsrätebefragung“ werden Betriebsräte/Personalräte in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten befragt. Hier werden zwar die Arbeitszeitanpassungen über Abbau bezahlter Überstunden, Arbeitszeitkorridorregelungen und Arbeitszeitverkürzungen abgefragt; aber es wird nicht ermittelt, um wie viel das Arbeitsvolumen durch diese Arbeitszeitanpassungen verringert oder erhöht wurde. Dieser Einwand gilt nicht für die auf Arbeitszeitkonten gerichteten Fragen. Hier wird genau danach gefragt, wie viel die Beschäftigten an Zeitguthaben von ihren Arbeitszeitkonten entnommen haben oder wie viel die Beschäftigten an Zeitschulden auf ihren Ar-

beitszeitkonten aufgebaut haben, um die Beschäftigung in der Krise zu sichern. Aufgrund der Untersuchungsanlage, dass nämlich nur Betriebsräte/Personalräte in Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten befragt werden, deckt diese Befragung jedoch nur knapp 5% der Betriebe und knapp 55% der Beschäftigten ab. Wie die Kleinbetriebe mit 1 bis 19 Beschäftigten und die betriebsratslosen Betriebe aller anderen Betriebsgrößenklassen auf die Krise reagiert haben, welche Personal- und/oder Arbeitszeitanpassungen in diesen Betrieben vorgenommen wurden, kann mit dieser Befragung allein schon aus methodischen Gründen nicht ermittelt werden. Diese Befragung vermag zwar einen Teil der aufgezeigten Informationslücken zu schließen, kann aber aus methodischen Gründen keine flächendeckenden Ergebnisse liefern.

Die in den offiziellen und öffentlich zugänglichen Statistiken vorfindbare Datenlage zu den von den Betrieben faktisch eingesetzten Instrumenten der Krisenbewältigung ist unzureichend. Was die Variation des Personalbestands anbelangt, liegen zwar in den amtlichen und öffentlich zugänglichen Statistiken die oben skizzierten Entwicklungen der „Kopfzahlen“ zu Erwerbstätigkeit, sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung, befristeter Beschäftigung und Leiharbeit vor. Die Auswirkungen dieser Personalanpassungen auf das Arbeitsvolumen sind in diesen Statistiken jedoch nicht erfasst. Die quartalsmäßig vorgenommenen Berechnungen des Arbeitsvolumens durch das IAB sind gut fundierte Schätzungen. Diese sind jedoch in den Komponenten, welche die Arbeitszeitanpassungen betreffen, mit teilweise erheblichen Unsicherheiten behaftet; denn empirisch gesicherte Daten liegen flächendeckend nur für Kurzarbeit und mit Abstrichen für den Abbau der Überstundenarbeit vor. Solche Daten fehlen jedoch für Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitkorridorregelungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen. Welchen Beitrag diese Instrumente zur Krisenbewältigung geleistet haben, ist empirisch ebenso ungeklärt wie die Frage, ob und wen ja, wie die verschiedenen Instrumente intern numerischer Flexibilisierung miteinander und mit den Instrumenten extern numerischer Flexibilisierung kombiniert wurden. Daher ist dies flächendeckend für alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen in einer auf die Beantwortung dieser Fragen ausgerichteten Untersuchung erst zu ermitteln.

5. Gesellschaftspolitische Relevanz

Gesellschaftspolitisch von Bedeutung ist die hier geplanten Untersuchung insofern, als mit der differenzierten Ermittlung der Strategien, welche die Betriebe, die Beschäftigten und die Interessenvertretungen zur Krisenbewältigung eingesetzt haben, zugleich Ansatzpunkte für eine von konjunkturellen Einflüssen relativ unabhängige, antizyklische Politik der Beschäftigungssicherung identifiziert werden können. Die aktuellen Arbeitsmarktdaten deuten nämlich darauf hin, dass die gewählten Strategien der Krisenbewältigung nicht nur zur Stabilisierung der Beschäftigung und zur Aufrechterhaltung der Wettbewerbsfähigkeit in der Krise beigetragen haben, sondern auch für den konjunkturellen Aufschwung nützlich waren. So gesehen werden durch die Art und Weise, wie ökonomische Krisen oder konjunkturelle Eintrübungen bewältigt werden, auch die Weichen für das Handeln bei konjunkturellen Erholungen gestellt. Die genaue Kenntnis über Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit stabilisierende Krisenstrategien liefert also auch wichtige Hinweise für das Handeln nach der Krise.

Gesellschaftspolitisch bedeutsam ist darüber hinaus, über die offenkundig immensen Leistungen aufzuklären, welche die Betriebe, die Beschäftigten und ihre Interessenvertretungen für eine Krisenbewältigung erbracht haben, durch die Beschäftigung und Wettbewerbsfähigkeit weitgehend aufrechterhalten werden konnten. Auch Betriebe und Beschäftigte – teilweise mit schmerzlichen Gewinn- bzw. Einkommenseinbußen - haben einen „systemrelevanten Sicherheitsschirm“ aufgespannt, so dass (zumindest für das Stammpersonal) die Beschäftigung und die (zukünftige) Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe gesichert werden konnten. Der aktuell beobachtbare und anhaltende konjunkturelle Aufschwung dürfte davon profitieren (vgl. Fuchs et al. 2010; Herzog – Stein et al. 2010). Die hier geplante Untersuchung will schließlich mit empirisch fundiertem Datenmaterial dazu beitragen, gegen Krisendeutungen zu argumentieren, welche die in der schwersten ökonomischen Krise der Nachkriegsgeschichte über Arbeitszeit- und Personalanpassungen erfolgte Beschäftigungsstabilisierung nur als „Intermezzo“ werten. Einer solchen Deutung gelten die in der Krise erbrachten Leistungen der Beschäftigungsstabilisierung als „unnötiger Ballast“, der schnell wieder abgeworfen werden muss, um zur „Tagesordnung“, das heißt, zu einer nur konjunktur reagiblen, auf schiere Marktkonformität setzenden Beschäftigungs- und Personalpolitik, wie sie vor der Krise vorherrschte, wieder zurückkommen zu

können. Dann hätte man aus der Krise für zukünftige Strategien zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe und der Arbeitsplätze der Beschäftigten nur wenig oder gar nichts gelernt.

C. Zur methodischen Anlage der Untersuchung

1. Fragestellungen

Nach den bisherigen Ausführungen muss sich der erste Komplex von Fragestellungen auf die konkreten betrieblichen Strategien der Krisenbewältigung richten. Es spricht zwar einiges dafür, dass die Betriebe auf die schärfste Krise der Nachkriegszeit in Deutschland hauptsächlich mit Arbeitszeitanpassungen reagiert haben. Gleichwohl sind andere Strategien der Krisenbewältigung möglich und, wie oben dargestellt, auch praktiziert worden. Ein Teil der Betriebe hat vornehmlich mit Personalanpassungen versucht, die Wirtschafts- und Finanzkrise zu bewältigen. Daher sind auch diese Strategien der Krisenbewältigung zu ermitteln. Im Zentrum dieser Untersuchung stehen somit die beiden Strategien der intern und extern numerischen Flexibilisierung. Beide Strategien sind mit der dritten Flexibilisierungsstrategie, der Lohnkostenflexibilität, eng verknüpft. Erhöhungen oder Reduktionen der Lohnkosten werden wesentlich über interne und externe Flexibilisierung erzielt.

Die vierte Flexibilisierungsstrategie, die funktionale Flexibilität, wird in dieser Untersuchung nur am Rande, und zwar unter dem Aspekt des „Haltens“ von Arbeitskräften berücksichtigt. Indem wir danach fragen, ob die durch Arbeitszeitverkürzungen gewonnene Zeit in betriebliche Weiterbildung investiert wurde, fragen wir auch danach, ob die Betriebe, indem sie in Zeiten der konjunkturellen Eintrübung Beschäftigte halten und weiterbilden, dem drohenden Fachkräftemangel in Zeiten der konjunkturellen Erholung „entgegensteuern“.

Empirisch gesicherte Daten zur betrieblichen Weiterbildung liegen nur bis 2008 vor. Die Weiterbildungsquote (Anteil der weitergebildeten Beschäftigten an allen Beschäftigten) ist im Zeitraum von 2005 bis 2008 von 21% auf 26% gestiegen. In diesem Zeitraum hat auch der Anteil der weiterbildungsaktiven Betriebe (Anteil der Betriebe, die (in-)direkt Weiterbildung finanziert haben, an allen Betrieben) von 43% auf 49% zugenommen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2010).

Um den Beitrag der genannten Strategien zur Krisenbewältigung annähernd quantifizieren und bestimmen zu können, ist es sinnvoll, das Arbeitsvolumen als Ver-

gleichsmaßstab anzulegen. Arbeitszeitanpassungen lassen sich ebenso wie Personalanpassungen in Anpassungen des Arbeitsvolumens umrechnen und somit miteinander vergleichen. Die betrieblichen Strategien der Krisenbewältigung lassen sich angemessen nur als Entwicklungen in der Zeit bestimmen. Als Untersuchungszeitpunkte werden aus den pragmatischen Gründen einer die Antwortbereitschaft der Befragten nicht überstrapazierenden Fragestrategie bei einer quantifizierend, vornehmlich auf die Ermittlung von Fakten ausgerichteten Datenerhebung eine übliche Woche im März 2008, im März 2010 und im März 2012 ausgewählt. Im März 2010 war die Wirtschafts- und Finanzkrise noch nicht überwunden; der März 2010 fällt noch in die Krisenphase, so dass wir von 2010 in unserer Studie als dem „Krisenjahr“ sprechen.

Die Untersuchung wird, wie weiter unten noch erläutert wird, als repräsentative schriftliche Betriebsbefragung angelegt. In einem ersten Abschnitt sollen betriebliche Merkmale (Unternehmen, Behörde oder gemeinnützige Einrichtung; Tarifbindung; Existenz eines Betriebsrats/Personalrats; Wirtschaftsbereich) abgefragt werden. In einem zweiten Abschnitt geht es zunächst darum zu ermitteln, ob, und wenn ja, in welchem Ausmaß der Betrieb/die Dienststelle von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen war; ob die Auswirkungen der Krise noch andauern oder überwunden sind. Sodann soll nach den Maßnahmen gefragt werden, mit denen die Betriebe/Dienststellen auf die Krise reagiert haben (Personalanpassungen; Freistellung für Qualifizierung und Weiterbildung; Arbeitszeitanpassung über Arbeitszeitflexibilisierung; Arbeitszeitanpassung über Arbeitszeitreduktion; Sonstiges). In einem dritten Abschnitt soll für die Jahre 2008, 2010 und 2012 die Beschäftigtenentwicklung erfragt werden (Beschäftigte insgesamt, Teilzeitbeschäftigte, Leih- und Zeitarbeitnehmer, befristet Beschäftigte und sozialversicherungspflichtige Beschäftigte). Die Arbeitszeitentwicklung soll für die Jahre 2008, 2010 und 2012 in einem vierten Abschnitt ermittelt werden (vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten; Kurzarbeit, Beschäftigte in Kurzarbeit und Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in Kurzarbeit; bezahlte Überstunden; Verkürzung der vertraglichen/tariflichen Wochenarbeitszeiten von Vollzeitbeschäftigten, Anteil der davon betroffenen Vollzeitbeschäftigten, wöchentliches Verkürzungsvolumen; Arbeitszeitkorridorregelungen, Anteil der Vollzeitbeschäftigten in Arbeitszeitkorridorregelungen, vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitkorridorregelungen). Schließlich

geht es im fünften Abschnitt um Regelung und Praxis von Arbeitszeitkonten in den Jahren 2008, 2010 und 2012 (Beschäftigte in Arbeitszeitkonten, durchschnittliche Anzahl von Minusstunden pro Beschäftigten, durchschnittliche Anzahl von Plusstunden pro Beschäftigten, Ausgleichszeitraum).

2. Datenerhebung

Die Untersuchung soll als schriftliche repräsentative Betriebsbefragung durchgeführt werden. Strategien der Bewältigung der ökonomischen Krise, Arbeitszeit- und Personalanpassungen können am ehesten aus der Perspektive des „Überblickswissens“ betrieblicher Personalverantwortlicher⁵ erfasst werden. Dieses „Überblickswissen“ ist eine Informationsquelle, die kaum durch andere Informationsquellen ersetzt werden kann (Groß 2010). Das methodische Untersuchungsdesign orientiert sich an den im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführten repräsentativen Betriebsbefragungen (vgl. Groß et al. 1991; Bauer et al. 1998; Bauer et al. 2002, Bauer et al. 2005, Groß, Schwarz 2007; Groß, Schwarz 2009). Diese Untersuchungen sind, was die Rücklaufquoten und damit die Analysefähigkeit der ermittelten Daten betrifft, erfolgreich verlaufen. Die Rücklaufquoten lagen durchweg bei 20%, was die ansonsten bei schriftlichen Betriebsbefragungen üblichen Rücklaufquoten übertrifft.

Für jede quantifizierende, auf statistische Analysen ausgerichtete Befragung ist eine genaue Bestimmung der Untersuchungseinheit notwendig; denn deren präzise Definition tangiert alle Phasen der Datengewinnung und Datenanalyse. Die skizzierte Untersuchung zielt wesentlich darauf ab, betriebliche Praktiken zu erfassen, also die oben dargestellten betrieblichen Strategien der Krisenbewältigung zu ermitteln. Daher ist es sinnvoll, als Untersuchungseinheit den Betrieb als lokale Einheit der Leistungserstellung zu definieren. Dies empfiehlt sich auch deswegen, weil die Untersuchung alle Wirtschaftszweige und alle Betriebsgrößenklassen, also auch die Kleinbetriebe (1 – 19 Beschäftigte) und Mittelbetriebe (20 – 249 Beschäftigte) einbeziehen soll. Insbesondere die Einbeziehung der in ihrer überwiegenden Mehrheit nicht tarif-

⁵ Betriebliche Personalverantwortliche sind in der Regel die Personen, die bei Betriebsbefragungen den Fragebogen beantworten.

gebundenen Kleinbetriebe gewährleistet einen empirischen Zugang zu den oft informellen Praktiken möglicher krisenbedingter Arbeitszeitverkürzungen.

Um im Ansatz mögliche Verzerrungen weitestgehend auszuschließen, ist für repräsentative Betriebsbefragungen der Zugang zu einem aktuellen und vollständigen Adressverzeichnis der Betriebe eine wichtige Voraussetzung. Wie bei den im Rahmen der „Arbeitszeitberichterstattung“ durchgeführten Betriebsbefragungen soll die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit für diese repräsentative Betriebsbefragung genutzt werden. Diese ist das aktuellste und vollständigste Verzeichnis von Betrieben mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Deren Nutzung muss das Bundesministerium für Wirtschaft und die Bundesagentur für Arbeit genehmigen. Diese Genehmigungen haben wir für die oben genannten Betriebsbefragungen (in 1990, 1996, 2001, 2003, 2005 und 2007) und auch für diese Studie erhalten.

