

Arbeits- und Betriebszeiten in Deutschland – Einige Fakten und Trends für die Industrie, den Dienstleistungssektor und den Einzelhandel

Das ifo Institut führte im Jahr 2004 im Auftrag der Europäischen Kommission eine umfangreiche empirische Studie (Ad-hoc-Umfrage) zu arbeitsmarktrelevanten Fragestellungen durch. Dabei wurden die Branchen Industrie, Einzelhandel und Dienstleistungen im Rahmen einer Stichprobe nach verschiedenen Aspekten der Arbeits- und Betriebszeit befragt. Eine ähnliche Umfrage gab es 1999 für die gleichen Wirtschaftszweige. Dieser Artikel führt einige aktuelle Fakten und Trends im Bereich der Beschäftigung auf. Es zeigt sich, dass es eine Tendenz und den Wunsch zu längeren und flexibleren Arbeits- und Betriebszeiten gibt. Darüber hinaus wird gezeigt, inwieweit diese kurz- und mittelfristig geändert werden können.

Vorbemerkungen zur Umfrage

Die Europäische Kommission führt im Fünf-Jahres-Turnus in den Mitgliedstaaten der EU eine harmonisierte Arbeitsmarktumfrage durch. Für Deutschland ist seit 1984 das ifo Institut dafür verantwortlich. Für die Umfrage 2004 wurden erneut Unternehmen in den Bereichen Industrie, Dienstleistungen und Einzelhandel befragt. Für die Industrieunternehmen war der Fragebogen mit demjenigen der letzten Umfrage 1999 nahezu identisch, eine weitere Differenzierung ist nur im Bereich der Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter hinzugekommen.

Insgesamt wurden 7 000 Fragebögen an Industriebetriebe verschickt, 1 652 Unternehmen sandten ihn ausgefüllt zurück, was einer Rücklaufquote von 24% entspricht. Im Bereich der Dienstleistungen wurden 1 280 Unternehmen befragt, von denen 44% antworteten (569 Unternehmen). Der Fragebogen ist im Vergleich zur Industrie erheblich kürzer¹, so dass für bestimmte Aspekte kein Vergleich mit den anderen Wirtschaftsbereichen möglich ist. Darüber hinaus ist auch ein Vergleich zur Befragung 1999 schwierig, da damals nur Ingenieure und Architekten angeschrieben wurden. Eine Interpretation der Ergebnisse ist deshalb nur mit äußerster Vorsicht vorzunehmen. Wir präsentieren sie zur Information. Im Handel wurden 700 Fragebögen verschickt. Von 334 Unternehmen erhielten wir eine Antwort, was einer Quote von 48% entspricht. Auch im Handel ist der Fragebogen im Vergleich zur Industrie verkürzt.

Die Auswertung beruht zunächst auf einer Gewichtung nach der Beschäftigtenanzahl. Zusätzlich fand eine Anpassung an die Grundgesamtheit statt, d.h. die ermittelte Verteilung der Antworten nach den verschiedenen Branchen der WZ-Klassifikation und Größenklassen wurde per Gewichtung an die tatsächliche Verteilung angepasst. Die Strukturdaten beruhen auf Angaben des Statistischen Bundesamtes.

Allgemein ist anzumerken, dass die dargestellten Ergebnisse nicht unbedingt repräsentativ sein müssen. Trotz Gewichtung und Anpassung an die Grundgesamtheit ist eine Verzerrung möglich. Dies lässt sich leider nicht feststellen, da vergleichbare Daten nicht verfügbar sind. Eine mögliche Verzerrung kann einerseits dadurch entstehen, dass nur bestimmte Unternehmen aus einer Gruppe geantwortet haben, während andere Gruppen womöglich überhaupt nicht repräsentiert sind. Ein weiterer Aspekt ist, dass Fragen unterschiedlich interpretiert werden können, was zum Teil zu verschiedenen Ergebnissen führen kann.

