

## 2 Betriebliche Dynamik und Flexibilisierung auf dem deutschen Arbeitsmarkt

*Lutz Bellmann, Andreas Crimmann, Katalin Evers*

2.1	Wandel der Arbeitsverhältnisse .....	44
2.2	Die Entwicklung des betrieblichen Flexibilisierungsbedarfs.....	45
2.3	Zunahme atypischer Beschäftigung .....	46
2.3.1	Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung .....	46
2.3.2	Befristete Beschäftigung .....	47
2.3.3	Leiharbeit .....	50
2.4	Wandel des Normalarbeitsverhältnisses.....	51
2.4.1	Arbeitszeitkonten.....	51
2.4.2	Kurzarbeit .....	53
2.4.3	Betriebliche Bündnisse für Beschäftigung und Standortsicherung.....	55
2.5	Fazit .....	57
Literatur .....		58

## 2.1 Wandel der Arbeitsverhältnisse

Aufgrund der fortschreitenden Globalisierung, des technischen und organisatorischen Wandels sowie der demografischen Herausforderungen müssen Betriebe höhere Flexibilitätsanforderungen erfüllen. Diese Prozesse wirken zusammen und unterstützen sich gegenseitig. Beispielsweise lassen sich Wettbewerbsvorteile aufgrund geringer Kosten mit modernen Informations- und Kommunikationstechniken besser kommunizieren, so dass die betriebliche Kostenstruktur im Vergleich zu früher wesentlich an Bedeutung gewonnen hat. Gleichzeitig zählen vor allem aufgrund von Kündigungsschutzregelungen und den damit verbundenen Rigiditäten die Entlassungskosten in Deutschland zu den höchsten in den OECD-Ländern (vgl. OECD 2010, S. 51 ff.) [1]. Der zunehmende Flexibilitätsbedarf wird eher durch den Einsatz von atypischen Beschäftigten als regulär Beschäftigten in Normalarbeitsverhältnissen gedeckt. Empirisch lässt sich auch zeigen, dass sich das praktizierte System der Lohnfindung und der Arbeitsbeziehungen in Deutschland im Umbruch befindet (Addison u. a. 2010) [2]: In Westdeutschland galt es bis Anfang der 90er Jahre als selbstverständlich, dass Löhne und Arbeitsbedingungen in Flächentarifverträgen branchenweit geregelt werden. Infolgedessen waren dort fast alle Betriebe und Beschäftigten davon betroffen. Mittlerweile ist die Situation in West- und Ostdeutschland durch eine wesentlich größere Differenzierung und Dezentralisierung mit der Möglichkeit der Anpassung an eintretende Veränderungen gekennzeichnet. Der dominierende Einfluss der branchenweiten Verbandstarifverträge und der sie schließenden Tarifvertragsparteien hat abgenommen. Betriebsbezogene Regelungen und die Betriebsparteien haben stattdessen an Bedeutung gewonnen.

In Verbindung mit diesen Entwicklungen stehen die Abkehr vom „Normalarbeitsverhältnis“ und die Zunahme von so genannten atypischen Beschäftigungsverhältnissen. Darunter versteht man:

- Teilzeitbeschäftigung mit 20 oder weniger Wochenarbeitsstunden,
- geringfügige Beschäftigungsverhältnisse,
- befristete Arbeitsverhältnisse oder
- Leiharbeit (vgl. Statistisches Bundesamt 2010 und 2012) [3], [4].

Aber auch Normalarbeitsverhältnisse bieten Ansatzpunkte für die Erschließung von Flexibilitätspotenzialen. Der Wandel des Normalarbeitsverhältnisses zeigt sich insbesondere durch

- die Verbreitung von Arbeitszeitkonten,
- die Nutzung des Instruments der Kurzarbeit sowie
- Vereinbarungen im Rahmen betrieblicher Bündnisse für Beschäftigung und Standortsicherung.

In diesem Beitrag gehen wir zunächst in Abschnitt 2.2 auf den gestiegenen Flexibilisierungsbedarf der Betriebe ein. Danach erläutern wir in den Abschnitten 2.3 und 2.4 die betrieblichen Möglichkeiten der Variation der Beschäftigung, der Arbeitszeit und der Entlohnung, bevor ein Fazit den Beitrag abschließt.

