

## **Flexible Arbeitszeiten: Arbeitgeber haben viele Möglichkeiten, Beschäftigte kaum**

**Auswertung der Antwort der Bundesregierung auf die Kleine Anfrage „Flexibles Arbeiten in Deutschland“ (Drs. 19/369) von Jutta Krellmann u.a. und der Fraktion DIE LINKE im Bundestag**

### **Zusammenfassung:**

Flexibilisierte Arbeitszeiten haben deutlich zugenommen. Arbeitszeitkonten, die es vor allem den Unternehmen ermöglichen, die Arbeitszeit der Beschäftigten an den betrieblichen Bedarf anzupassen, sind mittlerweile in den meisten Branchen weit verbreitet. Flexibilisierungsmöglichkeiten, die den Beschäftigten zugutekommen und die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erleichtern, sind dagegen noch immer rar gesät und kommen in erster Linie Hochqualifizierten mit hohen Verdiensten zugute.

Die Zahl der Beschäftigten, für die eine Regelung zu Arbeitszeitkonten gilt, ist von 13,7 Mio. im Jahr 2006 auf 20,8 Mio. im Jahr 2016 angestiegen. Das ist ein Zuwachs um 52 Prozent. 2006 hatten 42 Prozent aller Beschäftigten ein Arbeitszeitkonto, 2016 bereits 56 Prozent. Umso größer der Betrieb, umso größer der Anteil der Beschäftigten mit Arbeitszeitkonto: In Betrieben mit 1-10 Beschäftigten sind es lediglich 25 Prozent, mit mehr als 500 Beschäftigten hingegen 75 Prozent. Ähnlich ist die Entwicklung bei der Zahl der Betriebe mit Arbeitszeitkonto: Sie ist um 56 Prozent angestiegen, sodass nunmehr ein Drittel aller Betriebe und 84 Prozent der Großbetriebe Regelungen zu Arbeitszeitkonten haben. Dies bestätigt sich auch bei der Vertrauensarbeitszeit: 53 Prozent der Großbetriebe haben entsprechende Regelungen und nur 28 Prozent der Betriebe mit 1-10 Beschäftigten.

Während es für die Arbeitgeber weitreichende Möglichkeiten zur Flexibilisierung der Arbeitszeit gibt, sind für die Beschäftigten selbstbestimmte Arbeitszeiten kaum verbreitet. Nur 9 Prozent der Beschäftigten haben mit ihrem Arbeitgeber Home-Office vereinbart. Mit 11 Prozent sind das deutlich mehr Männer als Frauen mit 7 Prozent. Der Anteil ist mit 17 Prozent bei Hochqualifizierten signifikant höher als bei Beschäftigten mittlerer und niedriger Qualifikation (5 bzw. 2 Prozent). Wer viel verdient, arbeitet häufiger von zu Hause: 26 Prozent der Beschäftigten mit einem Lohn über 4.500 Euro gegenüber 4 Prozent mit einem Verdienst unter 2.500 Euro. Aber es gibt einen Zusammenhang zwischen Home-Office und Überstunden: Umso mehr Überstunden geleistet werden, umso höher ist der Anteil von Home-Office.

Nur 2 Prozent der Betriebe bieten die Möglichkeit für größere Arbeitszeitguthaben oder Sabbaticals. Der Anteil steigt ebenfalls mit der Betriebsgröße. Wenn es einen Betriebsrat oder einen Tarifvertrag gibt, gibt es häufiger Regelungen für größere Arbeitszeitguthaben und Sabbaticals.

Die Gestaltung der Arbeitszeit hat Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten. Während Beschäftigte mit großen Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit deutlich seltener gesundheitliche Beschwerden haben, weisen Beschäftigte, deren Arbeitszeit sich häufig betriebsbedingt ändert, einen schlechteren Gesundheitszustand auf und sind unzufriedener mit ihrer Arbeitszeit.