Die Auswertung wurde auch separat nach folgenden Größenklassen durchgeführt:

Industrie:

20–49 Mitarbeiter,
50–199 Mitarbeiter,
200–499 Mitarbeiter,
500–999 Mitarbeiter
mehr als 999 Mitarbeiter.

Dienstleistungen und Einzelhandel:

1–19 Mitarbeiter,
20–49 Mitarbeiter,
mehr als 49 Mitarbeiter.

¹ Dies erfolgte in Absprache mit der EU.

Des Weiteren wurde im Industriebereich zwischen Vorleistungs-, Investitions- und Konsumgütern unterschieden. Die dargestellten Ergebnisse beziehen sich immer auf das Gesamttaggregat, signifikante Unterschiede in den verschiedenen Größenklassen werden nicht in den Tabellen dokumentiert, jedoch im Text erwähnt.

Die Struktur der Belegschaft

Zu Beginn des Fragebogens wurde der aktuelle Status quo bzgl. der Mitarbeiterzahl und deren Struktur abgefragt. Die Ergebnisse in Tabelle 1 zeigen, dass sich die Beschäftigtenstruktur in der Industrie und im Einzelhandel nur geringfügig geändert hat. In allen drei Wirtschaftsbereichen hat der Anteil der Teilzeitarbeit zugenommen. Wie bereits erwähnt, lässt sich die Differenz im Dienstleistungsbereich nur bedingt interpretieren, da 1999 nur Architekten und Ingenieure befragt wurden. Der Unterschied von mehr als 10 Prozentpunkten ist jedoch ein Hinweis auf eine zunehmende Flexibilisierung und Projektorientierung in diesem Bereich.

Differenziert man weiterhin nach dem Geschlecht, so zeigt sich, dass nach wie vor Frauen den größten Anteil der Teilzeitbeschäftigten stellen (mehr als 70%). Der größte Anteil an Männern im Teilzeitbereich ist im Dienstleistungsbereich zu finden, da hier eine Teilzeitregelung durchaus einfacher zu etablieren ist als in anderen Branchen. Dieses Ergebnis ist über alle Größenklassen in etwa konstant. Des Weiteren ist anzumerken, dass der Anteil der qualifizierten Mitarbeiter im Dienstleistungsgewerbe abgenommen hat, was nicht überrascht, da unter anderem die erhobene Basis 2004 viel breiter ist im Vergleich zu 1999.

In der heutigen allgemeinen wirtschaftspolitischen Diskussion spielt der Aspekt der Bildung eine immer größere Rolle. So beklagen sich die Unternehmen immer häufiger, dass sie keinen qualifizierten Nachwuchs für ihre offenen Stellen

finden. Eine genaue Analyse bestätigt den Trend, dass die Firmen zunehmend qualifiziertes Personal mit Hochschulabschluss einstellen. In Unternehmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern ist der Anteil dieser Personen mit 20% nahezu gleich groß wie der der Mitarbeiter für einfache Tätigkeiten.

Entwicklung der Beschäftigtenzahl

Tabelle 2 zeigt die Beurteilung der Struktur der Belegschaft in den Firmen und der zukünftigen Entwicklung. Betrachtet man die Differenzen zwischen »größer als erforderlich« und »kleiner als erforderlich«, so zeigt sich, dass nur für die Dienstleistungsbranche im Jahr 1999 dieser Saldo negativ war, was einen Anstieg der Beschäftigtenzahl impliziert, während für die anderen Branchen und Jahre ein Beschäftigungsrückgang zu erwarten ist. Dies deckt sich mit den Ergebnissen der Frage nach der zukünftigen Entwicklung des Personalbestandes in den Firmen. Die angegebenen Zahlen zeigen, dass in der Industrie und im Einzelhandel in Zukunft mit einem Personalabbau gerechnet wird, und bestätigen auch die allgemeine Wahrnehmung der Öffentlichkeit, dass immer mehr Arbeitsplätze in der Industrie abgebaut und/oder ins Ausland verlagert werden.