Für die Konstruktion der Stichprobe ist eine geschichtete Stichprobe sinnvoll. Kriterien für die Stichprobenkonstruktion sind die Betriebsgröße und der Wirtschaftszweig. Dabei wählen wir folgende Definition der Betriebsgrößenklassen: 1. Betriebsgrößenklasse: 1 – 19 Beschäftigte; 2. Betriebsgrößenklasse: 20 – 249 Beschäftigte; 3. Betriebsgrößenklasse: 250 – 499 Beschäftigte; 4. Betriebsgrößenklasse: 500 und mehr Beschäftigte. Diese Abgrenzung der Betriebsgrößenklassen stützt sich auf folgende Überlegungen: Viele Betriebsbefragungen berücksichtigen die Kleinstbetriebe mit 1 - 19 Beschäftigten nicht⁶. Bei diesen handelt es sich folglich um einen weitgehend unerforschten Bereich, der indes für die Erfassung von eher informellen Praktiken der Krisenbewältigung von hoher Bedeutung ist. Die Definition der 2. Betriebsgrößenklasse ist an entsprechende Abgrenzungen der Europäischen Kommission angelehnt, die Klein- und Mittelbetriebe unter anderem als Betriebe mit weniger als 250 Beschäftigten definiert. Die Definition der 3. und 4. Betriebsgrößenklasse folgt gängigen Konventionen in Deutschland. Bei den Wirtschaftszweigen unterscheiden wir nach Produzierendem Gewerbe (Wirtschaftszweige A – F der Wirtschaftszweigklassifikation 2008) und Dienstleistungsbereich (Wirtschaftszweige G – Q der Wirtschaftszweigklassifikation 2008). Die Schichtung der Stichprobe erfolgt demnach nach vier Betriebsgrößenklassen und zwei Wirtschaftsbereichen. Auf diese 8-Felder-Matrix

⁶ Dies gilt insbesondere für internationale Betriebsbefragungen.

sollen die für die Bruttostichprobe ausgewählten 10.000 Betriebe wie folgt verteilt werden:

Schaubild 1: Stichprobenkonstruktion, Bruttostichprobe

	1-19	20-249	250-499	500+	Insgesamt
Produzierendes Gewerbe (WZ 2008: A-F)	1.500	1.500	1.000	1.000	5.000
Dienstleistungsbereich (WZ 2008: G-T)	1.500	1.500	1.000	1.000	5.000
Insgesamt	3.000	3.000	2.000	2.000	10.000

Diese Stichprobenkonstruktion orientiert sich an der Verteilung der Beschäftigten auf die vier Betriebsgrößenklassen und die zwei Wirtschaftszweige, um sicherzustellen, dass ausreichend viele Mittel- und Großbetriebe in der Nettostichprobe sind, um auch für diese Betriebe analysefähige Fallzahlen zu erzielen. Bei einer Stichprobenkonstruktion, die sich an der Verteilung der Betriebe auf die vier Betriebsgrößenklassen und zwei Wirtschaftsbereiche orientieren würde, wäre dies nicht der Fall (Groß, Schwarz 2007). Die bei geschichteten Stichproben zwangsläufig auftretenden Verzerrungen werden durch Hochrechnungen auf alle Betriebe und auf alle Beschäftigten in dieser 8 – Felder – Matrix wieder ausgeglichen.

Die Fragebögen werden an die Betriebe der Bruttostichprobe mit einem Anschreiben versandt, in dem die wesentlichen Untersuchungsziele und die (wissenschaftliche wie praktische) Relevanz der Befragung dargestellt sind. Zur Sicherstellung einer möglichst hohen Rücklaufquote werden die Betriebe, die auf den Erstversand der Fragebögen nicht geantwortet haben, in einem Zweitversand der Fragebögen an deren Beantwortung erinnert („Erinnerungsaktion“). Während der gesamten Erhebungsphase wird über eine telefonische „Hotline“ sichergestellt, dass sich die befragten Betriebe, bei denen beim Ausfüllen der Fragebögen Unsicherheiten, Verständnisschwierigkeiten oder Probleme auftauchen, beraten lassen können. Der Erhebung ging ein Pretest voraus, in dem in 15 Betrieben der Fragebogen auf Verständlichkeit, Vollständigkeit und Durchführbarkeit getestet wurde.

Die Bereinigung von inkonsistenten Angaben im Datensatz wird in zwei Schritten vorgenommen. In einem ersten Schritt werden vor der Dateneingabe die logisch inkonsistenten Angaben aufgelistet und dann bereinigt. In einem zweiten Schritt werden die nach der Dateneingabe empirisch vorfindbaren inkonsistenten Angaben aufgelistet und dann bereinigt. Bei diesem Schritt wird im Wesentlichen von folgenden „Grundsätzen“ ausgegangen: Empirisch vorfindbare inkonsistente Angaben lassen sich am zuverlässigsten durch „Fall- für- Fall- Rekonstruktionen“ bereinigen. Wenn man dieses Verfahren jedoch bei allen widersprüchlichen Angaben anwendet, kann dies auf einen zu hohen, angesichts einer limitierten Projektlaufzeit nicht mehr leistbaren Zeitaufwand hinauslaufen. Daher sollen diese „Fall- für- Fall- Rekonstruktionen“ auf die Fragen begrenzt werden, die für die Ermittlung der zentralen Untersuchungsdimensionen wesentlich sind. Bei den anderen Fragen werden inkonsistente Angaben dann wie „fehlende Werte“ behandelt. Darüber hinaus werden die Filter im Fragebogen nicht rigoros durchgesetzt; sofern bei Nichtbeachtung der Filter gleichwohl wertvolle Informationen geliefert wurden, werden diese so weit wie möglich „gerettet“.

Die Entwicklung des Fragebogens erfolgte über mehrere „Diskussionsrunden“ mit Experten. Die dort vorgebrachten Hinweise, Anmerkungen und Ergänzungen wurden schließlich zusammen mit den aus dem Pretest „ableitbaren“ Empfehlungen zu dem endgültigen Fragebogen verarbeitet, der in der schriftlichen Betriebsbefragung zum Einsatz kam. An auswertbaren Fragebögen standen uns letztlich 1001 Fragebögen zur Verfügung. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 10%. Diese ist merklich niedriger als die Rücklaufquoten, die wir bislang in unseren Betriebsbefragungen erzielt hatten. Ein Grund für diese niedrige Rücklaufquote kann darin gesehen werden, dass wir viele Fakten für drei unterschiedliche Jahre (2008, 2010 und 2012) abgefragt haben. Vielen Betrieben war, so vermuten wir, der mit einer Beantwortung dieser Fragen verbundene Rechercheaufwand zu hoch. Allerdings sind auch bei 1001 Fällen die Fallzahlen noch ausreichend hoch genug, um bei den meisten Analysen nach zwei Wirtschaftsbereichen und nach zwei oder gegebenenfalls nach drei Betriebsgrößenklassen differenzieren und die zentralen, die Untersuchung leitenden Fragestellungen beantworten zu können.

Schaubild 2: Nettostichprobe

	1-19	20-249	250-499	500+	Insgesamt
Produzierendes Gewerbe (WZ 2008: A-F)	175	183	79	100	537
Dienstleistungsbereich (WZ 2008: G-T)	171	139	57	97	464
Insgesamt	346	322	136	197	1.001

D. Ergebnisse

1. Erfahrung und Ausmaß der Krise

Ein reichliches Drittel aller Betriebe (35,9%) gibt an, von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ betroffen worden zu sein (im Folgenden werden diese Betriebe Krisenbetriebe genannt). Dabei ist das produzierende Gewerbe, was den Anteil der in den Krisenbetrieben tätigen Beschäftigten anbelangt (49,1%), weitaus stärker betroffen als der Dienstleistungsbereich (35,7%). Es sind insbesondere die Großbetriebe (250 und mehr Beschäftigte) des produzierenden Gewerbes (54,7%), bei denen sich die Wirtschafts- und Finanzkrise weitaus stärker „durchdrückte“ als bei den Großbetrieben des Dienstleistungsbereichs (25,3%). Während hier der Anteil der Krisenbetriebe mit zunehmender Betriebsgröße fällt und der Anteil der in diesen Betrieben tätigen Beschäftigten in allen Betriebsgrößenklassen bei rund einem reichlichen Drittel (36,5%, 33,1%, 38,7%) liegt, verhält es sich im produzierenden Gewerbe anders. Dort steigt sowohl der Anteil der Krisenbetriebe als auch der der darin tätigen Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße (von 34,3% auf 54,7% bei den Betrieben und von 32,7% auf 61,1% bei den Beschäftigten) deutlich.

Diese Befunde liegen etwas unter denen des IAB, demzufolge, wie oben dargestellt, 4 von 10 Betrieben von der Krise betroffen waren (Heckmann et al. 2009). Diese leichte Abweichung liegt darin begründet, dass wir nur die Betriebe als Krisenbetriebe werten, die angaben, von der Krise negativ betroffen zu sein (Tabelle 1). Die Frage „Die ab Mitte 2008 einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise hat viele Betriebe und Dienststellen betroffen. Im Rückblick betrachtet: Hatte die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahre Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen“ hatten 43,2% der Betriebe bejaht (50,0% im produzierenden Gewerbe und 40,9% im Dienstleistungsbereich). Von diesen sahen 35,9% die Krisenauswirkungen als überwiegend negativ an; 2,6% erachteten diese als überwiegend positiv und 4,7% werteten diese als in etwa in gleichem Maße positiv wie negativ (ohne Tabelle). Wenn wir also die Betriebe berücksichtigen, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ und positiv betroffen waren, bestehen keine Unterschiede zu den Befunden des IAB.

Auf einer Skala von 1 (= gering) bis 5 (= sehr stark) konnten die Krisenbetriebe das Ausmaß der Krisenbetroffenheit angeben. Als nur gering wird diese von einem

knappen Viertel (23,4%) der Betriebe eingeschätzt (Werte 1 und 2 auf der Skala); knapp die Hälfte (46,9%) sieht sich, was die Auswirkungen der Krise anbelangt, schon stärker tangiert (Wert 3 auf der Skala); knapp ein Drittel (29,7%) erachtet sich von starken Krisenfolgen betroffen (Werte 4 und 5 auf der Skala). Hierbei bestehen zwischen den Wirtschaftsbereichen keine nennenswerten Unterschiede. Wohl aber hat für die Mittel- und Großbetriebe (20 bis 249 bzw. 250 und mehr Beschäftigte) die Krise weitaus stärkere negative Konsequenzen gehabt als für die Kleinbetriebe (1 bis 19 Beschäftigte). Letztere geben dies zu 27,2% an, erstere hingegen zu 49,4% bzw. 48,8%. Dies gilt insbesondere für die Mittel- und Großbetriebe des produzierenden Gewerbes, die sich zu weit über der Hälfte (55,0% bzw. 57,4%) von der Krise stark betroffen sehen und sich darin von den Vergleichsbetrieben des Dienstleistungsbereichs deutlich absetzen. Anteilsmäßig erachten die Betriebe des produzierenden Gewerbes die Krise weitaus eher als überwunden (35,7 %) denn die des Dienstleistungsbereichs (27,3%). Hier sehen sich anteilmäßig mehr Betriebe immer noch in der Krise (27,3%) als dort (18,1%) (Tabelle 1).

Rückt man die in diesen Krisenbetrieben tätigen Beschäftigten in den Vordergrund der Betrachtung, ergibt sich ein anderes Bild. In den Betrieben des produzierenden Gewerbes, welche die Krise als überwunden ansehen (35,7%), arbeiten 59,1% der Beschäftigten; in den Vergleichsbetrieben des Dienstleistungsbereichs (27,3%) sind dagegen nur 38,4% der Beschäftigten tätig. Hier schon unterscheiden sich die Analyseperspektiven „Betrieb“ oder „Beschäftigte im Betrieb“. Nur 18,1% der Betriebe des produzierenden Gewerbes, aber 27,3% der Betriebe des Dienstleistungsbereichs sehen sich immer noch in der Krise; in beiden Wirtschaftsbereichen sind jedoch in diesen Betrieben anteilmäßig fast gleich so viele Beschäftigte tätig (14,1% im produzierenden Gewerbe und 14,5% im Dienstleistungsbereich). Ähnlich verhält es sich bei dem Statement „die Krise ist noch spürbar, aber es geht wieder aufwärts“. Während diesem Statement im produzierenden Gewerbe anteilmäßig fast genauso viele Betriebe zustimmen wie im Dienstleistungsbereich (46,2% gegenüber 45,4%), unterscheiden sich die Anteile der in diesen Betrieben jeweils tätigen Beschäftigten erheblich: im produzierenden Gewerbe sind es 26,8% und im Dienstleistungsbereich sind es 47,2% der Beschäftigten, die in Betrieben tätig sind, die eine konjunkturelle Erholung konstatieren. Zusammenfassend kann man sagen, dass ein Siebtel der Beschäftigten aus Krisenbetrieben in Betrieben arbeitet, die immer noch in der Krise

stecken, wohingegen sechs Siebtel dieser Beschäftigten in Betrieben tätig sind, die die Krise überwunden haben oder einen konjunkturellen Aufschwung verspüren. Dieser Trend gilt für beide Wirtschaftsbereiche gleichermaßen (Beschäftigtenangaben ohne Tabelle).