## 2.2 Die Entwicklung des betrieblichen Flexibilisierungsbedarfs

Ghemawat (2011) [5] argumentiert zwar, dass das Potenzial der Globalisierung höchstens zu 10 bis 25 % ausgeschöpft sei, der Offenheitsgrad der deutschen Volkswirtschaft hat sich aber nach Berechnungen von Rürup und Heilmann (2012) [6] seit dem Ende des Kalten Kriegs verdoppelt. Dies bedeutet, dass die Wirtschaft und somit auch die Arbeitsplätze in höherem Maße von der Weltwirtschaft abhängig sind und globale Entwicklungen einen stärkeren Einfluss auf den deutschen Markt haben. Der Abbau von tarifären und nicht-tarifären Handelshemmnissen hat bereits zu gravierenden Veränderungen der internationalen Arbeitsteilung geführt. Dabei hat sich die Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften in den Ländern erhöht, die vergleichsweise reichlich mit Sach- und Humankapital ausgestattet sind. Umgekehrt ist dort die Nachfrage nach Un- und Angelegerten zurückgegangen. Wenn Handelshemmnisse wegfallen, können selbst kleinste komparative Kostenvorteile entscheidend für die Wettbewerbsposition eines Unternehmens sein. Dies gilt umso mehr, je einfacher Arbeitskostenunterschiede z. B. über das Internet kommuniziert werden können. Damit erhöht sich der Anreiz für Unternehmen, die Produktivität zu erhöhen und/oder Marktnischen zu finden, die zumindest temporär durch einen geringeren Kosten- bzw. Produktivitätsdruck gekennzeichnet sind (Bellmann u. a. 1999, S. 111) [7]. In den letzten drei Jahrzehnten gab es deshalb in Betrieben in den westlichen Industrieländern weitreichende Veränderungen in den Arbeitsabläufen und den Entscheidungsprozessen. Außerdem werden Produkt- und Prozessinnovationen und die Nutzung neuer Technologien immer wichtiger.

Diese betrieblichen Reorganisationsprozesse bestehen aus einer Reihe geschäftspolitischer, arbeitsorganisatorischer und personalpolitischer Maßnahmen. Beispiele dafür sind Gruppenarbeit, „job rotation“, Weiterbildung, die Entgelt- und Arbeitszeitpolitik sowie der Abbau von Hierarchieebenen. Autoren wie Hammer und Champy (1995) [8] betonen die Interdependenz und die gegenseitige Unterstützung der einzelnen Maßnahmen. Gelegentlich wird von einer organisatorischen Revolution gesprochen, die dazu dient, sowohl die Struktur der hergestellten Produkte und angebotenen Dienstleistungen als auch den Prozess der Leistungserstellung flexibler zu gestalten. So können Unternehmen besser auf sich wandelnde Kundenwünsche, Veränderungen der Wertschöpfungskette und den technologischen Wandel reagieren. Bezüglich der Dynamik der Einführung der angesprochenen Dezentralisierung von Organisationsstruktur erläutern Kirchner u. a. (2008) [9], dass die Wirtschaftskrise 1992/93 einen Einführungsboom ausgelöst hat.

Die mit dem Wegfall der Handelshemmnisse verbundenen Veränderungen in der internationalen Arbeitsteilung haben in den Industrieländern zu einer vermehrten Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften geführt. Allerdings wird das Angebot an Fachkräften in Deutschland mittelfristig stark abnehmen: Die demografische Entwicklung ist in Deutschland mit einem Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials um ca. 6,5 Mio. bis zum Jahr 2025 (Bundesagentur für Arbeit 2011, Fuchs/Dörfler 2005) [10], [11] und einer Alterung des Erwerbspotenzials verbunden (Fuchs/Dörfler 2005) [11]. Verschärft wird diese Situation durch die Bildungsstagnation (Reinberg/Hummel 2001) [12]. Daraus ergibt sich für die Betriebe die Notwendigkeit, ihren Qualifikationsbedarf möglichst flexibel an das vorhandene Angebot von Arbeitskräften anzupassen.