### **O-Ton Jutta Krellmann, MdB, Expertin für Arbeit und Mitbestimmung für DIE LINKE im Bundestag:**

„Wenn es um Zeitbedürfnisse der Menschen geht, ist Ehrlichkeit wichtig. Eine Debatte um Arbeitszeit macht gesellschaftlich nur Sinn, wenn sie nicht ausschließlich Beschäftigte in privilegierten Jobs zum Maßstab nimmt. Wir brauchen Vorschläge für Krankenpfleger, Industriemechaniker oder die Busfahrerin im Dreischichtsystem. Für die meisten Beschäftigten ist Flexibilität eine Einbahnstraße - je nach Auftragslage arbeiten sie bis zum Umfallen oder müssen fremdbestimmt zuhause bleiben. Die unternehmerischen Risiken werden auf die Beschäftigten verlagert, ihre Gesundheit und ihr Privatleben bleiben dabei auf der Strecke. Statt dem Geheule der Arbeitgeber brauchen wir endlich ein Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit - für alle. Es muss heißen: Mein Leben - meine Zeit.“

**Ergebnisse im Einzelnen:**

- Im Jahr **2006 gab es für 42 Prozent der Beschäftigten Regelungen zu Arbeitszeitkonten, im Jahr 2016 für 56 Prozent**, was einem Anstieg um 14 Prozentpunkten entspricht. Die Zahl der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten ist von 13.671.000 auf 20.756.000, also um **52 Prozent**, angestiegen (vgl. Antwort auf Frage 1).
- **Wirtschaftszweige**, in denen der Anteil der Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten entweder stark angestiegen oder besonders hoch ist (vgl. Antwort auf Frage 1):
  - Bergbau/Energie/Wasser: 77 Prozent (2016)
  - Nahrung/Genuss: Anstieg von 46 Prozent (2010) auf 55 Prozent (2016)
  - Verbrauchsgüter: Anstieg von 57 Prozent (2010) auf 67 Prozent (2016)
  - Investitions-/Gebrauchsgüter: 78 Prozent (2016)
  - Einzelhandel: Anstieg von 35 Prozent (2010) auf 50 Prozent (2016)
  - Verkehr und Lagerei: Anstieg von 43 Prozent (2010) auf 56 Prozent (2016)
  - Gastgewerbe: Anstieg von 19 Prozent (2010) auf 34 Prozent (2016)
  - Erziehung und Unterricht: Anstieg von 33 Prozent (2010) auf 49 Prozent (2016)
  - Gesundheits- und Sozialwesen: Anstieg von 40 Prozent (2010) auf 53 Prozent (2016)
- Der **Anteil von Beschäftigten mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten differiert nach der Betriebsgröße**. Folgende Anteile gab es 2016: in Betrieben mit 1-10 Beschäftigten 25 Prozent (2006: 15 Prozent), in Betrieben mit 11-50 Beschäftigten 49 Prozent (2006: 31 Prozent), in Betrieben mit 51-500 Beschäftigten 65 Prozent (2006: 53 Prozent) und in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 75 Prozent (2006: 63 Prozent) (vgl. Antwort auf Frage 1).
- Die **Anzahl der Betriebe**, in denen es Regelungen zu Arbeitszeitkonten gibt oder sie geplant sind, ist von 2002 bis 2016 von 487.000 auf 760.000 **um 56 Prozent angestiegen**. Der Anteil ist von 23 Prozent auf 36 Prozent um 13 Prozentpunkte gestiegen (vgl. Antwort auf Frage 1).
- **Wirtschaftszweige**, in denen der Anteil der Betriebe mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten entweder stark angestiegen oder besonders hoch ist (vgl. Antwort auf Frage 2):
  - Bergbau/Energie/Wasser: 59 Prozent (2016)
  - Nahrung/Genuss: Anstieg von 20 Prozent (2010) auf 35 Prozent (2016)
  - Verbrauchsgüter: Anstieg von 36 Prozent (2010) auf 48 Prozent (2016)
  - Investitions-/Gebrauchsgüter: 51 Prozent (2016)
  - Einzelhandel: Anstieg von 22 Prozent (2010) auf 36 Prozent (2016)
  - Gastgewerbe: Anstieg von 13 Prozent (2010) auf 24 Prozent (2016)
  - Gesundheits- und Sozialwesen: Anstieg von 24 Prozent (2010) auf 37 Prozent (2016)
  - Öffentliche Verwaltung: Anstieg von 63 Prozent (2010) auf 76 Prozent (2016)
- Der **Anteil von Betrieben mit Regelungen zu Arbeitszeitkonten differiert nach der Betriebsgröße**. Folgende Anteile gab es 2016: bei Betrieben mit 1-10 Beschäftigten 25 Prozent (2006: 14 Prozent), in Betrieben mit 11-50 Beschäftigten 54 Prozent (2006: 37 Prozent), in Betrieben mit 51-500 Beschäftigten 74 Prozent (2006: 58 Prozent) und in Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten 84 Prozent (2006: 75 Prozent) (vgl. Antwort auf Frage 2).
- Anteil der Betriebe mit Regelungen zur **Vertrauensarbeitszeit** (muss aber nicht für alle Beschäftigten gelten): 2044 waren es 14 Prozent, 2006 15 Prozent, 2008 27 Prozent, 2010 waren 25 Prozent, 2012 27 Prozent, 2014 33 Prozent, 2016 29 Prozent (vgl. Antwort auf Frage 5).
- Der Anteil der Betriebe mit Regelungen zur **Vertrauensarbeitszeit steigt mit der Betriebsgröße** an. Von den Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten haben 53 Prozent