Auch die Zahlen der offiziellen Statistik belegen den ständigen Arbeitsplatzabbau im verarbeitenden Gewerbe. Betrachtet man Unternehmen mit mehr als 1 000 Mitarbeitern, so zeigt sich, dass hier im Durchschnitt ein konstantes oder leicht steigendes Beschäftigungsniveau zu erwarten ist. Im Mittelstand findet gerade eine Umstrukturierung statt, so dass sich hier Beschäftigungstendenzen schwer ermitteln lassen.

Ob diese Zahlen den Fakten der boomenden Exportwirtschaft widersprechen, kann mit dem vorliegenden Datensatz nicht geklärt werden, da eine Differenzierung nach Firmen, die einen hohen Exportanteil aufweisen, nicht erfolgen kann (für weiterführende Aspekte vgl. Sinn 2005).

Tab. 1
Beschäftigtenstruktur
Angaben in %

	Industrie		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	1999	2004	1999 ^{c)}	2004	1999	2004
Vollzeit	94,3	92,6	82,6	69,2	63,2	60,1
Teilzeit	5,7	7,5	17,4	30,8	36,8	39,9
Qualifizierte Tätigkeiten ^{a)}	68,9	73,2	90,6	62,2	80,3	77,1
Einfache Tätigkeiten ^{b)}	31,1	26,8	9,4	37,8	19,7	22,9
Unbefristet	92,1	92,2	94,7	88,1	88,7	88,0
Befristet	7,9	7,8	5,3	11,9	11,3	12,0

^{a)} 2004 weitere Unterscheidung zwischen hochqualifiziert (mit Hochschulabschluss) und qualifiziert (abgeschlossene Berufsausbildung, langjährige Berufserfahrung), hier zusammengefasst. – ^{b)} Angelernte und ungelernete Arbeiter, Hilfsarbeiter, Angestellte für einfache Tätigkeiten. – ^{c)} Nur Ingenieure und Architekten.

Quelle: ifo Institut.

Tab. 2
Beschäftigtenpläne und Beurteilung des Personalbestands
 Angaben in %

	Industrie		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	1999	2004	1999	2004	1999	2004
Die Zahl der Beschäftigten ist ...						
... größer als erforderlich	17	19	16	14	28	37
... dem Bedarf entsprechend	75	75	59	81	66	57
... kleiner als erforderlich	8	6	25	5	6	6
Entwicklung der Mitarbeiterzahl in Zukunft ...						
... Zunahme	17	18	37	39	10	9
... keine Änderung	48	42	42	43	59	53
... Abnahme	35	40	21	18	31	38

Quelle: ifo Institut.

Auch der Einzelhandel schätzt seinen Personalbestand als zu groß ein und erwartet in der Zukunft einen weiteren Rückgang der Beschäftigtenzahl. Während in der Industrie der Beschäftigtenabbau auf einer allgemeinen Restrukturierung der Industrie beruht, leidet der Einzelhandel vor allem an einer konjunkturellen Schwächephase. Denn viele Gutachten (vgl. z.B. das Herbstgutachten der Wirtschaftsforschungsinstitute oder Flaig et al. 2005) konstatieren eine lahrende oder stagnierende Binnennachfrage.

Einzig im Dienstleistungsgewerbe ist ein Wachstum an Beschäftigung zu erwarten, obwohl hier eine Inkonsistenz im Datensatz vorhanden ist. Im Jahr 2004 meldeten 14% der Unternehmen, dass ihre Beschäftigtenzahl für den laufenden Betrieb größer als erforderlich ist, im Gegensatz zu 5%, welche sie als zu klein empfanden. Dem gegenüber steht, dass 39% der Betriebe einen Anstieg der Mitarbeiterzahl erwarten, während 18% eine Abnahme vorhersehen. Dies kann unter anderem dadurch erklärt werden, dass sich die erste Frage auf den aktuellen Auftragsbestand bezieht, während die zweite Frage auch Erwartungen über die zukünftige Entwicklung des Geschäftsfeldes einschließt und diese insgesamt positiv sein können. Des Weiteren spielt der Aspekt der zunehmenden Teilzeitbeschäftigung hier eine Rolle.