## 2.3 Zunahme atypischer Beschäftigung

Für die Abgrenzung von atypischen Beschäftigungsverhältnissen ist zunächst die Definition des Statistischen Bundesamts von Normalarbeitsverhältnissen hilfreich (vgl. Statistisches Bundesamt 2010) [3]. Zu den Normalarbeitsverhältnissen zählen demnach unbefristete Vollzeittätigkeiten und unbefristete Teilzeittätigkeiten mit mindestens der Hälfte der üblichen vollen Wochenarbeitszeit. Sie sind des Weiteren durch die Identität von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet und dadurch, dass die Beschäftigten in die sozialen Sicherungssysteme integriert sind. Ist eines dieser Kriterien nicht erfüllt, handelt es sich um ein atypisches Beschäftigungsverhältnis. Dazu zählen also

- Teilzeitbeschäftigungen mit 20 oder weniger Stunden,
- geringfügige Beschäftigungsverhältnisse,
- Befristungen und
- Leiharbeit.

### 2.3.1 Teilzeitbeschäftigung und geringfügige Beschäftigung

Definiert ist *Teilzeitarbeit* im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) [13] mit einer Arbeitszeit, die unterhalb der Regelarbeitszeit von Vollbeschäftigten liegt. Bei sozialversicherungspflichtiger Teilzeittätigkeit sind die regelmäßige Wochenarbeitszeit und entsprechend das Entgelt reduziert.

Geringfügige Beschäftigung stellt eine spezifische, anhand monatlicher Einkommensgrenzen definierte Variante von Teilzeittätigkeit dar. Die Hartz-Gesetze [14] förderten Minijobs, indem die dafür geltende Einkommensobergrenze von 325 auf 400 Euro angehoben wurde. Außerdem schaffte der Gesetzgeber die bis dato bestehende Beschränkung der Wochenarbeitszeit auf maximal 15 Stunden ab. Die pauschalierten Beiträge zur Sozialversicherung einschließlich Steuern in Höhe von zunächst 25 und nunmehr 30 % fallen allein dem Arbeitgeber zur Last. Die Teilzeitbeschäftigung – ohne Minijobs – hat sich in den letzten 15

Jahren um 4,35 Mio. auf 8,7 Mio. erhöht. Seit 1999 hat die Anzahl der Minijobs um mehr als 1,1 Mio. auf 5 Mio. zugenommen, davon werden 2,3 Mio. als Nebenjob ausgeübt (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 2011) [15].

Hervorstechendes Merkmal der verschiedenen Formen der Teilzeitbeschäftigung ist häufig die Abweichung von tatsächlicher und gewünschter Arbeitszeit: Aktuelle Berechnungen von Eichhorst u. a. (2011) [16] belegen diese Aussage für die Gruppe der erwerbstätigen Mütter: Von den in Vollzeit Beschäftigten (> 35 Wochenarbeitsstunden) wünschen sich 35,7 % eine vollzeitnahe Teilzeittätigkeit (> 20 bis 35 Wochenarbeitsstunden), 2,3 % wollen sogar nur bis zu 20 Stunden wöchentlich arbeiten. In der Gruppe der in vollzeitnaher Teilzeit beschäftigten Mütter wünschen 8,7 % eine Verlängerung ihrer Arbeitszeit, während 24,4 % ihre Arbeitszeit reduzieren wollen. Von den geringfügig bzw. gelegentlich beschäftigten Müttern würde aber eine große Mehrheit (73,1 %) die Arbeitszeit gern erhöhen (vgl. Tabelle 2.1).