entsprechende Regelungen, von den Betrieben mit 1-10 Beschäftigten lediglich 28 Prozent (vgl. Antwort auf Frage 5).

- Die BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 ergibt, dass **9 Prozent der abhängig Beschäftigten mit ihrem Arbeitgeber Home-Office vereinbart** haben (vgl. Antwort auf Frage 7).
- **Home-Office haben mit 11 Prozent mehr Männer als Frauen mit 7 Prozent** vereinbart. Es ist am häufigsten bei Beschäftigten mit **hoher Qualifikation (17 Prozent)** anzutreffen, bei niedriger (2 Prozent) und mittlerer (5 Prozent) liegen die Werte deutlich darunter. Gleiches gilt für **den monatlichen Bruttoverdienst**: Umso höher er ist, umso mehr Home-Office. Bei einem Verdienst von mehr als 4.500 Euro sind es 26 Prozent, bei 3.500-4.499 Euro sind es 13 Prozent, bei 2.500-3.499 7 Prozent, bei 1.500-2.499 4 Prozent und bei unter 1.499 Euro ebenfalls nur 4 Prozent. Und: **Umso mehr Überstunden umso mehr Home-Office** (vgl. Antwort auf Frage 7).
- Der Anteil der Betriebe, die mindestens einem Teil der Belegschaft Home-Office ermöglichen, ist von 2014 bis 2016 von 30,4 auf 36,6 Prozent gestiegen (vgl. Antwort auf Frage 8). Die Zahl der Betriebe ist von 20.000 auf 26.000 gestiegen.
- Die Möglichkeit für **Sabbaticals und größere Arbeitszeitguthaben** bieten insgesamt nur 2 Prozent (2002 waren es noch weniger als 0,5 Prozent). Der Anteil **steigt mit Betriebsgröße**: 2016 haben 19 Prozent der Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten solche Regelungen und nur 1 Prozent der Betriebe mit 1-10 Beschäftigten (vgl. Antwort auf Frage 11).
- Die Anteile der Betriebe mit Möglichkeiten für Sabbaticals sind **größer in Betrieben mit Tarifbindung und in Betrieben mit Betriebsrat** (vgl. Antwort auf Frage 11).
- Forschungsergebnisse zeigen: **höhere zeitliche Handlungsspielräume gehen mit besserer Gesundheit einher**. Beschäftigte mit großen Einflussmöglichkeiten auf ihre Arbeitszeit haben deutlich seltener gesundheitliche Beschwerden. **Beschäftigte, deren Arbeitszeiten sich dagegen betriebsbedingt häufig ändern, weisen einen schlechteren Gesundheitszustand auf und sind unzufriedener mit ihrer Arbeit** (vgl. Antwort auf Frage 12).