Tabelle 1: Erfahrung und Ausmaß der Krise nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgröße (in %)

	Produzierendes Gewerbe				Dienstleistungsbereich				Insgesamt			
	1-19	20-249	250+	Insgesamt	1-19	20-249	250+	Insgesamt	1-19	20-249	250+	Insgesamt
Krisen-Erfahrung												
Betriebe	34,3	48,6	54,7	36,2	35,7	37,4	25,3	33,8	35,3	41,0	36,5	35,9
Beschäftigte	32,7	43,7	61,1	49,1	36,5	33,1	38,7	35,7	35,5	35,9	48,9	40,0
Ausmaß												
gering	26,6	16,9	19,1	25,0	23,0	21,2	32,9	22,8	23,8	19,6	25,0	23,4
mittel	48,3	28,1	23,4	44,7	49,2	32,7	19,8	47,6	49,0	31,0	26,2	46,9
stark	25,1	55,0	57,4	30,3	27,8	46,1	37,3	29,6	27,2	49,4	48,8	29,7
Krisenstabilität												
noch in Krise	18,3	16,9	19,9	18,1	27,9	21,2	25,4	27,3	25,6	19,5	22,2	25,0
Krise noch spürbar, geht wieder aufwärts	50,0	28,1	28,4	46,2	49,9	40,4	35,7	45,4	46,9	35,8	31,5	45,6
Krise überwunden	31,7	55,0	51,7	35,7	22,2	38,4	38,9	27,3	27,5	44,7	46,3	29,4

Bei den Maßnahmen, mit denen die Betriebe versucht haben, die Krise zu bewältigen, haben wir zwischen Personalanpassungen, Freistellungen für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen, Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung, Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitreduktion und sonstigen Maßnahmen unterschieden. Personalanpassungen haben wir im Fragebogen erläutert als Abbau von Beschäftigten, eingeschränkte Übernahme von Ausbildungsabsolventen, Nicht – Wiederbesetzung frei werdender Stellen und/oder Zurückstellen von geplanten Personalaufstockungen. Zu Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung zählen wir im Einzelnen den Abbau von Zeitguthaben oder den Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten oder die angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub. Davon sind Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitreduktion zu unterscheiden. Zu diesen rechnen wir den Abbau von bezahlten Überstunden, die (zeitweise) Verkürzung der Arbeitszeit, die Kurzarbeit und/oder das Absenken der Wochenarbeitszeit im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen.

Tabelle 2 gibt wirtschaftsbereichsspezifische Bewältigungsformen zu erkennen. Die Instrumente der Arbeitszeitanpassungen haben in den Betrieben des produzierenden Gewerbes ein deutlich höheres Gewicht als in denen des Dienstleistungsbe-

reichs. Hier nehmen Personalanpassungen mit 74,0% der Nennungen klar den ersten Rang vor Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung (65,0%) ein. Diese Platzierung durchzieht sich durch alle Betriebsgrößenklassen. Letztgenannte Instrumente stehen dagegen in den Betrieben des produzierenden Gewerbes mit 75,8% der Nennungen deutlich vor den Personalanpassungen mit 63,9% der Nennungen. Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung stehen hier in allen Betriebsgrößenklassen auf dem ersten Rang. Während hier in den Kleinbetrieben noch die Personalanpassungen auf dem zweiten Rang liegen, werden diese in den Mittel- und Großbetrieben von Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitreduktion vom zweiten Platz verdrängt. Diese Instrumente kommen im produzierenden Gewerbe mit 54,6% daher weitaus häufiger zum Einsatz als im Dienstleistungsbereich (43,6%). Zusammenfassend kann man festhalten, dass Arbeitszeitanpassungen im produzierenden Gewerbe häufiger zur Krisenbewältigung eingesetzt werden als im Dienstleistungsbereich, in dem das Instrument der Personalanpassungen dominiert (Tabelle 2).

Tabelle 2: Instrumente der Krisenbewältigung (Mehrfachnennungen)

	Insgesamt			
	1-19	20-249	250+	Insgesamt
Personalanpassung	70,9	75,0	74,3	71,5
Freistellung für Weiterbildung	21,9	35,4	34,6	23,8
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	66,2	76,6	84,4	67,7
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	45,4	50,6	71,0	46,3
sonstige Instrumente	19,0	17,0	28,4	18,8
	Produzierendes Gewerbe			
	1-19	20-249	250+	Insgesamt
Personalanpassung	62,8	67,1	77,8	63,9
Freistellung für Weiterbildung	20,9	36,6	43,3	24,4
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	72,1	89,0	95,0	75,8
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	48,8	74,4	89,2	54,6
sonstige Instrumente	23,3	14,6	33,8	21,8
	Dienstleistungsbereich			
	1-19	20-249	250+	Insgesamt
Personalanpassung	73,3	79,6	69,4	74,0
Freistellung für Weiterbildung	22,2	34,7	22,4	23,6
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	64,4	69,4	69,4	65,0
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	44,4	36,7	45,2	43,6
sonstige Instrumente	17,8	18,4	20,8	17,9

Gemessen an den Beschäftigtenanteilen hat in den letzten Jahren sowohl die gewerkschaftliche als auch die betriebliche Interessenvertretung an Stärke verloren. Waren 2005 noch rund 62% und 2007 noch rund 57% der Beschäftigten in Betrieben mit Tarifbindung tätig (Groß 2009), so sind es in 2013 mit 48% nur noch knapp die Hälfte. Eine analoge Tendenz gilt für die betriebliche Interessenvertretung. Während in 2005 noch 64% und in 2007 noch 60% der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat/Personalrat arbeiteten (Groß 2009), sind es in 2013 nur noch 54% der Beschäftigten. Gewerkschaftliche und betriebliche Interessenvertretung nimmt mit steigender Betriebsgröße zu: Nur rund 6% bzw. rund 9% der Beschäftigten sind in Kleinbetrieben (1 – 19 Beschäftigte) tätig, die tarifgebunden sind und/oder einen Betriebsrat/Personalrat aufweisen. In Großbetrieben (250 und mehr Beschäftigte) dagegen sind es rund 88% bzw. rund 94% der Beschäftigten (ohne Tabelle).

In den Betrieben, die tarifgebunden sind und/oder einen Betriebsrat/Personalrat aufweisen, werden generell die Instrumente, die zur Krisenbewältigung eingesetzt werden, viel häufiger genutzt als in der Kontrastgruppe. Dies gilt für das produzierende Gewerbe ebenso wie für den Dienstleistungsbereich. Insbesondere Maßnahmen der Arbeitszeitanpassung (92,4% bzw. 78,1%) kommen in den Betrieben des produzierenden Gewerbes mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat häufiger zur Anwendung als in der Kontrastgruppe (74,5% bzw. 52,7%). Diese hohen Unterschiede weisen die Betriebe des Dienstleistungsbereichs bei diesen Maßnahmen nicht auf. Hier ist es vielmehr das Instrument der Personalanpassung, das in fast allen Betrieben mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat/Personalrat (96,9%) zur Krisenbewältigung eingesetzt wird, was aber nur auf gut zwei Drittel (71%) der Betriebe der Kontrastgruppe zutrifft (Tabelle 3). Betriebe mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat sind weitaus häufiger Großbetriebe als Klein- und Mittelbetriebe. Daher können die dargestellten Unterschiede sowohl auf die Existenz oder Abwesenheit von gewerkschaftlicher und/oder betrieblicher Interessenvertretung als auch auf die Betriebsgröße zurückgeführt werden. Ein Vergleich der Großbetriebe mit Tarifbindung und/oder Betriebsrat mit der kontrastierenden Gruppe von Großbetrieben zeigt jedoch, dass in der erstgenannten Gruppe von Betrieben Maßnahmen der Personalanpassung und der Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung (75,4% bzw. 84,9%) signifikant häufiger eingesetzt werden als in der letztgenannten Gruppe von Betrieben (54,2% bzw. 74,1%) (ohne Tabelle).

Tabelle 3: Instrumente der Krisenbewältigung nach Interessenvertretung (Mehrfachnennungen)

	Insgesamt		
	Tariffbindung und/oder Betriebsrat	keine Tariffbindung und kein Betriebsrat	Insgesamt
Personalanpassung	92,6	69,0	71,5
Freistellung für Weiterbildung	40,7	21,8	23,8
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	77,2	66,6	67,7
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	53,3	45,5	46,3
sonstige Instrumente	6,4	20,3	18,8
	Produzierendes Gewerbe		
	Tariffbindung und/oder Betriebsrat	keine Tariffbindung und kein Betriebsrat	Insgesamt
Personalanpassung	72,8	63,2	63,9
Freistellung für Weiterbildung	48,4	22,5	24,4
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	92,4	74,5	75,8
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	78,1	52,7	54,6
sonstige Instrumente	2,5	22,4	21,8
	Dienstleistungsbereich		
	Tariffbindung und/oder Betriebsrat	keine Tariffbindung und kein Betriebsrat	Insgesamt
Personalanpassung	96,9	71,0	74,0
Freistellung für Weiterbildung	39,0	21,6	23,6
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitflexibilisierung	73,9	63,9	65,0
Arbeitszeitanpassung qua Arbeitszeitreduktion	47,9	43,0	43,6
sonstige Instrumente	3,9	19,6	17,9

2. Beschäftigung

2.1 Entwicklung von Leiharbeit und Befristung

Tabelle 4 zeigt, dass die Befristung in Krisenbetrieben im Zeitraum von 2008 bis 2012 auf dem 6 – Prozent – Niveau stagniert. Leicht rückläufig war die Befristung in den Krisenbetrieben des produzierenden Gewerbes im Zeitraum von 2008 bis 2010 (von 4,2% auf 3,6%). Demgegenüber ist in den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs die Befristung im Zeitraum von 2008 bis 2010 leicht angestiegen (von 7,5% auf 8,3%), um dann in 2012 ungefähr wieder auf das Niveau von 2008 (6,8%) zurückzufallen. Die Leih- und Zeitarbeit ist im Zeitraum von 2008 bis 2010 leicht zurückgegangen (von 2,1% auf 1,8%), hat aber im Folgezeitraum wieder angezogen und liegt 2012 bei 2,6%. Leih- und Zeitarbeit sowie befristete Beschäftigung ist insbesondere im produzierenden Gewerbe im Zeitraum von 2008 bis 2010 zurückgegangen, was dafür spricht, dass krisenbedingte Beschäftigungsrückgänge haupt-

sächlich in den Bereichen der prekären Beschäftigung oder bei Randbelegschaften erfolgt sind (Tabelle 4).

Aus den Statistiken der Bundesagentur für Arbeit (BA) lassen sich für die Jahre 2008 und 2009, das als Krisenjahr mit dem in dieser Untersuchung gewählten März 2010 vergleichbar ist, sowie für das Jahr 2012 die Anteile der Zeitarbeitnehmer an allen Beschäftigten errechnen. Diese Anteile liegen 2008 bei 1,7%, 2009 bei 1,6% und 2012 bei 2,1%. Diese Werte sind mit den in dieser Untersuchung ermittelten Befunden fast identisch. Die Werte in der Tabelle 4 beziehen sich auf die Krisenbetriebe und liegen leicht über den von der Bundesagentur für Arbeit genannten, für alle Zeitarbeitnehmer geltenden Werten. Die Anteile aller befristet Beschäftigten sind allerdings höher als die entsprechenden Anteile in Krisenbetrieben, die in Tabelle 4 dargestellt sind, und liegen 2012 bei 7,5%, 2010 und 2008 bei jeweils 7,8% (ohne Tabelle). Das IAB – Betriebspanel ermittelt für 2008 9% befristet Beschäftigte (Hohendanner et al. 2011). Allerdings sind hier die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Bezugsgröße für die Prozentuierung; die Bezugsgröße unserer Prozentuierung sind alle Beschäftigten. Bei gleicher Bezugsgröße kommen wir zu gleichen Resultaten wie das IAB – Betriebspanel.

Tabelle 4: Befristungen und Leiharbeit in Krisenbetrieben (in % der Beschäftigten)

	1-19	20-249	250+	Insgesamt	Produzierende Gewerbe	Dienstleistungsbereich
2012						
Befristung	3,8	6,9	5,4	5,8	4,1	6,8
Leiharbeit	0,7	3,5	3,1	2,6	4,2	1,5
2010						
Befristung	7,9	7,1	5,1	6,6	3,6	8,3
Leiharbeit	0,6	2,8	1,9	1,8	2,6	1,4
2008						
Befristung	7,9	7,1	5,1	6,6	4,2	7,5
Leiharbeit	0,7	2,8	2,6	2,1	3,2	1,4

2. 2 Entwicklung der Beschäftigung insgesamt

Die Beschäftigung ist in Betrieben, die von der Wirtschafts- und Finanzkrise negativ betroffen waren, ungünstiger verlaufen als in der Kontrastgruppe (Nicht - Krisenbetriebe). Hier ist die Beschäftigung kontinuierlich angewachsen und liegt in 2012 um 3 Prozentpunkte über dem Niveau von 2008. Demgegenüber ist in den Krisenbetrieben im Jahr 2010 ein Einbruch von 6 Prozentpunkten zu verzeichnen, der auch in

2012 noch nicht kompensiert ist. Dabei ist die Beschäftigtenentwicklung in den beiden Wirtschaftsbereichen unterschiedlich verlaufen: Während die Krisenbetriebe des produzierenden Gewerbes den in 2010 feststellbaren Beschäftigungseinbruch in 2012 wieder kompensieren konnten, ist dies den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs nicht gelungen. Hier liegt die Beschäftigung in 2012 um 12 Prozentpunkte unterhalb der von 2008 (Tabelle 5). Ein Grund für diese gegenläufige Entwicklung dürfte darin zu sehen sein, dass die Krisenbetriebe des produzierenden Gewerbes weitaus stärker als die des Dienstleistungsbereichs auf die Krise mit offensichtlich Beschäftigung stabilisierenden Arbeitszeitanpassungen reagiert haben (siehe Tabelle 2). Darauf verweist auch die Beschäftigtenentwicklung in den großen Krisenbetrieben, die gegenüber 2008 in 2012 die Beschäftigung um 3 Prozentpunkte steigern konnten, nachdem diese in 2010 um 1 Prozentpunkt leicht gesunken war. Insbesondere die Großbetriebe des produzierenden Gewerbes haben die Krise vornehmlich mit Arbeitszeitanpassungen bewältigt: Fast alle (95%) haben Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung und 9 von 10 (89%) haben zudem noch Arbeitszeitanpassungen qua Arbeitszeitreduktion eingesetzt (siehe Tabelle 2).

Unsere Daten zur Entwicklung der Beschäftigung weichen kaum von den Daten der offiziellen Erwerbsstatistiken ab. Die Entwicklung der Erwerbstätigen verläuft im Zeitraum von 2008 bis 2011 ohne Einbrüche und zeigt in 2011 gegenüber 2008 einen Zuwachs von 2 Prozentpunkten (Bundesagentur für Arbeit 2012). Die Entwicklung der Beschäftigten verläuft im Zeitraum von 2008 bis 2011 hingegen nicht kontinuierlich anwachsend. Gegenüber 2008 geht die Beschäftigung in 2009 um 4 Prozentpunkte und in 2010 um 1 Prozentpunkt zurück, kann aber in 2011 wieder um 1 Prozentpunkt zulegen (Fuchs et al. 2013).