**Tabelle 2.1** Tatsächliche und gewünschte Arbeitszeiten von Müttern 2009, in Prozent

Tatsächlicher Erwerbsstatus von Müttern	Gewünschter Erwerbsstatus von Müttern		
	Vollzeit > 35 Std.	Teilzeit > 20 bis 35 Std.	bis 20 Std.
Vollzeit > 35 Std.	56,5	35,7	2,3
vollzeitnahe Teilzeit > 20 bis 35 Std.	8,7	63,6	24,4
Teilzeit bis 20 Std.	4,1	20,9	71,7
geringfügig/gelegentlich beschäftigt	43,3	29,8	26,9

Quelle: Eichhorst u. a. (2011) [16]

Der zu erwartende Bedarf an Fachkräften und eine entstehende Fachkräftelücke erfordern den Ausbau vollzeitnaher Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse. Der Wunsch nach Reduktion der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit lässt sich allerdings oftmals nicht realisieren. Ein Grund hierfür können fehlende Möglichkeiten der Arbeitszeitanpassung an persönliche Bedürfnisse sein.

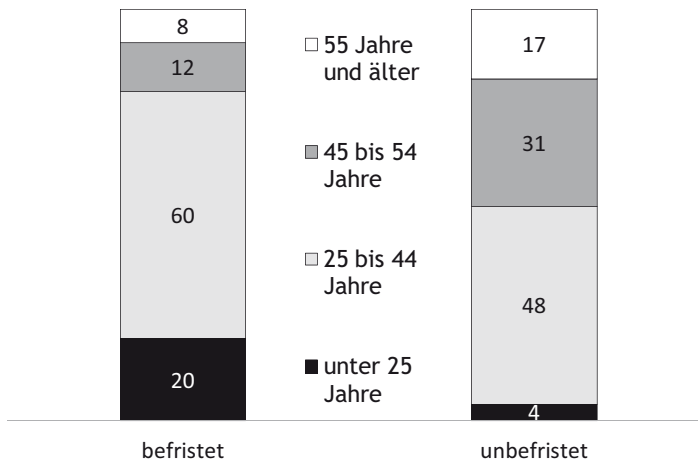
### 2.3.2 Befristete Beschäftigung

Befristungen haben nach verschiedenen Reformen z. B. des Beschäftigungsförderungsgesetzes (BeschFG) [17], des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG) [13] sowie des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) [18], auch um Lohnanpassungen zu vermeiden (Franz 1986) [19], deutlich zugenommen. Der Befristungsanteil an allen Erwerbstätigen von rund 9 % (in 2009) liegt jedoch unter dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten und Minijobber (Kel-

ler/Seifert 2011, S. 15) [20]. Es gibt derzeit rund 3 Mio. befristet Beschäftigte und damit nahezu eine Million mehr als Mitte der 90er Jahre (Statistisches Bundesamt 2010) [3]. Diese Entwicklung fügt sich in den Trend, den die Europäische Kommission (2008, S. 218) [21] für die EU-27-Staaten ermittelt hat. Danach ist im Zeitraum 1997 bis 2007 der Anteil der befristet Beschäftigten von 11,4 % auf 14,5 % gestiegen. Im Zeitraum 2000 bis 2007 nahm die Anzahl der unbefristet Beschäftigten um 5,4 % zu, während die Anzahl der befristet Beschäftigten um 24,6 % stieg (Europäische Kommission 2008, S. 29) [21].

Frauen sind unter den befristet Beschäftigten überrepräsentiert. Während von den unbefristet Vollzeitbeschäftigten 34 % weiblich sind, gilt dies für 48 % der befristet Vollzeitbeschäftigten (Keller/Seifert 2011, S. 23) [20]. Außerdem erhalten oftmals jüngere Arbeitnehmer befristete Arbeitsverträge (vgl. Abbildung 2.1). Während von den befristeten Beschäftigten 20 % jünger als 25 Jahre und 60 % zwischen 25 und 44 Jahre alt sind, beträgt bei unbefristet Beschäftigten der Anteil der unter 45-Jährigen nur 52 %. Das umgekehrte Verhältnis gilt für die älteren Beschäftigten.

**Abbildung 2.1** Befristet/unbefristet Beschäftigte, Verteilung nach Alter 2009, in Prozent



Quelle: Keller/Seifert (2011) [20]

Befristet und unbefristet Beschäftigte unterscheiden sich neben dem Alter auch hinsichtlich der Qualifikationsstruktur. Bei den befristet Vollzeitbeschäftigten ist der Anteil der Geringqualifizierten und der Akademiker höher als bei den unbefristet Vollzeitbeschäftigten. (Keller/Seifert 2011) [20]. Auch insofern ist es interessant, dass nach den Daten der Verdienstrukturserhebung 2006 der durchschnittliche Bruttoverdienst von regulär Beschäftig-

ten 18,04 Euro pro Stunde betrug, während befristet Beschäftigte mit 13,08 Euro deutlich weniger verdienten (Wingerter 2009) [22].