Seit den neunziger Jahren konnte das Dienstleistungsgewerbe einen stetigen Aufschwung verzeichnen, mehr als 2,5 Mill. Jobs sind neu entstanden. Dies hängt vor allem mit dem Outsourcing firmeninterner Dienstleistungen vieler Unternehmen in nahezu allen Wirtschaftsbereichen zusammen, das somit zu dem starken Wachstum der unternehmensnahen Dienstleistungen geführt hat. So kann der Arbeitsplatzrückgang in der Industrie und der Anstieg im Dienstleistungsgewerbe teilweise als eine nur statistische Größe angesehen werden, da nur eine Abwanderung von Arbeitsplätzen von der Industrie in den Dienstleistungssektor stattgefunden hat.²

² Der zunehmenden Bedeutung dieser Branche trägt das ifo Institut Rechnung, und veröffentlicht seit Oktober 2005 einen eigenen Konjunkturtest Dienstleister mit mehr als 2000 teilnehmenden Firmen. Mittelfristig soll dieser Indikator in das bestehende ifo Geschäftsklima integriert werden.

Determinanten der Beschäftigtenentwicklung

Während Tabelle 2 die Tendenzen in der Beschäftigungsentwicklung darstellt, gibt Tabelle 3 die Determinanten einer Beschäftigungszunahme oder -abnahme an. Im Fragebogen wurde für die einzelnen Punkte nach: »sehr bedeutend«, »bedeutend« und »weniger bedeutend/nicht relevant« differenziert. Die Tabelle listet die addierten Prozentzahlen der ersten beiden Kategorien auf. Der verbleibende Rest auf 100 ist der letzten Kategorie zuzuordnen.

Wichtigster Aspekt für die Einstellung neuer Beschäftigter ist die derzeitige und/oder zukünftige Nachfrage. Im Bereich Dienstleistungen im Jahr 2004 sahen dies 100% der Firmen als bedeutendsten und wichtigsten Faktor an. An zweiter Stelle wurden die Produktpaletten und die genutzte Technologie als relativer Vorteil gegenüber Konkurrenten genannt. Eine geringere Rolle spielen staatliche Maßnahmen – nur im Bereich der Dienstleistungen stellen diese mit 84% einen bedeutenden Punkt für eine positive Beschäftigungsentwicklung dar. Hier spielt die EU-Dienstleistungsrichtlinie eine wichtige Rolle, von der nach Meinung der Unternehmen positive Auswirkungen ausgehen werden (vgl. Kiessl et al. 2006).

Für eine Beschäftigungszunahme und -abnahme sind die Arbeitskosten interessant. Rund 70% der Firmen sehen die zu hohe Arbeitskosten (Löhne und Lohnnebenkosten) als Grund für einen Personalabbau an, während für durchschnittlich 50% der Firmen, die mehr Beschäftigte einstellen wollen, die Arbeitskosten kein hemmender Faktor sind. Weitere wichtige Aspekte in diesem Zusammenhang sind Rationalisierung und der harte Preiskampf der Konkurrenz. Inwieweit sich die angegebenen Kriterien ergänzen oder austauschbar sind, lässt sich mit dieser Studie nicht feststellen.

Flexibilität im Personalbereich

Oftmals ist es notwendig, entsprechend der aktuellen Geschäftslage auch kurzfristig auf Bedarfe in die eine oder an-

Tab. 3**Einflussfaktoren der in den nächsten 12 bis 24 Monaten erwarteten Beschäftigtenentwicklung und ihre Bewertung**

Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich

	Industrie		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	1999	2004	1999	2004	1999	2004
Gründe für Beschäftigtenzunahme: ^{a)}						
– derzeitige und künftige Nachfrage	82	96	92	100	80	81
– Einführung neuer Produkte und/oder Technologien	82	87	89	47	30	60
– derzeitige und erwartete Arbeitskosten	35	39	32	88	50	21
– staatliche Maßnahmen	18	18	11	84	40	19
Gründe für Beschäftigtenabbau: ^{a)}						
– derzeitige und künftige Nachfrage	74	80	90	96	84	86
– zu niedrige Gewinnspanne wegen:						
– der Konkurrenz, die keine angemessenen Preise zulässt	70	77	71	50	74	59
– der Höhe des Lohn- und Gehaltsniveaus	71	83	57	54	71	78
– der Höhe der Lohnnebenkosten	74	86	76	63	96	89
– sonstiger Kosten: (z.B. Kapitalkosten usw.)	37	50	19	19	52	51
– Rationalisierung	71	76	38	40	52	56
– Zunehmende Fremdvergabe	37	38	29	14	26	19
– Staatliche Regelungen	37	47	43	24	58	57

^{a)} Summe der Angaben der Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend«.

Quelle: ifo Institut.

dere Richtung zu reagieren. Der Fragebogen befasste sich auch damit, inwieweit bei einer Nachfragebelebung Hindernisse bestehen, den Personalbestand flexibel anzupassen. Tabelle 4 fasst die Ergebnisse zusammen. Wie in Tabelle 3 sind die Meldungen der beiden Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend« zusammengefasst worden.

Die Daten liegen vollständig nur für die Industrie und für 2004 für die Dienstleister vor.

Die wichtigste Komponente ist die aufgrund gesetzlicher Bestimmungen und/oder vertraglicher (tariflicher) Vereinbarungen beschränkte Möglichkeit, die Arbeitszeit flexibler zu ge-

Tab. 4**Gründe, die die Betriebe bei einer Nachfragebelebung von einer Produktionsausweitung/Personalanpassung abhalten^{a)}**

Angaben in %, Mehrfachnennungen möglich

	Industrie		Dienstleistungen	
	1999	2004	1999	2004
Beschränkte Möglichkeiten, die Tätigkeitsbereiche des bestehenden Personals zu verändern wegen fehlender Qualifikation	95	33	–	28
Beschränkte Möglichkeiten, flexiblere Arbeitszeiten vorzusehen				
– aufgrund von Gesetzesvorschriften	76	60	–	57
– wegen der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit	61	55	–	36
– wegen fehlender Bereitschaft des Personals	39	22	–	23
– beschränkte Möglichkeiten, Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen einzustellen	36	46	–	27
Zurückhaltung bei der Einstellung von Arbeitskräften mit unbefristeten Arbeitsverträgen ...				
– wegen ausgehandelter oder vertraglich zugesicherter Kündigungsabfindungen	43	74	–	41
– wegen der erheblichen verfahrensrechtlichen Probleme im Falle einer Kündigung sowie wegen des unsicheren Ausgangs etwaiger Klagen und der mit ihnen verbundenen Kosten	98	39	–	79
– wegen Mangel an geeigneten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt	–	49	–	61

^{a)} Summe der Angaben der Kategorien »sehr bedeutend« und »bedeutend«.

Quelle: ifo Institut.

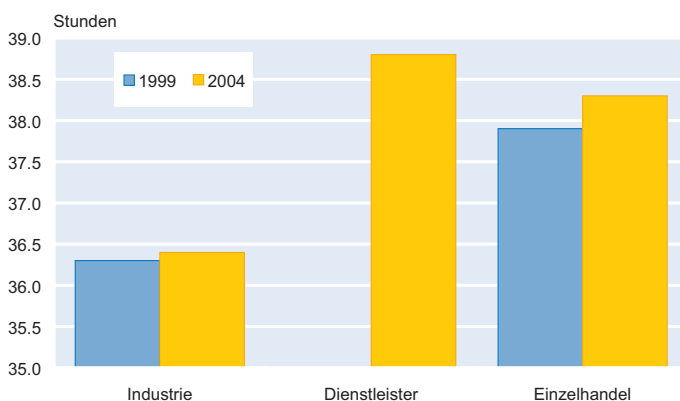
stalten. Das Personal scheint flexibleren Arbeitszeiten weniger negativ gegenüberzustehen. Nicht zu unterschätzen ist auch der Aspekt, Arbeitskräfte nur befristet einzustellen. Rund 50% der Firmen in der Industrie sehen dies als einen wichtigen Punkt an. Der Kündigungsschutz spielt implizit auch eine Rolle, da eine Nachfragebelebung nur kurzfristig bestehen kann und die Firmen erhebliche verfahrensrechtliche Gefahren bei der Entlassung von unbefristeten Arbeitskräften sehen.