Tabelle 5: Entwicklung der Beschäftigung im Zeitraum von 2008 bis 2012 (2008 = 100)

	1-19	20-249	250+	Insgesamt	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich
Krisenbetriebe						
2012	87	85	103	94	100	88
2010	96	88	99	94	94	94
2008	100	100	100	100	100	100
Nicht- Krisenbetriebe						
2012	95	103	106	103	104	103
2010	98	101	102	101	100	101
2008	100	100	100	100	100	100
Insgesamt						
2012	95	95	105	98	102	98
2010	98	96	101	98	97	98
2008	100	100	100	100	100	100

2. 3. Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitarbeit

Wie nicht anders zu erwarten, hat sich Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum von 2008 bis 2012 in Krisenbetrieben insgesamt negativ, in Nicht - Krisenbetrieben dagegen insgesamt positiv entwickelt. In den Krisenbetrieben des produzierenden Gewerbes ist bei Vollzeitbeschäftigung in 2010 die Beschäftigung um 7 Prozentpunkte eingebrochen, was aber bis 2012 wieder kompensiert werden konnte. In 2012 war der Stand von 2008 fast wieder erreicht. Teilzeitbeschäftigung hat hier sogar zugenommen: um 7 bzw. 10 Prozentpunkte in 2010 bzw. in 2012. Dies dürfte auch mit dafür verantwortlich sein, dass in den Krisenbetrieben des produzierenden Gewerbes die Beschäftigung in 2012 wieder den Stand von 2008 erlangt hatte. Anders sieht dies in den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs aus: Hier ist sowohl Vollzeit- als auch Teilzeitbeschäftigung deutlich zurückgegangen: Vollzeitbeschäftigung um 13 Prozentpunkte und Teilzeitbeschäftigung um 10 Prozentpunkte in der Zeit von 2008 bis 2012.

Kompensiert wurde diese insgesamt gesehen negative Beschäftigungsentwicklung in den Krisenbetrieben durch eine durchgängig positive in den Nicht - Krisenbetrieben. Hier hat die Beschäftigung bei Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung sowohl im produzierenden Gewerbe (um 4 bzw. 1 Prozentpunkt(e)) als auch im Dienstleistungsbereich (um 3 bzw. 5 Prozentpunkte) in der Zeit von 2008 bis 2012 zugenommen. Diese positive Entwicklung in den Nicht – Krisenbetrieben schlägt sich im Gesamtergebnis in der Weise nieder, dass Vollzeitbeschäftigung in 2012 den Stand von

2008 wieder erreicht hat und Teilzeitbeschäftigung in 2012 um 2 Prozentpunkte gegenüber 2008 gestiegen ist (Tabelle 6). Vom Trend her gesehen stimmen unsere Befunde mit denen der Arbeitsvolumensberechnung des IAB überein. Ihr zufolge liegt die Vollzeitbeschäftigung in 2011 um 1 Prozentpunkt und die Teilzeitbeschäftigung um 5 Prozentpunkte über dem Stand von 2008 (Fuchs et al. 2013).

Tabelle 6: Entwicklung von Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung im Zeitraum von 2008 bis 2012 (2008 = 100)

	Produzierendes Gewerbe		Dienstleistungsbereich		Insgesamt	
	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit	Vollzeit	Teilzeit
Krisenbetriebe						
2012	99	110	87	90	92	94
2010	93	107	93	96	93	97
2008	100	100	100	100	100	100
Nicht- Krisenbetriebe						
2012	104	101	103	105	103	104
2010	100	98	99	107	99	106
2008	100	100	100	100	100	100
Insgesamt						
2012	101	105	96	101	99	102
2010	96	102	97	103	97	103
2008	100	100	100	100	100	100

3. Arbeitszeit

3.1 Bezahlte Überstunden

Tabelle 7 zeigt die Entwicklung der bezahlten Überstunden im Zeitraum von 2008 bis 2012. Die Werte in Tabelle 7 beziehen sich auf eine übliche Woche im März in den genannten Jahren. Hochgerechnet auf das Jahr ergeben sich für 2008 insgesamt 722 Millionen, für 2010 insgesamt 619 Millionen und für 2012 insgesamt 653 Millionen Stunden bezahlter Überstundenarbeit. Tabelle 7 zeigt sehr deutlich, dass der Abbau von bezahlten Überstunden eine Reaktionsweise auf die Krise war. Während in den Krisenbetrieben insgesamt in einer üblichen Woche im März 2010 1.593.000 Überstunden weniger geleistet wurden als in einer üblichen Woche im März 2008, waren es in den Nicht – Krisenbetrieben im gleichen Zeitraum nur 384.000 Überstunden weniger. In Krisenbetrieben wurden in einer üblichen Woche im März 2010 rund 22%, in Nicht – Krisenbetrieben dagegen nur knapp 6% der bezahlten Überstunden in Relation zu einer üblichen Woche im März 2008 abgebaut. In den Krisenbetrieben des Dienstleistungsbereichs wurden in einer üblichen Woche im

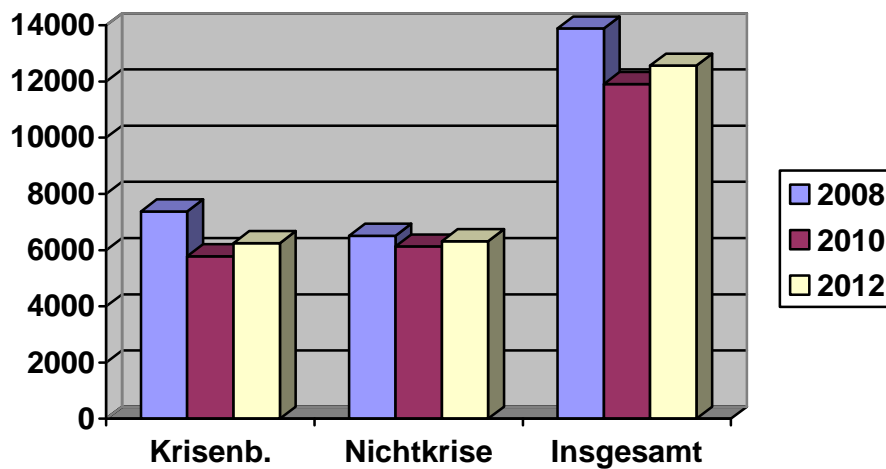
März 2010 sogar rund 30% der in einer üblichen Woche im März 2008 geleisteten Überstunden abgebaut, wohingegen in der Kontrastgruppe die Überstunden „nur“ um 11% reduziert wurden. Der kräftige Abbau von Überstunden in Krisenbetrieben drückt sich auch in das Gesamtergebnis durch: insgesamt sind in einer üblichen Woche im März 2010 rund 17% weniger bezahlte Überstunden als in einer üblichen Woche im März 2008 geleistet worden. Auch in 2012 ist der Stand von 2008 bei weitem noch nicht erreicht; in einer üblichen Woche im März 2012 sind rund 14% weniger bezahlte Überstunden als in einer üblichen Woche im März 2008 erbracht worden (Tabelle 7).

Diese Werte liegen unter denen, die das IAB errechnet hat. Es kommt in seiner Arbeitsvolumensberechnung für 2008, 2010 und 2012 auf jeweils 1,3 Milliarden Überstunden (Fuchs et al. 2013). Diese Differenz dürfte darin begründet liegen, dass wir zum einen nur nach bezahlten Überstunden fragen und damit unbezahlte Überstunden ausdrücklich ausschließen; zum anderen bilden Praxis und Regelungen von Arbeitszeitkonten einen wichtigen Teil unseres Fragebogens, so dass die (immer noch üblichen) Verwechselungen von Zeitguthabenbildung im Rahmen von Arbeitszeitkonten und Leisten von bezahlten Überstunden offensichtlich möglichst gering gehalten wurden. Schließlich wollen wir nicht ausschließen, dass wir die Befragten darin, jeweils für eine Woche im März der Jahre 2008, 2010 und 2012 die bezahlten Überstunden anzugeben, in der Weise überfordert haben, dass ein Teil der Befragten auf die zeitaufwendigen Recherchen, die zur Angabe von bezahlten Überstunden erforderlich sind, verzichtet und stattdessen mehr oder weniger grobe Schätzungen geliefert hat.

Tabelle 7: Bezahlte Überstunden in einer Woche im März 2008, 2010 und 2012
(in tausend Stunden)

	Produzierende Gewerbe	Dienstleistungsbe- reich	Insgesamt
Krisenbetriebe			
2012	3.505	2.743	6.248
2010	2.842	2.939	5.781
2008	3.186	4.188	7.374
Nicht- Krisenbetriebe			
2012	1.798	4.518	6.316
2010	1.838	4.290	6.128
2008	1.827	4.685	6.512
Insgesamt			
2012	5.303	7.261	12.564
2010	4.680	7.229	11.909
2008	5.013	8.873	13.886

Abbildung 1: Bezahlte Überstunden in einer Woche im März 2008, 2010 und 2012
(in tausend Stunden)



3. 2 Vertraglich vereinbarte und tarifliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten

Die vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten sind in den Krisenbetrieben ab 2010 niedriger (38,8 bzw. 38,9 Wochenstunden) als in den Nicht – Krisenbetrieben (39,3 Wochenstunden). Dies dürfte darin begründet sein, dass insbesondere die Krisenbetriebe des produzierenden Gewerbes zur Stabilisierung der Beschäftigung die vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeiten von 2008 bis 2010 um 0,5 Stunden verringert haben. Demgegenüber besteht zwischen Krisenbetrieben und Nicht – Krisenbetrieben im Dienstleistungsbereich kein nennenswerter Unterschied hinsichtlich der Wochenarbeitszeiten – auch wenn die Krisenbetriebe hier die Wochenarbeitszeit in 2010 um 0,3 Stunden gegenüber 2008 reduziert haben. Deren Reduktion kann durch Kurzarbeit, durch temporäre Arbeitszeitverkürzungen oder im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen durch das Absenken der Wochenarbeitszeit unter die Regelarbeitszeit erfolgen. Die Wochenarbeitszeiten sind im produzierenden Gewerbe geringer als im Dienstleistungsbereich. Dies ist darin begründet, dass die Betriebe im produzierenden Gewerbe stärker tarifgebunden sind als die im Dienstleistungsbereich. Die tariflichen Wochenarbeitszeiten in tarifgebundenen Betrieben sind mit 38,1 Wochenstunden für 2008 und 38,0 Wochenstunden für 2010 und 2012 (ohne Tabelle) über eine Stunde niedriger als der Durchschnitt (39,3, 39,1 bzw. 39,2 Wochenstunden) (Tabelle 8)⁷.

⁷ Unsere Befunde zu den tariflichen Wochenarbeitszeiten liegen um etwa eine Stunde über den Wochenarbeitszeiten, die das IAB in seiner Arbeitsvolumensberechnung für alle Vollzeitbeschäftigten angibt: 2008: 38,1 Wochenstunden; 2010: 38,0 Wochenstunden; 2012: 38,0 Wochenstunden (Fuchs et al. 2013).

Tabelle 8: Vertraglich vereinbarte und/oder tarifliche Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten im Zeitraum von 2008 bis 2012 (in Stunden)

	Produzierende Gewerbe	Dienstleistungsbe- reich	Insgesamt
Krisenbetriebe			
2012	37,8	39,7	38,9
2010	37,4	39,7	38,8
2008	37,9	40,0	39,2
Nicht-Krisenbetriebe			
2012	38,8	39,6	39,3
2010	38,9	39,6	39,3
2008	38,8	39,6	39,3
Insgesamt			
2012	38,3	39,6	39,2
2010	38,2	39,6	39,1
2008	38,3	39,8	39,3

3. 3 Kurzarbeit

Kurzarbeit ist eines der Instrumentarien, mit der deutsche Regierungen in den Verlauf ökonomischer Krisen intervenieren und negative Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abmildern können. Die Bundesregierung nutzte dieses Instrumentarium offensiv und weitete schon mit Beginn der Wirtschafts- und Finanzkrise die maximale Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld auf 24 Monate aus und erstattete seit dem 1. 2. 2009 den Betrieben, die Kurzarbeit in Anspruch nahmen, für die ersten 6 Monate der Kurzarbeit 50% und ab dem 7. Monat 100% der Beiträge zur Arbeitslosen, Kranken- und Rentenversicherung.

Tabelle 9 zeigt, dass im Krisenjahr 2010 sowohl der Anteil der Betriebe, die Kurzarbeit in Anspruch nehmen, als auch der Anteil der Beschäftigten, die in Kurzarbeit tätig sind, gegenüber 2008 stark zugenommen haben: der Anteil der Betriebe verdoppelte sich (von 3,1% auf 6,5%) und der Anteil der Beschäftigten verfünffachte sich in diesem Zeitraum (von 0,8% auf 4,3%). Kurzarbeit ist eine krisenbedingte Form der Arbeitszeitanpassung. Drei Viertel der Betriebe, die in 2010 Kurzarbeit nutzen, rechnen sich auch zu den Krisenbetrieben. Kurzarbeit wird in 2010 zudem häufiger in Großbetrieben in Anspruch genommen: 1,4% der Betriebe mit Kurzarbeit sind Großbetriebe (mit 43% der Beschäftigten in Kurzarbeitsbetrieben), was aber nur auf 0,6% aller Betriebe (mit 30% der Beschäftigten) zutrifft (ohne Tabelle).

Das durch Kurzarbeit bedingte Ausfallvolumen ist mit rund 7 Millionen Stunden in 2010 mehr als fünfmal so hoch wie das in 2008 (rund 1,3 Millionen Stunden). Das Ausfallvolumen ist in 2012 mit rund 1,7 Millionen Stunden immer noch um rund 30% höher als das von 2008, aber gegenüber dem von 2010 deutlich zurückgefahren⁸. Diese Werte beziehen sich auf eine übliche Woche im März in den Jahren 2008, 2010 und 2012. Rechnet man diese Werte auf das Jahr hoch, so beläuft sich das Ausfallvolumen im Jahr 2008 auf rund 60 Millionen Stunden, im Jahr 2010 auf rund 373 Millionen Stunden und im Jahr 2012 auf rund 89 Millionen Stunden. Kurzarbeit wird überwiegend in Betrieben des produzierenden Gewerbes eingesetzt. In diesen wurde in 2008 rund 77%, in 2010 rund 70% und in 2012 rund 75% des Ausfallvolumens „erbracht“ (Tabelle 9).