Auf Basis der Daten des IAB-Betriebspanels untersucht Hohendanner (2010) [23] detailliert befristete Beschäftigung. Die branchenspezifische Verteilung befristeter Beschäftigung und sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung findet sich in Tabelle 2.2. Überproportional häufig kommen befristete Verträge in den Branchen soziale und unternehmensnahe Dienstleistungen zur Anwendung. Befristungen gibt es vor allem in den Wirtschaftsbereichen Bildung, Gesundheit und Soziales sowie in Einrichtungen in öffentlichem Eigentum oder gemeinnützigen Einrichtungen. Im öffentlichen Dienst existiert einerseits ein lebenslanger Kündigungsschutz für Beamte und Festangestellte, andererseits werden Haushalts- und Projektmittel oftmals nur für kurze Zeiträume festgelegt, die Befristungen sachlich sinnvoll erscheinen lassen. Der hohe Frauenanteil in dem genannten Wirtschaftsbereich führt auch zu einem hohen Vertretungsbedarf für Frauen, die sich um betreuungsbedürftige Familienangehörige kümmern. In den Wirtschaftsbereichen, die einen relativ hohen Anteil von befristeten Arbeitsverhältnissen aufweisen, ist die Wahrscheinlichkeit der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vergleichsweise gering.

**Tabelle 2.2** Sozialversicherungspflichtige und befristete Beschäftigung 2009, in Prozent

	Sozialversicherungs- pflichtige Beschäftigung	Befristete Beschäftigung
Produzierendes Gewerbe	34	15
Soziale Dienstleistungen	22	40
Personenbezogene Dienstleistungen	5	7
Unternehmensnahe Dienstleistungen	15	22
Distributive Dienstleistungen	23	15
Landwirtschaft	1	1
<b>Gesamt</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Quelle: Hohendanner (2010) [23]

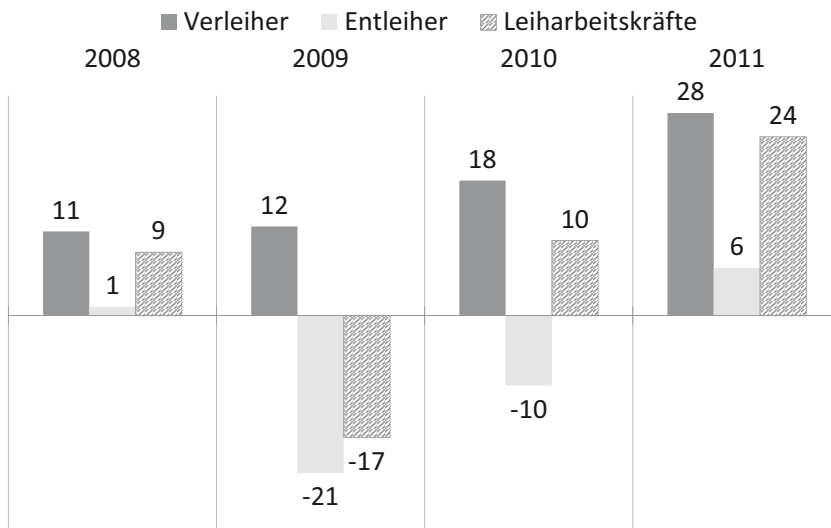
Befristete Neueinstellungen spielen mit einem Anteil von 46 % im Jahr 2009 eine größere Rolle als zehn Jahre zuvor (32 %). Spitzenreiter sind dabei die Betriebe im öffentlichen Eigentum und gemeinnützige Einrichtungen mit jeweils 72 % befristeten Einstellungen im Jahr 2009. Dagegen erfolgten im selben Jahr „nur“ 37 % aller Einstellungen im produzierenden Gewerbe befristet. Der Anteil befristeter Neueinstellungen blieb in konjunkturabhängigen Branchen vergleichsweise konstant (Hohendanner 2010) [23]. Dies kann als Indiz dafür angesehen werden, dass diese Betriebe nach einem Screening während der Probezeit

und einer relativ kurzen Befristung durchaus Interesse an langfristigen Beschäftigungsverhältnissen haben. Möglicherweise sind dies auch erste Reaktionen auf erwartete Schwierigkeiten bei der Besetzung von Stellen für Fachkräfte als Folge des demografischen Wandels.