Darüber hinaus stellt die fehlende Qualifikation von Bewerbern für mögliche freie Stellen ein nicht unbedeutendes Problem in der Industrie als auch im Dienstleistungsgewerbe dar.

Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit

Bei der Entwicklung der wöchentlichen Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten, vertraglich oder tariflich vereinbart, zeichnet sich eine leichte Tendenz ab, die sich auch in der aktuellen wirtschaftspolitischen Diskussion widerspiegelt. Die Abbildung zeigt, dass sowohl in der Industrie als auch im Einzelhandel ein minimaler Anstieg der durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit zu beobachten ist. Ein Vergleich für das Dienstleistungsgewerbe ist aufgrund fehlender Daten für 1999 leider nicht möglich. Diese Zahlen sind jedoch mit Vorsicht zu interpretieren, da sie auch aus einem statistischen Zufall resultieren können. So ist die durchschnittliche Arbeitszeit bei Firmen mit mehr als 1000 Mitarbeitern konstant bei 35,7 Wochenstunden geblieben. Eng mit diesem Anstieg ist auch der Anstieg der Betriebszeit in der Industrie verbunden, welche im nächsten Kapitel betrachtet wird.

Durchschnittliche wöchentliche vertragliche/tarifliche Arbeitszeit



Quelle: ifo Institut.

Tab. 5 Schichtarbeit Angaben in Prozent

	Industrie	
	1999	2004
Anteil der Betriebe Schichtarbeit	76	79
Anteil der Beschäftigten, die Schichtarbeit leisten		
regelmäßige Schichtarbeit		
insgesamt	30	42
Samstagsschichten	8	11
Sonntagsschichten	5	7
Nachtschichten	13	17
.... an Tagen pro Woche		
– 4 Tagen	1	1
– 5 Tagen	79	69
– 6 Tagen	7	10
– 7 Tagen	13	20
Im regelmäßigen Schichtbetrieb wird überwiegend gearbeitet ...		
– rund um die Uhr (auch an den meisten Sonntagen und Feiertagen)	12	20
– rund um die Uhr (in der Regel jedoch nicht an Wochenenden und Feiertagen)	22	37
– mit einer täglichen Unterbrechung der Produktion	66	43

Quelle: ifo Institut.

Entwicklung der Schichtarbeit in der Industrie

Die Schichtarbeit hat in der Industrie in den vergangenen Jahren kontinuierlich an Bedeutung gewonnen, wie Tabelle 5 zeigt. So arbeiteten 2004 nur noch 21% der Betriebe komplett im Einschichtbetrieb. Noch deutlicher wird dies jedoch, wenn man sich die Veränderungen in der Struktur der Schichtarbeit anschaut. Zunächst hat die Anzahl der Beschäftigten im Schichtdienst zugenommen. Knapp 42% der Beschäftigten arbeiteten 2004 regelmäßig im Schichtbetrieb, dies sind 12 Prozentpunkte mehr als in der Umfrage von 1999. Der Anteil der Schichtbetriebe, die eine kontinuierliche Schicht über die komplette Woche fahren, hat sich von 12 auf 20% erhöht.

Dies stimmt auch mit der veränderten Anzahl der Tage, an welchen Schichtarbeit geleistet wird, überein. 21% der Firmen arbeiten an sieben Tagen der Woche im Schichtbetrieb. Auch arbeiten immer mehr Beschäftigte an Samstagen und Sonntagen. Die Anzahl der Betriebe mit einer Schicht rund um die Uhr, aber nicht an Wochenenden, hat sich ebenfalls erheblich erhöht. Diese Zahlen sprechen für eine zunehmende Flexibilisierung der Arbeitszeit innerhalb der Unternehmen in Deutschland.