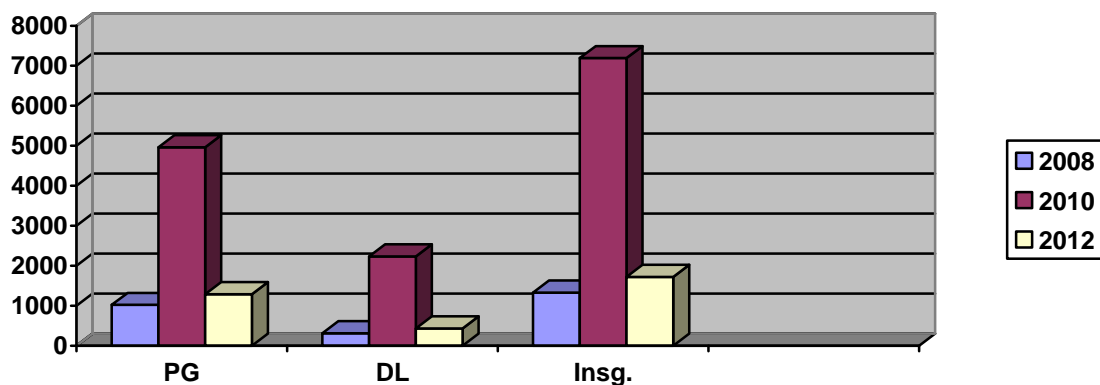
Unsere Werte entsprechen ungefähr den Befunden, die das IAB in seinen Berechnungen des Arbeitsvolumens dargestellt hat. Es kommt für 2008 auf ein durch Kurzarbeit bewirktes jährliches Ausfallvolumen von 69 Millionen Stunden, für das Jahr 2009 auf ein jährliches Ausfallvolumen von 461 Millionen Stunden, für das Jahr 2010 auf ein jährliches Ausfallvolumen von 248 Millionen Stunden und für das Jahr 2012 auf ein jährliches Ausfallvolumen von 66 Millionen Stunden (Fuchs et al. 2013). Unser Befund von 373 Millionen Ausfallstunden in 2010 liegt zwischen den Ergebnissen des IAB für 2009 und 2010. Dies spricht dafür, dass der von uns gewählte Untersuchungszeitraum des März 2010 in eine Phase fällt, in der die Krise in Teilen noch wirksam ist, in Teilen aber auch schon wieder abklingt.

⁸ Bei der Berechnung des Ausfallvolumens sind wir davon ausgegangen, dass durch Kurzarbeit ein Drittel der vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten reduziert wird. Diese reduzierte Stundenanzahl wurde dann mit der Anzahl der in Kurzarbeit tätigen Beschäftigten multipliziert, um das durch Kurzarbeit bewirkte Ausfallvolumen zu errechnen.

Tabelle 9: Kurzarbeit in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012

		Produzierende Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
2012	Betriebe (in%)	4,3	1,3	2,5
	Beschäftigte (in %)	0,9	0,2	0,4
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	1.289	432	1.721
2010	Betriebe (in%)	13,0	4,4	6,5
	Beschäftigte (in %)	9,5	2,0	4,3
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	4.958	2.230	7.188
2008	Betriebe (in%)	4,9	1,8	3,1
	Beschäftigte (in %)	2,0	0,4	0,8
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	1.020	310	1.330

Abbildung 2: Ausfallstunden durch Kurzarbeit (in tausend Stunden)*



* PG = Produzierendes Gewerbe; DL= Dienstleistungsbereich; Insg. = Insgesamt

3. 4 Temporäre Arbeitszeitverkürzungen

Die Wochenarbeitszeiten sind im Untersuchungszeitraum verkürzt worden. Da diese Verkürzungen ohne spektakuläre und aufsehenerregende Tarifauseinandersetzungen erfolgten, sind jene in der Öffentlichkeit auch weitgehend unbemerkt geblieben. Während in 2008 von den Betrieben, welche die Wochenarbeitszeit verkürzt haben, nur ein marginaler Teil (8,2%) zu den Krisenbetrieben zählt, sind es in 2010 und 2012 so gut wie ausschließlich Krisenbetriebe (zu 99,9% bzw. 98,6%), die mit

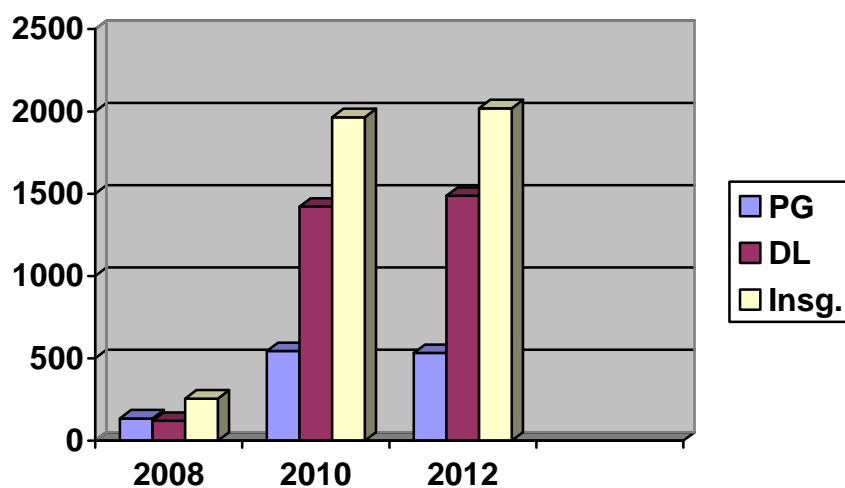
Wochenarbeitszeitverkürzungen auf die Krise reagieren. Zudem handelt es sich bei diesen Betrieben eher um Kleinbetriebe: 96,2% der Betriebe mit Arbeitszeitverkürzung sind Kleinbetriebe, was aber „nur“ auf 90,0% aller Betriebe zutrifft. Schließlich existiert in Betrieben mit Arbeitszeitverkürzung mindestens eine Form der Interessenvertretung (23,3%) häufiger als im Durchschnitt aller Betriebe (10,5%) (ohne Tabelle).

Darauf, dass die Arbeitszeitverkürzungen wesentlich krisenbedingt sind, verweisen auch die insbesondere im Zeitraum von 2008 bis 2010 beobachtbaren Zuwächse bei den Beschäftigten, die in diese Wochenarbeitszeitverkürzungen involviert waren. Der Anteil dieser Beschäftigten hat sich im produzierenden Gewerbe in diesem Zeitraum verdreifacht, im Dienstleistungsbereich sogar versechsfacht und insgesamt verfünffacht. Im Dienstleistungsbereich und insgesamt hat sich auch der Anteil der Betriebe, die Wochenarbeitszeitverkürzungen in diesem Zeitraum durchgeführt haben, verdoppelt (Tabelle 10). Die Krisenbedingtheit von Arbeitszeitverkürzungen ist auch an den Zuwächsen beim Ausfallvolumen (Beschäftigte mal wöchentliche Arbeitszeitverkürzungsstunden) deutlich erkennbar. Dieses ist, bezogen auf jeweils eine übliche Woche im März, von 2008 bis 2010 um rund 1,7 Millionen Stunden (von ca. 0,2 auf 1,9 Millionen Stunden) oder um fast das Achtfache angewachsen und ist in 2012 mit rund 2 Millionen Stunden auf dem Stand von 2010 geblieben (Tabelle 10). Dies deutet darauf hin, dass in diesen Betrieben die Krise noch andauert. So zählen denn auch drei Viertel der Betriebe, die in 2012 die Arbeitszeit reduziert haben, zu den Krisenbetrieben, die zugleich angeben, dass die Krise noch nicht überwunden ist.

Tabelle 10: Wochenarbeitszeitverkürzungen in einer Woche im März
in 2008, 2010 und 2012

		Produzierende Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
2012	Betriebe (in%)	0,9	1,8	1,6
	Beschäftigte (in %)	1,1	0,9	1,0
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	532	1.487	2.019
2010	Betriebe (in%)	0,8	2,2	1,8
	Beschäftigte (in %)	2,0	1,2	1,4
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	544	1.421	1.965
2008	Betriebe (in%)	0,7	1,1	1,0
	Beschäftigte (in %)	0,6	0,2	0,3
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	135	120	255

Abbildung 3: Ausfallstunden bei Arbeitszeitverkürzung (in tausend Stunden)*



* PG = Produzierendes Gewerbe; DL= Dienstleistungsbereich; Insg. = Insgesamt

3. 5 Arbeitszeitkorridorregelungen

Es liegen keine verlässlichen und flächendeckenden Informationen zu Arbeitszeitkorridorregelungen vor. Gleichfalls ist folglich unbekannt, in welchem Umfang beispielsweise die Arbeitszeit im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen verkürzt wurde, um in der ökonomischen Krise die Beschäftigung zu stabilisieren. Wir haben versucht, diese Forschungslücke zu schließen, und die Betriebe gefragt, ob sie Arbeitszeitkorridorregelungen genutzt haben; wenn ja, wie viele Vollzeitbeschäftigte darin involviert waren, und wie lang deren vertraglich vereinbarte und/oder tarifliche Wochenarbeitszeit im Rahmen der Arbeitszeitkorridorregelung war. Als Regelarbeitszeit, die von Arbeitszeitkorridorregelungen unter- oder überschritten werden kann, haben wir die vertraglich vereinbarte und/oder tarifliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten festgelegt, welche die Betriebe unabhängig von Arbeitszeitkorridorregelungen angeben konnten. Mit diesen kann also das Arbeitsvolumen erhöht werden, wenn die in diesen geltenden Wochenarbeitszeiten die Regelarbeitszeit übersteigen. Dann ergibt sich ein Erhöhungsvolumen⁹. Mit Arbeitszeitkorridorregelungen kann aber auch das Arbeitsvolumen verringert werden, wenn die in diesen geltenden Wochenarbeitszeiten unterhalb der Regelarbeitszeit liegen. Dann ergibt sich ein Reduktionsvolumen¹⁰. Erhöhungs- und Reduktionsvolumen werden dann für das Jahr 2010 zum Ausfallvolumen saldiert.

Betriebe mit Arbeitszeitkorridorregelungen sind anteilmäßig dreimal so häufig Großbetriebe (1,8% mit 45,5% der Beschäftigten in Arbeitszeitkorridorbetrieben) wie im Durchschnitt aller Betriebe (0,6% mit 30,0% der Beschäftigten). Darüber hinaus existiert in Arbeitszeitkorridorbetrieben mit 18,2% häufiger mindestens eine Form der Interessenvertretung als im Durchschnitt aller Betriebe, in denen nur in 10,6% der Betriebe auf mindestens eine Form der Interessenvertretung zurückgegriffen werden kann (ohne Tabelle). Rund 6% der Betriebe (6,1%, 6,4%, 6,3%) nutzen Arbeitszeitkorridorregelungen. In diesen arbeiten knapp 8% der Beschäftigten (7,7%, 7,7%, 7,6%). Hinsichtlich der Betriebs- und Beschäftigtenanteile hat es im Zeitraum von 2008 bis 2012 keine nennenswerten Veränderungen gegeben. Arbeitszeitkorridorregelungen kommen im produzierenden Gewerbe weitaus häufiger zum Einsatz als im

⁹ Dieses wird wie folgt errechnet: Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitkorridorregelung minus Regelarbeitszeit multipliziert mit den in dieser Regelung tätigen Beschäftigten.

¹⁰ Dieses wird wie folgt errechnet: Regelarbeitszeit minus der in Arbeitszeitkorridorregelungen geltenden Wochenarbeitszeit multipliziert mit den in dieser Regelung tätigen Beschäftigten.

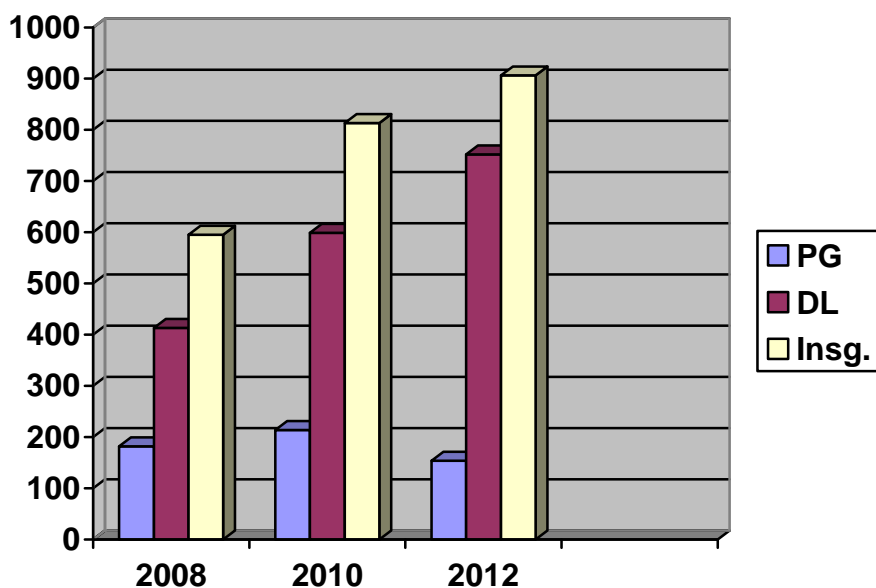
Dienstleistungsbereich. Hier sind es nur rund 4% der Betriebe, die diese Regelung nutzen, und nur rund 5% der Beschäftigten, die darin tätig sind; dort dagegen liegen die Vergleichswerte bei den Betrieben bei rund 10% und bei den Beschäftigten bei rund 12%.

Im Zeitraum von 2008 bis 2010 hat sich das durch Arbeitszeitkorridorregelungen erzeugte Ausfallvolumen beträchtlich erhöht: um 218.000 Stunden oder rund 37%. Der Großteil dieses Zuwachses, nämlich 186.000 Stunden entfällt auf den Dienstleistungsbereich. Dieser Trend hält bis in das Jahr 2012 an, in dem in Relation zu 2010 das Ausfallvolumen nochmals um 93.000 Stunden oder rund 11% erhöht wurde (Tabelle 11). Diese Befunde deuten darauf hin, dass Arbeitszeitkorridorregelungen – die bislang wohl auch in Ermangelung verlässlicher Informationen eher im Geruch der tariflich lizenzierten Arbeitszeitverlängerung standen - in der Krise zur Reduktion des Arbeitsvolumens und damit zur Stabilisierung der Beschäftigung genutzt wurden.