### 2.3.3 Leiharbeit

Als einzige Beschäftigungsform ist Leiharbeit durch ein Auseinanderfallen von Arbeits- und Beschäftigungsverhältnis gekennzeichnet. Die typische Dreiecksbeziehung (vgl. Crimmann u. a. 2009, S. 5) [24] entsteht dadurch, dass Leiharbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber (Verleiher) an ihren Einsatzbetrieb (Entleiher) zur Arbeitsleistung überlassen werden. Hierzulande ist seit Jahren eine hohe Dynamik der Leiharbeit zu beobachten. Sowohl bei Verleihern als auch bei Leiharbeitskräften sind im Vergleich von 2011 mit 2007 zweistellige Wachstumsraten zu verzeichnen (vgl. Abbildung 2.2). Im Juni 2012 waren 910.000 Personen in der Leiharbeit beschäftigt, das entspricht rund dem Eineinhalbfachen der Zahl von Mitte 2007 (Bundesagentur für Arbeit 2012, S. 6) [26]. Während die Gründungsdynamik bei Verleihern auch während der Wirtschafts- und Finanzkrise anhielt, zeigt sich, dass zeitgleich die betriebliche Nachfrage nach Leiharbeit massiv zurückging. Zur Jahresmitte 2009 nutzten rund ein Fünftel weniger Betriebe Leiharbeit als noch zwei Jahre zuvor. Mittlerweile hat der Anteil der Nutzungsbetriebe das Vorkrisenniveau nicht nur wieder erreicht, sondern sogar überschritten.

**Abbildung 2.2** Entwicklung der Zeitarbeit 2008-2011, prozentuale Veränderung bezogen auf 2007 (jeweils 30.06.)



Quelle: IAB-Betriebspanel 2007-2011, Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012) [25]



Tabelle 2.3 zeigt, dass die Inzidenz der Zeitarbeit stark von der Betriebsgröße abhängt. Insgesamt setzte am 30.06.2011 jeder 25. Betrieb in Deutschland Leiharbeitskräfte ein. Jedoch nutzten Kleinbetriebe mit weniger als 50 Beschäftigten nur halb so oft dieses Flexibilisierungsinstrument. Der Anteil der Nutzungsbetriebe lag bei den mittleren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten bei 21 %. 44 % der Großbetriebe mit mindestens 250 Beschäftigten nutzten am 30.06.2011 Leiharbeit. Die betriebsgrößenspezifischen Unterschiede in der Nutzung von Leiharbeit haben sich seit 2003 kaum verändert. Die Inzidenz von Leiharbeit war stets bei Großbetrieben am höchsten, mindestens jeder Dritte setzte Leiharbeitskräfte ein. In 15 bis 23 % der mittleren Betriebe waren Leiharbeitskräfte tätig. Gleichzeitig setzten maximal 4 % der Kleinbetriebe auf Zeitarbeit (vgl. Crimmann u. a. 2009, Bellmann u. a. 2012) [24], [27].