Entwicklung der Betriebszeit

Arbeits- und Betriebszeiten spielen eine Schlüsselrolle im internationalen Wettbewerb. Sie bestimmen über Kosten, Produktivität und Verfügbarkeit von knappen Ressourcen. Tabelle 6 stellt die Entwicklung der durchschnittlichen Betriebszeit dar. Über die konkrete Messung der Betriebszeit gab es in den neunziger Jahren starke Kontroversen. Wir benutzen hier das Arbeitsplatzkonzept. Zur genaueren Berechnung und Bestimmung vgl. Ruppert (1996).

Die Ergebnisse in Tabelle 6 zeigen, dass die durchschnittliche Betriebszeit im Mehrschichtbetrieb um mehr als zehn Stunden zugenommen hat. Dies ist auch konsistent mit den Angaben zum Schichtbetrieb im Abschnitt zuvor. Der Anstieg der Betriebszeit gilt nicht nur für große Betriebe, auch immer mehr kleine Unternehmen weiten diese aus. Für Betriebe mit 20 bis 49 Mitarbeitern stieg diese sogar um mehr als 15 Stunden an. Die durchschnittliche Betriebszeit im Einschichtbetrieb ist nahezu konstant geblieben, was vor allem tariflichen und gesetzlichen Bestimmungen geschuldet ist.

Für die Dauer der Betriebszeiten und ihre Entwicklung ist von ausschlaggebender Bedeutung, ob in einem Betrieb ausschließlich einschichtig oder mehrschichtig gearbeitet wird. So ist es in mehrschichtig arbeitenden Firmen möglich, das gesamte tarifliche (vertragliche) Flexibilisierungspotential auszuschöpfen und mit Schichtmodellen ihre Maschinen und Anlagen länger in Betrieb zu halten. Insofern zeigt sich, dass ein Trend zum Mehrschichtbetrieb besteht, da hier die Flexibilität erhöht werden kann. Die Trendangaben für die letzten fünf Jahre belegen, dass die Mehrheit der Betriebe die Betriebszeit verlängert haben. Diese Entwicklung wird sich in den nächsten zwei Jahren noch weiter verstärken, da per saldo 36% der Firmen eine Zunahme der Betriebszeit erwarten.

Es zeigt sich, dass sich Arbeits- und Betriebszeit mehr und mehr entkoppeln. Während die Arbeitszeit im Durchschnitt minimal angestiegen ist, kann der Anstieg der Betriebszeit schon als erheblich angesehen werden.

Die Betriebszeit stellt einen wichtigen Faktor in der Kostenkalkulation der Betriebe dar. Eine Erhöhung der Betriebszeit über das durchschnittliche Niveau hinaus würde 2004 bei 70% der Firmen die Stückkosten senken. Im Rahmen der Standortkostendebatte wird sich dieser Anteil in Zukunft sicherlich noch weiter erhöhen.

Tab. 6
Durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit und ihre Entwicklung

	Industrie	
	1999	2004
Durchschnittliche wöchentliche Betriebszeit der Produktionsanlagen (Stunden) ^{a)}		
darunter:		
im Einschichtbetrieb	37,6	37,39
im Mehrschichtbetrieb	102,3	114,52
Entwicklung der durchschnittlichen wöchentlichen Betriebszeit (Nennungen in %) in den letzten fünf Jahren		
– deutliche Zunahme	24	11
– leichte Zunahme	21	28
– keine Änderung	34	44
– leichte Abnahme	17	11
– deutliche Abnahme	4	6
Saldo	+ 24	+ 22
in den nächsten ein bis zwei Jahren		
– deutliche Zunahme	2	7
– leichte Zunahme	27	36
– keine Änderung	65	50
– leichte Abnahme	6	5
– deutliche Abnahme	1	2
Saldo	+ 22	+ 36
^{a)} Mittelwerte der durchschnittlichen Betriebszeiten in Einschicht- und Mehrschichtbetrieb, gewichtet mit der Zahl der Arbeitsplätze.		