Tabelle 11: Arbeitszeitkorridorregelungen jeweils in einer Woche im März
in 2008, 2010 und 2012

		Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
2012	Betriebe (in%)	10,0	3,9	6,1
	Beschäftigte (in %)	12,3	4,7	7,7
	durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	37,8	39,7	38,7
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	154	752	906
2010	Betriebe (in%)	9,7	4,5	6,4
	Beschäftigte (in %)	11,6	5,0	7,7
	durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	37,9	39,9	38,9
	Ausfallvolumen in tausend Stunden)	214	599	813
2008	Betriebe (in%)	9,6	4,3	6,3
	Beschäftigte (in %)	11,2	5,0	7,6
	durchschnittliche Wochenarbeitszeit (in Stunden)	38,0	40,0	39,0
	Ausfallvolumen (in tausend Stunden)	182	413	595

Abbildung 4: Ausfallstunden bei Arbeitszeitkorridorregelungen (in tausend Stunden)*



*PG= Produzierendes Gewerbe; DL =Dienstleistungsbereich; Insg. =Insgesamt

3. 6. Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten und ihr Vorläufer, Gleitzeitarbeit, haben einen rasanten Aufschwung im Zeitraum von 1987 bis 2012 genommen. Der Anteil der Beschäftigten, die in Gleitzeit arbeiten, hat sich nach den Ergebnissen unserer Beschäftigtenbefragungen im Zeitraum von 1987 bis 1995 anteilmäßig verdoppelt: von 14% auf 28% (Groß 2010). Diese starke Zunahme setzt sich mit den Arbeitszeitkonten fort, welche die von der Struktur her ähnliche Gleitzeit ablösen. Während 1999 schon für ein reichliches Drittel (38,0%) der Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto geführt wurde, waren es 2001 und 2003 schon 40,0% bzw. 42,0%. 2005 waren es 48,0% (Groß, Schwarz 2007) und 2007 waren es 47,0% (Groß, Schwarz 2009). Eine auf den Daten des IAB – Betriebspanels basierende Studie beziffert für 2011 den Anteil der Beschäftigten in Arbeitszeitkontensystemen auf 54% (Ellguth et al. 2013).

Diese Quoten werden in dieser Untersuchung nicht erreicht: Ihr zufolge sind 2008 42,1%, 2010 43,1% und 2012 45,8% der Beschäftigten in Arbeitszeitkontensystemen tätig (Tabelle 12). Diese Differenz zur o. g. IAB - Studie liegt darin begründet, dass wir in dieser Untersuchung nur die Betriebe mit Arbeitszeitkontensystemen berücksichtigen, die sowohl zur Anzahl der in diesen Systemen arbeitenden Beschäftigten als auch zur durchschnittlichen Anzahl von Minus- und Plusstunden pro Beschäftigten sowie zum Ausgleichszeitraum Angaben gemacht haben. Diese „restriktive“ Auswahl von Betrieben mit Arbeitszeitkontensystemen erfolgte deswegen, weil wir die „Bewegungen“ auf den Arbeitszeitkonten im Zeitraum von 2008 bis 2012 so präzise wie möglich nachzeichnen wollten; denn eine zentrale, zu überprüfende Hypothese dieser Untersuchung ist, dass über den Abbau von angesammelten Zeitguthaben oder den Aufbau von Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten die Beschäftigung in der Krise zu einem nicht unerheblichen Anteil gesichert werden konnte. Betriebe mit Arbeitszeitkonten sind häufiger Großbetriebe (1,9% mit 46,8% der Beschäftigten in Arbeitszeitkontenbetrieben) als der Durchschnitt aller Betriebe (0,6% mit 30,0% der Beschäftigten). Auch ist die Interessenvertretung in Arbeitszeitkontenbetrieben präsenter als im Durchschnitt aller Betriebe (16,9% gegenüber 10,6%) (ohne Tabelle).

Tabelle 12: Arbeitszeitkonten nach Betrieben und Beschäftigten in 2008, 2010 und 2012 (in %)

		Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
2012	Betriebe	37,4	22,6	26,3
	Beschäftigte	56,0	41,0	45,8
2010	Betriebe	37,5	21,9	25,8
	Beschäftigte	54,5	38,1	43,1
2008	Betriebe	33,1	20,3	23,5
	Beschäftigte	54,9	36,4	42,1

Aufgrund der Struktur von Arbeitszeitkonten beziehen sich die zu Minus- und Plusstunden gemachten Angaben nicht nur, wie es im Fragebogen heißt, „auf eine übliche Woche im März“. Vielmehr geben diese Angaben die entsprechenden Kontostände in einer üblichen Woche im März wieder. Da aber alle anderen, für die Be-

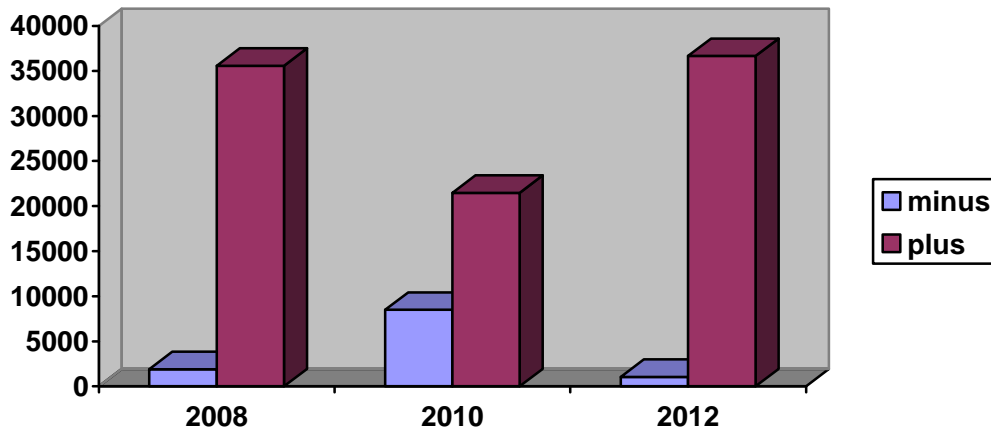
stimmung des Arbeitsvolumens relevanten Angaben sich auf eine übliche Woche im März beziehen, müssen die zu Minus- und Plusstunden gemachten Angaben auf eine Woche umgerechnet werden. Dabei gehen wir davon aus, dass der Ausgleichszeitraum dann noch nicht beendet ist, wenn sich Angaben zu Minus- und Plusstunden finden, in denen 1 Stunde und mehr eingetragen sind. Wäre der Ausgleichszeitraum beendet, dann wären Minus- und Plusstunden zu 0 saldiert. Wenn also bei Minus- und/oder Plusstunden 1 Stunde und mehr angegeben sind, dann gehen wir davon aus, dass zum Befragungszeitpunkt ein Viertel des Ausgleichszeitraums erreicht ist, so dass die Angaben zu Minus- und Plusstunden durch die Anzahl der dann verbleibenden Wochen des Ausgleichszeitraums dividiert werden müssen, um diese Angaben auf eine Woche beziehen zu können. Schließlich sei noch darauf hingewiesen, dass zu den jeweiligen Befragungszeitpunkten ein Teil der Betriebe bei den Konten im „Soll“ stand, also einen Überschuss an Minusstunden aufwies, und der andere Teil der Betriebe im „Haben“ sich befand, also einen Überschuss an Plusstunden aufwies. Daher wird in der folgenden Tabelle sowohl das Volumen an Minusstunden (Beschäftigte in Arbeitszeitkonten mal Minusstunden) als auch das an Plusstunden (Beschäftigte in Arbeitszeitkonten mal Plusstunden) aufgeführt. Beide Gruppen überlappen sich nicht.

Tabelle 13: Volumen der Plus- und Minusstunden auf Arbeitszeitkonten
in einer Woche im März in 2008, 2010 und 2012
(in tausend Stunden)

		Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
2012	Minusstunden-volumen	696	369	1.065
	Plusstunden-volumen	22.367	14.282	36.649
2010	Minusstunden-volumen	6.342	2.147	8.489
	Plusstunden-volumen	9.677	11.800	21.477
2008	Minusstunden-volumen	1.566	336	1.902
	Plusstunden-volumen	22.038	13.533	35.571

Die Werte in Tabelle 13 und die folgenden Ausführungen beziehen sich auf eine übliche Woche im März in den jeweils genannten Jahren. In 2010 sind gegenüber 2008 rund 14 Millionen Stunden oder rund 40% an Zeitguthaben abgebaut und rund 6,5 Millionen Stunden oder rund 450% an Zeitschulden aufgebaut worden. In 2012 ist, was die Zeitguthaben und auch Zeitschulden anbelangt, der Stand von 2008 wieder erreicht. Die stärksten Veränderungen sind im produzierenden Gewerbe beobachtbar. Hier sind im Zeitraum von 2008 bis 2010 rund 12 Millionen Stunden oder rund 55% an Zeitguthaben abgebaut und rund 4,7 Millionen Stunden oder rund 400% an Zeitschulden aufgebaut worden. Auch hier wird, was die Zeitguthaben betrifft, in 2012 der Stand von 2008 wieder erreicht; die Zeitschulden sind hier in 2012 jedoch geringer als in 2008 (Tabelle 13). Diese Befunde verweisen sehr deutlich darauf, dass Arbeitszeitkontensysteme, genauer: der Abbau von Zeitguthaben oder der Aufbau von Zeitschulden für die Sicherung von Beschäftigung in der Wirtschafts- und Finanzkrise stark genutzt wurden.

Abbildung 5: Volumen der Plus- und Minusstunden auf Arbeitszeitkonten in den Jahren 2008, 2010 und 2012 (in tausend Stunden)



3. 7 Entwicklung des Arbeitsvolumens im Zeitraum von 2008 bis 2012

Das Arbeitsvolumen kann als ein Indikator für den faktischen Arbeitsanfall angesehen werden. Der Vergleich der Entwicklung von Beschäftigung mit der des Arbeitsvolumens in einem bestimmten Zeitraum kann daher zeigen, ob beispielsweise Einbrüche beim Arbeitsanfall nur - gleichsam „eins zu eins“ - durch Reduktion der Beschäftigung, also durch Personalanpassungen kompensiert wurden; oder ob durch Arbeitszeitanpassungen Beschäftigung weitgehend oder in Teilen stabilisiert werden konnte.

Kernstück des Arbeitsvolumens sind die durch Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte gebildete Arbeitsvolumina: Vollzeitbeschäftigte multipliziert mit der vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeit plus Teilzeitbeschäftigte multipliziert mit 20 Wochenstunden¹¹. Dieser Grundbestand des Arbeitsvolumens wird erhöht

- a) durch die bezahlten Überstunden, die wir schon als Überstundenvolumen abgefragt haben;
- b) durch das aus Arbeitszeitkorridorsystemen sich ergebende Erhöhungsvolumen (Arbeitszeitkorridorsysteme, in denen die dort geltende Wochenarbeitszeit länger als die ansonsten geltende vertragliche oder tarifliche Wochenarbeitszeit ist: Beschäftigte in Arbeitszeitkorridorsystemen multipliziert mit der Differenz aus Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitkorridorsystemen minus vertraglich vereinbarte und/oder tarifliche

¹¹ Die wöchentliche Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten haben wir in dieser Betriebsbefragung nicht erfragt, sondern auf 20 Wochenstunden gesetzt.

Wochenarbeitszeit);

- c) durch das aus Arbeitszeitkontensystemen sich ergebende Plusstundenvolumen (Beschäftigte in Arbeitszeitkonten multipliziert mit Zeitguthaben pro Beschäftigten).

Der Grundbestand des Arbeitsvolumens wird verringert

- d) durch das aus Arbeitszeitkorridorsystemen sich ergebende Reduktionsvolumen (Arbeitszeitkorridorsysteme, in denen die dort geltende Wochenarbeitszeit kürzer als die ansonsten geltende vertragliche oder tarifliche Wochenarbeitszeit ist: Beschäftigte in Arbeitszeitkorridorsystemen multipliziert mit der Differenz aus vertraglich vereinbarter und/oder tariflicher Wochenarbeitszeit minus Wochenarbeitszeit in Arbeitszeitkorridorsystemen);
- e) durch das Ausfallvolumen bei Kurzarbeit (Beschäftigte in Kurzarbeit multipliziert mit einem Drittel der vertraglich vereinbarten und/oder tariflichen Wochenarbeitszeit);
- f) durch das Volumen von Arbeitszeitverkürzungen (Beschäftigte in Arbeitszeitverkürzung multipliziert mit den Wochenstunden der Arbeitszeitreduktion);
- g) durch das aus Arbeitszeitkontensystemen sich ergebende Volumen an Minusstunden (Beschäftigte in Arbeitszeitkonten multipliziert mit den Zeitschulden pro Beschäftigten).

Im Zeitraum von 2008 bis 2010 - also in einem Zeitraum von vor der Krise bis zu einer Phase, in der die Krise sich teilweise noch im Höhepunkt befand, teilweise aber auch schon abebbte – hat sich das Arbeitsvolumen bezogen auf eine übliche Woche im März um rund 59 Millionen Stunden oder um 6% verringert. Im gleichen Zeitraum ist die Beschäftigung nur um 2% zurückgegangen (siehe Tabelle 4). Wenn das Arbeitsvolumen als ein Indikator für den faktischen Arbeitsanfall gesehen wird, dann hätte der Rückgang des Arbeitsvolumens um 6% gleichfalls zu einem Rückgang der Beschäftigung von 6% führen müssen, wenn der Einbruch beim Arbeitsanfall nur mit Personalanpassungen bewältigt worden wäre. Dies ist aber, wie die Tabellen 12 und 13 zeigen, nicht der Fall.

Die Absenkung des Vollzeit- und Teilzeitvolumens kann als Personalanpassung verstanden werden; denn hierbei ist nur die Variable Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte an den faktischen Arbeitsanfall angepasst worden, da sich im Durchschnitt bei der Variable Wochenarbeitszeiten im Zeitraum von 2008 bis 2010 so gut wie nichts verändert hat (siehe Tabelle 7). Die Reduktion des Arbeitsvolumens im Zeitraum von 2008 bis 2010 ist zu knapp der Hälfte (48,7%) den Personalanpassungen geschuldet, zu über der Hälfte (51,3%) aber den Beschäftigung sichernden Arbeitszeitanpassungen. Hierbei spielen Arbeitszeitkonten eine herausragende Rolle. Diese sind durch den Abbau von Zeitguthaben (23,8%) und durch den Aufbau von Zeitschulden (11,1%) insgesamt zu 34,9% und damit bei den Arbeitszeitanpassungen zu über zwei Drittel für jene Reduktion des Arbeitsvolumens verantwortlich. Aber es waren, wie unsere Studie zeigt, nicht nur die Arbeitszeitkontensysteme, die zur Beschäftigungssicherung genutzt wurden. Es war bei den Maßnahmen der Arbeitszeitanpassungen gewiss auch Kurzarbeit (9,9%), mit deren Hilfe bei den Arbeitszeitanpassungen knapp 20 Prozent der Reduktion des Arbeitsvolumens realisiert werden konnte. Auch der Abbau von bezahlten Überstunden (3,3%), vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen (2,9%) und das Absenken von Arbeitszeitkorridorsystem unter die Regelarbeitszeit (0,4%) haben bei den Arbeitszeitanpassungen zu gut 12 Prozent zur Arbeitszeitreduktion beigetragen. Es handelt sich bei diesen Maßnahmen allesamt um Maßnahmen regulierter Arbeitszeitflexibilität, die in der Kombination und Kumulation erheblich zu Beschäftigungsstabilisierung beitragen, indem mit ihnen der Einbruch beim Arbeitsanfall ohne Beschäftigungsrückgang bewältigt werden kann.