**Tabelle 2.3** Inzidenz von Leiharbeit am 30.06.2011, Anteil der Entleiher in Prozent

	Entleiher
Kleinbetriebe (1-49 Beschäftigte)	2
Mittlere Betriebe (50-249 Beschäftigte)	21
Großbetriebe (250 oder mehr Beschäftigte)	44
<b>Gesamt</b>	<b>4</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel (2011)

Die Betriebe setzen Zeitarbeit vor allem aus Flexibilitätsgründen ein. Dabei spielt die schnelle Verfügbarkeit der Arbeitskräfte eine wichtige Rolle. Relevant für den Einsatz ist ebenfalls, wenn ein zeitlich begrenzter Bedarf gedeckt werden soll oder wenn Unsicherheit bezüglich der weiteren wirtschaftlichen Entwicklung besteht. In einigen Branchen wird Zeitarbeit auch als Zugang zu bestimmten Qualifikationen angesehen, die auf dem regulären Arbeitsmarkt nicht verfügbar sind (Evers 2012) [28]. Dass aus Sicht der Nutzungsbetriebe die Haupteinsatzmotive für den Einsatz von Zeitarbeitskräften ein flexibler und besser skalierbarer Personaleinsatz sind, zeigt sich auch in anderen Studien (z. B. Crimmann/Lehmann 2012, Bellmann u. a. 2012, VDMA 2012) [29], [27], [30].

## 2.4 Wandel des Normalarbeitsverhältnisses

### 2.4.1 Arbeitszeitkonten

Arbeitszeitkonten stabilisieren das Niveau der Beschäftigung, indem durch ihre Anwendung die Anzahl der Beschäftigten weniger variiert als die geleisteten Arbeitsstunden. Das bedeutet, dass der Personalstand nicht zwingend durch Kündigungen und/oder Neueinstellungen an konjunkturelle Schwankungen der Auftragslage und der Arbeitsnachfrage

angepasst werden muss. Für Mehrarbeit müssen die Betriebe keine Überstundenzuschläge bezahlen. Die Arbeitnehmer überlassen den Unternehmen mit ihrem Zeitguthaben quasi einen zinslosen Kredit, solange die über die vereinbarte Soll-Arbeitszeit geleistete Arbeit noch nicht ausgeglichen oder vergütet wurde. Auch makroökonomisch sind Arbeitszeitkonten von Vorteil: Dass es in Deutschland gelang, trotz einer schweren Rezession infolge der Wirtschafts- und Finanzkrise einen wesentlichen Anstieg der Arbeitslosigkeit zu verhindern, ist auch auf die Nutzung von Arbeitszeitkonten zurückzuführen (Möller 2010, Bellmann/Gerner 2011, Carstensen 2011, Crimmann u. a. 2012) [31], [32], [33], [34].

**Tabelle 2.4** Anteil der Betriebe mit Arbeitszeitkonten 2008, in Prozent

	Betriebe mit Arbeitszeitkonten
<b>Betriebsgröße</b>	
1 bis 9 Beschäftigte	16
10 bis 49 Beschäftigte	38
50 bis 249 Beschäftigte	59
250 bis 499 Beschäftigte	72
500 und mehr Beschäftigte	83
<b>Branche</b>	
Landwirtschaft, Bergbau	29
Verarbeitendes Gewerbe und Bau	33
Handel, Kredit- und Versicherungsgewerbe, Verkehr und Nachrichtenübermittlung	20
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	17
Sonstige Dienstleistungen	21
Öffentlicher Dienst, Organisationen ohne Erwerbszweck	33
<b>Gesamt</b>	<b>23</b>

Quelle: Bellmann u. a. (2011, S. 10) [36]

Eine Erhebung, die Informationen zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten für einen längeren Zeitraum kontinuierlich zur Verfügung stellt, fehlt bislang. Allerdings finden sich insbesondere in den ISO- bzw. sfs-Befragungen und dem IAB-Betriebspanel Angaben zur Verbreitung von Arbeitszeitkonten bei den beschäftigten Arbeitnehmern. Im Jahr 1999 lag der Anteil der Beschäftigten mit einem Arbeitszeitkonto bei 36 % (Westdeutschland) bzw. 31 % (Ostdeutschland). Im Jahr 2010 hatten jeweils 50 % der Beschäftigten in West- und Ostdeutschland ein Arbeitszeitkonto (Zapf 2012, S. 46) [35]. Aus der Tabelle 2.4 geht her-

Arbeitszeit - Zeitarbeit

Flexibilisierung der Arbeit als Antwort auf die  
Globalisierung

Bornewasser, M.; Zülch, G. (Hrsg.)

2013, XIV, 407 S., Softcover

ISBN: 978-3-8349-3149-8