Quelle: ifo Institut.

Eine beliebige Verlängerung der Betriebszeit ist jedoch nicht immer möglich. So zeigt Tabelle 7 eventuelle Ursachen auf, warum dieses Potential nicht ausgeschöpft werden kann oder wird. Als Hauptgrund werden gesetzliche Vorschriften und Regelungen sowie Betriebs- und Tarifvereinbarungen genannt. Rund 75% der befragten Firmen sehen diese Aspekte jeweils als besonders wichtig an. In 2004 sahen 58% der Firmen aufgrund der fehlenden Nachfrage keinen Bedarf die Betriebszeit anzupassen.

Zusammenfassende Bemerkungen

Der Vergleich der Ad-hoc-Arbeitsumfrage im Auftrag der Europäischen Kommission in den Jahren 1999 und 2004 zeigt folgenden Fakten und Trends:

- Teilzeitarbeit wird häufiger in Anspruch genommen, insbesondere im Dienstleistungsgewerbe.
- Es besteht die Erwartung, dass die Beschäftigtenzahl in der Industrie und im Einzelhandel abnehmen, bei den Dienstleistungen zunehmen wird.
- Die Firmen wünschen sich die Möglichkeit, flexibler auf aktuelle Bedarfe reagieren zu können. Dies gilt insbesondere für tarifliche und gesetzliche Vorschriften.
- Die wöchentliche Arbeitszeit ist konstant oder nimmt leicht zu.

Tab. 7
Hemmnisse für die Ausdehnung der wöchentlichen Betriebszeit
 Angaben in %

	Industrie	
	1999	2004
Könnten die Stückkosten durch eine Verlängerung der Betriebszeit gesenkt werden?		
– ja	62	70
– nein	38	30
falls ja:		
welche Maßnahmen hindern Sie daran		
– von der Nachfrageseite her derzeit kein Bedarf	63	58
– Mangel an qualifizierten Arbeitskräften	32	19
– Mangel an geeigneten Bewerbern auf dem Arbeitsmarkt	44	25
– Gesetzliche Vorschriften und Regelungen	66	72
– Betriebs- und Tarifvereinbarungen	77	76
– Kosten der Umorganisation	26	30

Quelle: ifo Institut.

- Der absolute Anteil von Firmen, die im Schichtdienst arbeiten, ist nahezu konstant. Jedoch arbeiten immer mehr Mitarbeiter im Schichtdienst. Auch wird vermehrt am Wochenende und in drei Schichten gearbeitet.
- Die Betriebszeit, insbesondere im Mehrschichtbetrieb, steigt weiter an.
- Die Entwicklung von Arbeits- und Betriebszeit scheint sich zu entkoppeln.

Abschließend gilt es festzuhalten, dass zwar die Ergebnisse nicht repräsentativ sein müssen, da keine theoretisch korrekte Zufallsstichprobe gezogen wurde, jedoch lassen sich daraus Hinweise auf bestimmte Tendenzen ableiten.

Literatur

Flaig, G., W. Nierhaus, A. Dehne, A. Gebauer, S. Henzel, O. Hülsewig, E. Langmantel, W. Meister, M. Ruschinski und T. Wollmershäuser (2005), »ifo Konjunkturprognose 2006: Deutsche Wirtschaft im Aufschwung«, *ifo Schnelldienst* 58(24), 18–54.
 Kiessl, T., C. Pohl und H. Schmalholz (2006), »Ostdeutsche Unternehmen betrachten EU-Dienstleistungsrichtlinie mit Skepsis«, *ifo Dresden berichtet* 13(1), 15–26.
 Ruppert, W. (1996), »Betriebszeit der Produktionsanlagen – Messkonzepte und Entwicklung seit 1989«, *ifo Schnelldienst* 49(11), 13–20.
 Sinn, H-W. (2005), *Die Basar-Ökonomie. Deutschland: Exportweltmeister oder Schlusslicht?*, Econ-Verlag, Berlin.