Die Krise wird im produzierenden Gewerbe anders als im Dienstleistungsbereich bewältigt. Dort werden Personalanpassungen nur zu einem reichlichen Drittel (35%) für die Verringerungen des Arbeitsvolumens genutzt, hier jedoch zu zwei Drittel (66,5%). Dort werden insbesondere die Flexibilisierungspotentiale von Arbeitszeitkontensystemen stark in Anspruch genommen (51,0%), um den Einbruch beim Arbeitsanfall zu bewältigen; diese spielen hier genauso wie Kurzarbeit (7,5%), Abbau von bezahlten Überstunden (6,4%), vorübergehenden Arbeitszeitverkürzungen (5,1%) mit 13,7% eine eher die Personalanpassungen unterstützende Rolle (Tabelle 13).

Tabelle 14: Anteile der Komponenten des Arbeitsvolumens an seiner Reduktion im Zeitraum von 2008 bis 2010 (in %)

	Produzierendes Gewerbe	Dienstleistungsbereich	Insgesamt
Vollzeit-/Teilzeitvolumen	35,0	66,5	48,7
Überstundenvolumen	1,0	6,4	3,3
Plusstundenvolumen	36,8	6,7	23,8
Minusstundenvolumen	14,2	7,0	11,1
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	11,7	7,5	9,9
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	1,2	5,1	2,9
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	0,1	0,7	0,4

Tabelle 15: Entwicklung des Arbeitsvolumens und seiner Komponenten 2008 bis 2010 (in tausend Stunden)

	Produzierendes Gewerbe		
	2008	2010	Reduktion des Arbeitsvolumens
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	299.362	287.587	11.775
Überstundenvolumen	5.013	4.680	333
Plusstundenvolumen	22.038	9.677	12.361
Minusstundenvolumen	1.566	6.342	4.776
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	1.020	4.958	3.938
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	135	544	409
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	182	214	32
Insgesamt	323.510	289.886	33.624
	Dienstleistungsbereich		
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	631.819	614.727	17.092
Überstundenvolumen	8.873	7.223	1.650
Plusstundenvolumen	13.533	11.800	1.733
Minusstundenvolumen	336	2.147	1.811
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	310	2.230	1.920
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	119	1.421	1.302
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	413	599	186
Insgesamt	653.047	627.353	25.694
	Insgesamt		
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	931.181	902.314	28.867
Überstundenvolumen	13.886	11.903	1.983
Plusstundenvolumen	35.571	21.477	14.094
Minusstundenvolumen	1.902	8.489	6.587
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	1.330	7.188	5.858
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	254	1.965	1.711
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	595	813	218
Insgesamt	976.557	917.239	59.318

Im Jahr 2012 ist das Arbeitsvolumen gegenüber dem Jahr 2010 um 4,6% erhöht worden und liegt nur noch um 1,7% unter dem Stand von 2008. An dieser Erhöhung

sind fast alle Komponenten des Arbeitsvolumens beteiligt. Das Erhöhungsvolumen von insgesamt rund 42 Millionen Stunden (in einer Woche im März) fällt zu rund 33% auf Personalanpassungen (d. h. der Erhöhung des Vollzeit- und Teilzeitvolumens) und ist zu rund 36% dem Zuwachs bei Zeitguthaben und zu rund 18% dem Abbau von Zeitschulden geschuldet. Die Reduktion des Ausfallvolumens bei Kurzarbeit macht weitere 13% an der Erhöhung des Arbeitsvolumens aus. Demgegenüber sind die Ausfallvolumina bei Arbeitszeitverkürzungen und bei Arbeitszeitkorridorregelungen so gut wie gar nicht gesenkt worden und trägt die Steigerung des Überstundenvolumens nur zu 1,6% zur Erhöhung des Arbeitsvolumens bei. Bemerkenswert ist die hier sich zeigende Arbeitszeitflexibilität. Der Einbruch beim Arbeitsanfall in 2010 wurde zu rund 51% über Arbeitszeitanpassungen und zu rund 49% über Personalanpassungen bewältigt. Der Zuwachs des Arbeitsanfalls – indiziert durch die Erhöhung des Arbeitsvolumens – in 2012 wurde zu 67% über Arbeitszeitanpassungen und zu 33% über Personalanpassungen bewerkstelligt (Tabelle 16).

Tabelle 16: Entwicklung des Arbeitsvolumens und seiner Komponenten 2010 bis 2012 (in tausend Stunden)

	Produzierendes Gewerbe		
	2010	2012	Erhöhung des Arbeitsvolumens
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	287.587	304.514	16.927
Überstundenvolumen	4.680	5.302	622
Plusstundenvolumen	9.677	22.386	12.709
Minusstundenvolumen	6.342	696	5.646
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	4.958	1.288	3.670
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	544	532	12
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	214	153	61
Insgesamt	289.886	329.533	39.647
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	614.727	611.656	-3.071
Überstundenvolumen	7.223	7.260	37
Plusstundenvolumen	11.800	14.282	2.482
Minusstundenvolumen	2.147	369	1.778
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	2.230	431	1.799
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	1.421	1.487	-66
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	599	752	-153
Insgesamt	627.353	630.159	2.806
Vollzeit/- Teilzeitvolumen	902.314	916.170	13.856
Überstundenvolumen	11.903	12.562	659
Plusstundenvolumen	21.477	36.668	15.191
Minusstundenvolumen	8.489	1.065	7.424
Ausfallvolumen durch Kurzarbeit	7.188	1.719	5.469
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitverkürzung	1.965	2.019	-54
Ausfallvolumen durch Arbeitszeitkorridore	813	905	-92
Insgesamt	917.239	959.692	42.453

3. 8 Resümee

Wie gezeigt werden konnte, ist in der Wirtschafts- und Finanzkrise Beschäftigung gesichert worden, weil viele Betriebe Arbeitszeitanpassungen eingesetzt haben. Für einen Teil der Arbeitszeitanpassungen lagen bislang keine verlässlichen empirischen Befunde vor. Dies betrifft insbesondere Arbeitszeitkonten, Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen. Die Befunde zeigen, dass Arbeitszeitanpassungen wesentlich über Arbeitszeitkontenregelungen erfolgen. Es ist diese spezifische Form von (weitgehend regulierter) Arbeitszeitflexibilisierung, bei der erstens durch den Abbau und Aufbau von Zeitguthaben und Zeitschulden in Krisenzeiten Beschäftigung gesichert werden kann, zweitens die Beschäftigten keine nennenswerten Einkommenseinbußen hinnehmen müssen und drittens Kompetenz, Wissen und Erfahrung der Beschäftigten im Betrieb gehalten werden kann, was bei anziehender Konjunktur Anwerbungs- und Einarbeitungskosten spart. Einkommenseinbußen dürften dagegen bei den anderen Formen von Arbeitszeitanpassungen kaum zu vermeiden sein. Kurzarbeit ist ebenso mit Einkommenseinbußen verbunden wie vorübergehende Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen, bei denen die zu arbeitende Wochenarbeitszeit unter die Regelarbeitszeit abgesenkt wird. Gleichwohl sind auch diese Formen von Arbeitszeitanpassungen für die Beschäftigungssicherung von Bedeutung.

Rechnet man die für eine übliche Woche im Monat März geltenden Werte aus den Tabellen 15 und 16 auf das Jahr hoch, so ergibt sich folgendes Bild: Von 2008 bis 2010 sind rund 730 Millionen Stunden an Zeitguthaben abgebaut und rund 340 Millionen Stunden an Zeitschulden aufgebaut worden. Über Arbeitszeitkontenregelungen sind so gesehen rund eine Milliarde Stunden für die Sicherung von Beschäftigung genutzt worden. Weitere 500 Millionen Stunden sind durch Abbau von bezahlten Überstunden sowie durch die Erhöhung der Ausfallvolumina bei Kurzarbeit, bei vorübergehenden Arbeitszeitverkürzungen und bei Arbeitszeitkorridorregelungen im Zeitraum von 2008 bis 2010 eingespart worden, um Beschäftigung weitgehend zu erhalten. Auf Arbeitszeitanpassungen entfallen somit 1,58 Milliarden Stunden und damit sogar etwas mehr als auf Personalanpassungen, bei denen 1,50 Milliarden Stunden abgebaut wurden. In 2012, in einer Phase der seit Mitte 2010 anhaltenden konjunkturellen Erholung, ist, was das Arbeitsvolumen anbelangt, der Stand von 2008 fast wieder erreicht. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 ist das Arbeitsvolumen relativ kräftig erhöht worden. Die Zeitguthaben sind in diesem Zeitraum um rund 790 Millionen

Stunden aufgefüllt und die Zeitschulden um rund 380 Millionen Stunden abgebaut worden. Das Überstundenvolumen ist um rund 34 Millionen Stunden angestiegen und das Ausfallvolumen bei Kurzarbeit ist um rund 280 Millionen Stunden reduziert worden. Arbeitszeitverkürzungen und Arbeitszeitkorridorregelungen spielen für die Erhöhung des Arbeitsvolumens keine nennenswerte Rolle. Im Zeitraum von 2010 bis 2012 haben Arbeitszeitanpassungen mit rund 1 Milliarde Stunden und Personalanpassungen mit rund 750 Millionen Stunden zur Erhöhung des Arbeitsvolumens beigetragen.

E. Literatur

Bach, H.-U./ Spitznagel, E. (2009): Kurzarbeit: Betriebe zahlen mit – und haben was davon. IAB-Kurzbericht, 17/2009, Nürnberg

Bach, H. – U., H. Gartner, S. Klinger, T. Rothe, E. Spitznagel (2007): Ein robuster Aufschwung mit freundlichem Gesicht. IAB-Kurzbericht Nr. 15, 22.8.2007

Bauer, F., G. Bosch, J. Bundesmann-Jansen, H. Groß, F. Stille, A. Wagner (1998): Betriebszeiten 1996. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung zu Betriebs und Arbeitszeiten im verarbeitenden Gewerbe. Hrsg. vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf

Bauer, F., H. Groß, E. Munz, S. Sayin (2002): Arbeits- und Betriebszeiten 2001. Neue Formen des betrieblichen Arbeits- und Betriebszeitmanagements. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung (Berichte des ISO 67). Köln

Bauer, F., H. Groß, K. Lehmann, E. Munz (2004): Arbeitszeit 2003. Köln

Bauer, F., H. Groß, G. Sieglen, M. Schwarz (2005): Betriebs- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa. Münster

Bispinck, R./ WSI-Tarifarchiv (2009): Tarifliche Regelungen zur befristeten Arbeitszeitverkürzung. Düsseldorf, Juni 2009

Bundesagentur für Arbeit (2010): Jahresbericht 2009 Arbeitsmarkt in Deutschland. Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2012): Jahresbericht 2011 Arbeitsmarkt in Deutschland. Nürnberg

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2010): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn

Delsen, L., D. Bosworth, H. Groß, R. Munoz de Bustillo y Llorente (eds.) (2007): Operating Hours and Working Times. A Survey of Capacity Utilisation and Employment in the European Union. Heidelberg New York

Ellguth, P., H.-D. Gerner, I. Zapf (2013): Vielfalt und Dynamik bei den Arbeitszeitkonten, IAB – Kurzbericht 3/2013, Nürnberg

European Company Survey 2009 (2010): European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Luxembourg

Fuchs, J., M. Hummel, S. Klinger, E. Spitznagel, S. Wagner, G. Zika (2010): Entwicklung des Arbeitsmarktes in Deutschland 2010. Die Spuren der Krise sind noch länger sichtbar. In: IAB-Kurzbericht 3/2010. Nürnberg

Fuchs, J., M. Hummel, S. Klinger, E. Spitznagel, S. Wagner, G. Zika (2010): Der Arbeitsmarkt schließt an den vorherigen Aufschwung an. In: IAB -Kurzbericht 18/2010. Nürnberg

Fuchs, J., M. Hummel, C. Hutter, S. Klinger, S. Wagner, E. Weber, R. Weigand, G. Zika (2013): Der Arbeitsmarkt bekommt konjunkturellen Rückenwind, IAB- Kurzbericht 6/2013, Nürnberg

Groß, H., F. Stille, C. Thoben (1991): Arbeitszeiten und Betriebszeiten 1990. Ergebnisse einer aktuellen Betriebsbefragung zu

Arbeitszeitformen und Betriebszeiten in der Bundesrepublik Deutschland.
Duisburg 1991

Groß, H., M. Schwarz (2007): Betriebs- und
Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung. Dortmund 2007

Groß, H., H. Seifert, G. Sieglen (2007): Formen und Ausmaß
verstärkter Arbeitszeitflexibilisierung. In: WSI-Mitteilungen 4/2007

Groß, H. (2009): Zusammenhang von Regulierung, Arbeitszeitmanagement und
Gesellschaftlicher Verantwortung. Dortmund

Groß, H./ Schwarz, M. (2009): Arbeitszeit, Altersstrukturen und Corporate
Social Responsibility. Wiesbaden

Groß, H. (2010): Vergleichende Analyse der Arbeits- und Betriebszeitent-
wicklung im Zeitraum von 1987 – 2007. Dortmund

Haipeter, T. (2009): Tarifabweichungen und Flächentarifverträge. Wiesbaden

Heckmann, M., A. Kettner, S. Pausch, J. Szameitat, K. Vogler – Ludwig (2009):
Unternehmensbefragung im II. Quartal 2009: Wie Betriebe in der Krise
Beschäftigung stützen. In: IAB –Kurzbericht 18/2009

Herzog-Stein, A. (2010): Das Jahr der Krise: Ein Vergleich verschiedener
Abschwungphasen seit 1970. In: Groß, H. und H. Seifert (Hrsg.): Zeitkonflikte.
Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin, S. 17 – 36

Herzog-Stein, A., H. Seifert (2010): Deutsches „Beschäftigungswunder“ und
Flexible Arbeitszeiten. WSI-Diskussionspapier Nr. 169. Düsseldorf

Herzog-Stein, A., H. Seifert (2010): Der Arbeitsmarkt in der großen Rezession –
Bewährte Strategien in neuen Formen. Man. Düsseldorf

Herzog-Stein, A., F. Lindner, S. Sturm, T. van Treeck (2010): Vom Krisenherd zum Wunderwerk. Der deutsche Arbeitsmarkt im Wandel. In: IMK-Report 11/2010. Düsseldorf

Hohendanner, C. (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwung. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? In: IAB-Kurzbericht 14/2010. Nürnberg

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) (2010): Flexible Arbeitszeiten und Kurzarbeit sicherten im Jahr 2009 mehr als eine Million Jobs. Presseinformation des IAB vom 02.02.2010, Nürnberg

Lehner, F., K. Ziegler (2010): Brückenfunktion der Leiharbeit. Zumindest ein schmaler Steg. In: IAB-Kurzbericht 13/2010. Nürnberg

Möller, J./ Walwei, U. (2009): Krisenanalyse und Empfehlungen – Das deutsche Arbeitsmarktwunder auf dem Prüfstand. In: IAB-Forum Special 2009: Krisencheck – Eine Inspektion des deutschen Arbeitsmarktes mit Serviceempfehlungen, S. 4 – 11

Möller, J. (2010): The German labor market response in the world recession – demystifying a miracle. In: zeitschrift für Arbeitsmarktforschung, 42 (4), S. 325-336

Promberger, M./ Rosdücher, J./ Seifert, H./ Trinczek, R. (1996): Beschäftigungssicherung durch Arbeitszeitverkürzung. Berlin

Wagner, H. (2010): Arbeitszeitpolitik in der Krise und darüber hinaus. Ein aktuelles gewerkschaftliches Handlungsfeld der IG Metall. In: Groß, H. , H. Seifert (Hrsg.): Zeitkonflikte. Renaissance der Arbeitszeitpolitik. Berlin, S. 341-358

Anhang : Fragebogen

Befragung zu betrieblichen Strategien der Bewältigung der Wirtschafts- und Finanzkrise

Eine bundesweit repräsentative Untersuchung

Diese Untersuchung wird durch das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein – Westfalen gefördert.

März 2012

Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

Wir möchten Sie bitten, den Fragebogen innerhalb der nächsten drei Wochen an uns zurückzusenden. Verwenden Sie dazu bitte den beiliegenden Freiumschlag.

Bitte beantworten Sie die nachfolgenden Fragen ausschließlich für die angeschriebene örtliche Betriebseinheit (Dienststelle).

Der Bezugszeitraum für die Angaben zu den betrieblichen Strategien der Krisenbewältigung sollte eine übliche Woche im Monat März in den Jahren 2008, 2010 und 2012 sein.

Bitte achten Sie darauf, dass Sie die Ankreuzkästchen eindeutig ankreuzen und mehrstellige Zahlen rechts bündig eintragen.

Senden Sie bitte den Fragebogen in jedem Fall zurück, auch wenn Sie zu einzelnen Fragen keine Angaben machen können.

Ein Freikuvert für die Rücksendung haben wir Ihnen beigelegt. Falls Ihnen das Freikuvert nicht mehr vorliegt, senden Sie bitte den Fragebogen an folgende Adresse:

Sozialforschungsstelle Dortmund

Kennwort: sfs - Betriebsbefragung 2012

Evinger Platz 15

44339 Dortmund

Bei Rückfragen gibt Ihnen gerne Auskunft:

Dr. Hermann Groß

Tel.: 0231/8596286

Abschnitt 1: der Betrieb/die Dienststelle

1. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle um

- ein Unternehmen oder einen Teilbetrieb eines Unternehmens
- eine Behörde der öffentlichen Verwaltung
- eine gemeinnützige Organisation
- etwas anderes

2. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle um

- einen eigenständigen Einzelbetrieb
- einen Teilbetrieb eines Unternehmens

3. Ist Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle

- tarifgebunden
- nicht tarifgebunden

4. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle einen Betriebsrat/Personalrat

- ja
- nein

4a. Zu welchem Wirtschaftsbereich gehört Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle?

- zum produzierenden/verarbeitenden Gewerbe
- zum Dienstleistungsbereich

Abschnitt 2: Wirtschafts- und Finanzkrise

5. Die ab Mitte 2008 einsetzende Wirtschafts- und Finanzkrise hat viele Betriebe und Dienststellen betroffen. Im Rückblick betrachtet: Hatte die Wirtschafts- und Finanzkrise der letzten Jahre Auswirkungen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle? Gemeint sind sowohl negative als auch positive Auswirkungen.

- ja
- nein -----weiter mit Frage 9
- schwer zu sagen-----weiter mit Frage 9

6. Waren die Auswirkungen der Wirtschafts- und Finanzkrise auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle überwiegend negativ, überwiegend positiv oder beides in etwa gleichem Maße?

- überwiegend negativ
- überwiegend positiv-----weiter mit Frage 9
- beides in etwa gleichem Maße----weiter mit Frage 9

7. Wie stark war Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle von der Wirtschafts- und Finanzkrise betroffen?

- 1 gering
-
-
-
- 5 sehr stark

(Mit den Kästchen zwischen 1 „gering“ und 5 „sehr stark“ haben Sie die Möglichkeit, Ihre Einschätzung abzustufen.)

8. Wie stellt sich die gegenwärtige Situation Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle dar? Welche der folgenden Aussagen trifft für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle am ehesten zu?

- Der Betrieb/die Dienststelle steckt noch in der Krise.
- Die Krise ist noch spürbar, es geht aber wieder aufwärts.
- Die Krise ist überwunden.

9. Im Folgenden werden verschiedene Maßnahmen genannt, um die Wirtschafts- und Finanzkrise bewältigen zu können. Bitte geben Sie an, ob diese Maßnahmen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle durchgeführt wurden oder nicht.

Personalanpassungen (dazu zählen folgende Maßnahmen: Abbau von Beschäftigten, eingeschränkte Übernahme von Ausbildungsabsolventen, Nicht-Wiederbesetzung frei werdender Stellen, Zurückstellen von geplanten Personalaufstockungen)

ja

nein

Verstärkte Freistellung von Beschäftigten für Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen

ja

nein

Arbeitszeitanpassungen über Arbeitszeitflexibilisierung (dazu zählen folgende Maßnahmen: Abbau von Plusstunden oder Zeitguthaben auf Arbeitszeitkonten, Aufbau von Minusstunden oder Zeitschulden auf Arbeitszeitkonten, angeordnete Inanspruchnahme von Urlaub)

ja

nein

Arbeitszeitanpassungen über Reduktion der Arbeitszeit (dazu zählen folgende Maßnahmen: Abbau von bezahlten Überstunden, zeitweise Verkürzung der Arbeitszeit, Kurzarbeit, Absenken der Wochenarbeitszeit im Rahmen von Arbeitszeitkorridorregelungen)

ja

nein

Sonstiges

ja

nein

Abschnitt 3: Beschäftigungsentwicklung

10. Bitte geben Sie für die Jahre 2008, 2010 und 2012 die Anzahl der Beschäftigten in einer üblichen Woche im März an (einschließlich der Auszubildenden und Leih- und Zeitarbeitnehmer, aber ohne Werkvertragsnehmer, Freiberufler und Ehrenamtliche).

Anzahl der Beschäftigten insgesamt im Jahr 2012

Anzahl der Beschäftigten insgesamt im Jahr 2010

Anzahl der Beschäftigten insgesamt im Jahr 2008

11. Bitte geben Sie für die Jahre 2008, 2010 und 2012 den Anteil der Teilzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten in einer üblichen Woche im März an.

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2012 %

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2010 %

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2008 %

12. Bitte geben Sie für die Jahre 2008, 2010 und 2012 den Anteil der Leih- und Zeitarbeiter an allen Beschäftigten in einer üblichen Woche im März an.

Anteil der Leih- und Zeitarbeiter im Jahr 2012 %

Anteil der Leih- und Zeitarbeiter im Jahr 2010 %

Anteil der Leih- und Zeitarbeiter im Jahr 2008 %

13. Bitte geben Sie für die Jahre 2008, 2010 und 2012 den Anteil der befristet Beschäftigten an allen Beschäftigten in einer üblichen Woche im März an.

Anteil der befristet Beschäftigten im Jahr 2012 %

Anteil der befristet Beschäftigten im Jahr 2010 %

Anteil der befristet Beschäftigten im Jahr 2008 %

14. Bitte geben Sie für die Jahre 2008, 2010 und 2012 den Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten an allen Beschäftigten in einer üblichen Woche im März an.

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2012 %

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2010 %

Anteil der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Jahr 2008 %

Abschnitt 4: Arbeitszeitentwicklung

15. Bitte geben Sie an, wie lang im Durchschnitt die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in einer üblichen Woche im März war. *(Wenn sich die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten nicht auf die Woche als Bezugszeitraum bezieht, schätzen Sie bitte die durchschnittliche wöchentliche Arbeitszeit).*

in 2012 , Stunden pro Woche

in 2010 , Stunden pro Woche

in 2008 , Stunden pro Woche

16. Gab es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den Jahren 2008, 2010 und 2012 Kurzarbeit?

in 2012

ja

nein

in 2010

ja

nein

in 2008

ja

nein

17. Wenn es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Kurzarbeit gab, wie viele Beschäftigte waren in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März jeweils in Kurzarbeit?

in 2012 Beschäftigte

in 2010 Beschäftigte

in 2008 Beschäftigte

18. Wurden für die Beschäftigten, die in Kurzarbeit waren, Maßnahmen zur beruflichen Orientierung oder Weiterbildung durchgeführt?

in 2012

ja, und zwar für % der Kurzarbeitenden

nein

in 2010

ja, und zwar für % der Kurzarbeitenden

nein

in 2008

- ja, und zwar für % der Kurzarbeitenden
 nein

19. Bitte geben Sie an, wie viele bezahlte Überstunden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März angefallen sind. (Sollten exakte Zahlen nicht verfügbar sein, schätzen Sie bitte. Sind keine bezahlten Überstunden angefallen, tragen Sie bitte „0“ ein).

in 2012 Stunden pro Woche

in 2010 Stunden pro Woche

in 2008 Stunden pro Woche

20. Sind im Jahr 2012 die vertraglichen/tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

ja

nein-----weiter mit Frage 23

21. Für welchen Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist in 2012 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit verkürzt worden?

für %

22. Um wie viele Stunden ist in 2012 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

um , Stunden pro Woche

23. Sind im Jahr 2010 die vertraglichen/tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

ja

nein-----weiter mit Frage 26

24. Für welchen Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist in 2010 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit verkürzt worden?

für %

25. Um wie viele Stunden ist in 2010 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

um , Stunden pro Woche

26. Sind im Jahr 2008 die vertraglichen/tariflichen Wochenarbeitszeiten der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

ja

nein-----weiter mit Frage 29

27. Für welchen Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist in 2008 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit verkürzt worden?

für %

28. Um wie viele Stunden ist in 2008 die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten verkürzt worden?

um , Stunden pro Woche

29. Bestanden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März Arbeitszeitkorridorregelungen für Vollzeitbeschäftigte? (*Mit Arbeitszeitkorridorregelungen sind Regelungen gemeint, denen gemäß die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit von Vollzeitbeschäftigten in einem Korridor von beispielsweise 30 bis 40 Stunden festgelegt werden kann*).

in 2012

ja

nein

in 2010

ja

nein

in 2008

ja

nein

33. Wenn es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Arbeitszeitkorridorregelungen gab, für welchen Anteil von Vollzeitbeschäftigten galten solche Arbeitszeitkorridorregelungen in einer üblichen Woche im März?

in 2012 für %

in 2010 für %

in 2008 für %

34. Wie lang war in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März im Durchschnitt die vertragliche/tarifliche Wochenarbeitszeit der Vollzeitbeschäftigten, für die Arbeitszeitkorridorregelungen festgelegt sind?

in 2012 , Stunden pro Woche

in 2010 , Stunden pro Woche

in 2008 , Stunden pro Woche

Abschnitt 5: Arbeitszeitkonten

35. Gab es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März Arbeitszeitkonten?

in 2012

ja, und zwar für Beschäftigte

nein

in 2010

ja, und zwar für Beschäftigte

nein

in 2008

ja, und zwar für Beschäftigte

nein

Im Folgenden haben wir einige Fragen dazu, wie in ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Arbeitszeitkonten praktisch geregelt sind. Diese Fragen betreffen Minusstunden (Zeitschulden), Plusstunden (Zeitguthaben) und den Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen Minus- und Plusstunden ausgeglichen sein müssen. Wenn es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle mehr als ein Arbeitszeitkontenmodell gibt, dann wählen Sie bitte für die Beantwortung der folgenden Fragen das Arbeitszeitkontenmodell aus, das für die meisten Beschäftigten gilt.

36. Auf wie viele Stunden belief sich in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März die durchschnittliche Anzahl von Minusstunden (Zeitschulden) pro Beschäftigten auf den Arbeitszeitkonten?

in 2012 durchschnittliche Anzahl von Minusstunden pro Beschäftigten

in 2010 durchschnittliche Anzahl von Minusstunden pro Beschäftigten

in 2008 durchschnittliche Anzahl von Minusstunden pro Beschäftigten

37. Auf wie viele Stunden belief sich in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März die durchschnittliche Anzahl von Plusstunden (Zeitguthaben) pro Beschäftigten auf den Arbeitszeitkonten?

in 2012 durchschnittliche Anzahl von Plusstunden pro Beschäftigten

in 2010 durchschnittliche Anzahl von Plusstunden pro Beschäftigten

in 2008 durchschnittliche Anzahl von Plusstunden pro Beschäftigten

38. Wie lang war der Ausgleichszeitraum, innerhalb dessen Minus- und Plusstunden wieder ausgeglichen sein müssen, in den Jahren 2008, 2010 und 2012 in einer üblichen Woche im März?

in 2012 Wochen

in 2010 Wochen

in 2008 Wochen

Herausgeber
Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de

Druck: Hausdruck


Diese Publikation ist urheberrechtlich geschützt.
Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom
Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der
vorherigen Zustimmung des Herausgebers.

Düsseldorf, Februar 2014

Diese Druckschrift wird im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit der Landesregierung Nordrhein-Westfalen herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von Wahlwerbenden oder Wahlhelfern während eines Wahlkampfes zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für Landtags-, Bundestags- und Kommunalwahlen sowie auch für die Wahl der Mitglieder des Europäischen Parlaments.

Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist gleichfalls die Weitergabe an Dritte zum Zwecke der Wahlwerbung. Eine Verwendung dieser Druckschrift durch Parteien oder sie unterstützende Organisationen ausschließlich zur Unterrichtung ihrer eigenen Mitglieder bleibt hiervon unberührt.

Unabhängig davon, wann, auf welchem Weg und in welcher Anzahl diese Schrift der Empfängerin oder dem Empfänger zugegangen ist, darf sie auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl nicht in einer Weise verwendet werden, die als Parteinahme der Landesregierung zugunsten einzelner Gruppen verstanden werden könnte.

The top half of the page is a solid green rectangle. A red triangle is cut out from the bottom right corner of this green area, pointing towards the bottom right of the page.

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

Fürstenwall 25, 40219 Düsseldorf
Fax 0211 855-3211
info@mais.nrw.de

www.mais.nrw.de